



## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Kommunestyret  
**Møtedato:** 05.03.2020  
**Møtetid:** Kl. 08:30  
**Møtestad:** Biblioteket på Bjørkheim

---

*Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling*

Forfall til møtet må meldast snarast råd til sørvissenteret (tlf. 56 58 74 00 eller e-post [postmottak@samnanger.kommune.no](mailto:postmottak@samnanger.kommune.no)), som vil kalla inn varamedlem.

Me ber om at alle som kan vera ugilde i ei eller fleire saker på sakslista melder frå om dette til sørvissenteret.

- Kl. 08.30 – ca. 11.30 - KS Folkevaldprogram (folkevaldopplæring) v/Eirik Haga
- Frå ca. kl. 12.00 - ordinært kommunestyremøte

Knut Harald Frøland  
ordfører

**SAKLISTE****Saker til handsaming på møtet**

<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
004/2020	20/217	Faste saker	
005/2020	20/140	Gratis skulemat på ungdomskulen	
006/2020	18/1787	Revisjon av delegeringsregelement for Samnanger kommune	
007/2020	18/1709	Søknad til Husbanken om tilskot til startlån 2020	
008/2020	19/427	Tilleggslyyving til ny stilling på økonomikontoret	
009/2020	20/52	Tilleggslyyving til leikeapparat på uteområdet til barneskulen	
010/2020	19/251	Revisjon av personalvedtektene	
011/2020	20/109	Kommunedelplan KDP - Akvakultur i Samnanger 2020-24	
012/2020	18/1011	Kommunal planstrategi 2020-2023 - Handsaming før offentlig ettersyn	
013/2020	19/218	Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport	
014/2020	19/171	Oppfølging av KS-vedtak 85/19 - First responder	

**Oversikt faste saker**

- Godkjenning av innkalling og sakliste
- Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte
- Delegerede vedtak/referatsaker
- Utvalet sitt kvarter



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Marianne Soleng	<b>Arkivkode:</b> FE-033
<b>Arkivsaksnr:</b> 20/217	<b>Løpenr:</b> 20/2026
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Kommunestyret	05.03.2020	004/2020

### Faste saker

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent.
- Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering.

#### Oversikt over faste saker:

Godkjenning av innkalling og sakliste.  
Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte.  
Delegerte vedtak/referatsaker.  
Utvalet sitt kvarter.

#### Oversikt over referatsaker:

Kontrollrapport 2019 vedrørende skatteoppkrevjarfunksjonen for Samnanger kommune  
Protokoll frå Fylkesmøte i Vestland



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Charlotte Hageberg	<b>Arkivkode:</b> FA-B44
<b>Arkivsaksnr:</b> 20/140	<b>Løpenr:</b> 20/1349
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	003/2020
Kommunestyret	05.03.2020	005/2020

## Gratis skulemat på ungdomskulen

### 20.02.2020 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

### FORM- 003/2020 Vedtak:

Det vert med verknad frå mars 2020 starta opp ordning med gratis skulemat (lunsj) to dagar i veka for elevane ved Samnanger ungdomsskule. Ordninga skal evaluerast innan utgangen av inneverande skuleår (2019/2020). Det vert løyvd inntil 80 000 kroner til ordninga i 2020, finansiert av disposisjonsfondet. Frå og med 2021 må midlar til ordninga leggjast inn i ungdomsskulen sitt budsjett, med inntil 100 000 kroner.

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå mars 2020 starta opp ordning med gratis skulemat (lunsj) to dagar i veka for elevane ved Samnanger ungdomsskule. Ordninga skal evaluerast innan utgangen av inneverande skuleår (2019/2020). Det vert løyvd inntil 80 000 kroner til ordninga i 2020, finansiert av disposisjonsfondet. Frå og med 2021 må midlar til ordninga leggjast inn i ungdomsskulen sitt budsjett, med inntil 100 000 kroner.

### Kva saka gjeld:

I kommunestyret sitt budsjettvedtak for 2020 (sak 096/2029) står det mellom anna følgjande:

- *Administrasjonen legg fram sak om gratis skulemat på Samnanger ungdomsskule i første ordinære kommunestyremøte i 2020. Kostnadsramma for tiltaket er 100 000 kroner.*

Rådmannen saman med ungdomsskulen har sett på korleis ordning med gratis skulemat kan realiserast. Samarbeid med dei to daglegvarebutikkane i kommunen vil vera viktig, og begge butikkane er positive/velvillige til dette. Ungdomsskulen vil få mat som er gått ut eller snart går ut på dato frå både Spar Bjørkheim og Kiwi Bjørkheim. Maten skal tilberedast på ungdomsskulen sitt kjøken av elevane saman med assistent, i fyrste omgang to dagar i veka. Menyen vil variera litt etter kva ein



får frå butikkane dei ulike dagane. Det vil leggjast til rette for sunn og god mat i tråd med helsenorge.no sine tilrådingar om skulemat.

### Vurderingar og konsekvensar:

FN sine berekraftsmål er verda sin felles arbeidsplan for å utrydda fattigdom, bekjempe ulikheit og stoppa klimaendringane innan 2030. Me i Samnanger kommune tek dette på alvor og ynskjer å bidra til at berekraftmåla blir etterlevd. God og næringsrik mat fører til god helse og er eit viktig tiltak.



Me veit at fleire elevar ikkje alltid har med seg skulemat. Det kan vera ulike grunnar til dette. Å få eit måltid mat i løpet av skuledagen kan vera med på å hindra utenforskap og stigmatisering. I tillegg veit me at det å få i seg nok mat er med på å skapa større konsentrasjon og få elevane til å klara å halda fokus gjennom ein heil skuledag. Forsking viser også at elevar som et frukost og skulemat får betre karakterar enn dei som ikkje et frukost og skulemat.

Det at me deler/inntar eit måltid mat saman er også med å tryggja og inkludera elevane i forhold til sosialt samvær.

Ved at me nyttiggjer oss av mat som elles ville vorte kasta bidreg me også til eit meir berekraftig samfunn.

Daglegvarebutikkane på Bjørkheim vil gje skulen overskotsmat og mat som er gått ut på dato. Dette kan vera alt frå frukt, brød, grønnsaker, pålegg og stundom varmmat frå ferskvaredisken. I tillegg vil me måtta kjøpa noko mat som me må ha i bakhand i tilfelle det er dagar det ikkje er noko overskotsmat frå butikkane.

Ungdomsskulen vil ha fokus på at det skal vera god kvalitet i alle ledd i ordninga med gratis skulemat.

Det vil vera nødvendig med litt økonomiske midlar for å finansiera ordninga. Dette vil vera midlar til innkjøp av mat til å ha i bakhand (jf. avsnittet ovanfor) og eventuelt noko lønnsmidlar til assistent. Rådmannen si vurdering er at 100 000 kroner per år vil vera tilstrekkeleg.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-044
<b>Arkivsaksnr:</b> 18/1787	<b>Løpenr:</b> 20/1102
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	006/2020
Kommunestyret	05.03.2020	006/2020

## Revisjon av delegeringsreglement for Samnanger kommune

### 20.02.2020 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

### FORM- 006/2020 Vedtak:

Rådmannen får ansvar for å utarbeida framlegg til revidert delegeringsreglement for Samnanger kommune, jf. reglar i § 5-14 i kommunelova. Formannskapet vert styringsgruppe for arbeidet. Framlegget skal leggjast fram til politisk handsaming i formannskapet og kommunestyret innan 31.12.2020.

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen får ansvar for å utarbeida framlegg til revidert delegeringsreglement for Samnanger kommune, jf. reglar i § 5-14 i kommunelova. Formannskapet vert styringsgruppe for arbeidet. Framlegget skal leggjast fram til politisk handsaming i formannskapet og kommunestyret innan 31.12.2020.

### Dokument som ikkje er vedlagt:

- Kommunelova  
(<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83>)
- Gjeldande delegeringsreglement for Samnanger kommune  
(<https://www.samnanger.kommune.no/Handlers/fh.ashx?MIId1=61&FillId=1017>)

### Kva saka gjeld:

Etter § 5-14 i kommunelova skal kommunestyret fastsetja eit reglement for korleis vedtaksmynde og innstillingsrett skal delegerast. Dette skal gjerast innan 31. desember året etter at kommunestyret vart konstituert. Samnanger kommunestyre må derfor fastsetja eit slikt reglement innan 31.12.2020. Fram til nytt reglement vert fastsett, vil det sist vedtekne delegeringsreglementet gjelda.

Det noverande delegeringsreglementet til Samnanger Kommune vart vedteke av kommunestyret 14.06.2018 (sak 025/2018). Delar av reglementet vart revidert av kommunestyret 03.06.2019 (sak 029/2019). Framlegg til delegeringsreglement vart i begge desse tilfella utarbeidd av eit arbeidsutval som var oppnemnt av kommunestyret. Arbeidsutvalet bestod av fem medlemmer frå kommunestyret.

**Vurderingar og konsekvensar:**

Administrasjonen tilrår at det snarast råd vert vedteke ein framdriftsplan for arbeidet med det nye/reviderte delegeringsreglementet. Kommunestyret må òg bestemma kven som skal få ansvaret for å utarbeida framlegg til nytt/revidert delegeringsreglement. Det vil her vera to hovudalternativ:

1. Rådmannen får ansvaret for arbeidet.
2. Kommunestyret oppnemner eit arbeidsutval som får ansvar for arbeidet.

Administrasjonen tilrår at rådmannen får ansvaret for å utarbeida framlegg til nytt/revidert delegeringsreglement, og at formannskapet vert styringsgruppe for arbeidet. Dette inneber at rådmannen må rapportera til formannskapet om framdrifta for arbeidet, samt at relevante spørsmål må takast opp og drøftast i formannskapet.

Framlegget til nytt delegeringsreglement må leggjast fram for handsaming i formannskapet og kommunestyret seinast i den siste møterunden i 2020.

Bakgrunnen for at det ikkje vert foreslått at kommunestyret oppnemner eit eige arbeidsutval, er at det er relativt kort tid sidan det noverande delegeringsreglementet vart utarbeidd og vedteke. Det vart gjort eit relativt omfattande arbeid med å utarbeida det noverande delegeringsreglementet, og det er neppe nødvendig å gjera store endringar no. Endringane som det vil vera behov for å gjera no, vil truleg mest vera suppleringar/justeringar.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Meline Heimdal Haugland	<b>Arkivkode:</b> FE-223
<b>Arkivsaksnr:</b> 18/1709	<b>Løpenr:</b> 20/1236
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	005/2020
Kommunestyret	05.03.2020	007/2020

## Søknad til Husbanken om tilskot til startlån 2020

**20.02.2020 Formannskapet:**

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

**FORM- 005/2020 Vedtak:**

Samnanger kommune tek opp eit lån i Husbanken på kr 2 000 000 for å gje økonomisk hjelp til bustad. Lånet vert tatt opp på 30 år kor 5 år er avdragsfrie.

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Samnanger kommune tek opp eit lån i Husbanken på kr 2 000 000 for å gje økonomisk hjelp til bustad. Lånet vert tatt opp på 30 år kor 5 år er avdragsfrie.

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Søknad til Husbanken med frist 31.01.20

Lov om Husbanken LOV 2009-05-29-30

Forskrift om lån fra Husbanken FOR 2019-11-18-1546

<https://husbanken.no/startlaan/kommune/>

**Kva saka gjeld:**

På vegne av Husbanken forvaltar kommunane ordninga med Startlån. Startlån og tilskot er for personar som ikkje får lån i vanleg bank til kjøp av bustad, og som ikkje har høve til å spara. Det er kommunen v. NAV som lånar ut midlane til dei søkarane som fyller kriteria som er sett av Husbanken.

Ordninga fungerer slik at kommunen må søka Husbanken om midlar etter behov. Kvart år gjer kommunen v. NAV ei vurdering. Dersom det er behov for lån frå Husbanken vert dette tatt med i framlegg til budsjett når kommunestyret handsamar budsjettet for påfølgjande år. Ved ein feil kom ikkje behovet med i budsjettframlegget for 2020.

Samnanger kommune hadde hausten 2019 kr 2 300 000 i ubrukte midlar til startlån. Etter vurdering er det behov for ytterlegare kr 2 000 000. Søknadsfristen til Husbanken for kommunen var 31. januar

2020. Kommunen v. NAV har sendt inn ein søknad om kr 2 000 000. Føresetnad for tildeling er politisk godkjent søknad. Det er meldt frå til Husbanken om at vedtak vert ettersendt.

**Vurderingar og konsekvensar:**

Husbanken sine ordningar er gode tiltak for å hjelpa folk til å få og kunna behalda ein god bustad. Tilskot kan verta gitt til barnefamiliar, mottakarar av trygd/offentlege ytingar, bustadslånetakarar med gjelds-problem eller søkarar med andre særskilde utfordringar eller behov. Rådmannen si oppfatning er at Samnanger Kommune bør nytta seg av ordninga til Husbanken.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-030
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/427	<b>Løpenr:</b> 20/1441
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	008/2020
Kommunestyret	05.03.2020	008/2020

## Tillegsløyving til ny stilling på økonomikontoret

### 20.02.2020 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

### FORM- 008/2020 Vedtak:

Det vert med verknad frå 01.08.2020 oppretta ei ny fast 100 % stilling som rådgjevar eller eventuelt førstekonsulent i rådmannen sin stab, for tida med arbeidsstad ved økonomikontoret. Det vert gjeve tillegsløyving på inntil 400 000 kroner frå disposisjonsfondet til finansiering av lønnsutgiftene til stillinga i 2020. Frå og med 2021 må lønnsmidlar til stillinga leggjast inn i det ordinære budsjettet.

Rådmannen har fullmakt til å ta endeleg avgjerd om stillingstittel og bestemma kva arbeidsoppgåver som skal liggja til stillinga

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå 01.08.2020 oppretta ei ny fast 100 % stilling som rådgjevar eller eventuelt førstekonsulent i rådmannen sin stab, for tida med arbeidsstad ved økonomikontoret. Det vert gjeve tillegsløyving på inntil 400 000 kroner frå disposisjonsfondet til finansiering av lønnsutgiftene til stillinga i 2020. Frå og med 2021 må lønnsmidlar til stillinga leggjast inn i det ordinære budsjettet.

Rådmannen har fullmakt til å ta endeleg avgjerd om stillingstittel og bestemma kva arbeidsoppgåver som skal liggja til stillinga.

### Kva saka gjeld:

Rådmannen ber om midlar til å oppretta ei ny fast 100 % stilling ved økonomikontoret. Dette vil vera ei stilling på rådgjevar- eller eventuelt førstekonsulentnivå. Stillinga skal mellom anna avlasta økonomisjefen samt arbeida med controlleroppgåver og andre oppgåver som økonomikontoret i liten eller ingen grad har moglegheit til å prioritera i dag. Rådmannen ber om at det vert løyvd midlar til denne stillinga frå 01.08.2020.

**Bakgrunn:**

Det vart i kommunestyret sitt budsjettvedtak for 2018 oppretta ei 100 % stilling som konsulent/rådgjevar ved økonomikontoret. Det vart etter vedtaket bestemt at stillingstittelen skulle vera rådgjevar/controller. Denne stillinga vart aldri besatt, fordi personen som skulle inn i stillinga (ved intern tilsetting) slutta i kommunen før ho tiltredde stillinga. Som følgje av dette vart det hausten 2018 gjort ei ny vurdering av korleis denne stillingsressursen skulle brukast. Det vart då bestemt at stillingsressursen skulle omgjerast frå controller/rådgjevar til rådgjevar/jurist, og at denne stillinga ikkje skulle leggjast til økonomikontoret. Rådgjevar/jurist starta i den nyoppretta stillinga i juni 2019.

**Vurderingar og konsekvensar:**

Behovet for ein controller ved økonomikontoret er minst like stort i dag som det var i 2018, og tilsettinga av rådgjevar/jurist ved rådmannskontoret har ikkje redusert dette behovet. Arbeidsmengda ved økonomikontoret har vore jamnt aukande dei siste ti åra, utan at kontoret har fått tilført nye stillingsressursar. Auken i arbeidsmengd skuldast mellom anna innføringa av eigedomsskatt på bustad- og fritidseigedommar, bortfall av eiga stilling som skatteoppkrevjar i Samnanger, auka arbeid med rapportering og overføring av oppgåver frå einingane til økonomikontoret. Dette gjer at arbeidssituasjonen ved økonomikontoret er svært krevjande, og det har gjennom fleire år vore nødvendig å kjøpa ut fleire hundre timar ekstraarbeid per år, primært for økonomisjefen. Trass i dette er det ikkje mogleg for økonomikontoret å få gjort alle pålagte oppgåver, eller å unngå etterslep på viktige oppgåver.

Rådmannen si vurdering er at det er heilt nødvendig å styrka bemanninga ved økonomikontoret.

Bakgrunnen for dette er primært:

- Omsynet til arbeidssituasjonen for dei tilsette ved økonomikontoret. Situasjonen kan ikkje halda fram slik den er i dag.
- Me er i dag svært sårbare dersom det oppstår sjukdom eller anna ikkje-planlagt fråvær ved økonomikontoret.
- Prioritering av controlleroppgåver vil truleg føra til betre økonomistyring og budsjettkontroll, og vil kunne gje innsparingar på andre område.
- Det er behov for å bruka meir ressursar til rådgjeving og oppfølging av einingane innanfor områda budsjettering og budsjettkontroll

Ved tilsetting frå ca. 01.08.2020 vil det vera behov for inntil 400 000 kroner i lønnsmidlar til stillinga i 2020 (inkludert feriepengar og sosiale avgifter). Behovet for midlar vil sjølvstapt vera avhengig av både oppstartdato og utdannings-/lønnsnivå, men vil truleg ikkje bli over 400 000 kroner i 2020. Rådmannen foreslår derfor at det vert gitt tilleggslyvning på inntil 400 000 kroner i 2020. Frå og med 2021 må midlar til stillinga leggjast inn i det ordinære budsjettet.

Det kan vera aktuelt både med ekstern og intern rekruttering til stillinga.

Det er kommunestyret som har mynde til å gjera endeleg vedtak i denne saka.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FA-A20
<b>Arkivsaksnr:</b> 20/52	<b>Løpenr:</b> 20/1980
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Kommunestyret	05.03.2020	009/2020

## Tillegssløyving til leikeapparat på uteområdet til barneskulen

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Kommunestyret løyver 75 000 kroner til nye leikeapparat i uteområdet ved Samnanger barneskule. Løyvinga vert finansiert med midlar frå disposisjonsfondet.

Rådmannen får fullmakt til å avgjera korleis midlane skal brukast, i samråd med barneskulen, organa ved barneskulen (elevrådet, SMU og FAU) og eining for samfunnsutvikling.

### Dokument som ikkje er vedlagt:

Opplæringslova

### Kva saka gjeld:

I fjor haust vart det store klatrestativet teke bort frå leikeområdet ved barneskulen. Årsaka var at stativet var utslite etter 20 år med dagleg bruk, og at det heller ikkje oppfyller noverande krav til leikeapparat. I tillegg har sandkassen smuldra opp og lite sand er tilbake. Det er stort behov for å fornya slik at elevane har fleire moglegheit for utfolding, aktivitetar og meir variasjon i friminutta. Me ser også viktigheita av at elevane kan spreie seg rundt på uteområdet og kosa seg med leik som passar til dei ulike nivåa og utvikling ut frå aldersteget.

Skulen har/skal saman med elevrådet, skulemiljøutvalet (SMU) og foreldreåret sitt arbeidsutval (FAU) jobba med idear til fornying og plan for å forbetra utearealet med nye leikeapparat som utfordrar til meir aktivitetar for elevane. FAU/SMU er svært gode samarbeidspartnarar og ønskjer å gjera noko for det fysiske miljøet ved skulen, og har sett i gong innsamling til fornying av utstyr. Dei har også hatt vitjing av Lekolar, som er ei bedrift som sel leikeapparat og som kommunen har innkjøpsavtale med.

### Vurderingar og konsekvensar:

Kommunen har ansvar for at skulane gir elevane så godt læringsmiljø som ein kan, i tråd med gjeldande lover og føresegner. Paragraf 9A-7 i opplæringslova seier noko om det fysiske skulemiljøet, som skal ...«tilretteleggjast og drivast slik at det blir teke omsyn til tryggleik, helse, trivsel og læring



for elevane.»

Å få gode leikeapparat med høg kvalitet vil innebera ein relativt stor økonomisk kostnad. Rådmannen er imponert over engasjementet til foreldra og elevane og ynskjer at kommunen deltek med midlar i dette spleiselaget. Rådmannen ber difor kommunestyret om tilleggsøyving på 75 000 kroner (eksklusiv mva) til dette føremålet. Desse midlane bør brukast til å kjøpa inn nye leikeapparat i 2020. Desse midlane kan òg inngå som kommunal eigendel dersom det vert søkt om tilskot frå for eksempel Gjensidigestiftelsen eller Sparebanken Vest.

Kommunen kan òg søkja om tilskot (spelemidlar) til nærmiljøanlegg. Eit nærmiljøanlegg er definert som eit utandørsområde for eigenorganisert fysisk aktivitet, som ligg i tilknytning til bu- og/eller opphaldsområde. Ein kan søkja om tilskot til nærmiljøanlegg som er fritt, ålment tilgjengeleg for eigenorganisert fysisk aktivitet, først og fremst for barn og ungdom (6-19 år), men òg for lokalbefolkninga for øvrig. Det kan henda at kommunen vil kunne få spelemidlar til uteområdet på barneskulen dersom me søkjer om dette. Det vil i så fall bli ein kommunal eigendel. Det vil ikkje vera mogleg å få spelemidlar allereie i 2020. Kommunen sin frist i 2020 for å søkja om spelemidlar er 15. oktober, og svar på ein slik søknad vil ikkje koma før ca. juli 2021. Ein kan ikkje søkja om spelemidlar til alminnelege leikeplassar. Dersom kommunen søkjer om spelemidlar hausten 2020, kan løyving av midlar til kommunal eigendel vera naturleg å ta opp i samband med handsaminga av budsjettet for 2021.

Innkjøp av nytt leikeutstyr i 2020 vil skje i tråd med innkjøpsavtalar og etter lovverk for uteområde til skular. Eining for samfunnsutvikling v/teknisk drift vil vera rådgjevarar ut frå lovverk og utføra montering i tråd med lovverk, rutinar og med omsyn til kvalitetssikring.

Rådmannen foreslår at tilleggsøyvinga vert finansiert med midlar frå disposisjonsfondet.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-400
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/251	<b>Løpenr:</b> 20/1128
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	13.02.2020	002/2020
Kommunestyret	05.03.2020	010/2020

## Revisjon av personalvedtektene

**13.02.2020 Administrasjonsutvalet:**

Handsaming i møtet:

Jan Erik Boge gjekk orienterte innleiingsvis om saksgangen til no. Etter dette gjekk han gjennom nokre punkt i rådmannen sitt framlegg til reglement m.m. på personalområdet. Administrasjonsutvalet vedtok å tilrå følgjande endringar i forhold til rådmannen sitt framlegg:

Etiske prinsipp for tilsette i Samnanger kommune, punkt 3

Administrasjonsutvalet vedtok samrøystes følgjande fellesframlegg til endring i punkt 3:

- Punkt 3 b i framlegget vert fjerna. Det vil seie at følgjande setning vert fjerna: "*I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar føre lojalitet til andre.*"

Reglement for påskjøning av tilsette i Samnanger kommune, punkt 4.1

Administrasjonsutvalet vedtok samrøystes følgjande framlegg frå Linda Haug Kollbotn (Frp) til endring i punkt 4.1.

- Ved markering av 40 års teneste i kommunen vert verdien på gåve til den tilsette auka frå 25 gongar påskjøningsfaktor (4 125 kroner) til 36 gongar påskjøningsfaktor (5 940 kroner).

Reglement for påskjøning av tilsette i Samnanger kommune, punkt 6

På bakgrunn av forslag frå Heidi Gjerde (Fagforbundet) vart det diskutert om kommunen skal ha ordning med blomehelsing og/ellar fri med lønn ved 30- og 40-årsdagar (i tillegg til ved 50-, 60- og 70-årsdagar).

Administrasjonsutvalet tok ikkje stilling til dette. I staden vart det samrøystes vedteke å senda saka vidare til kommunestyret utan tilråding på dette punktet. Det vert derfor opp til kommunestyret å avgjera om kommunen skal innføra ordning med blomehelsing og/eller fri med lønn ved 30- og 40-årsdagar.

Telefonreglement for tilsette i Samnanger kommune, diverse punkt der formuleringa "IKT-koordinator" er brukt

Det var semje i administrasjonsutvalet om at formuleringa/stillingstittelen "IKT-koordinator" ikkje skal brukast i reglementet, og at administrasjonen får i oppgåve å justera teksten i forhold til dette.

Permisjonsreglar for tillitsvalde

Oddrum Lemme Sandvin (Fagforbundet) stilte spørsmål til punkt 9.1 i framlegget til permisjonsreglement. Der er det foreslått at plasstillitsvalde kan få permisjon med lønn i inntil 10 dagar pr. kalenderår for å gjennomføra faglege kurs.

Oddrum Lemme Sandvin viste til at det i Hovudavtalen (del B, § 3-5 bokstav c) er ein regel om permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdagar pr. år. Administrasjonen fekk i oppgåve å sjekka om dette punktet gjeld for plasstillitsvalde i samband med faglege kurs, og i så fall justera punkt 9.1 i framlegget til permisjonsreglement.

#### Andre forhold/punkt som vart diskutert under handsaminga i administrasjonsutvalet

Det vart stilt spørsmål om kva vilkår som vil gjelda for lærarar som tek vidareutdanning og får økonomisk støtte/frikjø gjennom sentrale ordningar som Utdanningsdirektoratet administrerer. Spørsmålet er om desse lærarane vil koma inn under dei nye reglane i permisjonsreglementet om bindingstid på inntil to år. Administrasjonen fekk i oppgåve å undersøka om kommunen har høve til å påleggja bindingstid for slik utdanning.

Under diskusjonen om framlegget til telefonreglement tok Tove Mette Amundsen (Utdanningsforbundet) opp at det manglar varslingsystem på barneskulen. Ho spurde om det er etter forskriftene at tilsette brukar/må bruka private mobiltelefonar for varsling i kritiske situasjonar. Administrasjonen kunne ikkje svara på dette i møtet.

Det vart til slutt røysta over heile rådmannen sitt framlegg til vedtak, med dei endringane som var vedtekte av administrasjonsutvalet. Med desse endringane vart rådmannen sitt framlegg samrøystes vedteke.

#### **ADM- 002/2020 Vedtak:**

Samnanger kommune sine noverande personalvedtekter vert sette ut av kraft frå og med 05.03.2020, med unnatak av kapittel 3 (*Generelle personalvedtekter*).

Kommunestyret vedtek framlegga til følgjande retningslinjer, prinsipp og reglement, som vert gjort gjeldande frå og med 05.03.2020:

- Personalpolitiske retningslinjer
- Etske prinsipp for tilsette
- Permisjonsreglement
- Arbeidstids-/fleksitidsreglement
- Reglement for påskjøning av tilsette
- Telefonreglement

Det vert gjort følgjande endringar i forhold til rådmannen sitt framlegg:

- Punkt 3 b i framlegget til etske prinsipp for tilsette vert fjerna. Det vil seie at følgjande setning vert fjerna: "*I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar føre lojalitet til andre.*"
- I punkt 4.1 i framlegget til reglement for påskjøning av tilsette vert verdien av gåve til tilsette ved markering av 40 års teneste auka frå 25 gongar påskjøningsfaktor (4 125 kroner) til 36 gongar påskjøningsfaktor (5 940 kroner).
- I telefonreglementet skal omgrepet "IKT-koordinator" ikkje brukast. Administrasjonen får i oppgåve å justera teksten i forhold til dette.

Med verknad frå 06.03.2020 vert vedtaksmynde for permisjonsreglementet, arbeidstids-/fleksitidsreglementet og reglementet for påskjøning av tilsette delegert frå kommunestyret til administrasjonsutvalet. Denne delegeringa omfattar ikkje fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen. Det vert frå same dato gjort følgjande endringar i kommunen sitt delegeringsreglement:

- Punkt 8.1, andre avsnitt vert endra til: «*Administrasjonsutvalet gir innstilling til kommunestyret om personalpolitiske retningslinjer, etske prinsipp for tilsette og del I (overordna del) av lønspolitisk plan for Samnanger kommune.*»
- Punkt 8.2 bokstav c vert endra til: «*Vedtaksmynde for permisjonsreglement, arbeidstids-/fleksitidsreglement og reglement for påskjøning til tilsette. Denne delegeringa omfattar ikkje fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen.*»
- Punkt 8.2 bokstav e vert endra til: «*Gjera vedtak om nødvendige tolkingar/presiseringar i dei personalpolitiske retningslinjene og etske prinsippa for tilsette dersom det er behov for*

dette.»

Med verknad frå 06.03.2020 vert vedtaksmynde for telefonreglementet for tilsette delegert frå kommunestyret til rådmannen. Det vert frå same dato (06.03.2020) gjort følgjande endring i delegeringsreglementet:

- Punkt 19.2.4 bokstav h vert endra til: «*Fullmakt til å vedta telefonreglement for tilsette og gjera vedtak om telefonordning for tilsette*».

Kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå avtale med dei tillitsvalde om arbeidsreglement, basert på forslaget til arbeidsreglement som er utarbeidd. Fram til det er inngått slik avtale gjeld kapittel 3 i dei noverande personalvedtektene.

Rådmannen har vedtaksmynde for tilsettingsreglement, jf. vedtak i kommunestyret 05.12.2019 i sak 077/2019.

#### **Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Samnanger kommune sine noverande personalvedtekter vert sette ut av kraft frå og med 05.03.2020, med unnatak av kapittel 3 (*Generelle personalvedtekter*).

Kommunestyret vedtek framlegga til følgjande retningslinjer, prinsipp og reglement, som vert gjort gjeldande frå og med 05.03.2020:

- Personalpolitiske retningslinjer
- Etiske prinsipp for tilsette
- Permisjonsreglement
- Arbeidstids-/fleksitidsreglement
- Reglement for påskjøning av tilsette
- Telefonreglement

Med verknad frå 06.03.2020 vert vedtaksmynde for permisjonsreglementet, arbeidstids-/fleksitidsreglementet og reglementet for påskjøning av tilsette delegert frå kommunestyret til administrasjonsutvalet. Denne delegeringa omfattar ikkje fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen. Det vert frå same dato gjort følgjande endringar i kommunen sitt delegeringsreglement:

- Punkt 8.1, andre avsnitt vert endra til: «*Administrasjonsutvalet gir innstilling til kommunestyret om personalpolitiske retningslinjer, etiske prinsipp for tilsette og del I (overordna del) av lønspolitisk plan for Samnanger kommune.*»
- Punkt 8.2 bokstav c vert endra til: «*Vedtaksmynde for permisjonsreglement, arbeidstids-/fleksitidsreglement og reglement for påskjøning til tilsette. Denne delegeringa omfattar ikkje fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen.*»
- Punkt 8.2 bokstav e vert endra til: «*Gjera vedtak om nødvendige tolkingar/presiseringar i dei personalpolitiske retningslinjene og etiske prinsippa for tilsette dersom det er behov for dette.*»

Med verknad frå 06.03.2020 vert vedtaksmynde for telefonreglementet for tilsette delegert frå kommunestyret til rådmannen. Det vert frå same dato (06.03.2020) gjort følgjande endring i delegeringsreglementet:

- Punkt 19.2.4 bokstav h vert endra til: «*Fullmakt til å vedta telefonreglement for tilsette og*

Kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå avtale med dei tillitsvalde om arbeidsreglement, basert på forslaget til arbeidsreglement som er utarbeidd. Fram til det er inngått slik avtale gjeld kapittel 3 i dei noverande personalvedtektene.

Rådmannen har vedtaksmynde for tilsettingsreglement, jf. vedtak i kommunestyret 05.12.2019 i sak 077/2019.

**Dokument som er vedlagt:**

Framlegg til personalpolitiske retningslinjer  
Framlegg til etiske prinsipp for tilsette  
Framlegg til arbeidsreglement  
Framlegg til permisjonsreglement  
Framlegg til fleksitids-og arbeidstidsreglement  
Framlegg til reglement for påskjøning av tilsette  
Framlegg til telefonreglement  
Høyringsuttale frå Utdanningsforbundet Samnanger  
Gjennomgang av framlegg - februar 2020

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

- Gjeldande personalvedtekter for Samnanger kommune (<https://www.samnanger.kommune.no/artikkel.aspx?MIId=61&AIId=345>)
- Delegeringsreglement for Samnanger kommune (<https://www.samnanger.kommune.no/Handlers/fh.ashx?MIId=61&FillId=1017>)
- Arbeidsmiljølova (<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>)

**Kva saka gjeld:**

Samandrag:

Samnanger kommune sine personalvedtekter vart vedtekne av kommunestyret 26.09.2011 (sak 033/11). Personalvedtektene er i dag inndelt i åtte kapittel:

1. Personalpolitiske retningslinjer
2. Etiske prinsipp
3. Generelle personalvedtekter
  
4. Permisjonsvedtekter
5. Fleksitidsvedtekter
6. Telefonvedtekter
7. Vedtekter for påskjøning av tilsette
8. Vedtekter for flyttinggodtgjersle

(Kapittel 4 i personalvedtektene (tilsetjingsvedtekter) vart oppheva med verknad frå 01.01.2020, ref. vedtak i kommunestyret 05.12.2019 i sak 077/19, og er erstatta med eit tilsettingsreglement som vert vedteke av rådmannen.)

Administrasjonsutvalet vedtok 14.03.2019 (sak 003/2019) at det skal utarbeidast framlegg til reviderte personalvedtekter. Sak om revisjon av personalvedtektene har etter dette vorte lagt fram

og handsama i administrasjonsutvalet i to omgangar, 03.10.2019 (sak 010/2019) og 21.11.2019 (sak 012/2019).

Saka om revisjon av personalvedtektene vert no lagt fram for siste gongs handsaming i administrasjonsutvalet 12.02.2010. Etter dette går saka vidare til endeleg handsaming i kommunestyret 05.03.2020.

#### Administrasjonen sitt forslag:

Administrasjonen foreslår at kommunen går vekk frå ordninga med å ha personalvedtekter som eit samla dokument som vert vedteke av kommunestyret. I staden foreslår administrasjonen å gå over til følgjande ordning:

1. Kommunestyret vedtek dei overordna prinsippa/retningslinjene for kommunen sin personalpolitikk. Dette betyr at kommunestyret vedtek følgjande dokument:
  - Personalpolitiske retningslinjer
  - Etske prinsipp for tilsette
2. Administrasjonsutvalet får vedtaksmynde for følgjande reglement:
  - Permisjonsreglement
  - Arbeidstids-/fleksitidsreglement
  - Reglement for påskjøning av tilsette
3. Rådmannen får vedtaksmynde for følgjande reglement:
  - Tilsettingsreglement
  - Telefonreglement
4. Kapittel 3 i dei noverande personalvedtektene (*Generelle personalvedtekter*) vert erstatta med eit arbeidsreglement. Det må inngåast avtale mellom kommunen og dei tillitsvalde om arbeidsreglementet, jf. reglar i arbeidsmiljølova.

Administrasjonen foreslår òg at flytvedtektene (kapittel 9 i personalvedtektene) ikkje vert vidareført eller erstatta med eit flyttereglement.

#### Saksgangen så langt

##### *Drøftingsmøte med fagforeiningane 28.08.2019*

Det vart gjennomført drøftingsmøte med hovudtillitsvalde 28.08.2019, i samband med oppstart av arbeidet med revisjon av personalvedtektene. På dette møtet hadde dei hovudtillitsvalde nokre innspel til endringar som dei ønskjer i forhold til reglane i dei noverande personalvedtektene.

##### *Handsaming i administrasjonsutvalet 03.10.2019*

Sak om revisjon av personalvedtektene var oppe til handsaming i administrasjonsutvalet 03.10.2019. Der la administrasjonen fram framlegg til opplegg og framdriftsplan for arbeidet. Til dette møtet hadde administrasjonen òg utarbeidd utkast til følgjande nye/reviderte dokument:

- Personalpolitiske retningslinjer
- Etske prinsipp for tilsette
- Arbeidsreglement

Administrasjonsutvalet vedtok 03.10.2019 å senda dei tre utkasta ut på høyring til fagforeiningane og einingsleiarane, med høyringsfrist 07.11.2019.

##### *Handsaming i administrasjonsutvalet 21.11.2019*

Til administrasjonsutvalet sitt møte 21.11.2019 hadde administrasjonen utarbeidd utkast til følgjande nye dokument:

- Permisjonsreglement (som erstatning kapittel 5 i dei noverande personalvedtektene)

- Fleksitids-/arbeidstidsreglement (som erstatning for kapittel 6 i dei noverande personalvedtektene)
- Telefonreglement (som erstatning for kapittel 7 i dei noverande personalvedtektene)
- Reglement for påskjøning av tilsette (som erstatning for kapittel 8 i dei noverande personalvedtektene)

Administrasjonsutvalet vedtok 21.11.2019 å senda også desse fire utkasta ut på høyring til fagforeiningane og einingsleiarane, med høyringsfrist 15.01.2020. I tillegg vart det vedteke at saka om revisjon av personalvedtektene skal leggjast fram på nytt i administrasjonsutvalet sitt første møte i 2020, og at saka etter dette skal gå vidare til endeleg handsaming i kommunestyret.

#### Høyringsuttalar

I høyringsrunden som vart gjennomført etter administrasjonsutvalet sitt vedtak 03.10.2019 kom det inn ein høyringsuttale - frå Utdanningsforbundet Samnanger. Dei hadde nokre kommentarar til utkastet til etiske prinsipp, samt til permisjonsreglementet. Kopi av høyringsuttalen følgjer vedlagt.

I høyringsrunden som vart gjennomført etter administrasjonsutvalet sitt vedtak 21.11.2019, kom det òg inn ein høyringsuttale - frå einingsleiar samfunnsutvikling. Ho tok der opp at ho saknar reglar om heimekontor. Reglar/reglement for heimekontor vil eventuelt verta utarbeidd av rådmannen på eit seinare tidspunkt, og er ikkje sett på i denne saka.

#### *Handsaming i kommunestyret 05.12.2019 - oppheving av tilsetjingsvedtektene*

I kommunestyret 05.12.2019 vart det lagt fram sak om å oppheva kapittel 4 i personalvedtektene (tilsetjingsvedtekter) med verknad frå 01.01.2020. Kommunestyret gjorde følgjande vedtak:

- *«Kapittel 4 i personalvedtektene (tilsetjingsvedtekter) vert oppheva med verknad frå 01.01.2020, og vert då erstatta med eit tilsettingsreglement som vert vedteke av rådmannen.»*

Bakgrunnen for at saka om oppheving av tilsetjingsvedtektene vart lagt fram for kommunestyret i desember 2019, er endringar i reglane om tilsettingsmynde i den nye kommunelova som tredde i kraft hausten 2019. I den nye kommunelova er tilsettingsmynde lagt til rådmannen (kommunedirektør). I den gamle kommunelova låg dette myndet til kommunestyret.

#### **Vurderingar og konsekvensar:**

Bakgrunnen for at administrasjonen foreslår å gå vekk frå ordninga med å ha personalvedtekter som eit samla dokument som vert vedteke av kommunestyret, er at dette ikkje er ei spesielt føremålstenleg ordning. Det er behov for jamleg å revidera/justera nokre av kapitla i dei noverande personalvedtektene. Det er tungvint at alle slike endringar må vedtakast av kommunestyret, og dette kan lett føra til at endringar/justeringar vert gjort sjeldnare enn nødvendig. Administrasjonen meiner det vil vera meir føremålstenleg med ei ordning der kommunestyret vedtek dei overorda delane av kommunen sin personalpolitikk, og at vedtaksmynde for andre reglement på personalområdet vert lagt til høvesvis administrasjonsutvalet og rådmannen. Saker/spørsmål av prinsipiell karakter må uansett avgjerast av kommunestyret.

Administrasjonen si vurdering er at administrasjonsutvalet bør ha vedtaksmynde for permisjonsreglementet, arbeidstids-/ fleksitidsreglementet og reglementet for påskjøning av tilsette. Når det gjeld arbeidstid, bør administrasjonsutvalet likevel ikkje ha fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen – dette myndet bør framleis liggja til kommunestyret.

Rådmannen bør vedta tilsettingsreglementet, i og med at tilsettingsmynde etter kommunelova ligg til rådmannen (kommunedirektøren). Rådmannen bør òg ha vedtaksmynde for telefonreglementet,

som i stor grad er eit reint administrativt reglement som rådmannen bør kunne justera ved behov.

### Arbeidsreglement

Administrasjonen foreslår at kapittel 3 i personalvedtektene (*Generelle personalvedtekter*) vert erstatta av eit arbeidsreglement. Det vedlagte forslaget til arbeidsreglement er basert på reglane i § 14-16 i arbeidsmiljølova og Bergen kommune sitt arbeidsreglement. Administrasjonen si vurdering er at godkjenning av arbeidsreglementet skal gjerast etter reglane i første ledd i § 14-17 i arbeidsmiljølova. Det vil seie at arbeidsgjevar og dei tillitsvalde fastset arbeidsreglementet ved skriftleg avtale. Administrasjonen foreslår at kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå slik avtale med dei tillitsvalde, med utgangspunkt i det vedlagte forslaget til arbeidsreglement.

### Reglar i kommunen sitt delegeringsreglement

Etter punkt 4.2.b i kommunen sitt delegeringsreglement, skal kommunestyret vedta alle overordna kommunale planar og reglement, herunder kommuneplan, økonomiplan og årsbudsjett med skattevedtak. Det må nok brukast skjønn for å avgjera kva reglement som er å rekna som «overordna kommunale reglement». Administrasjonen si vurdering er at overordna personalpolitiske retningslinjer og etiske prinsipp for tilsette i alle fall må reknast som «overordna».

Permisjonsreglement, arbeidstids-/fleksitidsreglement og reglement for påskjøning av tilsette kan heilt sikkert også reknast som «overordna» dersom kommunestyret ønskjer det. Administrasjonen si vurdering er likevel at vedtaksmynde for desse reglementa bør kunne delegerast til administrasjonsutvalet. På same måte bør vedtaksmynde for telefonreglementet og andre meir reint administrative reglement (for eksempel IKT-reglement) kunne leggjast til rådmannen.

Dersom vedtaksmynde for nokre av reglementa på personalområdet skal overførast til høvesvis administrasjonsutvalet og rådmannen, må det gjerast nokre justeringar i kommunen sitt delegeringsreglement. Desse endringane går fram av rådmannen sitt framlegg til vedtak.

### Gjennomgang av framlegga til nye reglement/prinsipp/retningslinjer

Det er utarbeidd eit eige vedlegg der framlegga til nye reglement/prinsipp/retningslinjer på personalområdet vert gått gjennom. Det går der fram kva vesentlege endringar som er gjort i forhold til reglane i dei noverande personalvedtektene.

### Om rådmannen sitt framlegg til vedtak

Av praktiske årsaker foreslår rådmannen at alle reglementa i denne saka (med unntak av tilsettingsreglement og arbeidsreglement) vert vedtekne av kommunestyret 05.03.2020.

Det vert vidare foreslått at vedtaksmynde for følgjande reglement skal delegerast frå kommunestyret til administrasjonsutvalet med verknad frå 06.03.2020:

- Permisjonsreglement
- Fleksitids-/arbeidstidsreglement
- Reglement for påskjøning av tilsette

Det vert òg foreslått at vedtaksmynde for følgjande reglement skal delegerast frå kommunestyret til rådmannen med verknad frå 06.03.2020:

- Telefonreglement

Det vert i tillegg foreslått at kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå avtale med dei tillitsvalde om arbeidsreglement.

Rådmannen sitt framlegg til vedtak inneheld òg forslag til endringar som må gjerast i kommunen sitt delegeringsreglement.



# Personalpolitiske retningslinjer

for

## Samnanger kommune

Vedtekne av kommunestyret xx.xx.20xx

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

**Innhold**

1	Innleiing og føremål .....	4
2	Mål, visjon, verdiar og prinsipp for personalpolitikken .....	4
3	Ansvar for personalpolitikken .....	5
4	Arbeidsmiljø .....	6
5	Lønns- og arbeidsvilkår .....	6
6	Kommunikasjon/informasjon .....	7
7	Rekruttering .....	8
8	Opplæring/kompetanseutviling.....	9
9	Etikk .....	10
10	Rullering av retningslinjene .....	11

FRAMLEGG

## 1 Innleiing og føremål

Den kommunale verksemda representerer eit mangfald av oppgåver og tenester. Aktivitetane er retta inn mot mange område og ivaretek viktige sider ved innbyggjarane sine behov. I arbeidet med å produsera velferd og gode levekår for innbyggjarane i Samnanger kommune er dei tilsette ein avgjerande ressurs.

For å ivareta og utvikla dei tilsette er det derfor viktig å ha ein klar personalpolitikk nedfelt i personalpolitiske retningslinjer. Personalpolitikk er definert som overordna prinsipp og klare retningslinjer som organisasjonen ønskjer å leggja til grunn ved bruk av personalet.

Fordelane med ein gjennomtenkt og skriftleg personalpolitikk er mange. Primært bør den gi grunnlag for ein betre organisasjon, betre planlegging, betre ressursutnytting og dermed betre tenesteyting. Reint praktisk vil den gi den administrative leiinga grunnlag for sine avgjerder. I tillegg vil ein definert personalpolitikk gi dei tilsette høve til å kontrollera at spelereglane vert følgde.

Personalpolitikken skal gi grunnlag for ulike tiltak. Derfor vil me i dei personalpolitiske retningslinjene for Samnanger kommune peika på tiltak som er viktig for å nå dei ulike måla. Utan at desse tiltakavert sett i verk vil retningslinjene ikkje vere anna enn innhaldslause slagord.

## 2 Mål, visjon, verdjar og prinsipp for personalpolitikken

### 2.1 Samnanger kommune sitt overordna mål for kommuneorganisasjonen

Samnanger kommune skal vera ein funksjonell og handlekraftig organisasjon.

### 2.2 Visjon for framtida

Samnanger kommune skal vera ein attraktiv arbeidsplass der alle tilsette utviklar seg i arbeidet og finn krav og utfordringar som gjev meining.

Visjonen vår for framtida er at alle tilsette oppfattar at det ein får att er rettferdig og akseptabelt i høve til innsats, ansvar, kompetanse og resultat. Alle tilsette kjenner tryggleik og respekt, er lojale og stolte over arbeidsplassen og har ønskje om å halda fram i kommunen.

### 2.3 Verdjar for kommuneorganisasjonen sitt arbeid

Verdjar for kommuneorganisasjonen sitt arbeid er KVALITET – TILLIT – FRAMSYNT. Desse verdiane kan endrast av rådmannen.

### 2.4 Mål for personalpolitikken i Samnanger kommune

Personalpolitikken i Samnanger kommune skal vera eit strategisk verktøy for å nå kommunen sitt overordna mål.

Personalpolitikken har som mål å fremja motivasjon, utvikling og effektivitet blant dei tilsette.

Kommunen må i samarbeid med personalet leggja til rette for eit godt og triveleg arbeidsmiljø i ein målretta, fleksibel og rasjonell organisasjon.

Effektivitet er definert som: Å gjera dei riktige tinga riktig første gongen => nå mål.

## 2.5 Prinsipp

I tillegg til måla er det ønskjeleg å definera dei viktigaste prinsippa i personalpolitikken. Slike prinsipp vil gi eit grunnsyn i viktige spørsmål og gjennom dette virka normerande i høve til kva konkrete ordningar som skal gjelda. For Samnanger kommune vil ein leggja til grunn følgjande hovudprinsipp:

- Personalpolitikken skal byggja på lov- og avtale-/regelverk og samstundes vera mål- og resultatorientert.
- Personalpolitikken skal byggja på ein desentralisert styringsmodell med delegert ansvar og mynde.
- Personalpolitikken skal vera fleksibel, gi rom for variasjon og lokal tilpassing i einingane.

## 3 Ansvar for personalpolitikken

### 3.1 Definisjon

Med ansvar for personalpolitikken meiner me både det overordna og det daglege ansvaret for at det vert ført ein god personalpolitikk i Samnanger kommune.

### 3.2 Mål

Det er eit mål at det er ei klar og tydeleg ansvarsfordeling i organisasjonen, og at dei tilsette er kjende med denne.

### 3.3 Generelt

Kommunestyret har det øvste politiske ansvar for personalpolitikken.

Rådmannen har ansvar for at personalpolitikken vert gjennomført på ein føremålstenleg og heilskapleg måte.

Samnanger kommune er organisert i ein såkalla to-nivåmodell:

- Rådmann m/stab
- Einingar

Rådmannen har ansvar for å leggja til rette for at politikarane kan fatta dei rette vedtak i arbeidet med å få til ei systematisk, langsiktig planlegging, belønning og utvikling av kommunen sine menneskelege ressursar ut frå kommunen sine overordna mål.

I og med at kommunen er organisert med fleire einingar, vil det daglege arbeidet og ansvaret for ein god personaladministrasjon liggja til leiarane av desse einingane.

### 3.4 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Oversiktleg organisasjonskart tilgjengeleg for alle tilsette	Rådmann/ leiar av eining	
Delegeringsvedtekter der det går klart fram kven som har mynde til å ta avgjerd	Kommunestyret/ rådmann	
Stillingsomtalar for alle stillingar i kommunen	Rådmann	

## 4 Arbeidsmiljø

### 4.1 Definisjon

Med eit godt arbeidsmiljø forstår me eit miljø som gir arbeidstakaren full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader. Eit godt arbeidsmiljø skal også sikra trygge tilsetningstilhøve og ein meningsfylt arbeidssituasjon for arbeidstakaren.

### 4.2 Mål

Samnanger kommune har som mål å leggja til rette for eit best mogleg arbeidsmiljø.

### 4.3 Delmål

Ved planlegging og iverksetjing av personalpolitiske tiltak skal det takast omsyn til arbeidsmiljøet. Rådmannen er ansvarleg for at arbeidet vert planlagt, organisert og utført i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova.

Me skal setja fokus på årsaker til sjukefråvær og gjennomføring av tiltak som kan førebyggja sjukefråvær.

### 4.4 Generelt

For å utvikla og leggja til rette for eit best mogleg arbeidsmiljø er det viktig med eit heilskapleg perspektiv på arbeidsmiljøet. Godt arbeidsmiljø vil ikkje berre seia fråvær av risikofaktorar.

Arbeidsmiljøet gjeld den tilsette sin totale arbeidssituasjon, der det i tillegg til fysiske miljøfaktorar også inngår element som t.d. medråderett, samarbeid, tilrettelegging av arbeidet i organisasjon og leing m.v. Arbeidsmiljøomsyn må derfor verta integrert i verksemda sin samla aktivitet og som ein del av det daglege arbeidet.

Arbeidsmiljøspørsmål skal i størst mogleg grad verta løyst i einingane.

### 4.5 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Utvikla og vedlikehalda eit godt internkontrollsystem for helse, miljø og sikkerheit	Rådmann	
I samband med årsbudsjettet skal det vurderast å setja av øyremerka midlar til arbeidsmiljøtiltak	Rådmann	
Tilrettelegging/moglegheit for omplassering for tilsette med redusert arbeidsevne	Rådmann	Sjå reglar i arbeidsmiljølova

## 5 Lønns- og arbeidsvilkår

### 5.1 Definisjon

Med lønns- og arbeidsvilkår forstår me alle tilhøve som regulerer den tilsette sine rettar og plikter i tilhøvet som tilsett i Samnanger kommune.

## 5.2 Mål

Samnanger kommune skal ha ein lønnspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å halda på, motivera og rekruttera naudsynt arbeidskraft.

## 5.3 Generelt

Kommunen kan ikkje på alle felt konkurrera med det private næringslivet når det gjeld lønnsvilkår. Ein bør derfor sjå lønn, kompetanseutvikling, velferd, tilrettelegging av eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplassar i samanheng.

Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som avtaleverket gir. Målet er å føra ein aktiv lønnspolitikk jf. hovudtariffavtalen.

Sentralt har me lover og avtaler som seier ein god del om dei tilsette sine rettar og plikter, d.v.s. arbeidsvilkår. I tillegg må me leggja til rette for at me også lokalt har tiltak som medfører at dei tilsette opplever at dei har gode arbeidsvilkår. Kva som vert opplevd som gode arbeidsvilkår kan vera ulikt frå person til person. Me må derfor leggja til rette for individuell behandling av dei tilsette når dette er naudsynt. Utgangspunktet er likevel at dei tilsette innanfor same stillingsgruppe bør ha like vilkår i tilsettingstilhøvet sitt i Samnanger kommune.

## 5.4 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Permisjonsreglement	Rådmann	
Tilsettingsreglement	Rådmann	
Fleksitidsreglement	Rådmann	
Telefonreglement	Rådmann	
Påskjønningreglement	Administrasjonsutvalet	
Arbeidsavtale med kvar arbeidstakar	Rådmann/ leiar av eining	
Bemanningsplanar	Rådmann / leiar av eining	
Arbeidsplanar/turnus	Leiar av eining	
Utvikla og bruka lønn som verktøy for å behalda/rekruttera kvalifisert arbeidskraft	Rådmann	
Seniorpolitikk/livsfasepolitikk	Rådmann	

## 6 Kommunikasjon/informasjon

### 6.1 Definisjonar

Med kommunikasjon meiner me det samspelet som finn stad mellom menneske både munnleg og skriftleg, formelt og uformelt.

Med informasjon meiner me det å informera og opplysa. Informasjon kan skje gjennom ulike former for kommunikasjon.

### 6.2 Mål

Det er eit mål å sikra god kommunikasjon mellom alle tilsette og mellom alle ledd i organisasjonen. Det er eit mål at alle tilsette har kjennskap til og får/gir informasjon om alle tilhøve som har noko å seia for arbeidet.

### 6.3 Generelt

God kommunikasjon er med å utvikla eit godt samarbeid mellom dei tilsette i kommunen. Godt samarbeid er avgjerande for å få løyst alle oppgåvene kommunen er sett til å ivareta.

Det viktigaste ved kommunikasjonen er at innhaldet i eit budskap er klart og tydeleg. Er innhaldet uklart formulert/uttrykt, vil det lett skapa grobotn for mistyding, mistillit og konflikhtar. God kommunikasjon vil kunna fremja samarbeid, gode resultat og eit godt arbeidsmiljø.

Føresetnader for at eit godt samarbeid kan koma i stand er:

- klar og felles forståing av målsettinga
- klar og felles forståing av funksjonsområda
- tilstrekkeleg kjennskap til kvarandre
- ei klar arbeids- og ansvarsfordeling
- leiarar som kan motivera medarbeidarane sine
- gjensidig tillit og respekt
- leiarar som kan lytta til medarbeidarane sine
- god kontakt med tillitsvalde

### 6.4 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Medarbeidarsamtalar og medarbeidarundersøkingar	Rådmann/ leiar av eining	
Kommunal heimeside og intranett	Rådmann	
Skriv og meldingar er tilgjengelege på kvar arbeidsstad	Leiar av eining	
Lover, avtaleverk og vedtekter er tilgjengelege på arbeidsstaden	Leiar av eining	
Personalmøte	Leiar av eining	
Tilrettelegging og utvikling for bruk av IKT	Rådmann	
Sosiale samkomer	Rådmann/ leiar av eining	
Prøvetidssamtalar	Leiar av eining	Jf. kommunen sitt prøvetidsreglement.
Sluttsamtalar	Leiar av eining	Alle fast tilsette som sluttar i kommunen skal få tilbod om sluttsamtale med leiar.

## 7 Rekruttering

### 7.1 Definisjon

Rekruttering femner om alle dei tiltak som må setjast i verk frå ei stilling er definert ledig på grunn av nyoppretting, avgang, omdisponering eller liknande - til det er tilsett i stillinga.

### 7.2 Mål

Målsetjinga med rekrutteringa er å tiltrekka og tilsetta den søkjaren som Samnanger kommune er best tent med i stillinga. Kvalifikasjonar må vera av ein slik art at dei tilfredsstillar kommunen sitt behov for bemanning på kort og på lang sikt.



Gode, trygge og raske tilsettingsrutinar er ei målsetting og eit middel for å sikra seg dei best kvalifiserte søkjarane.

### 7.3 Personalplanlegging

Personalplanlegging er å planleggja tilgang og avgang av tilsette frå nokre månader til nokre år framover i tid. Personalplanlegginga er naudsynt for strategisk og målretta kompetanseutvikling og opplæring. Slik planlegging skal sikra at kommunen til ei kvar tid har dei personalressursane som er nødvendige for å nå fastsette mål.

### 7.4 Intern/ekstern rekruttering

Rekruttering til kommunale stillingar bør skje både internt og eksternt. Intern rekruttering vil vera utviklingsfremjande og stimulerande for dei tilsette. Etter reglane i hovudtariffavtalen har kommunen i mange tilfelle også plikt til å lysa ut ledige stillingar internt.

### 7.5 Rekruttering og likestilling

Kommunen har som mål å få til ei jamnare kjønnsfordeling i dei ulike sektorane og stillingsgruppene.

### 7.6 Rekrutteringfremjande tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Hjelpe til med å skaffa husvære	Rådmann	
Høve til utdanningspermisjon med/utan lønn	Rådmann	Sjå permisjonsreglement
Ein god rekrutteringspraksis med klare retningslinjer og rutinar	Rådmann	Sjå tilsettingsreglement
Ha gode rutinar for introduksjon og oppfølging av nyttilsette	Rådmann/ leiar av eining	

## 8 Opplæring/kompetanseutviling

### 8.1 Definisjon

Med opplæring/utvikling av tilsette sin kompetanse meiner me alle dei tiltak som må setjast i verk for at personalet har den kompetansen som skal til for å få utført arbeidet sitt i tråd med dei måla som er sette.

### 8.2 Mål for opplæring/kompetanseutvikling hos tilsette

Tilsette i Samnanger kommune har:

- nødvendig fagleg kunnskap på arbeidsområda sine
- innsikt i og forståing av gjeldande lover, føresegner og regelverk
- evne og vilje til å utføra arbeidsoppgåvene korrekt og effektivt
- evne til samarbeid som fremjar eit godt arbeidsmiljø
- eit heilskapssyn av kommunen som tenesteytande organisasjon
- høve til profesjonalisering så vel som personleg vekst

### 8.3 Generelt

Utvikling av personalressursane er ein vesentleg faktor for å nå kommunen sine mål. Gjennom å satsa på opplæring og utvikling av dei tilsette skal kommunen kunna løysa

oppgåver i dag og i framtida på ein best mogleg måte. Omstilling og endring føreset planmessig kompetanseutvikling.

Kvar eining må fastsetja måla sine i samsvar med overordna mål, som er å gje best mogleg tenester til innbyggjarane. Klare mål saman med kartlegging av kompetansebehov vil gi grunnlag for å planleggja opplæringstiltak for alle grupper av tilsette så vel som einskildpersonar.

#### 8.4 Leiarutvikling

Med leiarutvikling meiner me opplærings- og utviklingstiltak som rettar seg spesielt mot den einskilde leiar. Når leiarutvikling vert omtalt her som eit eige punkt, er det fordi leiarane har ein viktig og spesiell funksjon. Leiing vil seia å oppnå resultat gjennom andre. Ei god leiing skal skapa gode resultat og eit godt arbeidsmiljø. Ein organisasjon sin effektivitet og framgang vil derfor mellom anna vera eit resultat av gode leiarar på alle nivå. Det er derfor viktig å ha ei bevisst, kontinuerleg utvikling av samtlege leiarar.

#### 8.5 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Opplæringsplan som gir oversikt over mål og tiltak knytt til opplæring av tilsette	Rådmann	
Leggja til rette for erfaringslæring og kollegarettleing i arbeidssituasjonen	Rådmann/ leiar av eining	
Stipendordning for tilsette som tek utdanning på fritida	Rådmann	Sjå opplæringsplan

### 9 Etikk

#### 9.1 Definisjon

Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i forhold til arbeidsgjevaren sin, kollegaer og dei ein yter tenester til.

#### 9.2 Mål

Dei tilsette i Samnanger kommune skal ha ei rettferdig, ærleg og open haldning til innbyggjarane, arbeidsgjevar og kollegaer. Alle pliktar lojalt å overhalda lover, føresegner og vedtekter som gjeld for kommunal verksemd. Tilsette må også vera lojale mot dei vedtak som er fatta.

#### 9.3 Generelt

Dei tilsette skal vera seg bevisste på at dei dannar grunnlaget for innbyggjarane sin tillit og haldning til kommunen. Dei skal derfor bidra til ein forvaltningspraksis som er i tråd med dei etiske prinsippa.

Som forvaltarar av samfunnet sine fellesmidlar vert det stilt høge krav til den einskilde medarbeidar sine etiske haldningar. I tillegg til å følgja reglar og retningslinjer, handlar etikk om aktivt å utvikla haldningar der målet er å finna dei beste løysingane for arbeidsgjevar og dei ein yter tenester til.

I arbeidet i kommunen, der ein ofte har ansvar for ein klient/kunde sin velferd og framtid, må den tilsette derfor vere objektiv, sakleg og fri frå interesser som vil kunna vera i strid med

klienten eller kommunen sine interesser. Det skal aldri vera tvil om ein tilsett sin ærlegdom og integritet.

#### 9.4 Tiltak

TILTAK	ANSVARLEG	MERKNAD
Etiske prinsipp for tilsette i kommunen	Kommunestyret	Sjå etiske prinsipp
Opplæring/kompetanseutvikling	Rådmann	Sjå opplæringsplan
Informasjon til dei tilsette	Rådmann	

### 10 Rullering av retningslinjene

Desse retningslinjene vert vedtekne av kommunestyret. Retningslinjene skal rullerast/reviderast ved behov, normalt ein gong i kvar kommunestyreperiode.

I samband med rulleringa er det viktig at ein evaluerer både teksten i retningslinjene, tiltaka, samt effekten av tiltaka.

**Etiske prinsipp  
for tilsette  
i Samnanger kommune**

Vedteke av xxx xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

## Innhold

1	Føremål og omfang .....	4
2	Definisjon av etikk .....	4
3	Etiske prinsipp for tilsette i Samnanger kommune .....	4
4	Rullering og revisjon av dei etiske prinsippa.....	4

FRAMLEGG

## 1 Føremål og omfang

Føremålet med dette reglementet er å gje oversikt over kva etiske prinsipp som gjeld for tilsette i Samnanger kommune.

Dei etiske prinsippa gjeld for alle tilsette og einingar/arbeidsstader i Samnanger kommune.

Dei etiske prinsippa skal vera med på å styrkja grunnlaget for innbyggjarane sin tillit til kommunen og dei kommunale tenestene.

## 2 Definisjon av etikk

Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i forhold til arbeidsgjevaren sin, kollegaer og dei ein yter tenester til.

## 3 Etiske prinsipp for tilsette i Samnanger kommune

Samnanger kommune sitt verdigrunnlag byggjer på at tilsette skal:

- a) Etterleva desse etiske prinsippa og vera klar over at ein ved offentleg teneste er gjeve offentleg tillit.
- b) I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar førre lojalitet til andre.
- c) Vera lojal mot kommunen sine overordna mål.
- d) Avstå frå engasjement i næringsliv eller organisasjonar som ikkje kan sameinast med eigen lojalitet til kommunen.
- e) Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak.
- f) Forvalta kommunen sine ressursar på ein best mogleg måte. Bruka arbeidstida til innsats for arbeidsgjevaren og utføra pliktene sine.
- g) Ikkje akseptera for seg sjølv, for familien sin eller andre nærstående personar spesielle fordelar av økonomisk eller annan art som kan oppfattast som påverknad på korleis ein utfører tenesta.
- h) Aldri bruka informasjon ein har fått kjennskap til i tenesta for å oppnå personlege fordelar, eller til å skada andre.
- i) Ikkje gje løfte som kan påverka utøvinga av tenesta i strid med kommunen sine interesser.
- j) Syta for at all sakshandsaming er fullstendig, sakleg og korrekt og at all informasjon som ikkje er fortruleg, er open og tilgjengeleg for alle.
- k) Ta opp, enten tenesteveg eller med tillitsvalde, tilhøve som ein meiner er feil.

## 4 Rullering og revisjon av dei etiske prinsippa

Dei etiske prinsippa vert vedtekne av kommunestyret. Kommunestyret har òg ansvar for at prinsippa vert revidert ved behov.

**Arbeidsreglement**  
**for**  
**Samnanger kommune**

Signert av arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020



FRAMLEGG

## Innhald

1	Føremål og omfang .....	4
2	Tilsetting .....	4
3	Arbeidsavtale .....	4
4	Politiattest.....	4
5	Helseattest .....	4
6	Prøvetid.....	4
7	Arbeidstid.....	4
8	Teieplikt .....	5
9	Informasjonssikkerheit.....	5
10	Administrasjonsmål .....	5
11	Generelle plikter .....	5
12	Etiske prinsipp .....	5
13	Lojalitet .....	6
14	Allminneleg orden .....	6
15	Orden og behandling av utstyr .....	6
16	Utbetaling av lønn .....	6
17	Forskot på lønn.....	7
18	Ferie og feriepengar .....	7
19	Pensjonsordning .....	7
20	Forsikringar .....	7
21	Bedriftshelseteneste .....	7
22	Fråvær frå arbeidet .....	7
23	Permisjon .....	8
24	Arbeidsmiljø .....	8
25	Anna arbeid, verv m.m.....	8
26	Gåver og gratistilbod.....	8
27	Informasjon til media.....	9
28	Informasjon i sosiale medier .....	9
29	Melda inn avvik .....	9
30	Varsling av kritikkverdige forhold .....	9
31	Tiltale, straff og mistanke om straffbare handlingar .....	9
32	Opphavsrett .....	10
33	Åtvaring.....	10
34	Oppseiing .....	10
35	Avskjed.....	10
36	Suspensjon .....	10
37	Sanksjonar ved brot på arbeidsreglementet.....	11
38	Tolking av reglementet .....	11

## 1 Føremål og omfang

Arbeidsreglementet gjeld for alle arbeidstakarar i Samnanger kommune. Reglementet gjeld òg for deltakarar i arbeidsmarknadstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV. Reglane i arbeidsreglementet er bindande så sant dei ikkje er i strid mot lov, tariffavtale eller andre bestemmelsar.

Arbeidsreglementet er godkjent etter reglane i arbeidsmiljølova § 14-17 (1).

## 2 Tilsetting

Arbeidstakarar vert tilsett i Samnanger kommune, ikkje i den enkelte eininga/avdelinga. Aktuell tenestestad går fram av den individuelle arbeidsavtalen.

Lønns- og arbeidsvilkår går fram av gjeldande lover, tariffavtalar, reglement og den individuelle arbeidsavtalen.

Arbeidsgjevar kan gjera endringar i arbeidstakaren sitt arbeidsområde og/eller stillingsomtale så lenge stillinga sitt grunnpreg ikkje vert endra, etter dei reglane som er fastsett i arbeidsmiljølova og tariffavtalar.

## 3 Arbeidsavtale

Skriftleg arbeidsavtale skal inngåast i alle arbeidsforhold. Det skal gå fram av arbeidsavtalen kva vilkår og plikter som gjeld for stillinga, jf. arbeidsmiljølova §§ 14-5 og 14-6. Arbeidsgjevar og arbeidstakar skal ha kvart sitt eksemplar av arbeidsavtalen.

Ved tilsetting får arbeidstakaren utlevert eit eksemplar av dette arbeidsreglementet.

## 4 Politiattest

For stillingar der det etter lov eller forskrift vert stilt krav om politiattest, skal det før tilsetting leggjast fram godkjent politiattest. I slike tilfelle er tilsettinga ikkje endeleg før godkjent politiattest ligg føre. Det er ikkje høve til å begynna i stillinga/møta på jobb før godkjent politiattest er framvist.

## 5 Helseattest

For stillingar der det vert stilt spesielle krav til helse, og dette er heimla i lov eller forskrift, skal det før tilsetting leggjast fram tilfredsstillande helseattest og eignerklæring.

## 6 Prøvetid

Ved fast tilsetting eller mellombels tilsetting over seks månader, gjeld som hovudregel ei prøvetid på seks månader. Det vert vist til Samnanger kommune sitt prøvetidsreglement for nærmare informasjon.

## 7 Arbeidstid

Arbeidstid er den tida arbeidstakar står til disposisjon for arbeidsgjevar. Arbeidstida er den som til ei kvar tid går fram av gjeldande lov/avtalar.

Informasjon om arbeidstid pr. veke skal gå fram i arbeidsavtalen.

Den ordinære arbeidstida pr. veke er 37,5 timar. For arbeidstakarar i turnus og for arbeidstakargrupper med eigne sentrale særavtalar/arbeidstidsreglar gjeld eigne reglar om arbeidstid pr. veke.

For arbeidstakarar som kjem inn under kommunen si fleksitidsordning, gjeld reglane som er fastsett for denne ordninga. Sjå kommunen sitt arbeidstids-/fleksitidsreglement.

Spisepause/vilkår for spisepause i samsvar med gjeldande arbeidstidsordning.

## 8 Teieplikt

Arbeidstakar skal skriva under på erklæring om teieplikt. Teieplikta gjeld òg etter at arbeidstakaren har slutta i tenesta.

Når ei sak er underlagt teieplikt i medhald av lov eller forskrift, eller når det følgjer av arten av saka, må ingen kommunal arbeidstakar omtala saka til nokon uvedkomande (dette gjeld òg til andre tilsette i kommunen).

Arbeidstakar skal ikkje lesa, søkja opp eller på annan måte prøva å tileigna seg teiepliktige opplysningar utan at det er nødvendig for arbeidet sitt i Samnanger kommune.

## 9 Informasjonssikkerheit

Arbeidstakar pliktar å medverka til god informasjonssikkerheit. Arbeidstakar har plikt til å setja seg inn i og følgja reglane i kommunen sitt IKT-reglement.

Arbeidstakar har òg plikt til å følgja eventuelle andre reglar/rutinar for informasjonssikkerheit som gjeld på arbeidsplassen.

## 10 Administrasjonsmål

Administrasjonsmålet i Samnanger kommune er nynorsk. Alle arbeidstakarar pliktar å bruka nynorsk i skriftlege dokument som dei skriv/sender ut på vegner av kommunen.

## 11 Generelle plikter

Arbeidstakar skal arbeida i samsvar med kommunen sine mål og planar, og retta seg etter dei instruksar og retningslinjer som vert gjevne av arbeidsgjevar.

Arbeidsgjevar kan påleggja arbeidstakar å delta i opplæring, møte, seminar m.m. som arbeidsgjevar finn nødvendig.

## 12 Etiske prinsipp

Som forvaltar av samfunnet sine fellesmidlar vert det stilt høge krav til dei etiske haldningane arbeidstakarane i Samnanger kommune skal leggja til grunn når dei utfører oppgåvene sine.

Alle arbeidstakarar i kommunen har plikt til å gjera seg kjent med og følgja Samnanger kommune sine etiske prinsipp.

### 13 Lojalitet

Arbeidstakar skal utføra arbeidet sitt etter beste evne, og pliktar lojalt å medverka til å gjennomføra dei arbeidsoppgåver, målsettingar og prioriteringar som kommunen si politiske og administrative leiing har vedteke.

Arbeidstakarar i Samnanger kommune skal følgja vanlege normer for høfleg, imøtekomande og korrekt framferd.

### 14 Allminneleg orden

Arbeidstakar må vera på arbeidsstaden/oppmøteplassen når arbeidstida startar, og følgja arbeidstidsbestemmelsane. Arbeidstakar må i arbeidstida ikkje forlata arbeidsstaden utan løyve.

Det er røykeforbod i alle kommunale lokale (inkludert utandørs inngangsparti) og køyretøy. I barnehagane og skulane er røyking forbode også på heile uteområdet, jf. reglar i tobakksskadelova. Røyking utandørs på andre kommunale område skal berre skje på tilviste plassar.

Arbeidstakar skal ikkje vera påverka av alkohol eller andre rusmiddel i arbeidstida. Tilsette som bryt dette, kan verta bortviste frå arbeidsstaden. Arbeidstakar skal heller ikkje ha fråvær grunna alkohol-/rusmiddelbruk. Arbeidsgjevar kan krevja rusmiddeltest der dette er heimla i lov eller forskrift.

Ved bruk av reseptbelagte medikament som kan ha påverknad på arbeidssituasjonen, vert arbeidstakar oppmoda om å orientera nærmaste overordna om bruken.

Dersom ein arbeidstakar har problem med rusmiddel, skal arbeidsgjevar tilby hjelp i samsvar med kommunen sine AKAN-vedtekter.

### 15 Orden og behandling av utstyr

Alt inventar, maskinar, verktøy, materialar m.v. skal behandlast med varsemd. Ved grov uaktsemd kan arbeidstakar verta erstatningspliktig.

Arbeidstakar må retta seg etter reglar og pålegg som er gjevne for å trygga liv, helse og eigeidom, og bruka verneutstyr som er påbode/pålagt.

Arbeidstakar pliktar å setja seg inn i og følgja branninstruks og evakueringsplanar som er fastsett på den einskilde arbeidsstaden.

### 16 Utbetaling av lønn

Lønn vert utbetalt den 12. i kvar månad, eller nærmaste føregåande arbeidsdag i månaden. Variabel lønn, timebetaling, overtidsgodtgjersle m.m. vert normalt utbetalt etterskotsvis (ein til to månader etter oppteningsmånaden).

Arbeidstakar har plikt til å kontrollera at ho/han har fått utbetalt rett lønn. Feil skal meldast snarast til nærmaste overordna.

For mykje utbetalt lønn kan medføra trekk i lønnsutbetaling. Trekk i lønnsutbetaling må avtalast skriftleg med arbeidstakar på førehand, jf. reglar i arbeidsmiljølova.

Anna trekk i lønn (for eksempel pensjonsinnskott, fagforeiningskontingent, påleggstrekk og bidragstrekk) vert gjort etter reglane i lov- og avtaleverket.

### 17 Forskot på lønn

Som hovudregel vert det ikkje utbetalt forskot på lønn. I særlege tilfelle kan rådmannen etter søknad innvilga utbetaling av inntil ei månadslønn på forskot. Det skal i slike tilfelle inngåast skriftleg avtale med arbeidstakaren om tilbakebetalinga. Det er særreglar for undervisningspersonalet i skulen, sjå avsnittet nedanfor.

Undervisningspersonalet i skulen kan i særlege tilfelle få inntil to månaders lønn utbetalt på forskot, jf. reglar i særavtale *SFS 2213 Arbeidstid skole*.

### 18 Ferie og feriepengar

Ferie vert avvikla i samsvar med reglane i ferielova og tariffavtalar. Arbeidsgjevar fastset ferietida etter drøftingar med arbeidstakar eller tillitsvalde. Ferielista skal som hovudregel gjerast kjent seinast 2 månader før hovudferien tek til, jf. reglar i ferielova.

Feriepengar vert opptent og utbetalt i samsvar med reglane i ferielova og tariffavtalar. Utbetaling av feriepengar skjer i juni måned, jf. reglar i hovudtariffavtalen.

Rådmannen kan i spesielle tilfelle innvilga søknad om utbetaling av feriepengar tidlegare i kalenderåret enn i juni, jf. reglar i ferielova.

### 19 Pensjonsordning

Arbeidstakarar i Samnanger kommune vert innmelde i tenestepensjonsordning og trekt for pensjonsinnskott i samsvar med reglar fastsett i lov, tariffavtalar og vedtekter for kommunen sine pensjonsleverandørar.

### 20 Forsikringar

Arbeidstakarar i Samnanger kommune er forsikra etter dei forsikringsordningane som kommunen etter lov- og avtalaverket er pålagt å ha.

I tillegg har arbeidstakarar høve til å teikna ulykkesforsikring gjennom det forsikringsselskapet som kommunen nyttar.

### 21 Bedriftshelseteneste

Samnanger kommune er tilknytta bedriftshelseteneste. Nokre arbeidstakargrupper må gjennomføra lovpålagte helsekontrollar og/eller vaksinerings hos bedriftshelsetenesta.

Bedriftshelsetenesta gjennomfører òg arbeidsmiljøkartleggingar m.m., som arbeidstakarane pliktar å delta på.

### 22 Fråvær frå arbeidet

Alle arbeidstakarar pliktar å følgja det opplegget for tidsregistrering, fråværsrapportering og sjukefråværsoppfølging som til ei kvar tid gjeld på arbeidsstaden.

Fråvæer grunna sjukdom, ulykke eller andre årsaker skal meldast til nærmaste overordna snarast mogleg, og seinast første fråvæersdag. Beskjed om fråvæer skal gjevast i telefonsamtale, ikkje som tekstmelding eller e-post.

Dersom fråværet gjeld sjukdom, må arbeidstakaren følgja gjeldande reglar for levering av eigenmelding og/eller sjukemelding. Samnanger kommune er IA-bedrift. Følgjande reglar gjeld for eigenmelding:

- Arbeidstakar har rett til å bruka eigenmelding ved eigen sjukdom når ho/han har vore tilsett i minst 2 månader.
- Arbeidstakar kan levera eigenmelding for sjukefråvæer på opptil 8 kalenderdagar samanhengande. Maksimalt tal eigenmeldingsdagar pr. 12 månader er 24 kalenderdagar.

Det vert elles vist til dei til ei kvar tid gjeldande reglar i lov om folketrygd med forskrifter, tariffavtalar, avtale om Inkluderande arbeidsliv, samt lokale retningslinjer/prosedyrar.

### 23 Permisjon

Permisjonar for arbeidstakarar i Samnanger kommune vert regulert av reglar i arbeidsmiljølova, folketrygdlova, hovudavtalen, hovudtariffavtalen og Samnanger kommune sitt permisjonsreglement.

### 24 Arbeidsmiljø

Arbeidsgjevar og arbeidstakarar har eit felles ansvar for å skapa eit godt arbeidsmiljø, jf. reglar i arbeidsmiljølova. Dette inneber mellom anna plikt til å behandla kollegaer og samarbeidspartnarar med respekt og verdigheit. Mobbing og trakassering skal ikkje førekoma.

Alle arbeidstakarar pliktar å gjera seg kjent med dei helse-, miljø- og sikkerheitsrutinane som gjeld på arbeidsplassen, og å følgja desse rutinane.

Alle arbeidstakarar pliktar å melda frå til arbeidsgjevar og/eller verneombodet dersom ein ser eller opplever brot på arbeidsmiljølova. Dette gjeld både fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

### 25 Anna arbeid, verv m.m.

Arbeidstakarar i Samnanger kommune kan ikkje ha anna lønna arbeid, verv eller eiga næring som er av eit slikt omfang at det går ut over vedkomande sitt arbeid i kommunen. Det same gjeld anna arbeid som gjer at det kan oppstå problem med ugildskap.

I tvilstilfelle skal arbeidstakaren ta opp spørsmål om høve til å ta på seg anna lønna arbeid, verv eller eiga næring med sin nærmaste overordna i kommunen.

### 26 Gåver og gratistilbod

Arbeidstakarar i Samnanger kommune har ikkje høve til å ta imot personlege gåver som kan påverke det han/ho gjer for kommunen. Dette gjeld både ting, pengar, personlege rabattar, reiser, kulturtilbod og liknande.

Arbeidstakarar har heller ikkje høve til:

- å delta på reiser som er heilt eller delvis betalt av private firma som tilbyr varer/tenester til kommunen.
- å delta på gratis kulturtilbod betalt av private firma som tilbyr varer/tenester til kommunen, med mindre kulturtilbodet inngår som del av eit fagleg kurs/seminar/tilsvarande.

Arbeidstakarar kan, dersom det er tenestemessig nødvendig, delta på gratis dagseminar/presentasjonar og liknande arrangert av private firma.

Det vert òg vist til Samnanger kommune sine etiske prinsipp.

## 27 Informasjon til media

Berre rådmannen eller den/dei rådmannen gir slik fullmakt kan uttala seg til media på vegner av kommunen.

Alle arbeidstakarar i kommunen kan gje faktaopplysningar om arbeidsfeltet sitt, så lenge opplysningane ikkje er omfatta av lovbestemt teieplikt/er unnatekne frå offentleg innsyn.

Dersom ein arbeidstakar kjem med eigne synspunkt/oppfatningar om kommunen i media, bør det gå klart fram at den tilsette gir uttrykk for sine eigne oppfatningar, og ikkje uttalar seg på vegner av kommunen.

## 28 Informasjon i sosiale medier

Informasjon som er underlagt teieplikt/som er unnateken frå offentleg innsyn skal ikkje leggjast ut i sosiale medier. Dette gjeld både i opne og lukka grupper i sosiale medier.

## 29 Melda inn avvik

Arbeidstakarar har rett og plikt til å varsle om avvik. Avvik skal meldast i det systemet som kommunen til ei kvar tid brukar.

## 30 Varsling av kritikkverdige forhold

Arbeidstakarar har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, jf. reglar i arbeidsmiljølova. Varsling skal skje forsvarleg og i samsvar med kommunen sine varslingsrutinar.

## 31 Tiltale, straff og mistanke om straffbare handlingar

Ved begrunna mistanke om at ein arbeidstakar har gjort lovbrøt i tenesta, skal rådmannen som hovudregel anmelda forholdet dersom det er grunn til å tru at forholdet/forholda vil kunne føra til straffeforfølgning.

I spesielle tilfelle kan straffbare handlingar som ikkje er gjort i samband med arbeidet, få verknad for ein arbeidstakar sitt tilsettingsforhold i kommunen. Dette kan for eksempel vera aktuelt dersom den straffbare handlinga gjer at arbeidstakaren ikkje lenger oppfyller lovfesta krav tilandel som gjeld for stillinga han/ho har i kommunen.



### 32 Opphavsrett

System, rutinar og anna materiell som arbeidstakar får tilgang til og/eller er med på å utvikla gjennom arbeidet sitt i kommunen, tilhøyrrer Samnanger kommune og ikkje den enkelte arbeidstakar.

### 33 Åtvaring

Ei åtvaring er ei oppfordring til ein arbeidstakar om å endra åtferd. Åtvaring vil primært vera aktuelt ved brot på lover og reglar eller det som elles vert forventa av ein arbeidstakar. Ei åtvaring er òg eit varsel om at dersom åtferda ikkje vert endra, vil arbeidstakaren kunna verta sagt opp eller avskjediga frå stillinga si i kommunen.

Ei åtvaring er ei ordensstraff, jf. forvaltningslova § 2, andre ledd. Ei åtvaring er derfor eit enkeltvedtak, som arbeidstakaren har klagerett på.

### 34 Oppseiing

Oppseiing skal vere skriftleg. Dette gjeld både ved oppseiing frå arbeidstakar og oppseiing frå arbeidsgjevar. Oppseiingsfristar går fram av hovudtariffavtalen og arbeidsmiljølova.

Arbeidsgjevar si avgjerd om oppseiing vert teken av:

- Rådmannen (for alle andre stillingar enn rådmann)
- Kommunestyret (for rådmann)

Det vert vist til arbeidsmiljølova, forvaltningslova og avtaleverket når det gjeld krav og prosedyrar i saker om opphøyr av arbeidsforhold.

For undervisningspersonale som er tilsett før 01.08.1999 i uoppseieleg stilling gjeld opplæringslova § 16.2 i tillegg til reglane i arbeidsmiljølova og avtaleverket.

### 35 Avskjed

Kommunen kan gje avskjed til ein arbeidstakar med påbod om å tre frå straks dersom det ligg føre grovt pliktbrott eller anna vesentleg misleghald av arbeidsavtalen.

Avskjed skal gjevast skriftleg og innehalda opplysningar om rett til å krevja forhandling og reisa søksmål, og kva fristar som gjeld. Før avskjed finn stad skal kommunen konferera med arbeidstakaren sin tillitsvald, med mindre arbeidstakaren sjølv ikkje ønskjer dette.

Om arbeidstakaren sine rettar ved avskjed vert det vist til forvaltningslova kapittel IV og V og arbeidsmiljølova § 15-4.

### 36 Suspensjon

Medan spørsmålet om avskjed vert handsama, kan arbeidstakaren verta suspendert frå stillinga si dersom det av omsyn til tenesta er naudsynt at arbeidstakaren vert fjerna straks. Det er rådmannen som fattar vedtak om suspensjon. Arbeidstakaren sin tillitsvalde skal gjevast melding dersom arbeidstakaren ønskjer det. Kommunen skal vurdera om det er høve til mellombels omplassering før det vert gjort vedtak om suspensjon.

Arbeidstakaren har krav på at vedtak om suspensjon vert grunngjeve, og har krav på å behalda løna si fram til eventuelt vedtak om avskjed er gjort.

Om arbeidstakaren sine rettar ved suspensjon vert det vist til forvaltningslova kapittel IV og V og arbeidsmiljølova § 15-13.

### **37 Sanksjonar ved brot på arbeidsreglementet**

Arbeidstakar pliktar å følgja arbeidsreglementet. Brot på arbeidsreglementet kan medføra reaksjonar/sanksjonar frå arbeidsgjevar, for eksempel åtvaring, oppseiing eller avskjed.

### **38 Tolking av reglementet**

Dersom det oppstår tvil om korleis nokon av punkta i dette reglementet skal tolkast, skal dette handsamast administrativt mellom administrasjonen og fagforeiningane. Dersom det ikkje vert oppnådd semje mellom partane, skal spørsmålet leggjast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd.

**Permisjonsreglement**  
**for tilsette**  
**i Samnanger kommune**

Vedteke av xxx xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

## Innhald

1	Føremål og omfang .....	4
2	Søknad/melding om permisjon .....	4
3	Permisjonar som er heimla i arbeidsmiljølova .....	4
4	Sjukepermisjon og sjukepengar .....	4
5	Ved sjukdom ut over eitt år .....	4
6	Velferdspermisjonar .....	5
6.1	Velferdspermisjon med lønn .....	5
6.2	Velferdspermisjon utan lønn .....	7
7	Permisjon ved utdanning, eksamen, kurs m.m. ....	7
7.1	Utdanningspermisjon .....	7
7.1.1	Bindingstid .....	7
7.2	Permisjon ved eksamen/fagprøve .....	8
7.3	Permisjon ved praksisperiodar .....	8
7.4	Kurs m.m. ....	8
8	Permisjon offentleg tillitsverv og ombod .....	8
8.1	Møteplikt i offentlege organ .....	8
8.2	Offentlege tillitsverv .....	8
8.3	Utsendingar til nominasjonsmøte .....	8
9	Permisjon tillitsvalde/arbeidstakarorganisasjonar .....	8
9.1	Kurs for tillitsvalde og styremedlemmer .....	9
10	Permisjon for andre tillitsverv .....	9
11	Permisjon ved deltaking i hjelpekorps .....	9
12	Permisjon ved deltaking i internasjonale hjelpetiltak m.m .....	9
13	Permisjon ved overgang til ny stilling .....	9
14	Rett til redusert arbeidstid .....	9
15	Lønnsansiennitet under permisjon .....	9
16	Pensjonsmedlemskap under permisjon .....	10
17	Avgjerdsmynde .....	10
18	Tolking og rullering av reglementet .....	10

## 1 Føremål og omfang

Føremålet med dette reglementet er å gje oversikt over kva reglar som gjeld for permisjonar for tilsette i Samnanger kommune. Reglane er bindande så sant dei ikkje er i strid mot lov, tariffavtale eller andre bestemmelsar.

Reglementet gjeld for alle tilsette og einingar/arbeidsstader i Samnanger kommune.

## 2 Søknad/melding om permisjon

Skriftleg søknad/melding om permisjon skal sendast/leverast til nærmaste overordna i god tid før permisjonen.

Søknad/melding om permisjon skal så langt som mogleg sendast/leverast på det skjemaet eller via det datasystemet som arbeidsgjevar har bestemt.

## 3 Permisjonar som er heimla i arbeidsmiljølova

Følgjande permisjonstypar er heimla i arbeidsmiljølova:

- Svangerskapskontroll, § 12-1
- Svangerskapspermisjon, § 12-2. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Omsorgspermisjon i samband med fødsel/adopsjon, § 12-3.
- Fødselspermisjon, § 12-4. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Foreldrepermisjon, § 12-5. Sjå § 12-6 om reglar for delvis permisjon.
- Ammefri, § 12-8. Sjå òg hovudtariffavtalen kapittel 1, § 8.3.4.
- Barn og barnepassar sin sjukdom, § 12-9.
- Omsorg for og pleie av nære pårørande, § 12-10.
- Utdanningspermisjon, § 12-11-
- Militærtjeneste mv, § 12-12.
- Offentlege verv, § 12-13.

Arbeidsmiljølova § 12-7 gir oversikt over kva fristar som gjeld for varslings/melding om permisjonar etter §§ 12-2 til 12-6 ovanfor.

Dersom den tilsette får avslag på permisjon etter kapittel 12 i arbeidsmiljølova, kan ho/han bringa tvisten inn for handsaming i tvisteløysingsnemnda. Sjå arbeidsmiljølova § 17-2.

Reglar om rett til lønn/økonomiske ytingar ved permisjonar etter kapittel 12 i arbeidsmiljølova står i hovudtariffavtalen kapittel 1, §§ 8 og 9, samt i folketrygdlova § 9 og 14.

## 4 Sjukepermisjon og sjukepengar

Det vert vist til reglar i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 8 og folketrygdlova kapittel 8.

## 5 Ved sjukdom ut over eitt år

Retten til full lønn under sjukdom opphøyrer når den tilsette når maksdato for sjukepengar og framleis ikkje er arbeidsfør. Den tilsette må gå over på andre ytingar frå folketrygda som

kan vera arbeidsavklaringspengar og/eller mellombels uførepensjon, heilt eller delvis. Den tilsette skal følgjast opp av arbeidsgjevar som tidlegare, og sjukefråver utover maksdato skal dokumenterast med erklæring frå lege eller anna fagperson med sjukemeldingsrett (psykolog, fysioterapeut, kiropraktor). Den tilsette skal halda arbeidsgjevar underretta om utsikt til betring av arbeidsevna og framdrift i eventuelle yrkesretta tiltak, med mindre dette er openbert unødvendig.

Det skal så tidleg som mogleg, og helst innan maksdato, lagast ein tilretteleggingsplan som tek sikte på at den tilsette skal koma tilbake i arbeid i kommunen. Denne planen skal utarbeidast saman med arbeidsgjevar, den tilsette, NAV og eventuelt behandlande lege og/eller bedriftshelsetenesta. Tilretteleggingsplanen bør inngåast for korte periodar (ein til tre månader) og den skal evaluerast etter kvar periode.

Dersom det etter eitt år (etter maksdato) er avklart at den tilsette ikkje vil kunne koma tilbake i arbeidet sitt innan rimeleg tid (tre til fem månader), vert arbeidsforholdet avslutta ved vanleg oppseiing jf. arbeidsmiljølova § 15.

Er det grunn til å tru at den tilsette kjem tilbake i arbeid i kommunen etter eitt år med tilrettelegging ut over maksdato, kan arbeidsgjevar inngå nye periodar med oppfølging og tilrettelegging i inntil eitt år. I slike tilfelle bør sjukemeldar framvisa skriftleg dokumentasjon på at den tilsette kan gjeninntre i stillinga si, heilt eller delvis.

## 6 Velferdspermisjonar

### 6.1 Velferdspermisjon med lønn

Tilsette kan få velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdagar pr. kalenderår dersom det ligg føre viktige velferdsgrunnar. Sjå hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.1.

Det kan avtalast fleksibelt uttak av velferdsdagane, for eksempel kan permisjonsdagane gjevast med heil eller delvis lønn. Ved permisjon med delvis lønn (for eksempel 50 prosent lønn, kan talet på permisjonsdagar aukast tilsvarande).

Eksempel på velferdsgrunnar kan vera:

- **Alvorleg sjukdom i nærmaste familie** eller andre som den tilsette står nær/har omsorg for:
  - Hovudregel: Inntil 5 arbeidsdagar. I særlege tilfelle kan det gjevast lenger permisjon.
- **Dødsfall i nærmaste familie** eller andre som har stått den tilsette nær/som den tilsette har hatt omsorg for:
  - Hovudregel: Inntil 3 arbeidsdagar, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedagar.
- **Gravferd:**
  - Hovudregel: Tilsette får permisjon for å delta i gravferd.
  - Ved gravferd kan det òg gjevast permisjon for nødvendige reisedagar (som hovudregel avgrensa til opptil to dagar).

- **Oppfølging av barn i samband med innlegging eller behandling ved helseinstitusjon:**
  - Hovudregel: Inntil 5 arbeidsdagar pr. innlegging/behandlingsperiode.
  - I særlege tilfelle kan det gjevast lenger permisjon enn 5 arbeidsdagar. Dette vil primært gjelda dersom den tilsette har rett til pleiepengar frå folketrygda i ein lenger periode enn 5 arbeidsdagar.
- **Tilvenning av barn i barnehage/hos barnepassar:**
  - Opptil 3 arbeidsdagar pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar.
- **Følgje av barn ved skulestart:**
  - Inntil 1 arbeidsdag pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar. For nattevakter kan det gjevast fri inntil 1 vakt.
- **Følgje av barn ved førskuledag:**
  - Inntil 1 arbeidsdag pr. barn. Det er ein føresetnad for permisjon at begge foreldra/føresette er i arbeid, eller at den tilsette er eineforsørgar. For nattevakter kan det gjevast fri inntil 1 vakt.
- **Eige bryllaup:**
  - 1 dag permisjon. Permisjon vert berre gitt dersom bryllaupsdagen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **Konfirmasjon for egne barn/barn som den tilsette er forsørgar for:**
  - 1 dag permisjon. Permisjon vert berre gitt dersom konfirmasjonen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **50, 60 og 70-års fødselsdagar:**
  - Den tilsette kan etter søknad få permisjon på fødselsdagen, dersom fødselsdagen fell på ein arbeidsdag. For nattevakter kan det gjevast fri 1 vakt.
- **Høgtidsdagar:**
  - For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender: inntil 2 arbeidsdagar pr. kalenderår. Sjå arbeidsmiljølova § 12-15.
- **Idrettsarrangement:**
  - Deltaking i internasjonale meisterskap/landskampar som den tilsett er teken ut til: Inntil 5 dagar pr kalenderår.
  - Deltaking i finale i noregsmeisterskap, som den tilsette er teken ut til: Inntil 2 dagar pr kalenderår.
  - Ordninga kan òg praktiserast for idrettsleiarar, trenarar og dommarar som er tilsette i kommunen
  - Utgangspunktet at idrettsgreina må vera tilslutta Norges idrettsforbund for at lønna permisjon skal kunne gjevast, men det kan visast noko skjønnt med omsyn til dette kravet.



- **Undersøking og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut, kiropraktor m.m:**
  - Fulltidstilsette skal så vidt det er mogleg leggja slike undersøkingar/ behandlingar så tidleg eller seint på arbeidsdagen/vakta som mogleg, eller til fritida.
  - Deltidstilsette skal så vidt det er mogleg leggja slike undersøkingar/ behandlingar til fritida. Dersom dette ikkje er mogleg, kan det i rimeleg omfang gjevast permisjon med lønn.

Dersom det vert søkt om velferdspermisjon for andre velferdsføremål enn i eksempla som er lista opp ovanfor i punkt 6.1, må arbeidsgjevar i kvart tilfelle vurderast om det skal gjevast permisjon.

## 6.2 Velferdspermisjon utan lønn

Dersom den tilsette ikkje kan få velferdspermisjon med lønn, må arbeidsgjevar vurdere om det i staden kan gjevast velferdspermisjon utan løn.

Generelt skal det vera lågare terskel for å få velferdspermisjon utan lønn enn med lønn. I vurderinga av om det skal gjevast velferdspermisjon utan lønn, vil det koma an på ei avveging mellom den tilsette sin grunn til å få permisjon sett opp mot eventuelle ulemper ein slik permisjon vil føra til for kommunen/arbeidsstaden.

## 7 Permisjon ved utdanning, eksamen, kurs m.m.

### 7.1 Utdanningspermisjon

Reglar om rett til utdanningspermisjon står i arbeidsmiljølova § 12-11. Utfyllande reglar står i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.2.

Utdanningspermisjon kan gjevast utan lønn, eller med lønn (delvis lønn eller full lønn). I tvilstilfelle må vurderinga av om permisjon skal gjevast med eller utan lønn mellom anna baserast på:

- kva behov kommunen/arbeidsstaden har for den kompetansen som den tilsette vil tileigna seg gjennom utdanninga.
- om opplæringa er prioritert i kommunen sin opplæringsplan.

Tilsette kan òg søkja kommunen om stipend/dekking av utgifter i samband med utdanning, sjå reglar i kommunen sin opplæringsplan.

For enkelte grupper av tilsette (primært for undervisningspersonalet ved skulane) er det egne sentrale ordningar for vidareutdanning, med øyremerka midlar. Desse gruppene følgjer dei reglane som gjeld for den aktuelle utdanningsordninga.

#### 7.1.1 Bindingstid

Tilsette som har fått utdanningspermisjon med full eller delvis lønn og/eller at kommunen dekkar utgifter til utdanning - som til saman tilsvarar minst ei brutto månadsløn utan faste eller variable tillegg, kan illeggjast bindingstid i kommunen etter avslutta utdanning. Bindingstid skal avtalast skriftleg før utdanninga tek til.

Bindingstida vert normalt sett til 6 månader pr brutto månadsløn. Maksimal bindingstid er 2 år. Bindingstida vert forlenga dersom den tilsette er fråværande frå arbeid over 2 veker

samanhengande. Forlenginga skal tilsvare det aktuelle fråværet. Alt fråvær frå jobb, med unntak av fråvær relatert til svangerskap, fødsel og adopsjon vert medrekna. Dersom den tilsette sluttar før bindingstida er omme, skal ein forholdsmessig del av den økonomiske støtta betalast tilbake til kommunen.

For grupper av tilsette som kjem inn under eigne sentrale ordningar for vidareutdanning, gjeld dei reglane som er fastsett for ordninga.

## 7.2 Permisjon ved eksamen/fagprøve

Reglar om rett til permisjon i samband med eksamen/fagprøve/prosjekt står hovudtariffavtalen, kapittel 1, § 14.4. Det er ein førestnad for slik permisjon at faget har betydning for kommunen.

Permsjon med lønn i samband med eksamen/fagprøve kan maksimalt gjevast for 10 arbeidsdagar pr. kalenderår. Eventuell permisjon ut over dette må gjevast utan lønn.

## 7.3 Permisjon ved praksisperiodar

I samband med utdanning som tilsette tek på fritida si, er det i nokre tilfelle lagt inn obligatoriske praksisperiodar. Det vert normalt gitt permisjon utan lønn i slike periodar. Dersom det vert vurdert at kommunen har stort behov for utdanninga, kan permisjon med lønn vurderast. Slik permisjon med lønn for praksisperiodar skal normalt avgrensast til maksimalt 1 veke (5 arbeidsdagar) pr. år

## 7.4 Kurs m.m.

Deltaking på kurs, seminar og konferansar skal avklarast/avtalast med nærmaste overordna.

Dersom arbeidsgjevar pålegg ein tilsett å delta på kurs/opplæring i fritida, får den tilsette fritida erstatta. Arbeidsgjevar skal normalt varsle den tilsette om kurset/ opplæringa seinast 2 veker på førehand.

## 8 Permisjon offentleg tillitsverv og ombod

### 8.1 Møteplikt i offentlege organ

Reglar om permisjon for møteplikt i offentlege organ står i arbeidsmiljølova § 12-13 og hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14-1.

### 8.2 Offentlege tillitsverv

Tilsette med offentlege verv som stortingsrepresentant, ordførar eller liknande, får heil eller delvis permisjon utan lønn i valperioden.

### 8.3 Utsendingar til nominasjonsmøte

Tilsette som vert vald som utsending til nominasjonsmøte ved stortingsval, fylkestingsval eller kommunestyreval, får permisjon med lønn.

## 9 Permisjon tillitsvalde/arbeidstakarorganisasjonar

Reglar om permisjon for tillitsvalde m.fl. er fastsett i hovudavtalen del B, §§ 3-4, 3-5 og 3-6. Den tilsette må avklara/avtala permisjon med nærmaste overordna i god tid på førehand, så sant dette er mogleg.

### 9.1 Kurs for tillitsvalde og styremedlemmer

Ved opplæring som har betydning for den tilsette sin funksjon som tillitsvald gjeld følgende reglar:

- Hovudtillitsvald vert gitt permisjon med full lønn, jf. hovudavtalen del B, § 3-6.
- Plasstillitsvald kan få permisjon med lønn for å gjennomføra faglege kurs, normalt avgrensa til inntil 10 dagar pr. kalenderår.
- Andre enn tillitsvalde (for eksempel styremedlemmer i lokal fagforeining) kan i rimeleg omfang få permisjon for å delta på faglege kurs. Slik permisjon vert gitt utan lønn.

### 10 Permisjon for andre tillitsverv

Tilsette med tillitsverv i dei funksjonshemma sine interesseorganisasjonar kan i rimeleg omfang innvilgast permisjon utan lønn, dersom permisjon er nødvendig for å ivareta vervet. Dette kan også omfatta permisjon i samband med kurs.

### 11 Permisjon ved deltaking i hjelpekorps

Tilsette som er knytta til hjelpekorps, kan få permisjon med lønn når dei vert utkalla til redningsaksjonar.

### 12 Permisjon ved deltaking i internasjonale hjelpetiltak m.m

Tilsette som skal ta del i internasjonalt arbeid (FN, utanrikstenesta, bistandsorganisasjonar m.m.), kan få permisjon utan lønn i inntil 2 år. Denne regelen gjeld òg for kommunalt tilsette som er ektefelle/sambuar til person som skal ta del i slikt arbeid.

### 13 Permisjon ved overgang til ny stilling

Arbeidstakar kan søkja om permisjon utan lønn ved overgang til anna stilling i eller utanfor kommunen. Ved vurdering av slike søknader skal det leggjast vekt på kommunen sine interesser, personlege grunnar for arbeidstakeren og arbeidstakeren si tenestetid i kommunen. Det vert normalt ikkje gitt permisjon ved overgang til anna fast stilling. Permisjon for overgang til anna stilling bør normalt ikke overstiga 1 år.

### 14 Rett til redusert arbeidstid

Reglar om rett til redusert arbeidstid står i arbeidsmiljølova § 10-2 (4). Reglane gjeld for tilsette som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar, har behov for redusert arbeidstid.

### 15 Lønnsansiennitet under permisjon

Reglar om lønnsansiennitet står i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 12.

## **16 Pensjonsmedlemskap under permisjon**

Det vert vist til gjeldande reglar for tenestepensjon for ulike grupper av kommunalt tilsette. Desse reglane er mellom anna tekne inn i personalhandbøkene for kommunane (KS si personalhandbok) og staten.

## **17 Avgjerdsmynde**

Avgjerdsmynde etter dette reglementet ligg til rådmannen. Rådmannen kan vidaredelegera avgjerdsmynde til einingsleiarar/andre leiarar i kommunen.

## **18 Tolking og rullering av reglementet**

Tolking av reglementet vert gjort av rådmannen. Fagforeiningane har høve til uttala seg. Administrasjonsutvalet har ansvar for at reglementet vert rullert/revidert ved behov.

FRAMLEGG

# **Fleksitids-/arbeidstidsreglement**

**for tilsette**

**i Samnanger kommune**

Vedteke av xxx xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

## Innhald

<b>1</b>	<b>Føremål og omfang</b> .....	<b>4</b>
1.1	Føremål med reglementet.....	4
1.2	Kven har rett til fleksibel arbeidstid? .....	4
<b>2</b>	<b>Arbeidstid</b> .....	<b>4</b>
2.1	Arbeidstid for tilsette som er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon .....	4
2.2	Arbeidstid for tilsette som ikkje er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjonen .....	4
2.3	Kjernetid, ytre arbeidstid og ekspedisjonstid .....	5
<b>3</b>	<b>Avrekning, overføring og avspasering</b> .....	<b>5</b>
3.1	Reglar ved sjukdom på avtalte avspaseringsdagar.....	6
<b>4</b>	<b>Overtid</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Fråvær</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Tenestereiser og deltaking på kurs/seminar/konferansar</b> .....	<b>6</b>
6.1	Tenestereiser utanfor kommunen .....	6
6.2	Deltaking på kurs/seminar/konferansar .....	6
6.3	Presisering om reglar i sentralt avtaleverk/rettspraksis.....	6
<b>7</b>	<b>Bruk av fleksitidsordninga på tenesteoppdrag innanfor Samnanger kommune</b> .....	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Registrering og kontroll av arbeidstid</b> .....	<b>7</b>
<b>9</b>	<b>Tolking og rullering av reglementet</b> .....	<b>7</b>

## 1 Føremål og omfang

### 1.1 Føremål med reglementet

Føremålet med dette reglementet er å gje arbeidstidsreglar for tilsette i Samnanger kommune som har fleksibel arbeidstid (fleksitidsordning). Reglementet gjeld for alle tilsette som har fleksibel arbeidstid.

### 1.2 Kven har rett til fleksibel arbeidstid?

Det framgår av Arbeidsmiljølova § 10-2 (3) at arbeidstakarar har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomførast utan særleg ulempe for verksemda.

Ordninga med fleksibel arbeidstid i Samnanger kommune skal gjelda for alle tilsette, med unntak for grupper/stillingar som av omsyn til tenesta (servicefunksjonar internt eller i høve til publikum/brukarar/pasientar m.m.) må ha fast arbeidstid eller vaktordning, eller som har ei anna arbeidstid enn den som fell inn under ekspedisjonstida.

Deltidstilsette som arbeider heile dagar vert omfatta av ordninga med fleksibel arbeidstid, såfremt dette ikkje skapar problem for utføringa av arbeidet. Fleksitidsordninga kan også gjerast gjeldande for deltidstilsette som arbeider eit mindre tal timar pr. dag. Dersom ein deltidstilsett er tilsett for å dekkja ein bestemt del av arbeidsdagen, kan leiar avgjera at den tilsette skal unntakast frå fleksitidsordninga.

Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer dette myndet til, avgjer kven som vert omfatta av fleksitidsordning. Tvilstilfelle må uansett leggjast fram for rådmannen for avgjerd.

## 2 Arbeidstid

For definisjon av «arbeidstid» vert det vist til hovudtariffavtalen kapittel 1, § 4.1:

- *Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.*

### 2.1 Arbeidstid for tilsette som er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon

I hovudtariffavtalen (kapittel 1, § 4.2.1) er det ein eigen sikringsregel om arbeidstid for kontoradministrasjonen. For dei tilsette i Samnanger kommune som er omfatta av denne sikringsregelen, gjeld følgjande normalarbeidstid:

- Normalarbeidstid frå kl. 07.30 til kl. 15.05. Spisepausen er inkludert.
- Normalarbeidstid pr. dag er 7 timar og 35 minuttar, inkludert spisepause.
- Normalarbeidstid pr. veke er 37 timar og 55 minuttar, inkludert spisepause.

### 2.2 Arbeidstid for tilsette som ikkje er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjonen

For dei fleste tilsette som ikkje er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon, vert arbeidstida regulert av dei generelle arbeidstidsreglane i hovudtariffavtalen kapittel 1, § 4:

- 37,5 timar pr. veke (generell regel)
- 35,5 timar pr. veke (for tilsette som arbeider turnus)



Kor vidt spisepausen for ei gruppe av tilsette skal vera betalt eller ikkje betalt, må vurderast ut frå arbeidsmiljølova sine reglar om pausar og arbeidstid. Sjå arbeidsmiljølova § 10-9 (1). Rådmannen tek avgjerd om dette.

Nokre grupper av tilsette har òg eigne reglar om arbeidstid i sentrale særavtalar. Eksempel på dette er undervisningspersonalet i skulen og kommunefysioterapeut.

Dersom arbeidsgjevar bestemmer at nokon tilsette i punkt 2.2 skal vera med i fleksitidsordninga, skal eventuelle pluss- og minustimar reknast i forhold til det timetalet dei skal arbeida pr. veke.

### 2.3 Kjernetid, ytre arbeidstid og ekspedisjonstid

For dei som er omfatta av fleksitidsordninga er den daglege arbeidstida måndag - fredag delt inn i:

- **Kjernetid** frå kl. 09.00 til kl. 14.30. I dette tidsrommet skal alle være til stades med mindre det ligg føre lovleg grunn for fråvær.
- **Ytre arbeidstid** kl. 07.00 - 09.00 og kl. 14.30 - 18.00. I den ytre arbeidstida har den einskilde høve til å velja tidspunkt for ankomst og slutt.
- **Ekspedisjonstid:** Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer dette myndet til, avgjer kva opningstid sentralbord/ekspedisjon i eininga skal ha.

Den tilsette kan på enkeltdagar verta pålagt å vera til stades til fastsett tid innanfor normalarbeidstida, når dette er nødvendig av omsyn til møteverksemd o.l. eller av omsyn til tenesta elles.

For fleksitid mellom kl. 17.00 - 18.00 skal det ikkje utbetalast kvelds- og nattillegg, jf. reglar i hovudtariffavtalen.

## 3 Avrekning, overføring og avspasering

Avrekningsperiode for fleksitid skal vera 6 månader. Avrekning skjer 30. april og 31. oktober.

Det er tillete å overføra/opparbeida inntil 45 plusstimar pr. avrekningsperiode (til neste avrekningsperiode). Plusstid over 45 timar ved utgangen av avrekningsperioden vert normalt sletta utan noko form for kompensasjon. Sjå likevel neste avsnitt.

Det er den tilsette si plikt å halda oversikt over kor mykje avspasering han/ho tenar opp og tek ut. Det er og den tilsette sitt ansvar å sjå til at opptjent avspasering vert avvikla. Tilsette som har problem med å ta ut avspasering (d.v.s. avspasera plusstimar), må så tidleg som mogleg ta dette opp med leiaren sin. Arbeidsgjevar og den tilsette har då eit felles ansvar for å setja opp ein plan for uttak av avspasering. Arbeidsgjevar skal leggja forholda til rette for at tilsette har reelt høve til å avspasera opptente plusstimar. Dersom arbeidsgjevar og den tilsette er samde om at det ikkje er realistisk å koma ned i 45 plusstimar innan utgangen av avrekningsperioden, kan det avtalast at delar av plusstimane skal utbetalast i lønn eller overførast til neste avrekningsperiode. Dette skal berre skje i heilt spesielle tilfelle.

I dei tilfelle der tilsette til stadig får stroke overskytande plusstimar over 45 timar, skal arbeidssituasjonen takast opp til vurdering mellom den tilsette og arbeidsgjevar.

Innanfor avrekningsperioden er det til ei kvar tid høve til å ha inntil 10 minustimar. Inntil 10 minustimar kan overførast til neste avrekningsperiode. Minustid utover 10 timar ved

overgang til ny avrekningsperiode er brot på den personlege arbeidsavtalen og kan medføra trekk i lønn.

### **3.1 Reglar ved sjukdom på avtalte avspaseringsdagar**

Dersom ein tilsett vert sjuk på avtalte avspaseringsdagar, vert dette ikkje kompensert verken økonomisk eller med nye avspaseringsdagar.

## **4 Overtid**

Overtid skal vera pålagt og avtalt på førehand med arbeidsgjevar og fell utanom ordninga med fleksibel arbeidstid. Overtidsgodtgjersle skal berre utbetalast for pålagt overtidsarbeid, jf. reglar i hovudtariffavtalen.

Det er høve til å få omgjort overtid til plusstid. I slike tilfelle vert 1 time overtid godtgjort med 1 time plusstid i tillegg til at overtidstillegget vert utbetalt. Denne typen plusstid fell utanfor fleksitidsordninga, og kjem i tillegg til plusstid i fleksitidsordninga. Denne typen plusstid vert heller ikkje sletta ved halvårsskifte.

For pålagt arbeid innanfor normalarbeidstida skal det ikkje utbetalast overtidsgodtgjersle.

## **5 Fråvær**

For tilsette som kjem inn under ordninga med fleksibel arbeidstid, skal alt fråvær frå arbeidet registrerast i det elektroniske tidsregistreringssystemet som kommunen til ei kvar tid brukar. Dette gjeld òg fråvær i samband med nødvendig private ærend i arbeidstida som er godkjende av overordna.

## **6 Tenestereiser og deltaking på kurs/seminar/konferansar**

Tenestestad er den plassen der den einskilde har sin faste arbeidstad/oppmøteplass.

### **6.1 Tenestereiser utanfor kommunen**

Heildagsfråvær i samband med tenestereiser utanfor kommunen vert godskrive som ein ordinær arbeidsdag i fleksitidsrekneskapen.

Tilsette får ikkje kompensasjon (verken ekstra betaling eller plusstimar) for reisetid på tenestereiser utanfor kommunen utanfor ordinær arbeidstid.

### **6.2 Deltaking på kurs/seminar/konferansar**

Heildagsfråvær frå tenestestaden i samband med kurs/seminar/konferansar vert godskrive som ein ordinær arbeidsdag i fleksitidsrekneskapen.

Tilsette får ikkje kompensasjon (verken ekstra betaling eller plusstimar) ved deltaking på kurs/seminar/konferansar som ikkje vert avslutta innanfor ordinær arbeidstid.

### **6.3 Presisering om reglar i sentralt avtaleverk/rettspraksis**

I eventuelle tilfelle der sentralt avtaleverk (særavtalar m.m.) eller rettspraksis har reglar som «overstyrer» Samnanger kommune sine reglar, vil reglane i sentralt avtaleverk/rettspraksis gjelda.

## **7 Bruk av fleksitidsordninga på tenesteoppdrag innanfor Samnanger kommune**

På tenesteoppdrag innanfor Samnanger kommune er det høve til å bruke fleksitidsordninga på same måte som på tenestestaden. Effektiv arbeidstid/møtetid i tida 07.00 - 18.00 under tenesteoppdrag innanfor Samnanger kommune vert godskrive som arbeidstid.

## **8 Registrering og kontroll av arbeidstid**

Alle tilsette skal vera underlagt kontroll med arbeidstida. Tilsette som kjem inn under ordninga med fleksibel arbeidstid, skal registrera arbeidstida si i det tidsregistreringssystemet som kommunen til ei kvar tid brukar.

Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for at det vert ført kontroll med føringa av fleksitid. Den tilsette skal ved månadsslutt kontrollera arbeidstidsrapporten sin for den aktuelle månaden. Den tilsette sin leiar skal så gå gjennom og godkjenna arbeidstidsrapporten, eller ved behov korrigera den. Både kontroll og godkjenning skal gjerast i samsvar med fristar fastsett av HR-avdelinga.

## **9 Tolking og rullering av reglementet**

Tolking av reglementet vert gjort av rådmannen. Fagforeiningane har høve til uttala seg. Administrasjonsutvalet har ansvar for at reglementet vert rullert/revidert ved behov.

# Reglement for påskjøning av tilsette

i

## Samnanger kommune

Vedteke av xxx xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

## Innhald

1	Føremål og omfang .....	4
2	Påskjønningfaktor .....	4
3	Markering av 25 års teneste i kommunen .....	4
3.1	Tilstelling .....	4
3.2	Gåve .....	4
3.3	Presisering om tenestetid .....	4
4	Markering av 40 års teneste i kommunen .....	4
4.1	Gåve .....	4
4.2	Utrekning av tenestetid .....	4
5	Tilsette som sluttar i kommunen .....	5
5.1	Tilsette med meir enn 40 års tenestetid .....	5
5.2	Tilsette med 25 til 40 års tenestetid .....	5
5.3	Tilsette med mindre enn 25 års tenestetid .....	5
5.4	Tilstelling .....	5
6	Åremålsdagar .....	5
7	Bryllaup/partnarskap .....	5
8	Gravferd .....	5
9	Norges Vel sin medalje for lang og tru teneste .....	5
10	KS sitt hedersmerke til tilsette med minst 25 års tenestetid .....	6
11	Rutinar/prosedyrar .....	6
12	Tolking og rullering av reglementet .....	6

## 1 Føremål og omfang

Føremålet med dette reglementet er å gje reglar for påskjønning av tilsette i Samnanger kommune.

Reglementet gjeld for alle einingar/arbeidsstader i Samnanger kommune.

## 2 Påskjønningsfaktor

Storleiken på påskjønningsgåver som tilsette skal få av kommunen, vert fastsett i forhold til ein såkalla påskjønningsfaktor. Påskjønningsfaktoren i perioden 2020–2023 er 165 kroner. Påskjønningsfaktoren skal regulerast kvart fjerde år, første gong i 2024.

## 3 Markering av 25 års teneste i kommunen

### 3.1 Tilstelling

Ein gong i året inviterer rådmannen inn alle tilsette i kommunen som i løpet av kalenderåret vil ha jobba i kommunen i 25 år. Ved denne tilstellinga gjer kommunen litt stas på jubilantane med kake, gåve og blomar. Gåva bør overrekkjast av ordførar eller rådmann. Einingsleiarane som har 25-årsjubilarantar i eininga si bør òg vera med på tilstellinga.

### 3.2 Gåve

Den tilsette får ei gåve til ein verdi av 25 gonger påskjønningsfaktor (4 125 kroner).

### 3.3 Presisering om tenestetid

For tilsette som sluttar i kommunen rett før dei har 25 års tenestetid, vert tenestetid på 25 år sett på som oppnådd når sluttdato ligg mindre enn 6 månader frå 25 år.

Permisjon utan løn ut over 3 månader vert ikkje rekna som tenestetid i kommunen.

## 4 Markering av 40 års teneste i kommunen

Tilsette som i løpet av året vil ha jobba i kommunen i 40 år, skal markerast med ei tilstelling med blomehelsing og gåve frå kommunen. Rådmannen avgjer korleis tilstellinga skal gjennomførast.

### 4.1 Gåve

Den tilsette får ei gåve til ein verdi av 25 gonger påskjønningsfaktor (4 125 kroner).

### 4.2 Utrekning av tenestetid

Reglane er dei same som i punkt 3.3 ovanfor.

## 5 Tilsette som sluttar i kommunen

### 5.1 Tilsette med meir enn 40 års tenestetid

Tilsette med meir enn 40 års tenestetid får ei gåve til ein verdi av 8 gonger påskjønningsfaktor (1 320 kroner). Me ser denne gáva i samband med påskjønning i samband med 40 års teneste. Det vil seia at tilsette som tidlegare har fått gåve for 40 års teneste i kommunen (jf. pkt. 3.2), får ei gåve til 8 gonger påskjønningsfaktor når dei sluttar i kommunen. Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for at det vert kjøpt inn gåve.

### 5.2 Tilsette med 25 til 40 års tenestetid

Tilsette med mellom 25 til 40 års tenestetid får ei gåve til ein verdi 8 gonger påskjønningsfaktor (1 320 kroner). Me ser denne gáva i samband med påskjønning i samband med 25 års teneste. Det vil seia at tilsette som tidlegare har fått gåve for 25 års teneste i kommunen (jf. pkt. 3.2), får ei gåve til 8 gonger påskjønningsfaktor når dei sluttar i kommunen. Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for at det vert kjøpt inn gåve.

### 5.3 Tilsette med mindre enn 25 års tenestetid

Tilsette som sluttar etter minst 1 års tenestetid i kommunen (men mindre enn 25 års tenestetid), får ei gåve til ein verdi av påskjønningsfaktor gonger talet på tenesteår i kommunen. Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for at det vert kjøpt inn gåve.

### 5.4 Tilstelling

Eininga/avdelinga kan skipa til ei enkel tilstelling i samband med at ein tilsett sluttar i kommunen.

## 6 Åremålsdagar

Ved 50, 60 og 70-årsdagar får den tilsette ei blomhelsing frå eininga/avdelinga. Verdien av blomhelsinga kan vera opptil 3 gonger påskjønningsfaktor (495 kroner).

Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for blomhelsinga.

## 7 Bryllaup/partnarskap

Den tilsette får ei gåve til verdi av opptil 4 gongar påskjønningsfaktor (660 kroner).

Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for at det vert kjøpt inn gåve.

## 8 Gravferd

I samband med ein arbeidstakar si gravferd viser kommunen si merksemd ved å senda ei blomhelsing eller krans. Einingsleiar/tilsvarande har ansvar for dette.

I samband med gravferd for tidlegare tilsette i Samnanger kommune, vurderer rådmannen om kommunen skal senda ei blomhelsing.

## 9 Norges Vel sin medalje for lang og tru teneste

Kommunen v/rådmannen skal søkja om Det Kongelige Selskap for Norges Vel sin medalje for lang og tru teneste når ein tilsett oppnår 30 års teneste i kommunen. Det er ein føresetnad at



den tilsette/den tilsette sitt arbeidsforhold oppfyller vilkåra som Det Kongelige Selskap for Norges Vel har fastsett.

### **10 KS sitt hedersmerke til tilsette med minst 25 års tenestetid**

Kommunen v/rådmannen skal søkja om KS (Kommunesektorens organisasjon) sitt hedersmerke når ei tilsett oppnår 25 års tenestetid i kommunen. Dette hedersmerket kan tildelast tilsette med minst 25 års tenestetid.

### **11 Rutinar/prosedyrar**

Ved behov kan rådmannen fastsetja meir detaljerte rutinar/prosedyrar for påskjønningsgåver.

### **12 Tolking og rullering av reglementet**

Tolking av reglementet vert gjort av rådmannen. Fagforeiningane har høve til uttala seg. Administrasjonsutvalet har ansvar for at reglementet vert rullert/revidert ved behov.

FRAMLEGG

**Telefonreglement**  
**for tilsette**  
**i Samnanger kommune**

Vedteke av xxx xx.xx.2020

Gjeld frå xx.xx.2020

FRAMLEGG

## Innhald

1	Føremål og omfang .....	4
2	Definisjonar .....	4
2.1	Kontortelefon .....	4
2.2	Vakttelefon.....	4
2.3	Tenestetelefon (mobiltelefon).....	4
2.4	Telefongodtgjersle .....	4
3	Avgjerdsmynde.....	4
4	Kontortelefon .....	4
5	Vakttelefon.....	4
6	Tenestetelefon (mobiltelefon).....	5
6.1	Kommunal mobiltelefon med kommunalt abonnement .....	5
6.2	Kommunal mobiltelefon med privat abonnement.....	5
7	Bestilling og utlevering av kommunale mobiltelefonar.....	5
8	Bestilling og oppseiing av kommunalt telefonabonnement .....	5
9	Telefongodtgjersle .....	5
10	Skattelegging av kommunal mobiltelefon/mobilabonnement .....	6
11	Stopp av tenestetelefon og telefongodtgjersle.....	6
12	Stopp av tenestetelefon og telefongodtgjersle ved permisjon og langtidssjukefråvær.....	6
13	Passordreglar for kommunale mobiltelefonar .....	6
14	Bruk av kommunal mobiltelefon .....	7
15	Spesielt om bruk av mobiltelefon i utlandet.....	7
16	Avvik eller store endringar i forbruk .....	7
17	Utskifting og innlevering av kommunal mobiltelefon .....	7
18	Utgifter til privat breiband .....	7
19	Tolking og rullering av reglementet .....	8

## 1 Føremål og omfang

Føremålet med dette reglementet er å gje reglar for telefon og telefongodtgjersle til tilsette i Samnanger kommune.

Reglementet gjeld for alle einingar/arbeidsstader i Samnanger kommune.

## 2 Definisjonar

### 2.1 Kontortelefon

Kontortelefon vert definert som telefon som er plassert på eit kontor/møterom - eller ein mobiltelefon som den tilsette disponerer i arbeidstida, men legg att på arbeidsstaden når arbeidsdagen er slutt.

### 2.2 Vakttelefon

Vakttelefon er ein mobiltelefon som inngår i ei form for vaktordning, og som den tilsette berre disponerer når ho/han har vakt (vakt på arbeidsstaden eller heimevakt).

### 2.3 Tenestetelefon (mobiltelefon)

Tenestetelefon er ein kommunal mobiltelefon som den tilsette som fast ordning disponerer både i og utanfor arbeidstida (som den tilsette ikkje legg att på arbeidsstaden når arbeidsdagen er slutt).

### 2.4 Telefongodtgjersle

Godtgjersle som den tilsette får utbetalt frå kommunen for å dekkja utgifter til privat mobilabonnement.

## 3 Avgjerdsmynde

Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer til, avgjer kven som skal få kommunal mobiltelefon, kommunalt mobilabonnement og telefongodtgjersle.

Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer til, avgjer også kva mobiltelefon/mobiltelefonar som skal kjøpast inn, samt abonnementstype.

## 4 Kontortelefon

Tilsette som har tenestleg behov for det, får tilgang til kontortelefon i arbeidstida (den typen kontortelefon som arbeidsgjevar vurderer som mest eigna). Alle kostnader vert dekkja av arbeidsgjevar. Kontortelefonar skal ikkje nyttast til privat bruk som påfører arbeidsgjevar ekstra kostnader.

## 5 Vakttelefon

Tilsette som har tenestleg behov for det, får disponera kommunal vakttelefon (mobiltelefon) når dei har vakt/heimevakt. Alle kostnader vert dekkja av arbeidsgjevar. Mobiltelefonar som vert brukt som vakttelefonar skal ikkje nyttast til privat bruk som påfører arbeidsgjevar ekstra kostnader.

## 6 Tenestetelefon (mobiltelefon)

Tilsette som har tenestleg behov for det, får disponera kommunal mobiltelefon (med kommunalt abonnement) både i og utanfor arbeidstida, etter eitt av alternativa i punkt 6.1 og 6.2 nedanfor.

Tilsette som kjem inn under ordninga med tenestetelefon, kan velja mellom dei to alternativa i punkt 6.1. og 6.2 nedanfor.

### 6.1 Kommunal mobiltelefon med kommunalt abonnement

Her disponerer den tilsette ein kommunal mobiltelefon, som kommunen betalar abonnementsavgift for. Kommunen betalar også andre tenesterelaterte utgifter knytt til bruk av mobiletelefonen.

Kva type mobiltelefon og abonnement den tilsette skal ha vert bestemt av kommunen, ut frå ei vurdering av kva den tilsette har tenestemessig behov for. Det skal utvisast nøkternheit ved val av mobiltelefon. Mobiltelefonar skal bestillast via kommunen sin IKT-koordinator.

Ingen utgifter til private varekjøp eller kjøp av programvare/applikasjonar til privat bruk via mobiltelefonen vert dekkja av kommunen. Ved kjøp av tenester og applikasjonar til privat bruk, har den tilsette ansvar for at dette vert belasta privat betalingskort og ikkje ført på telefonrekninga til kommunen. Det same gjeld for privat bruk av innhaldstenester.

### 6.2 Kommunal mobiltelefon med privat abonnement

Her disponerer den tilsette ein kommunal mobiltelefon, men betalar sjølv abonnements- og trafikkutgifter. Som kompensasjon for dette får den tilsette utbetalt ei månadleg telefongodtgjersle på 229 kroner pr. månad.

Kva type mobiltelefon den tilsette skal ha vert bestemt av kommunen, ut frå ei vurdering av kva den tilsette har tenestemessig behov for. Det skal utvisast nøkternheit ved val av mobiltelefon. Mobiltelefonar skal bestillast via kommunen sin IKT-koordinator.

## 7 Bestilling og utlevering av kommunale mobiltelefonar

Alle kommunale mobiltelefonar skal bestillast via Samnanger kommune sin IKT-koordinator. Ved utlevering av telefonen skal den tilsette signera på ein utlånsavtale.

IKT-koordinator har ansvar for å halda oversikt over kommunale mobiltelefonar og mobilabonnement.

## 8 Bestilling og oppseiing av kommunalt telefonabonnement

Alle kommunale telefonabonnement (både fastabonnement og mobilabonnement) skal bestillast via Samnanger kommune sin IKT-koordinator.

Oppseiing og endring av kommunale telefonabonnement skal også bestillast via IKT-koordinator.

## 9 Telefongodtgjersle

Tilsette som må vera tilgjengeleg for arbeidsgjevar utanom arbeidstida, men som ikkje ønskjer verken kommunal mobiltelefon eller kommunalt mobilabonnement, kan i staden

velja å få utbetalt telefongodtgjersle på 229 kroner pr. måned. Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer til, avgjer kven som skal vera omfatta av denne ordninga.

### **10 Skattelegging av kommunal mobiltelefon/mobilabonnement**

Kommunal mobiltelefon/kommunalt mobilabonnement vert skattelagt etter dei til ei kvar tid gjeldande reglar.

IKT-kordinator har ansvar for å halda oversikt over og melda frå til HR-kontoret om tilsette som har kommunalt mobilabonnement som skal innrapporterast som skattepliktig fordel, jf. Skatteetaten sine reglar.

### **11 Stopp av tenestetelefon og telefongodtgjersle**

Dersom behovet for tenestetelefon/telefongodtgjersle for ein tilsett fell vekk, skal ordninga opphøyra for den aktuelle tilsette. Den tilsette sin leiar har ansvar for å melda frå til kommunen sin IKT-kordinator når slike situasjonar oppstår. Dersom den tilsette har utlevert kommunal mobiltelefon, skal denne då leverast tilbake til kommunen.

Eventuelt kan den tilsette få høve til å kjøpa mobiltelefonen av kommunen til marknadspris (jf. Skattedirektoratet sine takseringsreglar for fordel ved erverv av datatutstyr og mobiltelefon brukt i arbeidsforhold). Tilsette som ønskjer å kjøpa mobiltelefonen, må melda frå om dette til leiaren sin. Leiaren må så avklara med kommunen sin IKT-kordinator om den tilsette skal få høve til å kjøpa mobiltelefonen.

### **12 Stopp av tenestetelefon og telefongodtgjersle ved permisjon og langtidssjukefråvær**

Ved uløna permisjon ut over 3 månader og 100 % sjukefråvær ut over 3 månader, skal kommunalt mobilabonnement og eventuell telefongodtgjersle stoppast. Det same gjeld ved løna fødsels-/foreldrepermisjon ut over 3 månader.

Ved uløna permisjon ut over 3 månader, skal abonnementet/telefongodtgjersla stoppast frå første permisjonsdag (eller så raskt som praktisk mogleg etter dette).

Ved 100 % sjukefråvær ut over 3 månader, skal abonnementet/telefongodtgjersla stoppast når sjukefråværet har vart i 3 månader.

Ved løna fødsels-/foreldrepermisjon ut over 3 månader, skal abonnementet/telefongodtgjersla stoppast frå første permisjonsdag (eller så raskt som praktisk mogleg etter dette).

### **13 Passordreglar for kommunale mobiltelefonar**

Den tilsette har ansvar for at uvedkomande ikkje får tilgang til eventuell sensitiv/fortruleg kommunal informasjon på mobiltelefonen. Dette inkluderer tilgang til brukaren sin kommunale e-postkonto på mobiltelefonen.

Alle kommunale mobiltelefonar skal ha tilgangskontroll påslått (automatisk skjermsparrar med PIN-kode/passord med minst 4 teikn). Ingen andre enn den/dei tilsette som disponerer telefonen skal kjenna PIN-koden/passordet.

## 14 Bruk av kommunal mobiltelefon

All bruk at kommunale mobiltelefonar skal skje i samsvar med reglane i Samnanger kommune sitt IKT-reglement og kommunen sine etiske prinsipp.

Den tilsette skal vera restriktiv med kva som vert lagra på mobiltelefonen, i tilfelle mobiltelefonen vert stolen/kjem på avvege.

Den tilsette skal vera forsiktig med bruk av internettbaserte lagringstenester som Google Drive, Dropbox, iCloud og liknande.

Det skal berre installerast applikasjonar frå offisielle og anerkjende app-butikkar.

## 15 Spesielt om bruk av mobiltelefon i utlandet

Ved bruk av mobiltelefon med kommunalt abonnement i utlandet, må brukaren vera særleg merksam på at bruken kan medføre ekstra kostnader, spesielt utanfor EU/EØS-området. Brukaren må vera spesielt merksam på følgjande:

- Utanfor EU/EØS vil prisar variera mykje og oftast vera langt høgare enn i EU/EØS-området.
- Ved tenestleg behov for bruk av mobildata utanfor EU/EØS-området, må brukaren kjøpa datapakke for det aktuelle landet på førehand. Kommunen sin IKT-koordinator kan gje nærmare informasjon om dette.
- Brukaren har sjølv ansvar for å følgja med på forbruket på mobiltelefonen.
- Ver merksam på at mobiltelefonen kan bruka mobildata sjølv om den ikkje er aktivt i bruk (for eksempel til automatiske oppdateringar m.m.).

## 16 Avvik eller store endringar i forbruk

Ved avvik eller store endringar i forbruk vert det forventa at den tilsette informerer leiaren sin om dette. Dersom privat bruk av mobiltelefon medfører ein unormalt høg mobilrekning, kan arbeidsgjevar krevja heile eller delar av meirutgiftene tilbakebetalt av arbeidstakaren.

## 17 Utskifting og innlevering av kommunal mobiltelefon

Utskifting av mobiltelefon skjer normalt dersom den gamle telefonen er øydelagt, utsliten eller har feil som gjer at den ikkje er lønsam å reparera. Skade på mobiltelefonen på grunn av uaktsom bruk kan medføre erstatningsansvar for den tilsette.

Ved skifte av kommunal mobiltelefon skal den gamle telefonen leverast inn til arbeidsgjevar. Arbeidsgjevar vil då sørge for at telefonen vert avhenda på forsvarleg måte, slik at informasjon ikkje kjem på avvege.

Når ein arbeidstakar sluttar i kommunen, skal kommunal mobiltelefon leverast inn til arbeidsgjevar. Eventuelt kan den tilsette få høve til å kjøpa mobiltelefonen, sjå andre avsnitt i punkt 11 i dette reglementet.

## 18 Utgifter til privat breiband

Samnanger kommune dekkar ikkje utgifter til privat breiband for tilsette.



### **19 Tolking og rullering av reglementet**

Tolking av reglementet vert gjort av rådmannen. Fagforeiningane har høve til uttala seg. Rådmannen har også ansvar for at reglementet vert rullert/revidert ved behov.

FRAMLEGG

# Kommentar til personalvedtekter frå UDF

## **3. Etiske prinsipp**

b) *I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar før lojalitet til andre.*

*Lojaliteten må gå begge vegar og kan ikkje gå på bekostning av brukarane.*

Kommentar: Me meiner punkt b er unødvendig. Dette fordi dei andre punkt c, e og f er tilstrekkeleg.

e) Kommentrar: Me ønskjer at dette skal kortast ned til dette:

*overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak.*

### **Forslag til nytt permisjonsreglement**

Reglane for permisjon bør bli praktisert likt i for alle tilsette.

Me ønskjer at ansatte skal få innvilga årspermisjon etter 3 år og ikkje etter 5 år som no.

## Gjennomgang av framlegg til retningslinjer, prinsipp og reglement på personalområdet

Framlegg/dokument som vert gjennomgått i dette dokumentet	
1.	Framlegg til overordna personalpolitiske retningslinjer
2.	Framlegg til etiske prinsipp for tilsette
3.	Framlegg til arbeidsreglement
4.	Framlegg til permisjonsreglement
5.	Framlegg til arbeidstids-/fleksitidsreglement
6.	Framlegg til reglement for påskjøning av tilsette
7.	Framlegg til telefonreglement
I tillegg er det til slutt i dokumentet òg teke med litt informasjon om administrasjonen sine vurderingar knytt til dei noverande vedtektene for flyttegodtgjersle.	

### 1. Framlegg til overordna personalpolitiske retningslinjer

Dette utkastet er i all hovudsak basert på kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene (*Personalpolitiske retningslinjer*). Administrasjonen si vurdering er at det er kommunestyret som bør vedta desse retningslinjene. Det vert ikkje foreslått vesentlege endringar i forhold til kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene, men det er gjort nokre tilpassingar/tilføyingar/presiseringar, mellom anna:

- Det er lagt inn eit punkt om verdiar for kommuneorganisasjonen sitt arbeid (punkt 2.3).
- Det vert foreslått å ta vekk vedtekter for flyttegodtgjersle frå oversikta over tiltak knytt til løns- og arbeidsvilkår (punkt 5.4) og rekrutteringstiltak (punkt 7.6).
- Det vert foreslått å setja inn ein definisjon på informasjon (punkt 6.1).
- Det vert foreslått å gjera ei justering i definisjonen på etikk (punkt 9.1).
  - Noverande definisjon: «Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i høve til sin arbeidsgjevar, sine kundar/klientar og til kollegaer.»
  - Forslag til ny definisjon: «Med etikk meiner me dei normer og den moral som dei tilsette har i forhold til arbeidsgjevaren sin, kollegaer og dei ein yter tenester til.»

Administrasjonen ser elles ikkje behov for å gjera store endringar i forhold til dei noverande personalpolitiske retningslinjene (kapittel 1 i dei noverande personalvedtektene).

### 2. Framlegg til etiske prinsipp for tilsette

Dette utkastet er i all hovudsak basert på kapittel 2 i dei noverande personalvedtektene (*Etiske prinsipp*). Administrasjonen si vurdering er at det er kommunestyret som bør vedta dei etiske prinsippa.

Det vert foreslått å gjera følgjande endringar i forhold til dei noverande etiske prinsippa:

- Ta inn ei presisering om at dei etiske prinsippa berre gjeld for tilsette, ikkje for folkevalde. Årsaka til dette er at nokre av dei noverande prinsippa ikkje «passar» for dei folkevalde. Dette gjeld spesielt følgjande prinsipp:
  - *I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar føre lojalitet mot andre.*
  - *Bruka arbeidstida til innsats for arbeidsgjevaren.....*

- *Syta for at all sakshandsaming er fullstendig, sakleg og korrekt og at all informasjon som ikkje er fortruleg, er open og tilgjengeleg for alle.*
- *Ta opp, anten tenesteveg eller med tillitsvalde, tilhøve som ein meiner er feil.*
- Endra punkt 5 frå «*Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak og ikkje prøva å unngå dei*» til «*Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak*».
- I administrasjonsutvalet 21.11.2019 vart det òg diskutert om punkt 2 i dei etiske prinsippa bør endrast eller takast vekk, jf. høyringsuttale frå Utdanningsforbundet. Ordlyden i punkt 2 er:
  - «*I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar før lojalitet til andre*».

Ein alternativ tekst kunne for eksempel vera:

- «*Vera lojal mot arbeidsgjevar*».

I framlegget til nye etiske prinsipp er teksten i punkt 2 den same som i dei noverande etiske prinsippa, d.v.s.:

- «*I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar før lojalitet til andre*».

### 3. Framlegg til arbeidsreglement

Dette utkastet er basert både på kapittel 3 i dei noverande personalvedtektene (*Generelle personalvedtekter*) og Bergen kommune sitt arbeidsreglement. I punkt 3.2 i dei noverande personalvedtektene går det fram at personalvedtektene i dag gjeld som arbeidsreglement.

Utkastet tek òg utgangspunkt i reglane i § 14-16 i arbeidsmiljølova, der det går fram at eit arbeidsreglement skal innehalda dei ordensreglane som trengst og reglar for arbeidsordninga.

#### § 14-16. Arbeidsreglement

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-17 til 14-20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

Administrasjonen foreslår at arbeidsreglementet skal gjelda for alle einingar/arbeidsstader kommunen, sjølv om det etter reglane i arbeidsmiljølova neppe er krav om arbeidsreglement for alle einingar/arbeidsstader i kommunen. Det går fram av andre ledd i § 14-16 i arbeidsmiljølova at det kan fastsetjast arbeidsreglement også for «virksomhet» der det ikkje er krav om dette.

Administrasjonen si vurdering er at godkjenning av arbeidsreglementet bør gjerast etter reglane i første ledd i § 14-17 i arbeidsmiljølova. Det vil seie at arbeidsgjevar og dei tillitsvalde fastset arbeidsreglementet ved skriftleg avtale. Alternativet vil vera at arbeidsreglementet må godkjennast av Arbeidstilsynet.

Administrasjonen vil foreslå at kommunestyret gir rådmannen fullmakt til å inngå avtale med dei tillitsvalde om arbeidsreglement, basert på det vedlagte framlegget til arbeidsreglement.

### 4. Framlegg til permisjonsreglement

Dette utkastet er basert på kapittel 5 i dei noverande personalvedtektene (*Permisjonsvedtekter*) og delvis også på reglar om permisjon i Bergen kommune sitt personalreglement.

Oppbygginga/inndelinga er endra ein god del i forhold til kapittel 5 i dei noverande permisjonsvedtektene.

Oversikt over forslag til viktige endringar i forhold til noverande permisjonsreglar:

- a) Det vert foreslått å ta vekk regelen (noverande punkt 5.2.2 i personalvedtektene) om at tilsette har høve til å anka på vedtak om permisjon med lønn over 14 dagar og utan lønn over 3 månader. I dag kan slike vedtak ankast til/leggjast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd. Den noverande ordninga er slik administrasjonen forstår det ikkje vanleg å ha i andre kommunar.
- b) Det vert foreslått å ta inn ei punkt (punkt 5) om reglar for tilsette ved sjukdom over eitt år (tilsette som har brukt opp retten til sjukepengar). I dag står det ikkje reglar om dette i personalvedtektene, men kommunen har hatt permisjonsordning/reglar om tilsettingsforhold for denne gruppa sidan 2003 (vedteke av administrasjonsutvalet 01.10.2003). I dag kan tilsette i denne gruppa etter søknad få permisjon utan lønn i opptil to år etter at retten til sjukepengar er brukt opp. Ei slik permisjonsordning er ikkje i tråd med tilrådingar kommunen har fått frå NAV Arbeidslivssenter, mellom anna på grunn av kommunen sitt oppfølgingsansvar for tilsette som er sjuke. I praksis vil ikkje endringa som no vert foreslått gje dei tilsette dårlegare vilkår enn i dag, men dei vil måtte levera sjukmeldingar også etter at retten til sjukepengar er brukt opp.
- c) I kapittel 6 om velferdspermisjonar vert det foreslått å ta vekk oversikt over kven som skal reknast som næraste familie. Det er i dag stor variasjon i «famliekonstellasjonar», og det vil vera svært vanskeleg å setja opp ei oversikt over kven som skal reknast som næraste familie. Det må i nokon grad brukast skjønn i vurderinga av kven som er å rekna som næraste familie for ein tilsett.
- d) Det vert foreslått å ta inn eit punkt om at tilsette får permisjon med lønn for å delta i gravferd (underpunkt til punkt 6.1), inkludert eventuelle nødvendige reisedagar. I dei noverande permisjonsvedtektene er det ikkje eit eige punkt om permisjon ved gravferd.
  - I administrasjonsutvalet 21.11.2019 foreslo ein av medlemmene at tilsette som har fleksitidsordning må bruka fleksitid på reisedagar ved gravferd.
    - Administrasjonen si vurdering er at det kan verka urimeleg dersom tilsette på fleksitid skal ha dårlegare vilkår enn andre tilsette med omsyn til reisedagar ved gravferd. Dersom tilsette på fleksitid må arbeida inn slike reisedagar, bør dette også gjelda for andre tilsette i kommunen.
- e) Det vert foreslått å ta inn eit punkt om permisjon med lønn for oppfølging av barn i samband med innlegging eller behandling ved helseinstitusjon (underpunkt til punkt 6.1).
- f) Det vert foreslått å endra den noverande regelen om rett til permisjon med lønn for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepassar (underpunkt til punkt 6.1):
  - Noverande regel: Inntil 20 timar pr. barn
  - Forslag til ny regel: Inntil tre arbeidsdagar pr. barn.
- g) Det vert foreslått å innføra regel (underpunkt til punkt 6.1) om rett til permisjon med lønn på 70-års fødselsdag. I dag gjeld denne regelen berre på 50- og 60-års fødselsdagar.
- h) Permisjon ved idrettsarrangement (underpunkt til punkt 6.1):
  - Det vert foreslått å redusera talet på dagar med rett til permisjon med lønn for deltaking i internasjonale idrettsarrangement frå ti til fem dagar pr. kalenderår.

- Det vert foreslått å redusera talet på dagar med rett til permisjon med lønn for deltaking i finale i norske meisterskap frå fire til to dagar pr. kalenderår.
  - Det vert òg foreslått at ordlyden i punktet om noregsmeisterskap skal endrast til «*finale i noregsmeisterskap, som den tilsette er teken ut til*».
    - I dei noverande permisjonsvedtektene er ordlyden «*tilsette som kvalifiserer seg til/vert tekne ut til finale i Noregsmeisterskap*».
  - Det vert foreslått at ordninga også skal gjelda for trenarar og dommarar (i dag gjeld den berre for utøvarar og idrettsleiarar).
  - Det vert foreslått å ta inn eit krav om at det som hovudregel er ein føresetnad for permisjon at idrettsgreina er tilslutta Norges idrettsforbund, men at det ved behov kan brukast skjønn i praktiseringa av dette punktet (for eksempel dersom ein sjakkspelar søker om slik permisjon).
- i) Det vert foreslått ei presisering av reglane om permisjon med lønn for undersøking og behandling hos lege, tannlege m.fl. (underpunkt til punkt 6.1). Desse presiseringane vil ikkje gje tilsette dårlegare permisjonsvilkår enn dei har i dag.
- j) Det vert foreslått å endra dei noverande reglane om bindingstid for tilsette som får økonomisk støtte frå arbeidsgjevar til utdanning. I dag kan det påleggjast bindingstid dersom arbeidsgjevar gir økonomisk støtte som tilsvarar minst tre brutto månadslønner. Det vert no foreslått (punkt 7.7.1) at det kan påleggjast bindingstid dersom arbeidsgjevar gir økonomisk støtte som tilsvarar minst ei månadslønn utan faste eller variable tillegg. I tillegg vert det foreslått nokre presiseringar i reglane om bindingstid, mellom anna at bindingstida normalt skal vera 6 månader pr. brutto månadsløn arbeidsgjevar gir i støtte.
- k) Det vert foreslått å utvida det noverande punktet om permisjon for arbeidstakarar som skal arbeida i norske hjelpetiltak i offentleg regi i utviklingsland til også å omfatta anna internasjonalt arbeid, for eksempel FN og utanrikstenesta (punkt 12).
- l) Det vert foreslått å forenkla dei noverande reglane om permisjon ved overgang til ny stilling (punkt 13). Det har vist seg til dels vanskeleg å praktisera delar av dei noverande reglane, mellom anna anbefalinga om minst fem års teneste i kommunen for å kunne få permisjon for overgang til ny stilling.

Utdanningsforbundet Samnanger sin kommentar om at «*me ønskjer at ansatte skal få innvilga årspermisjon etter 3 år og ikkje etter 5 år som no*» går slik administrasjonen forstår det på dette punktet. I framlegget til nytt reglement er det ikkje lagt inn krav om eit visst tal år tenestetid i kommunen, men det står at det skal leggjast vekt på mellom anna arbeidstakaren si tenestetid i kommunen.

I administrasjonsutvalet 21.11.2019 vart det diskutert om det i staden for «*tenestetid i kommunen*» bør stå «*tenestetid i stillinga/tilsvarande stilling i kommunen*». I framlegget til nytt reglement står det framleis «*tenestetid i kommunen*».

- m) Det vert foreslått å ta vekk den noverande regelen (punkt 5.7.4 i dei noverande personalvedtektene) om at det vert opna for at tilsette i løpet av ein ti-årsperiode kan ta ut ein samanhengjande ulønna permisjon på inntil seks månader, utan at det må liggja føre ein vektig velferdsgrunn. Denne ordninga har vorte svært lite brukt.
- n) Det vert foreslått (punkt 17) at avgjerdsmynde etter permisjonsreglementet ligg til rådmannen, og at rådmannen kan vidaredelegera avgjerdsmynde til einingsleiarar/andre leiarar. Rådmannen vil heilt sikkert vidaredelegera mykje mynde i permisjonssaker til einingsleiarar/andre leiarar, men det bør vera opp til rådmannen å bestemma kva

mynde som skal delegerast. Dette vil vera same prinsipp som i kommunen sitt delegeringsreglement, der kommunestyret delegerer diverse mynde til rådmannen - og rådmannen så kan gjera vedtak om vidaredelegering av mynde.

- o) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

## 5. Framlegg til fleksitids-/arbeidstidsreglement

Dette utkastet må sjåast i samanheng med kommunestyret sitt vedtak 05.12.2019 (sak 078/2019) om endring av arbeidstidsordninga for kontoradministrasjon med verknad frå 01.01.2020.

Oversikt over forslag til vesentlege endringar i forhold til noverande vedtekter følgjer nedanfor.

- a) Det vert foreslått å dela arbeidstidsreglane inn som følgjer:
  - Arbeidstid for tilsette som er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon (punkt 2.1). Denne gruppa av tilsette er omfatta av vedtaket som kommunestyret gjorde 05.12.2019.
  - Arbeidstid for tilsette som ikkje er omfatta av hovudtariffavtalen sin sikringsregel for kontoradministrasjon (punkt 2.2).
- b) Noverande punkt om at ekspedisjonstida skal vera frå kl. 08.30 til kl. 15.00 vert endra til: «Rådmannen eller den/dei rådmannen delegerer dette myndet til, avgjer kva opningstid sentralbord/ekspedisjon i eininga skal ha». Sjå punkt 2.3.
- c) Noverande regel om at avrekning av plusstimar/minustimar skal avreknast kvart kvartal, vert endra til at det skal vera avrekning kvart halvår (pr. 30. april og 31. oktober). Sjå punkt 3.
- d) Den noverande regelen om uttak av maksimalt 15 avspaseringsdagar/fleksitidsdagar pr. kalenderår, vert teken vekk.
- e) Det går fram i forslaget at avgjerdsmynde om kven som skal vera omfatta av fleksitidsordning og kva opningstider sentralbord/ekspedisjonar i kommunen skal ha i utgangspunktet ligg til rådmannen, men at rådmannen kan vidaredelegera dette myndet til andre.
- f) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

## 6. Framlegg til reglement for påskjøning av tilsette

Dette utkastet er i stor grad basert på dei noverande vedtektene for påskjøning av tilsette (kapittel 8 i personalvedtektene).

Oversikt over forslag til vesentlege endringar i forhold til noverande vedtekter følgjer nedanfor.

- a) **Påskjønningsfaktor.** Me har i dag ein såkalla «påskjønningsfaktor», som er eit beløp som dei ulike påskjønningsgåvene vert rekna ut på grunnlag av. Påskjønningsfaktoren tilsvarar timelønn på lønnstrinn 22 i staten sin lønnstabell (pr i dag ca. 160 kroner). Det vert i utkastet foreslått å endra påskjønningsfaktoren til ein fast sum (165 kroner), og at denne summen skal regulerast kvart fjerde år.

Det kan også vera eit alternativ å gå vekk frå ordninga med påskjønningsfaktor, og i staden vedta faste kronebeløp/beløpsgrenser for dei ulike påskjønningsgåvene.

- b) **Markering av 40 års teneste i kommunen.** Det vert foreslått å ta dette inn som eit nytt punkt i reglementet. I dag er det berre eit punkt om markering av 25 års teneste. Ved 25 års teneste vert det gitt ei gåve med verdi på ca. 4.100 kroner (25 gongar påskjønningsfaktor). Det vert i utkastet foreslått at det òg ved 40 års teneste vert gitt ei gåve med verdi på ca. 4.100 kroner (25 gongar påskjønningsfaktor).
- c) **Tilsette som sluttar i kommunen etter meir enn 40 års teneste.** Det vert foreslått å ta inn eit eige punkt om dette i reglementet (punkt 5.1). Dette har samband med forslaget om å ta inn eit eige punkt om markering av 40 års teneste.
- d) **Tilsette som sluttar i kommunen etter mindre enn 10 års tenestetid.** I dag har me ikkje reglar om gåver til tilsette som sluttar etter mindre enn 10 års tenestetid. Det vert foreslått å ta inn også denne gruppa i reglementet (i punkt 5.3 om tilsette som sluttar i kommunen etter mindre enn 25 års tenestetid).
- e) **Blomehelsing på 70-årsdagar.** Det vert foreslått (i punkt 6bevisst) å ta inn regel om blomehelsing til tilsette som fyller 70 år. I dag gjeld denne regelen berre ved 50- og 60-årsdagar.
- f) **Norges Vel sin medalje for lang og tru teneste.** Det vert foreslått å ta inn dette som eit nytt punkt i reglementet, om at kommunen skal søkja om slik medalje når ein tilsett oppnår 30 års teneste i kommunen, jf. statuttane for Norges Vel sin medalje (<https://medaljen.no/kriterier/>).
- g) **KS sitt hedersmerke for tilsette med minst 25 års tenestetid.** Det vert foreslått å ta dette inn som eit nytt punkt i reglementet, om at kommunen skal søkja om slik medalje når ein tilsette oppnår 25 års tenestetid i kommunen, jf. statuttane for KS sitt hedersmerke (<https://www.ks.no/om-ks/om-ks/hva-gjor-vi/ks-hedersbevis/>).
- h) Det vert foreslått at rådmannen får mynde til tolking av reglementet (i tilfelle det oppstår tvil om korleis eit punkt i reglementet skal forståast).

## 7. Framlegg til telefonreglement

Dette utkastet er vesentleg omarbeidd i forhold til kommunen sine noverande telefonvedtekter (kapittel 7 i personalvedtektene). Dei noverande telefonvedtektene er i stor grad basert på tida då fasttelefon var primærtelefon for dei fleste norske husstandar, og desse vedtektene er derfor i liten grad relevante i dag.

Utkastet til telefonreglement er basert både på nokre andre kommunar sine reglement, samt på ei vidareføring av ordningar som allereie er innført i Samnanger. Me går ikkje detaljert inn på innhaldet i utkastet her i dette dokumentet.

Administrasjonen sitt utgangspunkt er at telefonreglementet skal vedtakast av rådmannen

## 8. Vedtekter for flyttegodtgjersle

Administrasjonen foreslår at kommunen sine vedtekter om flyttegodtgjersle vert oppheva, og kommunen ikkje lenger skal ha ordning med flyttegodtgjersle. Ordninga med flyttegodtgjersle til



nytilsette som flyttar til Samnanger har vorte svært lite brukt, og det er liten grunn til å tru at ordninga har vore viktig/hatt nokon effekt med tanke på rekruttering av tilsette.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Hilde-Lill Våge	<b>Arkivkode:</b> FE-140
<b>Arkivsaksnr:</b> 20/109	<b>Løpenr:</b> 20/1104
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	004/2020
Kommunestyret	05.03.2020	011/2020

## Kommunedelplan KDP - Akvakultur i Samnanger 2020-24 Finansiering

### 20.02.2020 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Jon Magne Bogevik (Ap) sette fram følgjande framlegg til endring i forhold til rådmannen sitt framlegg:

*"Planarbeidet vert finansisert med inntil 250.000 frå disposisjonsfondet".*

Jon Magne Bogevik bad om å få inn ein protokolltilførsel om at formannskapet må få utlevert statuttane for næringsfondet.

I røystinga vart rådmannen sitt framlegg sett opp mot Jon Magne Bogevik sitt endringsframlegg. Rådmannen sitt framlegg fekk seks røyster. Jon Magne Bogevik sitt framlegg fekk tre røyster.

For rådmannen sitt framlegg	For Jon Magne Bogevik sitt framlegg
Lena Tveit (Bl)	Jon Magne Bogevik (Ap)
Martin Haugen (Bl)	Gunn Totland Moss (Krf)
Shirin Kvernes Khadoor (Ap)	Knut Harald Frøland (Bl)
Øyvind Røen (Sp)	
Odd Arne Haga (Frp)	
Øyvind Strømmen (MDG)	

### FORM- 004/2020 Vedtak:

Samnanger kommune starter snarast opp anbudsprosessen med kommunedelplan for Akvakultur i Samnanger. Planarbeidet vert finansiert med inntil 250.000 frå næringsfondet konto 1400.3251. Planarbeidet bør vera ferdig innan 2020.

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Samnanger kommune starter snarast opp anbudsprosessen med kommunedelplan for Akvakultur i Samnanger. Planarbeidet vert finansiert med inntil 250.000 frå næringsfondet konto 1400.3251.

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Planstrategi 2019-22 – vedtak i KS 5 mars 2020.

**Kva saka gjeld:** Finansiering av KDP for akvakultur i Samnanger. Planarbeidet må lystast ut på anbod og gjennomførast av eksterne konsulentar. Planarbeidet bør vera ferdig innan 2020

**Bakgrunn for saka:** Eining for samfunnsutvikling har blitt kontakta av både oppdrettarar i kommunen med behov for å utvikle sine anlegg, og andre som er interessert i å starte/flytte sine anlegg til kommunen. Område til akvakultur vart i noverande kommuneplan sin arealdel (KPA) vidareført frå forgje plan. I planstrategien har KDP for akvakultur høg prioritert (sak til KS den 5. mars).

**Vurderingar og konsekvensar:**

Vi ser at det er behov for ein revisjon av det som gjeld akvakultur i KPA, og føreslår at dette vert laga som ein eigen kommunedelplan (KDP) for akvakultur.

Det hastar for fiskeoppdrettarane å få ein ny plan, så dei kan få utvikle sine bedrifter i tråd med klimamål og framtidige krav som vert sett til næringa. Vi ser det og som ein fordel å få ein eigen plan for akvakultur. Dette både med omsyn på tidsbruken det ofte tek å lage KPA for heile kommunen, og behov for å henta inn ekstern kompetanse. Dessutan treng akvakultur-næringa ein god plan i lag med kommunen for korleis vi kan legge til rette for matproduksjon sett i samanheng med klima, miljø og FN sine berekraftsmål. Planarbeidet må verte lyst ut på anbod hos minst 3 aktuelle firma med kompetanse innan tema. Vi har mål om at utvalgt firma kan legge fram planstrategien for KPD i kommunestyret den 30 april. Plan arbeidet kan stipulerast til om lag 200.000-300.000 og kan verte finansiert frå næringsfondet.

Eit slikt planarbeid krev ein del analyse- og spesialkompetanse. Planarbeidet må difor verte gjennomført gjennom anbod av eksterne konsulentar. Kostanden kan stipulerast til om lag 250.000 kroner og verte lagt ut på anbod tidlegast februar/mars, finansiert frå næringsfondet.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Ragnhild Lønningdal	<b>Arkivkode:</b> FE-140, TI-&30
<b>Arkivsaksnr:</b> 18/1011	<b>Løpenr:</b> 20/658
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Naturutvalet	18.02.2020	002/2020
Kommunestyret	05.03.2020	012/2020

## Kommunal planstrategi 2020-2023 - Handsaming før offentleg ettersyn

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Med heimel i plan- og bygningslova § 10-1, andre ledd vert framlegg til kommunal planstrategi for Samnanger kommune 2020-2023 lagt ut til offentleg ettersyn og sendt på høyring til statlege og regionale organ og nabokommunar.

**Dokument som er vedlagt:**

Kommunal planstrategi 2020-2023

Folkehelseoversikt 2019-2023 godkjent v. rådmann (kortversjon)

**Kva saka gjeld:**

Plan- og bygningslova § 10-1 stiller krav om at kommunal planstrategi skal utarbeidast av kommunen og vedtakast seinast eitt år etter at nytt kommunestyre har konstituert seg. Planstrategien skal oppsummera kommunen sitt planbehov, og rangera kva planar kommunestyret ynskjer å prioritera utarbeiding eller rullering av i valperioden.

Den kommunale planstrategien er eit hjelpemiddel for det nye kommunestyret til å avklara kva for planoppgåver kommunen skal prioritera i valperioden for å møta kommunen sine behov. Eit viktig siktemål er å styrka den politiske styringa av kva planoppgåver som skal prioriterast. Arbeidet med kommunal planstrategi vil gje ei betre og meir systematisk vurdering av kommunen sitt planbehov slik at kommunen betre kan møta dei aktuelle utfordringane.

Planstrategien set eit sterkt fokus på at planlegginga skal vera behovsstyrt og ikkje gjerast meir omfattande enn nødvendig. Dette er også nedfelt i plan- og bygningslova § 3-1 tredje ledd om oppgåver og omsyn i planlegging etter lova.

Gjennom vedtaket av den kommunale planstrategien skal det nye kommunestyret ta stilling til om kommuneplanen heilt eller delvis skal reviderast. Planstrategien er også eit eigna verkty for å vurdere kommunen sit plansystem, planressursar og samla planbehov i kommunestyreperioden knytt til kommunedelplanar, tema- og sektor(fag)planar.

Den kommunale planstrategien er ikkje ein plan. Kommunal planstrategi er følgeleg ikkje ein arena for å vedta mål og strategiar, men å drøfta utviklingstrekk i kommunen som samfunn og organisasjon som grunnlag for å vurdere planbehovet i kommunestyreperioden.

Planstrategien bør omfatta ei drøfting av kommunen sine strategiske val knytt til samfunnsutvikling, herunder langsiktig arealbruk, miljøutfordringar, sektorane si verksemd og ei vurdering av kommunen sitt planbehov i valperioden.

#### **Vurderingar og konsekvensar:**

Administrativt framlegg til kommunal planstrategi 2020-2023 er vedlagt dette sakspapiret, og alle vurderingar og konsekvensar finn ein skildra der.

Vedlagt ligg også Folkehelse rapport for Samnanger kommune 2019 - 2023, og denne utgjer kunnskapsgrunnlaget for planstrategien. Folkehelse rapporten er utarbeidd som ein fullversjon på 160 sider, og ein kortversjon på 40 sider. Fullversjonen inkluderer alt statistikkgrunnlaget som er brukt i utarbeidinga.

Kortversjon av folkehelse rapporten ligg som vedlegg til planstrategien. Fullversjonen er å finna på kommunen si heimeside.

I planstrategien er det siste kapittelet «7. Kommunen sitt samla planbehov» ei oppsummering av kva større planar rådmannen/administrasjonen meiner bør prioriterast i kommunestyreperioden. Det er i hovudsak i dette kapittelet kommunestyret kan/bør gjera endringar eller suppleringar.

#### **Tekst og tabell frå kapittel 7 i planstrategien:**

Revisjonar og utarbeidingar som kan gjerast internt av den einkilde eining kan setjast i gong og prioriterast ut i frå einingane sine behov. Dette bør inngå som ein del av rådmannen sin internkontroll. Større planarbeid som det må setjast av mykje tid til eller løyvast ekstra midlar til vert lista opp i tabellen under. Det er desse planane som må inngå i økonomiplanen og kommunestyret sitt årshjul.

*Tabell over prioriterte, store planarbeid for kommunestyreperioden 2019-2023:*

Prioritet	Plannamn	Eining	Skildring/kommentar/oppstart
1	Kommuneplanens samfunnsdel	Samfunnsutvikling	Samfunnet har endra seg mykje sidan vedtaksåret 2007, me treng eit oppdatert kunnskapsgrunnlag og eit heilt nytt plandokument. Oppstart snarast.
1	Kommunedelplan for akvakultur	Samfunnsutvikling	Utvikling innanfor akvakulturnæringa har gjort at det er ynskje om endringar i areala som er avsette til akvakultur i kommuneplankartet. Det er difor behov for ei snarleg rullering av sjøareala med fokus på akvakultur. Oppstart 2020. Innleigd konsulenthjelp.
2	Detaljreguleringsplan for bustader på Erikajordet	Samfunnsutvikling	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år, oppstart 2021. Innleigd konsulenthjelp.
2	Detaljreguleringsplan for strandpromenade Ådland-Bjørkheim	Samfunnsutvikling	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år, oppstart 2021. Innleigd konsulenthjelp. Masterstudent skal

2	Kommuneplanens arealdel	Samfunnsutvikling	gjera eit forprosjekt våren 2020. Oppstart i løpet av 2021, så snart samfunnsdelen er vedteken.
<b>Prioritet</b>	<b>Plannamn</b>	<b>Eining</b>	<b>Skildring/kommentar/oppstart</b>
1	Økonomi-reglementet	Rådmannskontoret	Gjeldande reglement er overmodent for revisjon.
1	Vidaredelegering av rådmannen sitt mynde	Rådmannskontoret	Arbeidet vil krevja ein del involvering frå einingane, i tillegg til at det må vera ein prosjektansvarleg.
2	IKT-reglement for tilsette	Rådmannskontoret	Heng saman med innføringa av GDPR m.m. Det er eigentleg behov for eit eige internkontrollsystem knytt til IKT/datatryggleik, jf. krav i lovverket. Dersom arbeidet skal gjerast skikkeleg, må det vera ein prosjektansvarleg som har tilstrekkeleg tidsressurs.
2	Revisjon av internkontrollsystemet	Rådmannskontoret	Behov for revisjon av prosedyre for korleis internkontrollen vert følgd opp. Me brukar kommuneforlaget sitt system, og det er tid for å undersøka om der finst betre system.
3	Beredskapsplan	Rådmannskontoret	Skal reviderast så snart ny overordna ROS-analyse ligg føre i samband med kommuneplanens arealdel.
<b>Prioritet</b>	<b>Plannamn</b>	<b>Eining</b>	<b>Skildring/kommentar/oppstart</b>
1	Arkivplan	Innbyggjarservice	Lovpålagt jf. arkivloven § 2. Oppstart snarast. Det må setjast av tid i eininga.
2	Kulturplan	Innbyggjarservice	Planperioden er utgått, og planen må fornyast.

07.02.2020

# Kommunal planstrategi

2020 - 2023



**SAMNANGER KOMMUNE**

Framlegg til politisk handsaming i naturutvalet og  
kommunestyret

## Innhald

1.	Innleiing .....	2
1.1	Om kommunal planstrategi.....	2
1.2	Prosess.....	2
2.	Kommunen sitt plansystem.....	3
3.	Nasjonale forventningar til regional og kommunal planlegging 2019-2023.....	4
4.	FN sine berekraftsmål .....	4
5.	Folkehelse rapport – Samandrag og hovudfunn .....	5
5.1	Innleiing om folkehelse rapporten .....	5
5.2	Befolkninga i kommunen.....	6
5.3	Referansar til kapitla i folkehelse rapporten.....	7
6.	Sektorane sine planar, behov og planbehov .....	8
6.1.	Eining for samfunnsutvikling .....	8
6.2.	Eining for innbyggjarservice .....	11
6.3.	Eining for helse .....	12
6.4.	Eining for pleie og omsorg.....	12
6.5	Eining for barnehage .....	13
6.6	Eining for Samnanger barneskule.....	14
6.7	Eining for Samnanger ungdomsskule .....	15
6.8	Rådmannskontoret.....	18
7.	Kommunen sitt samla planbehov.....	20
8.	Vedlegg .....	21



## 1. Innleiing

### 1.1 Om kommunal planstrategi

Plan- og bygningslova § 10-1 stiller krav om at kommunal planstrategi skal utarbeidast av kommunen og vedtakast seinast eitt år etter at nytt kommunestyre har konstituert seg. Planstrategien skal oppsummera kommunen sitt planbehov, og rangera kva planar kommunestyret ynskjer å prioritera utarbeiding eller rullering av i valperioden.

Den kommunale planstrategien er eit hjelpemiddel for det nye kommunestyret til å avklara kva for planoppgåver kommunen skal prioritera i valperioden for å møta kommunen sine behov. Eit viktig siktemål er å styrka den politiske styringa av kva planoppgåver som skal prioriterast. Arbeidet med kommunal planstrategi vil gje ei betre og meir systematisk vurdering av kommunen sitt planbehov slik at kommunen betre kan møta dei aktuelle utfordringane.

Planstrategien set eit sterkt fokus på at planlegginga skal vera behovsstyrt og ikkje gjerast meir omfattande enn nødvendig. Dette er også nedfelt i plan- og bygningslova § 3-1 tredje ledd om oppgåver og omsyn i planlegging etter lova.

Gjennom vedtaket av den kommunale planstrategien skal det nye kommunestyret ta stilling til om kommuneplanen heilt eller delvis skal reviderast. Planstrategien er også eit eigna verkty for å vurdere kommunen sit plansystem, planressursar og samla planbehov i kommunestyreperioden knytt til kommunedelplanar, tema- og sektor(fag)planar.

Den kommunale planstrategien er ikkje ein plan. Kommunal planstrategi er følgeleg ikkje ein arena for å vedta mål og strategiar, men å drøfta utviklingstrekk i kommunen som samfunn og organisasjon som grunnlag for å vurdere planbehovet i kommunestyreperioden.

Planstrategien bør omfatta ei drøfting av kommunen sine strategiske val knytt til samfunnsutvikling, herunder langsiktig arealbruk, miljøutfordringar, sektorane si verksemd og ei vurdering av kommunen sitt planbehov i valperioden.

### 1.2 Prosess

Proessen med å utarbeida kommunal planstrategi vart starta opp 26.04.2018, men då som planstrategi for 2018-2021, med planlagt endeleg vedtak i november 2018. Av ulike grunnar vart ikkje dette løpet gjennomført.

Det vart henta inn oversikt frå sektor- og einingsleiarane på planstatus og planbehov ute i einingane hausten 2018.

Våren 2019 vart det starta opp felles prosess med utarbeiding av folkehelseoversikt og ny planstrategi for kommunestyreperioden 2019-2023. Proessen har vore leia av folkehelsekoordinator og planleggjar. Rådmann, assisterande rådmann og leiarforum har delteke i proessen.

Folkehelse rapporten er forankra hos rådmannen. Styringsgruppa for folkehelse rapporten har vore sett saman av rådmann, assisterande rådmann, folkehelsekoordinator og planleggjar.

Folkehelsekoordinator har innhenta statistikk og saman med planleggjar gjennomført dialogmøter med leiarar og fagpersonar frå dei ulike avdelingane.

Folkehelse rapporten utgjer kunnskapsgrunnlaget for planstrategien, og er eit administrativt vedlegg til denne. Planstrategien skal handsamast av naturutvalet og kommunestyret i februar og mars 2020, leggjast ut til offentleg ettersyn i 30 dagar, og deretter endeleg handsamast av kommunestyret 30. april 2020.

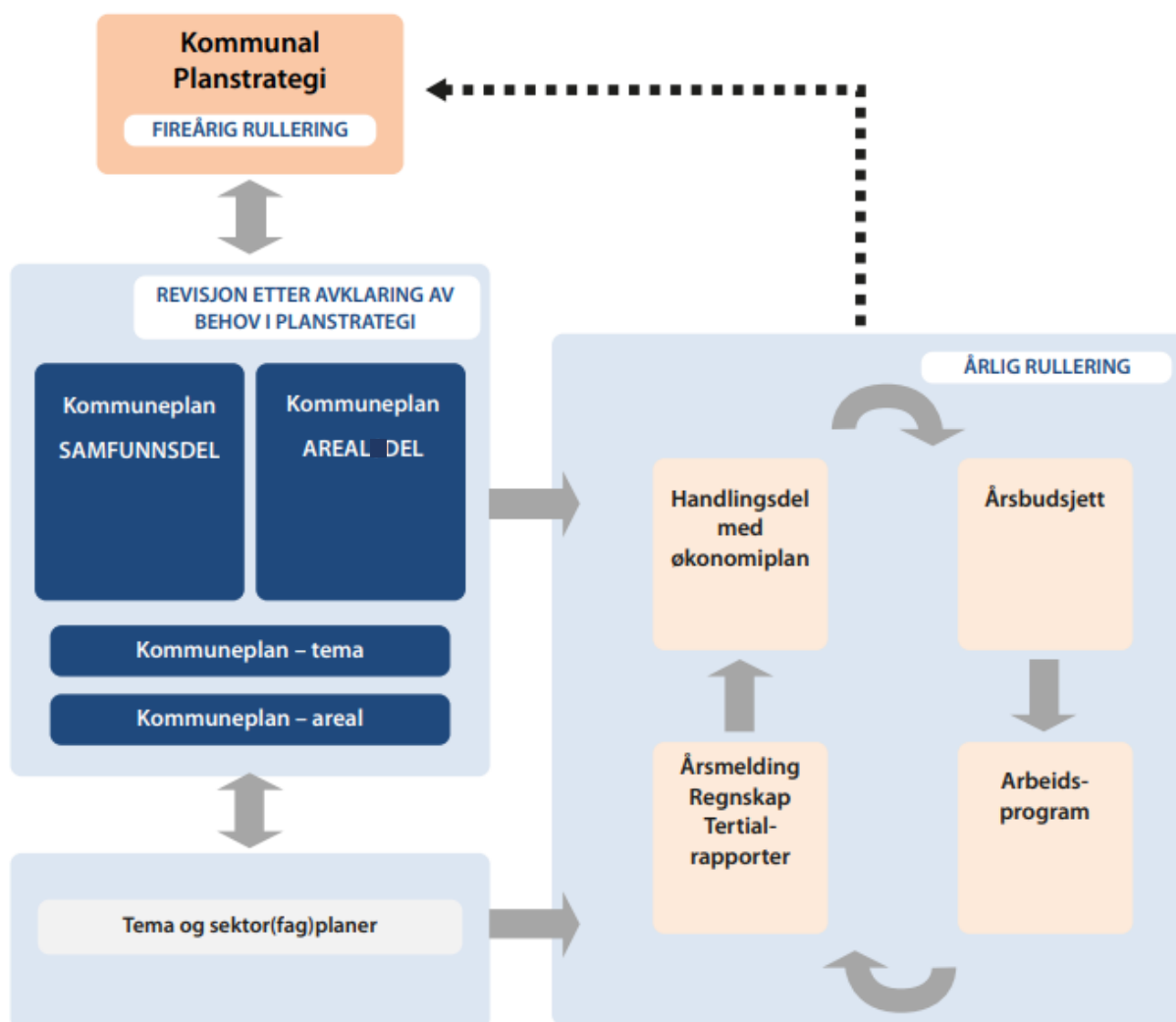
## 2. Kommunen sitt plansystem

Målet med kommunane sitt plansystem er mellom anna å prøva å styra samfunnsutviklinga i ønskt retning gjennom langsiktig tenking, gje grunnlag for gode og strategiske val, samordna mål- og ressursinnsats i kommunen og forankra ulike tema i politisk og administrativ leiing.

Planleggingsprosessane skal også styrkja samarbeidet mellom ulike faggrupper og sektorar, og få fram ulike relevante grupper sine interesser og kunnskarar gjennom deltaking og medverknad.

Kommunane har både lovpålagde og ikkje lovpålagde planoppgåver, dette gjeld både planoppgåver etter plan- og bygningslova og planlegging etter anna sektorlovverk. Andre planar må ein ha fordi dei er ein føresetnad for å få del i statlege tilskotsordningar. Ulike relevante plantypar som kan nemnast i samanheng med den kommunale planstrategien inkluderer kommuneplan, kommunedelplanar, reguleringsplanar, sektorplanar, temaplanar og handlingsplanar.

Kommuneplanen er Samnanger kommune sin overordna, langsiktige plan, og det viktigaste strategiske styringsdokumentet. Kommuneplanen består av ein samfunnsdel (forkorting: KPS) og ein arealdel (forkorting: KPA), og har eit 12-årsperspektiv, men gjennom planstrategien skal det kvar fjerde år vurderast om det er behov for revisjon av planen.



Figur 1. Det kommunale plansystemet.

### 3. Nasjonale forventningar til regional og kommunal planlegging 2019-2023

Regjeringa skal kvart fjerde år leggje fram nasjonale forventningar til regional og kommunal planlegging for å fremje ei berekraftig utvikling i heile landet. Det går fram av plan- og bygningslova § 6-1. Dei nasjonale forventningane skal følgjast opp i arbeidet med planstrategiar og planar i fylkeskommunane og kommunane og ligg til grunn for dei statlege myndigheitene sin medverknad i planlegginga.

Regjeringa legg vekt på at vi står overfor fire store utfordringar:

- å skape eit berekraftig velferdssamfunn
- å skape eit økologisk berekraftig samfunn gjennom mellom anna ein offensiv klimapolitikk og ei forsvarleg ressursforvaltning
- å skape eit sosialt berekraftig samfunn
- å skape eit trygt samfunn for alle

Regjeringa har bestemt at dei 17 berekraftmåla til FN, som Noreg har slutta seg til, skal vera det politiske hovudsporet for å ta tak i dei største utfordringane i vår tid, også i Noreg. Det er difor viktig at berekraftmåla blir ein del av grunnlaget for samfunns- og arealplanlegginga.

### 4. FN sine berekraftsmål

I 2015 vedtok FNs generalforsamling 2030-agendaen for berekraftig utvikling. Agendaen har 17 utviklingsmål for å fremje sosial, miljømessig og økonomisk berekraft. FNs berekraftsmål er verdas felles arbeidsplan, mellom anna for å sikre sosial rettferd og god helse og stansa tap av naturmangfald og klimaendringar. Måla skal visa veg mot ei berekraftig utvikling på kort og lang sikt.

FN sine berekraftsmål skal liggja til grunn for alt me gjer. Det er formulert 17 hovudmål med ei rekkje delmål, og mange av desse er relevante å ta omsyn til i kommunen si daglege drift og forvaltning.

Berekraftmåla som er mest relevante for oss er tekne med i folkehelse rapporten, som utgjer grunnlagsinformasjonen til planstrategien.



Figur 2. FN sine berekraftsmål i kortversjon.

## 5. Folkehelse rapport – Samandrag og hovudfunn

Kortversjon av folkehelse rapporten ligg som vedlegg til planstrategien. Fullversjonen, med all statistikk inkludert, er på 160 sider og er å finna på kommunen si heimeside:

<https://www.samnanger.kommune.no/aktuelt/siste-nytt/folkehelse rapport-2019-2023.33587.aspx>.

Teksten som følgjer i dette kapittelet er berre ei skildring av kva folkehelse rapporten er og skildring av statistikk om befolkningsgrunnlaget i kommunen.

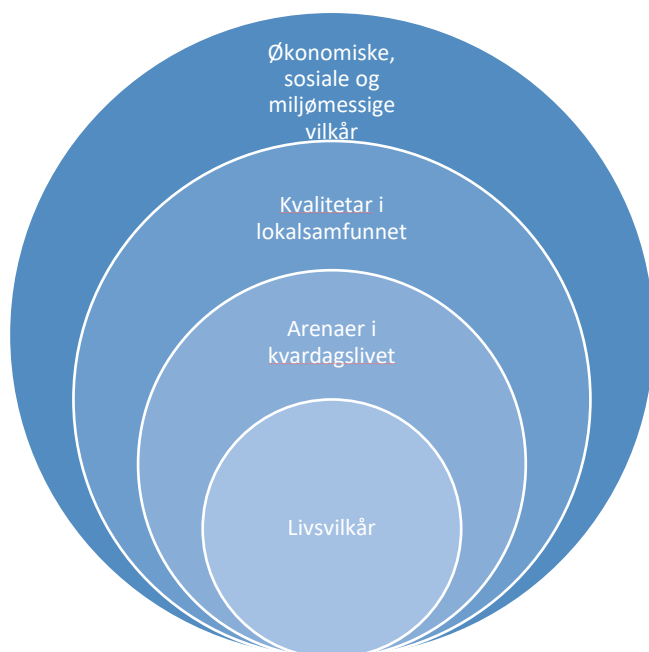
### 5.1 Innleiing om folkehelse rapporten

I følgje lov om folkehelse arbeid skal kommunen fremma folkehelse innan dei oppgåver og med dei verkemiddel kommunen er tillagt, blant anna gjennom lokal utvikling og planlegging, forvaltning og tenesteyting. For å kunne utføre desse oppgåvene må me veta korleis «det står til» med folkehelse i kommunen.

Oversiktsdokumentet skal ligga til grunn for kommunen sitt langsiktige folkehelse arbeid. Det skal vera med å danna grunnlag for arbeid med kommunal planstrategi, gje grunnlag for utarbeiding av andre kommunale planar, gje større forståing for årsakssamanhengar, støtta opp under lokale ressursar og fremja eit heilskapleg planarbeid.

#### Kva påverkar helse vår?

OsloMet har utarbeidd ein modell som viser «laga» eller «dimensjonane» av forhold som verkar inn på helse. Den inste sirkelen tek føre seg påverknadsfaktorar som er grunnleggande for helse. Ei rekke føresetnader for utvikling blir lagt allereie i mor sitt liv. Me er prisgitte den familien me vert fødd inn i, og dei oppvekstvilkåra som følgjer med, som bustad, nærmiljø, skule og vener. Dei vilkåra me veks opp i dannar grunnlaget for resten av livet, kva kunnskap me klarar å tileigne oss, val av fritidsaktivitetar, utdanning og levevanar. Det spelar óg inn på kva inntekt og arbeid me får, og kva bustadområde me bur i. Vidare spelar det inn på kva vilkår ein som føresette kan gje barna. Personlegdom, individuelle styrkar og svakheiter er ulikt fordelt, det er ikkje vist at desse er knytt til foreldre sin bakgrunn. Kvar av oss opererer innanfor rammene av eige liv. Livsvilkår er i denne samanheng individet sine moglegheiter for å kunne utnytte sitt potensial. Graden av heilskapleg tenking i sirklane rundt individet er med på å bestemme i kva grad dette potensialet vert nådd.



Figur 3. Modell som syner dimensjonane av forhold som verkar inn på helse.

### Korleis «målar» me status på folkehelsa i Samnanger kommune?

Noreg har slutta seg til dei 17 berekraftsmåla til FN. Dette er globale mål for berekraftig utvikling fram mot 2030. Det bør difor vera eit mål for Samnanger kommune å ligga betre an enn landsnivået ved samanlikning av statistikkar. Utviklinga i kommunen vår vil seia noko om me går i positiv eller negativ retning. Statistikken i folkehelse rapporten er såleis eit grunnlag for dei vidare drøftingane: Kva er årsaken til at det er slik hos oss? Kva vil konsekvensen for innbyggjarane vera? Og kva har dette å sei for kommunen vår?

#### 5.2 Befolkninga i kommunen

Per 2018 er innbyggjartalet i Samnanger 2465. Framskriven befolkning visar at innbyggjartalet vil minka fram mot år 2040 til 2213 innbyggjarar. Det vil verta færre i aldergruppa 0-44 år medan det vil verta fleire innbyggjarar frå 75 år og oppover.

Det er flest innbyggjarane i Samnanger er i aldersgruppa 45-64 år og tilsvarar 27%. Aldersgruppa 25-44 år er den neststørste med 23%. Me har færre innbyggjarar frå 0-44 år enn landssnittet og fleire eller likt frå 45-90 år+.

Per 2018 bur det 1186 kvinner og 1277 menn i kommunen. Talet fødselar har variert mykje dei siste åra frå 26 fødselar i 2015, 39 i 2016, 16 i 2017 og 30 i 2018.

Forventa levealder til kvinner i Samnanger er 85 år og er 1,5 år lenger forventa levealder enn landssnittet. Forventa levealder for menn i Samnanger er 79,3 år og er lik landssnittet.

9,3% av innbyggjarane i Samnanger er innvandrarar eller norskfødde med innvandrarforeldre. Dette er 8 % lågare enn landssnittet og 5,2% lågare enn fylkessnittet.

63,5% av innbyggjarane er i yrkesaktiv alder frå 16-66 år. Me har noko færre i yrkesaktiv alder enn gjennomsnittet for landet og Hordaland fylke, men utviklinga i Samnanger har holdt seg stabil.

Arbeidsledigheten i Samnanger er noko lågare enn i landet og fylket og utviklinga har vore stabil.

Det er færre som skil og separerar seg i kommunen vår samstundes som det er fleire einslege 80 år+.

Me har færre åleinebuande samanlikna både med fylket og landet. 47,3% av dei åleinebuande i kommunen er 75 år+.

Det er færre barn av eineforsørgarar i Samnanger samanlikna med landet og fylket.

Statistikken visar at 80% av Samningane har fullført VGS eller høgare utdanning per 2017 (30-39 år). Her ligg me 1% under landssnittet og 3% under fylkessnittet. Utviklinga i Samnanger vore negativ då me låg på 86% i 2014.

### 5.3 Referansar til kapitla i folkehelse rapporten

Den korte versjonen av folkehelse rapporten er på 40 sider, og av plassomsyn er det valt å ha denne som vedlegg til planstrategien. Dei resterande kapitla i folkehelse oversikta er lista opp under, og teksten kan lesast i både kort og lang versjon av rapporten:

#### 2.0 Oppvekst og levekår

- 2.1 Korleis er det å gå i barnehage i kommunen?
- 2.2 Korleis er det å gå på barneskule og SFO i kommunen?
- 2.3 Korleis er det å gå på ungdomsskule i kommunen?
- 2.4 Felles for grunnskule og SFO
- 2.5 Vidaregåande skule
- 2.6 Barnevern
- 2.7 Korleis er det å arbeide her?
- 2.8 Sjukefråver
- 2.9 Korleis er bustadtilhøva i kommunen?
- 2.10 Korleis er dei økonomiske forholda, og i kva grad er det skilnader?

#### 3.0 Fysisk, biologisk, kjemisk og sosialt miljø

- 3.1 Korleis er det fysiske miljøet?
- 3.2 Kjemisk og biologisk miljø
- 3.3 Kva sider ved det sosiale miljøet bør me vera særskild merksame på?
- 3.4 Er dei sosiale møteplassane og arenaene gode og mange nok?

#### 4.0 Skadar og ulukker

#### 5.0 Helserelatert åtferd

#### 6.0 Helsetilstand

## 6. Sektorane sine planar, behov og planbehov

Planstrategien bør i følge plan- og bygningslova § 10 omfatta ei skildring av samfunnsutviklinga, herunder langsiktig arealbruk, miljøutfordringar, sektorane si verksemd og ei vurdering av kommunen sitt planbehov.

Folkehelse rapporten utgjer eit breitt faktagrunnlag om alle sektorar, der det blir skissert forklaringar og konsekvensar, og gjennom planstrategien skal kommunen avgjera kva delar av dette faktagrunnlaget som skal avklarast eller utgreiast ved bruk av planlegging, samt sektorane sitt eige syn på kva planbehov dei har.

### 6.1. Eining for samfunnsutvikling

Eining for samfunnsutvikling består av teknisk drift og teknisk forvaltning, og dekkjer fagområda næring, klima og kommunaltekniske tenester.

#### **Kommuneplanens samfunnsdel**

[Samfunnsdelen](#) skal vera retningsgjevande for kommunen sin politikk i planperioden og utgjer grunnlaget for dei andre planane våre. Gjeldande samfunnsdel gjaldt for åra 2007-2017, og det er på høg tid å revidera den. Me treng eit oppdatert kunnskapsgrunnlag, og politikarane må staka ut kursen for kor kommunen skal gå vidare.

Samfunnet har endra seg mykje sidan samfunnsdelen vart utarbeidd og vedteken, og her er det behov for eit heilt nytt plandokument. Denne planen må bli prioritert høgt i starten av kommunestyreperioden. Plan- og bygningslova krev at ein kvart 4. år vurderer behovet for revisjon av samfunnsdelen og arealdelen, gjennom arbeidet med planstrategien.

#### **Kommuneplanens arealdel**

[Kommuneplanens arealdel](#) viser noverande og framtidig arealdisponering i kommunen. Han gjev rammer og vilkår for nye tiltak, ny arealbruk og kva omsyn som må takast. Saman med føresegnene er arealplankartet juridisk bindande.

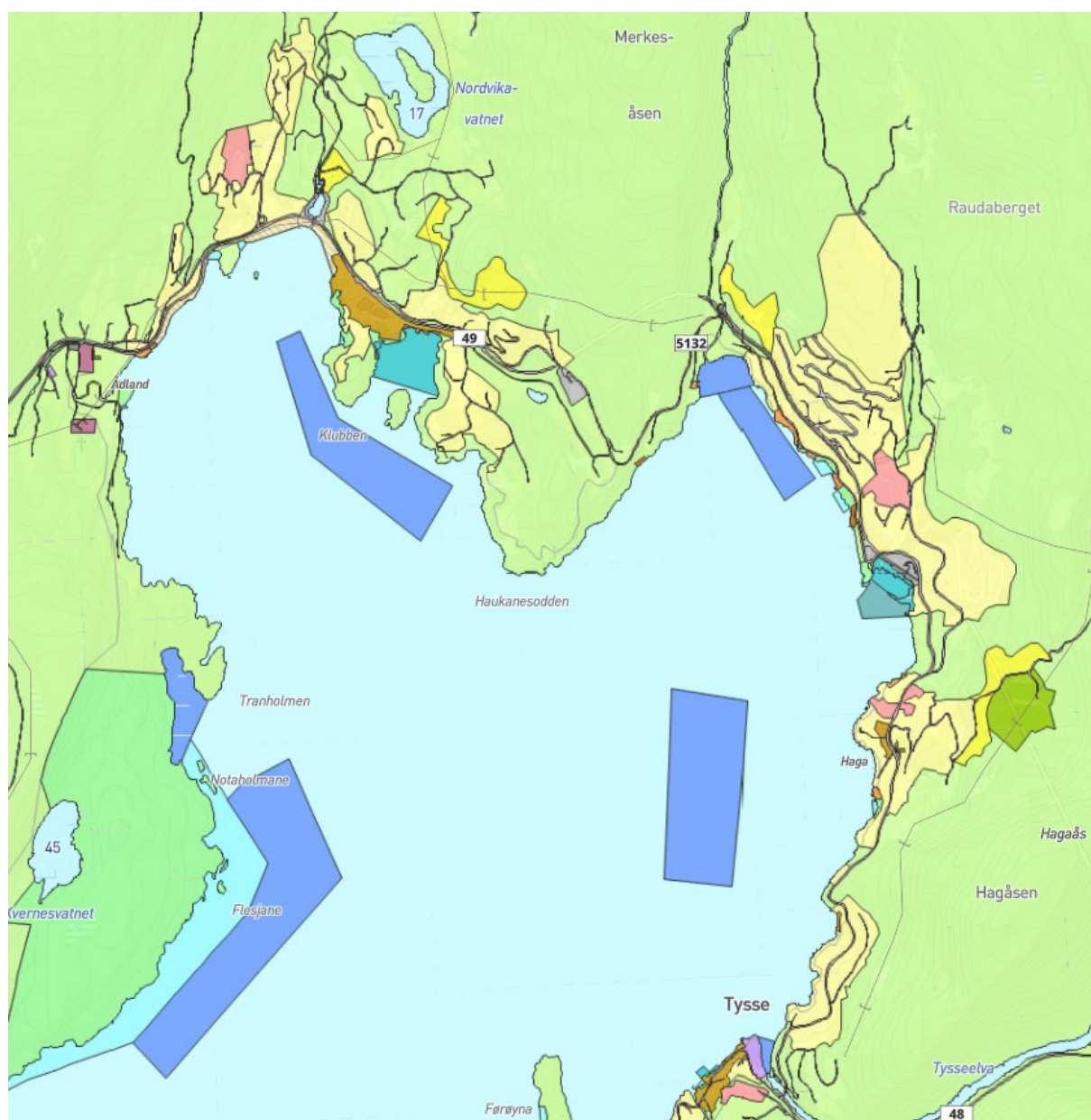
Kommuneplanens arealdel er frå 2017/2018 og denne har me no gode erfaringar med bruken av, samt enkelte ting som bør justerast. Det har ikkje blitt gjort endringar for sjøareala sidan 2012, då kommunedelplan for kystsona vart vedteken. Kystsonenplanen vart i 2017 innbakt i eit felles arealplankart for heile kommunen sitt areal. Utvikling innanfor akvakulturnæringa har gjort at det er ynskje om enkelte endringar i areala som er avsette til akvakultur i kommuneplankartet. Det er difor behov for ei snarleg rullering av sjøareala med fokus på akvakultur, gjerne som ein kommunedelplan for akvakultur. Det høver tidsmessig bra med ei rullering av arealplanen på land så snart ny samfunnsdel er ferdigstilt, ca 2021.

Kommuneplanens arealdel vart ved førre rullering utarbeidd utelukkande med eigne ressursar. Dette er enormt ressurskrevjande, og planleggjaren får i periodar ikkje høve til å utføra vanleg sakshandsaming, samt at prosessen tek svært lang tid. Ved neste rullering må det stillast fleire ressursar til disposisjon for gjennomføring av arbeidet.

#### **Langsiktig arealbruk**

Ut i frå klima- og miljøomsyn vert det i kommuneplanens arealdel lagt opp til fortetting og nyetableringar i og rundt eksisterande befolkningskonsentrasjonar i området frå Haga til Nordbygda. Hovudvekta vil koma rundt Bjørkheim.





Figur 4. Langsiktig arealbruk – utsnitt av kommuneplankartet rundt sentrale delar av Samnanger. Gul farge (mørk og lys) er bustadområde, brun er sentrumsområde, raud er offentlig føremål.

### Overordna risiko- og sårbarheitsanalyse

Dette er ikkje eigentleg ein plan, men den er nært knytt opp til kommuneplanen, og til mange av sektorane sine planar, til dømes beredskapsplanen.

Analysen vart vedteken i 2019. Det er laga ein gjennomføringsplan for oppfølging av avdekt risiko og sårbarheit i kommunen. Tiltaka skal vera utførte innan utgangen av 2020. Ny analyse skal føreliggja i samband med gjennomføring av KPA og vera grunnlaget for revisjon av beredskapsplanen.

### Reguleringsplanar

Område- og detaljreguleringsplanar som kommunen ynskjer å få utarbeidd vert ofte kjøpt inn frå eksterne konsulentar, då dette er svært omfattande og detaljert arbeid som kommunen ikkje har eigne ressursar til. Det vert lagt vekt på eit tett samarbeid mellom kommuneplanleggjar og konsulent slik at arbeidet som vert utført er i tråd med kommunen si bestilling.



Tabell 1. Eksisterande planar som Eining for samfunnsutvikling har ansvar for, med vurdering av revisjonsbehovet.

Plannamn	Vedtaksår	Vurdering
Kommuneplanens samfunnsdel	2007	Må reviderast snarast. Høg prioritet.
Kommuneplanens arealdel	2017/2018	Oppstart av revisjon rett etter vedtak av samfunnsdelen.
Overordna risiko- og sårbarheitsanalyse	2019	Dette er ingen plan, men det må lagast ein plan for oppfølging av avdekt risiko og sårbarheit. Høg prioritet, men den kan utførast med eigne ressursar i eininga.
Kommunedelplan for små vasskraftverk (tema)	2015	Kan stå seg ei tid til.
Klima- og energiplan (kommunedelplan - tema)	2010	Bør reviderast. Truleg ein mindre jobb.
Trafikksikringsplan (kommunedelplan - tema)	2017	Planperioden er 2017-2021, slik at rullering bør startast opp seinast i starten av 2021.
Områdereguleringsplan for Bjørkheimsområdet	2013	Skal reviderast i 2020, oppstartsvedtak er gjort og planen er inkludert i budsjettet for 2020.
Områdereguleringsplan for Øvre Rolvsvåg industriområde	2014	Er ikkje ferdig utbygd og kan stå seg ei tid til utan endringar.
Detaljreguleringsplanar som skal halda fram med å gjelda		Kommuneplanens arealdel er rette staden å gjera ei vurdering av eksisterande reguleringsplanar.
Vatn og avlaup. Standard abonnementsvilkår	2015	Auka avgifter for å dekkja inn VA-utbygging. Bør reviderast.
VA-norm	2016	Standardisera automatikkleverandør og SD-anlegg. Bør reviderast 2021.

Tabell 2. Behov for nye planar innanfor Eining for samfunnsutvikling

Plannamn	Oppstartsår	Vurdering
Kommunedelplan for akvakultur	2019	Utvikling innanfor akvakulturnæringa har gjort at det er ynskje om enkelte endringar i areala som er avsette til akvakultur i kommuneplankartet. Det er difor behov for ei snarleg rullering av sjøareala med fokus på akvakultur.
Detaljreguleringsplan for vatn, avløp og gang- og sykkelveg i Eikedalen	2019	Skal utarbeidast i 2020, oppstartsvedtak er gjort og den er inkludert i budsjettet for 2020. Hovudsakleg bruk av konsulent.
Detaljreguleringsplan for bustader på Erikajordet	2021	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år.
Detaljreguleringsplan for strandpromenade Ådland-Bjørkheim	2021	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år. Masterstudent skal gjera eit forprosjekt våren 2020.

## 6.2. Eining for innbyggjarservice

Eining for innbyggjarservice består av dei tidlegare einingane for kultur, fellestenesta og NAV.

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Kulturavdelinga				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Kulturminne	2013 (2012-2020)	Tidsmessig god	Ja	
Idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv	2014 (2014-2024)	Tidsmessig god	Ja	
Kulturplan	2009 (2009-2013 (2020))	Må fornyast	Ja	2019/2020
Rammeplan for kulturskolen	2016	Tidsmessig god	Ja	
Plan for folkehelse	2012 (2012-2020)	Bør reviderast tidsmessig.	Nei/delvis. Kvart 4. år før nytt kommunestyre skal det lagast ei folkehelseoversikt med status, vurdering av konsekvensar og årsaksforhold. Dette dokumentet skal ikkje avgjera tiltak, men skal visa dei utfordringane og tendensane som er fins i kommunen. Informasjonen skal nyttast som bakgrunn for alle andre kommunale planar. Alle kommunale	2020
			planar bør ha eit eige felt om folkehelse. Likevel bør me ha eit vedteke dokument som visar visjon, mål og satsingsdråpar slik som i den noverande folkehelseplanen.	
Folkehelseoversikt	Nr 1 publisert i 2014 Nr 2 aldri publisert (2015)	Må fornyast	Folkehelsekoordinator sitt i ei arb.gruppe med HFK kor me lagar ein mal for folkehelseoversikt som alle kommunar kan bruka. Oversikta skal vera over helsetilstanden i befolkninga og dei positive og negative faktorane som kan verke inn på denne. Informasjonen om folkehelse skal ligga til grunn for arbeid knytt til plan- og bygningslova, og vera eit grunnlag for planstrategien. Det vert kalla inn til møte i rådmannsgruppa for vidare arbeid med oversikta i september.	Seinast innan utgangen av 2019.
Retningsliner for kulturmidlar	2013	Bør fornyast	Ja	2018
Retningsliner for kulturpris	2013	Bør fornyast	Ja	2018
Frivilligerklæring	Oppstart 2016 – ikkje ferdigstilt	Må gjerast ferdig.	Ja.	2018/2019
Plan for den kulturelle skulesekken	2016-2019	Treng ikkje politisk vedtak, men må ha plan for å få midlar.	Ja.	Må rullerast innan utgangen av 2019.

Prioriteringar i eininga for planperioden: Kulturavdelinga			
Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Plan for den kulturelle skulesekken	Må rullerast innen utgangen av 2019 for tildeling av midlar.	Ansvar kulturmedarbeidar. Møter med skulekontaktar, biblioteksjef, kulturleiar og kulturskulerektor.
2	Kulturplan	Bør fornyast i 2019/2020.	Ansvar kulturleiar. Avdelingsmøter, folkemøter.
3	Frivilligerklæring	Arbeidet med frivilligerklæringa starta i 2016 og bør gjerast ferdig så snart som råd for at ikkje informasjonen som er henta inn til no vert for gamal.	Ansvar frivilligkoordinator. Me er tildel kr 20 000 til inspirator og prosessstyrar.
4	Plan for friluftslivets ferdsselsårer	Kommunen har forplikta aeg til å laga planen gjennom mottak av tilskot frå HFK. Oppstart 2020.	

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Sørvissenteret				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Arkivplan			Lovpålagt jf. Arkivloven §2	Snarast
Alkoholpolitisk handlingsplan (ein del av ruspolitisk handlingsplan)	15.02.2007		Lovpålagt jf Alkoholloven §1-7d	Seinast i første KS i ny kommunestyreperiode 2019.
Godtgjersle til folkevalde	27.09.2007 (ajourført 22.12.2017)			Seinast i første KS i ny kommunestyreperiode 2019.
Kommunestyret- og politiske utval – reglement	25.09.2013			Seinast i første KS i ny kommunestyreperiode 2019.
Opplæringsplan for tilsette – generell del	27.10.2005			Kvart 4 år (sjå pkt. 11 i planen)]

### 6.3. Eining for helse

Oversikt over gjeldande planar og planbehov i eininga: Helse				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen?	Når bør planen reviderast?
Rus- og psykiatriplan	2007		Ja	Bør ferdigstillast 2020
Smittevernplan	2015		Ja	
Handlingsplan retta mot sjølv mord	Ny plan		Ja	Bør lagast i 2020

### 6.4. Eining for pleie og omsorg

Oversikt over gjeldande planar og planbehov i eininga: Pleie og omsorg				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen?	Når bør planen reviderast?
Helse- og omsorgsplan	2008	Ny planperiode 2020-2025	Ja	Ferdigstillast 2020
Demensplan		Har ikkje hatt eigen plan, men dette må me ha.	Ja	Ferdigstillast 2021
Rehabiliteringsplan		Er ferdig og er ute til høyring.	Ja	Ferdigstillast 2020

Leva heile livet		Pågåande planarbeid	Ja	Ferdigstillast 2020
Handlingsplan for vaksne personar med nedsett funksjonsevne	2008		Ja	Ferdigstillast 2021

## 6.5 Eining for barnehage

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Barnehageeininga				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Vedtekter for dei kommunale barnehagane	Revidert juni 2018		ja	når det kjem nye lovendingar elles etter trong
Strategiplan for oppvekst og kultur	09.06.16	Felles mål for oppvekst . Dette er ein viktig plan	ja	Rett før den går ut slutten 2019 / 2020
Årsplan for barnehagen	Januar 2018	Pålagt plan / lokal plan tufta på rammeplan	ja	Kvart år
internkontrollhandbok		For alle i kommunen	ja	???
Stillingsomtaler for alle i barnehagen	01.06.15		ja	???
Plan for overgang barnehage skule	??		ja	??
Rutine for medisinhandtering			ja	??
Handlingsplan ved brann			ja	Etter trong
Handlingsplan ved alvorlege ulykker			ja	Etter trong
Rutiner for oppfølging av sjukemeldte				

- Internkontrollhandbok vart vedteken 17.01.2018
- Plan for overgang barnehage – skule vart revidert 20.02.2019

Oversikt over manglande planar/vedtekter/reglement/framtidige behov i eininga: Barnehageeininga		
Namn	Vurdering/evaluering	Når bør planen verte vedteken?
Plan for kompetanseheving skule og barnehage	Treng nye prioritering for satsingsområde /	?
Plan for godt psykososialt barnehagemiljø ( førebygging og tiltaksplan viss me oppdagar mobbing i barnehagen)	Barnehage og skule skal revidere planar i hvøe til nye lover og forskifter	vår 2019
Plan for språkarbeid i barnehagen	Nedskrevne rutiner for korleis me driv språkarbeidet i barnehagane	2019

Prioriteringar i eininga for planperioden: Barnehageeininga			
Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Ny årsplan 2019	Me held på å lage ei ny plan tufta på den nye rammeplanen	
2	Plan for godt psykososialt miljø i barnehagane		
3	Plan for språkarbeid i barnehagane		

## 6.6 Eining for Samnanger barneskule

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Samnanger barneskule				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Skulen sitt ordensreglement	2013			
Strategiplan for oppvekst og kultur 2016 - 2019	09.06.16			
Handlingsplan ved mobbing	2013			
Varslingskjema v/mistanke el. kjennskap til brot på §9a	2018			
Aktivitetsplan ved brot på §9A	2018			
Tilsynsrutinar	2013			
Signert teiepliktskjema	Fortløpande			
Pårørandeliste	Fortløpande			
Gyldig politiattest ev. helse-erklæring	Fortløpande			
Handlingsplan ved brann	2015			
Handlingsplan ved ulukker/anfall	2015			
Handlingsplan ved alvorlege ulukker	2015			
Handlingsplan ved vold og alvorlege hendingar	2017			
Rutinar ved brot på Opplæringslova §§9A – 4 og 9A -5.	2018			
Rutinar ved fråvær				
Rutinar ved oppfølging av sjukmeldte	2018			
Informasjonshefte til føresette ved skulen	2018			
Reglar for friminutta	2013			
Avviksmelding/Skademelding	2018			
Varslingsplakaten				
Sfo vedtekter	15.12.16			
Infohefte til vikarar på sfo	2018			
Retningslinjer for leksetid/tilsyn	2013			
Når ein medarbeidar dør	2013			
Medarbeidersamtale	2013			
Oppfølging av sjukmeldte	2013			
Medisinmapper	2103			

Stillingsomtalar	2015?			
Rutinar ved tilmelding PPT	Nye rutiner under utarbeiding			
Ressursteammodellen v/PPT - skule	2016			
Konsultasjoner barneverntenesta	2018			
«Leseløftet# - Handlingsplan for lesing i Samnanger kommune	20. mai 2011			
Overgangsplan bhg. og skule	2015			
Plan fot utleige	2015			
Den kulturelle skulesekken				
Rutinar ved enkeltvedtak				
Plan for data og IKT i skulen				
Halvårsplan i alle fag/årsplanar	Hausten 2018			
Tilsynsplan	2018			
Rutinar ved elevundersøkinga	2018			

### Prioriteringar i eininga for planperioden: Samnanger barneskule

Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Rutinar ved bekymring om ein elev er utsett for fysiske el. psykiske overgrep	Bruker Kriseportalen.no	
2	Når ein elev dør	Ta kontakt med skular som har vore i denne situasjonen.	

## 6.7 Eining for Samnanger ungdomsskule

### Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Samnanger ungdomsskule

Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Strategiplan for oppvekst og kultur 2016-2019	Formannskapet 09.06.16	Seinast 2019	ja	Seinast 2019
Forskrift for ordensreglement for skulane i Samnanger	Komunestyret 01.12.2013	Ja Er overordna for Ny plan om trygt og godt skulemiljø	Ja	Kvart 4. år og eller/ved lovendingar.
Rutinar for arbeidet med det psykososiale miljøet	2012	Må gjerast for å ta betre opp i seg §9A og læringsmiljøet. Bør skifte namn til Handlingsplan for trygt og godt skulemiljø	Ja	Snarast
Handlingsplan for sosial kompetanse	2012	Ja, bør gå inn i ny plan for trygt og godt skulemiljø	Ja	Snarast
Handlingsplan ved mobbing		Ja, bør gå inn i ny plan for trygt og godt skulemiljø	Ja	
Trivselsreglar/ordensreglar	SU okt 17	SU okt 18	Ja	Den vert revidert kvart år.
Handlingsplan ved brann	August 2018	August 2019	Ja	Den vert revidert kvart år.
Handlingsplan ved alvorlege hendingar	August 2018	Fersk og må innarbeidast	Ja	Evaluering etter 2-3 år
Handlingsplan ved alvorlege ulukker	Abonment	God å ha ved ulike hendingar, dødsfall ol.	Ja	Kriseportalen.no
«Leseløftet» - Handlingsplan for lesing i Samnanger kommune 2011-20	20. mai 2011	Ja, men skal den vera i denne forma? Jf. Leseing i alle fag (UIU satsinga)	TJA,	Må diskuteras, pedagogisk forum eller leiarmøte skule barnehage

Overgang frå barneskule til ungdomsskule	Ca 2015	Bør evaluerast	Ja	Pedagogisk forum
Rutinar i sambånd med oppfølging av nasjonale prøvar	2015	Kvalitetssikring	Ja. Endre namn? Handlingsplan for gjennomføring og oppfølging av nasjonale prøvar	Ja, ved endringar i lowerket Sektorleiar - leiarforum
Handlingsplan for gjennomføring av tentamen og eksamen	2017	Kvalitetssikring	ja	Nov 2018 Rektor SUS
Handlingsplan for skulehelsetenesta	2017	Kvalitetssikring	Ja	Helsesøster, rektorene
Handlingsplan for vurdering og karaktersettjing	04.01.2018	Kvalitetssikring	Ja	Rektor SUS
Plan for utleige		Kvalitetssikring	ja	Kommunen/Rektor
Den kulturelle skulesekken 2016-2019 (DKS)	Ny hausten 2016		Ja	Ja, seinast våren 2019 Kultur/inspektør
Rutinar for medisingjeving		Kvalitetssikring	Ja	Må lagast
Rutinar ved tilmelding PPT	Fleire – PPT/SUS	Kvalitetssikring	Ja	
Rutinar ved enkeltvedtak		Kvalitetssikring	Ja	
Informasjonshefte til nye 8. klasse	Våren 2018	Kvalitetssikring	Ja	Reviderasti mars kvart år
Plan for data og IKT i skulen			Bør ha	
Seniorplan		Forventningar		?
Kompetansehevingplan		Skaper skstruktur og forventningar	Ja	Bør ha ein plan på det i kommunen.

Kvalitetshåndbok med prosedyrer/tiltakskort	Under digital fornying	På skooler til alle tilsette	Ja, men her bør alle planane og rutine vera.	Finne ut kva er rutinar, tiltakskort og struktur.
Handlingsplan ved høg frávær	2016 frå PPT-Vaksdal	Kvalitetssikring og struktur	Ja	Tverrfagleg tenker eg.
Stillingsomtale og funksjonsomtale	2013		Ja	Bør reviderast
Rutinar ved tydeleg klasseleing		Kvalitetssikring	Ja	
Halvårsplanar i alle fag/årsplanar	Hausten 2018	Aug/sept og jan	Ja	2 gonger pr skuleår
Semesterplan/PUM plan	Hausten 2018	Haust og vår	Ja	2 gonger pr skuleår
Inspeksjonasplan	Hausten 2018	Kvalitetssikring	Ja	2 gonger pr skuleår/ ved behov
Rutinar ved vurdering	2015,	Kvalitetssikring	Ja	Ja, for å gje likskap, læringstrykk, dokumentasjon og oversikt
Rutinar ved eskursjonar	Mai 2018	Kvalitetssikring	Ja	
Rutinar ved arrangement		Kvalitetssikring	Ja	
Målbruksplan	1998	Må fornyast og i eit meir moderne realistisk bruk av nynorsk.	Truleg, men det er jo nasjonale .....??	Kommunestyrevedtak
Kvalitetssikring av elevane sitt læringsutbytte	Hausten 2018	Kvalitetssikring	Ja	Revidert kvart år.
Nettverksregar				
Plan for VFL, utviklingsprosjekt 2016-2019				
Rutinar ved brukarundersøkjingar		Elev-, foreldre-, tilsette undersøkjingar, Ung data kvart 3. år		Ståstadsanalyse og liknande

## Oversikt over manglende planar/vedtekter/reglement/framtidige behov i eininga: Samnanger ungdomsskule

Namn	Vurdering/evaluering	Når bør planen verte vedteken?
Rutinar for arbeidet med det psykososiale miljøet	Må gjerast for å ta betre opp i seg §9A og læringsmiljøet. Bør skifte namn til Handlingsplan for trygt og godt skulemiljø	Juni 2019
Plan for VFL, utviklingsprosjekt 2016-2019	For framdrift i prosjektet	Hausten 2018
Kompetansehevingsplan		
Handlingsplan for spesialundervisning/tilpassa	Organisering av spesialundervisning Kontaktlærer sitt ansvar med spesialundervisning	Har nokre notat og fått nokon maler frå PPT 06.08.18 men er ikkje uttømmande
IKTplan		
Rutnar ved vurdering	Samle og vidreutvikle retningsliner ved vurdering	
Rutinar ved tydeleg klasseleiing	Gjera den digital og tilgjengeleg	Tid
Kvalitetspermen	Mange hull....	2020
Seniorplan		? Politikkane

## Prioriteringar i eininga for planperioden: Samnanger ungdomsskule

Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Handlingsplan for trygt og godt skulemiljø	Rektor går på studiet «Skolemiljø og skoleledelse» og skal då ha prosjekt på eigen skule.	Skuleåret 2018/19 Studiet til rektor, lærebøker og reise
2	Plan for VFL, utviklingsprosjekt 2016-2019	Rektor og inspektør saman med tillittsvald og teamleiarer vedttek plan	Satt av tid hausten 2018
3	Handlingsplan for spesialundervisning/tilpassa	Trengs for å gje oversikt og bevisgjering i forhold til tilpassa opplæring	Tid
4	Rutinar ved enkeltvedtak	Struktur/kvalitetsikring	Tid
5	Rutnar ved vurdering	Må utarbeidast og samle ulike ark me har.	Tid
6	Rutinar ved tydeleg klasseleiing	Fornye	Tid
7	Rutinar for medisingjeving	Må lagast skriftleg - snarast	Tid
8	Rutinar ved tilmelding PPT	Samle alt i ein Handlingsplan for Spesialundervisning	Tid - samarbeid
9	Handlingsplan ved høg fråvær	2016 frå PPT-Vaksdal	Tverfaglegprosjekt
10	Heimesida til skulen	Slik at alle foreldre lett kan nå informasjon og ulike skjema	Ressurs her



## 6.8 Rådmannskontoret

Ein har to reglement ved økonomikontoret:

- Økonomireglementet: overmodent for revisjon
- Finansreglementet: (Reglement for finans og gjeldsforvaltning for Samnanger kommune) . sist revidert 30.juni 2016. neste planlagte revisjon er våren 2020.

Rådgjevar ved rådmannskontoret har meldt inn følgjande:

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Rådgjevar				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Personalvedtekter	26.09.2011	Skal i.h.t. punkt 1.10 rullerast innan utgangen av det andre året i ein valperiode.	Ja	2019
Seniorpolitisk plan	24.09.2014	Planen vart ajourført i 2016. Det er ikkje fastsett reglar for revisjon/rulling av denne planen.	Etter HTA kapittel 3, § 3.2.3 skal kommunen ha verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Likevel usikkert om me treng ein eigen plan på dette området.	Usikkert om me treng ein eigen plan på dette området.
Delegeringsreglement	14.06.2018	Skal etter kommunelova vedtakast innan 31.12 året etter at kommunestyret vart konstituert.	Ja, dette er eit lovpålagt reglement.	Seinast 31.12.2020.
Vidaredelegering av rådmannen sitt mynde	2005?	Noverande «reglement» er heilt utdatert.		Snarast råd.
IKT-reglement for tilsette	27.01.2010		Ja, men reglementet bør utvidast i forhold til i dag (som følgje av innføringa av GDPR m.m.).	Snarast råd.
Innkjøpsreglement	13.04.2010	Jf. kommunestyrevedtak 13.09.2018 må dette reglementet reviderast.	Ja.	Snarast råd.
Retningslinjer for handtering av konflikter, trakassering/mobbing m.m.	01.10.2015		Usikker	
Lønspolitisk plan	01.10.2014		Ja, kommunen har etter HTA kap. 3, § 3.2 plikt til å utarbeida ein lokal lønspolitikk.	2019
Prøvetidsreglement for nytilsette	30.11.2017		Ja, men kan eventuelt leggjast inn i personalvedtektene.	Reglementet bør evaluerast i 2019.
Målbruksplan	29.01.1998		Det må kommunestyret vurdere.	
Oversikt over manglande planar/vedtekter/reglement/framtidige behov i eininga: Rådgjevar				
Namn	Vurdering/evaluering		Når bør planen verte vedteken?	
Sakshandsamarreglement	Uklart korleis eit slik reglement bør byggjast opp. Kan lett for omstendeleg/komplekst.		2019	

Prioriteringar i eininga for planperioden: Rådgevar			
Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Innkjøpsreglement	Jf. vedtak i kommunestyret 13.09.2018	Bør kunne gjennomførast utan ekstra ressursar.
1	Vidaredelegering av rådmannen sitt mynde	Heng delvis saman med punktet ovanfor (innkjøpsreglement).	Arbeidet vil krevja ein del involvering frå sektorane/einingane, i tillegg til at det må vera ein prosjektansvarleg.
3	IKT-reglement for tilsette	Heng saman med innføringa av GDPR-m.m. Det er eigentleg behov for eit eige internkontrollsystem knytt til IKT/datatryggleik, jf. krav i lovverket.	Dersom me skal gjera dette arbeidet skikkeleg, må det vera ein prosjektansvarleg som har tilstrekkeleg tidsressurs.
4	Sakshandsamarreglement		Bør kunne gjennomførast utan ekstra ressursar.
5	Lønspolitisk plan		
6	Personalvedtekter		
7	Prøvetidsreglement for nyttilsette		
8	Målbruksplan		

- *Nytt innkjøpsreglement vart vedteke 08.11.2018.*
- *Språkprofil for Samnanger vart vedteken 05.12.2019, det er såleis ikkje trong for revisjon av målbruksplanen.*

#### Vaksenopplæring og PPT:

Oversikt over gjeldande planar/vedtekter/reglement i eininga: Vaksenopplæring og PPT (Oppvekst)				
Namn	Vedteken	Vurdering/evaluering	Er det behov for planen ?	Når bør planen reviderast?
Samordna plan for vaksenopplæring	05.06.02	Planen er av eldre dato og må oppdaterast.	Ja	2019

Oversikt over manglande planar/vedtekter/reglement/framtidige behov i eininga: Vaksenopplæring og PPT		
Namn	Vurdering/evaluering	Når bør planen verte vedteken?
Plan/retningslinjer for PPT	Samnanger har tidlegare hatt PPT-samarbeid med Vaksdag og Modalen. I juni 2018 starta ein med eigen PPT i kommunen og det må lagast eigne retningslinjer og plan. Ein er i gong med arbeidet kring retningslinjer.	2019

Prioriteringar i eininga for planperioden: Vaksenopplæring og PPT			
Prioritet	Namn	Kommentarar	Ressursbehov/prosjektkostnader
1	Plan for PPT	Det må utarbeidast målplan og reglement/retningslinjer for PPT.	Kostnader vert eigeninnsats frå sektorleiar oppvekst og fagansvarleg PPT.
2	Plan for vaksenopplæring	Plan av eldre dato må reviderast/fornyast.	Kostnader vert eigeninnsats frå sektorleiar oppvekst.

## 7. Kommunen sitt samla planbehov

Revisjonar og utarbeidingar som kan gjerast internt av den einskilde eining kan setjast i gong og prioriterast ut i frå einingane sine behov. Dette bør inngå som ein del av rådmannen sin internkontroll. Større planarbeid som det må setjast av mykje tid til eller løyvast ekstra midlar til vert lista opp i tabellen under. Det er desse planane som må inngå i økonomiplanen og kommunestyret sitt årshjul.

Tabell over prioriterte, store planarbeid for kommunestyreperioden 2019-2023:

Prioritet	Plannamn	Eining	Skildring/kommentar/oppstart
1	Kommuneplanens samfunnsdel	Samfunnsutvikling	Samfunnet har endra seg mykje sidan vedtaksåret 2007, me treng eit oppdatert kunnskapsgrunnlag og eit heilt nytt plandokument. Oppstart snarast.
1	Kommunedelplan for akvakultur	Samfunnsutvikling	Utvikling innanfor akvakulturnæringa har gjort at det er ynskje om endringar i areala som er avsette til akvakultur i kommuneplankartet. Det er difor behov for ei snarleg rullering av sjøareala med fokus på akvakultur. Oppstart 2020. Innleigd konsulenthjelp.
2	Detaljreguleringsplan for bustader på Erikajordet	Samfunnsutvikling	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år, oppstart 2021. Innleigd konsulenthjelp.
2	Detaljreguleringsplan for strandpromenade Ådland-Bjørkheim	Samfunnsutvikling	Bør utarbeidast innanfor ei tidsramme på eit par år, oppstart 2021. Innleigd konsulenthjelp. Masterstudent skal gjera eit forprosjekt våren 2020.
2	Kommuneplanens arealdel	Samfunnsutvikling	Oppstart i løpet av 2021, så snart samfunnsdelen er vedteken.
Prioritet	Plannamn	Eining	Skildring/kommentar/oppstart
1	Økonomi-reglementet	Rådmannskontoret	Gjeldande reglement er overmodent for revisjon.
1	Vidaredelegering av rådmannen sitt mynde	Rådmannskontoret	Arbeidet vil krevja ein del involvering frå einingane, i tillegg til at det må vera ein prosjektansvarleg.
2	IKT-reglement for tilsette	Rådmannskontoret	Heng saman med innføringa av GDPR m.m. Det er eigentleg behov for eit eige internkontrollsystem knytt til IKT/datatryggleik, jf. krav i lovverket. Dersom arbeidet skal gjerast skikkeleg, må det vera ein prosjektansvarleg som har tilstrekkeleg tidsressurs.

2	Revisjon av internkontrollsystemet	Rådmannskontoret	Behov for revisjon av prosedyre for korleis internkontrollen vert følgd opp. Me brukar kommuneforlaget sitt system, og det er tid for å undersøka om der finst betre system.
3	Beredskapsplan	Rådmannskontoret	Skal reviderast så snart ny overordna ROS-analyse ligg føre i samband med kommuneplanens arealdel.
Prioritet	Plannamn	Eining	Skildring/kommentar/oppstart
1	Arkivplan	Innbyggjarservice	Lovpålagt jf. arkivloven § 2. Oppstart snarast. Det må setjast av tid i eininga.
2	Kulturplan	Innbyggjarservice	Planperioden er utgått, og planen må fornyast.

## 8. Vedlegg

Folkehelse rapport for Samnanger kommune 2019-2023. Ein oversiktsrapport om tilstand og folkehelseutfordringar i kommunen (kortversjon).

# FOLKEHELSERAPPORT FOR SAMNANGER KOMMUNE 2019 – 2023

Ein oversiktsrapport om tilstand og folkehelseutfordringar i kommunen  
(kortversjon)

## INNHALD

---

<b>INNLEIING</b> .....	3
<b>1.0 BEFOLKNINGSSAMANSETNAD</b> .....	8
<b>2.0 OPPVEKST OG LEVEKÅRSFORHOLD</b> .....	10
2.1    Korleis er det å gå i barnehage i kommunen? .....	10
2.2    Korleis er det å gå på barneskule og SFO i kommunen? .....	11
2.3    Korleis er det å gå på ungdomsskule i kommunen? .....	13
2.4    Felles for grunnskule og SFO.....	15
2.5    Vidaregåande skule.....	15
2.6    Barnevern.....	16
2.7    Korleis er det å arbeide her?.....	17
2.8    Sjukefråvær.....	19
2.9    Korleis er bustadhøva i kommunen?.....	20
2.10   Korleis er dei økonomiske forholda og i kva grad er det skilnader? .....	21
<b>3.0 FYSISK, BIOLOGISK KJEMISK OG SOSIALT MILJØ</b> .....	25
3.1    Korleis er det fysiske miljøet?.....	25
3.2    Kjemisk og biologisk miljø.....	27
3.3    Kva sider ved det sosiale miljøet bør me vera særskild merksame på?.....	29
3.4    Er dei sosiale møteplassane og arenaene gode og mange nok?.....	30
<b>4.0 SKADAR OG ULYKKER</b> .....	33
<b>5.0 HELSERELATERT ÅTFERD</b> .....	34
<b>6.0 HELSETILSTAND</b> .....	37
<b>BAKGRUNNSSTOFF, REFERANSAR OG SLUTTNOTAR</b> .....	39

## INNLEIING

### Kva er ein folkehelse rapport, og kva skal den seia noko om?

I følgje lov om folkehelsearbeid<sup>i</sup> skal kommunen fremma folkehelsa innan dei oppgåver og med dei verkemiddel kommunen er tillagt, blant anna gjennom lokal utvikling og planlegging, forvaltning og tenesteyting. For å kunne utføre desse oppgåvene må me veta korleis «det står til» med folkehelsa i kommunen.

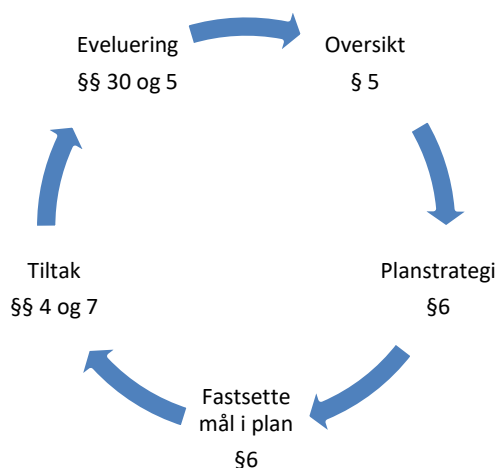
Etter §5 skal kommunen ha nødvendig oversikt over helsetilstanden i befolkninga og positive og negative faktorar som kan verka inn på denne. Oversikta skal vera skriftlig og identifisera folkehelseutfordringane i kommunen, herunder vurderer konsekvensar og årsaksforhold. I arbeidet skal ein særskild vera merksam på trekk ved utviklinga som kan skapa eller oppretthalda sosiale eller helsemessige problem eller sosiale helseskilnader. Oversikta skal omfatte opplysningar om og vurderingar av:

- a) befolkningsamansetning
- b) oppvekst- og leveårsforhold
- c) fysisk, biologisk, kjemisk og sosialt miljø
- d) skader og ulykker
- e) helserelatert atferd og
- f) helsetilstand

Oversikta skal blant anna vera basert på:

- a) opplysningar som statlige helsemyndigheter og fylkeskommunen gjør tilgjengelig
- b) kunnskap frå de kommunale helse- og omsorgstjenestene
- c) kunnskap om faktorer og utviklingstrekk i miljø og lokalsamfunn som kan ha innvirkning på befolkningens helse<sup>ii</sup>.

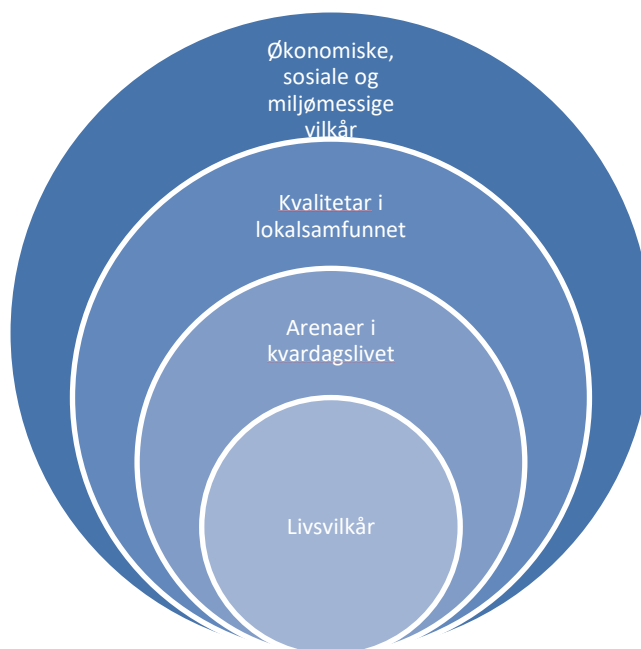
**Oversiktsdokumentet skal ligga til grunn for kommunen sitt langsiktige folkehelsearbeid. Det skal vera med å danna grunnlag for arbeid med kommunal planstrategi, gje grunnlag for utarbeiding av andre kommunale planar, gje større forståing for årsakssamanhengar, støtta opp under lokale ressursar og fremja eit heilskapleg planarbeid<sup>iii</sup>.**



Figur 1.<sup>iv</sup>

### Kva påverkar helsa vår?

OsloMet har utarbeidd ein modell som viser «laga» eller «dimensjonane» av forhold som verkar inn på helsa. Den inste sirkelen tek føre seg påverknadsfaktorar som er grunnleggande for helsa. Ei rekke føresetnader for utvikling blir lagt allereie i mor sitt liv. Me er prisgitte den familien me vert fødd inn i, og dei oppvekstvilkåra som følger med, som bustad, nærmiljø, skule og vener. Dei vilkåra me veks opp i dannar grunnlaget for resten av livet, kva kunnskap me klarar å tileigne oss, val av fritidsaktivitetar, utdanning og levevanar. Det spelar óg inn på kva inntekt og arbeid me får, og kva bustadområde me bur i. Vidare spelar det inn på kva vilkår ein som føresette kan gje barna. Personlegdom, individuelle styrkar og svakheiter er ulikt fordelt, det er ikkje vist at desse er knytt til foreldre sin bakgrunn. Kvar av oss opererer innanfor rammene av eige liv. Livsvilkår er i denne samanheng individet sine moglegheiter for å kunne utnytte sitt potensial. Graden av heilskapleg tenking i sirklane rundt individet er med på å bestemme i kva grad dette potensialet vert nådd<sup>v</sup>.



Figur 2.<sup>vi</sup>





### Korleis «målar» me status på folkehelsa i Samnanger kommune?

Noreg har slutta seg til dei 17 berekraftsmåla til FN. Dette er globale mål for berekraftig utvikling fram mot 2030. Det bør difor vera eit mål for Samnanger kommune å ligga betre an enn landsnivået ved samanlikning av statistikkar. Utviklinga i kommunen vår vil seia noko om me går i positiv eller negativ retning. Statistikken i folkehelsereportoren er såleis eit grunnlag for dei vidare drøftingane: Kva er årsaken til at det er slik hos oss? Kva vil konsekvensen for innbyggjarane vera? Og kva har dette å sei for kommunen vår?



Figur 3.<sup>vii</sup>

Berekraftsmåla til FN	
 <p>1 UTRYDDE FATTIGDOM</p>	Mål 1 tek sikte på å utrydde alle former for fattigdom. Fattigdom kan definerast på ulike måtar med tanke på sosiale og materielle manglar, det vil seie relativ fattigdom. I Noreg har vi ikkje ein nasjonal definisjon på fattigdom.
 <p>2 UTRYDDE SULT</p>	Mål 2 tek sikte på å utrydde sult, oppnå mattryggleik, betre ernæring og eit berekraftig landbruk, fiskeri og havbruk. Om det blir forvalta på rett måte kan landbruk gi næringsrik mat til alle og samtidig vere ei inntektskjelde.
 <p>3 GOD HEELSE</p>	Mål 3 tek sikte på å sikre god helse og fremje livskvalitet for alle, uansett alder. Her vil førebyggjande arbeid innan somatisk helse og arbeid for å auke levealder vere viktig, slik at alle kan leve friske og sunne liv.
 <p>4 GOD UTDANNING</p>	Mål 4 tek sikte på å sikre inkluderande, rettferdig og god utdanning, samt fremje mogelegheiter for livslang læring for alle. Ei god utdanning er ein viktig faktor, og legg grunnlaget for å forbetre menneskjer sitt liv.
 <p>5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE</p>	Mål 5 tek sikte på å oppnå likestilling og å styrke jenters og kvinners stilling. Vidare er det mål om å gjere slutt på alle former for diskriminering. Alle menneske skal ha like rettar og moglegheit til å bestemme over eigne liv.
 <p>6 RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD</p>	Mål 6 tek sikte på å sikre berekraftig vassforvaltning og tilgang til vatn og gode sanitærtilhøve for alle. Ferskvassressursane må forvaltast på rett måte, slik at alle har naudsynte mengder.
 <p>7 REN ENERGI FOR ALLE</p>	Mål 7 tek sikte på å ha tilgang til påliteleg, berekraftig og moderne energi til ein overkommeleg pris. Tilgang på energi er sentralt for jobbar, samfunnstryggleik, klimaendringar og matproduksjon.
 <p>8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST</p>	Mål 8 tek sikte på å fremje varig, inkluderande og berekraftig økonomisk vekst, i tillegg til full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Det er viktig å skape gode arbeidsplassar for alle.
 <p>9 INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR</p>	Mål 9 tek sikte på å byggje ein robust infrastruktur, fremje inkluderande og berekraftig industrialisering og bidra til innovasjon. Teknologi og innovasjon kan bidra til å løyse miljømessige utfordringar i framtida.
 <p>10 MINDRE ULIKHEIT</p>	Mål 10 tek sikte på å redusere ulikskap i- og mellom land, og samtidig utjamne sosiale forskjellar. Dette mellom anna ved å fremje sosial, økonomisk og politisk inkludering utan omsyn til alder, kjønn, rase, etnisitet, nasjonalitet, religion eller økonomisk og annan status.
 <p>11 BEREKRAFTIGE BYAR OG SAMFUNN</p>	Mål 11 tek sikte på å gjere byar, tettstadar og bumiljø inkluderande, trygge, motstandsdyktige og berekraftige. Her vil helse, tryggleik, infrastruktur og klima vere viktige faktorar.
 <p>12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON</p>	Mål 12 tek sikte på å sikre berekraftige forbruks- og produksjonsmønster. Me må betre utnytte ressursane og minimere påverknaden på miljø og klima. Dette vil minke ressursbruk, miljøøydelegging og klimagassutslepp.
 <p>13 STOPPE KLIMAENDRINGENE</p>	Mål 13 tek sikte på å handle umiddelbart for å avgrense klimaendringane og konsekvensane av dei. Dette inneber både utsleppsreduksjon og å tilpasse seg for å styrke evna til å stå mot klimarelaterte farar og naturkatastrofar.

	<p>Mål 14 tek sikte på å ta vare på og bruke hav og marine ressursar på ein måte som fremjar berekraftig utvikling. Havet har ei nøkkelrolle for regn, drikkevatt, vær, klima og mykje av maten vår. I tillegg byr det på moglegheiter for nye arbeidsplassar og økonomisk vekst.</p>
	<p>Mål 15 tek sikte på å verne, oppattrette og fremje berekraftig bruk av økosystem, sikre berekraftig skogforvaltning, motverke ørkenspreiing, stanse og reversere landforringing samt stanse tap av artsmangfald.</p>
	<p>Mål 16 tek sikte på å fremje fredelege og inkluderande samfunn med sikte på berekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle og bygge velfungerande, ansvarlege og inkluderande institusjonar på alle nivå.</p>
	<p>Mål 17 tek sikte på å styrke gjennomføringsmidlane å fornye globale partnerskap for berekraftig utvikling. Samarbeid og partnerskap på tvers i samfunnet er viktig for å oppnå berekraftig utvikling.</p>

### Arbeidsprosess i korte trekk

- Forankring av prosess hos rådmann
- Datainnsamling av statistikk
- Dialogmøter med fagansvarlege med utgangspunkt i statistikkgrunnlag
- Samanstilling av statistikk og kvalitativ data
- Ferdigstilt folkehelse rapport ved rådmann

### Kven har bidrege til arbeidet med oversikta?

Folkehelse rapporten er forankra hos rådmann. Styringsgruppa for folkehelse rapporten er sett saman av rådmann, assisterande rådmann, folkehelsekoordinator og planleggjar. Folkehelsekoordinator har innhenta statistikk og saman med planleggjar gjennomført dialogmøter med fagfolk frå dei ulike avdelingane.

### Utfordringar i arbeidet med oversikta

Ei av utfordringane med arbeidet har vore «å stola på» statistikken. Tal og statistikk gjev oss ein objektiv kunnskap som me blant anna kan bruka til å måla oss oppmot, fylket, landet og andre kommunar. I og med små forhold i Samnanger kan likevel noko av statistikken gje store utslag. Likevel er statistikken eit viktig verktøy og grunnlag for dialogmøta – den peikar på kva me bør undersøkje nærare. Prossessen rundt folkehelse rapporten har vore svært nyttig i seg sjølv.

Folkehelse rapporten er for 2019-2023 medan statistikken er frå 2018 og bakover i tid. Årsaka til dette er at statistikinnsamlinga vart gjennomført i løpet av 2019 og tala for 2019 var difor ikkje klar. Tala frå dei offetelege statistikkbankane vert lagt ut kontinuerlig. Det har ikkje vore høve til å oppdatera statistikken i denne folkehelse rapporten paralelt med dei offentlege statistikkbankane.

Når det gjelder statistikk for helsetilstand er det påpeika at tidsintervallen er for kort til å kunne seie noko særskild om utviklinga. Folkehelse rapporten skal utarbeidast kvart fjerde år og det hovudsakleg denne tidsperioden ein har brukt i forhold utvikling.

**Forklaring statistikkgrunnlag**

Ut frå offentlege statistikkbankar v. Hordaland fylkeskommune, SSB og Folkehelseinstituttet er det samla inn data som skal kunne sei noko om status på folkehelsa i Samnanger kommune.

Statistikken visar 1) status for Samnanger i dag samanlikna med landssnittet, fylkessnittet (og nokre gongar gjennomsnitt for kostragruppe 3) og 2) utviklinga i Samnanger dei siste åra. Me vil altså veta 1) om me ligg betre an enn landssnittet i dag, og 2) om me er i ei positiv utvikling eller ikkje. For dei fleste statistikkane visar det med andre ord to diagram.

For kvart kapittel (og underkapittel) kjem det ei oppsummering av statistikken først. I denne kortversjonen av folkehelse rapporten er det kun oppsummeringa som vert presentert. Her ser de status (korleis me ligg an i forhold til landssnittet) og utvikling (om den går den i positiv eller negativ retning). Det er brukt både tekst og fargekodar. Om det står «færre» betyr det at me har av «færre av noko» enn landssnittet osv. Fargekodane er grøn, raud og gul:

- Grøn vert brukt om me klart ligg betre an enn landssnittet, eller om utviklinga er klart positiv.
- Raudt vert brukt om me klart ligg dårlegare an enn landssnittet, eller om utviklinga er klart negativ.
- Oransje vert brukt om me ligg likt med landssnittet, om me berre ligg litt lågare/høgare eller om utviklinga varierar eller er stabil (ikkej positiv eller negativ).
- Kvit vert brukt når det det ikkje er tydeleg at status er verken positiv eller negativ.

# 1 BEFOLKNINGSSAMANSETNAD



## Kven er innbyggjarane våre?

For å kunne kartlegge helsetilstand og fremmande og hemmande faktorar for helsa i befolkninga, må me først veta noko om kven innbyggjarane våre er - korleis samansetnaden er, sett opp mot alder, kjønn, etnisitet og utdanningsnivå, kan spele inn på i kva grad noko kan sjåast som ein styrkande faktor, ein risikofaktor, eller ikkje. Samansetnaden av befolkninga styrer planlegginga og prioritering for kommunen, og omsyn til helse må takast med i denne planlegginga<sup>viii</sup>.

INDIKATORAR FOR BEFOLKNINGSSAMANSETNAD 2018	Status	Utvikling
Innbyggjarar totalt	2465	Varierar
Kvinner	1186	Varierar
Menn	1277	Har auka
Fødsjar totalt	30	Varierar
Jenter	11	Varierar
Gutar	19	Varierar
Døde	19	Har minka
Kvinner	6	Stabilt
Menn	13	Varierar
Forventa levealder menn	79,3	Stabilt
Forventa levealder kvinner	85,0	Stabilt
Befolkning 0-14 år	17,2	Stabilt
Befolkning 15-24 år	11,8	Stabilt
Befolkning 25-44 år	23,1	Stabilt
Befolkning 45-64 år	27,0	Stabilt
Befolkning 65-74 år	12,7	Har auka
Befolkning 75-79 år	2,9	Har auka
Befolkning 80 år+	5,4	Har minka
Befolkning 90 år +	1,3	Stabilt
Innvandrarar og norskfødte med innvandrarforeldre	9,3	Har auka
Åleinebuande 16 år+	17,6	Stabilt
Åleinebuande 45 år+	20,8	Varierar
Yrkesaktiv alder 16-66 år	63,5	Stabilt
Arbeidsledighet 15-74 år	Lågare	Stabilt
Barn av eineforsørgjarar	Færre	Har minka
Vgs eller høgare utdanning 30-39 år	Færre	Har minka
Skilte og separerte 16-66 år	Færre	Har auka
Einslege 80 år +	Fleire	Varierar
Framskrivne befolkning	2465	Vil minka
0-14 år	17,2	Vil minka
15-24 år	11,8	Vil minka
25-44 år	23,1	Vil minka
45-64 år	27,0	Varierar
65-74 år	12,7	Varierar

75-79 år	2,9	Vil auka
80 år+		Vil auka
Befolkningsvekst	Lågare	Varierer

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Per 2018 er innbyggjartalet i Samnanger 2465. Framskriven befolkning visar at innbyggjartalet vil minka fram mot år 2040 til 2213 innbyggjarar. Det vil verta færre i aldergruppa 0-44 år medan det vil verta fleire innbyggjarar frå 75 år og oppover.

Det er flest innbyggjarane i Samnanger er i aldersgruppa 45-64 år og tilsvarar 27%. Aldergruppa 25-44 år er den neststørste med 23%. Me har færre innbyggjarar frå 0-44 år enn landssnittet og fleire eller likt frå 45-90 år+.

Per 2018 bur det 1186 kvinner og 1277 menn i kommunen. Talet fødsjar har variert mykje dei siste åra frå 26 fødsjar i 2015, 39 i 2016, 16 i 2017 og 30 i 2018.

Forventa levealder til kvinner i Samnanger er 85 år og er 1,5 år lenger forventa levealder enn landssnittet. Forventa levealder for menn i Samnanger er 79,3 år og er lik landssnittet.

9,3% av innbyggjarane i Samnanger er innvandrarar eller norskfødde med innvandrarforeldre. Dette er 8 % lågare enn landssnittet og 5,2% lågare enn fylkessnittet.

63,5% av innbyggjarane er i yrkesaktiv alder frå 16-66 år. Me har noko færre i yrkesaktiv alder enn gjennomsnittet for landet og Hordaland fylke, men utviklinga i Samnanger har holdt seg stabil.

Arbeidsledigheten i Samnanger er noko lågare enn i landet og fylket og utviklinga har vore stabil. Det er færre som skil og separerer seg i kommunen vår samstundes som det er fleire einslege 80 år+. Me har færre åleinebuande samanlikna både med fylket og landet. 47,3% av dei åleinebuande i kommunen er 75 år+.

Det er færre barn av eineforsørgjarar i Samnanger samanlikna med landet og fylket.

Statistikken visar at 80% av Samningane har fullført VGS eller høgare utdanning per 2017 (30-39 år). Her ligg me 1% under landssnittet og 3% under fylkessnittet. Utviklinga i Samnanger vore negativ då me låg på 86% i 2014.

## 2 OPPVEKST OG LEVEKÅRSFORHOLD



### 2.1 Korleis er det å gå i barnehage i kommunen?

Barnehagen og skulen sitt miljø kan vera både ein ressurs og ein risikofaktor for barn sin livskvalitet. Trivsel er viktig for både læringsresultat i løpet av skulegangen og for framtidige levekår og helse.

Barnehagen og skulen bør ha eit miljø som gjev oppleving av utfalding, meistring og deltaking. Barnehagar av høg kvalitet vert kjenneteikna av at dei har små barnegrupper, tilstrekkelig, godt utdanna og personleg eigna, stabilt voksenpersonell som har lett tilgang til rettleiing frå PPT og kommunepsykolog eller anna spesialisthelseteneste. Det som kjenneteiknar eit godt miljø i ein barnehage vil med stor sannsynlegheit også kjenneteikna eit godt miljø i skulen.<sup>ix</sup>

I Samnanger har me éin privat barnehage med 29 barn og 9 tilsette fordelt på 5,4 årsverk per 2019. Me har to kommunale barnehagar med totalt 102 barn og 35 tilsette pluss 2 lærlingar fordelt på 25,33 årsverk. Det er óg nokre born som går i barnehage i nabokommunar.

INDIKATORAR FOR BARNEHAGE	Status	Utvikling
Barn i barnehage 1-5 år	Færre	Har auka
Barn i barnehage 1-2 år	Færre	Har auka
Barn i barnehage 3-5 år	Likt	Varierar
Barn i kommunal barnehage	Fleire	Stabilt
Barnehagelærarar i forhold til grunnbemanning	Fleire	Har auka
Barn som får ekstra ressurs	Færre	Har minka
Minoritetsspråklege barn 1-5 år	Fleire	Varierar
Netto driftsutgifter barnehage	Mindre	Stabilt
Barn per årsverk til basisverksemd	Likt	Varierar

#### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

- Barnehagane og helsestasjonen har eit godt samarbeid med fast kontakt. Lettare og få samarbeid med foreldre og ein vert betre kjent med tilsette. Forebyggjande og tidlig innsats. Rettleiar for helsestasjonen frå Helsedirektoratet har eit punkt at ein bør ha tettare samarbeid mellom barnehage og helsestasjon slik som det vert gjort hos oss.
- Me ser at ein del born ikkje begynnar i barnehagen før rundt 2 år. Dette kan ha noko med kontantstøtta å gjera, at ein har råd til å vera heime og at borna vert vurdert som for små. Me vurderar det ikkje slik at dette er av noko betydning for utviklinga til borna.

- I Dråpeslottet og Vassloppa har barna har med seg frokost, det er smørelunsj kvar dag og éin varm lunsj i veka. Frukt og grønt høyrer med til smørelunsjen. Barna er sikra frukt og grønt i barnehagen kvar dag. Det som vert laga i barnehagen er sunn mat. Dette er førebyggjande i forhold til sosioøkonomiske helseskilnader.
- Me ser at det er ei utvikling i auke av allergiar og matintoleransar. Me er usikre på årsaka til dette.
- Det er generelt eit godt kosthold i barnehagane og det er noko ein har fokus på.
- Barnehagane får positive tilbakemeldingar på arbeidet med- og fokus på - psykisk helse. Dette meiner me er eit resultat av Tverrfagleg samarbeid med barn og unge.
- Me veit at det fins meir ulikhet i familiar sin økonomiske situasjon enn det statistikken visar. Det viktigaste me kan gjera er å hindra utanforskap.

## 2.2 Korleis er det å gå på barneskule og SFO i kommunen?

Skulearenaen får større og større betydning for barn si helse, trivsel og læring utover i tenåra. Barnehagen og skulen sitt miljø kan vera både ein ressurs og ein risikofaktor for barn sin livskvalitet. Trivsel er viktig for både læringsresultat i løpet av skulegangen og for framtidige levekår og helse. <sup>x</sup>

Skulen bør ha eit miljø som gjev oppleving av utfolding, meistring og deltaking. Eit godt læringsmiljø kjenneteiknast ved at elevane trivast, er motiverte, opplever læring og meistring, og der foreldra opplever det same. Passe store grupper med god vaksentettleik er viktig, noko mellom anna lærarnormen legg føringar for, men så vil også ulike behov skapa variasjon på kva som er god vaksentettleik.

I Samnanger har me éin barneskule med 203 elevar, 20 pedagogar og 16 assistentar (8,8 årsverk), og me har éin SFO med 46 elevar og 8-10 assistentar (1,87 årsverk) per 2019.

INDIKATORAR FOR BARNESKULE OG SFO	Status	Utvikling
Nasjonale prøvar engelsk meistringsnivå 1	Færre	Usikkert
Nasjonale prøvar engelsk meistringsnivå 2	Fleire	Usikker
Nasjonale prøvar engelsk meistringsnivå 3	Færre	Varierer
Nasjonale prøvar lesing meistringsnivå 1	Fleire	Varierer
Nasjonale prøvar lesing meistringsnivå 2	Færre	Varierer
Nasjonale prøvar lesing meistringsnivå 3	Færre	Har minka
Nasjonaleprøvar i rekning meistringsnivå 1	Fleire	Varierer
Nasjonaleprøvar i rekning meistringsnivå 2	Færre	Varierer
Nasjonaleprøvar i rekning meistringsnivå 3	Likt	Varierer
Elevundersøkinga (gjennomsnittspoeng):		
- Læringskultur	Høgare	Har minka
- Elevdemokrati og medverknad	Lågare	Varierer
- Fagleg utfordring	Likt	Variera
- Felles reglar	Lågare	Varierer
- Trivsel	Likt	Varierer
- Meistring	Lågare	Varierer
- Støtte frå lærarane	Lågare	Varierer
- Motivasjon	Likt	Varierer
- Vurdering for læring	Lågare	Har minka
- Støtte frå heimen	Likt	Varierer

**Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?**

Resulta i nasjonale prøvar (og andre pålagte prøvar) er nasjonale kvalitetsindikatorar på korleis det ser ut i Samnanger kommune. Uavhengig av gode eller dårlege resultat er dei ein konsekvens av samspelet mellom elev, foreldre, skule (leiar, lærarar, fagarbeidarar, fagorgansiasjonar) skuleeigar, 1. linjeteneste (PPT, helsesjukepleiar, lege, kommunepsykolog, fysioterapeut o.l.) 2. linjeteneste (BUP, barnevern, statped). Små skular og små kommunar er sårbare for enkeltprestasjonar. Ëin elev som presterar svært godt eller svært dårleg påverkar gjennomsnittet mykje meir på ein liten skule enn på ein stor skule. Ein må dirfor vera varsam når ein samanliknar gjennomsnittresultat basert på få elevar.

Forskning seier at mange av dei som ligg på mestringsnivå 1. på nasjonale prøvar har store utfordringar med å gjennomføra vidaregåande skule.

Den årlege elevundersøkinga er eit viktig verktøy for skulane i sitt arbeid for å kartlegga læringsmiljøet. Det fins fleire ulike kartleggingar som nasjonale prøvar, «kartleggaren» og elevundersøkinga. Her er det viktig med systemretta arbeid for oppfølging av dei ulike nasjonale kvalitetsindikatorane.

Når det gjelder læringskultur ligg me over landssnittet, men variasjonen i utviklinga visar at me må følgja med.

I åra 2015-2017 scora me høgt på elevdemokrati og medverknad og har lagt over landssnittet. Dette er positivt. Frå og med skuleåret 2017-2018 har det gått nedover. Her bør me følgja med på utviklinga og leva i tråd med sentrale føringar.

Me ligg likt med landssnittet når det gjelder faglege utfordringar, men ein må alltid vurderer om læringstrykket er tilpassa det einskilde individ. Det kan me verta betre på.

Når det gjelder fellesreglar ser me at me ligg under landssnittet, og det varierar ein del frå år til år. Truleg seier dette oss noko om at me ikkje har eins oppleving av skulens reglement.

Det er ein høg trivsel i barneskulen. Elevane opplever at lærarane jamt over bryr seg og at dei får god støtte. Dette er svært positivt.

På meistring gjer elevane score litt under landssnittet og me ser ein liten nedgåande endring her. Me ligg på landssnittet når det gjelder motivasjon, men har variert i stor grad dei seinare åra. I dag prøver barneskulen ut leksefri skule. I et folkehelseperspektiv vert det spanande å sjå korleis dette eventuelt påverkar trivsel blant elevane, læringsutbytte og fysisk aktivitet.

Vurdering for læring er svært sentralt i skulen. Her har me hatt ein negativ utvikling og ligg litt under landssnittet.

Elevane opplever å ha god støtte frå heimen, noko som me er særst glade for.

Me ser at det er ein tendens i mobbing på nett. Det vil ikkje sei at det er snakk om mange elevar, men berre éin som vert mobba er éin for mykje. Her bør me følgja med i utviklinga og ha systematisk arbeid inn mot læringsmiljøet.

Det må vera eit samsvar mellom kommunale målsetjingar og høve til å nå måla i organisasjonen.



Skulane opplever ei endring i administrative driftsoppgåver knytt til leiaroppgåver. Målet er å koma til eit punkt kor me jobbar meir med pedagogisk utvikling i samarbeid med skuleeigar.

Vidareutdanning med auka studiepoeng i tråd med sentrale føringar vert vidareført i kommunen.

Me ligg under Indssnittet når det gjelder barn i SFO. Frå 2015 har tala gått nedover, bortsett frå 2019 då det har vore ei auke. Me tenkjer at det er viktig for barn å gå i SFO. SFO genererar fysisk aktivitet og sosialt samvær, ikkje minst er det ein god plass å vera mens føresette er i arbeid. Tilbodet er frå 1-4 trinn, men det er få frå 3-4 trinn. Årsakane til det kan vera fleire. Ein av desse kan vera at mulighetane til organisering i grupper er utfordrande i små forhold og tilbodet vert mindre interessant for denne aldersgruppa. Det er ei utfordring å ha ope SFO i feriar på grunn av få barn, men også på grunn av bemanning ved avvikling av ferie. Grensa for å halde ope er 8 barn. Truleg er denne grensa for høg.

Når det gjelder førebygging av økonomiske skilnader skulle me gjerne vore meir på offansiven for å ivareta alle barns behov. Dette er noko me må jobba vidare med på lågast mogleg nivå.

### 2.3 Korleis er det å gå på ungdomsskule i kommunen?

Skulearenaen får større og større betydning for barn si helse, trivsel og læring utover i tenåra. Barnehagen og skulen sitt miljø kan vera både ein ressurs og ein risikofaktor for barn sin livskvalitet. Trivsel er viktig for både læringsresultat i løpet av skulegangen og for framtidige levekår og helse.<sup>xi</sup>

Skulen bør ha eit miljø som gjev oppleving av utfalding, meistring og deltaking. Eit godt læringsmiljø kjenneteiknast ved at elevane trivast, er motiverte, opplever læring og meistring, og der foreldra opplever det same. Passe store grupper med god stabil vaksentettleik er viktig, noko mellom anna lærarnormen legg føringar for, men så vil også ulike behov skapa variasjonar på kva som er god vaksentettleik. Lett tilgang til PPT, skulehelsetenesta og rettleiing frå kommunepsykolog, men også anna spesialistteneste.

I samnanger har me éin ungdomsskule med 80 elevar og 12 lærarar per 2019.

INDIKATORAR FOR UNGDOMSSKULE	Status	Utvikling
Nasjonale prøvar i lesing mestringsnivå 3-5	Lågare	Varierar
Nasjonale prøvar i rekning mestringsnivå 3-5	Lågare	Har minka
Grunnskulepoeng gjennomsnitt (begge kjønn)	Høgare	Varierar
Grunnskulepoeng gjennomsnitt (jenter)	Lågare	Varierar
Grunnskulepoeng gjennomsnitt (gutar)	Høgare	Varierar
Elevundersøkinga gjennomsnittspoeng:		
- Læringskultur	Høgare	Varierar
- Elevdemokrati og medverknad	Høgare	Varierar
- Fagleg utfordring	Lågare	Har minka
- Felles reglar	Høgare	Har auka
- Trivsel	Lågare	Varierar
- Mestring	Likt	Varierar
- Støtte frå lærarane	Høgare	Har auka
- Motivasjon	Likt	Varierar
- Vurdering for læring	Høgare	Har auka

- Støtte frå heimen	Lågare	Har minka
Lærartettleik i ordinær undervisning 8.-10. trinn	Lågare	
Ungdom som er nøgd med skulen dei går på	Færre	Minkar
Brukar minst éin time kvar dag på lekser	Fleire	Minkar
Ungdom som har skulka minst éin gong det siste året	Færre	Har auka

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Resulta i nasjonale prøvar (og andre pålagte prøvar) er nasjonale kvalitetsindikatorar på korleis det ser ut i Samnanger kommune. Uavhengig av gode eller dårlege resultat er dei ein konsekvens av samspelet mellom elev, foreldre, skule (leiar, lærarar, fagarbeidarar, fagorgansisasjonar) skuleeigar, 1. linjeteneste (PPT, helsesjukepleiar, lege, kommunepsykolog, fysioterapeut o.l.) 2. linjeteneste (BUP, barnevern, statped). Små skular og små kommunar er sårbare for enkeltprestasjonar. Ëin elev som presterar svært godt eller svært dårleg påverkar gjennomsnittet mykje meir på ein liten skule enn på ein stor skule. Ein må dirfor vera varsam når ein samanliknar gjennomsnittresultat basert på få elevar. Forsking seier at mange av dei som ligg på mestringsnivå 1. på nasjonale prøvar har store utfordringar med å gjennomføra vidaregåande skule.

Tal for 2018 i lesing nasjonale prøvar er ikkje korrekt då det var mangelfull rapportering.

Den årlege elevundersøkinga er eit viktig verktøy for skulane i sitt arbeid for å kartlegga læringsmiljøet. Det fins fleire ulike kartleggingar som nasjonale prøvar, «kartleggaren» og elevundersøkinga og undataundersøkinga for ungdomsskuleelevar. Her er det viktig med systemretta arbeid for oppfølging av dei ulike nasjonale kvalitetsindikatorane.

Det er færre ungdomsskuleelevar i Samnanger som er nøgd med skulen dei går på enn landssnittet. Antalet som ikkje er nøgd har òg auka. Eitt av årsaksforholda er truleg det fysiske miljøet, særskild uteområdet. Ein veit ut frå forskning at fysisk miljø heng saman med trivsel.

Det er færre ungdomsskuleelevar i Samanger som skulkar enn landssnittet. Dette er positivt, men det visar ikkje den reelle fråværsstatistikken. Det ville vore interessant å få tal på skulevegring. Tendensen for landet er at det vert fleire som slit med skulevegring. Årsakane kan vera mange og samansette.

Minstenormen for lærartettleik på mellomtrinnet og ungdomstrinnet er 20 elevar per lærar. Samnanger ungdomsskule har vore nede i ca 15 elevar per lærar inntill for nokre år sidan, men gradvis auka. Status i dag er ca 19 elevar per lærar. Me ligg fortsatt innafor normen, men det er klart at færre elevar per lærar er gunstig

I dag er det leksefri skule i barneskulen, men ikkje i ungdomsskulen. Det er viktig at ein får ei god overgangsordning frå barneskulen til ungdomsskulen slik at overgangen ikkje vert for brå. Dette er blant anna ei bekymring frå Ungdomsrådet. Dei fleste ungdomsskuleelevar brukar 1-2 timar på lekser per dag. Dette vurderar me som heilt normalt i ungdomsskulen.

#### Tilgong på frukt i skulen

Tidligere år har frukt i skulen vore gratis. No må elevane betala for frukten sjølv og me ser ein klar nedgang. Ungdataundersøkinga visar at 30% av elevane et frukt og bær kvar dag. Dette er klart lågare tal enn Helsedirektoratet sine anbefalingar om fem om dagen. Saman med høgare tal for overvekt i kommunen er dette noko ein bør ta tak i. Det er alarmerande at ein god del av elevane ikkje et frokost og heller ikkje har med niste på skulen. Det å spisa riktig og nok har mykje å sei for skuleresultat og fysisk fostring.

Omfang av fysisk aktivitet i skulen

Det er rom for forbetring når det gjelder å innlemma fysisk aktivitet i fleire fag enn i kroppsøving. Per i dag har me «bøy og tøy» mellom første og andre time kvar dag. Eit godt utemiljø er viktig for å stimulera til fysisk aktivitet i skuledagen. Aktivitet skapar aktivitet.

**2.4 Felles for grunnskulen og SFO**

<b>INDIKATORAR FELLES FOR GRUNNSKULE OG SFO</b>	Status	Utvikling
Elevar med særskild norskopplæring i grunnskulen	Færre	Har minka
Elevar med spesialundervisning i grunnskulen	Fleire	Varierar
Årstimar til norskopplæring	Fleire	Varierar
Årstimar til spesialundervisning	Fleire	Varierar
Driftsutgifter per elev	Høgare	Har auka
Lønnsutgifter per elev	Høgare	Har auka
Driftsutgifter til inventar og utstyr per elev	Lågare	Har auka
Driftsutgifter til undervisningsmateriell per elev	Høgare	Varierar
Driftsutgifter til SFO	Høgare	Har minka
Elevar som får skuleskyss	Høgare	Har minka

**Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?**

Samanlikna med landssnittet har Samnanger fleire elevar med spesialundervisning i grunnskulen. Samanlikna med kostragruppe 3 ligg me nok så likt. Kommunar me kan samanlikna oss med har ein generell tendes til å ha høgare timetal spesialundervisning en større kommunar. Årsaksforholda er samanasatt, men ein av årsakane kan vera tilflytting til små skular med små klassar.

I Samnanger har me høgare driftsutgifter per elev enn landssnittet. Årsaken til dette kan vera forholdet mellom antal elevar, størrelse og alder på bygga. Når dei same driftsutgiftene vert fordelt på færre elevar vert kostnadane per elev større. I det neste bør ein sjå på statistikk for samanliknbare kommunar, eventuelt kostragruppe 3.

At me har høgare lønnsutgifter per elev i Samnanger enn landssnittet reknar me som positivt. Dette kan tyda på godt utdanna lærarar, men hovudårsaken er truleg lærartettleiken som er betre enn minimumskravet.

**2.5 Vidaregåande skule**

Unge fråfall frå vidaregåande opplæring utgjer ein stor folkehelseutfordring, fordi tilknytning til skule og arbeidsliv er sentralt for unge si helse og livskvalitet. Blant elevar er det nokre grupper som generelt sett har høgare risiko for ikkje å gjennomføra vidaregåande opplæring. Dette er elevar med svake grunnskulekarakterar, elevar med lavt utdanna foreldre, gutar, minoritetsspråklege elevar med manglande norskkunnskap og yrkesfagelevar med dårlege grunnferdigheiter.

Det er sosiale ulikheitar mellom dei som gjennomfører og dei som ikke gjennomfører vidaregåande opplæring. Nesten 30 prosent skil i sjansen for å gjennomføra vidaregåande utdanning mellom barn av foreldre med lengst utdanning og barn foreldre med kort utdanning.<sup>xii</sup>

INDIKATORAR FOR VIDAREGÅANDE SKULE	Status	Utvikling
Fråfall i vidaregåande skule	Lågare	Varierar
VGS eller høgare utdanning 30-39 år	Færre	Minkar
Ungdom som meiner dei vil ta høgare utdanning	58%	Har auka
Ungdom som meiner dei nokon gong vil bli arbeidslaus	12%	Har minka

#### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Me kan visa til lågare tal fråfall i vidaregåande skule enn landsnittet. Me har nokre elevar som går på VGS i Fusa og Os. Her veit me at dei har tett oppfølging av elevar for å førebygga fråfall. Dette kan vera ein av årsakane lågare fråfall hos oss. Me ser likevel at det kan vera ei utfordring med oppfølging av plassar for lærlingar og oppfølging for dei.

Statistikken visar at 80% av Samningane har fullført VGS eller høgare utdanning per 2017 (30-39 år). Her ligg me 1% under landsnittet og 3% under fylkessnittet. Utviklinga i Samnanger vore negativ då me låg på 86% i 2014. I følgje ungdatabundersøkinga i 2019 meiner 58% av ungdomane at dei vil ta høgare utdanning. Dette er 5% meir enn i 2015.

## 2.6 Barnevern

INDIKATORAR FOR BARNEVERN	Status	Utvikling
Barn med melding	Færre	Varierar
Barn med undersøking	Færre	Varierar
Barn med barnevernstiltak	Færre	Minkar
Undersøkingar med handsaming innan 3 månader	Fleire	Varierar
Netto driftsutgifter til barnevernstenesta per innbyggjar	Likt	Varierar
Brutto driftsutgifter per barn med undersøking eller tiltak	Høgare	Varierar
Brutto driftsutgifter per barn som ikkje er plassert av BV	Høgare	Aukar

#### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

01.06.16 inngjekk Bergen kommune og Samnanger kommune vertskommunesamarbeid innan barnevernsområde. Det er godt færre meldingar til barnevernet i Samnanger kommune samanlikna med landsnittet og Hordaland fylke. Det kan vera fleire årsakar til dette:

- Det kan vera at det faktisk ikkje er barnevernproblematikk i Samnanger kommune.
- Redsel for å melde på bakgrunn av erstatningssak som vert granska.
- For små forhold. Tilsette og innbyggjarar kan ha mange rollar.
- Kanskje barnevernet er for fjernt? På den andre sida kan det óg vera ein fordel.
- Få tal meldingar kan gje store utslag i prosent.

- Ein må bruka dei tverrfaglege team som er i barnehagar og skular for drøfting av konkrete enkeltsakar med samtykke eller generelle problemstillingar.
- Det er positivt at det er fleire undersøkingar med handsamingstid innan 3 månader i Samnanger enn landsnittet.
- Samnanger ligg godt over landsnittet når det gjelder brutto driftsutgifter per barn med undersøking eller tiltak, og per barn som ikkje er plassert av barnevernet.
- Samnanger ligg godt under landsnittet når det gjelder brutto driftsutgifter per barn som er plassert av barnevernet.

## 2.7 Korleis er det å arbeide her?

Ein sentral dimensjon i forholdet mellom arbeid og helse, handlar om korleis helsa vert påverka av å vera i arbeid i forhold til å ikkje vera i arbeid. Deltakelse i arbeid genererer ressursar og kvalitetar som er med på å fremma helsa og trivsel. Den ikkje-yrkesaktive delen av befolkninga har gjennomgåande dårlegare helse enn dei som er yrkesaktive. Dette har forsterka seg dei seinare åra.

Nedsatt helse er en viktig årsak til at ein fell ut av arbeidslivet, men sosiale forskjellar blant dei som støtast ut – målt som forskjellar i utdanningsnivå og/eller etter bransje – tyder på at helse åleine ikkje kan forklara utstøtingsmekanismane i arbeidsmarknaden. Særlig ser tap av arbeid ut til å påverka den psykiske helsa negativt – blant anna i form av depressive plagar.

Personar med god økonomi og høgare utdanningsnivå har færre psykiske plagar og rapporterer høgare tilfredshet med livet, bedre meistring, vitalitet og sosial støtte. Levekårsfaktorar som låg inntekt, arbeidsledigheit og langtidssykemelding aukar risiko for isolasjon og psykiske plagar.<sup>xiii</sup>

INDIKATORAR FOR ARBEID	Status	Utvikling
<b>Arbeidsplassar i Samnanger etter sektor:</b>		
- Statleg forvaltning	10	Stabil
- Kommunal forvaltning	287	Varierar
- Fylkeskommunal forvaltning	3	Stabil
- Privat sektor og offentlege førtak	298	Har auka
<b>Arbeidsplassar i samnanger etter næring:</b>		
- Primærnæringane	26	Har auka
- Bergverksdrift og utvinning	0	Stabilt
- Industri	43	Har auka
- Elektrisitet, vatn og renovasjon	5	Har minka
- Bygge- og anleggsverksemd	48	Har auka
- Varehandle og motorvognreparasjonar	92	Varierar
- Transport og lagring	26	Varierar
- Overnattings og serveringsverksemd	21	Varierar
- Informasjon og kommunikasjon	7	Stabilt
- Finanisering og forsikring	0	Har minka
- Teknisk tenesteyting og eigeomsdrift	6	Har auka
- Forretningsmessig tenesteyting	0	Har minka
- Offentleg administrasjon, forsvar og sosial forsikring	38	Varierar

- Undervisning	72	Varierar
- Helse- og sosialtenester	181	Har auka
- Personleg tenesteyting	31	Varierar
- Uoppgeve	0	Minkar
<b>Syssette personar med bustad i Samnanger:</b>		
15-19 år	50	Har minka
20-24 år	97	Har auka
25-39 år	338	Varierar
40-54 år	367	Varierar
55-66 år	301	Varierar
67-74 år	42	Har auka
<b>Syssette med arbeidsstad i Samnanger:</b>		
15-19 år	41	Varierar
20-24 år	47	Har auka
25-39 år	159	Varierar
40-54 år	168	Varierar
55-66 år	150	Aukar
67-74 år	33	Varierar
<b>Syssette personar med arbeidsstad i samnanger fordelt på kjønn (3 største næringsgruppene):</b>		
- Helse- og sosialtenester (kvinner)	163	Varierar
- Helse- og sosialtenester (menn)	20	Har auka
- Undervisning (kvinner)	57	Varierar
- Undervisning (menn)	13	Stabilt
- Varehandle- og motorvognreparasjonar (kvinner)	67	Har auka
- Varehandle- og motorvognreparasjonar (menn)	26	Stabilt
<b>Syssette innvandrarar med bustad i Samnanger:</b>		
Alle innvandrarar	60,8 %	Har minka
Gruppe 1) EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand	67,9 %	Har minka
Gruppe 2) Asia, tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utanom EU/EFTA, Oseania utanom Australia og New Zealand	51,8 %	Har minka
<b>Arbeidsledighet:</b>		
Arbeidsledighet	Under	Varierar
Arbeidsledige kvinner	Under	Har minka
Arbeidsledige menn	Under	Varierar
<b>Arbeidsledige etter alder:</b>		
15-74 år	Under	Har minka
15-29 år	Under	Varierar
30-74 år	Under	Varierar

**Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?**

- Det er flest kvinner som har arbeid i Samnanger og det er flest kvinner som jobbar i kommunal sektor.
- Arbeidsplassar i Samnanger heldt seg stabilt.
- Me har låg arbeidsledighet på 1,9% og det er positivt.
- Ungdom i alder 15-19 med arbeid minkar. Den negative utviklinga er sentral i fattigdomsperspektiv og arbeidserfaring. Ein årsak kan vera mangel på foretningsverksemd i Samnanger som rekrutterar denne aldersgruppa.
- Sysselsette personar i aldresgruppa 67-74 år har auka. Dette kan vera ein indikator på auka helse blant yngre eldre. At samfunnet legg til rette for at yngre eldre kan arbeida lengre kan vera ein av årsakane til at me ser denne utviklinga.
- Kan det vera ein samanheng mellom den yngste og den «eldste» arbeidsgruppa?
- Det er fleire menn i helse- og sosialtenestene. Ei ønska auke med tanke på arbeidsmiljø m.m. Atmosfæren på ein arbeidsplass er viktig. Ein kombinasjon kan redusera sjukefråvær.
- Sysselsette innvandrarar har minka. Totalt sett er det 60,8% per 2017 som har arbeid. Kva er årsaka? Her bør me å meir detaljert inn i statistikken. Kan det ha noko med ulik arbeidskultur å gjera?

**2.8 Sjukefråvær**

Personar med god økonomi og høgare utdanningsnivå har færre psykiske plagar og rapporterar høgare tilfredshet med livet, bedre meistring, vitalitet og sosial støtte. Levekårsfaktorar som låg inntekt, arbeidsledigheit og langtidssykemelding aukar risiko for isolasjon og psykiske plagar.<sup>xiv</sup>

INDIKATORAR PÅ SJUKEFRÅVÆR	Status	Utvikling
Legemeldt sjukefråvær per 2019 K2	Over	Varierar
Legemeldt sjukefråvær per 2019 K2 (kvinner)	7,2%	Varierar
Legemeldt sjukefråvær per 2019 K2 (menn)	5,6	Varierar
<b>Uføretrygda:</b>		
18-67 år	Over	Stabilt
18-24 år	Over	Varierar
25-35år	Over	Har auka
35-44 år	Over	Har auka
45-54 år	Likt	Har minka
55-61 år	Under	Har auka
62-67 år	Under	Har minka

**Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?**

- Det er vanskeleg å trekka ein konklusjon ettersom me har små forhold i Samnanger og statistikken kan slå stort ut. Legemeldt sjukefråvær kan vera ei blanding av faktiske helseutfordringar, privat trivsel og trivsel/belastning i jobb.
- Det er ein skeivfordeling mellom legemeldt sjukefråvær og eigenmelding, med ei

undervekt på eigenmelding. Ein bør i større grad nytta seg av eigenmelding.

- Det er eit klart inntrykk at trivsel på arbeidsplassen, det å verta sett, eit godt arbeidsmiljø og følelsen av at det er behov for ein spelar ei viktig rolle for å halda sjukefråværet lågt. Leiarar spelar ei stor rolle i å gjera arbeidsplassen ein god stad å vera.
- Me veit at høgt fråvær aukar belastninga på dei som er på jobb.
- Når det gjelder uføretrygd har me fleire uføretrygda i aldersgruppa 25-35 år og 35-44 år enn landsnittet. Utviklinga dei 4 siste åra har óg vore negativ i Samnanger. Svingingar i NAV-systemet og regelverk kan vera ein indikator på kvifor det er slik. Det kan vera ein faktor at vilkåra er endra. For låg fokus på samhandling mellom arbeidsgjevar og lege kan vera ein årsak. Ein faktor for at tal uføretrygda er høgare i Samnanger kan vera at innflyttarar til kommunen er uføretrygda. Å vera uføretrygda har mange negative ringverknader i samband med inntekt, sosiale arenaer, meistring m.m. Fleire spesialtenester i forhold til hjelp ligg utanfor Samnanger kommune. Me veit at transport og reise kan vera ei utfordring.

## 2.9 Korleis er bustadhøva i kommunen?

Ein trygg og stabil busituasjon skapar auka trivsel og velvære. Fråvær av støy og forureining og tilgang til rekreasjonsområder har positive helseeffektar. Det same gjelder godt inneklima og tilstrekkeleg med plass. Bumiljø med ein opphopning av personar som tilhøyrrer lågare sosioøkonomiske grupper, med nedslitt bebyggelse, dårleg tilgang til rekreasjonsområder og høg forekomst av kriminalitet og vold påverkar både den fysiske og mentale helsa negativt.<sup>xv</sup>

INDIKATORAR PÅ BUSTADHØVE	Status	Utvikling
<b>Hushaldningar etter eigarstatus:</b>		
Sjølveige	Fleire	Stabilt
Leiger	Færre	Stabilt
Andels-/aksjeeigar	Færre	Stabilt
<b>Personar som bur romsleg eller trangt:</b>		
Personar som bur romsleg	Fleire	Stabilt
Personar som bur trangt	Færre	Varierar
Uoppgitt	Færre	Stabilt
<b>Personar som bur i:</b>		
Einebustad	Fleire	Stabilt
Tomannsbustad	Færre	Stabilt
Rekkehus, kjedehus, andre småhus	Færre	Stabilt
Bustadblokk	Færre	Har auka
Andre bustadtypar	Færre	Stabilt
<b>Kommunale bustader i Samnanger:</b>		
Kommunalt disponerte bustader	45	Varierar
Kommunalt disponerte bustader per 1000 innbyggjar	19	Varierar
Kommunalt eigde bustader	22	Har auka
Kommunalt innleigde bustader	24	Har auka
Kommunalt utleigde bustader	40	Varierar



Kommunale bustader tilgjengeleg for rullestolbrukarar	20	Har auka
Søknader på bustader kommunen disponerer	5	Stabilt
Avslag på søknader om bustad kommunen disponerer	0	Stabilt
<b>Bustader:</b>		
Einbustad	1029	Har auka
Tomannsbustad	82	Stabilt
Rekkehus, kjedehus og andre småhus	62	Har auka
Bustadblokk	52	Har auka
Bygning for bufellesskap	0	Stabilt
Andre bygningstypar	35	Har auka
<b>Kommunale gebyrar knytt til bustad:</b>		
Årsgebyr for avfallstenesta	Under	Stabilt
Årsgebyr for avløpstenesta	Under	Auka
Årsgebyr for septiktømming	Under	Stabilt
Årsgebyr for vassforsyning	Over	Stabilt
Årsgebyr for feiing og tilsyn	Likt	Stabilt
<b>Bustadomsetnader 2018:</b>		
Einbustader	18	Varierar
Småhus	1	Varierar
Blokkleilighet	*	Varierar
<b>Kvadratmeterpris for einebustad</b>	Under	Minkar

#### Kva har dette å sei for kommunen vår? Hovudfunn:

- Det trengs meir fokus på tilgang på tilrettelagte rekreasjonsområder i samband med bustadområder.
- Det er positivt at dei fleste eig bustaden sin i Samnanger. Samstundes er bustadprisane i Samnanger lågare enn landssnittet og dei fleste kan kjøpa seg ein bustad. Tilstand på hus og bustadområder varierar. Ein konsekvens kan vera at ulike områder får ulike typar status.
- Alder på husa varierar etter ulike tettstader/bustader i Samnanger.
- Dei nye leilighetene som vert bygd er dyre i forhold til unge i etablererfasen. For å kunne imøtekoma ulike ønskjer bør ein sjå på variasjon i bustadtyper.
- Innflytting heng tett saman med tilgang på bustad.
- Ein trend er at yngre eldre sel sine eigne bustader og kjøper seg leilighet i nær tilknytning handelssentrum.
- Hittil kan det vera at Samnanger kommune vore litt streng med tildeling av startlån frå Husbanken. Samanlikna med andre kommunar gjev me færre lån. Ein bør sjå nærare på tildelinga, men samstundes vera obs på at ein ikkje set personar i ein vankeleg økonomisk situasjon med gjeld ein ikkje kan handtera.

#### 2.10 Korleis er dei økonomiske forholda og i kva grad er det skilnader?

Statistisk sett blir helsa i befolkningen gradvis betre med aukande inntekt. Det mest dramatiske helsemålet, dødelighet, avtar tilsvarande oppover i inntektsgruppene i befolkninga.

Det er mange grunnar til at samanhengen mellom økonomi og helse er sterk. For det første påverkar personleg økonomi helsa meir eller mindre direkte, gjennom ulike formar for helsefremmande eller -hemmande forbruk og levekår. God økonomi gjev høve for større tilgang til sunne bustader, rekreasjonsmoglegheiter, kosthald og helsetenester. Dette vert kalla kausalitet: det er direkte årsaksforbindelsar mellom økonomi og helse.

Dårleg helse medfører ofte avbrutt utdanning, svakare eller ingen tilknytning til arbeidslivet og lågare inntekt. Dermed vert folk «sortert» inn i ulike sosioøkonomiske grupper etter kva slags helse dei har.<sup>xvi</sup>

INDIKATORAR PÅ ØKONOMISKE FORHOLD OG SKILNADER	Status	Utvikling
<b>Hushaldningar i Samnanger:</b>		
Alle hushald	1049	Har auka
Åleinebuande	349	Har auka
Par utan barn	308	Har auka
Par med barn 0-17 år	230	Varierar
Einsleg mor/far med barn 0-17 år	32	Stabilt
<b>Personar som bur åleine:</b>		
16-29 år	11,9 %	Varierar
30-44 år	13,0 %	Har auka
45-74 år	16,8 %	Stabilt
75 år+	47,3 %	Stabilt
<b>INNTEKT</b>		
<b>Hushaldningar fordelt på samla inntekt:</b>		
Samla inntekt kr 750 000+	45 %	Stabilt
Samla inntekt kr 550 000-749 999	18 %	Stabilt
Samla inntekt kr 450 000-549 999	9 %	Stabilt
Samla inntekt kr 350 000-449 999	9 %	Stabilt
Samla inntekt kr 250 000-349 999	8 %	Stabilt
Samla inntekt kr 150 000-249 999	9%	Stabilt
Samla inntekt under 150 000	2 %	Stabilt
<b>Personar med bruttoinntekt (i alt 1986):</b>		
Kr 0-99 999	190	Har auka
Kr 100 000-199 999	185	Har minka
Kr 200 000-299 999	348	Varierar
Kr 300 000-399 999	344	Varierar
Kr 400 000-499 999	307	Varierar
Kr 500 000 +	612	Varierar
<b>Personar med alminneleg inntekt etter særfrådrag (i alt 1986):</b>		
Kr 0-99 999	286	Har minka
Kr 100 000-199 999	505	Varierar
Kr 200 000-299 999	364	Varierar
Kr 300 000-399 999	344	Varierar
Kr 400 000-499 999	321	Har auka
Kr 500 000 +	300	Har auka
<b>Hushaldningsinntekt etter skatt (median)</b>		
Alle hushald	Høgare	Varierar

Åleinebuande	Mindre	Har auka
Par utan barn	Mindre	Har auka
Par med barn 0-17 år	Mindre	Har auka
Einsleg mor/far med barn 0-17 år	Mindre	Har minka
<b>LÅGINNTEKT</b>		
<b>Personar i privathushaldningar med låginntekt:</b>		
EU-skala 50 prosent	Færre	Har auka
EU-skala 60 prosent	Færre	Har auka
OECD-skala 50 prosent	Færre	Har auka
OECD-skala 60 prosent	Færre	Har auka
<b>Barn i låginntektshushaldningar:</b>		
EU-skala 50 prosent	Færre	Har auka
EU-skala 60 prosent	Færre	Varierar
OECD-skala 50 prosent	Færre	Har auka
OECD-skala 60 prosent	Færre	Varierar
<b>Økonomisk sosialhjelp:</b>		
Sosialhjelpsmottakarar i alt	53	Har auka
Sosialhjelpsmottakarar 18-24 år	9	Varierar
Sosialhjelpsmottakarar 25-66 år	43	Har auka
Sosialhjelpsmottakarar som forsørgjer barn under 18 år	11	Varierar
Sosialhjelpsmottakarar med sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold	21	Varierar
Sosialhjelpsmottakarar med arbeidsinntekt som hovudinntekt	10	Har auka
<b>Stønadssatsar for sosialhjelp:</b>		
Satsar per måned for einsleg	Kr 6 050	Har auka
Satsar per måned for sambuarar/ektepar	Kr 10 100	Har auka
Tillegg for person i bufellesskap	Kr 5 050	Har auka
Tillegg for ett barn 0-5 år	Kr 2 350	Har auka
Tillegg for ett barn 6-10 år	Kr 3 050	Har auka
Tillegg for ett barn 11-17 år	Kr 3 950	Har auka

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Hovudfunn:

Det er 349 åleinebuande i Samnanger i 2017 kor 47,3% er 75 år+. Kvinner i Samnanger lever lengre, kan det vera ein årsamssamanheng?

45% av alle hushaldningar i Samnanger har ei samla inntekt over kr 750 000. 19% av alle hushaldningar har ei samla inntekt under 350 000. 2% av desse er under 150 000. Det er positivt at det er mange med god inntekt, men det betyr óg at avstanden mellom «fattig og rik» i kommunen vår er stor. Tiltak må vera retta mot målgruppa.

Statistikken visar at me ligg lågare i hushaldningsinntekt enn landssnittet når det gjelder åleinebuande, par utan barn, par med barn 0-17 år og einsleg mor/far med barn 0-17 år. For dei tre første gruppene visar statistikken ei positiv utvikling dei siste åra, men einsleg mor/far med barn 0-17 år har hatt ei negativ utvikling. Det vil sei at hushaldningsinntekta til denne gruppa har gått ned. Er det ein samanheng her? (Når det gjelder statistikk for personar i privathushaldningar med låginntekt ligg me betre an enn landssnittet. Utfordringa med statistikken er at me ikkje veit kva me målar oss opp mot. Er det gjennomsnitt i Samnanger eller for landet?)

Det er færre personar i privathushaldningar med låginntekt og barn i hushaldningar med låginntekt i

Samnanger enn landssnittet. Dette er sjølvsagt svært positivt, men like viktig er det å finna gode og tverrfaglege tiltak retta mot dei som treng det mest.

### 3 FYSISK, BIOLOGISK, KJEMISK OG SOSIALT MILJØ



#### 3.1 Korleis er det fysiske miljøet?

Miljøretta helsevern omfattar alt i vårt miljø som direkte eller indirekte kan ha innverknad på helsa; det inneber fysiske, kjemiske, biologiske og sosiale miljøfaktorar. I kva grad er det fysiske miljøet gjort trygt og tilgjengeleg for innbyggjarane?

Dårlig inneklima forårsakar helseproblem og barn er ofte meir mottakelege enn vaksne for uheldige miljøfaktorar som kan leda til sjukdom, særskild relatert til luftveiane. Støy vert ofte definert som uønska lyd. Støy er det miljøproblemet som rammar flest mennesker i Norge. Forskning visar at støy kan gje psykisk stress og helseplagar som muskelspenningar og muskelsmerter. Omfanget av støyproblem er størst i byar og tettbygde strøk. Ein hovudkilde til lokal luftforureining er trafikk, men også uttslepp frå industri, oppvarming og forureining transportert langveisfrå kan gje betydelege bidrag. Husholdningsavfall kan vera ein kjelde til spredning av lukt og ansamling av skadedyr som igjen kan føra til smittespreiing, primært gjennom vasskjelder. Forureining til vatn og grunn er sentralt sidan me stadig vert eksponert for drikkevart og badevart. Avhengig av konsentrasjonen på forureininga kan skadevirkningane av forureina vart og grunn variera frå opplevd ulempe til direkte helseskade. Radon er ein kjelde til radioaktiv stråling og utgjer ein risiko for lungekreft ved innånding. Kreftrisikoen aukar med radonkonsentrasjonen og med tida ein oppheldt seg i ein radonutsatt bygning.<sup>xvii</sup>

INDIKATORAR PÅ FYSISK MILJØ	Status	Utvikling
Tilfredsstillande drikkevasskvalitet (offentleg)	Betre	Stabilt
<b>Kommunale gater og vegar med belysning:</b>		
Kommunale gater og vegar i km med belysning	22	Har auka
Alle kommunale gater og vegar	22	Stabilt
<b>Husavfall:</b>		
Levert til materialgjenvinning inkl. biologisk handsaming	Mindre	Stabilt
Sjølvkostgrad	Større	Stabilt
<b>Klima og energi:</b>		
Energiutgifter som andel av brutto driftsutgifter	Likt	Varierar
Andel energikostnader i kommunens eigeomsforvaltning brukt på fornybare energikilder	100%	Stabilt
Andel elektrisitetsforbruk av totalt forbruk*	100%	Har auka
Andel fjernvarmeforbruk av totalt forbruk *	Ingen	Stabilt
Andel oljeforbruk av totalt forbruk *	Ingen	Stabilt

Andel naturgassforbruk av totalt forbruk*	Ingen	Stabil
Andel bioenergiforbruk av totalt forbruk*	Ingen	Stabil
* Forbruk i kommunen sin eideomsforvaltning, egne bygg.		
Energiutgifter per m2 i kommunalt eigde bygg	Høgare	Har auka
Energibruk per m2 eigd areal (kWh)	Lågare	Varierar

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er hovudfunna våre?

#### Fysisk miljø for eldre:

Når det gjelder bustad er Bjørkheimsområdet best tilrettelagt fysisk miljø for menneskje med nedsett funksjonsevne. Innbyggjarane sjølv har ansvar for å leggja til rette for livsløpsstandard med funksjonelle løysningar for alderdom. Det er framskrive ein befolkning i Samnanger med færre innbyggjarar enn det er i dag og færre i yrkesaktiv aldre, men fleire eldre. I framtida vil det truleg vera for få omsorgsbustader for eldre, særskild demensvennlege bustader med uteareal som er tilpassa dei.

#### Fysisk miljø

Det fins ikkje eksakte tal på kva kommunale bygningar eller områder som er universelt utforma.

Det fins ikkje rullestoltaxi i kommunen. Dersom ein treng taxi for rullestolbrukarar må ein bestilla frå andre kommunar. Me er usikre på om kollektiv transport i Samnanger er universelt utforma.

Det er svært positivt med den nye gang- og sykkelvegen mellom Tysse og Frøland. I Samnanger har så godt som alle tilgang på naturen i umiddelbar nærleik av kor dei bur. Me har 15 merka turstiar etter internasjonal standard samstundes som det fins fleire «enklare merka» løyper. Likevel er det få universelt utforma turstiar i Samnanger slik at menneskjer med nedsett funksjonsevne kan koma seg ut i naturen. Det er kun turen frå Ytre-Tysse til Tyssereinane på 1,3 kilometers som er merka som eigna for (motorisert) rullestol. Prestavegen er eigna for rullestol fyrste delen av veggen.

Det er mange fine badeplassar i Samnanger. Dei fleste ligg langs Samnangerfjorden. Rolvsvåg friluftsområde er tilrettelagt for rørslehemma med veg for rullestolbrukarar, handikaptilpassa toalett og baderampe. Det skal óg vera tilkomst for rullestol til Gjerne friluftsområde, men me veit at det kan vera utfordringar med å koma seg ned til området. I Samarbeid med Bergen og Omland Friluftsråd planlegg kommunen badeplass og friluftsområde på Bjørkheim med rullestolrampe og tilrettelagt tilskost for rørslehemma.

Fylkesvei 49 er ein fysisk barriere for tilgang til kollektivtransport og generelt kryssing av veg, t.d. til uteområder og turstiar.

#### Biologisk og kjemisk miljø:

Samnanger kommune leverar god drikkevasskvalitet og ligg betre an enn landssnittet. Dette gjelder det kommunale nettet kor det er tilkoplta ca 1500 personar.

Samnanger kommune ligg dårlegare an enn landssnittet når det gjelder hushaldningsavfall levert til materialgjenvinning inkl. biologisk handsaming. Årsaka kan vera at BIR ikkje tilbyr kompostering, og det er BIR me brukar i Samnanger.

Samnanger ligg betre an enn landssnittet når det gjelder energiutgifter og energibruk i kommunale bygg. Likevel veit me at me «fyrer for kråkene». Energibruken i nokre av dei kommunale bygga er

ikkje bra og me brukar unødig mykje straum.

Av kommunen vert det kun gjort radonmålingar i kommunale bygg. Det er innbyggjarane sitt ansvar å utføra radonmålingar på eigen bustad. For utleigarar er det krav om å ha gjennomført måling. Norges geologiske undersøkelse (nettstad) visar at det er høg aktsomhetsgrad for radon i Trengereidfjorden.

Vegvesenet har utforma støysonekart for fylkesvegar. Busetnaden i Samnanger er i stor grad lokalisert langs fylkesvegar. Kartet visar at mange bur i «raud støysone». Konsekvensen kan mellom anna vera forringa livskavlitet.

### 3.2 Kva sider ved det kjemiske og biologiske miljøet bør me vera særskild merksam på?

Tiltak og tenester for å førebygga smittsame sjukdomar eller motverka at dei vert spreidd skal utgjera eit eige område i planen for kommunen si helseteneste. Helsetenesta i kommunen skal samarbeida med myndigheter som har oppgåver av betydning for smitteverntiltaka. Dårlig drevne renseanlegg ved bassengbad er vist å kunna gje opphav til sjukdomsutbrot, særskild hos personer med nedsatt immunforsvar.<sup>xviii</sup>

INDIKATORAR PÅ KJEMISK OG BIOLOGISK MILJØ	Status	Utvikling
<b>Kommunalt avløp:</b>		
Innbyggjarar tilknyta anlegg kor renskrav er oppfylt	Ingen	Stabilt
<b>Vaksinasjonsdekning 2 år:</b>		
Difteri	Høgare	Stabilt
Stivkrampe	:	Stabilt
Kikhoste	Høgare	Stabilt
Poliomyelitt	Høgare	Stabilt
Hib	Høgare	Stabilt
Pneumokokk	Høgare	Stabilt
Meslingar	:	:
Kusma	:	:
Raude hundar	:	:
* kolonteikn betyr at tal er anonymisert		
<b>Vaksinasjonsdekning 9 år:</b>		
Difteri	Høgare	Stabilt
Stivkrampe	Høgare	Stabilt
Kikhoste	Høgare	Stabilt
Poliomyelitt	Høgare	Stabilt
Meslingar	:	:
Kusma	:	:
Raude hundar	:	:
* kolonteikn betyr at tal er anonymisert		
<b>Vaksinasjonsdekning 16 år:</b>		
Difteri	Høgare	Stabilt
Stivkrampe	Høgare	Stabilt
Kikhoste	Høgare	Usikkert*

Poliomyelitt	Høgare	Har auka
Meslingar	Likt	Stabilt
Kusma	Likt	Stabilt
Raude hundar	Likt	Stabilt
* manglar tal på vaksinasjonsdekning av kikhoste		
<b>Vaksinasjonsdekning HPV-vaksine</b>	Høgare	Usikkert
<b>Antibiotikabruk:</b>		
Antibiotika til systemisk bruk ekskl. metanamin	Usikkert	Usikkert
Antibiotika til systemisk bruk	Usikkert	Usikkert
Antibiotika til bruk mot luftveisinfeksjoner	Usikkert	Usikkert
<b>Influensavaksinerte 65 år+</b>	Færre	Varierar

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

#### Kommunalt avløp

Sannsynlegvis ein rapporteringsmangel. Må undersøkjast.

#### Vaksinasjonsdekning

Vaksinasjonsdekningen på barnevaksinasjonsprogrammet (2, 9 og 16 år) er svært god i Samnanger, og me ligg betre enn landssnittet. Anonymiserte tal på stivkrame skuldar teknisk feil.

Tal for meslingar, kusma og raude hundar er statistisk anonymisert, men helsetenesta stadfestar at dekningen er like høg som øvrig dekning.

Den statistiske utviklingen for vaksinasjonsdekning 9 år visar ei auke frå 2011 til 2018. Helsetenesta stadfestar at statistikken har vore stabil.

Det er svært god vaksinasjonsdekning på HPV-vaksine i kommunen (68,1%) og me ligg betre an enn landssnittet (53,0%). Statistikken visar dei som er født mellom 1991 og 1996 som har tatt vaksinasjonen på eige initiativ etter tilbod frå staten. F.o.m ca 2010 har jenter fått tilbod om vaksina i 7. klasse. F.o.m 2018 har gutar óg fått same tibod. Vaksina er kreftforebyggande. I framtida kan me forventa eit fall i livmorhalskreft hos kvinner.

#### Antibiotikabruk

Statistikken visar at det vert forskreve mindre antibiotika på resept i Samnanger enn landssnittet. Små kommunar utan apotek brukar gjerne å levera ut antibiotika direkte frå legekantoret. Dette forbruket kjem ikkje med i statistikken, og difor er tala for Samnanger usikre. Mindre antibiotikabruk er med på å hindre resistensutvikling.

#### Influensavaksinerte 65 år+

Utviklinga for landet, Hordaland og Samnanger er positiv (det vert fleire influensavaksinerte) men status er at me ligg under landssnittet på influensavaksinerte 65 år+ for 2017-2018 i Samnanger. Dette er i motsetning til tidligare sesongar kor me har lagt betre an enn landssnittet. Sjølv om det er ei generell positiv utvikling er vaksinasjonsdekningen for låg. Målet er 75 % dekning og i 2017/2018 ligg me på 29,5%. Influeksavaksina er viktig for å hindre alvorleg sjukdom og død.



### 3.3 Kva sider ved det sosiale miljøet bør me vera særskild merksame på?

Enkelt sagt betyr livskvalitet å ha det bra, ha ressursar til å håndtere kvardagslivets utfordringar, føla tilhøyrslse, oppleve mening, kunna utvikla seg og vera i gode relasjonar. Alle arenaer i kvardagslivet, slik som familie, barnehage, skule, arbeidsplass, nærmiljø og kultur og fritid og samfunnet i stort har betydning. Forhold i nærmiljøet påverkar høva for deltaking, inkludering og trivsel. Med nærmiljøfaktorar meiner ein blant anna den fysiske utforminga av miljøet, transport, samt tilgjengelighet til tenester. Forskning på integrasjon og inkludering peikar på at det må finnast møteplassar mellom mennesker på tvers av ulikheit for at eit lokalsamfunn skal opplevast å vera inkluderande.<sup>xix</sup>

INDIKATORAR PÅ SOSIALT MILJØ	Status	Utvikling
Valdeltaking ved kommuneval 2015	Høgare	Varierar
Valdeltaking ved stortingsval 2017	Høgare	Stabilt
<b>Anmeldte lovbrøt:</b>		
Alle lovbrøt	Færre	Har auka
Eigedomstjuveri	Færre	Har minka
Vald og mishandling	Færre	Har auka
Rusmiddellovbrøt	Færre	Har auka
Ordens- og integritetskrenking	Færre	Varierar
Trafikkmisferd	Færre	Har auka
Anna lovbrøt inkl. vinning, eigedomsskade og seksuallovbrøt	Færre	Har auka
<b>Ungdataundersøking blant ungdomsskuleelevar:</b>		
Nøgd med foreldra sine	Fleire	Har auka
Har minst éin fortuleg ven	Fleire	Har auka
Deltek i organiserte fritidsaktivitetar	Færre	Har auka
Brukar meir enn 2 timar framfor ein skjerm kvar dag	Fleire	*
Mykje plaga av einsemd	Fleire	Har auka
Blitt usett for trugslar om vald	Færre	Har minka
Blir mobba	Færre	Har minka
Vore ute med vener størsteparten av kvelden minst to gongar ila. siste veka	Færre	*
Vore heime heile kvelden 6 gongar eller meir siste veka	Fleire	*
Aldri vore tydeleg ruspåverka det siste året	Fleire	*
Aldri brukt hasj eller marihuana det siste året	Fleire	*
Vore i slåsskamp det siste året	Færre	*
* Manglar tal		

#### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Einsemd blant eldre er ei generell folkehelseutfordring. Det fins ein god del gode tiltak og møteplassar i Samnanger, men det trengs fleire. Både med tanke på sosialt samvær og førebyggjande fysisk aktivitet. Her er ei utfordring at folk skal koma seg til aktivitetane og at me får fanga opp dei som er einsame. Det vert og eit auka behov for frivillige framover. Ein håpar å kunne få ei oversikt over behovet med tenesta «Førebyggjande heimebesøk» for dei 81 år+.

Som innspel til Ungdataundersøkinga frå Ungdomsrådet påpeikar dei at det kan vera vanskeleg for innflyttarar å koma inn i ein vennegjeng som har gått på skule ilag i mange år. Det er mange fritidstilbod i Samnanger, men for ungdom er det få organiserte aktivitetstilbod utanom fotball.

I følgje undersøkinga brukar ungdomsskuleelevar meir tid heime og meir tid på skjerm enn landssnittet. Me veit at mange er sosial på nett og gjennom «gaming», men dette kan òg vera ein årsak til einsemd utanfor det digitale livet. Det er bekymringsfullt at Samanger kjem dårlegare ut enn landssnittet på viktige moment som trua på at ein får eit lykkeleg liv, nøgd med eiga helse og detaking i organiserte aktivitetar. Det er særskild tankevekkande at det er fleire ungdommar i Samnanger som er mykje plaga av einsemd (26%) enn landssnittet (20%). Talet på einsemd er òg auka frå 2015 til 2019.

### 3.4 Er dei sosiale møteplassane mange og gode nok?

Kvaliteten i omgjevnadane våre har stor betydning for livskvalitet, helse og trivsel. Det fysiske kvardagsmiljøet påverkar oss alle, og definerer det me i vid forstand kan kalla nærmiljø. Gode møteplassar for sosial kontakt er ein viktig føresetnad for samvær og trivsel, og er dermed eit viktig element i god fysisk planlegging både av bustadområder og andre stader der mennesker ferdas.<sup>xx</sup>

Oppløvingar, engasjement i lokalmiljø og aktivitet i fritida har betydning for opplevd livskvalitet fordi ein gjennom dette bygger nettverk, sosial støtte og motverkar einsemd. Personar som er aktive i frivillige organisasjonar har bedre helse og er meir tilfredse med livet. Frivillige lag og foreiningar er arenaer for medvirkning og ein ressurs for å inkludera ulike grupper i aktivitetar som gjer sosial kontakt og nettverk. Desse organisasjonene kan nå mennesker som det offentlige ofte ikkje når.<sup>xxi</sup>

INDIKATORAR PÅ SOSIALE MØTEPLASSAR	Status	Utvikling
<b>Frivillige organisasjonar registrert i Frivilligregisteret:</b>		
Kultur og rekreasjon	16	Har auka
Sosiale tenester	2	Har auka
Bolig- og lokalmiljø	3	Har auka
Politiske- og interesseorganisasjonar	2	Har auka
Tros- og livssynsorganisasjonar	2	Har auka
Barne- og ungdomsorganisasjonar	3	Har auka
Mangfold og inkludering	1	Har auka
<b>Søknader om kommunalt tilskot frå frivillige lag og organisasjonar:</b>		
Kulturmidlar	18	Har minka
Vilt- og fiskefondet	2	Stabilt
<b>Anlegg for idrett og friluftsliv:</b>		
Fotballanlegg	2	*
Friluftslivsanlegg	1	*
Friluftslivsanlegg	11	*
Idrettshallar og aktivitetssalar	1	*
Idrettshus og servicebygg	4	*
Kart	13	*
Ski- og alpinanlegg	4	*
Skyteanlegg	5	*
Symje- og stupeanlegg	1	*
Mindre utandørsanlegg	6	*
* Manglar tal til samanlikning		
<b>Kulturarenaer:</b>		
Bibliotek	1	

Fleirbrukslokale for kultur	4	
Besøk i folkebiblioteket per innbyggjar	Færre	Har auka
Omløpshastighet for bøker i biblioteket	Lågare	Varierar
Besøk per kinoforestilling	Likt	Har auka
Besøk i frivilligsentralen		Har auka
Barn og ungdom i kulturskulen	Fleire	Stabilt
<b>Kultur/barne- og ungdomstiltak driftsutgifter:</b>		
Netto driftsutgifter til kultursektoren i prosent av kommunens totale netto driftsutgifter	Mindre	Varierar
Netto driftsutgifter til idrett i prosent av kommunens totale netto driftutgifter	Mindre	Varierar
Netto driftsutgifter til barn og unge i prosent av kommunens totale netto driftsutgifter	Likt	Stabilt
Netto driftsutgifter til kultursektoren per innbyggjar	Mindre	Har auka
Brutto investeringsutgifter til kultursektoren per innbyggjar	Mindre	Varierar stort
<b>Ungdataundersøking blant ungdomsskuleelevar:</b>		
Nøgd med lokalmiljøet der dei bur	Færre	Har minka
Deltok i organiserte fritidsaktivitetar	Færre	Har auka
Trenar minst éin gong i veka	Færre	Har auka
Trenar minst éin gong i veka i idrettslag	55 %	Har auka
Trenar minst éing gong i veka på eigahand	56 %	Har minka
Trenar minst éin gong i veka på treningsstudio	11 %	Har auka
Brukar meir enn to timar framfor ein skjerm kvar dag	Fleire	*
Mykje plaga av einsemd	Fleire	Har auka
Vore heime heile kvelden i løpet av den siste veka 6 gongar eller meir	Fleire	*
Vore heime heile kvelden i løpet av den siste veka 2-5 gongar	Færre	*
Ikkje vore ute med vener størsteparten av kvelden i løpet av den siste veka	Fleire	*
Ikkje vore ute med vener størsteparten av kvelden i løpet av den siste veka	Likt	*
Er med i organisasjonar, klubbar, lag eller foreining	Færre	*
* Manglar tal til samanlikning		

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Einsemd blant eldre er ei generell folkehelseutfordring. Det fins ein god del gode tiltak og møteplassar i Samnanger, men det trengs fleire. Både med tanke på sosialt samvær og førebyggjande fysisk aktivitet. Her er ei utfordring at folk skal koma seg til aktivitetane og at me får fanga opp dei som er einsame. Det vert og eit auka behov for frivillige framover. Ein håpar å kunne få ei oversikt over behovet med tenesta «Førebyggjande heimebesøk» for dei 81 år+.

Menneskjer med nedsett funksjonsevne ønskjer å vera med på dei aktivitetande som «alle andre» deltek i. Her kan veg og tilkomst vera ein barriere slik det er i dag. Er det t.d. lagt til rette for at ein kan bruka kollektiv transport i Samnanger med rullestol?

Me vil påstå at det er godt med frivillige lag og organisasjonar i Samnanger, særskild med tanke på tal innbyggjarar. Det er frivillige lag og organisasjonar som står for mesteparten av fritidsaktiviteten i kommunen. Me ser at dei fleste frivillige er småbarnsforeldre eller eldre.

Gjennom frivilligsentralen og det nye biblioteket ser me «mange nye fjes». Oppmøte på dei sosiale samlingane som vert arrangert tydar på eit behov.

Innbyggjarane har god tilgang på turstiar og høve til å vera ute i naturen. Dette er svært positivt.

Tilrettelegginga er likevel ikkje for alle. Det er få av turstiane i kommunen som er universelt utforma. Med tanke på ein framskriven aukande eldre befolkning er det viktig at me planlegger deretter.

Me har fleire gode utandørsanlegg for idrett og friluftsliv, blant anna ny kunstgrasbane og friidrettsbane, badeplassar, skianlegg og alpintanlegg. Det som er utfordrande er trykket på innandørs lokaler og treningstid i gymsalane ettermiddag/kveld samt tid i bassenget. Slik status er i dag er det ikkje rom for å auka aktiviteten i gymsalane. Når det gjelder tid i bassenget visar etterspurnaden eit behov for utviding av opningstid og/eller utvida kapasitet.

Statistikken visar lågare tal besøk i biblioteket per innbyggjar i Samnanger enn landsnittet for 2018, men utviklinga visar ei positiv auke i besøkande. Det nye biblioteket er universelt utforma og lettare tilgjengeleg for innbyggjarane.

Me ligg likt med landsnittet når det gjelder besøk per kinoforestilling. Dette tolkar me som svært positivt. Bygdekinoen blei sett i gong igjen etter oppmoding frå ungdomsrådet. Dei fleste besøkande er likevel barn. Me veit at torsdag er ein dag kor det er fleire fritidsaktivitetar som konkurrerar.

I Samnanger går det fleire barn i kulturskulen enn landsnittet visar. Dette er svært positivt. Me meiner at tett samarbeid mellom barneskulen og kulturskulen har vore ein føresetnad. Det fins eit privatdrive dansetilbod for barn i målgruppa i samarbeid med kulturavdelingen som ikkje er ein del av statistikken.

Ungdomsrådet har gitt klar beskjed om at paviljongen på Bjørkheim må bevarast ettersom den vert mykje brukt som møteplass. Her er det tak, lys og benk. Dette tydar på at det er eit behov på uformelle møteplassar. (Sjå óg det som er skrive om høve til å setja seg ned for eldre langs veg).

## 4 SKADAR OG ULYKKER



### Kva for type skadar og ulykker vert innbyggjarane våre utsette for?

Kommunen har eit ansvar for å førebygga skadar og ulykker, fremma befolkninga si helse, ivareta samfunnssikkerheit og brannssikkerheit. Førebygging av skadar og ulykker er viktig for folkehelsa, og kan gi stor helsegevinst i kommunen i form av auka livskvalitet og fleire leveår i befolkningen. Kvar og korleis skjer ulykkene? Kven vert råka?

INDIKATORAR FOR SKADAR OG ULYKKER	Status	Utvikling
Valdskriminalitet (*oppgåve manglar for Samnanger)	*	Varierar
<b>Vegtrafikkulykker:</b>		
Ulykker	7	Varierar
Dødsulykker	0	Varierar
Drepte personar	0	Varierar
Skadde i alt	12	Varierar
Hardt skada	1	Stabilt
Lettare skada	11	Varierar
Uoppgitte personskadar	0	Stabilt
<b>Bygningsbrannar</b>	3	Varierar
<b>Pasientinnleggelsar i sjukehus grunna skadar og ulykker:</b>		
Skadar i alt	Fleire	Varierar
Hovudskadar	Færre	Stabilt
Hoftebrot	Fleire	Har auka
Forgiftningar (anonymisert for Samnanger)	:	:

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

For kort registreringsintervall og på grunn av at me er ein liten kommune gjev oss for usikre tal når det gjelder vegtrafikkulykker til at me kan trekke konklusjonar. Pasientinnleggelsar i sjukehus grunna skadar og ulykker heng saman med dette.

Det er for kort registreringsintervall gjer det vanskelig å sei noko om utviklinga av hoftebrot. Statistikken visar at Samnanger har fleire tilfeller av hoftebrot enn landssnittet, men det er knytte stor usikkerheit til tala. Det me veit er at konsekvensen ved hoftebrot for eldre medfører kortare livslengde.

## 5 HELSERELATERT ÅTFERD



### Korleis lever folk liva sine?

God ernæring er ein av føresetnadane for tilfredsstillande vekst og utvikling hos foster, spedbarn, barn og ungdom. Kosthaldet er viktig både for å førebygga sjukdom og for å fremma god helse. Eit balansert, variert og fullverdig kosthald kan redusera risikoen for utvikling av ikkje-smittsame sjukdomar, som hjarte- og karsjukdomar, kreft og type 2-diabetes samt overvekt, forstoppelse, tannråte og jernmangel.

Måltid utgjer viktige samlingspunkt mellom mennesker i alle aldrar. Måltida har betydning for barn og unge sin trivsel og læring, sosiale kompetanse og kulturelle samhandling. I arbeidslivet blir måltid brukt som trivselsfaktor for å auka nærvær og fellesskap. I helse- og omsorgstenesta kan eit godt spisemiljø ha stor betydning for både helse og trivsel.<sup>xxii</sup>

Kommunen er ein helt sentral aktør i arbeidet med å avgrensa alkohol- og anna rusmiddelbruk. Det er den enkelte kommune som kjenner utfordringar som fins innan eigne kommunegrenser, og dermed kan sette inn nødvendige tiltak.<sup>xxiii</sup>

Samfunnsutviklina og teknologien har gitt oss eit samfunn kor færre brukar kroppen i kvardane. Bilen er det vanligste transportmiddelet sjølv på distansar mellom 1-3 kilometer, og voksne brukar i gjennomsnitt 60 prosent av dagen stillesittande. 1 av 8 dødsfall vert knyta til inaktivitet og fører i tillegg til betydeleg sjukelegheit og tapt livskvalitet.

Korleis kommunen planlegg for gang-, sykkelveggar og grøntområder, samarbeidar med idrett- og friluftorganisasjonar, og innrettar skule- og arbeidsliv, vil gjera forskjell på innbygarane sitt fysiske aktivitetsnivå og helsetilstand. Fysisk aktivitet kan samtidig nyttast i førebygging og behandling av drøyt 30 ulike diagnosar og lidingar.<sup>xxiv</sup>

Seksualitet har betydning gjennom heile livet, frå barndom, via ungdomstid, voksenalder og i alderdomen. Alderstilpassa og inkluderende informasjon og tenester bidreg til opplevinga av glede, tryggleik og stoltheit over eigen kropp og seksualitet.<sup>xxv</sup>

INDIKATORAR PÅ HELSERELATERT ÅTFERD	Status	Utvikling
Del fødde med høg fødselsvekt	Fleire	Stabilt
Del fødde med låg fødselsvekt	Likt	Stabilt
Kvinner som røykte ved første svangerskapskontroll	Færre	Har minka
Overvekt ved sesjon 1	Fleire	Stabilt
Fedme ved sesjon 1	Fleire	Har auka
5-åringar utan karies	96%	Har auka

12-åringar utan karies	42%	Har minka
18-åringar utan karies	12%	Varierar
<b>Ungdataundersøking blant ungdomsskuleelevar:</b>		
Trur ein får eit lykkeleg liv	Likt	Har minka
Nøgd med helsa si	Likt	Har minka
Har minst éin fortruleg ven	Fleire	Har auka
Deltek i organiserte aktivitetar	Færre	Har auka
Mykje plaga av einsemd	Fleire	Har auka
Mykje plaga av depressive symptom	Likt	Har auka
Har vore rusa på alkohol det siste året	Færre	Har auka
Blir mobba	Færre	Har minka
Blitt ustett for trugslag om vald	Færre	Har minka
Trenar minst éin gong i veka	Færre	
Trenar minst éin gong i veka i idrettslag	55%	Har auka
Trenar minst éin gong i veka på eigahand	56%	Har minka
Trenar minst éin gong i veka på treningsstudio	11%	Har auka
Et frukt og bær kvar dag	30%	
Et grovbrød eller grove rundstykker kvar dag	30%	
Et grønnsakre og salatar kvar dag	35%	
Drikk mjølk kvar dag	32%	
Drikk vanleg vatn utan kolsyre kvar dag	71%	
Brukar legevakt 1-2 gongar i året	27%	
Brukar legevakt 3-5 gongar i året	0%	
Brukar fastlege 1-2 gongar i året	26%	
Brukar fastlege 3-5 gongar i året	15%	
Brukar helsestasjon for ungdom 1-2 gongar i året	3%	
Brukar helsestasjon for ungdom 3-5 gongar i året	0%	
Brukar helsesøster på skulen 1-2 gongar i året	30%	
Brukar helsesøster på skulen 3-5 gongar i året	3%	
Er ofte skuffa over seg sjølv	34%	
Eg opplever at det eg driv med i livet er meiningsfullt	55%	
Eg er nøgd med korleis eg har det	78%	
Eg likar meg sjølv slik eg er	72%	
Eg er svært nøgd med korleis eg er	81%	
Røykjer dagleg/kvar veke	3%	Har auka
Snusar dagleg/kvar veke	3%	Har auka

### Kva har dette å sei for kommunen vår? Kva er våre hovudfunn?

Generelt i Norge vert befolkninga tyngre. Me ligg over landssnittet når det gjelder del fødde med høg fødselsvekt, og overvekt og fedme målt ved sesjon. Det er vanskeleg å seia noko om årsaka og små forhold kan gje store statistiske utslag. Likevel er dette noko ein bør sjå nærare på. Her kan det vera mange årsaksforhold som bør kartleggast.

God tannhelse er svært viktig for livskvaliteten. Det er usikkert om det fins statistikk for den vaksne og eldre befolkninga. God tannhelse heng ofte tett saman med økonomi. For innbyggjarar som har rettigheter gjennom den offentlege tannhelsetenesta er næraste tannlegekontor Arna.

Når det gjelder ungdatabundersøkinga er det bekymringsfullt at Samanger kjem dårlegare ut på viktige moment som trua på at ein får eit lykkeleg liv, nøgd med eiga helse og detaking i organiserte aktivitetar. Det er særskild tankevekkande at det er fleire ungdommar i Samnanger som er mykje plaga av einsemd enn landssnittet. Talet på einsemd er óg auka frå 2015 til 2019.

Samsundes er det positivt at dei fleste har minst éin fortruleg ven og at det er få som rapporterar

om mobbing og trugslar om vald.

Årsaksforholda er samensatt og kan forklarast utfrå utfordrande forhold i ulike livsstadier, slik som psykososiale faktorar i tidlige barneår, ungdomstid og forhold i heimen (inkludert mor og fars psykiske helse). Familieøkonomi og sosial tilhørighet er også viktige faktorar.

Det fins mange grader av einsemd, og me veit at det fins einemd i alle aldrar og livsstadier i Samnanger. Auka einsemd er ein nasjonal tendens.

Det er færre som trenar minst èin gong i veka av ungdomsskuleelevar i Samnanger enn landsnittet. Dette kan sjåast i samanheng med at me har høgare andel fødde med høg fødselsvekt, samt overvekt og fedme ved sesjon. Me vil tru ein viktig årsak til mindre deltaking er tilgjengelighet på innandørs treningsarenaer. Ungdataundersøkinga visar lave tal med tanke på eit sundt kosthald.

Helsestasjonen på barneskulen og ungdomskulen vert godt brukt. Det er positivt at skulehelsetenesta vert brukt, men med auka innsats i barnehage og barneskule håpar ein å førebygga vanskar før ungdomsskulen.



## 6 HELSETILSTAND



### Korleis er helsa til befolkninga?

Levealderen i Noreg har auka for alle, men befolkningsgruppene som har lang utdanning og høg inntekt har hatt den beste utviklinga. Sosiale skilnader i helse løper stort sett gjennom heile det sosiale hierarkiet som trappetrinn med gradvis aukande skilnader. Det betyr at slike skilnader også finst mellom sosiale grupper som har relativt lang utdanning og høg inntekt. Grupper med lengst utdanning og høgast inntekt har litt betre helse enn grupper med litt kortare utdanning og litt lågare inntekt.<sup>xxvi</sup>

INDIKATORAR PÅ HELSETILSTAND	Status	Utvikling
<b>Hjarte-og karsjukdomsdiagnosar</b>	Færre	Har auka
Legemiddelbrukarar	Færre	Har auka
Tidlig død	Fleire	Stabilt
Sjukehusinnlagte	Fleire	Har minka
Dødsfall alle aldrar	Færre	Variarar
<b>Tykk- og endetarmskreft</b>	Fleire	Stabilt
Lungekreft	Likt	Stabilt
Hudkreft	Fleire	Stabilt
Tidlig død totalt	Færre	Stabilt
Tidlig død menn	Færre	Stabilt
Tidlig død kvinner	Fleire	Stabilt
<b>Psykiske symptom 0-74 år</b>	Færre	Stabilt
Psykiske symptom 0-44 år	Færre	Stabilt
Psykiske symptom 45-74 år	Færre	Stabilt
Psykiske lidningar 0-74 år	Færre	Stabilt
Psykiske lidningar 0-44 år	Færre	Stabilt
Psykiske lidningar 45-74 år	Færre	Stabilt
Midlar mot psykiske lidningar	Færre	Stabilt
Sovemidlar og beroligande midlar	Færre	Har auka
<b>Type 2-diabetes</b>	Færre	Har auka
KOLS	Færre	Stabilt
Midlar mot KOLS og astma 45-74 år	Likt	Har auka
Muskel- og skjelettplagar	Likt	Har auka
Muskel- og skjelettsjukdomsdiagnosar	Færre	Har minka
Hoftebrot	Fleire	Har auka
<b>Innbyggjarar 80+ som brukar heimetjenester</b>	Fleire	Variarar
Brukarar av heimetjenesta 0-66 år	Færre	Variarar
Innbyggjarar 80+ som bur på sjukeheim	Fleire	Variarar
Innbyggjararar 67-79 år med dagaktivitetstilbod	Ingen	Stabilt

**Kva har dette å sei for kommunen vår?**

Det kan vera mange årsaksforklaringar til status for Samnanger når det gjelder indikatorar på helsetilstand. Lågt innbyggjartal og kort tidsintervall gjer ei analyse vanskeleg. Det trengs ytterlegare detaljert statistikk for å kunne analysere årsaksforholda.

Statistikken visar at det er fleire tilfeller av tykk- og endetarmskreft i Samnanger enn landssnittet. Tala er bemerkelsesverdige og ein bør sjå nærare på årsaksforholda.

Det er svært positivt at det er klart færre pasientar med psykiske symptom og lidingar i Samnanger enn landssnittet og Hordaland. Dette gjer signal om eit relativt lavt psykisk lidingstrykk i kommunen. At me brukar mindre midlar mot psykiske symptom og lidingar heng saman med at me har færre pasientar innan aktuell sjukdomskategori. Når det gjelder bruk av sovemidlar og beroligande midlar ser me ein aukande tendens, noko som er negativt.

Samnanger ligg under landssnittet når det gjelder diagnostiserte diabetikarar av type 2 og KOLS. Skuldast dette forsinka diagnostisering eller betre helse?

For hoftebrot sjå helsereelatert åtferd.

Statistikken for innbyggjarar med dagsentertilbod 67-79 år kan ikkje stemma då me har dagsenter. Kan det vera at det ikkje er rapportert?

## Bakgrunnsstoff

Folkehelseprofil Samnanger kommune 2019 v. Folkehelsinstituttet

<https://www.fhi.no/hn/folkehelse/folkehelseprofil/>

Mal for folkehelse rapport v. Hordaland fylkeskommune

Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven) LOV-2011-06-24-29

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29>

Lov om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven) LOV-2008-06-27-71

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-06-27-71>

Forskrift om lov over folkehelsen

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-06-28-692?q=forskrift%20om%20folkehelse>

Vestland: folkehelseoversikt 2019-2023

[https://www.hordaland.no/globalassets/for-hfk/rapportar-og-statistikk/andre-rapportar---pdf/rapport\\_vestland-folkehelseoversikt\\_2019\\_23.pdf](https://www.hordaland.no/globalassets/for-hfk/rapportar-og-statistikk/andre-rapportar---pdf/rapport_vestland-folkehelseoversikt_2019_23.pdf)

Vestland: Utfordringar for fylket og for regionane (2019)

<https://www.hordaland.no/globalassets/for-hfk/rapportar-og-statistikk/andre-rapportar---pdf/vestland-utfordringar.pdf>

KS – verktøykasse for strategisk folkehelsearbeid (oversiktsarbeid)

<https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/folkehelse/verktoykasse-for-strategisk-folkehelsearbeid/>

Helsedirektoratet – systematisk folkehelsearbeid

<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/systematisk-folkehelsearbeid>

Hordaland fylkeskommune – verktøy for folkehelseoversikt i kommunane

<https://www.hordaland.no/nn-NO/folkehelse/verktoy-for-folkehelseoversikt-i-kommunene/>

## Kjelder til statistikk

Ungdataundersøking Samnanger kommune 2019 v. Ungdatasenteret i samarbeid med KoRus-Vest Bergen

<http://ungdata.no/>

Statistisk sentralbyrå (SSB)

<https://www.ssb.no/>

Hordaland fylkeskommune statistikkbank (data til folkehelseoversikt)

<https://statistikk.igest.no/hf/>

Folkehelseinstituttet – kommunehelse statistikkbank

<http://khs.fhi.no/webview/>

Utdanningsdirektoratet – skoleporten

<https://skoleporten.udir.no/>

## Sluttnotar

---

- <sup>i</sup> Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven) LOV-2011-06-24-29
- <sup>ii</sup> Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven) LOV-2011-06-24-29
- <sup>iii</sup> Folkehelseoversikt for Kvam 2016-2019
- <sup>iv</sup> Folkehelseplanlegging i kommunene (2017) KS, figur 3
- <sup>v</sup> Vestland folkehelseoversikt 2019-2023
- <sup>vi</sup> Vestland folkehelseoversikt 2019-2023, figur 3
- <sup>vii</sup> Vestland folkehelseoversikt 2019-2023, FNs berekraftsmål s. 11
- <sup>viii</sup> <http://statistikk.igest.no/hf/>
- <sup>ix</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/utdanning-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>x</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/utdanning-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xi</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/arbeid-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/utdanning-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xiii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/arbeid-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xiv</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/psykisk-helse-og-livskvalitet-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xv</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/bolig-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xvi</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/okonomi-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xvii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/miljorettet-helsevern-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xviii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/miljorettet-helsevern-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xix</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/psykisk-helse-og-livskvalitet-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xx</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/miljorettet-helsevern-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xxi</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/psykisk-helse-og-livskvalitet-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xxii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/ernaering-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xxiii</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/alkohol-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xxiv</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/fysisk-aktivitet-lokalt-folkehelsearbeid>
- <sup>xxv</sup> <https://www.hesedirektoratet.no/faglige-rad/lokale-folkehelseiltak-veiviser-for-kommunen/seksuell-helse-lokalt-folkehelsearbeid/kunnskapsgrunnlag>
- <sup>xxvi</sup> <http://statistikk.igest.no/hf/>



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-024, TI-&58
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/218	<b>Løpenr:</b> 20/1987
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Kommunestyret	05.03.2020	013/2020

## Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport

### Kontrollutvalet sitt framlegg til vedtak:

På bakgrunn av forvaltningsrevisjon av Tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune ber kommunestyret rådmannen syta for å:

1. Vurdere kva tiltak som bør setjast i verk for å sikra at også elevar med svakare og sterkare læreføresetnader enn gjennomsnittet får ei tilpassa opplæring.
2. Sikre at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventna progresjon blir nådd.
3. Sikre at prosessar knytt til utprøving av tiltak innanfor den ordinære undervisningssituasjonen i minst mogleg grad er personavhengige, til dømes gjennom rettleiande og kompetansehevande tiltak retta mot undervisningspersonalet.
4. Sikre at skulane i kommunen har ein innarbeidd framgangsmåte for korleis lærarane som ein del av undervegsvurderinga systematisk og løpande skal vurdere om elevane har tilfredstillande utbytte av opplæringa, samt vurderer å tydeleggjere dette kravet gjennom felles rutinar.
5. Gjennomgå og justerer rutinar og malar som skal nyttast i sakshandsaminga og i samband med gjennomføring og evaluering av spesialundervisning, slik at desse er i samsvar med regelverket og bidrar til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd (jf. revisjonen sine vurderingar i 5.3.2).
6. Sikre at sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning er i samsvar med krav i opplæringslova og forvaltningslova (jf. revisjonen sine vurderingar i kapittel 5.4.2).
7. Sikre at alle elevar får gjennomført den spesialundervisninga dei har vedtak om, og at IOPar alltid byggjer på eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven.
8. Sikre korrekt GSI-rapportering.
9. Å lage ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet innan 01.04.2019 som visar kva tiltak som skal setjast i verk for å følgja opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som skal ha ansvaret for iverksettinga.

**Dokument som er vedlagt:**

Partsbrev - Innstilling - Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport

Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport

**Kva saka gjeld:**

Sekretariatet for kontrollutvalet brukar eit anna sakbehandlingssystem enn Samnanger kommune. Sakspapira frå kontrollutvalet ligg derfor vedlagt.



Samnanger kommune

Sekretariat for kontrollutvalet

---

Vår referanse 2019/9-8  
Dato 26.02.2020

---

Samnanger kommune

## Partsbrev - Innstilling - Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport

Vedlagt følger partsbrev med innstilling i sak PS 52/19 «Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning -revisjonsrapport», frå møtet i kontrollutvalet 11.12.2019.

Vi ber om at saka vert lagt fram for kommunestyret i Samnanger kommune som sak til møte 5 mars 2020.

Revisjonsrapporten er vedlagt.

Med helsing

Hogne Haktorson  
kontrollsjef

Helge Inge Johansen  
spesialrådgjevar

*Brevet er elektronisk godkjent og har difor ingen handskriven underskrift*

Kopi til:  
Ordførar  
Rådmann  
Utvalseiar

Arkivsak: 217  
Arkivnr: 2019/9-6  
Sakshandsamar: Helge Inge Johansen

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Kontrollutvalet i Samnanger kommune	52/19	11.12.2019

Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning - revisjonsrapport

### **1.Bakgrunn:**

Kontrollutvalet gjorde slikt vedtak i møte 04.02.2019, sak PS 7/19:

1. Kontrollutvalet bestiller forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning frå Deloitte AS, med utgangspunkt i forslag til prosjektplan.
2. Det vert akseptert ein samla timerressurs på inntil det timetal som ligg i forslag til prosjektplan, 290 timar, inkludert presentasjon av rapporten i møte i kontrollutvalet.
3. Det vert også akseptert opsjon på ev. presentasjon av rapporten i Samnanger kommunestyre fakturert etter timeforbruk, inntil 6 timar.
4. Det er ønskjeleg at Deloitte kjem med forslag til prioritering av forslag til tiltak som går fram av revisjonsrapporten.
5. Kontrollutvalet ønskjer at revisjonsrapport er klar frå Deloitte si side innan 01.10.2019, ferdig verifisert og med rådmannen sin uttale vedlagt og/eller innarbeidd.

**Av den føreslåtte prosjektplanen går det fram at føremålet med forvaltningsrevisjonen er:**

*«Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å undersøkje i kva grad elevane ved grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader, og om det er etablert gode system for samarbeid mellom skulane og PPT. Vidare er det eit føremål å undersøke om det er etablert tilstrekkelege system og rutinar for å vurdere eventuelle behov for spesialundervisning og for å sikre at gjennomføringa av spesialundervisning blir planlagt og følgt opp i samsvar med vedtak og krav i regelverket.»*

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

- 1) I kva grad er det etablert system og rutinar som bidrar til å sikre at elevar i grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader? Under dette:
  - a) I kva grad meiner undervisningspersonalet ved grunnskulane i Samnanger kommune at dei klarer å gi ei opplæring som er tilpassa dei einskilde elevane sine evner og føresetnader?
  - b) I kva grad sikrar kommunen at det som del av undervegsvurderinga for den einskilde elev blir vurdert om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?



- c) I kva grad blir det vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet i tilfelle der det er tvil om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?
  - d) I kva grad er det etablert system for å sikre at opplæringsloven sine krav til tidleg innsats på 1 til 4. trinn blir etterlevd?
  - e) I kva grad har Samnanger kommune etablert føremålstenlege rutinar for overgangar (mellom barnehagar og barneskulen og mellom barneskulen og ungdomsskulen) som bidrar til å sikre god kontinuitet og best mogleg tilpassa opplæring også i overgangane?
- 2) **I kva grad er det etablert føremålstenlege system og rutinar for samhandling mellom skulane og PPT?** Under dette:
- a) Er det etablert føremålstenlege system for å sikre at pedagogisk- psykologisk teneste (PPT) hjelper grunnskulane i Samnanger kommune i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov, jf. oppl. § 5-6?
  - b) Er det etablert føremålstenlege system for samhandling mellom skulane og PPT i tilfelle der skolen meiner at ein elev ikkje har tilfredsstillande utbytte av ordinær opplæring?
- 3) **I kva grad er sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning i samsvar med sentrale krav i opplæringslova og forvaltningslova?** Under dette:
- a) Er det etablert føremålstenlege retningslinjer og rutinar som sikrar at krav i regelverket blir etterlevd?
  - b) I kva grad er den faktiske sakshandsaminga i samsvar med krav i regelverket når det gjeld til sakshandsamingstid, og innhald i enkeltvedtak?
- 4) **Blir gjennomføring av spesialundervisning planlagt og følgt opp på ein føremålstenleg måte og i samsvar med krav i regelverket?** Under dette:
- a) Har kommunen og skulane tilgang på naudsynt kompetanse for å følgje opp anbefalingar i sakkunnig vurdering og ev. kompetansekrav i enkeltvedtak?
  - b) Blir det utarbeidd individuell opplæringsplan (IOP) for alle elevar som har enkeltvedtak om spesialundervisning?
  - c) Er det etablert system for å sikre at spesialundervisning blir gjennomført i samsvar med det som går fram av enkeltvedtaket?
  - d) Blir det årleg utarbeidd ei skriftleg oversikt over og vurdering av den spesialundervisninga som har blitt gitt til kvar einskild elev som har enkeltvedtak om spesialundervisning?

## **2.Drøfting**

Sekretariatet har fått oversendt forvaltningsrevisjonsrapporten, og etter det sekretariatet kan sjå er prosjektet gjennomført i tråd med standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Prosjektet er gjennomført i tidsrommet februar til september 2019.

Deloitte har nytta metodar som dokumentanalyse, intervju, spørjeundersøking, stikkprøvekontroll og verifiseringsprosessar. Rådmannen har hatt rapporten til uttale, og uttalen kjem fram av vedlegg 1 i rapporten (side 66).

### **Tilrådingar i rapporten:**

Revisjonen tilrår at Samnanger kommune set i verk følgjande tiltak:

1. Vurderer kva tiltak som bør setjast i verk for å sikra at også elevar med svakare og sterkare læreføresetnader enn gjennomsnittet får ei tilpassa opplæring.

2. Sikrar at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skrivning eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventa progresjon blir nådd.
3. Sikrar at prosessar knytt til utprøving av tiltak innanfor den ordinære undervisningssituasjonen i minst mogleg grad er personavhengige, til dømes gjennom rettleiande og kompetansehevande tiltak retta mot undervisningspersonalet.
4. Sikrar at skulane i kommunen har ein innarbeidd framgangsmåte for korleis lærarane som ein del av underevgsvurderinga systematisk og løpande skal vurdere om elevane har tilfredstillande utbytte av opplæringa, samt vurderer å tydeleggjere dette kravet gjennom felles rutinar.
5. Gjennomgår og justerer rutinar og malar som skal nyttast i sakshandsaminga og i samband med gjennomføring og evaluering av spesialundervisning, slik at desse er i samsvar med regelverket og bidrar til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd (jf. revisjonen sine vurderingar i 5.3.2).
6. Sikrar at sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning er i samsvar med krav i opplæringslova og forvaltningslova (jf. revisjonen sine vurderingar i kapittel 5.4.2).
7. Sikrar at alle elevar får gjennomført den spesialundervisninga dei har vedtak om, og at IOPar alltid byggjer på eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven.
8. Sikrar korrekt GSI-rapportering.

**Frå rådmannen si tilbakemelding kjem mellom anna dette fram:**

*«Rådmannen takkar for forvaltningsrevisjonen som er gjennomført.....og er godt nøgd med den gjennomgang og det arbeidet som er gjort i denne revisjonen i 2019.*

*...rådmannen er oppteken av at grunnskulane i Samnanger kommune gjer elevane ei opplæring som er tilpassa deira behov og føresetnader. Me ser at me treng å videreutvikla våre rutinar og system for å sikre ein god praksis i samsvar med krava i regelverket*

*Rapportens konklusjonar og tilrådingar stemmer godt overens med rådmannen vurderingar og avslutningsvis påpeikar rådmannens ynskje om å fortsetja med å oppmoda til avviksregistrering og kultur for åpenheit.*

*Rapporten er eit nyttig verktøy i det vidare arbeidet med tilpassa undervisning og spesialundervisning i Samnanger kommune»*

### **3.Konklusjon**

Kontrollutvalet har eit særskilt ansvar for å følgje opp kommunestyret sine vedtak i samband med handsaming av rapportar om forvaltningsrevisjon. Det vert vist til ny kommunlov § 23-2 e der det står:

*«Kontrollutvalet skal påse at vedtak som kontrollutvalet eller fylkesting treffer ved behandling av revisjonsrapporter, blir fulgt opp»*

Forslag til innstilling i saksframlegget, byggjer på forslag til tiltak i rapporten. På bakgrunn av dette vert det tilrådd at kontrollutvalet innstiller på at kommunestyret ber rådmannen om å syta for å laga ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet som viser kva tiltak som skal setjast i verk for å følgja opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som skal ha ansvaret for iverksettinga.

Forslag til innstilling

På bakgrunn av forvaltningsrevisjon av Tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune ber kommunestyret rådmannen syta for å:

1. Vurdere kva tiltak som bør setjast i verk for å sikra at også elevar med svakare og sterkare læreføresetnader enn gjennomsnittet får ei tilpassa opplæring.

2. Sikre at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventa progresjon blir nådd.
3. Sikre at prosessar knytt til utprøving av tiltak innanfor den ordinære undervisningssituasjonen i minst mogleg grad er personavhengige, til dømes gjennom rettleiande og kompetansehevande tiltak retta mot undervisningspersonalet.
4. Sikre at skulane i kommunen har ein innarbeidd framgangsmåte for korleis lærarane som ein del av undervegsvurderinga systematisk og løpande skal vurdere om elevane har tilfredstillande utbytte av opplæringa, samt vurderer å tydeleggjere dette kravet gjennom felles rutinar.
5. Gjennomgå og justerer rutinar og malar som skal nyttast i sakshandsaminga og i samband med gjennomføring og evaluering av spesialundervisning, slik at desse er i samsvar med regelverket og bidrar til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd (jf. revisjonen sine vurderingar i 5.3.2).
6. Sikre at sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning er i samsvar med krav i opplæringslova og forvaltningslova (jf. revisjonen sine vurderingar i kapittel 5.4.2).
7. Sikre at alle elevar får gjennomført den spesialundervisninga dei har vedtak om, og at IOPar alltid byggjer på eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven.
8. Sikre korrekt GSI-rapportering.
9. Å lage ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet innan 01.04.2019 som visar kva tiltak som skal setjast i verk for å følgja opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som skal ha ansvaret for iverksettinga.

Saksprotokoll i Kontrollutvalet i Samnanger kommune - 11.12.2019

#### **Handsaming i møtet:**

Forvaltningsrevisor Line M Johansen presenterte forvaltningsrevisjonsrapporten og svarte på spørsmål.

Forslag til innstilling vart samrøystes vedteke.

#### **Innstilling:**

På bakgrunn av forvaltningsrevisjon av Tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune ber kommunestyret rådmannen syta for å:

1. Vurdere kva tiltak som bør setjast i verk for å sikra at også elevar med svakare og sterkare læreføresetnader enn gjennomsnittet får ei tilpassa opplæring.
2. Sikre at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventa progresjon blir nådd.
3. Sikre at prosessar knytt til utprøving av tiltak innanfor den ordinære undervisningssituasjonen i minst mogleg grad er personavhengige, til dømes gjennom rettleiande og kompetansehevande tiltak retta mot undervisningspersonalet.
4. Sikre at skulane i kommunen har ein innarbeidd framgangsmåte for korleis lærarane som ein del av undervegsvurderinga systematisk og løpande skal vurdere om elevane har tilfredstillande utbytte av opplæringa, samt vurderer å tydeleggjere dette kravet gjennom felles rutinar.
5. Gjennomgå og justerer rutinar og malar som skal nyttast i sakshandsaminga og i samband med gjennomføring og evaluering av spesialundervisning, slik at desse er i samsvar med regelverket og bidrar til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd (jf. revisjonen sine vurderingar i 5.3.2).
6. Sikre at sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning er i samsvar med krav i opplæringslova og forvaltningslova (jf. revisjonen sine vurderingar i kapittel 5.4.2).
7. Sikre at alle elevar får gjennomført den spesialundervisninga dei har vedtak om, og at IOPar alltid byggjer på eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven.

8. Sikre korrekt GSI-rapportering.
9. Å lage ein prioritert handlingsplan til kontrollutvalet innan 01.04.2019 som visar kva tiltak som skal setjast i verk for å følgja opp tilrådingane i rapporten, når tiltaka skal setjast i verk og kven som skal ha ansvaret for iverksettinga.

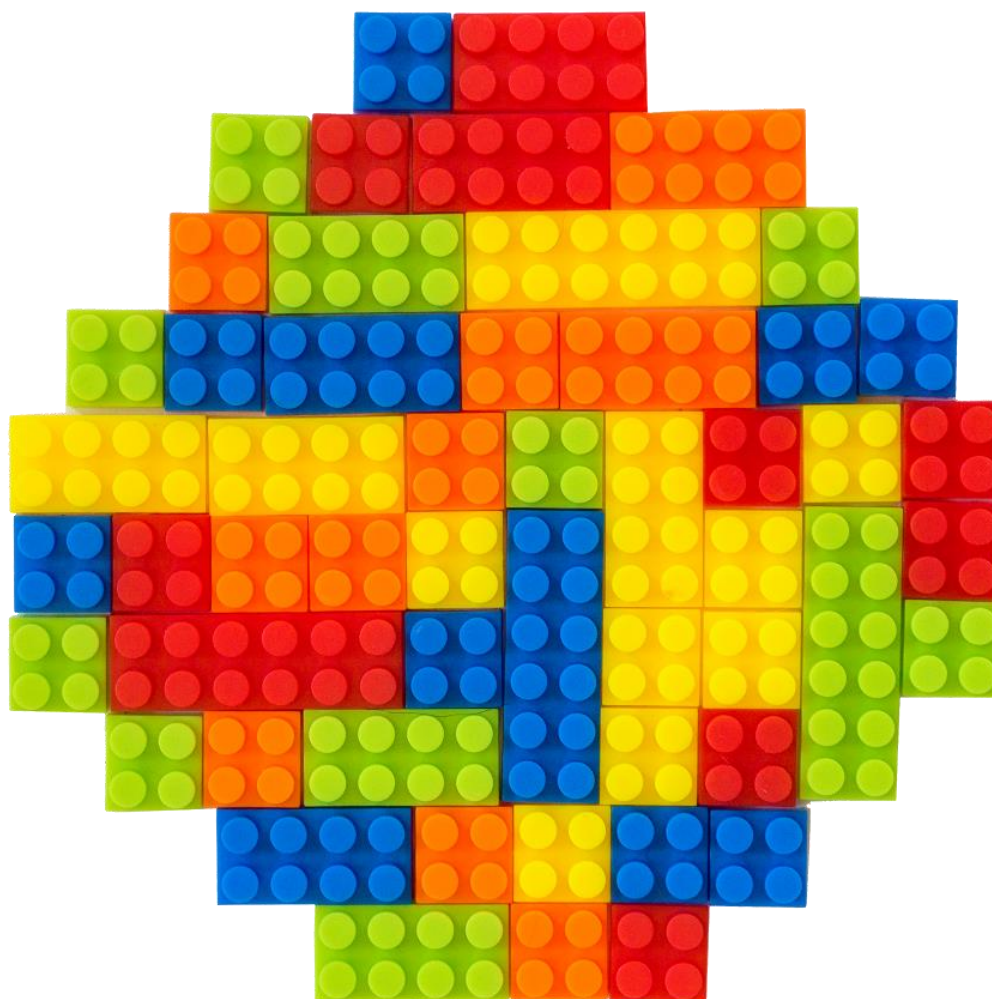
Hogne Haktorson  
kontrollsjef

Helge Inge Johansen  
spesialrådgjevar

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikkje underskrift.*

Vedlegg

- 1 Revisjonsrapport - Forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune



**Forvaltningsrevisjon | Samnanger kommune**  
Tilpassa opplæring og spesialundervisning

November 2019

«Forvaltningsrevisjon av tilpassa  
opplæring og spesialundervisning»

November 2019

Rapporten er utarbeidd for  
Samnanger kommune av Deloitte  
AS.

Deloitte AS  
Postboks 6013 Postterminalen,  
5892 Bergen  
tlf: 55 21 81 00  
[www.deloitte.no](http://www.deloitte.no)

## Samandrag

Deloitte har gjennomført ein forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune. Prosjektet blei bestilt av kontrollutvalet i Samnanger kommune i sak PS 7/19, 4. februar 2019. Føremålet med forvaltningsrevisjonen har vore å undersøkje i kva grad elevane ved grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader, og om det er etablert gode system for samarbeid mellom skulane og PPT. Vidare har det vore eit føremål å undersøke om det er etablert tilstrekkelege system og rutinar for å vurdere eventuelle behov for spesialundervisning og for å sikre at gjennomføringa av spesialundervisning blir planlagt og følgt opp i samsvar med vedtak og krav i regelverket.

Revisjonen har gjennomgått aktuell dokumentasjon frå kommunen, gjennomført seks intervju, samt gjennomført ei elektronisk spørjeundersøking retta mot lærarane ved dei to skulane i kommunen. Revisjonen har også gjort ein stikkprøvekontroll av seks saker som gjeld vedtak om spesialundervisning.

Undersøkinga viser at elevar i grunnskulane i Samnanger kommune i hovudsak får ei opplæring som er tilpassa deira behov og føresetnader, og at det er etablert føremålstenlege system for å ivareta gode overgangar både frå barnehage til barneskule og frå barneskule til ungdomsskule.

Vidare merkar revisjonen seg at det er etablert system for å sikre tidleg innsats på 1. til 4. trinn, og det er etablert faste arenaer for samhandling mellom skulane og PPT. Det er den seinare tida også retta merksemd mot viktigheita av systemretta arbeid frå PPT si side, noko revisjonen meiner er viktig med tanke på arbeidet med tilpassa opplæring og spesialundervisning i kommunen. Samtidig meiner revisjonen at det på fleire område er behov for å vidareutvikle og tydeleggjere system og rutinar for å sikre ein god praksis i samsvar med krav i regelverket. Mellom anna gjeld dette arbeidet med vurdering av om elevar har tilfredsstillande læringsutbytte og system som kan bidra til å redusere risikoen for at det blir personavhengig i kva grad det blir sett i verk tiltak innanfor ordinær opplæring. I tillegg blir det gjennom undersøkinga peikt på at både elevar med svake læreføresetnader, elevar med sterke læreføresetnader og elevar med vedtak om spesialundervisning i noko mindre grad enn andre elevar får tilpassa opplæring, og det blir peikt på nokre forhold ein opplever som hindringar med tanke på tilpassa opplæring. Revisjonen meiner det er viktig at kommunen vurderer kva tiltak som kan setjast i verk for å sikre at alle elevar får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader.

Når det gjeld sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning, er det revisjonen si vurdering at dei system, rutinar og malar som føreligg per i dag ikkje i tilstrekkeleg grad legg til rette for at sakshandsaminga følgjer sentrale krav i regelverket. Samtidig merkar revisjonen seg at det det siste halvanna året, etter at Samnanger kommune etablerte ei eiga PP-teneste, er sett i verk fleire tiltak som handlar om å endre rutinar og praksis, og det er utarbeidd eit utkast til spesialpedagogiske rutinar for grunnskule og vaksenopplæringa. Revisjonen meiner ei overordna retningsline som skildrar saksgang, ansvar, oppgåver, krav som er stilt, kva malar som skal nyttast mv., kan medverke til ei styrking av sakshandsamingsprosessen, og kan redusere risikoen for feil og manglar, og vil difor presisere viktigheita av at det arbeidet som er sett i gang blir prioritert og ferdigstilt. Også gjennomgangen av den faktiske sakshandsaminga viser at det er behov for å tydeleggjere saksgangen og krav til sakshandsaminga, samt utarbeide nye og reviderte retningsliner, rutinar og malar i denne samanheng. Undersøkinga viser at den faktiske sakshandsaminga på fleire punkt ikkje er i samsvar med krav i forvaltningslova og/eller opplæringslova, mellom anna når det gjeld saksbehandlingstid og krav til innhaldet i enkeltvedtaka som blir fatta. Revisjonen meiner også at kommunen ikkje har sikra at dei som har delegert mynde til å fatte enkeltvedtak har tilstrekkeleg forvaltningskompetanse. Det er revisjonen si vurdering at dei manglane som er avdekka bidrar til å svekke elevane sin rettstryggleik, og revisjonen vil difor presisere viktigheita av at det blir sett i verk tiltak for å sikre ein praksis som er i samsvar med regelverket.

Når det gjeld gjennomføring av spesialundervisning, har kommunen rutinar for å sikre at det blir utarbeidd både IOP og årsrapport for elevar som har vedtak om spesialundervisning. Også når det gjeld dette arbeidet viser likevel undersøkinga nokre forbedringsområde. Mellom anna meiner revisjonen at det grunna svakheitene ved enkeltvedtaka som er fatta, ikkje alltid er tydeleg om IOPen fullt ut byggjer på enkeltvedtaket, og ikkje gjev eleven nye eller andre rettar enn det som går fram av enkeltvedtaket. Vidare

er det ikkje tilfredsstillande at det kjem fram døme på at ein elev har hatt IOP og fått spesialundervisning utan at det er fatta enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven. Det er i strid med opplæringslova å ta i bruk ein IOP før det føreligg eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven. Revisjonen vil i tillegg peike på at manglar ved innhaldet i sakkunnige vurderingar og enkeltvedtak medfører at revisjonen vanskeleg kan vurdere om kommunen har tilgang på tilstrekkeleg kompetanse til å gjennomføre den opplæringa elevane har rett på ifølgje enkeltvedtak, og at det er vanskeleg å etterprøve om elevane i praksis får den spesialundervisninga dei har rett på ifølgje enkeltvedtak.

Basert på det som kjem fram i undersøkinga, kjem revisjonen med nokre tilrådingar til Samnanger kommune. Desse går fram av kapittel 7, *Konklusjon og tilrådingar*.



# Innhold

Samandrag	3
1. Innleiing	8
2. Om tenesteområdet	11
3. System og rutinar for tilpassa opplæring	13
4. Samhandling mellom skulane og PPT	32
5. Sakshandsaminga i samband med spesialundervisning	37
6. Gjennomføring av spesialundervisning	52
7. Konklusjon og tilrådingar	64
Vedlegg 1 : Høyringsuttale	66
Vedlegg 2 : Sentrale dokument og litteratur	67
Vedlegg 3 Sentrale dokument og litteratur	73

# Detaljert innholdsliste

Samandrag	3
1. Innleiing	8
1.1 Bakgrunn	8
1.2 Føremål og problemstillingar	8
1.3 Avgrensing	9
1.4 Metode	9
1.5 Revisjonskriterium	10
2. Om tenesteområdet	11
2.1 Organisering av skulesektoren	11
2.2 Organisering og oppbygging av PPT	11
2.3 Spesialundervisning ved grunnskulane i Samnanger	12
3. System og rutinar for tilpassa opplæring	13
3.1 Problemstilling	13
3.2 Revisjonskriterium	13
3.3 Opplæring som er tilpassa dei einsskilte elev sine evner og føresetnadar	15
3.4 Vurdering av om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa	19
3.5 Tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet	21
3.6 Tidleg innsats i skulen	23
3.7 Overgang frå barnehage til barneskule og barneskule til ungdomskule	26
4. Samhandling mellom skulane og PPT	32
4.1 Problemstilling	32
4.2 Revisjonskriterium	32
4.3 PTT sitt systemretta arbeid	32
4.4. Samhandling mellom skulane og PPT i individsaker	35
5. Sakshandsaminga i samband med spesialundervisning	37
5.1 Problemstilling	37
5.2 Revisjonskriterium	37
5.3 Retningslinjer og rutinar for å sikre at krav i regelverket blir etterlevd	39
5.4 Den faktiske sakshandsaminga	45
6. Gjennomføring av spesialundervisning	52
6.1 Problemstilling	52
6.2 Revisjonskriterium	52
6.3 Tilgang på naudsynt kompetanse for å gjennomføre spesialundervisning	53
6.4 Arbeidet med individuell opplæringsplan (IOP)	54
7. Konklusjon og tilrådingar	64
Vedlegg 1 : Høyringsuttale	66
Vedlegg 2 : Sentrale dokument og litteratur	67
Vedlegg 3 Sentrale dokument og litteratur	73

## Figurar

Figur 1 Administrativ organisering av skulesektoren i Samnanger kommune .....	11
Figur 2: Spesialundervisning - KOSTRA .....	12
Figur 3 Lærarane si vurdering av eiga undervisning .....	15
Figur 4 Tilpassa opplæring til ulike grupper med elevar .....	16
Figur 5 Gruppestørrelse 2 ifølge KOSTRA .....	17
Figur 6 Døme på at mangelfull tilpassa opplæring har ført til vedtak om spesialundervisning .....	17
Figur 7: Vurdering av om eleven har tilfredsstillande læringsutbytte .....	19
Figur 8: Tilpassingar innanfor det ordinære opplæringstilbodet.....	22
Figur 9 I kva grad skulen klarer å fange opp elevar som står i fare for å bli hengande etter .....	24
Figur 10 Rask iverksetting av intensiv opplæring .....	25
Figur 11 I kva grad intensiv opplæring fører til betra progresjon.....	26
Figur 12 Praktisk bruk av rutinar for overgang frå barnehage til barneskule .....	28
Figur 13: Informasjon i samband med overgang frå barnehage til barneskule .....	28
Figur 14 Informasjon i samband med overgang frå barneskule til ungdomsskule .....	30
Figur 15 Praktisk bruk av rutinane for overgang frå barneskule til ungdomsskule .....	30
Figur 16 PPT sitt systemretta arbeid (N=17) .....	34
Figur 17 Malar og rettleiingsmateriell for utarbeiding av IOP .....	55
Figur 18 Innhaldet i IOPar .....	56
Figur 19 Samsvar mellom enkeltvedtak og IOP.....	57
Figur 20 Gjennomføring av spesialundervisning .....	59
Figur 21 Ikkje gjennomførte spesialundervisningstimar .....	60
Figur 22 Gjennomføring av tapte timar.....	61
Figur 23 Vurdering av måloppnåing og utvikling .....	63

# 1. Innleiing

## 1.1 Bakgrunn

Deloitte har gjennomført ein forvaltningsrevisjon av tilpassa opplæring og spesialundervisning i Samnanger kommune. Prosjektet blei bestilt av kontrollutvalet i Samnanger kommune i sak PS 7/19, 4. februar 2019.

## 1.2 Føremål og problemstillingar

Føremålet med forvaltningsrevisjonen har vore å undersøkje i kva grad elevane ved grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader, og om det er etablert gode system for samarbeid mellom skulane og PPT. Vidare har det vore eit føremål å undersøke om det er etablert tilstrekkelege system og rutinar for å vurdere eventuelle behov for spesialundervisning og for å sikre at gjennomføringa av spesialundervisning blir planlagt og følgt opp i samsvar med vedtak og krav i regelverket.

Med bakgrunn i føremålet med prosjektet blei det formulert følgjande problemstillingar:

### 1. I kva grad er det etablert system og rutinar som bidrar til å sikre at elevar i grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader?

Under dette:

- I kva grad meiner undervisningspersonalet ved grunnskulane i Samnanger kommune at dei klarer å gi ei opplæring som er tilpassa dei einsskilde elevane sine evner og føresetnader?
- I kva grad sikrar kommunen at det som del av undervegsvurderinga for den einsskilde elev blir vurdert om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?
- I kva grad blir det vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet i tilfelle der det er tvil om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?
- I kva grad er det etablert system for å sikre at opplæringsloven sine krav til tidleg innsats på 1. til 4. trinn blir etterlevd?
- I kva grad har Samnanger kommune etablert føremålstenlege rutinar for overgangar (mellom barnehagar og barneskulen og mellom barneskulen og ungdomsskulen) som bidrar til å sikre god kontinuitet og best mogleg tilpassa opplæring også i overgangane?

### 2. I kva grad er det etablert føremålstenlege system og rutinar for samhandling mellom skulane og PPT?

Under dette:

- Er det etablert føremålstenlege system for å sikre at pedagogisk- psykologisk teneste (PPT) hjelper grunnskulane i Samnanger kommune i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov, jf. oppl. § 5-6?
- Er det etablert føremålstenlege system for samhandling mellom skulane og PPT i tilfelle der skolen meiner at ein elev ikkje har tilfredsstillande utbytte av ordinær opplæring?

### 3. I kva grad er sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning i samsvar med sentrale krav i opplæringslova og forvaltningslova?

Under dette:

- Er det etablert føremålstenlege retningslinjer og rutinar som sikrar at krav i regelverket blir etterlevd?
- I kva grad er den faktiske sakshandsaminga i samsvar med krav i regelverket når det gjeld til dømes saksutgreiing, samtykke, sakshandsamingstid, og innhald i enkeltvedtak?

#### 4. Blir gjennomføring av spesialundervisning planlagt og fulgt opp på ein føremålstenleg måte og i samsvar med krav i regelverket?

Under dette:

- a) Har kommunen og skulane tilgang på naudsynt kompetanse for å følgje opp anbefalingar i sakkunnig vurdering og ev. kompetansekrav i enkeltvedtak?
- b) Blir det utarbeidd individuell opplæringsplan (IOP) for alle elevar som har enkeltvedtak om spesialundervisning?
- c) Er det etablert system for å sikre at spesialundervisning blir gjennomført i samsvar med det som går fram av enkeltvedtaket?
- d) Blir det årleg utarbeidd ei skriftleg oversikt over og vurdering av den spesialundervisninga som har blitt gitt til kvar einskild elev som har enkeltvedtak om spesialundervisning?

### 1.3 Avgrensing

Forvaltningsrevisjonen er avgrensa til å omhandle grunnskuleopplæring for elevar i opplæringspliktig alder, og omfattar difor ikkje vaksenopplæringa.

### 1.4 Metode

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

Oppdraget er gjennomført i tidsrommet februar til september 2019.

#### 1.4.1 Dokumentanalyse

Rettsreglar har blitt gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare har informasjon om kommunen, kommunale planar og rutinar, samt dokumentasjon på etterleving av interne rutinar, regelverk m.m. blitt samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon har blitt vurdert opp mot revisjonskriteria.

#### 1.4.2 Intervju

Får å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder har Deloitte intervjuar utvalde personar frå Samnanger kommune. Vi har gjennomført eit intervju med rådmann og assisterande rådmann, og to intervju ved kvar skule. Ved kvar av skulane har vi intervjuar rektor og spesialpedagogisk koordinator. I tillegg har vi gjennomført eit gruppeintervju med tre lærarar ved kvar av skulane. Vi har òg intervjuar leiar for PPT Samnanger. Totalt er det gjennomført seks intervju med til saman 12 personar.

#### 1.4.3 Spørjeundersøking

Revisjonen har utarbeidd og sendt ut ei elektronisk spørjeundersøking til alle lærarane ved dei to skulane i kommunen. Spørjeundersøkinga har mellom anna omfatta spørsmål til lærarane når det gjeld i kva grad dei i praksis klarer å tilpasse undervisninga til elevane sine ulike evner og føresetnader. Den har òg omfatta spørsmål knytt til tidleg innsats, utprøving av tiltak i ordinær undervisning og spørsmål knytt til den praktiske gjennomføringa av spesialundervisning. Nokre spørsmål har blitt spesifikt retta til kontaktlærarar, og nokre spørsmål blei berre retta til tilsette på høvesvis barneskulen eller ungdomsskulen. Spørjeundersøkinga blei gjennomført anonymt.

Spørjeundersøkinga blei sendt til 41 lærarar ved skulane i Samnanger kommune, 15 på ungdomsskulen og 26 på barneskulen. Til saman 26 lærarar svarte på undersøkinga, noko som utgjer ein svarprosent på 63

prosent.<sup>1</sup> Svarprosenten på spørjeundersøkinga fordeler seg forholdsvis jamt med tanke på talet på tilsette på barneskulen og ungdomskulen, men med ein noko høgare svarprosent på barneskulen.<sup>2 3</sup>

Ved fråfall i ei spørjeundersøking kan det vere risiko for at fråfallet er systematisk. Dette kan til dømes førekome dersom personar som er sterkt involvert i temaet for undersøkinga i større grad svarar enn andre personar, noko som kan påverke resultatane i undersøkinga. Dette medfører at resultatane frå spørjeundersøkinga ikkje vil vere generaliserbare. Risikoen for at svara i undersøkinga ikkje er representative, aukar også når det totale talet respondentar er lågt.

Revisjonen har ikkje grunnlag for å seie sikkert om fråfallet i dette tilfellet er systematisk, men vil presisere at resultatane frå undersøkinga ikkje er eigna for generalisering, grunna lågt tal respondentar og relativt høgt fråfall. Resultatane gir likevel viktig informasjon i samband med forvaltningsrevisjonen, ved at 26 lærarar gjennom undersøkinga har gitt uttrykk for sine erfaringar og oppfatningar.

#### 1.4.4 Stikkprøvekontroll

For å undersøke om Samnanger kommune etterlever krav i regelverket til sakshandsaminga i samband med spesialundervisning, har vi gjennomgått seks saksmapper for elevar som har fått vurdert om dei har behov for spesialundervisning, og eventuelt har fått vedtak om spesialundervisning. Vi har avgrensa stikkprøvene til elevar som har fått utarbeidd sakkunnig vurdering i løpet av dei to siste skuleåra, for å sikre at stikkprøvegjennomgangen gir eit oppdatert bilete av sakshandsamingspraksisen. I stikkprøvegjennomgangen har vi hatt fokus på sakshandsamingsprosessen og utforming av vedtak, samt utarbeiding av IOP og årsrapport for elevar med vedtak om spesialundervisning. Saksmappene blei valt ut slik at begge skulane i kommunen er omfatta av stikkprøvekontrollen.

#### 1.4.5 Verifiseringsprosessar

Oppsummering av intervju har blitt sendt til dei intervjuja for verifisering, og det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferatane som er nytta i rapporten. Referat frå gruppeintervju med lærarar er likevel ikkje verifisert, då det ikkje blir skilt mellom kven som seier kva i gruppeintervjua, og deltakarane kan ha ulike erfaringar og oppfatningar om dei tema som blir drøfta.

Datadelen av rapporten er sendt til rådmannen for verifisering, og faktafeil er retta opp i den endelege versjonen. Høyringsutkast av rapporten blei deretter sendt til rådmannen for uttale. Rådmannen sin høyringsuttale er lagt ved rapporten (vedlegg 1).

### 1.5 Revisjonskriterium

Revisjonskriteria er dei krav og forventningar som forvaltningsrevisjonsobjektet skal bli vurdert opp mot. Kriteria er utleia frå autoritative kjelder i samsvar med krava i gjeldande standard for forvaltningsrevisjon. I dette prosjektet er revisjonskriteria i hovudsak henta frå opplæringslova og forvaltningslova. Kriteria er nærare presentert innleiingsvis under kvart tema og i vedlegg 2.

<sup>1</sup> Det blei sett i verk fleire tiltak for å auke svarprosenten, og svarfristen blei utsett fleire gonger. Det lukkast likevel ikkje å få ein høgare svarprosent.

<sup>2</sup> På ungdomsskulen var svarprosenten 60 %, medan 65 % av respondentane på barneskulen svarte på undersøkinga.

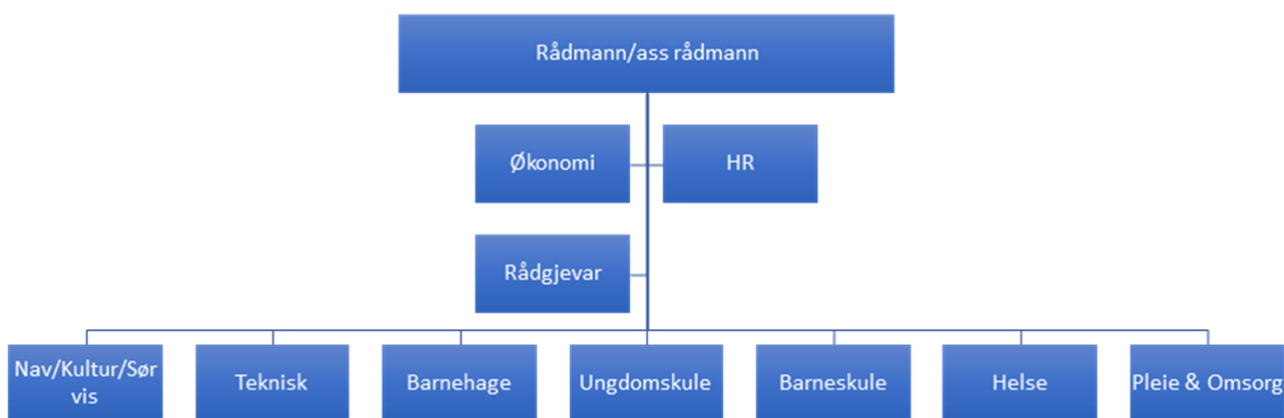
<sup>3</sup> Når det gjeld ungdomsskulen blir det i samband med verifiseringa av rapportutkastet peika på at det kan vere at ungdomsskulen har inkludert fleire personar enn dei som faktisk var tilgjengelege for å svare på undersøkinga i e-postlista revisjonen fekk frå skulen. Det blir vist til at det var enkelte tilsette som anten var langtidssjukmeldt eller i permisjon på tidspunktet spørjeundersøkinga blei gjennomført. Dette kan ha påverka svarprosenten på ungdomsskulen. Tal tilgjengelege pedagogar på gjennomføringstidspunktet blir opplyst å ha vore elleve, og dersom dette talet blir lagt til grunn er svarprosenten på ungdomsskulen om lag 82 prosent. Når det gjeld barneskulen blir det i samband med verifiseringa opplyst at også nokre vikarar og tilsette i permisjon inngjekk i e-postlista revisor fekk frå barneskulen, slik at det også ved barneskulen er sannsynleg at svarprosenten blei påverka av at det ikkje var alle respondentane som hadde grunnlag for å svare/var tilgjengeleg for å svare på tidspunktet undersøkinga blei gjennomført. Det blir opplyst at det i realiteten berre var 18 personar ved barneskulen som hadde høve til å svare på undersøkinga på aktuelt tidspunkt. Dersom dette talet blir lagt til grunn, er svarprosenten på barneskulen om lag 94 prosent.

## 2. Om tenesteområdet

### 2.1 Organisering av skulesektoren

Samnanger kommune er organisert etter ein to-nivå modell, og kvar av grunnskulane er sjølvstendige tenesteeiningar i linja under rådmannen. Kommunen har ein skulefagleg rådgjevar på kommunenivå. Den administrative organiseringa i kommunen går fram av figuren nedanfor.

Figur 1 Administrativ organisering av skulesektoren i Samnanger kommune



Det er to grunnskular i Samnanger kommune. Desse er:

- Samnanger barneskule (1.-7. trinn – om lag 213 elevar)
- Samnanger ungdomskule (8.-10. trinn – om lag 71 elevar)

Kvar av dei to skulane i kommunen utgjør ei tenesteeining, og det er rektor som er einingsleiar.

### 2.2 Organisering og oppbygging av PPT

Det har dei siste åra vore endringar i organiseringa av pedagogisk psykologisk teneste (PPT) i Samnanger. Fram til 31. desember 2017 kjøpte Samnanger kommune PP-tenester frå PPT i Vaksdal kommune. 1. juni 2018 oppretta Samnanger kommune eit eige PPT-kontor med éin tilsett i stillinga som PPT-leiar. I perioden mellom 31. desember 2017 og 1. juni 2018 låg det føre ein avtale mellom Samnanger kommune og Vaksdal kommune, der PP-tenesta i Vaksdal kunne leigast inn for avgrensa oppgåver og pågåande saker. Det blei ikkje tatt inn nye saker i PP-tenesta mellom 31. desember 2017 og 1. juni 2018.

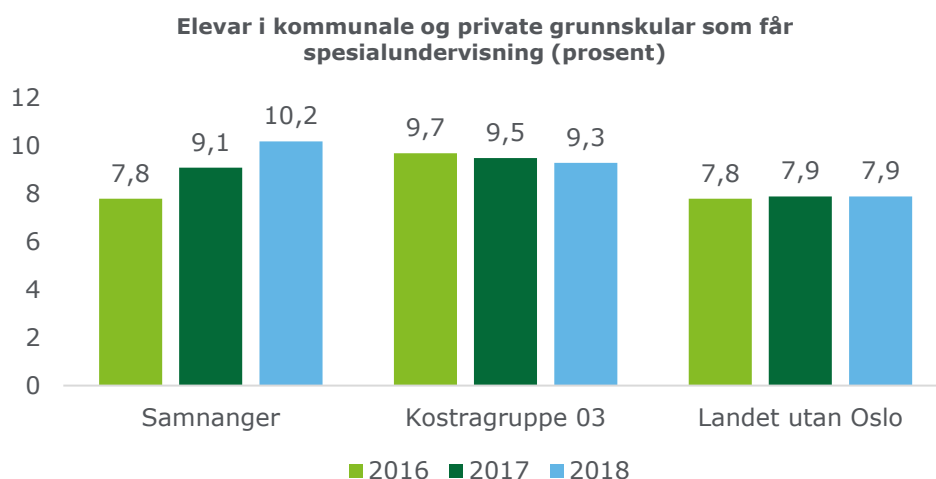
PPT Samnanger har etter opprettinga fått føringar frå kommunen om å delta i ulike samarbeidsnettverk, men har utover dette ikkje fått andre føringar enn å bygge opp ei funksjonell PP-teneste som stettar krav til både individarbeid og systemarbeid.<sup>4</sup> I intervju med fagleiar for PPT går det fram at det våren 2019 blei lyst ut ei stilling til i Samnanger PPT. Det blir opplyst at kommunen i samband med utlysinga etterspør logpedkompetanse, ein kompetanse som kommunen i dag kjøper frå private aktørar. Kommunen har sett seg nøydde til å lyse ut stillinga på nytt. Ein har då utvida til å søkje etter personar med pedagog- og/eller psykologbakgrunn.

<sup>4</sup> Samnanger PPT: «svar på spørsmål frå Deloitte, frå PPT Samnanger». Notat sendt til revisjonen 19.03.2019.

### 2.3 Spesialundervisning ved grunnskulane i Samnanger

Det går fram av tal frå KOSTRA<sup>5</sup> at 10,2 prosent av elevane i grunnskulane i Samnanger fekk spesialundervisning i 2018. Det har vore ein auke frå 7,8 prosent i 2016 til 9,5 prosent i 2017 og 10,2 prosent i 2018. Som det går fram av figuren under, hadde Samnanger kommune i 2018 ein høgare prosentdel elevar med spesialundervisning enn gjennomsnittet for Kostragruppe 03 og Landet utan Oslo. Figuren viser også at tendensen er at prosentdelen elevar med spesialundervisning i høvesvis KOSTRA-gruppe 03 og landet utan Oslo har gått litt ned eller vore stabil dei siste tre åra, samtidig som det i same periode har vore ein auke i Samnanger kommune.

Figur 2: Spesialundervisning - KOSTRA



Det går fram av GSI-tala<sup>6</sup> for Samnanger kommune for skuleåret 2018/2019 at det dette skuleåret var ein noko høgare prosentdel elevar på ungdomsskulen enn på barneskulen som fekk spesialundervisning.

<sup>5</sup> KOSTRA – Kommune-stat-rapportering er eit nasjonalt informasjonssystem som gir styringsinformasjon om kommunal og fylkeskommunal verksemd. <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kostra/>

<sup>6</sup> GSI – Grunnskolens informasjonssystem er eit system for registrering av opplysningar om grunnskulen i Noreg. Data blir registrert årleg. <https://gsi.udir.no/>



## 3. System og rutinar for tilpassa opplæring

### 3.1 Problemstilling

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

**I kva grad er det etablert system og rutinar som bidrar til å sikre at elevar i grunnskulane i Samnanger kommune får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader?**

Under dette:

- I kva grad meiner undervisningspersonalet ved grunnskulane i Samnanger kommune at dei klarer å gi ei opplæring som er tilpassa dei einskilde elevane sine evner og føresetnader?
- I kva grad sikrar kommunen at det som del av underevgsvurderinga for den einskilde elev blir vurdert om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?
- I kva grad blir det vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet i tilfelle der det er tvil om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa?
- I kva grad er det etablert system for å sikre at opplæringsloven sine krav til tidleg innsats på 1. til 4. trinn blir etterlevd?
- I kva grad har Samnanger kommune etablert føremålstenlege rutinar for overgangar (mellom barnehagar og barneskulen og mellom barneskulen og ungdomsskulen) som bidrar til å sikre god kontinuitet og best mogleg tilpassa opplæring også i overgangane?

### 3.2 Revisjonskriterium

#### Tilpassa opplæring

Prinsippet om at opplæringa skal vere tilpassa den enkelte elev sine evner og føresetnader, er eitt av grunnprinsippa for undervisninga i det norske skulesystemet. Dette prinsippet er fastsett i § 1-3 i opplæringslova (oppl.), som slår fast følgjande:

Opplæringa skal tilpassast evnene og føresetnadene hjå den enkelte eleven, lærlingen, praksisbrevkandidaten og lærekandidaten.

Intensjonen i lova er at den tilpassa opplæringa skal gjennomførast innanfor den ordinære undervisningssituasjonen for fleirtalet av elevane. Den delen av elevmassen som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett på spesialundervisning. I opplæringslova § 5-1 første ledd går det fram at «Elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning.»

Det blir framheva mellom anna i forarbeida til opplæringslova at *alle elevar* har rett på tilpassa opplæring. I den samanheng blir det vist til problemstillingar tilknytt det å tilpasse opplæringa til alle innanfor ei elevgruppe med stor variasjonsbredde, samtidig som det gjerne ikkje er like problematisk å tilpasse opplæringa til ein såkalla «normalelev» (NOU 2003:16, s. 84). I St.meld. nr. 16 (2006-2007) *...og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring*, blir tilpassa opplæring skildra på følgjande måte:

Tilpasset opplæring er ikke et mål, men et virkemiddel for læring. Alle elever skal i arbeidet med fagene møte realistiske utfordringer og krav de kan strekke seg mot, og som de kan mestre på egen hånd eller sammen med andre. Elevene har ulike utgangspunkt og ulike behov i arbeidet med de nasjonalt fastsatte kompetansemålene.

Tilpasset opplæring kjennetegnes ved variasjon i bruk av arbeidsoppgaver, lærestoff, arbeidsmåter, læremidler og variasjon i organisering av og intensitet i opplæringen. Tilpasset opplæring innebærer høy bevissthet i valg av virkemidler med sikte på å fremme den enkeltes og fellesskapets læring. (...). Spesialundervisning kan være nødvendig for å oppfylle plikten til å gi tilpasset opplæring.

I rettleiar frå Utdanningsdirektoratet blir det peikt på at det er viktig å finne ein rimeleg balanse mellom ei generell pedagogisk tilnærming og særskilte tiltak, slik at ein får ein fleksibel bruk av ressursane.

### Tidleg innsats

I opplæringslova § 1-4 går følgjande krav om tidleg innsats fram:

På 1. til 4. årstrinn skal skolen sørge for at elevar som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventna progresjon blir nådd. Om omsynet til eleven sitt beste talar for det, kan den intensive opplæringa i ein kort periode givast som eineundervisning.<sup>7</sup>

I førearbeida til lovkravet om tidleg innsats, blir det presisert at intensiv opplæring er ein del av den ordinære tilpassa opplæringa. Den intensive opplæringa er likevel kjenneteikna av kortvarig og målretta innsats frå skulen innan lesing, skriving og rekning for elevar som har behov for det. Det blir også presisert at elevane ikkje skal ha avvik frå kompetansemåla i læreplanverket, «(...) men skal setjast i stand til å følgje den alminnelege progresjonen i undervisninga.»<sup>8</sup>

### Overgangar mellom barnehage og skule og barneskule og ungdomsskule

Gode overgangar både mellom barnehage og skule, og mellom ulike hovudtrinn i skulen er viktig for å sikre kontinuitet og leggje godt til rette for tilpassa opplæring. Følgjande går fram av opplæringslova § 13-5:

Skolen skal samarbeide med barnehagen om barna sin overgang frå barnehage til skole og skolefritidsordning. Samarbeidet skal bidra til at barna får ein trygg og god overgang.

Skoleeigaren har hovudansvaret for samarbeidet og skal utarbeide ein plan for overgangen frå barnehage til skole og skolefritidsordning

Tilsvarande krav om samarbeid er lovfesta også i barnehagelova § 2a.

I *Prinsipp for opplæringa*, som er ein del av Læreplanverket for Kunnskapsløftet<sup>9</sup>, står det følgjande:

Godt og systematisk samarbeid mellom barnehage og barnetrinn, barnetrinn og ungdomstrinn, ungdomstrinnet og vidaregåande opplæring skal medverke til å lette overgangen mellom dei ulike stega i opplæringsløpet.

### Vurdering av læringsutbytte og tiltak innanfor ordinær undervisning

Av § 3-11 i forskrift til opplæringslova går det fram at eleven minst ein gang kvart halvår har rett til ein samtale med kontaktlæraren om si utvikling i forhold til kompetansemåla i faga, samt at «Læraren skal i undervegsvurderingane vurdere om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, jf. opplæringslova § 5-1 og § 5-4.»

Av opplæringslova § 5-4 går følgjande fram:

Undervisningspersonalet skal vurdere om ein elev treng spesialundervisning, og melde frå til rektor når slike behov er til stades. Skolen skal ha vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet med sikte på å gi eleven tilfredsstillande utbytte før det blir gjort sakkunnig vurdering.

Det går også fram av rettleiing knytt til felles nasjonalt tilsyn 2014-2017 at skulen må sørge for å ha ein innarbeidd framgangsmåte som sikrar at lærarane løpande vurderer om eleven får tilfredsstillande utbytte av opplæringa. Vidare står det at:

Før det blir aktuelt å gi spesialundervisning til en elev som har vansker med å følge den ordinære opplæringen, må skolen vurdere om vanskene kan avhjelpes gjennom tilpasset opplæring. Dette innebærer at skolen må vurdere om eleven vil kunne få et tilfredsstillende utbytte ved at den for eksempel endrer vurderingspraksis og

<sup>7</sup> Krav om tidleg innsats i opplæringslova blei endra med verknad frå 1. august 2018. Tidlegare ordlyd var: «På 1. til 4. årstrinn skal kommunen sørge for at den tilpassa opplæringa i norsk eller samisk og matematikk mellom anna inneber særleg høg lærartettleik, og er særleg retta mot elevar med svak dugleik i lesing og rekning.»

<sup>8</sup> Kunnskapsdepartementet: Prop.52 L (2017-2018) Endringar i opplæringslova, friskolelova og folkehøgskolelova (plikt til å tilby intensiv opplæring og plikt til fleirfagleg samarbeid m.m.)

<sup>9</sup> Læreplanverket for Kunnskapsløftet består av fleire delar som står i samanheng med kvarandre. Desse delane er fag- og timefordelinga, generell del av læreplanverket, prinsipp for opplæringa og læreplanar for fag. Læreplanverket har status som forskrift til opplæringslova, og skal styre innhaldet i opplæringa.

arbeidsmåter gjennom å gi andre arbeidsoppgaver eller bruke annet lærestoff og andre læremidler. Skolen må også vurdere om det må foretas endringer i læringsmiljøet som kan medføre at eleven får tilfredsstillende utbytte; for eksempel gjennom å variere organisering av og intensiteten i opplæringen.<sup>10</sup>

### 3.3 Opplæring som er tilpassa dei einkilde elev sine evner og føresetnader

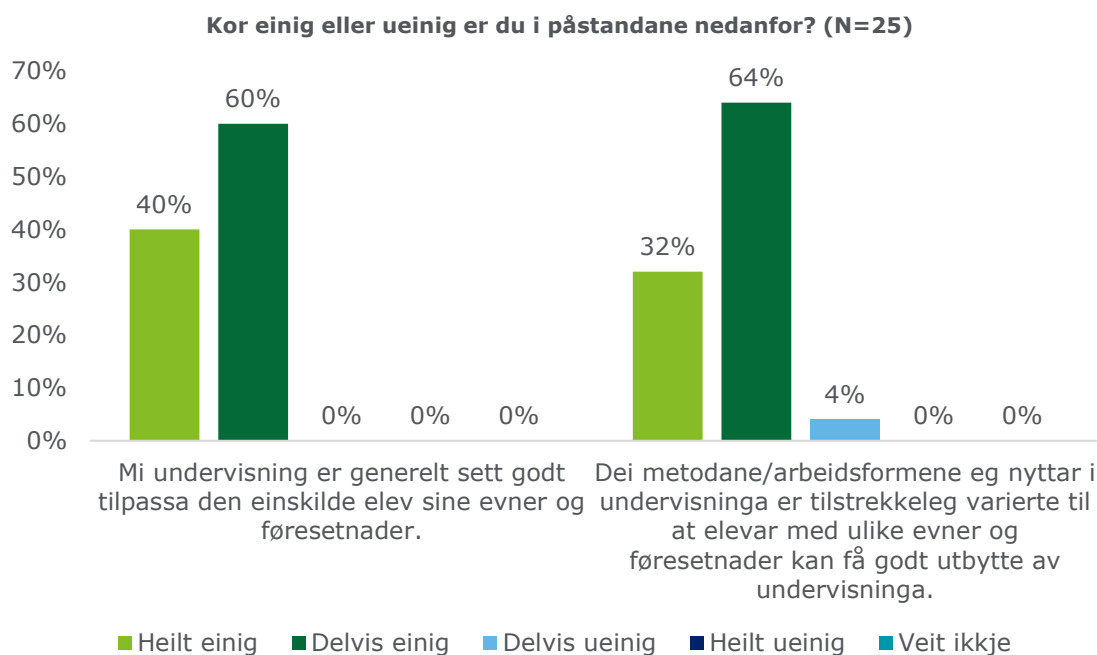
#### 3.3.1 Datagrunnlag

I spørjeundersøkinga revisjonen sendte ut til lærarane blei det lagt inn fleire spørsmål knytt til tilpassa opplæring. Spørsmåla omhandla mellom anna undervisningsopplegg, tilpassa opplæring til ulike elevgrupper, lærarane sin kompetane og opplevde hindringar i høve til det å gje tilpassa opplæring.

Lærarane fekk i spørjeundersøkinga presentert påstanden «mi undervisning er generelt sett godt tilpassa den einkilde elev sine evner og føresetnader». Som figuren under viser er det 40 prosent av lærarane som er *heilt einig* i denne påstanden og 60 prosent som er *delvis einig* i påstanden.

På spørsmål om dei arbeidsformene lærarane nyttar i undervisninga er tilstrekkeleg varierte til at elevar med ulike evner og føresetnader kan få godt utbytte av undervisninga, svarer 32 prosent av lærarane som har svart på spørjeundersøkinga at dei er *heilt einig*, 64 prosent svarer at dei er *delvis einig* og fire prosent<sup>11</sup> svarer at dei er *delvis ueinig*.

Figur 3 Lærarane si vurdering av eiga undervisning



I intervju med lærarane og rektorane får revisjonen opplyst at skulane i Samnanger har hatt aller størst fokus på dei svake elevane, men at skulane den siste tida har hatt større fokus også på dei elevane som er fagleg sterke. I oversending av informasjon frå Samnanger ungdomskule, står det at «frå tid til annan har me elevar som treng større utfordringar enn kompetansemåla for 10. trinnet gjev. Dei vert gjeve tilbod om undervisning på eit høgare nivå. Dei får også tilbod om å ta eksamen. Dette vert teke opp i elevsamtale og utviklingssamtale».<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Utdanningsdirektoratet: <http://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/tilsyn/felles-nasjonalt-tilsyn/skolens-arbeid-med-elevenes-utbytte-av-opplaringen/>

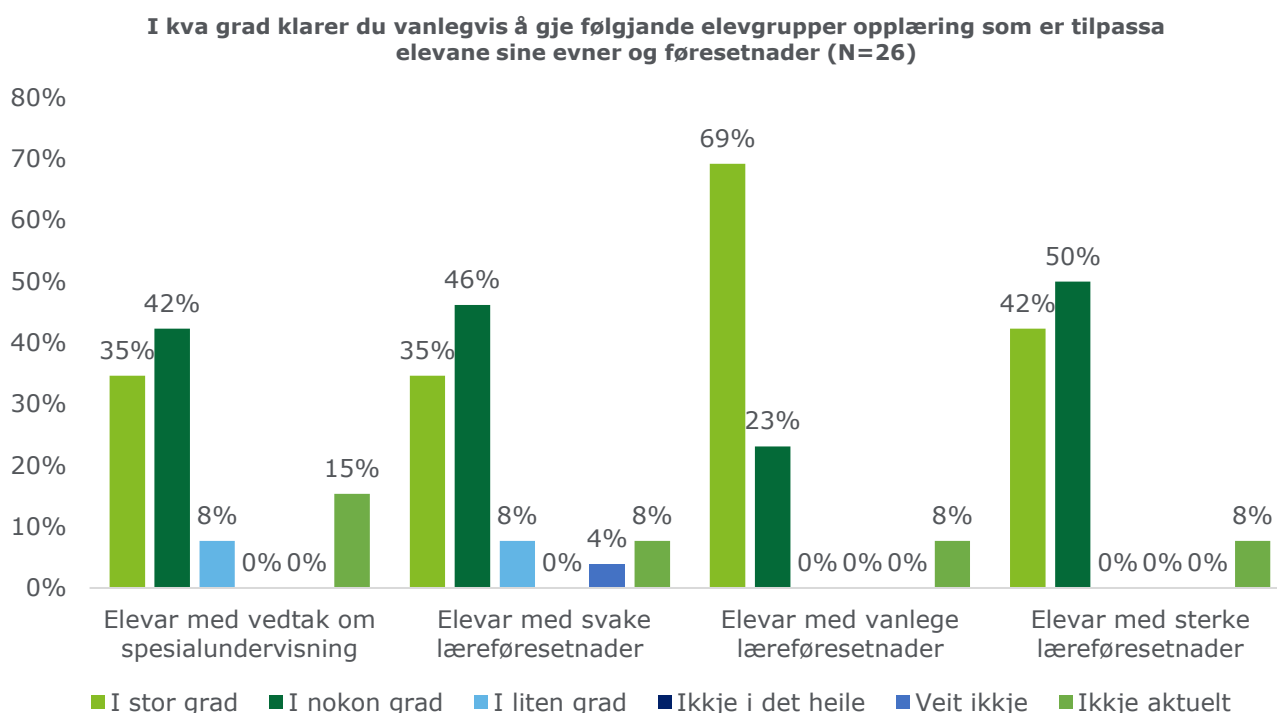
<sup>11</sup> Fire prosent tilsvarer i dette tilfellet éin respondent.

<sup>12</sup> Brev til revisjonen. *Rutinar for tilpassa opplæring og undervegsvurdering*. Dokument for Samnanger ungdomskule. Ikkje datert. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

Som figuren under viser, er det ulikt kor godt lærarane som har svart på spørjeundersøkinga opplever at dei klarer å tilpasse eiga opplæring til ulike grupper med elevar. Når det gjeld «elevar med sterke læreføresetnader» svarar 42 prosent av lærarane at dei *i stor grad* klarer å gje elevane ei opplæring som er tilpassa elevane sine evner og føresetnader, og 50 prosent svarar at dei klarer det *i nokon grad*.

Lærarane opplever i størst grad at dei klarer å tilpasse opplæringa til «elevar med vanlege læreføresetnader» (69 prosent svarer *i stor grad*). Det er «elevar med vedtak om spesialundervisning» og «elevar med svake læreføresetnader» lærarane opplever at dei i minst grad klarer å gje tilpassa opplæring. 35 prosent svarer *i stor grad* når det gjeld begge desse elevgruppene, medan åtte prosent svarer *i liten grad*.<sup>13</sup>

Figur 4 Tilpassa opplæring til ulike grupper med elevar



Lærarane fekk også spørsmål om kva som er dei viktigaste faktorane som må vere til stades for at dei skal klare å gje elevane tilpassa opplæring. Nok lærarar per elev, nok tid til å førebu undervisninga og god kjennskap til eleven blei trekt fram av flest respondentar. På spørsmål om kva som eventuelt er den største hindringa eller dei største hindringane for lærarane i høve til å gje elevane sine best mogleg tilpassa opplæring, svarte 69 prosent at det er for lita tid til kvar elev, 38 prosent svarte «romsituasjonen på skulen» og 31 prosent svarte «mangel på utstyr og materiell».<sup>14</sup>

Utdanningsdirektoratet sin kalkulator for berekning av lærartettleik (knytt opp mot GSI-tala) viser at 5.-7. trinn på Samnanger barneskule og Samnanger ungdomskule (8.-10 trinn) oppfylte norma for lærartettleik skuleåret 2018/19 (lærartettleiken var høvesvis 19,5 elevar per lærar og 15,7 elevar per lærar). Vidare viser tala at Samnanger barneskule ikkje oppfylte norma til lærartettleik på 1.-4 trinn for skuleåret 2018/2019. Her var det 19,3 elevar per lærar, og kommunen manglar ifølgje Utdanningsdirektoratet sin kalkulator for lærartettleik 1,6 årsverk for å oppfylle norma.<sup>1516</sup> I samband med verifisering av datagrunnlaget i rapporten opplyser kommunen at det er ei teknisk feilføring i GSI som har medført at det framgår at lærarnorma ikkje er oppfylt. Det blir opplyst at Samnanger barneskule i realiteten hadde 1,2

<sup>13</sup> Åtte prosent utgjer i dette tilfellet to respondentar.

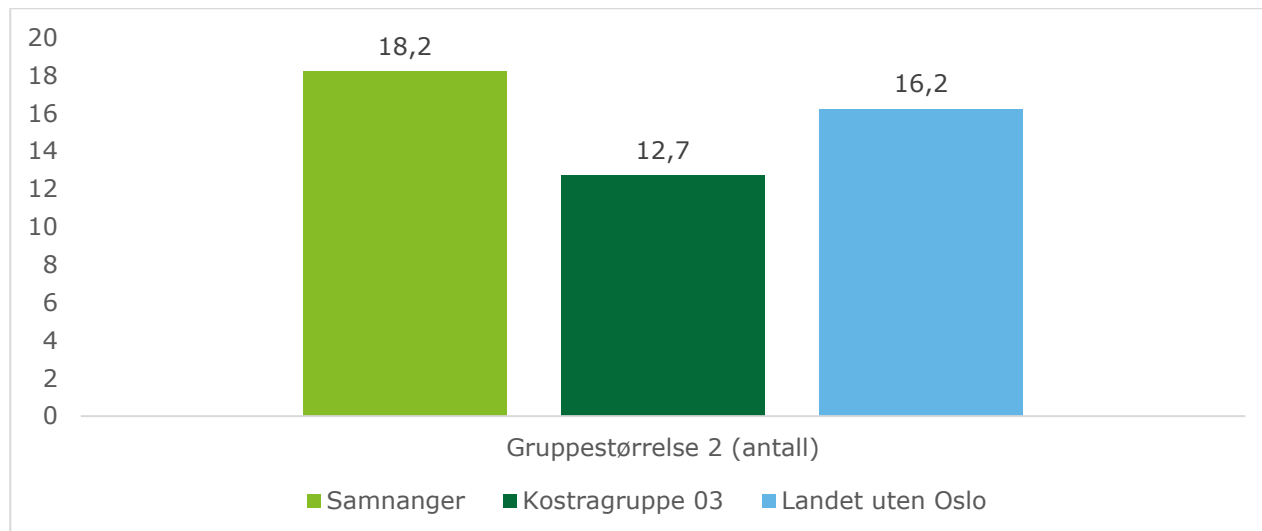
<sup>14</sup> Kvar respondent kunne velje fleire svaralternativ dersom vedkomande meinte fleire av hindringane er aktuelle.

<sup>15</sup> <https://gsi.udir.no/registrering/kalkulatorer/gruppestorrelse2/>

<sup>16</sup> Opplæringsloven § 14A-1 seier at det frå 1. august 2019 skal vere ein lærar per 15 elevar på 1.-4. trinn, og ein lærar per 20 elevar på 5.-7. trinn og 8.-10. trinn. Skuleåret 2018/19 var kravet ein lærar per 16 elevar på 1.-4. trinn, og ein lærar per 21 elevar på 5.-7. trinn og 8.-10. trinn

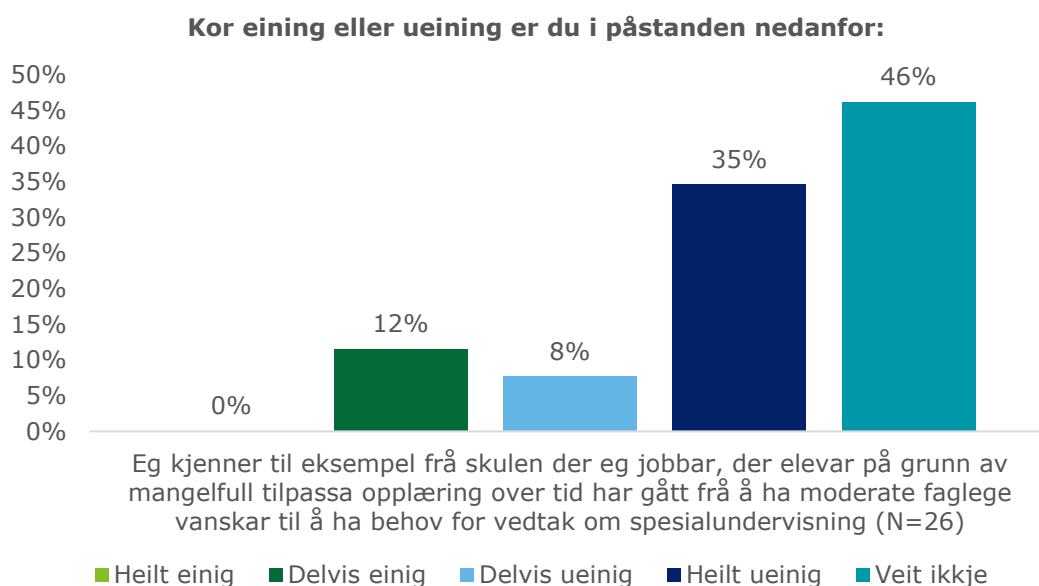
årsverk meir enn norma. Av KOSTRA-tala for 2018 går det fram at gjennomsnittleg gruppestørleik ved grunnskulane i Samnanger er ein del større enn gjennomsnittet i Kostragruppe 03, og også ein del større enn gjennomsnittet i landet utan Oslo. Dette går fram av figuren under.

Figur 5 Gruppestørrelse 2 ifølge KOSTRA<sup>17</sup>



I spørjeundersøkinga fekk lærarane vidare spørsmål om kor einige dei var i påstanden «eg kjenner til eksempel frå skulen der eg jobbar, der elevar på grunn av mangelfull opplæring over tid har gått frå å ha moderate faglege vanskar til å ha behov for vedtak om spesialundervisning». Som figuren under viser svarer 12 prosent av dei tilsette som har svart på spørjeundersøkinga at dei er *delvis einige* i denne påstanden. Ingen er *heilt einige* i påstanden, medan 35 prosent er *heilt ueinige* og 8 prosent er *delvis ueinige*. 46 prosent av dei tilsette som har svart på spørjeundersøkinga svarar *veit ikkje* på dette spørsmålet.

Figur 6 Døme på at mangelfull tilpassa opplæring har ført til vedtak om spesialundervisning



<sup>17</sup> Ifølge KOSTRA gir *Gruppestørrelse 2* ein indikasjon på lærartettleik i ordinær undervisning, og er forholdet mellom elevtimar (tal elevar multiplisert med tal undervisningstimar kvar elev har) og lærartimar (tal timar det blir undervist i løpet av eit år) minus timar til spesialundervisning og særskilt norskundervisning.

I intervju går det fram at dei tilsette på skulane nyttar konkrete verkemiddel for å tilpasse opplæringa. Desse verkemidla er mellom anna å avgrense lærestoffet for elevane, lage individtilpassa læringsplan, dele ut powerpoint frå undervisninga på førehand sånn at elevane kan førebu seg, og legge til rette for læring gjennom musikk, bilete, lyd og film. Dyslektikarar ved skulane brukar verktøyet «text-pilot».

På ungdomskulen blei digitale ressursar trekt fram som eit verkemiddel som gjer det lettare å tilpasse opplæringa, samt at det har blitt lettare å omorganisere elevane i grupper i ulike rom dersom det skulle vere behov for det etter at elevane fekk berbare PC-ar. Samnanger barneskule har nokre nettbrett dei brukar i samband med tilpassa opplæring, men det er utover dette ikkje tatt i bruk andre digitale verktøy for å i større grad kunne tilpasse opplæringa, blir det opplyst.

Vidare blir det uttrykt av fleire av personane som er intervjuat at det å tilpasse opplæringa til den enskilde elev sine evner og føresetnader er eit krevjande område for alle lærarar i heile Noreg. Det blei uttrykt at det krev meir tid og ressursar enn det undervisningspersonalet i det norske skulesystemet har tilgang til, og at dette også gjeld for Samnanger.

PPT i Samnanger opplever at det varierer i kor stor grad lærarane tilpassar opplæringa til den enkelte elev sine evner og føresetnader. Nokre lærarar strekk seg svært langt i å tilpasse opplæringa, medan andre underviser mot «normaleleven» utan noko særleg individuell tilpassing. Det blir peika på at det er behov for kompetanseheving rundt kva lærevanskar som krev spesialundervisning og kva som kunne vore løyst med tilpassa opplæring.

PPT peiker vidare på viktigheita av at skuleleiinga og skuleeigar er bevisst på dette arbeidet, då dette blir sett på som ei nødvendig kompetanseheving for lærarane. Det blir mellom anna peika på at det er naturleg og rett at ulike elevar i ein klasse har ulike leselekser utan at dette skal utløyse ekstra ressursar i form av spesialundervisning. PPT ønskjer gjennom systemarbeid å arbeide for å gi lærarane verktøy for å tilpasse undervisninga på ein god måte.

### 3.3.2 Vurdering

Undersøkinga viser at lærarane i Samnanger kommune i hovudsak opplever at dei klarer å gi elevane ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader, jf. opplæringslova § 1-3. Samtidig meiner revisjonen det er viktig å merke seg at eit fleirtal av lærarane har svart at dei er *delvis* einige i at deira undervisning generelt sett er godt tilpassa, medan ein noko mindre prosentdel er *heilt* einige. Revisjonen registrerer også at det er elevar med «vanlege» læreføresetnader lærarane opplever at dei best klarer å gi tilpassa opplæring. Både når det kjem til elevar med svake og sterke læreføresetnader, og elevar med spesialundervisning, seier den største prosentdelen av lærarane som har svart på undersøkinga, at dei berre i nokon grad klarer å gi elevane tilpassa opplæring. Det er også nokre få lærarar som svarer at dei i liten grad klarer å gi elevar med svake læreføresetnader og elevar med vedtak om spesialundervisning ei opplæring som er tilpassa elevane sine evner og føresetnader.

Basert på det som kjem fram i undersøkinga, stiller revisjonen spørsmål ved om Samnanger kommune i tilstrekkeleg grad klarer å sikre at *alle* elevar får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader, jf. oppl. § 1-3. Revisjonen vil understreke at elevar med både sterke og svake læreføresetnader, og elevar som har vedtak om spesialundervisning, har rett på ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader.

Undersøkinga viser også kva som blir opplevd å vere dei største hindringane når det gjeld å gje elevane tilpassa opplæring, og kva faktorar lærarane meiner kan vere med og fremje ei godt tilpassa opplæring. Revisjonen meiner det er viktig at Samnanger kommune gjer nærare undersøkingar knytt til aktuelle hindringar for tilpassa opplæring, og går systematisk til verks for å vurdere i kva grad og korleis det er mogleg å leggje enno betre til rette for at lærarane skal kunne gi elevane tilpassa opplæring.

Det kjem fram i undersøkinga at feilrapportering i GSI har medført at GSI gir feil informasjon om korvidt Samnanger kommune oppfyller lærarnorma på barneskulen. Revisjonen vil presisere viktigheita av at kommunen sikrar at informasjon som blir rapportert til GSI er tilstrekkeleg kvalitetssikra, slik at ein reduserer risikoen for feilrapportering. Dette er viktig mellom anna fordi informasjonen som ligg i GSI blir nytta som viktig styringsinformasjon ikkje berre lokalt men også nasjonalt.

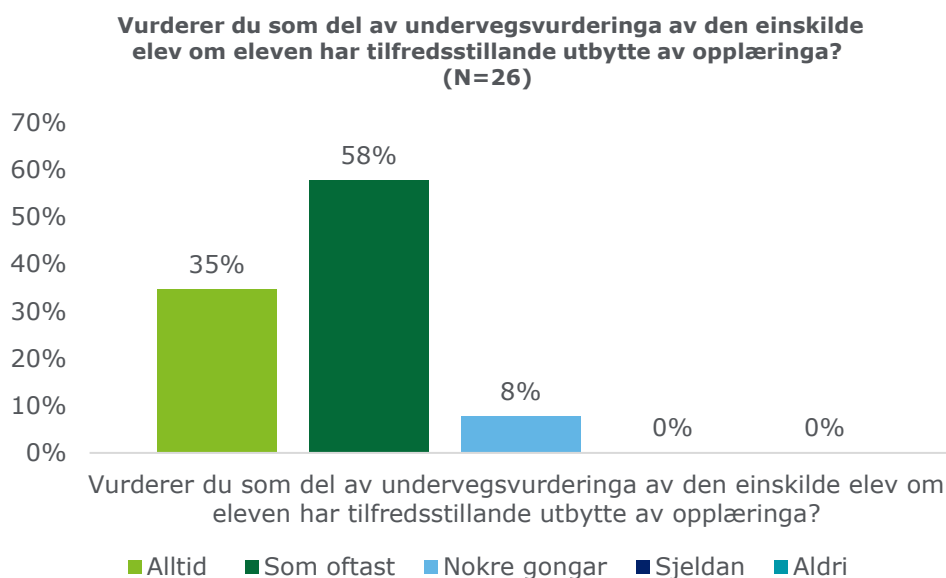
### 3.4 Vurdering av om eleven har tilfredsstillende utbytte av opplæringa

#### 3.4.1 Datagrunnlag

Det går ikkje eksplisitt fram av kommunale retningslinjer eller rutinar korleis kommunen sikrar at lærarane som del av undervegsvurderinga skal vurdere om den enkelte elev har *tilfredsstillende utbytte* av opplæringa, og det føreligg ikkje eigne system som skal sikre at denne konkrete vurderinga blir gjennomført. Det føreligg heller ikkje skriftlege retningslinjer eller rutinar som skildrar eit system for å sikre at den enkelte lærar tar stilling til dette spørsmålet i samband med undervegsvurderinga.

I spørjeundersøkinga fekk lærarane spørsmål om dei som del av undervegsvurderinga av den ein skilde elev vurderer om eleven har tilfredsstillende utbytte av opplæringa. Som det går fram av figuren under, svarar 35 prosent av lærarane at dei *alltid* vurderer om eleven har tilfredsstillende utbytte av opplæringa som del av undervegsvurderinga, medan 58 prosent svarar at dei *som oftast* gjer det. Åtte prosent svarar *nokre gongar*. Svara fordeler seg noko ulikt på dei to skulane. På barneskulen er det berre 29 prosent som har svart *alltid*, medan det på ungdomsskulen er 42 prosent som har svart *alltid*.

Figur 7: Vurdering av om eleven har tilfredsstillende læringsutbytte



På vidare spørsmål om kva som er årsaka til at lærarane *ikkje alltid* som ein del av undervegsvurderinga vurderer om eleven har tilfredsstillende utbytte av opplæringa (N=16)<sup>18</sup>, svarar 31 prosent av dei som har svart på spørsmålet at det skuldast at rutiane som er utarbeidd ikkje er tydelege nok, og 25 prosent svarar at vurdering av læringsutbytte blir nedprioritert eller blir opplevd som for tidkrevjande.

I Samnanger kommune sin strategiplan for sektor oppvekst og kultur 2016-2019, går det fram under «satsingsområde» at Samnanger barneskule «har auka sin samla kunnskap om vurdering og læring og utøver ein kollektiv vurderingspraksis til beste for eleven sin læring og kompetanseutvikling». Tiltaka for å oppnå dette er å «utgreie alternative måtar å organisere tradisjonelle lekser på» gjennom eit skulebasert kompetansehevingsprogram. For Samnanger ungdomskule er målsetninga «å bruka fleire og varierte former for vurderingsgrunnlag». Tiltaka for å oppnå dette er «framovermeldingar med tydelege og konkrete formuleringar slik at eleven kjenner att ord og omgrep på tvers av fag», «rask tilbakemelding på prøvar og innleveringar», «elevmedverknad» og «vidareutvikle VUK-ane».

Skulane i Samnanger har ei rekkje verktøy lærarane kan nytte i undervegsvurderinga. Frå Samnanger ungdomsskule blir det opplyst at undervegsvurderinga skal bli gjort kontinuerleg av pedagogane. Det går fram at viktige element i undervegsvurderinga er aktivitet i timane, framføring, LMT (læringsmåltest der lærar på slutten av veka testar om elevane har lært det som står som mål for veka), fagprøver,

<sup>18</sup> Dette spørsmålet blei stilt til alle som ikkje svarte «alltid» på førre spørsmål i undersøkinga.

kartleggingsprøver, nasjonale prøver, sirkelsamtale, tentamen/skriveøker, eksamen, VUK (vurdering utan karakter), elevsamtale og utviklingssamtale, samt samarbeids møte ved behov. Lærarane sjekkar også av at vurderinga deira samsvarer med dei andre lærarane sine vurderingar, til dømes ved å lese oppgåvene til kvarandre sine elevar og drøfte om ein vurderer eleven likt. I notat til revisjonen<sup>19</sup> går det fram at undervegs vurderinga på Samnanger barneskule blir utført på ulike måtar frå 1.-7. trinn, men at undervegs vurdering er satt saman av ulike tilbakemeldingar etter enkelttimar, at elevane gjennomfører eigenvurdering, ulike testar av mål oppnåing ved vekeslutt, elevsamtalar og utviklingsamtalar. Alle pedagogane på barneskulen blir opplyst å ha tatt vidareutdanning innan *vurdering for læring*.

Både barneskulen og ungdomskulen i Samnanger har reiskapar og kartleggingsprøver som skulane kan nytte seg av for å måle læringsutbyttet gjennom året. I Samnanger ungdomskule sine rutinar<sup>20</sup> for tilpassa opplæring og undervegs vurdering er det nedfelt at «*dialogen med eleven står heile tida sentralt*». I intervju med rektorar og lærarar blir dette stadfesta. Det blir vist til at elevsamtalar, utviklingssamtalar og den daglege dialogen mellom lærar og elev blir nytta som grunnlag for å vurdere om elevane får tilfredsstillande utbytte av opplæringa. Vidare har personalet på skulane klassemøte der dei drøftar utviklinga hjå den einskilde elev. Begge skulane i Samnanger har utarbeida eigne skjema til elev- og utviklingsamtaler.

Rektorane på skulane opplever at det er gode rutinar for å vurdere om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, og at personalet raskt avdekkjer elevar som har utfordringar. Det blir likevel peikt på at ein kunne dradd nytte av meir tid til dialog mellom lærarane og assistentane.

I intervju med skuleeigar blir det opplyst om at det blir brukt mykje ressursar på elevane som har vedtak om spesialundervisning, men at dei er usikre på om skulane klarar å fange opp dei elevane som ligg i «gråsona» for å ikkje ha eit tilfredsstillande utbytte av opplæringa dei får. I spørjeundersøkinga blei lærarane spurt om det er tydeleg for dei kva det vil seie at ein elev har tilfredsstillande utbytte av opplæringa. På dette spørsmålet fordelte svara seg mellom 50 prosent som svarte *i stor grad* og 50 prosent som svarte *i nokon grad*. På dette spørsmålet fordeler svara seg noko ulikt på dei to skulane. Medan om lag 60 prosent av lærarane på barneskulen svarer *i nokon grad*, og om lag 40 prosent svarer *i stor grad*, er fordelinga på ungdomsskulen motsett. Der svarer om lag 67 prosent *i stor grad*, og 33 prosent *i nokon grad*.

PPT opplever at skulane har auka fokus på om elevar har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, men at det per i dag ikkje eksisterer ei felles forståing for kva tilfredsstillande utbytte vil seie. Det varierer i kva grad ein stoppar opp og vurderer dette. PPT meiner at ein treng å styrke rutine på dette området. Det blir kommentert at PPT håper å jobbe systematisk med dette i tida framover, ynskjer å utarbeide gode rutinar gjennom samarbeid i ressursteam og på fellesmøta.

### 3.4.2 Vurdering

Det føreligg etter revisjonen si vurdering ikkje tilstrekkeleg tydelege retningslinjer eller rutinar som sikrar at det i samband med undervegs vurderinga alltid blir vurdert om den enkelte elev har tilfredsstillande utbytte av opplæringa. Sjølv om Samnanger kommune har betydeleg fokus på vurdering, og det blir lagt til rette for at den enkelte lærar skal ha eit godt grunnlag for å vurdere eleven sitt læringsutbytte, meiner revisjonen at dette i seg sjølv ikkje sikrar at det i samband med undervegs vurderinga blir tatt stilling til om eleven har *tilfredsstillande utbytte* av opplæringa. Undersøkinga viser også at halvparten av lærarane som har svart på undersøkinga berre i nokon grad opplever at det er tydeleg kva det vil seie at ein elev har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, og det er ikkje alle lærarane som alltid vurderer dette som del av undervegs vurderinga.

Vurderinga av om ein elev har eit tilfredsstillande utbytte av den ordinære opplæringa er ei skjønsmessig vurdering, og kan difor opplevast som utfordrande for mange lærarar. Elevar som ikkje har tilfredsstillande utbytte av den ordinære opplæringa har rett på spesialundervisning. Revisjonen vil difor presisere viktigeita av å ha gode rutinar for å sikre at det som del av undervegs vurderinga blir gjort individuelle vurderingar av om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, sidan det er desse vurderingar som ligg til grunn for eventuelle ytterlegare undersøkingar for å finne ut om eleven har behov for

<sup>19</sup> Samnanger kommune. *Forvaltningsrevisjon - Tilpassa opplæring og spesialundervisning våren 2019*. Svar på dokumentførespurnad. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

<sup>20</sup> Brev til revisjonen. *Rutinar for tilpassa opplæring og undervegs vurdering*. Dokument for Samnanger ungdomskule. Ikkje datert. Sendt til revisjonen 19.03.2019.



spesialundervisning. Revisjonen meiner det vil kunne styrke desse prosessane å etablere formelle rutinar som både stadfestar det vurderingsansvaret som lærarane har, og som sikrar at det er kontrollmekanismar som bidrar til at lærarane aktivt må ta stilling til i kva grad den enkelte elev har tilfredsstillande utbytte av opplæringa. Tydelegare system og rutinar vil kunne bidra til å redusere risikoen for ulik praksis og manglar i desse vurderingane, og til å sikre at elevar i «gråsona» eller med uttalte utfordringar når det gjeld det å ha tilfredsstillande utbytte av opplæringa, blir fanga opp så tidleg som mogleg. Revisjonen vil i den samanheng også vise til rettleiaren om spesialundervisning, der det er presisert at «Rektor har et selvstendig ansvar for at det blir vurdert om alle elevene får tilfredsstillende utbytte av opplæringen.»<sup>21</sup> Sidan undersøkinga viser at det ikkje er alle lærarar som er trygge på kva det vil seie å ha tilfredsstillande utbytte av opplæringa, meiner revisjonen at det også kan vere behov for å rette ytterlegare merksemd mot dette temaet på skulane.

### 3.5 Tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet

#### 3.5.1 Datagrunnlag

Revisjonen har fått opplyst i intervju at skulane før tilvising til PPT skal dokumentere interne kartleggingar og tiltak som har vore prøvd ut innanfor det ordinære opplæringstilbodet, men at krav til å vurdere og prøve ut tiltak på revisjonstidspunktet ikkje er nedfelt i ein gjeldande skriftleg rutine. På revisjonstidspunktet hadde PPT Samnanger utarbeidd eit forslag til rutine som mellom anna omhandlar prosessen med å vurdere behov for spesialundervisning, og krav om å prøve ut tiltak i den ordinære undervisninga først. Rutinen var på revisjonstidspunktet ikkje implementert på skulane.

I forslaget til rutinar som PPT har utarbeida blir følgjande presisert:

Det er først når skulen har oppfylt lova sine krav om tilpassa opplæring at PPT skal vurdere om den enkelte elev utover dette har behov for spesialundervisning. Skulen skal ha vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet med sikte på å gi eleven tilfredsstillande utbyte før det blir gjort sakkyndig vurdering, jfr. Opplæringslova §5-4.

Det blir i forslaget til rutine ikkje gjort nærare greie for kva typar tiltak det kan vere aktuelt å prøve ut.

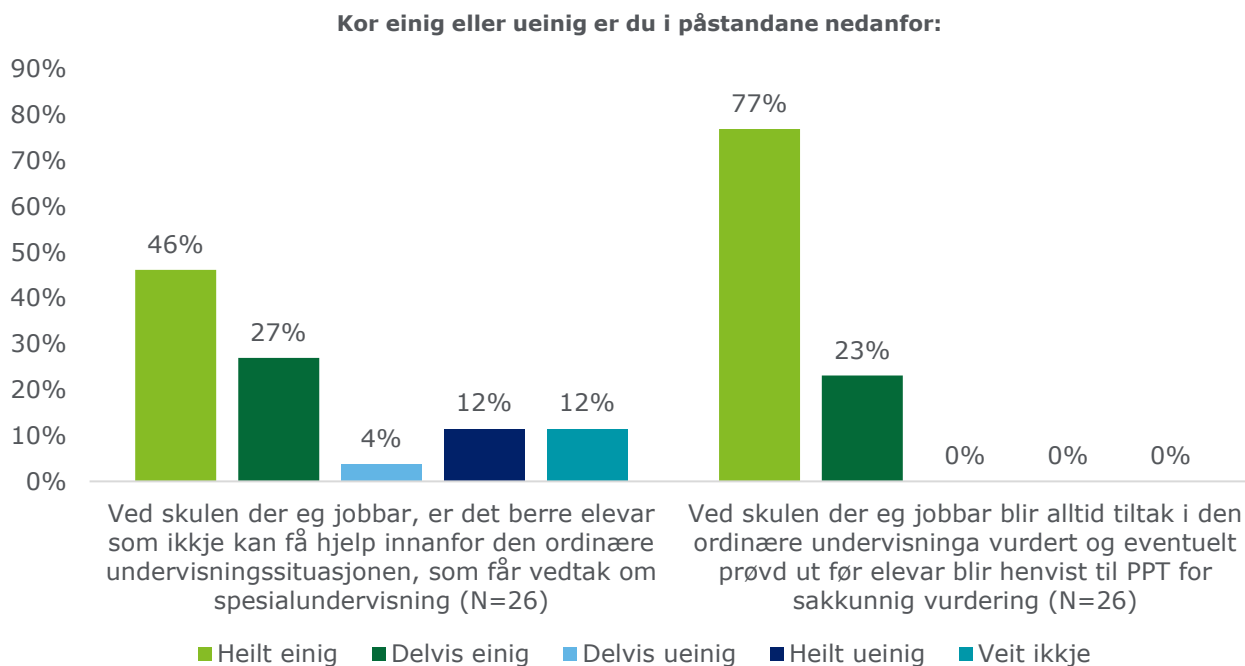
Revisjonen har fått forklart at skulane i Samnanger, grunna overgangen til ny PP-teneste 1. juni 2018 er i ein prosess med å etablere rutinar i samarbeid med PPT. Dette har ført til ein del justeringar i rutinar og praksis på skulane som endå ikkje er blitt presentert for personalet på skulen. I dei foreløpige skriftlege rutineane revisjonen har fått tilsendt frå Samnanger barneskule<sup>22</sup> går det fram at «leiinga ved skulen og kontaktlærar undersøker om det er mogleg å gje eleven tilpassa opplæring innanfor eksisterande ramme. Denne undersøkinga må byggja på grundig kartlegging av eleven og dokumentasjon på elevarbeid».

I spørjeundersøkinga fekk lærarane presentert ulike påstandar knytt til tilpassa opplæring og spesialundervisning på skulen. Som figuren under viser, er 77 prosent av lærarane som har svart på spørjeundersøkinga *heilt einig* i at det alltid blir prøvd ut tiltak i den ordinære undervisninga før elevar blir tilvist til PPT for sakkunnig vurdering. 23 prosent svarar at dei er *delvis einig* i dette. Samtidig er det 46 prosent av lærarane som svarar at dei er *heilt einig* i at det berre er elevar som ikkje kan få hjelp innanfor den ordinære undervisningssituasjonen, som får vedtak om spesialundervisning. 12 prosent av lærarane svarar at dei er *heilt ueinige* i dette.

<sup>21</sup> Utdanningsdirektoratet: Veilederen spesialundervisning. Sist endret 6.3.2017. Kap 4.4.

<sup>22</sup> Samnanger barneskule. «*Dei ulike fasane*». Datert 19.03.2019. Revisjonen får opplyst at rutineane har blitt fortløpande oppdatert og justert det siste året, og at føreliggande versjon ikkje er presentert for personalet.

Figur 8: Tilpassingar innanfor det ordinære opplæringstilbodet



Frå PPT blir det opplyst at PPT-kontoret opplever variasjon når det gjeld i kva grad skulane prøver ut tiltak i ordinær opplæring før elevane blir tilvist til PPT, og at det er forskjellar mellom lærarane når det gjeld korleis det blir arbeidd med tiltak i ordinær undervisning. Det er òg stor variasjon mellom lærarane når det gjeld kor aktivt dei etterspør bistand i form av rettleiing og observasjon i klasserommet før ei eventuell tilvising.

I intervju blir det opplyst at det er dei spesialpedagogiske koordinatorane på skulane som først blir kontakta dersom kontaktlærer er i tvil om ein elev har tilfredstillande utbytte av opplæringa. Det er ofte dei spesialpedagogiske koordinatorane som «held igjen» kontaktlærarane når det gjeld å melde ein elev til PPT, fordi det ikkje er prøvd ut tilstrekkeleg med tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet. Skulane opplever òg at foreldre ynskjer tilmelding til PPT med ein gong, i staden for å prøve ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet. Dei spesialpedagogiske koordinatorane ved skulane har laga ei liste over tilgjengelige tiltak som kan/må prøvast før tilmelding til PPT og går gjennom denne med kontaktlærer eller aktuell lærar. Det går fram i intervju med lærarane og i rutineforslaget utarbeida av PPT, at eleven i utgangspunktet skal prøve tiltaket 4-6 veker før ein eventuelt søkjer om spesialundervisning, men i intervju med lærarane kom det fram at dei ofte prøver ut tiltaket i 8 veker.

I intervju med rektorane og lærarane går det fram at døme på tiltak som blir nytta ved skulane, kan vere variasjon i val av metode, lærestoff og organisering.

### 3.5.2 Vurdering

Rektorane og lærarane på skulane gir i stor grad uttrykk for at det blir prøvd ut tiltak i ordinær undervisning før ei eventuell tilvising til PPT for sakkunnig vurdering. Det går også fram at PPT stiller krav om at tiltak skal vere prøvd ut så fremt det ikkje er openbart unødvendig. Det synast å vere etablert ein praksis som langt på veg oppfyller krav i regelverket, men samtidig går det fram av undersøkinga at det til dels er personavhengig i kva grad tiltak i ordinær opplæring blir prøvd ut og følgt opp. Revisjonen vil presisere viktigheita av at det blir etablert system som reduserer risikoen for at desse prosessane er personavhengige. Utarbeiding av felles rutinar som skildrar krava i regelverket, og korleis ein skal arbeide i Samnanger kommune for å oppfylle desse krava, er etter revisjonen si vurdering eit viktig verktøy for å

bidra til gode prosessar i samsvar med krav i regelverket, og som bidrar til å oppfylle elevane sin rett til tilpassa opplæring.

Revisjonen vil også presisere viktigheita av at skuleeigar og skuleleiinga har fokus på å kartlegge og avdekke eventuelle utfordringar knytt til iverksetting av tiltak innanfor den ordinære opplæringa, og at kommunen sikrar at det ved behov blir sett inn rettleiande og kompetansehevande tiltak på skulane.

### 3.6 Tidleg innsats i skulen

#### 3.6.1 Datagrunnlag

I *prosedyrar ved tilpassa opplæring*<sup>23</sup> går det fram at Samnanger barneskule, for å imøtekomme kravet om tidleg innsats skuleåret 2018/19, har etablert eit tilbod om intensiv opplæring i lesing, skriving og rekning til elevar på 1.-4. trinn. Dette er organisert som eit «stasjonskurs» i bolkar på 6 veker, og er organisert på følgjande måte: Kontaktlærer melder inn dei elevane som har behov for kurs, deretter blir elevane tatt ut i grupper i 6 veker med ekstra fokus på lesing, skriving eller rekning, i ei økt på om lag 20 minutt per dag. Det er elevar med same behov, som oftast på same klassesetrinn, som er på same kurs. Det kan vere inntil fire kurs som går parallelt. Undervisninga blir gjennomført av ein ansvarleg lærar. I samband med dette tilbodet blir det nytta tre skjema: Meldeskjema om tidleg innsats, tilbod om tidleg innsats, tilbakemelding om tidleg innsats. Meldeskjema består mellom anna av eit avkryssingsfelt for kva eleven slit med i lesing/skriving og rekning. Vidare kan ein skrive inn utfyllande kommentarar og ei grunngjeving for at eleven skal få ein plass på stasjonsundervisninga.

Meldeskjema til stasjonsundervisninga blir fylt ut av kontaktlærer. Etter gjennomført intensiv stasjonsundervisning fyller læraren som gjennomfører denne undervisninga ut eit tilbakemeldingsskjema for den enkelte elev, der det mellom anna står korleis ein vidare skal følgje opp eleven i den ordinære klassen. Ved behov kan eleven meldast inn på nytt til stasjonsundervisning.

I intervju blir det gitt uttrykk for at den intensive stasjonsundervisninga har vore eit vellukka tiltak på barneskulen, og det blir vist til at tiltaket er tilpassa enkelteleven. Skulen har sett gode resultat, særleg når det kjem til elevar som har hatt problem med lesing. Samtidig blir det peika på at behovet for dette tilbodet er større enn tilbodet som eksisterer i dag. Det er ikkje mogleg for skulen å tilby eit slikt opplegg til elevane i ønska omfang, og tilbodet har ventelister.

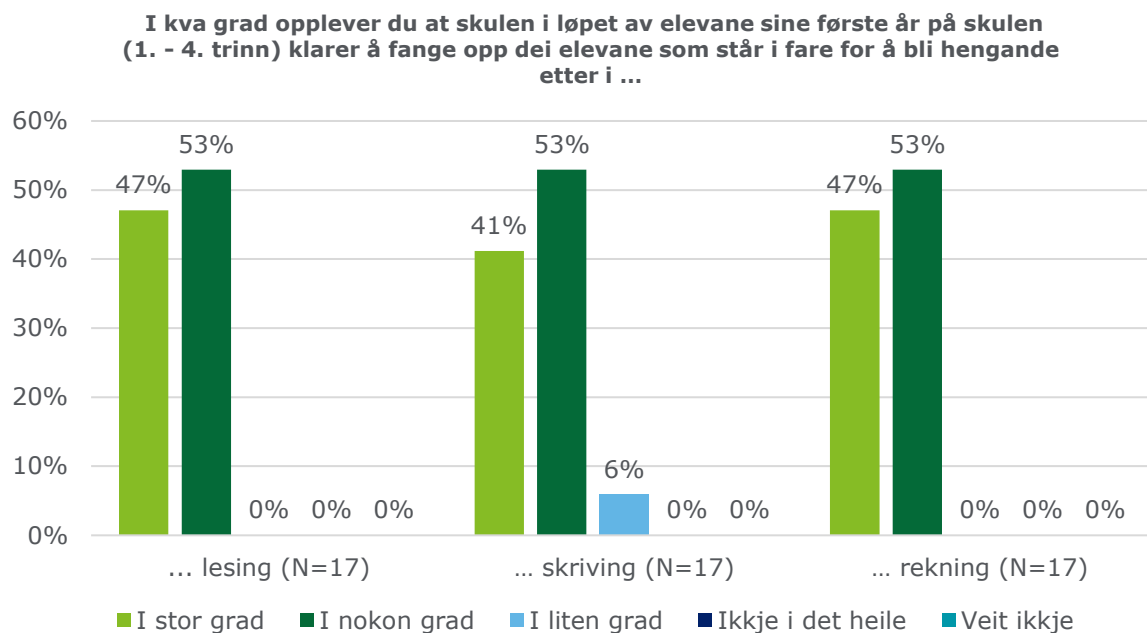
Frå PPT si side blir det gitt uttrykk for ei oppleving av at nokre lærarar tek kartleggingsresultat på alvor, drøftar resultatata i ressursteam og straks set inn tiltak dersom det er behov for det. Til dømes var det ved eit høve svakt resultat for mange av elevane på ein nasjonal kartleggingsprøve i lesing, og dette blei følgt opp av læraren ved å setje i gong lesekurs for heile klassa. Dette blei gjort etter konkrete tips og råd frå PPT. PPT opplever likevel at det varierer i kva grad resultat etter kartleggingar blir analysert, og i kva grad det blir vurdert å setje i verk tiltak.

I spørjeundersøkinga blei lærarane som arbeider på barneskulen bede om å svare på nokre spørsmål knytt til tidleg innsats. Mellom anna blei dei spurte om i kva grad dei opplever at skulen i løpet av elevane sine første år på skulen (1.-4. trinn) klarer å fange opp dei elevane som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving og rekning. Som det går fram av figuren under, er det ein litt større prosentdel som svarar *i nokon grad* enn *i stor grad*. Når det gjeld skriving er det også seks prosent som svarar at dette *i liten grad* blir gjort.<sup>24</sup>

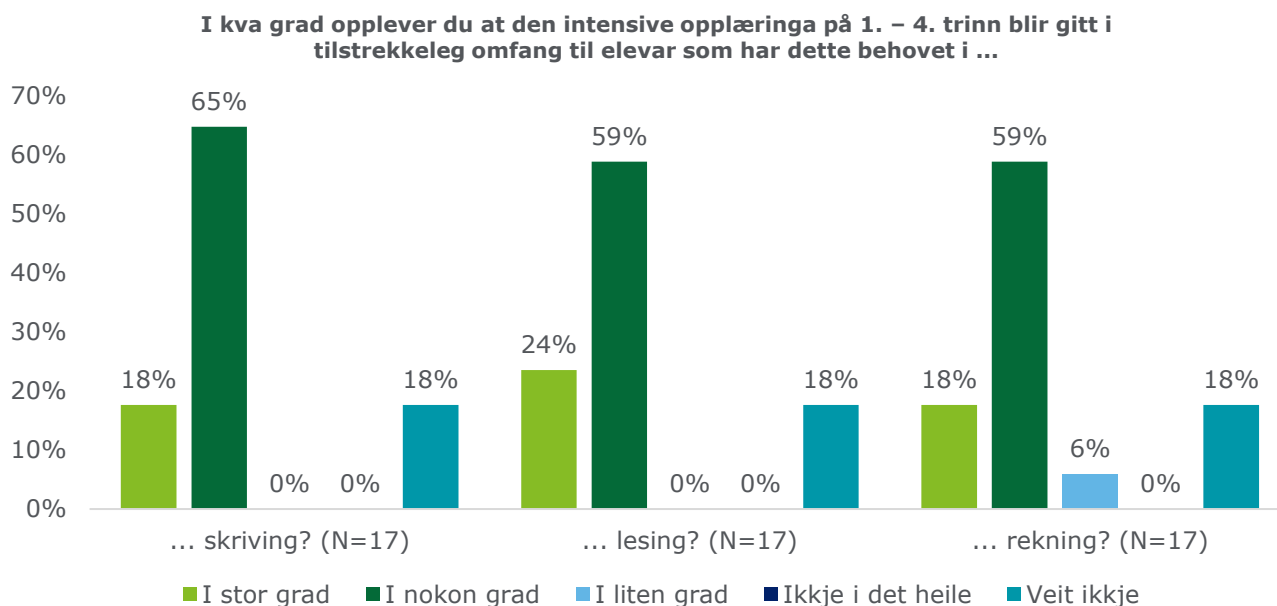
<sup>23</sup> Samnanger barneskule. *Prosedyrar ved tilpassa opplæring*. Ikkje datert. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

<sup>24</sup> Seks prosent utgjer i dette tilfellet éin respondent.

Figur 9 I kva grad skulen klarer å fange opp elevar som står i fare for å bli hengande etter



Vidare blei lærarane på barneskulen bede om å svare på i kva grad dei opplever at den intensive opplæringa på 1.-4. trinn blir gitt i tilstrekkeleg grad til elevar som har behov for dette. Som figuren under viser er det ein mykje høgare prosentdel av lærarane som svarer *i nokon grad* på dette spørsmålet, enn *i stor grad*. Svara er om lag likt fordelt på dei grunnleggjande ferdighetene skrivning, lesing og rekning, men med nokre unntak. Prosentdelen som svarer *i stor grad* er noko høgare på lesing enn på skrivning og rekning. I tillegg er det seks prosent<sup>25</sup> som svarer at tilbodet *i liten grad* blir gitt i tilstrekkeleg omfang når det gjeld rekning.<sup>26</sup>



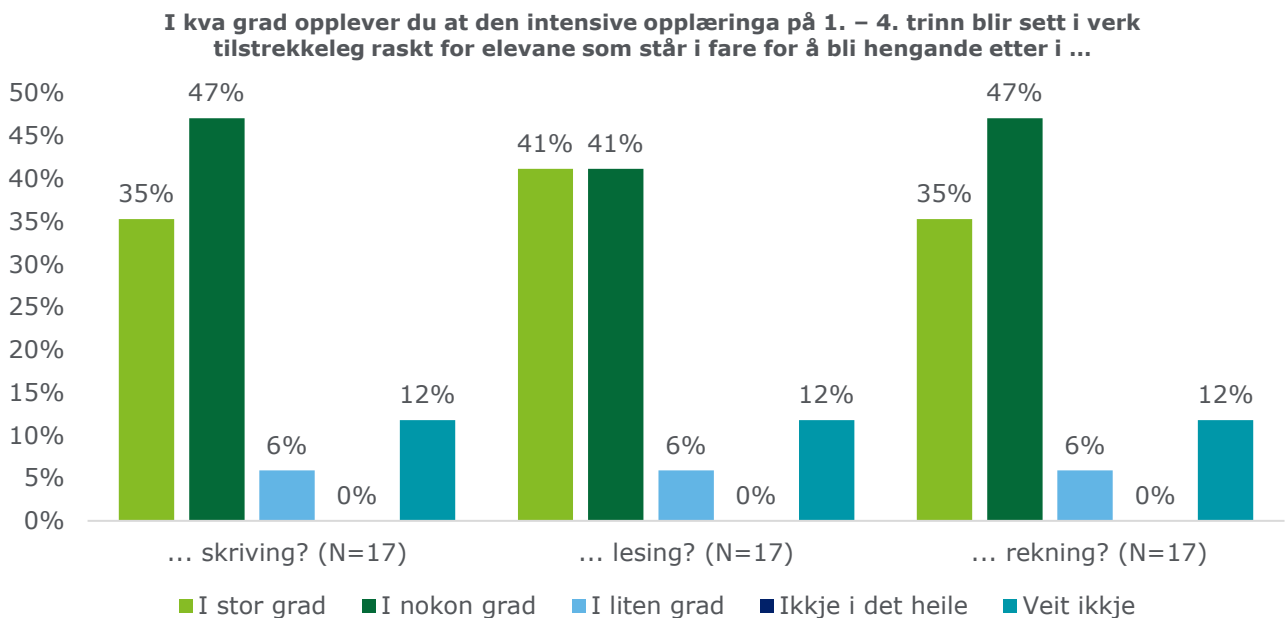
<sup>25</sup> Seks prosent utgjer i dette tilfellet éin respondent.

<sup>26</sup> Spørsmålet er stilt til alle pedagogisk tilsette på Samnanger barneskule. Årsaka til at nokre lærarar svarer «veit ikkje» kan vere at dei berre eller i hovudsak underviser på mellomtrinnet, og ikkje på småtrinnet (1.-4. trinn).

I strategiplan for sektor for oppvekst og kultur i Samnanger kommune 2016-2019 går det fram at eit overordna mål i kommunen skal vere «fokus på systemarbeid fremjar ei inkluderande opplæring, der tidlig innsats, tilpassa opplæring og integrering er sentralt»<sup>27</sup>. Det blir opplyst i intervju at Samnanger kommune løyva ekstra midlar til barneskulen for å leggje til rette for tidleg innsats før dei nye krava til tidleg innsats tråtte i kraft. Vidare blir det frå skuleeigar si side kommentert at det er kommunisert til skulane at loveendingane frå 1.8.2018<sup>28</sup> ikkje vil medføre ytterlegare ressursar til barneskulen på noverande tidspunkt. Samtidig kjem det fram i intervju at skuleeigar ikkje er trygg på at barneskulen per i dag er gode nok på å setje i verk tiltak for elevane som heng etter i lesing, skrivning og rekning. Dette er basert at skuleeigar har sett tilfelle der den tidlege innsatsen blei sett i verk for seint.

I spørjeundersøkinga blei lærarane spurt i kva grad dei opplever at den intensive opplæringa på 1.-4. trinn blir sett i verk tilstrekkeleg raskt for elevane som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skrivning og/eller rekning. Som figuren under viser, er svarfordelinga om lag lik for lesing, skrivning og rekning, men med ein litt større prosentdel som svarer *i stor grad* når det gjeld lesing. For både skrivning, lesing og rekning er det seks prosent som svarer at den intensive opplæringa *i liten grad* blir sett i verk tilstrekkeleg raskt.<sup>2930</sup>

Figur 10 Rask iverksetting av intensiv opplæring



Vidare fekk lærarane gjennom spørjeundersøkinga spørsmål om i kva grad dei opplever at den intensive opplæringa på 1.-4. trinn fører til betre progresjon for elevane som har fått/får intensiv opplæring. Som det går fram av figuren under, opplever eit klart fleirtal av lærarane (71 prosent) at den intensive opplæringa i lesing *i stor grad* fører til betra progresjon. For skrivning og rekning er det ein noko større prosentdel som svarer *i nokon grad*. Det er også ein del lærarar som svarer *veit ikkje*.<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Samnanger kommune. *Strategiplan for sektor oppvekst og kultur – Samnanger kommune 2016-2019*. Vedteken i formannskapet 09.06.2016. Side 3.

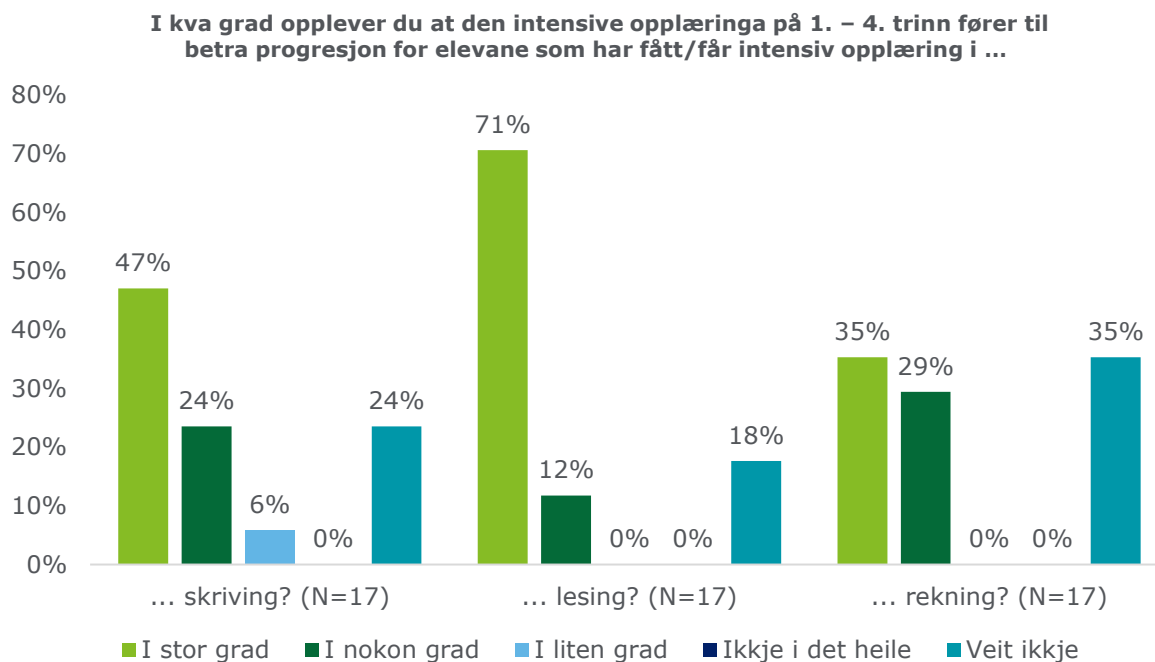
<sup>28</sup> Som innebar endringar i lovkrava til tidleg innsats.

<sup>29</sup> Seks prosent tilsvarar i dette tilfellet éin respondent.

<sup>30</sup> Spørsmålet er stilt til alle pedagogisk tilsette på Samnanger barneskule. Årsaka til at nokre lærarar svarer «veit ikkje» kan vere at dei berre eller i hovudsak underviser på mellomtrinnet, og ikkje på småtrinnet (1.-4. trinn).

<sup>31</sup> Spørsmålet er stilt til alle pedagogisk tilsette på Samnanger barneskule. Årsaka til at nokre lærarar svarer «veit ikkje» kan vere at dei berre eller i hovudsak underviser på mellomtrinnet, og ikkje på småtrinnet (1.-4. trinn).

Figur 11 I kva grad intensiv opplæring fører til betra progresjon



PPT Samnanger har ikkje vore involvert i utforminga av «intensive tidleg – innsats – kurs», men er kjend med at tilbodet finst. Det kjem fram at PPT på sikt ynskjer å få meir informasjon om kursa og eventuelt bistå med rådgiving der det er behov for dette.

### 3.6.2 Vurdering

Undersøkinga viser at det er etablert tiltak for å styrke den tidlege innsatsen for elevar på første til fjerde trinn ved Samnanger barneskule, i samsvar med krav om tidleg innsats i opplæringslova § 1-4. Tiltaka som er etablert synast etter revisjonen si vurdering å vere føremålstenlege, og det er positivt at det er etablert system for innmelding av behov og rapportering etter gjennomføring av intensive opplæringstiltak.

Samtidig viser undersøkinga at det ved barneskulen er ei oppleving av at behovet for intensiv opplæring er langt større enn det skulen klarer å dekkje gjennom etablerte tiltak, og at lærarane berre i nokon grad klarer å avdekke behov for tidleg innsats. Revisjonen vil presisere viktigeita av at Samnanger kommune sikrar at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skrivning eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventa progresjon blir nådd. Samtidig vil revisjonen peike på at dersom det er svært mange elevar på småtrinnet som står i fare for å bli hengande etter i dei grunnleggjande dugleikane, bør kommunen evaluere den ordinære opplæringa, og vurdere om det er behov for å setje i verk generelle tiltak for å betre opplæringa i grunnleggjande dugleikar på småtrinnet, og for å sikre at opplæringa i større grad blir tilpassa elevane sine evner og føresetnader. PPT vil kunne vere ein viktig samarbeidspart i samband med slike vurderingar, og revisjonen vil i den samanheng presisere viktigeita av det systemretta arbeidet som PPT ifølgje opplæringslova er forplikta til å bidra med overfor skulane (sjå også kapittel 4.3 i rapporten).

## 3.7 Overgang frå barnehage til barneskule og barneskule til ungdomskule

### 3.7.1 Datagrunnlag

I «overgangsrutiner i Samnanger kommune» går det fram at målet er «at overgangen mellom barnehage - barneskule og mellom barnetrinn – ungdomstrinn i Samnanger skal opplevast som føreseieleg og trygg for barna/elevane. Barna/elevane skal oppleve eit heilskapleg opplæringsløp».

I overgangsrutinen ligg det eigne årskalendrar som fungerer som rutineskildringar for overgangen frå barnehage til barneskule og frå barneskule til ungdomsskule. I intervju får revisjonen opplyst at årskalendrane er utforma av skuleigar ved rådmannen i Samnanger kommune i samarbeid med rektorar og inspektørar ved skulane. Rutinane er detaljerte og skildrar kva aktivitet som skal skje månad for månad, kven som er ansvarleg for aktivitetane og eventuelle merknadar. I intervju med rådmann og assisterande rådmann går det fram at begge årskalendrane nyleg har blitt reviderte og blitt ein del av rådmann sitt internkontrollsystem. Det blir også opplyst at overgangsplanane blir gjennomgått og evaluerte årleg i møte i pedagogisk forum i kommunen. Dette blir gjort på hausten, rundt oktober/november, blir det kommentert. I pedagogisk forum har ein då gått gjennom trinn for trinn og drøfta kva som fungerer og kva som eventuelt ikkje har fungert så godt i samband med overgangane det skuleåret.

### 3.7.1.1 Overgang frå barnehage til barneskule

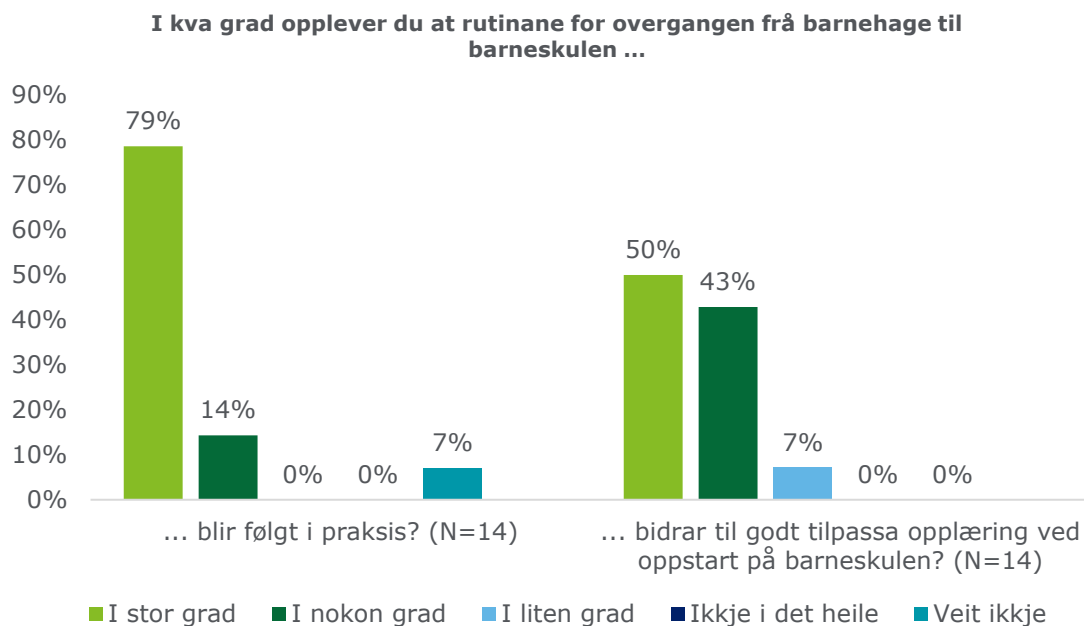
Kommunen sine overgangsrutinar for overgangen frå barnehage til barneskule er delt opp i informasjon om kva tid tiltaket for å sikre ein god overgang skal skje, kva er som er tiltaket, merknadar knytt til tiltaket og kven som har ansvar for tiltaket. Innhaldet skildrar fleire møtepunkt, både for dei framtidige skuleborna, dei tilsette i barnehagen og barneskulen og dei føresette. Mellom anna blir det arrangert skulebesøk, fellesmøte for foreldra i barnehagen, overføringssamtalar og tilbod om «bli-kjend» -samtale med kontaktlærar.

PPT Samnanger bistår i arbeidet med overgangar. For borna i barnehagen som er tilmeldt PPT har det blitt arrangert eit møte der både barnehage, barneskule, PPT og føresette deltek. Dette for å sikre ein god overgang mellom barnehage og barneskule for dei barna som kan trenge spesialundervisning. Føresette må samtykke til at barnehagen kan dele opplysningar med barneskulen før det blir gjennomført eit slikt møte. Desse møta inngår ikkje i kommunen sine overgangsrutinar frå barnehage til skule, men det blir opplyst at dei har vore gjennomførte tidlegare også. Det blir vist til at ein tidlegare har hatt praksis for at PPT utarbeider sakkunnig vurdering om behov for spesialundervisning for born tilmeldt PPT *før* dei starta på skulen, men PPT understrekar at ei slik sakkunnig vurdering kun kan vere midlertidig. Det må gjerast ny vurdering etter at borna faktisk er begynt på skulen, og PPT har satt frist for denne vurderinga til 15. november i 1.trinn. Vidare har PPT føreslått at ein innfører eit «stopp-punkt» frå småskulesteget til mellomsteget, der det òg må gjerast ei ny sakkunnig vurdering.

I intervju går det fram at rutinane for overgangen frå barnehage til barneskule er implementerte og blir følgt i praksis. I intervju med skuleeigar kom det fram at tilsette i barnehagen tidlegare har gitt uttrykk for at dei skulle ynskje at dei i endå større grad fekk følgje borna inn i skulekvardagen ved å få høve til å overlevere den kunnskapen dei har om kvart enkelt born over til skulen. Frå dei tilsette ved skulane blir det samtidig peika på at stor grad av informasjonsdeling om barn med behov for spesialundervisning kan ha den utilsikta konsekvensen at eleven blir «fanga i eit fast mønster», og ikkje får moglegheit til å starte med blanke ark, fordi skulen får «for mykje» informasjon.

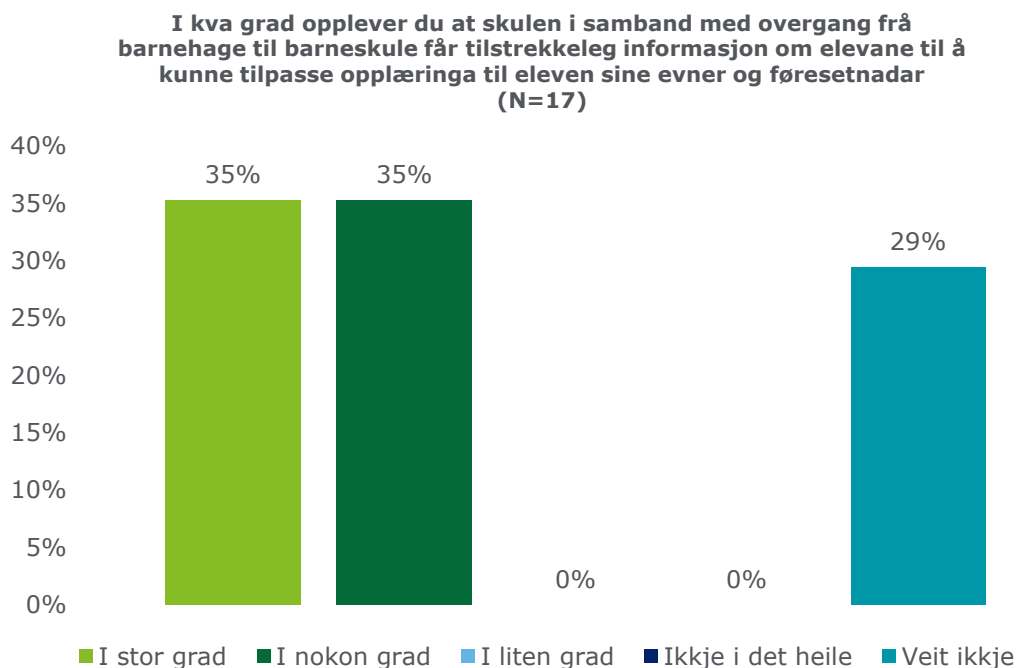
I spørjeundersøkinga fekk lærarane ved Samnanger barneskule spørsmål om det er utarbeida rutinar for overgangen mellom barnehage og barneskule. 82 prosent svarte *ja* og 18 prosent svarte *veit ikkje*. Lærarane som svarte *ja* fekk vidare spørsmål om i kva grad dei opplever at rutinane for overgangen frå barnehage til barneskule blir følgt i praksis, og om rutinane bidrar til godt tilpassa opplæring ved oppstart på barneskulen. Som det går fram av figuren under, svarer 79 prosent av lærarane som har svart på spørsmålet at dei *i stor grad* opplever at rutinane for overgangen frå barnehage til barneskulen blir følgt i praksis. Det er noko meir variasjon i svara når det gjeld i kva grad rutinane bidrar til godt tilpassa opplæring ved oppstart på barneskulen.

Figur 12 Praktisk bruk av rutinar for overgang frå barnehage til barneskule



Vidare fekk lærarane spørsmål om i kva grad dei opplever at skulen i samband med overgangen frå barnehage får tilstrekkeleg informasjon om elevane til å kunne tilpasse opplæringa til elevane sine evner og føresetnader. Som figuren under viser, er det 35 prosent som svarer *i stor grad* på dette spørsmålet, og ein tilsvarende stor prosentdel som svarer *i nokon grad*. 29 prosent svarer *veit ikkje*.<sup>32</sup>

Figur 13: Informasjon i samband med overgang frå barnehage til barneskule



<sup>32</sup> Spørsmålet er stilt til lærarar på barneskulen. Det er mogleg at ein del lærarar ikkje har erfaring med å undervise på første trinn, og at dette er årsaken til at mange svarer *veit ikkje*.



### 3.7.1.2 Overgang frå barneskule til ungdomskule

I årskalenderen for overgang mellom barneskule og ungdomskule går det fram kva tiltak som skal gjennomførast, kva månad og kven som er ansvarleg. Kalenderen omtalar mellom anna møte med lærarar frå 7. trinn og 8. trinn, at lærarane frå ungdomskulen vitjar 7. trinn for å informere om forventningar og fag på ungdomstrinnet, samt informere om valfag elevane må ta stilling til. Dersom kontaktlærar på 8. trinn ynskjer det, møter vedkommande kontaktlærar frå 7. trinn for å diskutere resultatane på kartleggingsprøver som alle elevane skal ha gjennomført på 7. trinn.

Årskalenderen omtalar ikkje eventuelle ekstra møte knytt til elevar som har hatt spesialundervisning på barneskulen, eller på anna vis blir vurdert å ha særskilde behov. Rektor ved ungdomsskulen opplyser likevel at det for elevar med ansvarsgruppe blir halde møte ut over dei treffpunktane som er omtala i årskalenderen. I desse møta deltek foreldre, av og til elev, kontaktlærar og spesialpedagogisk koordinator frå begge skulane, og i nokre høve assistent ved barneskule, PPT og/eller rektor ved ungdomskulen.

I intervju med PPT går det fram at PPT Samnanger ynskjer å vere med i overgangsmøte frå barneskule til ungdomsskule for dei elevane som har hatt spesialundervisning på barneskulen. Våren 2019 blei det arrangert ekstra møte i høve dette. Føremålet var å sjå grundig på tidlegare utgreiingar, sakkunnige vurderingar, vedtak og IOP-ar og at ein saman kunne diskutere god tilrettelegging på ungdomskulen. Møte i slik form er per i dag ikkje nedfelt i skriftlege rutinar, men i utkast til rutinar som er utarbeidd av PPT ligg det inne forslag om dette.

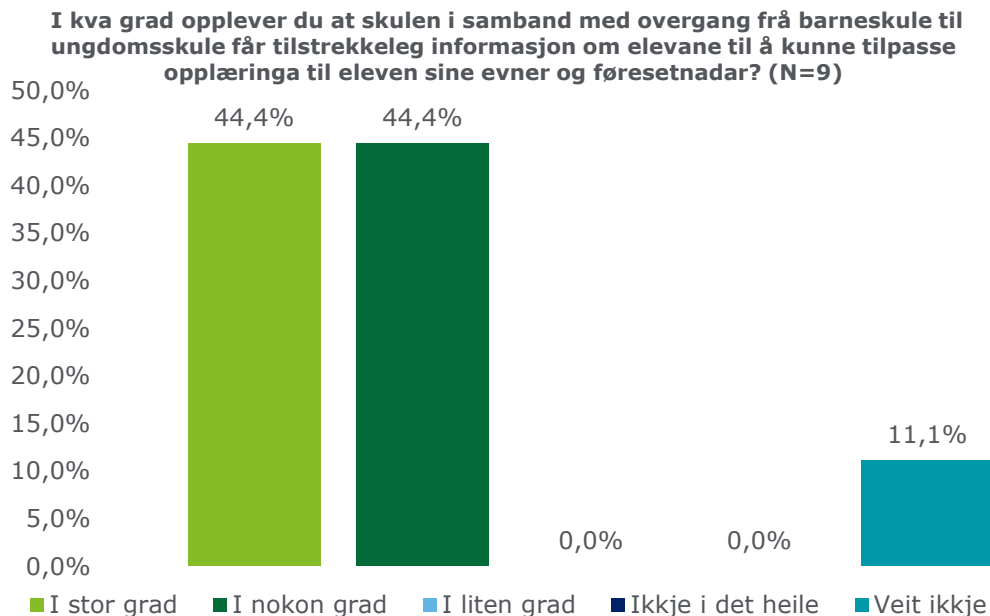
I intervju kjem det fram at rektorar og lærarar ved begge skular er nøgd med overgangsrutinane og meiner at dei fungere godt. Det blir også kommentert at for stor grad av informasjonsdeling kan ha den utilsikta konsekvensen at eleven ikkje får høve til å starte med blanke ark ved oppstart på ny skule, fordi skulen får all informasjon om vedkommande på førehand. I intervju går det fram at dette er ein balanse både leiinga og dei tilsette ved skulane er merksame på. Rutinar for utarbeiding av sakkunnig vurdering for elevar som har hatt spesialundervisning på barneskulen, og som skal byrje på ungdomsskulen, er omtala i kapittel 5.

I spørjeundersøkinga fekk lærarane ved ungdomskulen spørsmål om i kva grad dei opplever at skulen i samband med overgang frå barneskule til ungdomsskule får tilstrekkeleg informasjon om elevane til å kunne tilpasse opplæringa til eleven sine evner og føresetnader. Som det går fram av figuren under, er det like stor prosentdel som svarer *i stor grad* og *i nokon grad*.<sup>33</sup>

---

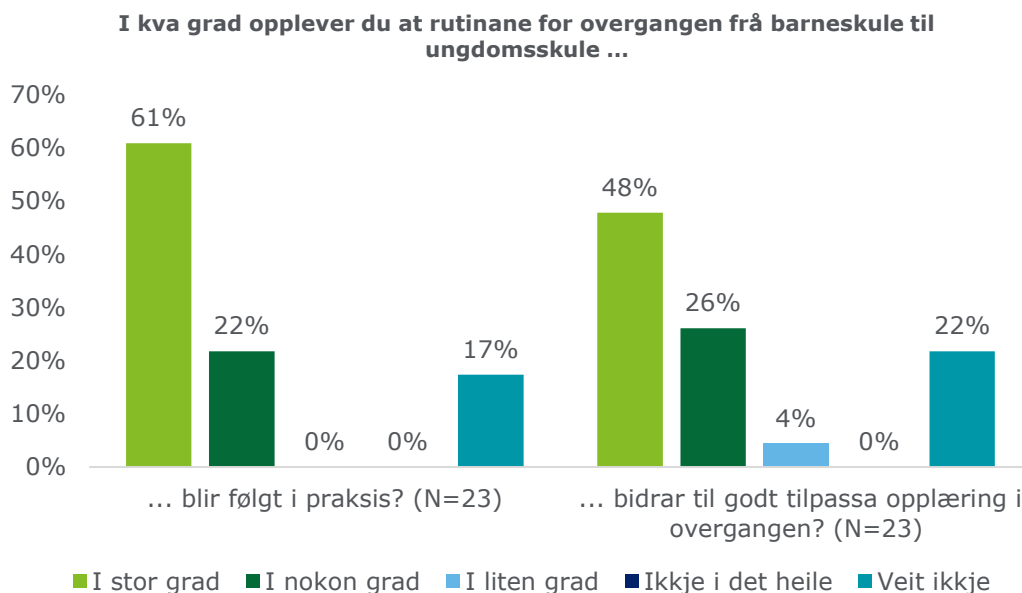
<sup>33</sup> Det er berre til saman ni personar som har svart på dette spørsmålet. Dette betyr at kvar person utgjer ein relativt stor prosentdel.

Figur 14 Informasjon i samband med overgang frå barneskule til ungdomsskule



Vidare fekk lærarane spørsmål om i kva grad dei opplever at rutinane for overgangen frå barneskule til ungdomsskule ble følgd i praksis og i kva grad rutinane bidrar til godt tilpassa opplæring i overgangen. Som det går fram av figuren under, opplever 61 prosent av lærarane at rutinane *i stor grad* blir følgd i praksis. Ein noko lågare prosentdel (48 prosent) opplever at rutinane *i stor grad* bidrar til godt tilpassa opplæring i overgangen.

Figur 15 Praktisk bruk av rutinane for overgang frå barneskule til ungdomsskule



### 3.7.2 Vurdering

Revisjonen vurderer det som positivt at det er utarbeidd kommunale rutinar både for overgang mellom barnehage og barneskule og frå barneskule til ungdomsskule. Det å følgje ein fast årskalender bidrar til føreseielegheit for partane, og tydeleg ansvarsdeling, og reduserer dermed risikoen for at samhandlinga i overgangen blir personavhengig. Revisjonen merkar seg at det er etablert ein praksis for ytterlegare møtepunkt når det gjeld ein del av elevane med spesialundervisning, og anbefaler at også denne praksisen blir nedfelt i årskalenderen for å sikre tydelege system og rutinar rundt overgangen. Utdanningsdirektoratet peiker både i rettleiar om overgangar<sup>34</sup> og rettleiar om spesialundervisning<sup>35</sup> på at overgangar kan vere sårbare, og at det er viktig at overgangane blir nøye planlagt og at dette skjer i god tid. Gode rutinar for overgangar for særleg sårbare elevar kan bidra til å gjere overgangane føreseielege og gode for barnet og familien. Revisjonen meiner det er viktig at Samnanger kommune, for å sikre gode overgangar for elevar som treng særleg tilrettelegging og som kan ha særlege behov for føreseielegheit og tryggleik i samband med overgangar, vurderer å fastsette ekstra møtepunkt i årskalenderen. Tydelege rutinar kan vere viktig både for å sikre at samarbeidet rundt overgangen begynner tilstrekkeleg tidleg, og for å redusere risikoen for manglande samarbeid og informasjon i overgangane.

Revisjonen merkar seg også at pedagogisk forum i kommunen årleg gjennomgår og evaluerer overgangane. Slike evalueringar av korleis overgangsrutinane fungerer i praksis er etter revisjonen si vurdering viktig, då ein på denne måten kan fange opp eventuelle forbettringsområde og med bakgrunn i det justere rutinane dersom det viser seg å vere behov for det. Revisjonen meiner at denne årlege evalueringa med fordel kan gå fram av overgangsrutinane, for å sikre at den blir nedfelt som ein del av rutinane, og redusere risikoen for at det blir personavhengig i kva grad ei slik evaluering blir gjennomført jamleg.

---

<sup>34</sup> Utdanningsdirektoratet: Overgangar for barn og unge som får spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning. Rettleiar. Sist endra 13.02.2015

<sup>35</sup> Utdanningsdirektoratet: Veilederen spesialundervisning. Rettleiar. Publisert juni 2014, sist endra 06.03.2017

## 4. Samhandling mellom skulane og PPT

### 4.1 Problemstilling

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

#### **I kva grad er det etablert føremålstenlege system og rutinar for samhandling mellom skulane og PPT?**

Under dette:

- Er det etablert føremålstenlege system for å sikre at pedagogisk- psykologisk teneste (PPT) hjelper grunnskulane i Samnanger kommune i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov, jf. oppl. § 5-6?
- Er det etablert føremålstenlege system for samhandling mellom skulane og PPT i tilfelle der skulen meiner at ein elev ikkje har tilfredsstillande utbytte av ordinær opplæring?

### 4.2 Revisjonskriterium

I opplæringslova § 5-3 blir det stilt krav om ei sakkunnig vurdering før det kan bli fatta vedtak om spesialundervisning:

Før kommunen (...) gjer vedtak om spesialundervisning etter § 5-1 (...) skal det liggje føre ei sakkunnig vurdering av dei særlege behova til eleven. Vurderinga skal vise om eleven har behov for spesialundervisning, og kva for opplæringstilbod som bør givast (...).

Det er PPT som ifølgje opplæringslova § 5-6 skal sørge for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det.

I tillegg til det individretta arbeidet tilknytt sakkunnige vurderingar, skal skulane samarbeide med PPT på systemnivå. Av opplæringslova § 5-6 andre ledd går det fram at PPT «skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov». I St. meld. nr. 18 (2010-2011) blir det peikt på at PPT bør bruke meir tid på det systemretta arbeidet, dvs. å bistå skulane når det gjeld førebyggjande arbeid og kompetanse- og organisasjonsutvikling. Det blir i stortingsmeldinga lagt vekt på prioriteringa av systemarbeid. Dette er viktig fordi elevane sine særskilte behov ikkje nødvendigvis treng å vere tilknytt forhold ved eleven. Behova kan også skuldast skulen sine val rundt organisering av klassen og opplæringa, mangel på naudsynt kompetanse og forhold rundt klasseleiing. PPT bør difor på eit tidleg tidspunkt gi råd til skulen om løysingar og tiltak som gjer at eleven kan få eit tilfredsstillande utbytte innanfor den ordinære opplæringa, slik at det ikkje blir nødvendig å tilvise eleven til PPT og gjere enkeltvedtak.

### 4.3 PPT sitt systemretta arbeid

#### 4.3.1 Datagrunnlag

PPT Samnanger har utarbeidd eit forslag til ein eigen mal for tilvising til PP-tenesta når det gjeld systemarbeid<sup>36</sup>. I denne malen kan tilsette på skulen fylle ut om dei har behov for hjelp til oppfølging av læringsmiljø, lærarretteleiing eller anna. Vidare i dokumentasjon oversendt frå PP-tenesta til revisjonen, føreligg det ein mal for pedagogisk rapport som skulen skal legge ved tilvisinga. Denne ber om supplerande opplysningar der vedkommande som tilviser saka mellom anna skal skildre kva som har blitt gjort for å

<sup>36</sup> Samnanger kommune. Tilvising til PP-tenesta – systemarbeid.

positivt påverke læringsmiljøet, korleis tiltaka har fungert og korleis klassa fungerer sosialt og fagleg<sup>37</sup>. I brev til revisjonen blir det opplyst at desse dokumenta er ein del av forslaget til rutinar som har blitt utarbeidd av PPT Samnanger, men som på revisjonstidspunktet ikkje var ferdigstilt og implementert. PPT opplyser i intervju om at det er viktig at både skulane og PPT er involvert i det vidare arbeidet med desse rutinane, for at alle skal vere einige om kva rutinar ein skal ta i bruk.

I intervju går det fram at PPT er involvert i ei læringsmiljøsak, med bakgrunn i ein førespurnad frå ei klasse. I arbeidet med denne systemsaka har PPT mellom anna gjennomført intervju med elevar og gjort observasjonar i klasserommet, samt hatt mange drøftingsmøte med lærarar og leiing. Lærarane får då rettleiing av PPT om læringsmiljø og klassemiljø. I dette arbeidet nyttar PPT modell for pedagogisk analyse – som er ein strategi for å få ei betre felles forståing og handtering av pedagogiske utfordringar i kvardagen i skular og barnehagar.<sup>38</sup>

Det går fram av brev til revisjonen<sup>39</sup> at fagleiar for PPT Samnanger har vidareutdanning i læringsmiljø og gruppeleiing samt organisasjonsutvikling og endringsarbeid. I intervju går det fram at denne utdanninga er noko PPT-leiar brukar aktivt for å prøve å byggje opp system for kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling på skulane i Samnanger. Samtidig har ressursar i PPT så langt blitt brukt meir mot individsaker og tenesta opplever ofte utfordringar med å få tilstrekkeleg tid til systemarbeid. Ein del individsaker hadde blitt «lagt på vent» i overgangen til nytt PPT-kontor, og Samnanger PPT har prioritert å få desse utgreidd etter oppstart av det nye PPT-kontoret.

Det går vidare fram av brev til revisjonen at PPT i Samnanger kommune deltek i og arrangerer jamlege møte i ulike forum som skal bidra til kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling på skulane. Dette inkluderer:

- Oppvekstforum, som er ei tverretatleg samarbeidsgruppe som skal samarbeid om godt oppvekstmiljø i Samnanger kommune.
- Pedagogisk fagforum, som er eit fagforum for leiargruppa i skule og barnehage
- Ressursteam for barnehage og skule: Ressurstema skal vere eit rettleiings- og drøftingsforum for pedagogiske og spesialpedagogiske problemstillingar. Alle saker som skal tilvisast PPT skal først drøftast med PPT i ressurstema. Det er etablert ressursteam på begge skulane<sup>40</sup>.

Ved opprettinga av eit PPT kontor i Samnanger, blei det gitt føringar frå kommuneleiinga om at PPT skal delta i desse ulike gruppene og foraa. Revisjonen får opplyst at PPT Samnanger elles fekk stor grad av fridom til å bygge opp ei funksjonell PP-teneste som stettar krava til systemarbeid.

Både lærarar og rektorar i Samnanger gir i intervju uttrykk for å vere positive til at Samnanger no har fått si eiga PP-teneste, og peiker på at PPT allereie har satt i gong tiltak for auke kompetansen blant dei tilsette på skulane. PPT har mellom anna bidrege med rettleiing rundt klasseleiing, og lærarane gir i intervju uttrykk for at dei oppfattar dette som eit viktig tiltak.

I spørjeundersøkinga fekk lærarane spørsmål om PPT sitt systemretta arbeid ved skulane i Samnanger. Som figuren under viser svarte 59 prosent av lærarane som har svart på spørjeundersøkinga at dei *i stor grad* opplever at det er etablert gode system og rutinar for samarbeidet mellom skulen og PPT når det gjeld systemretta arbeid. Seks prosent svarte *i liten grad* på same spørsmål<sup>41</sup>. Ein litt mindre prosentdel av lærarane som har svart på undersøkinga opplever at PPT har tilstrekkeleg kapasitet til å hjelpe skulen med systemretta arbeid i den grad det er ønskjeleg: 35 prosent opplever dette *i stor grad*, medan 53 prosent opplever at PPT *i nokon grad* har tilstrekkeleg kapasitet. Det er også tolv prosent som meiner at PPT *i liten grad* har tilstrekkeleg kapasitet til systemarbeid<sup>42</sup>.

<sup>37</sup> Samnanger kommune. *Pedagogisk rapport frå skule – systemsak læringsmiljø*. Utkast. Ikkje datert. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

<sup>38</sup> <https://laringsmiljosenteret.uis.no/prosjekter-og-programmer/lp-modellen/>

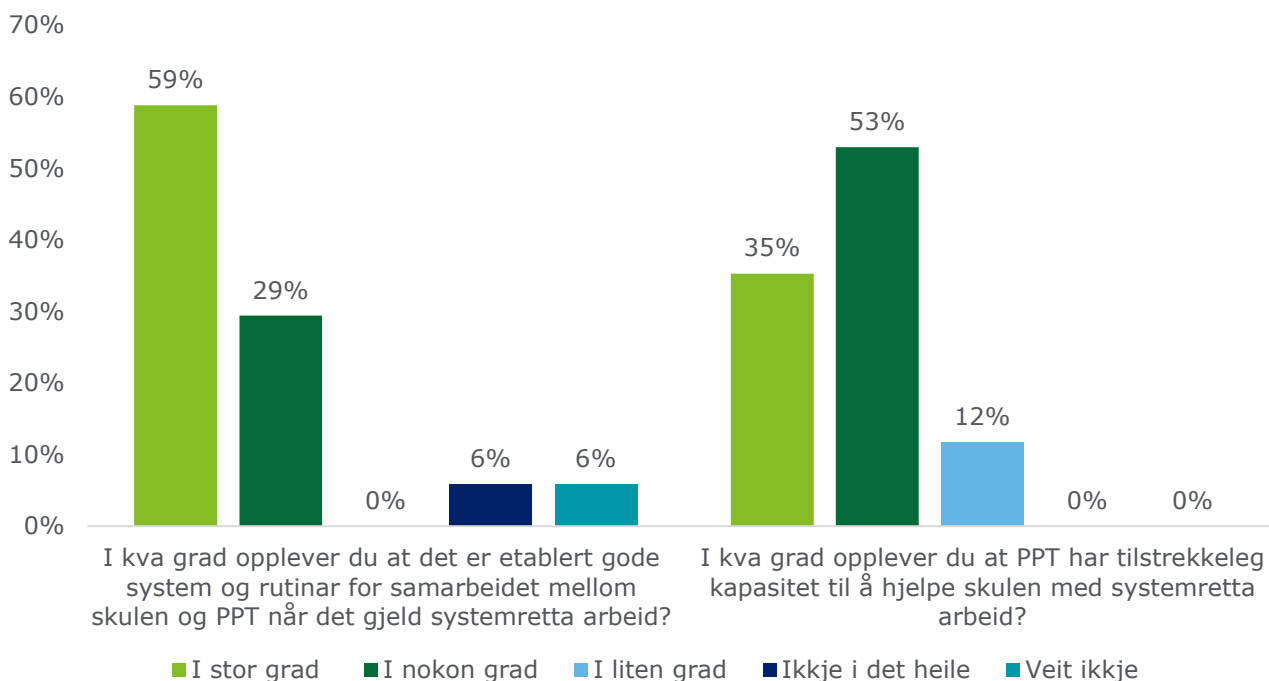
<sup>39</sup> Samnanger kommune. Forvaltningsrevisjon - Tilpassa opplæring og spesialundervisning våren 2019. Svar på dokumentførespurnad. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

<sup>40</sup> På ressursteammøta deltek PPT, spesialpedagogisk koordinator og aktuell kontaktlærer. Helsesøster, rektor og/eller kommunepsykolog deltek i nokre av møta. Revisjonen får i intervju opplyst at dette varierer.

<sup>41</sup> Seks prosent tilsvarar i dette tilfellet éin respondent

<sup>42</sup> Tolv prosent tilsvarar i dette tilfellet to respondentar

Figur 16 PPT sitt systemretta arbeid (N=17)



Respondentane fekk høve til å komme med eventuelle kommentarar til PPT-kontoret sitt systemretta arbeid. Her går det mellom anna fram at lærarane opplever det som positivt at PPT-kontoret har hatt kurs og rettleiing på skulen. Vidare er respondentane positive til at PPT har besøkt alle klasseromma og at PPT-kontoret er raskare i sakshandsaminga og meir tilgjengeleg for skulane enn dei var før Samnanger fekk sitt eige PPT-kontor. Lærarane uttrykker vidare at dei opplever at det er mykje arbeid for eitt årsverk.

Vidare blir det opplyst at PPT har fått tilbakemelding frå leiing og pedagogisk personale ved skulane om at det er behov for at PPT besøker skulane og snakkar om tema som tilpassa opplæring og lesekurs/språkkurs på fellestida. På revisjonstidspunktet hadde ikkje dette blitt gjennomført mellom anna på grunn av sjukmeldingar. Det blir understreka i intervju at systemarbeid vil ble prioritert når PP-tenesta er ordentleg etablert. Samarbeidet mellom PPT og skulane er planlagt i ein årskalender for heile skuleåret. Her går det fram når PPT er tilgjengeleg på skulane, når det er ressursteam-møte og andre kurs og aktivitetar gjennom året. Denne kalenderen blei revidert og oppdatert våren 2019. Utover dette føreligg det ikkje vidare strategiar eller liknande som tydeleggjer i kva grad og eventuelt korleis PPT Samnanger kommune kan bistå kommunane med systemretta arbeid. I intervju med PPT går det fram at mange lærarar har bedt PPT om bistand når det gjeld tiltak i ordinær undervisning, men det er stor variasjon mellom lærarane når det gjeld kor aktivt dei etterspør bistand i form av rettleiing/råd og observasjon i klasseromma. I intervju med lærarane går det fram at lærarane oppfattar at PPT sin kompetanse blir brukt mykje på skulane i kommunen. Vidare går det fram at dei ikkje var misfornøgd med den tidlige PP-tenesta, men at PPT opplevast som meir tilgjengeleg for dei no og meir involvert i det spesialpedagogiske arbeidet på skulen.

I intervju revisjonen har gjennomført blir det også opplyst om at PPT Samnanger har tett kontakt med Statped og tek kontakt for rådgjeving og behov for anna kompetanse, og får råd mellom anna når det gjeld språkvanskar og matematikkvanskar. PPT har også tatt med seg lærarar og andre ressurspersonar frå skular i Samnanger på kurs hos Statped. På den måten blir det eit kompetanseløft for fleire, noko som blir opplyst å ha vore nyttig for dei involverte. PPT Samnanger har òg fått innvilga tenester hjå Statped i høve inkluderande læringsmiljø på Samnanger barneskule, eit samarbeid som starta opp i juni 2019. Vidare samarbeider PPT Samnanger med kommunepsykolog i dei sakane det er behov for det, særleg i ressursteam og kartlegging av kognitive evner. I desse sakene er det henta inn samtykke frå foreldre for å drøfte enkeltelevar. Vidare får revisjonen opplyst om at det er eit ynskje om å knyte fleire faggrupper

tettare til PP-tenesta i Samnanger etter kvart som den ny-etablerte tenesta blir endå meir etablert og fleire av rutinane er innarbeida.

### 4.3.2 Vurdering

Det er etter revisjonen si vurdering positivt at PPT i Samnanger den seinare tida har retta merksemd mot viktigheita av systemretta arbeid, og har utarbeidd utkast til rutinar og malar som kan nyttast i samband med førespurnader om systemretta bistand. Revisjonen vil presisere viktigheita av at rutinane blir ferdigstilte og implementerte. Også årskalenderen bidrar til å synleggjere og tydeleggjere rutinar for samhandling mellom skulane og PPT-tenesta, både når det gjeld systemarbeid og individarbeid. Revisjonen meiner det er viktig at kommunen sikrar at det blir sett av tilstrekkeleg med ressursar til at PPT kan prioritere arbeidet med organisasjonsutvikling og kompetanseheving på skulane, og på den måten bidra til at fleire elevar forhåpentlegvis kan få tilfredsstillande utbytte av den ordinære undervisninga. Mellom anna meiner revisjonen det kan vere viktig å involvere PPT i prosessar knytt til tidleg innsats, og vurderingar av korleis ein best kan unngå at elevar på første til fjerde trinn blir hengande etter i dei grunnleggjande dugleikane.

## 4.4. Samhandling mellom skulane og PPT i individsaker

### 4.3.3 Datagrunnlag

I forslag til spesialpedagogiske rutinar, utarbeidd av PPT Samnanger<sup>43</sup>, er det nedfelt «rutinar for arbeid med tilpassa opplæring og spesialundervisning/-hjelp» som skildrar korleis saksgangen i arbeidet med individsaker skal gå. Her går det fram at når lærar/andre har registrert eit problem skal ein kartlegge og analysere resultatane og drøfte saka med kollegaar/rektor/PPT eller andre, samt informere foreldre. Vidare skal det utarbeidast ein tiltaksplan og tiltaka skal prøvast ut i 4-8 veker, før ein skal evaluere tiltaka. Dersom resultatet er negativt skal ein drøfte saka med PPT i ressursteamet og med foreldra. Etter dette kan ein eventuelt tilvise eleven til PPT. Det er nedfelt i utkastet til rutinar at sakene alltid skal drøftast i ressursteamet først. I intervju går det fram at denne praksisen har blitt implementert, og at både lærarar, spesialpedagogiske koordinatorar og rektorane på skulane har stor nytte av drøftinga i ressursteamet.

Revisjonen har fått tilsendt «kalender for PPT sitt samarbeid med barnehagane og skulane» som viser PPT og skulane sine møtepunkt gjennom skuleåret 2018/19. Kalenderen skildrar når PPT er tilgjengeleg på dei enkelte barnehagane og skulane, samt faste møtepunkt. Her går det fram at PPT deltek fast i ressursteama til skulane i kommunen. Møta i ressursteama blir arrangert den første tysdagen i månaden på barneskulen og den første fredagen i månaden på ungdomskulen. Vidare går det fram at PPT Samnanger er på barneskulen på tysdagar kvar veke og på ungdomskulen onsdagar kvar veke. I følgje lærarane har dette bidrege til at dei oppfattar at PPT er tettare på sakene no enn då kommunen kjøpt PP-tenester frå ein anna kommune. I intervju med PPT går det fram at dialogen og kontakten mellom PPT Samnanger og skulane i kommunen i stor grad er bygd rundt PPT sine faste dagar på skulen, men også telefonkontakt og e-post blir brukt når behov oppstår.

Samnanger ungdomskule har utarbeidd dokumentet «organisering av spesialundervisning ved Samnanger ungdomskule», der oppgåvene til rektor, kontaktlærar, faglærar, sosiallærar, assistentar, IKT-pedagogisk programvareansvarleg og spesialpedagogisk koordinator går fram<sup>44</sup>. I denne rutineskildringa går det fram at det er spesialpedagogisk koordinator på skulen som har hovudansvaret for kontakten mellom skulen og PPT. Faglærarane er ansvarlege for å lese sakkunnig uttale frå PPT for å tilpasse undervisninga for eleven med spesialundervisning i sine fag.

Samnanger barneskule har sendt over eit dokument til revisjonen der ein går gjennom dei ulike fasane frå ein byrjar å avklare behova til eleven til evalueringa av motteke spesialundervisning<sup>45</sup>. Det er om lag ei A4

<sup>43</sup> Rutinane var på revisjonstidspunktet ikkje formelt ferdigstilte og implementerte.

<sup>44</sup> Organisering av spesialundervisning ved Samnanger ungdomsskule. Datert 06.08.2018.

<sup>45</sup> Dokumentet har arkivnummer SU-02, og er datert 19. mars 2019. Revisjonen får opplyst at dette dokumentet har blitt endra fleire gonger siste år, og at føreliggjande versjon ikkje har blitt gjort kjend for personalet ved skulen, og såleis ikkje er å sjå på som ein formell rutine.

side pr. fase og det går fram kven som er ansvarleg for kvart punkt. Det går mellom anna fram at det er kontaktlærar som skriv pedagogisk rapport som blir sendt til PPT ved tilmelding av elev til PPT og at det skal heldast eit møte når sakkunnig vurdering frå PPT føreligg for å orientere dei tilsette om innhaldet i uttalen. På dette møtet skal føresette, PPT, eleven sin kontaktlærar og representant for leiinga ved skulen vere til stades.

Både på Samnanger barneskule og Samnanger ungdomskule er det spesialpedagogisk koordinator som har hovudansvar for kontakta mellom PPT og skulane, men i tett dialog med rektor. Det går fram i intervju at det på begge skulane er spesialpedagogisk koordinator som blir kontakta om ein lærar mistenkjer at ein elev ikkje har tilfredstillande utbytte av ordinær opplæring. Lærarane får då rådgiving og hjelp for å finne passende tiltak innanfor ordinær opplæring. Lærar og spesialpedagogisk koordinator vurderer saman kva som kan vere passende tiltak. Det blir opplyst at det blir prøvd ut fleire ulike tiltak i ein periode mellom 4 til 8 veker. I intervju med PPT-leiar går det fram at PPT-kontoret har gitt råd til fleire lærarar som er usikre på kva tiltak som kan vere nyttige å prøve ut. Døme på denne type råd er knytt til gjennomføring av lesekurs, gjennomføring av språkverkstad, korleis ein skal møte utfordringar i høve oppmerksomheitsvanskar og korleis ein skal møte utfordringar i høve sosial kompetanse.

Dersom det viser seg at eleven ikkje har utbytte av ordinær opplæring etter utprøvinga av tiltak, blir saka drøfta i eit møte i ressursteamet. PPT opplyser i intervju at det no har blitt praksis at ein drøfter saka i ressursteammøtet før eventuell tilmelding til PPT. Aktuell kontaktlærar får moglegheit til å bli med på desse møta.

Verken PPT, rektorar eller lærarar som har blitt intervjuja kjenner til saker som har blitt meldt til PPT utan at sentrale personar ved skulen har vore klar over det. I intervju blir det opplyst om at det er ei målsetting for PP-tenesta at det ikkje skal vere saker i ressursteamet som PPT ikkje har blitt informert om i forkant av møtet. Ein er no i ferd med å nå denne målsetninga ved at tilsette ved skulane rådfører seg med PPT i fasen med utprøving av tiltak i den ordinære undervisninga. Vidare får revisjonen opplyst at det med ein gong PPT-kontoret blei oppretta ikkje var alle sakene som var innom ressursteamet før eleven blei tilmeldt til PPT, men i følgje PPT-leiar har ein no klart å etablere ein praksis som sikrar dette. På den måten blir alle saker no diskutert i ressursteam før tilmelding.

I intervju framgår det at lærarane i Samnanger opplever at PPT responderer fort dersom dei tek kontakt eller treng hjelp eller rettleiing om klasseleiing, tilpassa opplæring eller andre tema.

#### **4.3.4 Vurdering**

Undersøkinga viser at det er ein etablert praksis for samarbeidet med PPT i individualsaker både på barneskulen og på ungdomsskulen, og at kommunen er i ferd med å etablere formelle rutinar for denne samhandlinga. Praksisen synast i dag langt på veg å vere i samsvar med forslaget til rutinar som er utarbeidd, med drøfting i ressursmøte og dialog både i fasen med utprøving av tiltak og når sakkunnig vurdering er utarbeidd. Det er etter revisjonen si vurdering positivt at ein har etablert ein praksis som dei ulike aktørane opplever fungerer godt. Revisjonen vil samtidig understreke viktigeita av at rutine blir ferdigstilte og implementerte. Tydelege retningslinjer og rutinar for samhandlingar mellom skulen og PPT ved bekymring for ein elev sitt læringsutbytte, vil kunne bidra til gode og effektive prosessar og løysingar for den enkelte elev. Vidare vil slike retningslinjer og rutinar kunne bidra til å redusere risikoen for ulik praksis både innanfor og mellom skulane.



## 5. Sakshandsaminga i samband med spesialundervisning

### 5.1 Problemstilling

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

#### **I kva grad er sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning i samsvar med sentrale krav i opplæringslova og forvaltningslova?**

Under dette:

- Er det etablert føremålstenlege retningslinjer og rutinar som sikrar at krav i regelverket blir etterlevd?
- I kva grad er den faktiske sakshandsaminga i samsvar med krav i regelverket når det gjeld til dømes saksutgreiing, samtykke, sakshandsamingstid, og innhald i enkeltvedtak?

### 5.2 Revisjonskriterium

Kapittel 5 i opplæringslova omhandlar spesialundervisning. Der går det fram at «elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning» (§ 5-1 første ledd).

Eleven sin rett til spesialundervisning etter opplæringslova er ein individuell rett. Dette inneber at skuleeigar ikkje kan avvise denne retten, når det er vurdert at ein elev ikkje kan få *tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet*. Vidare er det presisert i rettleiar om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet at skuleeigar ikkje kan avgrense den særskilte tilrettelegginga med bakgrunn i manglande økonomiske ressursar.<sup>46</sup>

Følgjande går fram av opplæringslova § 5-3 første ledd:

Før kommunen eller fylkeskommunen gjer vedtak om spesialundervisning etter § 5-1, skal det liggje føre ei sakkunnig vurdering av dei særlege behova til eleven. Vurderinga skal vise om eleven har behov for spesialundervisning, og kva for opplæringstilbod som bør givast.

Vidare er det i § 5-3 andre ledd vist til minstekrava til kva den sakkunnige vurderinga skal greie ut og ta standpunkt til:

Den sakkunnige vurderinga skal blant anna greie ut og ta standpunkt til

- eleven sitt utbytte av det ordinære opplæringstilbodet
- lærevanskar hjå eleven og andre særlege forhold som er viktige for opplæringa
- realistiske opplæringsmål for eleven
- om ein kan hjelpe på dei vanskane eleven har innanfor det ordinære opplæringstilbodet
- kva for opplæring som gir eit forsvarleg opplæringstilbod

Utdanningsdirektoratet har i rettleiar om spesialundervisning utdjupa desse krava. Det går mellom anna fram at «Den sakkunnige vurderinga må vere så utførlig at skolen ikke er i tvil om hva PP-tjenesten egentlig tilrår, når enkeltvedtak om spesialundervisning skal gjøres.»<sup>47</sup> Vidare går følgjande fram om krav til sakkunnig vurdering:

<sup>46</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017.

<sup>47</sup> Ibid. Kapittel 6.

Innholdet bør derfor være så konkret som mulig. Den bør også inneholde konkrete tiltak som vil være til hjelp og bistand for eleven. Dette gjelder blant annet behovet for særskilt utstyr, særskilt tilrettelagte læremidler, læremiljø og kompetanse hos personalet.

Det er også viktig at den sakkyndige vurderingen sier noe om hva som skal være innholdet i timene, blant annet forholdet til Læreplanverket for Kunnskapsløftet og eventuelle avvik fra dette.

Den sakkunnige vurderinga skal både innehalde ei utgreiing og ei tilråding. Når PP-tenesta skal gi tilråding om kva opplæring som vil gi eit forsvarleg opplæringstilbod, er det ifølgje Utdanningsdirektoratet<sup>48</sup> sentralt at tilrådinga mellom anna inneheld tilrådd timetal, organisatorisk gjennomføring og tidsperiode den sakkunnige vurderinga gjeld for.

I opplæringslova § 5-3 fjerde ledd blir det stilt krav om at dersom vedtaket frå kommunen eller fylkeskommunen avvik frå den sakkunnige vurderinga, skal grunngjevinga for vedtaket mellom anna vise kvifor kommunen eller fylkeskommunen meiner at eleven likevel får eit opplæringstilbod som oppfyller retten etter § 5-1. Ytterlegare krav til saksbehandlinga går fram av opplæringslova § 5-4. Mellom anna går følgjande fram av § 5-4 andre og tredje ledd:

Før det blir gjort sakkunnig vurdering og før det blir gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning, skal det innhentast samtykke frå eleven eller frå foreldra til eleven. Med dei avgrensingane som følgjer av reglane om teieplikt og § 19 i forvaltningslova, har eleven eller foreldra til eleven rett til å gjere seg kjende med innhaldet i den sakkunnige vurderinga og til å uttale seg før det blir gjort vedtak.

Tilbod om spesialundervisning skal så langt råd er, formast ut i samarbeid med eleven og foreldra til eleven, og det skal leggjast stor vekt på deira syn.

Det blir i rettleiaren om spesialundervisning peikt på at det er viktig at skuleeigar, skulane og PPT har god kjennskap til forvaltningsretten sine lovfesta reglar og ulovfesta prinsipp ved behandling av saker om spesialundervisning. Dette fordi eit vedtak om spesialundervisning er eit enkeltvedtak etter forvaltningslova, og krav til saksbehandlinga som går fram av forvaltningslova må følgjast.

I forvaltningslova går følgjande fram av § 11a om saksbehandlingstid og førebels svar:

Forvaltningsorganet skal forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold.

Dersom det må ventes at det vil ta uforholdsmessig lang tid før en henvendelse kan besvares, skal det forvaltningsorganet som mottok henvendelsen, snarest mulig gi et foreløpig svar. I svaret skal det gjøres rede for grunnen til at henvendelsen ikke kan behandles tidligere, og så vidt mulig angis når svar kan ventes. Foreløpig svar kan unnlates dersom det må anses som åpenbart unødvendig.

I saker som gjelder enkeltvedtak, skal det gis foreløpig svar etter annet ledd dersom en henvendelse ikke kan besvares i løpet av en måned etter at den er mottatt.

Samla sett går ei rekkje krav til saksbehandlinga fram av opplæringslova og forvaltningslova. Når det gjeld sistnemnde dreier det seg mellom anna om krav til saksførebuing (kapittel IV) og krav til grunngjeving (§§ 24 og 25). Det blir presisert i rettleiaren om spesialundervisning at det skal fattast vedtak også dersom det blir vurdert at eleven ikkje har behov for spesialundervisning. Dette er viktig av omsyn til klageretten og dermed eleven sin rettstryggleik. Det går fram i forvaltningslova § 16 at «Part som ikke allerede ved søknad eller på annen måte har uttalt seg i saken, skal varsles før vedtak treffes og gis høve til å uttale seg innen en nærmere angitt frist.» Førehandsvarslet skal gjere greie for kva saka gjeld og elles innehalde det som er påkravd for at parten på forsvarlig måte kan vareta sitt tarv.

Når det gjeld innhaldet i enkeltvedtaket, må enkeltvedtaket ta stilling til kva som er eit forsvarleg tilbod for eleven. Det er ikkje nok å berre konstatere ein rett på spesialundervisning. Krav til innhaldet i enkeltvedtaket er nærare utdjupa mellom anna i forarbeida til opplæringslova<sup>49</sup> og i Utdanningsdirektoratet sin rettleiar om spesialundervisning. I forarbeida til opplæringslova er det understreka at det må gå fram

<sup>48</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017.

<sup>49</sup> Ot.prp.nr. 46 (1997-1998).

klart og fullstendig kva for eit opplæringstilbod eleven skal ha. I rettleiaren om spesialundervisning er vidare følgjande presisert:

Enkeltvedtaket skal blant annet si noe om:

- innhold (hva slags opplæringstilbud, avvik fra læreplanverket; herunder kompetansemål og timer, hvilke fag avviket skal gjelde for, fritak fra vurdering mv.)
- omfang (antall årstimer mv)
- organisering (i klassen/gruppe, liten gruppe, eneundervisning, alternativ opplæringsarena)
- kompetanse (lærer, spesialpedagog, logoped, assistent mv.)<sup>50</sup>

Kvar av punkta over er ytterlegare utdjupa i rettleiaren. Under organisering er det mellom anna vist til at «Dersom skolen har et to-lærersystem hvor spesialundervisningen blir fulgt opp av en ekstra lærer i klassen, må dette vises i enkeltvedtaket», og det går fram at bruk av eine-undervisning til elevar som ikkje har enkeltvedtak om dette, vil vere i strid med opplæringsloven.

Ein skule kan vurdere å ta større eller mindre delar av den sakkunnige vurderinga inn i enkeltvedtaket.

Enkeltvedtak kan klagast på jf. forvaltningslova § 28. Av § 27 går det fram at det i underretting om vedtak skal «gis opplysning om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten etter § 18, jfr. § 19 til å se sakens dokumenter.»

## 5.3 Retningslinjer og rutinar for å sikre at krav i regelverket blir etterlevd

### 5.3.1 Datagrunnlag

PPT i Samnanger har utarbeidd eit utkast til spesialpedagogiske rutinar for grunnskulen og vaksenopplæringa i Samnanger kommune. Rutinen var på revisjonstidspunktet ikkje vedteke eller formelt implementert ved skulane. Vedlagt utkastet til rutinar er ein del malar som skal nyttast i prosessen med å vurdere behov for spesialundervisning og gjennomføre vedteke spesialundervisning. Mellom anna skjema for tilvising til PPT (eit skjema for individualsaker og eit skjema for systemsaker) og pedagogisk rapport (også eit skjema for individualsaker og eit skjema for systemsaker). Det er lagt opp til at også mal for IOP og årsrapport for elevar med vedtak om spesialundervisning skal ligge blant vedlegga, men dei var på revisjonstidspunktet ikkje lagt inn i utkastet til rutinar. Mal for sakkunnig vurdering eller enkeltvedtak ligg ikkje blant vedlegga.

Utkastet til rutinar inneheld eit «flytdiagram» som viser prosessen med å vurdere behov for spesialundervisning, og moglege vegar vidare. Rutinedokumentet er vidare delt inn i seks faser:

Fase 1: Førtilmelding

Fase 2: Tilmelding til PPT

Fase 3: Sakkunnig vurdering

Fase 4: Vedtaksfasen

Fase 5: IOP, planlegging og gjennomføring

Fase 6: IOP, Evaluering/Årsrapport

Hovudinnhaldet i kvar fase er kort skildra, og under «fase 1 – førtilmelding» går det mellom anna fram at skule og heim skal arbeide med tiltak og evaluere tiltaka. Pedagogisk rapport er vist til som eit viktig dokument i denne fasen. Under «fase 2 – Tilmelding til PPT er det vist til vedlagt tilvisingsskjema som skulen skal nytte. Under «fase 3 – Sakkunnig vurdering» står det at PPT tar imot tilmeldingar kontinuerleg,

<sup>50</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017. Avsnitt 7.2

og at saksansvarleg skal sende ut brev om motteke tilmelding. Vidare går det fram at Samnanger har satt frist for sakkunnig vurdering til seks månader, frå motteke tilmelding.

Under «fase 4 – Vedtaksfasen» går følgjande fram:

Sakkunnig vurdering vert sett på som søknad om spesialundervisning. Etter at skulane har motteke sakkunnig vurdering skal rektor fatte enkeltvedtak innan 3 veker. Det skal fattast enkeltvedtak for både positive og negative sakkunnige vurderingar.

Det er også vist til at det er krav om særleg grunngjeving dersom vedtaket avvik frå sakkunnig vurdering, men det er ikkje vist spesifikt til kor dette kravet er heimla, eller andre krav til innhaldet i enkeltvedtaket. Generelt er det i utkastet til rutinar i liten grad vist til lovgrunnlag for dei krav og forventningar som er nedfelt i rutinedokumentet.

Vidare er det ein del av utkastet til rutinar som har overskrifta «Saksgangen – kort fortalt». Krav om at foreldra skal samtykke til at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering, og korleis slikt samtykke skal hentast inn, er ikkje skildra i utkastet til rutinar. Verken her eller under omtalen av fasane tidlegare i utkastet.

Utkastet til rutinar omtalar ulike moglege utfall av sakkunnig vurdering: at PPT konkluderer med at eleven har behov for spesialundervisning, eller at PPT konkluderer med at eleven ikkje har behov for spesialundervisning. Det går fram at det skal fattast vedtak i begge tilfelle, men rutinedokumentet inneheld ingen malar for vedtak om spesialundervisning, verken for innvilging av spesialundervisning eller avslag på spesialundervisning.

Når det gjeld saksbehandlingstid, går det fram av utkastet til rutinar at PPT etter motteke tilvising skal kalle inn foreldre til inntakssamtale innan tre veker, at sakkunnig vurdering skal føreligge innan seks månader, og at vedtak skal fattast innan tre veker etter at sakkunnig vurdering føreligg. Ut over dette er ikkje krav til saksbehandlingstid omtala i utkastet til rutinar, og det er ikkje vist til krav som går fram av forvaltningslova når det gjeld saksbehandlingstid og førebels svar, og korleis desse krava skal bli ivareteke i saksbehandlingsprosessen.

Det går fram at PPT før ferdigstillinga av den sakkunnige vurderinga skal gi tilbakemelding på utgreiinga til skule og foreldre, og at ein skal drøfte kva tilpassingar eleven har behov for. Det går ikkje fram om dette skal gjerast i form av å kalle inn til eit felles møte eller på anna vis. Det er i denne samanheng ikkje vist til eleven og foreldra sin rett til å gjere seg kjende med innhaldet i den sakkunnige vurderinga, og til å uttale seg før det blir gjort vedtak. Det går ikkje fram om det skal vere ytterlegare dialog med foreldra etter at sakkunnig vurdering føreligg, og før det blir fatta vedtak. Kapittelet «Saksgangen – kort fortalt» omtalar ikkje vedtaksfasen eller krav til enkeltvedtak. Heller ikkje krav til førehandsvarsel eller retningslinjer for korleis dette kravet skal ivaretakast er skildra i utkastet til rutinar.

PPT har ein mal for sakkunnig vurdering. Malen inneheld ei rekke overskrifter, slik at det er tydeleg at den sakkunnige vurderinga både skal omfatte ei utgreiing og ei tilråding, og at PPT skal skildre kva for opplæring som vil gi eleven eit forsvarleg opplæringstilbod. Malen inneheld ein del hjelpetekst og døme under ulike overskrifter. I malen går det fram at det skal fyllast inn perioden den sakkunnige vurderinga gjeld for<sup>51</sup>. PPT har også ei «mappe for inntak Samnanger PPT», som inneheld ei sjekklister for internt bruk. Sjekklister inneheld punkt knytt til innkalling og gjennomføring av inntakssamtale, samt den vidare saksutgreiinga og utarbeiding av sakkunnig vurdering. Vidare inneheld mappa eit skriv med informasjon om inntakssamtale, der det går fram kva tema som er sentrale i samtalen, eit skriv med informasjon om saksgangen til foreldre/føresette, mal for journalopptak, og mal for innhenting av samtykke frå føresette til sakkunnig vurdering og samarbeid.

Ved oversending av dokumentasjon til revisjonen (mars 2019) har Samnanger barneskule lagt ved eit dokument der fem ulike fasar er skildra.<sup>52</sup> Dette er dels dei same fasane som i utkastet til rutinar som er utarbeidd av PPT, men dei to første fasane i PPT sitt rutineutkast er her slått saman til «Fase 1 avklaring av behov». I dokumentet er ulike aktivitetar skildra i ein tabell, som også inneheld kolonner for «ansvar», «frist» og «gjort». Ansvarskolonna er fylt ut, til dømes ved at det står «Føresette, kont.lærar, ped.pers.» eller «Kont.lær.», medan dei to andre kolonnene står tomme. Revisjonen får opplyst frå leiinga ved skulen

<sup>51</sup> PPT Samnanger «sakkunnig vurdering av behov for spesialundervisning» - sendt til revisjonen 19.09.2019.

<sup>52</sup> Dokumentet har arkivnummer SU-02, og er datert 19. mars 2019.

at dokumentet skildrar skulen sine rutinar for saksgangen knytt til spesialundervisning, og har blitt endra fleire gonger det siste året. Versjonen revisjonen har motteke har, etter det som blir opplyst, ikkje blitt gjort kjent for personalet ved barneskulen, og er såleis ikkje implementert som ein formell rutine. Det blir vidare opplyst at kolonnene med «frist» og «gjort» er tenkt nytta som ei sjekklister i den enkelte sak, men at dette systemet så langt ikkje er tatt i bruk. Skildringa av dei ulike fasane inneheld ein del av den same informasjonen som utkastet til rutinar frå PPT, men det er også ein del moment her som ikkje inngår i PPT sitt rutineutkast. Til dømes viser dokumentet frå barneskulen til at det er krav til samtykke frå føresette før utgreiing hos PPT, det er vist til at ein forsvarleg saksprosess føreset at skuleeigar/skulen kan dokumentere opplysningar, og at t.d. telefonsamtalar og møte skal vere skriftleg dokumentert. Det er også vist til at det skal haldast eit møte når sakkunnig vurdering frå PPT føreligg:

Når sakkunnig vurdering frå PPT føreligg, skal det haldast eit møte der føresette vert orientert om innhaldet i uttalen. På dette møtet skal føresette, PPT, eleven sin kontaktlærer og representant frå leiinga ved skulen vera til stades. Foreldra har rett til å uttale seg og det skal leggjast stor vekt på deira syn.

Det er vist til opplæringslova § 5-4, og innhaldet i paragrafen er gjeve att. Vidare går det fram av dokumentet frå barneskulen at når føresette skriv under på at eleven kan tilvisast PPT, «(...) vert denne underskrifta sett på som ei godkjenning for skulen til å kunna fatta eit enkeltvedtak i saka.»

Under «fase 3 – enkeltvedtak» i dokumentet frå barneskulen, er det vist til ein del krav til enkeltvedtaket. Mellom anna er det vist til at det skal vere særleg grunngeve dersom vedtaket avvik frå den sakkunnige vurderinga, enkeltvedtaket skal vere skriftleg og grunngeve og det er vist til at enkeltvedtaket klart skal vise kva opplæringstilbod eleven skal få, mellom anna gjennom tal timar til spesialundervisning og eventuelle assistenttimar.

Samnanger ungdomsskule viser ved oversending av dokumentasjon til revisjonen (mars 2019) til utkastet til rutinar som er utarbeidd av PPT. I tillegg har ungdomsskulen i eit notat skildra skulen sin praksis knytt til tilpassa opplæring og undervegsvurdering. Skulen har også sendt over eit dokument med tittelen «Saksgangen i samband med oppmelding til PPT Samnanger (per 16.08.18)», som inneheld mykje av den same informasjonen som eit skriv PPT har som heiter «Informasjon til foreldre/føresette», og som blir nytta ved inntakssamtale hos PPT. Dette synast å vere ein samanfatta versjon av informasjonen som står under «Saksgangen – kort fortalt» i utkastet til rutinar utarbeidd av PPT.

Ved begge skulane er det vist til same mal for pedagogisk rapport og tilvising til PPT som dei som ligg ved PPT sitt utkast til rutinar. Det blir opplyst at både tilvisingsskjema og mal for pedagogisk rapport blei laga etter opprettinga av eit nytt PPT kontor i Samnanger. I tilvisingsskjemaet er det eit eige felt for «samtykke til tilvisinga frå foreldre/føresette». Her går det fram at begge foreldra må underteikne dersom begge har foreldreansvar. Av skjemaet går det fram at det gjeld tilvising til PPT Samnanger, men det går ikkje fram at PPT blir bede om å utarbeide sakkunnig vurdering. Det går heller ikkje fram at det skal fattast eit enkeltvedtak etter at PPT har vurdert saka. Det er eit eige fritekstfelt i malen der den som fyller ut skjemaet skal skrive kva ein ønskjer at PP-tenesta skal gjere.

Skulane har også malar for vedtak om spesialundervisning, men det er ikkje same mal. Det føreligg ikkje eigen mal for vedtak om avslag på spesialundervisning, og heller ikkje mal for førehandsvarsel eller førebels svar jf. forvaltningslova §§ 16 og 11a.

Revisjonen får opplyst at malen for vedtak om spesialundervisning på Samnanger barneskule er utarbeidd av kommunen og ligg i sakshandsamingssystemet Websak. Her er det eigne felt for å fylle inn talet på årstimar eller timar i veka med spesialundervisning og årstimar eller timar i veka med assistent. I overskrifta er det lagt opp til at det skal stå kva skuleår vedtaket gjeld for. Det blir i malen referert til opplæringslova § 5-1. Vidare står det «Viser til sakkunnig uttale frå PPT????????». I eit felt under denne teksten skal ein fylle inn dato for sakkunnig vurdering frå PPT. Det går ikkje tydeleg fram om meir informasjon frå den sakkunnige vurderinga skal fyllast inn i vedtaket. Det står ingenting om krav til grunngeving av vedtaket eller krav til skildring av innhaldet i spesialundervisninga ut over at det skal fyllast inn timetal. Fylkesmannen i Hordaland er oppgitt som klageinstans og det framgår at fristen for å klage er 3 veker. Det går fram at ei eventuell klage skal sendast til Samnanger kommune. Malen inneheld ikkje informasjon om retten til å sjå dokumenta i saka. Malen legg opp til at det er rektor som skal signere.

Samnanger ungdomskule nyttar som nemnd over ein annan vedtaksmal. Også i denne malen er det lagt opp til at det innleiingsvis skal stå kva skuleår vedtaket gjeld for. Vidare skal det stå tal årstimar med spesialundervisning som det er fatta vedtak om. I denne malen blir det under overskrifta «sakshandsaming» vist til opplæringslova §5-1, §5-3, §5-4 og §5-5, utan at innhaldet i nokre av paragrafane er referert. Lengre ned i malen, under overskrifta «grunngeving» er det vist til innhaldet i oppl. § 5-1, og det går fram at «Vedtaket er gjort etter Opplæringslova §5-1 og §5-5. Vedtaket samsvarer med den sakkunnige vurderinga frå PPT.» Vidare er det i malen utarbeida eit eige felt for saksutgreiing og eit eige felt for grunngeving av vedtaket, organisering og innhald i vedtaka, vurderingar og konsekvensar og klagerett. Det framgår at fristen for å klage er 3 veker, at klagen skal sendast til rektor og at Fylkesmannen i Hordaland er klageinstans. Det er også opplyst om retten til å sjå dokumenta i saka. Vidare er det vist til at ein har ein løpande rett til å klage, uavhengig av fristen på tre veker, «dersom gjennomføring av spesialundervisninga ikkje er i tråd med dette enkeltvedtaket.»

Det blir opplyst at tidligare har det ikkje blitt fatta enkeltvedtak i saker der sakkunnig vurdering frå PPT konkluderer med at eleven ikkje har behov for spesialundervisning på Samnanger ungdomskule, men revisjonen får i intervju opplyst at praksisen på dette området blei endra skuleåret 2018-2019.

Revisjonen har fått opplyst at det i samband med overgang frå barneskule til ungdomskule har vore praksis at det blir skrive sakkunnig vurdering for ungdomskulen før eleven startar på ungdomskulen, og at denne vurderinga kan vare i alle tre åra. Frå PPT blir det peika på at dette ikkje er i samsvar med krav i opplæringslova, om at utbyte av ordnært opplæringstilbod på den skulen eleven går må vurderast i samband med ei eventuell tilråding om spesialundervisning. PPT Samnanger har føreslått å løyse dette ved å overføre IOP frå barneskulen til ungdomskulen, og at denne kan brukast i ei overgangsfase. PPT meiner vidare at lærarane på ungdomskulen bør skrive ein ny pedagogisk rapport for eleven etter oppstart på ungdomskulen, og at PPT deretter skal kunne utarbeide ny sakkunnig vurdering før 15. november. Dersom ei sakkunnig vurdering skal vare i fleire år, ynskjer PPT å innføre tydelegare «sjekkpunkt» etter kvart år for å vurdere om eleven får tilstrekkeleg utbyte av undervisninga.

Sjølve enkeltvedtaka om spesialundervisning i Samnanger kommune blir gjort i kommunen sitt sakshandsamingssystem, WebSak. Revisjonen har fått tilsendt dokumentasjon som viser det frå 01.04.2016 har vore rektorane på skulane som har vedtaksmynde til å fatte enkeltvedtak om spesialundervisning.<sup>53</sup>

Revisjonen får opplyst at skuleeigar er i ein implemeneringsprosess der skulane i Samnanger skal kunne ta i bruk programmet «VISMA-flyt skole». Revisjonen får forklart at dette er ei skyløysing for skuleadministrasjon, retta mot lærarar, foreldre og elevar i grunnskulen. Skuleeigar meiner dette er eit godt verktøy for å sikre sakshandsaming i tråd med regelverket mellom anna fordi det vil stille krav til kommunikasjon og dokumentasjon i sakene. Modulen for IOP i dette programmet er også kjøpt inn. Skuleigar håper å ta dette programmet i bruk snarast – mest truleg i løpet av seinhausen 2019.

### 5.3.2 Vurdering

Det er revisjonen si vurdering at dei system, rutinar og malar som er etablert i Samnanger kommune ikkje i tilstrekkeleg grad legg til rette for at saksbehandlinga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning følgjer sentrale krav i regelverket. Det føreligg i liten grad gjeldande retningsliner og rutinar for saksbehandlinga, men det føreligg fleire malar som er i bruk, og eit utkast til nye rutinar. Revisjonen meiner det er behov for å vidareutvikle også utkastet til rutinar som føreligg, for at det på best mogleg vis skal leggje til rette for etterleving av krav i regelverket. Revisjonen meiner utkastet til rutinar er strukturert på ein føremålstenleg og lett tilgjengeleg måte, som gir god oversikt over saksbehandlingsprosessen. Revisjonen vil også framheve som positivt at det er utarbeidd eit flytdiagram som viser saksbehandlingsprosessen med ulike moglege utfall. Diagrammet gir etter revisjonen si vurdering ei visuell og enkelt forståeleg framstilling av saksgangen, noko som bidrar til å tydeleggjere sentrale oppgåver og ansvar, og vurderingar som må gjerast. Revisjonen meiner samtidig at dei rutinar som føreligg

<sup>53</sup> Samnanger kommune: Spesialundervisning – rutiner og fullmakter. Sak nr 024/16. Delegert sak.

på revisjonstidspunktet, inkludert utkastet utarbeidd av PPT, har ein del vesentlege manglar. Revisjonen vil trekke fram følgjande:

- Revisjonen meiner det er viktig at det i rutinar som skildrar ulike fasar og viktige oppgåver knytt til saksgangen, blir vist til dei spesifikke krav i regelverket som rutinane er meint å støtte. Gjennom spesifikke referansar til krav i regelverket vil det gå tydeleg fram kva som er krav i lov og forskrift, og kva som ev. er kommunale retningslinjer ut over dei lovfesta krava, noko som kan vere viktig informasjon for å tydeleggjere viktigeita av å følgje rutinane.
- Krav om innhenting av samtykke frå foreldre – både til at det blir gjort ei sakkunnig vurdering og til at det blir fatta vedtak om å setje i gang spesialundervisning – går per i dag ikkje tydeleg nok fram av rutinane. Revisjonen meiner at rutinane også bør innehalde ei nærare skildring av korleis desse krava skal ivaretakast, til dømes gjennom bruk av faste malar, faste møtepunkt mv. Det at foreldra samtykker til at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering gjennom å signere tilvisinga til PPT synast etter revisjonen si vurdering føremålstenleg, men det bør då tydeleggjerast i tilvisingsskjemaet at det er det samtykket gjeld. Det vil då ikkje vere nødvendig å innhente dette samtykket på nytt i samband med inntakssamtalen. Ulike rutinar og dokument omtalar kontakt mellom skule, PPT og foreldre på litt ulike vis og ulike tidspunkt; anten før eller etter ferdigstilling av sakkunnig vurdering. Revisjonen meiner denne prosessen bør klargjerast, og at det i den samanheng er viktig å sikre at dialogen med foreldre både ivaretek krav om samtykke til at det blir fatta vedtak om spesialundervisning, og ivaretek kravet til at eleven og foreldra skal få høve til å gjere seg kjende med innhaldet i den sakkunnige vurderinga, og uttale seg før vedtak blir fatta. Dokumentasjon av desse prosessane er også viktig, for å sikre at saksbehandlinga er etterprøvbar.
- Revisjonen vil presisere at det at foreldra signerer på tilvisingsskjemaet til PPT, og på det viset samtykker til at det blir gjort ei sakkunnig vurdering, ikkje automatisk kan reknast også som eit samtykke til at det blir gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning. Dette fordi samtykket er gitt på eit tidleg tidspunkt i prosessen, og det på dette tidspunkt ikkje er avklart om eleven har behov for spesialundervisning og om det dermed vil bli gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning. Det går heller ikkje fram av teksten i tilvisingsskjemaet at foreldra ved å signere samtykker i at det blir gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning. Revisjonen meiner difor at rutinane for innhenting av samtykke som går fram av eit dokument oversendt frå barneskulen, ikkje oppfyller krava i opplæringslova § 5-4 andre ledd.
- Det er ikkje omtala i føreliggande rutinar eller utkast til rutinar at eleven sjølv etter fylte 15 år har kompetanse til å samtykke til spesialundervisning. Dette følgjer av barnelova § 32 der det går fram at barn som er fylt 15 år, sjølv avgjer spørsmål om val av utdanning. I rettleiar om spesialundervisning viser Utdanningsdirektoratet til at frå eleven har fylt 15 år, er det tilstrekkeleg med eleven sitt samtykke i saker om spesialundervisning. Både barnekonvensjonen og barnelova gir også føringar for at eleven sjølv skal få uttale seg i eigen sak, og at eleven si meining skal tilleggjast stor vekt. Dette gjeld også før fylte 15 år. Revisjonen meiner det er viktig at Samnanger kommune sine rutinar og malar i større grad enn i dag legg til rette for å ivareta eleven sin rett til medverknad og eleven sin rett til å samtykke etter fylte 15 år.
- Kommunen har per i dag ikkje rutinar som sikrar at krav om førehandsvarsel om vedtak jf. forvaltningslova § 16 blir ivareteke i dialogen med foreldre. Det kan vere at lovkrav likevel er ivareteke i praksis, gjennom dialogen med foreldra, men det er revisjonen si vurdering at rutinane bør omtale korleis slikt førehandsvarsel blir sikra. Manglande rutinar aukar etter revisjonen si vurdering risikoen for at krav i regelverket ikkje blir tilfredsstillande ivareteke.
- Revisjonen stiller spørsmål ved dei krav til saksbehandlingstid som går fram av kommunen sitt utkast til rutinar: PPT skal kalle inn til inntakssamtale innan tre veker, sakkunnig vurdering skal føreligge innan seks månader frå tilvising, og vedtak skal fattast innan tre veker etter at sakkunnig vurdering føreligg. Revisjonen meiner at desse retningslinjene ikkje bidrar til å sikre at krava om at saka skal avgjerast utan ugrunna opphald, blir ivareteke. I rettleiar frå Utdanningsdirektoratet blir det peika på at i «vurderingen av hva som er for lang saksbehandlingstid, vil elevens behov for å få avklart sine behov og rettigheter så raskt som mulig, føre til at f.eks. en total saksbehandlingstid

på over tre måneder kan være for lang tid.»<sup>54</sup> Det at det er sett ein frist på seks månader for utarbeiding av sakkunnig vurdering, er difor ikkje tilfredsstillande, etter revisjonen si vurdering. Revisjonen vil vidare presisere at det er rektor som har vedtaksmynde, og at PPT i denne samanheng er eit saksførebuande organ. PPT si saksbehandlingstid inngår difor i den totale saksbehandlingstida frå eit mogleg behov for spesialundervisning blir avdekkja og til vedtak blir fatta. Revisjonen vil påpeike at formuleringa i utkast til rutinar der det går fram at sakkunnig vurdering er å rekne som ein søknad om spesialundervisning, er misvisande. Som nemnd over er PPT eit saksførebuande organ, og den sakkunnige vurderinga er ein sentral del av saksutgreiinga jf. forvaltningslova § 17, der det mellom anna er stilt krav om at ei sak skal vere så godt opplyst som mogleg før vedtak blir fatta. Skulen må fatte vedtak på forsvarleg grunnlag, og den sakkunnige vurderinga er eit sentralt ledd i å sikre at slikt forsvarleg grunnlag føreligg. Det er ikkje krav om ein skriftleg søknad i saker som gjeld vurdering av behov for spesialundervisning, men Utdanningsdirektoratet viser i rettleiar om spesialundervisning til tidspunktet då PPT mottok henvendinga som utgangspunkt for berekning av saksbehandlingstid. Altså skal det gis eit førebels svar etter fvl. § 11a dersom enkeltvedtak ikkje kan fattast innan ein månad frå tilvising blei sendt til PPT. Som saksførebuande organ inngår PPT si saksbehandlingstid i den totale saksbehandlingstida. Det er skulen, som forvaltningsorgan, som skal sende førebels svar til foreldra.

- Forvaltningslova sine krav til saksbehandlingstid bør omtalast i rutinane, slik at ein etablerer ein prosess som ivaretek lovkrava. Av forvaltningslova § 11a første ledd går det fram at forvaltningsorganet skal avgjere saka utan ugrunna opphald. I ei sak som gjeld enkeltvedtak, som er tilfelle med vedtak om spesialundervisning, skal det gis eit førebels svar dersom ein førespurnad ikkje kan svarast på i løpet av ein månad etter at den er motteke. Krav til førebels svar går fram av forvaltningslova § 11a andre ledd, og det bør gå fram av rutinane korleis dette kravet skal ivaretakast og kven det er sitt ansvar. Det bør også føreligge ein mal for førebels svar, for å bidra til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd.
- Utdanningsdirektoratet presiserer i rettleiar om spesialundervisning at PPT ikkje har lov til å ha ventelister, då ventelister for å utarbeide ei sakkunnig vurdering vil vere i strid med lovkrav om at saka skal behandlast utan ugrunna opphald. Vidare peikar Utdanningsdirektoratet på at eleven sin rett til spesialundervisning ikkje skal trenest på grunn av lang saksbehandlingstid hos PP-tenesta, og at økonomiske og kapasitetsmessige årsakar til at elevane ikkje blir utreda ikkje er gyldig grunn til at det tar lang tid å utarbeide sakkunnig vurdering. Dette inneber etter revisjonen si vurdering at perioden på eit halvt år (frå januar 2018 til juni 2018) der nye tilvisingar til PPT ikkje blei handsama, var eit alvorleg brot på elevane sine rettar, og i strid med reglane om forsvarleg saksbehandling og saksbehandlingstid i forvaltningslova. Tilsvarande gjeld dersom skulane denne perioden lot vere å sende nye tilvisingar til PPT, fordi ein var klar over at desse ikkje ville bli handsama før etter 1. juni.
- Sjølve vedtaksfasen er i liten grad omtala i utkastet til nye kommunale rutinar. Dette inneber etter revisjonen si vurdering ein risiko for manglar i denne fasen. Det er gjennom enkeltvedtaket eleven sine rettar blir slått fast, og utforminga av vedtaket er dermed sentralt for å ivareta rettane og rettstryggleiken til den enkelte elev. I opplæringslova er det berre *eit* særskilt krav til utforminga av enkeltvedtaket. Dette kravet dreier seg om at det må vere særskilt grunngjeve dersom vedtaket avvik frå tilrådinga i den sakkunnige vurderinga (oppl. § 5-3 fjerde ledd). Dette kravet er omtalt i utkast til kommunale rutinar. I tillegg tydeleggjer rutinane at det skal fattast vedtak både ved innvilging av spesialundervisning og ved avslag på spesialundervisning. Det er positivt at dette er slått tydeleg fast, særleg med tanke på at det blir opplyst at det tidlegare ikkje var vanleg å fatte vedtak om avslag i kommunen. Vedtak om avslag i tilfelle der det blir konkludert med at eleven ikkje har behov for spesialundervisning, er særskilt viktig fordi det gir eleven og foreldra klagerett. Det at vedtak blir fatta også i desse tilfella, er difor sentralt for ivaretaking av rettstryggleiken.

<sup>54</sup> Utdanningsdirektoratet: Veilederen Spesialundervisning. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017. Avsnitt 6.5.



- Forvaltningslova stiller ei rekkje krav til innhaldet i vedtaka, og det er revisjonen si vurdering at desse krava i større grad bør refererast til i kommunale rutinar. Revisjonen stiller også spørsmål ved at det ikkje føreligg ein mal for vedtak om avslag. Utarbeiding av ein mal som inneheld noko standardtekst og gir føringar for kva tekst som bør inngå i eit enkeltvedtak, vil kunne bidra til å redusere risikoen for feil og manglar på dette området. Revisjonen stiller også spørsmål ved at barneskulen og ungdomsskulen har til dels svært ulike vedtaksmalar. Malen frå barneskulen er etter revisjonen si vurdering særst mangelfull, og manglar ei rekkje moment som er sentrale for å sikre at krav i regelverket blir etterlevd. Dette gjeld både skildring av innhaldet i spesialundervisninga (kva det er fatta vedtak om) og grunngjeving for vedtaket. Malen inneheld heller ikkje informasjon om retten til å sjå dokumenta i saka. I malen bør det gå tydeleg fram kva som er sentrale krav til innhaldet i vedtaket, og kva innhald vedtaket må ha for å vere forsvarleg. Revisjonen vil presisere viktigheita av at Samnanger kommune gjennomgår vedtaksmalane og sikrar at dei malar som blir nytta oppfyller minstekrava i lova og legg til rette for gode og tydelege vedtak. For å sikre at det er tydeleg kva malar som er gjeldande til ei kvar tid, og som skal nyttast, vil det etter revisjonen si vurdering vere føremålstenleg at også vedtaksmalar inngår som del av felles kommunale rutinar.
- Det er etter revisjonen si vurdering positivt at det er gjort ei endring av praksis når det gjeld utarbeiding av ny sakkunnig vurdering mellom anna ved overgang frå barneskule til ungdomsskule. Revisjonen vil likevel presisere at ein IOP er ei operasjonalisering av eit enkeltvedtak, og at ein IOP ikkje kan vidareførast til ny skule utan at det føreligg eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er enkeltvedtaket som legg rammene for IOPen, og IOPen skal alltid byggje på enkeltvedtaket. Utdanningsdirektoratet presiserer i rettleiar om spesialundervisning også at det må vere samsvar i varigheita mellom enkeltvedtaket og IOP. Dette betyr at det ikkje er høve til å vidareføre IOP for ein avgrensa periode, utan at det også er fatta vedtak for same periode. Skulen har imidlertid høve til å fatte eit tidsavgrensa vedtak basert på den sakkunnige vurderinga frå barneskulen (og årsrapport som skildrar ev. endringar i behov), for ein kort periode medan skulen gjer ei ny vurdering av eleven sitt behov for spesialundervisning, og PPT eventuelt utarbeider ei ny sakkunnig vurdering. Behovet for spesialundervisning skal vurderast med bakgrunn i rammetilhøva på skulen der eleven går, og skulen si moglegheit til å tilpasse den ordinære opplæringa er sentral i vurderinga av behov for spesialundervisning. Det er difor viktig at det så snart som mogleg etter overgang til ungdomsskulen blir gjort ei vurdering av eleven sitt behov for spesialundervisning, og at PPT ev. utarbeider ei ny sakkunnig vurdering. Deretter kan det fattast vedtak om spesialundervisning for eleven.

Revisjonen vil også presisere viktigheita av at status for rutinar som blir utarbeidd er tydeleg, og at felles rutinar inneheld informasjon om kva tid dei sist blei oppdatert, slik at det ikkje kan vere tvil om kva som er gjeldande versjon av rutinen. Dette kan til dømes gjerast ved at alle skriftelge retningsliner og rutinar inneheld informasjon om kva tid rutinen er utarbeidd, kven som har utarbeidd og godkjent rutinen, kva tid den sist blei revidert og kva som er neste revisjonstidspunkt. Dei rutinar revisjonen har motteke i samband med forvaltningsrevisjonen inneheld i svært liten grad slik informasjon.

## 5.4 Den faktiske sakshandsaminga

### 5.4.1 Datagrunnlag

#### 5.4.1.1 Førehandsvarsel, samtykke og medverking

Frå skulane blir det opplyst at det alltid er dialog med foreldra før ein elev blir tilvist PPT for å få ei sakkunnig vurdering av eventuelle behov for spesialundervisning. Revisjonen får opplyst at det nesten aldri skjer at foreldre melder til PPT, utan at skulen er involvert. Vidare blir det opplyst at begge skulane i Samnanger får signatur frå foreldre på tilvisinga til PPT. Revisjonen får opplyst at det i ein del tilfelle også er dialog med eleven sine føresette og eleven sjølv både før og etter tilvising til PPT, utan at dette alltid blir dokumentert.

Stikkprøvekontrollen stadfestar at føresette vanlegvis signerer på tilvisinga til PPT. I fem av seks saker var det signatur frå foreldre på tilvisingsskjema. I den siste saka låg ikkje tilvisingsskjema i saka, og det var

difor ikkje mogleg å etterprøve om foreldre gjennom å signere skjemaet har samtykka til at det blir gjort ei sakkunnig vurdering.

Det føreligg ikkje skriftleg samtykke ut over signatur på tilvisingskjemaet i dei sakene som er gjennomgått. I nokre av sakene føreligg det dokumentasjon på at det har vore kontakt mellom heim og skule i tida frå sakkunnig vurdering føreligg og fram til vedtak blir fatta. I andre saker føreligg det ikkje dokumentasjon på kontakt mellom heim og skule i denne fasen. Det går i dei fleste sakene ikkje tydeleg fram om foreldra har blitt varsla om at det skal fattast enkeltvedtak om spesialundervisning, og at dei har samtykka til at vedtak blir fatta. I fleire av sakene føreligg det heller ikkje tydeleg dokumentasjon på at eleven eller foreldra har fått høve til å uttale seg før det blir gjort vedtak, ut over at foreldre har motteke kopi av den sakkunnige vurderinga.

I ei av dei kontrollerte sakene har eleven hatt spesialundervisning også skuleåret 2017/18.<sup>55</sup> Revisjonen har ikkje funne dokumentasjon i saksmappa som dokumenterer at det har blitt arrangert møte med foreldre i samband med evaluering av IOP/årsrapport før nytt vedtak blir fatta for neste skuleår. Det føreligg heller ikkje anna dokumentasjon på at foreldre har blitt varsla og fått høve til å uttale seg før nytt vedtak har blitt fatta.

#### 5.4.1.2 Sakkunnig vurdering

Som det går fram av kapittel 2 i rapporten, kjøpte Samnanger kommune PP-tenester hjå Vaksdal PPT fram til 31.12.2017. Nytt PPT kontor i Samnanger blei oppretta 01.06.2018. I denne perioden på 5 månadar hadde Samnanger kommune ein avtale med Vaksdal kommune om at Samnanger kommune kunne leige inn PPT Vaksdal for avgrensa oppgåver. Nye saker blei ikkje sendt til PPT i tidsperioden frå 31. desember 2017 og fram til 1. juni 2018. Det blir opplyst at dette førte til etterslep av saker som er meldt til sakkunnig vurdering og PPT Samnanger viser til at eldre saker blei prioritert ved oppstart av PPT Samnanger i juni 2018. Det blir også opplyst at nokre av dei sakkunnige vurderingane var «forelda» då PPT-kontoret i Samnanger blei starta, og PP-tenesta måtte prioritere desse elevane i tillegg til handsaming av nye saker som var tilvist. I intervju blir det frå PPT Samnanger presisert at PPT Samnanger ynskjer at nye rutinar for sakkunnige vurderingar skal føre til at tenesta i mindre grad har etterslep av saker og at alle elevar får sakkunnige vurderingar innan 6 månadar.

I intervju med PP-tenesta blir det opplyst at grunna drøfting i ressursteam i førekant av ei tilvising, er PPT alltid kjend med nye tilvisingar på førehand.

I dei sakkunnige vurderingane som er gjennomgått i stikkprøvekontrollen, blir det vurdert om eleven kan nå måla i læreplanverket eller ikkje. Berre i ei av sakene er det tilrådd avvik frå kompetansemåla i Læreplanverket for Kunnskapsløftet. I alle sakkunnige vurderingar der det blir tilrådd spesialundervisning blir det anbefalt organisering av undervisninga, men det er i nokre tilfelle høve til å velje mellom fleire tilrådde alternativ. Til dømes står det at undervisninga kan organiserast som «ein-til-ein-undervisning, i lita gruppe eller inne i klassa». I dei sakkunnige vurderingane som konkluderer med behov for spesialundervisning, blir det tydeleggjort kva fag spesialundervisninga skal omfatte. Det er i ulike delar av tilrådinga vist til ulike fag og ulike tema/ferdigheitar ein skal arbeide med, og det er til dels spesifisert kva organisering som er tilrådd for det enkelte fag.

Revisjonen har fått opplyst at PPT vanlegvis ikkje omtalar kompetanse i det heile i dei sakkunnige vurderingane. Det blir ikkje eksplisitt tilrådd bruk av til dømes pedagog eller spesialpedagog for å utføre spesialundervisning, og frå PPT blir det opplyst at det blir sett på som sjølvstøtt at den som skal utføre spesialundervisninga minst skal vere pedagog, så lenge ikkje anna er sagt eksplisitt. Det blir vist til at PPT ikkje pleier å tilrå assistent som ein del av tilrådinga om spesialundervisning. Dette førekjem berre unntaksvis. Denne praksisen blir stadfesta i stikkprøvekontrollen. I dei sakkunnige vurderingane som revisjonen har gjennomgått, finn vi ingen døme på at det er tilrådd timar med spesifisert kompetanse som ein del av spesialundervisninga. Det blir uttrykt i intervju med rektor på ein av skulane at dette er hensiktsmessig fordi det ville vore umogleg å gjennomført spesialundervisninga i praksis dersom dei

<sup>55</sup> Dei øvrige kontrollerte sakene gjeld anten elevar som ikkje hadde hatt spesialundervisning før skuleåret 2018/19, eller elevar som etter sakkunnig vurdering har blitt vurdert å ikkje ha behov for spesialundervisning.

sakkunnige vurderingane legg føringar på kva type kompetanse som skal brukast i gjennomføringa av spesialundervisning.

I dei sakkunnige vurderingane som er gjennomgått som del av stikkprøvekontrollen, er det tilrådd timetal til spesialundervisning i årstimar. I dei fleste sakene går det eksplisitt fram at det er snakk om klokketimar (60 min.), medan det i ei stikkprøve blir referert til skuletime både i sakkunnig vurdering og i vedtaket, og det er ikkje presisert om det er 60 min. eller 45 min. som er meint.

#### 5.4.1.3 Sakshandsamingstid og førebels svar

I notat frå Samnanger ungdomsskule til revisjonen blir det vist til tre tilvisingar til PPT i perioden frå juni 2018 og fram til notatet blei utarbeidd i mars 2019. Det blir opplyst at PPT i alle sakene nytta mellom 3 ½ og 5 månader på utarbeiding av sakkunnig vurdering (rekna frå tilvisingsdato). Ved barneskulen hadde ikkje rektor tilgang til saksbehandlingssystemet, og kunne difor ikkje hente ut informasjon om saksbehandlingstid, med eitt unntak. I den aktuelle saka opplyser barneskulen at det tok 13 månader frå tilvising til PPT (desember 2017) til sakkunnig vurdering var utarbeidd (januar 2019). Inntakssamtale hos PPT var ikkje før i august 2018. Oversikt frå PPT viser at PPT brukte meir enn seks månader på utarbeiding av sakkunnig vurdering i fleire nye saker tilvist frå og med juni 2018. I tre av seks saker tok det om lag ni månader frå tilvising til sakkunnig vurdering førelåg. I ei sak tok det sju månader, ei sak om lag fem månader og ei sak om lag tre månader. Av oversikta går det fram at til saman fem av ni ny saker<sup>56</sup> til PPT Samnanger skuleåret 2018/19 blei tilvist til PPT 1. juni 2018, same dag som Samnanger PPT starta opp. Ytterlegare ei sak blei tilvist i juni, utan at nøyaktig dato går fram.

I stikkprøvekontrollen har revisjon kontrollert seks saksmapper, med til saman sju tilvisingar til PPT. Av desse er tre av tilvisingane gjort før 01.06.2018 og fire er gjort etter 01.06.2018. Som det går fram av kapittel 5.3.1, har PPT Samnanger satt ein frist på 6 månadar for å utarbeide ei sakkunnig vurdering<sup>57</sup>. I intervju blir det forklart at fristen på 6 månadar er meint som ei påminning om at alle saker bør vere ferdig utreda før det har gått ei halvt skuleår. Vidare blir det presisert at PPT Samnanger har fokus på at alle saker som blir tilvist PPT skal takast tak i med ein gong. Det skal vurderast om saker som kjem inn kan avgjerast med ein gong eller om ein må bruke tid på utgreiinga. Ein grundig utgreiingsprosess, som involverer andre instansar som BUP og Statped vil ta lengre tid, blir det kommentert.

Stikkprøvekontrollen som revisjonen har gjennomført, stadfestar at det i fleire tilfelle har tatt meir 6 månadar å få utarbeidd ei sakkunnig vurdering (rekna frå tilvisingsdato). Stikkprøvekontrollen viser at det har tatt mellom 3,5 månadar og 22 månadar frå tilvising til PPT til sakkunnig vurdering føreligg. I saka der den sakkunnige vurderinga tok 22 månadar er den sakkunnige vurderinga utarbeida av PPT Vaksdal som Samnanger kjøpe tenester av fram til 01.06.2018.

Tida frå sakkunnig vurdering til enkeltvedtak varierer mellom 2 veker og 5 månadar i stikkprøvene. To av vedtaka er datert til 09.04.2019, som er dagen før revisjonen gjennomførte stikkprøvekontrollen. Begge vedtaka gjeld innvilging av spesialundervisning. I den eine saka var sakkunnig vurdering datert 27.3.2019, i den andre saka var sakkunnig vurdering datert 12.11.2018. I samband med gjennomgang av sakene fekk revisjonen opplyst at rektor har vore fråverande noko tid, og at fungerande rektor ikkje har hatt tilgang til sakshandsamingssystemet før 09.04.2019. Det har difor ikkje blitt fatta vedtak om spesialundervisning for elevar som i denne perioden har fått sakkunnig vurdering. Revisjonen får opplyst at eleven som fekk sakkunnig vurdering i november 2018 har motteke spesialundervisning sjølv om vedtak ikkje var klart. Dette blir bekrefta i stikkprøvekontrollen, der ein såg at individuell opplæringsplan blei utarbeida for å gjelde frå 20.01.2019. Dette er om lag fire månadar før vedtaket blei fatta.

Samla sett ligg sakshandsamingstida i dei gjennomgåtte sakene, frå tilvising til PPT til vedtak er fatta, mellom 5 månadar og nesten to år.

Stikkprøvekontrollen viser at det i ei av dei kontrollerte sakene blei sendt eit brev til foreldra frå skulen ved rektor og spesialpedagogisk koordinator, der det går fram at saka ikkje blir handsama før eige PPT-kontor

<sup>56</sup> Tre på ungdomsskulen og seks på barneskulen.

<sup>57</sup> Samnanger kommune. *Spesialpedagogiske rutinar – grunnskule og vaksenopplæring - Saksbehandling*. Utkast. Ikkje datert. Send til revisjonen 19.03.2019. Side 5.

i Samnanger er klart 01.06.2018 og at prosessen vil halde fram då. Vidare går det fram at skulen vil prøve å legge til rette, fagleg og sosialt, for å ivareta eleven på ein god måte. Dette brevet blei sendt tre dagar før tilvisinga til PPT blei sendt, i april 2018. Det går ikkje fram kva tid ein kan vente svar i saka. I dei andre sakene i stikkprøvekontrollen er det ikkje sendt førebels svar etter forvaltningslova § 11a. I alle sakene revisjonen kontrollerte gjekk det meir enn ein månad frå tilvising til PPT til enkeltvedtak er fatta.

#### 5.4.1.4 Vedtak om avslag på rett til spesialundervisning

I stikkprøvekontrollen er det døme på at det i sakkunnig vurdering blir konkludert med at eleven ikkje har behov for spesialundervisning. Dette er tilfelle i tre saker.<sup>58</sup> Det blir då tilrådd tiltak innanfor ordinær opplæring. I to av desse sakene låg det på tidspunkt for stikkprøvekontrollen ikkje føre vedtak om avslag på spesialundervisning. Dette gjeld for ei sak på barneskulen og ei sak på ungdomskulen. I saka på barneskulen er tilvisinga til PPT frå 2015 og den sakkunnige vurderinga er sendt til skulen 25.04.2016. Eleven har seinare blitt meldt opp på nytt og har i ny sakkunnig vurdering blitt vurdert til å ha behov for spesialundervisning. Det har då blitt gjort vedtak i saka om innvilging av spesialundervisning. I saka på ungdomskulen, der det ikkje låg føre vedtak om avslag, er den sakkunnige vurderinga sendt til skulen 01.03.2019. Stikkprøvekontrollen blei gjennomført 11. april 2019.

I den tredje saka var enkeltvedtak om avslag fatta 10. april 2019. Også i denne saka var sakkunnig vurdering datert 1. mars 2019. I vedtaket om avslag går det fram at eleven ikkje får tildelt timar med spesialundervisning då eleven har nytte av det ordinære opplæringstilbodet jamfør opplæringslova § 5-1. Det er opplyst om kva tilpassingar som vil bli gjort i den ordinære opplæringa. I vedtaket er det ikkje vist til den sakkunnige vurderinga. Vedtaket inneheld informasjon om klagerett, klagefrist, klageinstans og at klagen skal sendast til skulen, og om retten til å sjå dokumenta i saka.

#### 5.4.1.5 Vedtak om spesialundervisning

I intervju med rektorane får revisjonen opplyst at det ikkje blir fatta vedtak om spesialundervisning utan at det ligg føre ei sakkunnig vurdering. Stikkprøvekontrollen stadfestar at det i alle kontrollerte saker ligg føre sakkunnig vurdering før det blir gjort vedtak om spesialundervisning.

Stikkprøvegjennomgangen viste at skulane nyttar ulike malar for enkeltvedtak om spesialundervisning. Ved ungdomsskulen var malen som er omtalt i kapittel 5.3.1 nytta. Ved barneskulen var to ulike malar nytta. I tilfella der malen frå barneskulen som er omtala i kapittel 5.3.1 såg ut til å ha blitt nytta, mangla likevel noko av standardteksten som inngår i malen.

Det blir opplyst i intervju at enkeltvedtaka på begge skulane i Samnanger alltid samsvarar med tilrådinga i den sakkunnige vurderinga. Dette blir bekrefta i stikkprøvekontrollen. I alle vedtaka der spesialundervisning blir innvilga, blir tekst frå den sakkunnige vurderinga som skildrar spesialundervisninga kopiert inn i enkeltvedtaket. Under dette skildring av fag eller område som spesialundervisninga skal fokusere på og i nokre tilfelle også organisering.

I nokre av enkeltvedtaka som gir rett på spesialundervisning står det at vedtaket er i tråd med sakkunnig vurdering, i andre er det meir generelt vist til den sakkunnige vurderinga frå PPT. Sjølve enkeltvedtaka inneheld ikkje informasjon om kva kompetanse den eller dei som gjennomfører spesialundervisninga skal ha, og dette går som nemnd under avsnitt 5.4.1.2 heller ikkje fram av dei sakkunnige vurderingane. Ingen av dei kontrollerte enkeltvedtaka omtalar eventuelle behov for avvik frå kompetansemåla i læreplanen. Dette gjeld også vedtak i ei sak der PPT gjennom sakkunnig vurdering tilrår avvik frå kompetansemåla i fleire fag. Berre eit av enkeltvedtaka i stikkprøvene inneheld informasjon om organisering av spesialundervisninga, ut over ei generell henvising til at vedtaket byggjer på sakkunnig vurdering. I ei sak der PPT i si tilråding uttaler at spesialundervisninga kan organiserast som undervisning ein til ein, i små grupper eller ved tettare oppfølging i klassen, er til dømes ikkje organiseringa nærare spesifisert i enkeltvedtaket.

<sup>58</sup> Ei av desse sakene ligg noko tilbake i tid. Sakkunnig vurdering der det blei vurdert at eleven ikkje hadde behov for spesialundervisning er frå 2016. I dei to andre sakene er det i sakkunnige vurderingar frå 2019 vurdert at elevane ikkje har behov for spesialundervisning.

I alle vedtak revisjonen har kontrollert i stikkprøvene er det opplyst om tal timar med spesialundervisning som det er fatta vedtak om. I alle stikkprøvene revisjonen har gjennomgått er det oppgitt kor lang periode vedtaket gjeld for, som er eit skuleår om gangen.

Ved barneskulen blei vedtak i to av sakene fatta dagen før stikkprøvekontrollen. Dei to vedtaka manglar signatur. Rektor sitt namn står oppført som sakshandsamar, men i intervju blir det opplyst at det var fungerande rektor som hadde fatta enkeltvedtaka i rektor sitt fråvær. I ei av desse sakene var sakkunnig vurdering frå november 2018, og det var utarbeidd IOP og sett i gang spesialundervisning frå januar 2019.

Revisjonen kontrollerte til saman seks saksmapper, i fire av desse sakene er det fatta vedtak om innvilging av spesialundervisning. I to av sakene som gjeld innvilging av spesialundervisning er det ikkje opplyst om klagerett. Desse vedtaka blei fatta dagen før stikkprøvekontrollen blei gjennomført. I dei to andre sakene er det opplyst om rett til å klage, at klagefristen er 3 veker og at klageinstans er Fylkesmannen i Hordaland. I ei av sakene går det fram at klagen skal sendast til skulen, medan det i den andre saka blir oppgitt at klagen skal sendast til Samnanger kommune ved ei nærare angitt adresse.

I tre av dei fire vedtaka som gjeld innvilging av spesialundervisning, er det ikkje opplyst om retten til å sjå dokumenta i saka.

#### 5.4.2 Vurdering

Undersøkinga viser at den faktiske sakshandsaminga på fleire punkt ikkje er i samsvar med krav til saksbehandlinga som går fram av forvaltningslova og/eller opplæringslova. Revisjonen vil presisere viktigheita av at Samnanger kommune gjennomgår sine sakshandsamingsrutinar og gjer naudsynte justeringar i desse for å sikre at regelverket blir etterlevd. Sjå også kapittel 5.3.2 for revisjonen sine merknader til dei sakshandsamingsrutinar som føreligg per i dag.

Revisjonen vil kommentere følgjande forhold knytt til den faktiske sakshandsaminga:

- Det er ikkje tilfredsstillande at ikkje alle enkeltvedtak om spesialundervisning inneheld informasjon om klagerett, klagefrist, klageorgan og den nærare framgangsmåten ved ei klage. Dette er ikkje i samsvar med krav til innhaldet i underretting om enkeltvedtak, jf. forvaltningslova § 27. Manglande informasjon om klagerett svekkar etter revisjonen si vurdering eleven sin rettstryggleik. Fleire vedtak inneheld heller ikkje informasjon om retten til å sjå dokumenta i saka, noko som også er eit brot på dei krav som går fram av forvaltningslova § 27.
- Det er ikkje tilfredsstillande at det i stikkprøvekontrollen kjem fram at det ikkje er fatta vedtak i ei sak der sakkunnig vurdering låg føre fleire månader tidlegare. Som forklaring blir det vist til at fungerande rektor ikkje har hatt tilgang til saksbehandlingssystemet. Dette er etter revisjonen si vurdering ikkje ei gyldig grunn til at ein elev ikkje har fått oppfylt sin rett til spesialundervisning. Det er skuleeigar sitt ansvar å sørge for at krav i lov og forskrift blir oppfylt, og at delegering av vedtaksmynde er forsvarleg. I rektor sitt fråvere har ikkje skuleeigar sikra at enkeltvedtak om spesialundervisning blei fatta i samsvar med krav i regelverket.
- I den same saka (sjå punktet over) blir det opplyst at eleven har fått spesialundervisning sjølv om det ikkje er fatta enkeltvedtak om dette. I IOP går det fram at delar av spesialundervisninga blir gitt som eineundervisning. Revisjonen vil presisere at det er i strid med opplæringslova å gi ein elev eineundervisning utan at det er fatta enkeltvedtak som gir skulen ein heimel for å ta eleven ut av klassen. Vidare er det krav om at ein IOP skal byggje på eit enkeltvedtak om spesialundervisning. Utdanningsdirektoratet viser i rettleiaren om spesialundervisning til at skulen ikkje kan begynne å nytte ein IOP før det føreligg eit vedtak om spesialundervisning, og at «Det er i strid med opplæringsloven å gi elever tilrettelagt opplæring eller avvik fra Læreplanverket utover det som følger av kravet om tilpasset opplæring utan at det er fattet et enkeltvedtak.»<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Utdanningsdirektoratet: Veilederen Spesialundervisning. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017. Avsnitt 8.1.

- Det er ikkje tilfredsstillande at det i ei av dei kontrollerte sakene går fram at eleven bør ha avvik frå kompetansemåla i fleire fag, utan at dette går fram av enkeltvedtaket om spesialundervisning. I IOP-en i den aktuelle saka blir det stadfesta at eleven har avvik frå kompetansemål i samsvar med tilrådinga frå PPT. Utdanningsdirektoratet presiserer i rettleiaren om spesialundervisning at dersom det ikkje går fram av enkeltvedtaket at eleven skal ha avvik frå Læreplanverket for Kunnskapsløftet, kan heller ikkje dette fastsettast i IOP. Revisjonen vil presisere at avvik frå kompetansemål skal vere basert på den sakkunnige vurderinga, og fastsettast i enkeltvedtaket om spesialundervisning.
- I stikkprøvegjenomgangen er det eitt døme på eit brev som kan seiast å heilt eller delvis oppfylle krava til eit førebels svar etter fvl. § 11a. I øvrige kontrollerte saker er det ikkje sendt førebels svar, til tross for at ingen av dei kontrollerte sakene har blitt avgjort innan ein månad etter at PP-tenesta mottok tilvisinga. Kommunen sin praksis på dette området er ikkje i samsvar med forvaltningslova §11a om førebels svar. Utanningsdirektoratet presiserer i rettleiaren om spesialundervisning at PPT skal gi melding til *skulen* dersom sakshandsamingstida blir lengre enn ein månad, og at det er *skulen* sitt ansvar å sende førebels svar til foreldre/elev.
- Når det gjeld sakshandsamingstida, meiner revisjonen at tida det tar å utarbeide sakkunnige vurderingar til dels framstår som urimeleg. Det er ikkje tilfredsstillande at det går fram at ei sak som har blitt tilvist PPT dagen før avtalen med Vaksdal PPT opphøyrd, ikkje har blitt vurdert før eit halvt år seinare. I tillegg viser stikkprøvekontrollen at det i eitt tilfelle har gått 22 månader frå tilvising til sakkunnig vurdering føreligg. Også i fleire av sakene som blei tilvist umiddelbart ved oppretting av ny PP-teneste i Samnanger, har det slik revisjonen ser det tatt uførehaldsmessig lang tid å få utarbeidd sakkunnig vurdering. Dette er etter revisjonen si vurdering ikkje tilfredsstillande. Utdanningsdirektoratet presiserer i rettleiaren om spesialundervisning at verken økonomiske eller kapasitetsmessige årsakar til at elevar ikkje blir utreda, er gyldig grunn for at det tar lang tid å utarbeide ei sakkunnig vurdering. Det er skuleeigar sitt ansvar å sørge for at elevane sine rettar blir oppfylte, under dette at det innan rimeleg tid blir gjort ei sakkunnig vurdering og at saksbehandlinga er forsvarleg.
- Revisjonen stiller spørsmål ved at seks av ni tilvisingar til PPT Samnanger for skuleåret 2018/19 blei gjort i juni 2018, same månad som PPT Samnanger blei oppretta. Fem av dei seks har 1. juni som tilvisingsdato, med andre ord same dato som ny PP-teneste blei oppretta. Dette indikerer etter revisjonen si vurdering at tilvisingar har blitt samla opp i påvente av ny PP-teneste, og at det ikkje har vore høve til å tilvise elevar fortløpande til PPT for å få ei sakkunnig vurdering av eleven sitt eventuelle behov for spesialundervisning. Dette samsvarer med informasjonen revisjonen har motteke, om at det ikkje blei tatt inn nye saker i PP-tenesta mellom 31. desember 2017 og 1. juni 2018. Igjen vil revisjonen vise til at eleven sin rett til spesialundervisning ikkje skal trenerast på grunn av lang saksbehandlingstid hos PP-tenesta, jf. rettleiar om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet. Det er skuleeigar sitt ansvar å sørge for at elevane sine rettar blir oppfylte. Dette ansvaret har skuleeigar etter revisjonen si vurdering ikkje ivareteke på tilfredsstillande vis i den aktuelle perioden fram til 1. juni 2018.
- Det er etter revisjonen sin vurdering ikkje tilfredsstillande at det ikkje alltid blir fatta vedtak om avslag i tilfelle der sakkunnig vurdering konkluderer med at eleven ikkje har behov for spesialundervisning. Dette er ikkje i samsvar med krav til enkeltvedtak etter forvaltningslova. Manglande enkeltvedtak om avslag på rett til spesialundervisning svekkar elevane sin rettstryggleik, ved at det ikkje blir gitt ein formell klageåtgang. Kommunen må sikre at det alltid blir fatta enkeltvedtak når det er gjort ei sakkunnig vurdering, anten konklusjonen er at eleven har rett til spesialundervisning eller ikkje. Revisjonen merkar seg at det blir opplyst at praksis ved skulane er endra frå førre skuleår, og at det no blir fatta vedtak i alle tilfelle der det er utarbeidd ei sakkunnig vurdering. Dette ligg også i utkastet til rutinar som er utarbeidd av PPT.
- Fleire av enkeltvedtaka om spesialundervisning som er gjennomgått er etter revisjonen si vurdering mangelfulle. I alle vedtaka blir det vist til sakkunnig vurdering, og tekst frå sakkunnig vurdering er til dels tatt inn i enkeltvedtaka. For at vedtaket gjennom å vise til den sakkunnige vurderinga skal oppfylle krav i regelverket, er det ein føresetnad at den sakkunnige vurderinga oppfyller alle krav

til innhald, og er tilstrekkeleg tydeleg og detaljert både når det gjeld innhaldet i spesialundervisninga, organiseringa av spesialundervisninga og grunngjeving. Ingen av dei sakkunnige vurderingane omtalar kva kompetanse undervisningspersonalet må ha for å sikre at eleven får eit forsvarleg opplæringstilbod. Kompetanse er dermed ikkje omtala i enkeltvedtaka, og det er revisjonen si vurdering at dette medfører at det ikkje går tilstrekkeleg tydeleg fram kva det er fatta vedtak om. Verken vedtak eller sakkunnig vurdering oppfyller krav i regelverket på dette punktet. Utdanningsdirektoratet presiserer i rettleiar om spesialundervisning at enkeltvedtaket skal innehalde informasjon om kva kompetanse som er naudsynt for å gi eleven eit forsvarleg opplæringstilbod. Manglande skildring av kva kompetanse personalet må ha, svekkar eleven sin rettstryggleik ved at skulen får stor fridom til å organisere opplæringa rundt eleven med personale med ulik kompetanse.

- Når det gjeld organisering av spesialundervisninga, viser revisjonen til punktet over. I dei fleste vedtaka er det skildringa av organiseringa av spesialundervisninga i den sakkunnige vurderingane som blir lagt til grunn for enkeltvedtaket. I dei sakkunnige vurderingane blir organisering omtala, men det er til dels mogleg å velje mellom fleire alternativ, og tilrådinga gir skulen stor valfridom til for eksempel å organisere spesialundervisninga som «ein-til-ein-undervisning, i lita gruppe eller inne i klassa». Det er revisjonen si vurdering at verken dei sakkunnige vurderingane eller vedtaka er tilstrekkeleg tydelege når det gjeld korleis spesialundervisninga skal organiserast. Dei generelle skildringane gir for stor grad av fleksibilitet, og dermed også for liten grad av individualisering. Revisjonen viser i den samanheng til forarbeida til opplæringslova, der det går fram at vedtaket om spesialundervisning må vere så klart og fullstendig at det ikkje er tvil om kva opplæringstilbod eleven skal ha.<sup>60</sup> Det er mogleg å klage på enkeltvedtaket, og når det ikkje går klart og tydeleg fram kva det er fatta vedtak om, blir eleven sin rettstryggleik svekka.

Basert på dei manglane revisjonen har avdekkja både i rutinar og malar (sjå kapittel 5.3.2) og i den faktiske saksbehandlinga, finn revisjonen grunn til å stille spørsmål ved om skuleeigar i tilstrekkeleg grad har sikra at delegering av mynde til å fatte enkeltvedtak er forsvarleg. For at delegeringa skal vere forsvarleg, må skuleeigar sikre at den som har fått delegert mynde til seg, har naudsynt kompetanse til å fatte enkeltvedtak. I Utdanningsdirektoratet si oppsummering av nasjonale tilsyn på opplæringsområdet i 2016 går det mellom anna fram at: «*et fellestrekk i funnene på barnehage- og opplæringsområdet i 2016 gjelder kommunenes forvaltningskompetanse og deres kompetanse til å fatte enkeltvedtak med riktig innhold. Rettssikkerheten til barn og unge blir svekket når grunnleggende krav til saksbehandling for enkeltvedtak ikke blir fulgt.*»<sup>61</sup> Det er revisjonen si vurdering at dette er ei utfordring også i Samnanger kommune, som det er viktig at skuleeigar følgjer tett opp i tida framover.

<sup>60</sup> Revisjonen vil her også vise til tilsyn gjennomført av Fylkesmannen i Oslo og Akershus, der krav til innhaldet i enkeltvedtak og sakkunnige vurderingar er drøfta. Sjå: Fylkesmannen i Oslo og Akershus: Tilsynsrapport. Forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging. Bærum kommune, Eikeli Skole. 7. mars 2018.

<sup>61</sup> <https://www.udir.no/globalassets/filer/regelverk/tilsyn/tilsynsrapport-2016.pdf>



## 6. Gjennomføring av spesialundervisning

### 6.1 Problemstilling

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

#### **Blir gjennomføring av spesialundervisning planlagt og følgt opp på ein føremålstenleg måte og i samsvar med krav i regelverket?**

Under dette:

- Har kommunen og skulane tilgang på naudsynt kompetanse for å følgje opp anbefalingar i sakkunnig vurdering og ev. kompetansekrav i enkeltvedtak?
- Blir det utarbeidd individuell opplæringsplan (IOP) for alle elevar som har enkeltvedtak om spesialundervisning?
- Er det etablert system for å sikre at spesialundervisning blir gjennomført i samsvar med det som går fram av enkeltvedtaket?
- Blir det årleg utarbeidd ei skriftleg oversikt over og vurdering av den spesialundervisninga som har blitt gitt til kvar einskild elev som har enkeltvedtak om spesialundervisning?

### 6.2 Revisjonskriterium

Når det blir fatta vedtak om spesialundervisning, gir enkeltvedtaket eleven rett til den opplæringa som er skildra i enkeltvedtaket. I opplæringslova § 5-5 første ledd går det fram at det for elev som får spesialundervisning, skal utarbeidast individuell opplæringsplan (IOP). Planen skal vise mål for og innhaldet i opplæringa og korleis ho skal drivast.

I rettleiar om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet er det presisert at den individuelle opplæringsplanen skal bygge på enkeltvedtaket om spesialundervisning, og ikkje kan innehalde nye eller andre rettar for eleven enn dei som kjem fram av enkeltvedtaket. Det er også presisert i rettleiaren at skulen ikkje kan ta i bruk ein IOP overfor ein elev før det er fatta eit enkeltvedtak som gir eleven rett til spesialundervisning.<sup>62</sup> Dette har samanheng med at det er i strid med opplæringslova å gi elevar tilrettelagt opplæring eller avvik frå Læreplanverket utover det som følgjer av kravet om tilpassa opplæring, utan at det er fatta eit enkeltvedtak der slik tilrettelegging og eventuelle avvik er skildra. IOPen skal utarbeidast så snart som mogleg når enkeltvedtaket er fatta, og det må vere samsvar i varigheita mellom enkeltvedtaket og IOP. Eventuelle justeringar i IOP må vere innanfor rammene i enkeltvedtaket, elles må det fattast eit nytt vedtak.

Når det gjeld personalet som skal gjennomføre spesialundervisninga, gjeld i utgangspunktet dei same krava til lærarkompetanse som for den ordinære opplæringa. Kompetansekrava går fram av opplæringslova §§ 10-1 og 10-2. I rettleiaren om spesialundervisning går det fram at skuleeigaren, i tillegg til dei formelle kompetansekrava, har ansvaret for at spesialundervisninga bidrar til at eleven får eit forsvarleg utbyte av opplæringa. Det er høve til å gjere nokre unntak frå dei formelle krava, noko som i så fall må fastsettast tydeleg i enkeltvedtaket om spesialundervisning. Dette kan til dømes dreie seg om bruk av logoped for å utføre delar av spesialundervisninga. Personar som ikkje er tilsett i ei undervisningsstilling må likevel motta naudsynt rettleiing for å hjelpe til i undervisninga. Dette inneber mellom anna at skulen ikkje kan nytte ein assistent som lærar. Vidare går følgjande fram av rettleiaren om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet: «Det skal fremkomme uttrykkelig av enkeltvedtaket til eleven om tilbudet omfatter assistent. Det må vere foretatt en konkret vurdering av bruk av assistent, og om omfanget av dette vil vere et forsvarlig og adekvat tiltak.» Vedtaket skal bygge på den sakkunnige vurderinga. I rettleiaren står

<sup>62</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Publisert juni 2014. Sist endra 6.3. 2017. Kapittel 8.1. Individuell opplæringsplan. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/spesialundervisning/Spesialundervisning/>



det vidare at PPT i den sakkunnige vurderinga skal uttale seg om kva for ei opplæring som vil gi eit forsvarleg opplæringstilbod. I den samanheng vil den organisatoriske gjennomføringa vere viktig, og då bør det også omtalast dersom assistent kan brukast til delar av opplæringa.

Krav til årleg gjennomgang og vurdering av spesialundervisninga eleven har fått går fram av opplæringslova § 5-5 andre ledd:

Skolen skal ein gong i året utarbeide skriftleg oversikt over den opplæringa eleven har fått, og ei vurdering av utviklinga til eleven. Utviklinga til eleven skal vurderast ut frå måla som er sette i den individuelle opplæringsplanen til eleven. Skolen sender oversikta og vurderinga til eleven eller til foreldra til eleven og til kommunen eller fylkeskommunen.

Eleven si utvikling skal målast ut frå dei måla som er sett i eleven sin IOP. I rettleiaren frå UDIR blir det peika på ei rekkje problemstillingar skulen bør tenkje gjennom i samband med utarbeidinga av årsrapporten. Mellom anna om måla framleis er relevante, om det er behov for justeringar i organisering og arbeidsmåtar, om det framleis er behov for spesialundervisning, og korleis det vidare arbeidet bør leggjast opp.<sup>63</sup>

### 6.3 Tilgang på naudsynt kompetanse for å gjennomføre spesialundervisning

#### 6.3.1 Datagrunnlag

I intervju med rektorane i kommunen blir det opplyst om at kompetansen på skulane stort sett blir oppfatta som god nok, men at det ikkje alltid er pedagogar med vidareutdanning som gjennomfører spesialundervisning på skulane. Som det går fram av kapittel 5, går det ikkje fram verken av dei sakkunnige vurderingane eller enkeltvedtaka om spesialundervisning kva kompetanse den som skal gjennomføre spesialundervisninga skal ha. Rektor ved ungdomsskulen meiner at det ikkje vil vere mogleg å gjennomføre spesialundervisninga i praksis dersom dei sakkunnige vurderingane legg føringar på kva type kompetanse som skal brukast i gjennomføringa av spesialundervisninga. Det blir opplyst at skulen les ut av den sakkunnige vurderinga om det er krav om at det må vere ein pedagog eller om det kan vere ein assistent som gjennomfører spesialundervisninga.

I intervju med spesialpedagogisk koordinator og rektor på barneskulen går det fram at det i hovudsak blir nytta pedagogar med spesialpedagogisk utdanning til spesialundervisninga på skulen. Samtidig blir det frå lærarar ved skulen peika på at det i praksis ofte er kontaktlærer som rettleiar dei som gjennomfører spesialundervisninga, og ikkje motsett. Frå lærarane blir det kommentert at dei meiner at den som er ansvarleg for gjennomføring av spesialundervisninga i større grad burde ha ansvar for rettleiinga.

I brev til revisjonen opplyser rektor ved ungdomsskulen at skulen har fleire ulike faglærer som gjennomfører spesialundervisning, utan å ha formell kompetanse innanfor spesialpedagogikk. Skulen brukar pedagogar i norsk, engelsk og matematikk og assistentar i arbeidslivstrening og praktisk hjelp og tilrettelegging<sup>64</sup>. Lærarar ved ungdomsskulen kommenterer i intervju at det ofte er faglærer eller kontaktlærer som gjennomfører spesialundervisninga. Frå rektor blir det opplyst om at det har blitt utlyst stilling med ynskje om kompetanse innanfor spesialpedagogikk, men at søkjarane ikkje har hatt både spesialpedagogikk og utdanning i dei faga skulen hadde behov for.

Det går fram av GSI-tala for skuleåret 2018/19 at det ved begge skulane i Samnanger kommune var elevar som fekk tildelt timar med assistent gjennom enkeltvedtaket om spesialundervisning. På ein av skulane gjeld dette om lag 75 prosent av alle elevane med spesialundervisning, medan om lag 65 prosent av elevane med spesialundervisning ved den andre skulen har timar med assistent. Nesten alle desse elevane

<sup>63</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Publisert juni 2014. Sist endra 6.3. 2017. Kapittel 9.1. Årsrapport. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/spesialundervisning/Spesialundervisning/>

<sup>64</sup> Samnanger kommune. *Forvaltningsrevisjon – tilpassa opplæring og spesialundervisning*. Sendt til revisjonen 19.03.2019.

fekk tildelt minst 271 timar i året med assistent.<sup>65</sup> Når ein samanliknar tala med GSI-tal frå heile landet går det fram at 46 prosent av alle elevane i Noreg med spesialundervisning får tildelt timar med assistent. I samband med verifisering av datagrunnlaget i forvaltningsrevisjonsrapporten får revisjonen opplyst at den omfattande assistentbruken som går fram av GSI-tala for Samnanger kommune, skuldast feilrapportering frå kommunen si side. Det blir opplyst at kommunen i samband med rapporteringa ikkje har skilt mellom assistentbruk som del av spesialundervisninga og anna bruk av assistentar. Mellom anna blir det peika på at skulane nyttar assistentar i tilknytning til ein fast tilsynstime på grunn av at skulebussane ikkje går før ei stund etter at skuledagen er slutt, og at også denne assistentbruken har blitt inkludert i rapporteringa. Det blir kommentert at kommunen nyleg har blitt klar over feilrapporteringa, og at det blir arbeidd med å rette opp i dette i førekant av årets GSI-rapportering.

### 6.3.2 Vurdering

Som det går fram av kapittel 5 i rapporten, gir sakkunnige vurderingar og enkeltvedtak om spesialundervisning som blir fatta ved skulane i Samnanger kommune, i liten grad føringar for kva kompetanse som er naudsynt for at eleven skal få eit forsvarleg opplæringstilbod. Dette meiner revisjonen, som påpeika i kapittel 5.4.2, er ein mangel ved både dei sakkunnige vurderingane og enkeltvedtaka. Basert på dei manglande føringane gjennom sakkunnige vurderingar og enkeltvedtak, kan revisjonen vanskeleg vurdere om Samnanger kommune har tilgang på tilstrekkeleg kompetanse til å gjennomføre den opplæringa elevane har rett på ifølgje enkeltvedtak.

Når det gjeld bruk av assistentar i samband med spesialundervisninga, medfører feila i GSI-rapporteringa at det ikkje føreligg samla informasjon om denne assistentbruken. Revisjonen har dermed ikkje grunnlag for å uttale seg om i kva grad assistentbruken til dømes er over eller under det nasjonale snittet. Revisjonen vil uansett presisere viktigheita av at kommunen sikrar at assistent berre blir nytta i dei tilfella og i det omfang dette går spesifikt fram av enkeltvedtaket. Dette er sentralt for å sikre at elevane får eit forsvarleg opplæringstilbod.

Revisjonen vil også presisere viktigheita av at kommunen sikrar at det føreligg tilstrekkelige system for kvalitetssikring av GSI-rapporteringa, slik at feil i rapporteringa blir minimert. Dette er viktig for å sikre tilstrekkeleg kvalitet i GSI-tala, som mellom anna blir nytta som styringsinformasjon på nasjonalt nivå.

## 6.4 Arbeidet med individuell opplæringsplan (IOP)

### 6.4.1 Datagrunnlag

Grunnskulane i Samnanger nyttar på revisjonstidspunktet same mal for utarbeiding av IOP.<sup>66 67</sup> Malen som blir nytta på ungdomskulen inneheld likevel i større grad rettleiing til dei som skal fylle den ut, enn malen på barneskulen. Malen består av felt der ein skal fylle ut opplysningar om eleven, som namn, skule, årstrinn og fødselsdato. Vidare skal ein skrive ei kort oppsummering av innhaldet i enkeltvedtaket. Deretter følgjer tre opne boksar, der ein skal fylle ut «fag/område der eleven har spesialundervisning», «organisering i det enkelte fag/område» og «omfang i det enkelte fag/område».

I forslag til «spesialpedagogiske rutinar i Samnanger kommune», utarbeida av PPT Samnanger, er det ikkje lagt inn ein mal for IOP. Revisjonen får i intervju informasjon om dette skuldast at PPT ynskjer at skulane sjølve skal komme med forslag til korleis dei ynskjer at malen for IOPane skal sjå ut fordi dette først og fremst er eit arbeidsverktøy for dei tilsette på skulane. I utkastet til rutinar er det kortfatta vist til at det skal utarbeidast IOP, og at PPT kan rettleie i prosessen om ønskjeleg. Det går fram at planen skal vise mål for og innhaldet i spesialundervisninga, og korleis den skal drivast. Krava er ikkje nærare utdjupa.

I intervju med rektorane og dei spesialpedagogiske koordinatorane på begge skulane går det fram at det er dei spesialpedagogiske koordinatorane på kvar skule som har ansvar for å sikre av alle elevane på skulane får utarbeida IOP. Vidare i intervju går det fram at det på begge skulane er praksis at kvar faglærer

<sup>65</sup> I GSI er det skilt mellom følgjande fire kategoriar: 1-75 timar med assistent per år, 76-190 timar med assistent per år, 191-270 timar med assistent per år, 271 timar eller meir med assistent per år.

<sup>66</sup> Samnanger barneskule «individuell opplæringsplan». Mal. Sendt til revisjon 19.03.2019

<sup>67</sup> Samnanger ungdomskule «individuell opplæringsplan». Mal. Sendt til revisjonen 19.03.2019

skriv den delen av IOPen som gjeld deira fag, før det blir samordna av spesialpedagogisk koordinator. Ut over dette er arbeidet med utarbeiding av IOP noko ulikt organisert på dei to skulane.

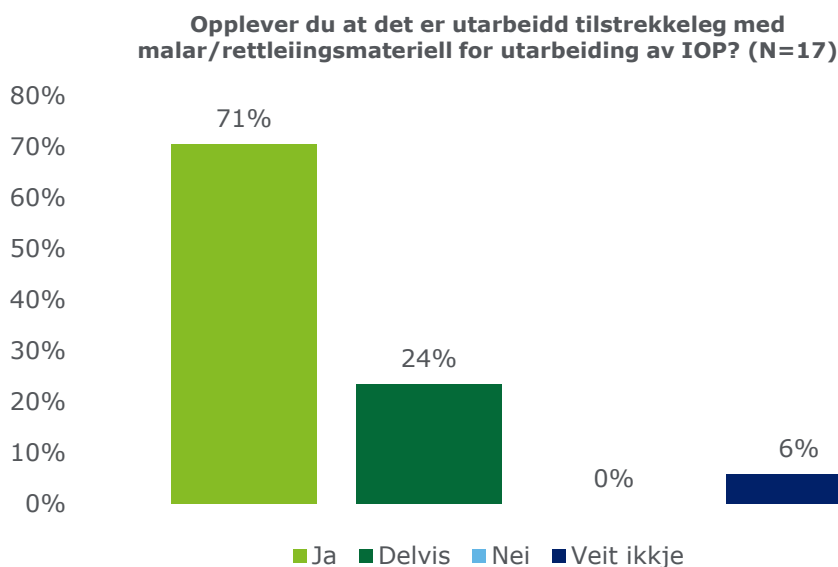
På ungdomskulen har spesialpedagogisk koordinator ei liste over alle elevar som har vedtak om spesialundervisning, der det blir følgt opp at det blir utarbeidd IOP for alle. Det er likevel faglærer for faget der det er vedtak om spesialundervisning som fyller ut IOPen for sitt fag etter rettleiing frå spesialpedagogisk koordinator. Revisjonen får forklart at det er faglærarane som gjennomfører spesialundervisninga. På Samnanger ungdomskule set ein inn to lærarar i dei timane der ein elev skal ha spesialundervisning. Då deler ein klassa i to grupper. Desse gruppene kan vere like store eller eleven med spesialundervisning er ein del av ei mindre gruppe. Dei to lærarane vil då samarbeide om spesialundervisninga og vil derfor òg saman fyller ut IOPen. Det er den spesialpedagogiske koordinatoren som samanfattar IOPen til slutt og som har det overordna ansvaret for prosessen. Det blir kommentert at elevar på ungdomsskulen ofte sjølv ønskjer å få spesialundervisninga inne i klassen, heller enn å bli tatt ut i små grupper eller individuelt. Elevane kan tidvis oppleve det som stigmatiserande å bli tatt ut av klassen.

På barneskulen er det den eller dei som gjennomfører spesialundervisninga og spesialpedagogisk koordinator som saman utformar IOPane. Kontaktlærer har på førehand sendt inn sin læringsplan for semesteret til dei som har ansvar for spesialundervisninga. Kontaktlærer skal signere på IOPen og får høve til å gjere endringar før endeleg signering.

Stikkprøvekontrollen som blei gjennomført viser at det er utarbeidd IOP i alle dei kontrollerte sakene der eleven hadde enkeltvedtak om spesialundervisning skuleåret 2018/19. I alle tilfella er malen for IOP nytta.

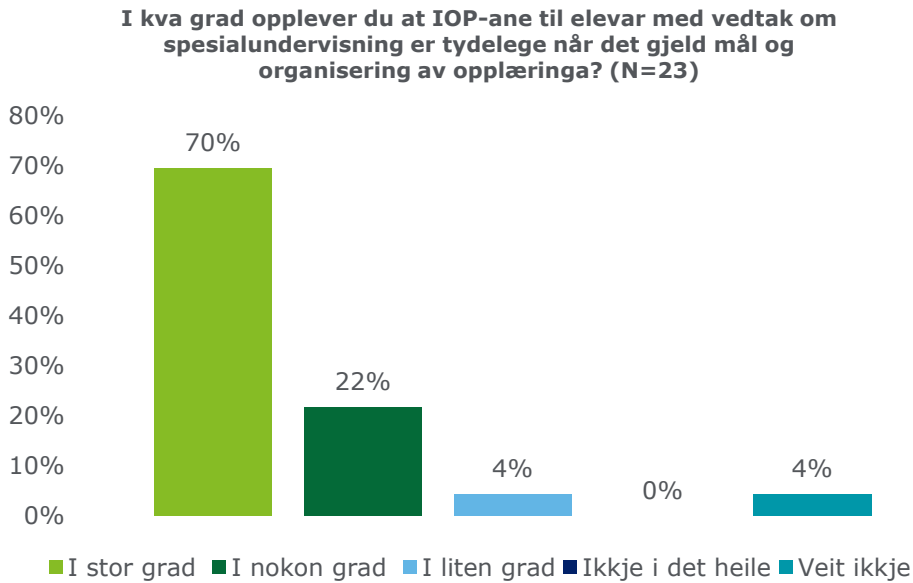
I spørjeundersøkinga fekk dei lærarane som svarte at dei hadde vore med å utarbeide ein IOP, spørsmål om dei opplevde at det er utarbeidd tilstrekkeleg med malar/rettleiingsmateriell for utarbeiding av IOP. Som figuren under viser, var det ingen som svarte *nei* på dette spørsmålet. 71 prosent svarte *ja* og 24 prosent svarte *delvis*.

Figur 17 Malar og rettleiingsmateriell for utarbeiding av IOP



I intervju med lærarane går det fram at ei utfordring med utarbeidinga av IOPane kan vere å gjere måla i planen målbare og konkrete nok. I spørjeundersøkinga går det fram at 70 prosent av lærarane som har svart på undersøkinga opplever at IOPane til elevar med vedtak om spesialundervisning *i stor grad* er tydelege når det gjeld mål og organisering av opplæringa. 22 prosent svarar *i nokon grad* på same spørsmål. Fire prosent (éin respondent) opplever *i liten grad* at IOPane er tydelege når det gjeld mål og organisering av opplæringa og fire prosent av lærarane (éin respondent) svarte at dei ikkje veit. Sjå figuren under.

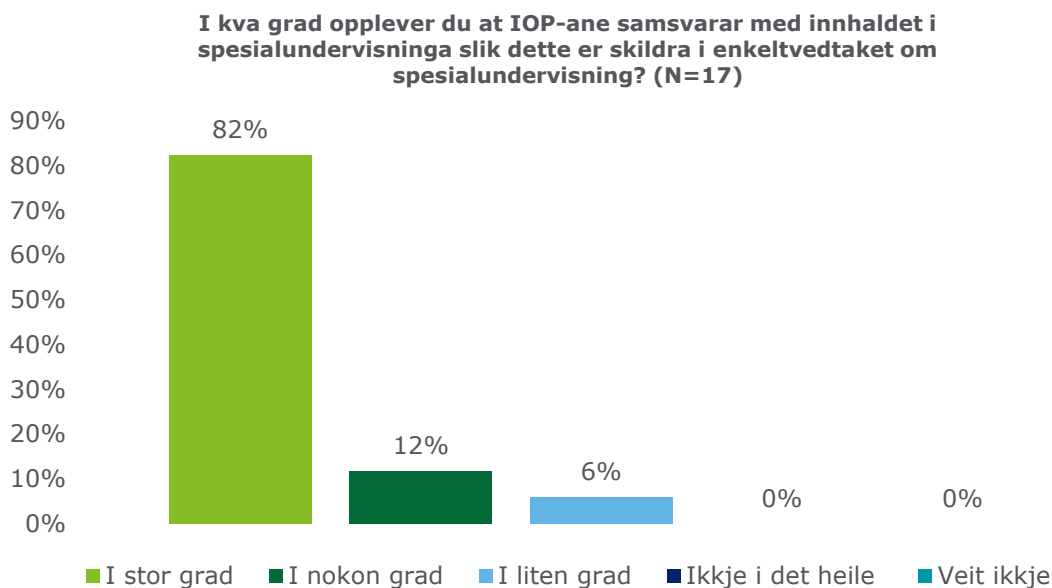
Figur 18 Innhaldet i IOPar



Som det går fram av kapittel 5.4, viser stikkprøvekontrollen at det varierer kor detaljert organiseringa av spesialundervisninga er skildra i sakkunnig vurdering og enkeltvedtak. I IOPane som inngår i stikkprøvekontrollen er det døme på at organiseringa av spesialundervisninga er konkret skildra. Det er likevel også fleire saker der det av IOPen går fram at spesialundervisninga skal gis i lita gruppe, einetimar og i klassen, utan at det er nærare skildra kor mange av timane som skal ha kva organisering, og i kva fag.

I spørjeundersøkinga fekk lærarane spørsmål om i kva grad dei opplever at IOPane samsvarer med innhaldet i spesialundervisninga slik som dette er skildra i enkeltvedtaket om spesialundervisning. Som figuren under viser, svarar 82 prosent av lærarane at dei i stor grad opplever at IOPane samsvarer med innhaldet i spesialundervisninga slike dette er skildra i enkeltvedtaket.

Figur 19 Samsvar mellom enkeltvedtak og IOP



Stikkprøvekontrollen stadfestar i hovudsak samsvar mellom IOP og enkeltvedtak i dei sakene der eleven gjennom enkeltvedtak har fått innvilga rett til spesialundervisning. Dette gjeld for to av stikkprøvene. I tillegg kjem det gjennom stikkprøvekontrollen fram at IOP i eitt tilfelle er utarbeidd om lag fire månader før vedtak om spesialundervisning blei fatta (sjå også kapittel 5.4.1 for nærare omtale av denne saka). I same sak går det fram av IOPen at eleven får spesialundervisning organisert som einetimar, i lita gruppe og i klassen, men det er ikkje vist til kor mange av timane som skal gjennomførast som høvesvis einetimar, i gruppe eller i klassen.

Det har i begge sakene der IOP har blitt utarbeidd etter at vedtak er fatta, gått om lag 14 dagar frå vedtaket om spesialundervisning er fatta til IOP er datert. Det er i desse sakene ikkje funne avvik frå vedtak når det gjeld timetal og fag, men det varierer kor tydeleg gjennomføringa av spesialundervisninga er skildra i IOP (jf. omtale av organiseringa av spesialundervisninga som er skildra over).

I ein av IOPane i sakene revisjonen har kontrollert blir det vist til at eleven skal ha avvik frå kompetansemåla i fleire fag, og det blir i den samanheng vist til tilråding i sakkunnig vurdering frå PPT. Avvika frå kompetansemåla er ikkje omtala i enkeltvedtaket om spesialundervisning.

#### 6.4.2 Vurdering

Undersøkinga viser at det blir utarbeidd IOP for alle elevar som har vedtak om spesialundervisning. Skulane har også etablert rutinar som skildrar ansvarsfordelinga i samband med utarbeiding av IOP, og revisjonen meiner det er positivt at kvar av skulane har ein person med særskild ansvar for å sjå til at IOPar blir utarbeidd og ved behov rettleie lærarane i dette arbeidet. Revisjonen merker seg at mykje ansvar for utarbeiding av IOP synast å vere lagt til faglærarar, og vil presisere viktigheita av at dei som arbeider med eleven deltar i utarbeidinga av IOPen.

Revisjonen vil også presisere at IOP skal utarbeidast med bakgrunn i eit enkeltvedtak, og at det er i strid med opplæringslova å ta i bruk ein IOP før det føreligg eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning. Revisjonen viser i den samanheng til vår vurdering i kapittel 5.4.2 i rapporten. Vidare vil revisjonen gjere merksam på at Utdanningsdirektoratet i rettleiaren om spesialundervisning påpeikar at «Dersom skolen har et to-lærersystem hvor spesialundervisningen blir fulgt opp av en ekstra lærer i klassen, må dette vises i enkeltvedtaket», og det går fram at bruk av eine-undervisning til elevar som ikkje har enkeltvedtak om dette, vil vere i strid med opplæringsloven.

I nokre tilfelle kan foreldra eller eleven sjølv ha synspunkt på kva organisering som vil vere den beste, og det kan vere tilfelle der det er elever som til dømes ikkje ønsker å bli tatt ut av klassen. Tilbodet om spesialundervisning skal ifølgje opplæringslova § 5-4 tredje ledd så langt råd er utformast i samarbeid med eleven og foreldra til eleven, og det skal leggjast stor vekt på deira synspunkt. Det er dermed viktig at det blir tatt omsyn til slike eventuelle ønskje frå eleven sjølv, men revisjonen vil presisere viktigheita av at det føreligg dokumentasjon på den dialogen som har vore med eleven sjølv og eleven sine foreldre, og kva vurderingar som har blitt gjort med bakgrunn i innspela.

Revisjonen til vise til kapittel 5 i rapporten, der det blir peikt på manglar knytt til utforminga av enkeltvedtak om spesialundervisning. Revisjonen merker seg at manglar knytt til enkeltvedtaka også gjer det vanskelig å utarbeide tydelege IOPar, og at arbeidet med å sikre gode og tydelege sakkunnige vurderingar, enkeltvedtak og IOPar må sjåast i samanheng. Revisjonen vil difor igjen presisere viktigheita av at organiseringa av spesialundervisninga går tydeleg fram av enkeltvedtaket, slik at det er mogleg å etterprøve om eleven får den spesialundervisninga eleven har rett på. Dette er viktig for å ivareta den enkelte elev sin rettstryggleik.

## 6.5 System for å sikre at spesialundervisning blir gjennomført i samsvar med enkeltvedtak

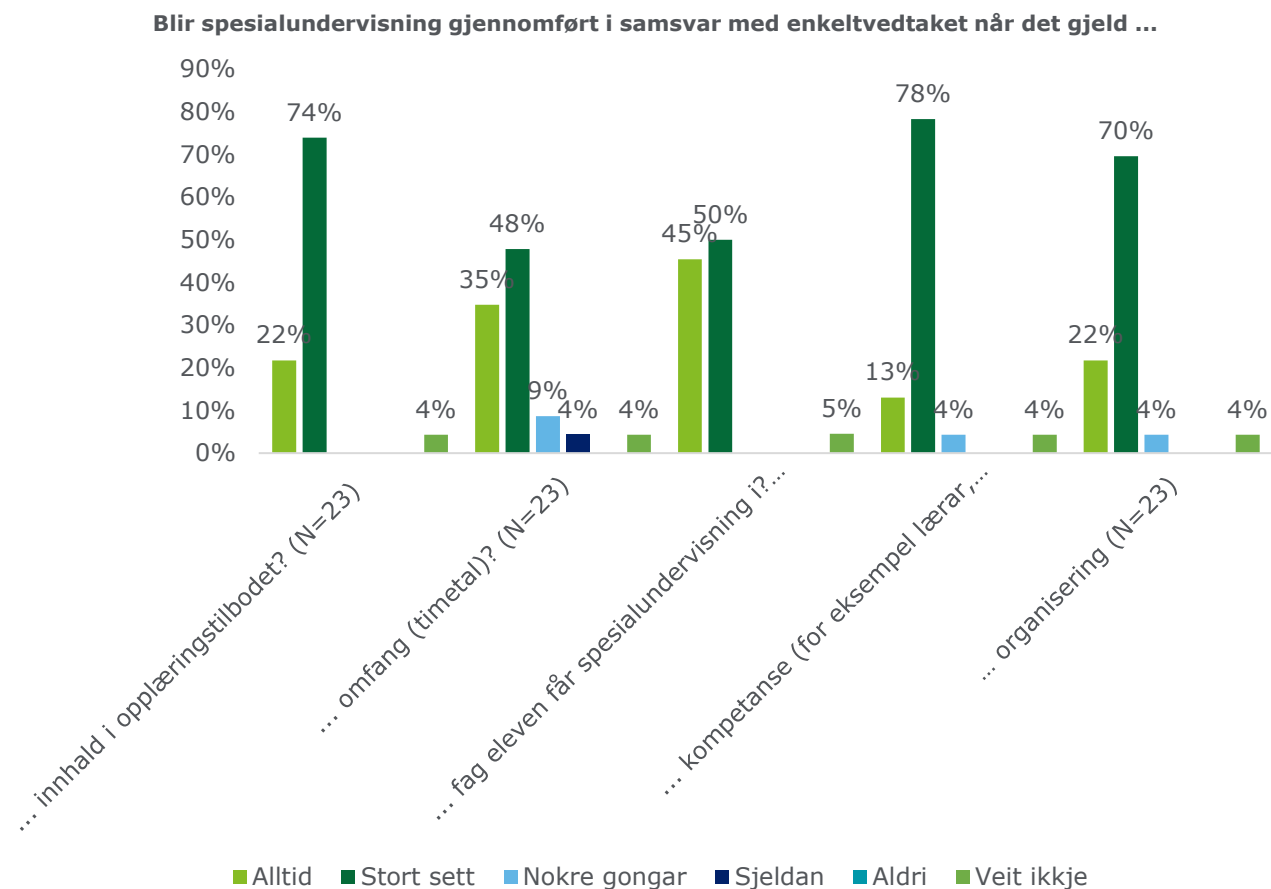
### 6.5.1 Datagrunnlag

I intervju blir det opplyst om at talet på timar spesialundervisning i enkeltvedtaket frå skulane alltid samsvarar med talet på timar anbefalt i den sakkunnige vurderinga til PPT.

I spørjeundersøkinga blei lærarane stilt ei rekkje spørsmål knytt til gjennomføringa av spesialundervisning ved skulane. Som det går fram av figuren under, svarer den største prosentdelen av lærarane som har svart på undersøkinga at det *stort sett* er samsvar mellom enkeltvedtak og gjennomføringa av spesialundervisninga. Kor stor prosentdel som svarer *alltid* og *stort sett* på dei ulike delspørsmåla, varierer likevel ein del. Når det gjeld kompetansen til personalet som utfører spesialundervisninga, er det berre 13 prosent av lærarane som svarer at det *alltid* er samsvar mellom enkeltvedtak og praksis, medan det er 22 prosent som svarer at det *alltid* er samsvar når det gjeld innhaldet i opplæringstilbodet og organiseringa.

Den detaljerte svarfordelinga går fram av figuren under.

Figur 20 Gjennomføring av spesialundervisning

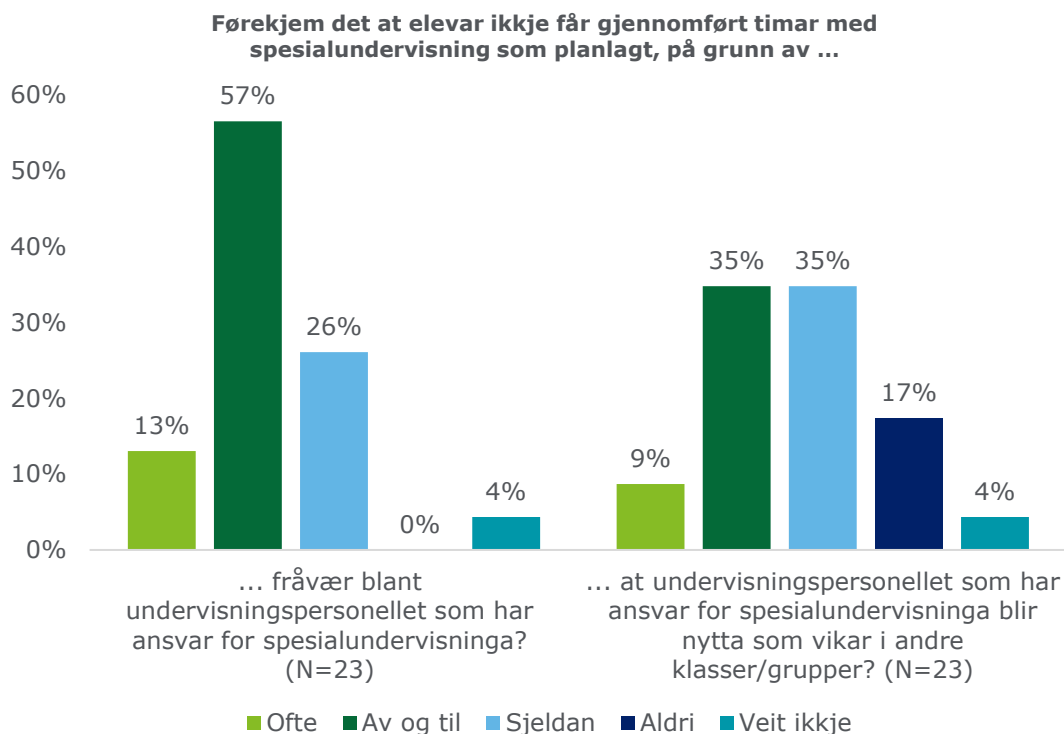


I intervju med rektorane på begge skulane i kommunen blir det opplyst at dersom den som er ansvarleg for spesialundervisninga blir sjukmeldt, så blir det sett inn ein vikar. I intervju med lærarane blir det samtidig opplyst om at dersom det blir sett inn ein vikar, er vedkommande ofte ufaglært. Vidare gir lærarane uttrykk for at spesialundervisning sjeldan blir gjennomført dersom ansvarleg person er sjuk, og at ein heller ikkje tek igjen «tapte» spesialundervisningstimar, noko som fører til sprik mellom det som står i elevmappa og det som faktisk blir gjennomført. I spørjeundersøkinga fekk lærarane i Samnanger spørsmål knytt til dette.

Som figuren under viser svarar over halvparten av lærarane som har svart på undersøkinga (57 prosent) at det førekjem *av og til* at elevar ikkje får gjennomført timar med spesialundervisning som planlagt på grunn av fråvær blant undervisningspersonalet som har ansvar for spesialundervisninga. Vidare er det tre personar (13 prosent) som har svart at det skjer *ofte* og seks personar (26 prosent) som har svart at det skjer *sjeldan*.

35 prosent av lærarane som har svart på undersøkinga, svarer at eleven *av og til* ikkje får gjennomført timar med spesialundervisning som planlagt på grunn av at undervisningspersonellet som har ansvar for spesialundervisninga bli nytta som vikar i andre klasser/grupper. Ein like stor prosentdel har svart at dette *sjeldan* skjer, medan ni prosent (to personar) svarer *ofte*. Detaljert svarfordeling går fram av figuren under.

Figur 21 Ikkje gjennomførte spesialundervisningstimar

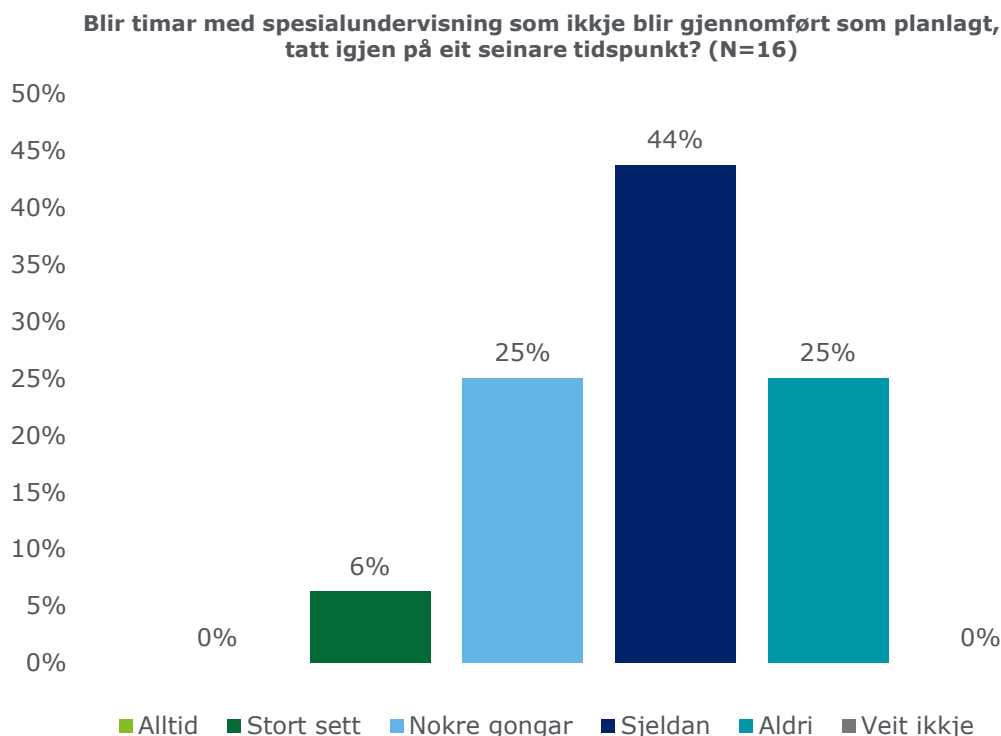


Dei som svarte *ofte* eller *av og til* på eit eller begge spørsmåla om elevar ikkje får gjennomført timar med spesialundervisning som planlagt (jf. figur 21), fekk òg oppfølgingsspørsmål knytt til om spesialundervisningstimar som ikkje blir gjennomført som planlagt, blir tatt igjen på eit seinare tidspunkt.

Som det går fram av figuren under, har flest respondentar (44 prosent) svart at desse timane *sjeldan* blir tatt igjen, medan 25 prosent (fire respondentar) har svart høvesvis at timane *nokre gongar* blir tatt igjen og at dei *aldri* blir tatt igjen. Ingen respondentar har svart at timane *alltid* blir tatt igjen.



Figur 22 Gjennomføring av tapte timar



### 6.5.1.1 Organisering av spesialundervisning ved skulane

Revisjonen har gjennom intervju fått opplyst at rektorane tilpassar timeplanen i byrjinga av kvart skuleår for å organisere spesialundervisninga på ein mest mogleg føremålstenleg måte. Dersom skulen ser at det er to elevar i ulike klasser som skal ha spesialundervisning i eit fag, prøver dei å legge det aktuelle faget i desse klassene samtidig, slik at desse elevane kan få spesialundervisning i gruppe saman. Alternativt blir to klasser delt i tre for å få mindre grupper, slik at alle er inkludert, men får tilpassa opplæring. Mykje av undervisninga på ungdomskulen opplysast å bli gjennomført i den ordinære klassen, men med eit tilpassa opplegg (sjå kapittel 6.4.1 for nærare omtale av organiseringa av spesialundervisninga på ungdomsskulen).

Revisjonen får vidare opplyst at dersom ein elev ikkje får spesialundervisning på ungdomskulen (til dømes grunna sjukdom hos pedagogen) deltek dei i den ordinære undervisninga i klassen, men skulen vil i desse tilfella sikre at eleven får utbytte av undervisninga. Eleven kan til dømes sjå ein film med klassen, men få andre spørsmål knytt til filmen etterpå. På denne måten unngår rektor i nokre tilfelle å måtte skaffe vikar for den som skulle ha gjennomført spesialundervisninga. Også på Samnanger barneskule blir spesialundervisninga sjeldan gjennomført som 1:1 undervisning. Dette er både på grunn av ressursmangel og at denne type undervisning blir fraråda av nyaste forskning, blir det opplyst.

I intervju med lærarane får revisjonen opplyst at fleire av lærarane opplever spesialundervisning som ein «salderingspost» for å fylle opp stillingane til dei tilsette. Vidare opplever lærarane det som utfordrande i skulekvardagen å vite kor mykje dei kan forvente av dei som har ansvaret for spesialundervisninga. I nokre tilfelle føler kontaktlærarane at dei må gjere ein uforholdsmessig stor del av førebuingssjober for spesialundervisninga, og at dette tar mykje tid.

### 6.5.2 Vurdering

Som det går fram tidlegare i rapporten, er enkeltvedtaka om spesialundervisning ikkje alltid tydelege om kva eleven har rett på når det gjeld organiseringa av spesialundervisninga og kompetansen til personalet som skal gjennomføre spesialundervisninga. Dette gjer det vanskeleg å etterprøve om eleven får det tilbodet han eller ho har rett på ifølgje enkeltvedtak. Generelle eller manglande skildringar av organisering

og kompetanse gir etter revisjonen si vurdering for stor grad av fleksibilitet i gjennomføringa. Vi vil i den samanheng vise til dømes til ein tilsynsrapport frå Fylkesmannen i Oslo og Akershus, der det blir vist til at Fylkesmannen meiner det er av «(...) vesentlig betydning for eleven om spesialundervisningen gis som enetimer eller for eksempel som oppfølging i full klasse.»<sup>68</sup> Når ikkje enkeltvedtaka er tydelege, er det etter revisjonen si vurdering ein risiko for at det ikkje alltid er ei individuell vurdering av eleven sine behov, og kva tilbod som vil sikre eleven eit forsvarleg opplæringstilbod, som ligg til grunn for vald organisering og undervisningspersonellet sin kompetanse. Som påpeikt tidlegare i rapporten er det enkeltvedtaket føresette kan klage på, og det er difor viktig at enkeltvedtaket er klart og tydeleg slik at det er mogleg å etterprøve om eleven får det opplæringstilbodet som eleven har rett på. Dette er sentralt for å sikre eleven sin rettstryggleik.

Når det gjeld timar spesialundervisning, går dette etter det revisjonen er kjent med alltid fram av enkeltvedtaket. I undersøkinga kjem det samtidig fram ulike oppfatningar om i kva grad gjennomført timetal samsvarer med vedteke timetal. Revisjonen vil presisere viktigheita av at elevar med vedtak om spesialundervisning får det talet timar eleven har rett på, og at kommunen har system for å sikre dette. Vidare vil revisjonen presisere viktigheita av at innhaldet i spesialundervisninga eleven får er forsvarleg og i samsvar med enkeltvedtaket. Spesialundervisning er ein individuell rett, basert på ei sakkunnig vurdering og stadfesta gjennom eit enkeltvedtak. Det er ikkje tilfredsstillande dersom eleven ikkje får den opplæringa han eller ho har rett på, fordi skulen vel å ikkje hente inn vikar ved sjukdom. Utdanningsdirektoratet presiserer følgjande i rettleiaren om spesialundervisning: «Skolen skal planlegge og gjennomføre opplæringen til eleven slik at eleven får den spesialundervisningen han eller hun har krav på. Enkeltvedtak om spesialundervisning gir eleven en individuell rett til ekstra ressurs.» Vidare viser Utdanningsdirektoratet til at dersom eleven mister timar, skal dette takast igjen så langt det er pedagogisk forsvarleg. Opplæringstilbodet som eleven har rett på i medhald av enkeltvedtaket, er eit minstekrav for at eleven sitt opplæringstilbod skal vere forsvarleg. Dersom delar av dette tilbodet ikkje blir gjennomført, kan det medføre at opplæringa ikkje lengre er forsvarleg. Det er difor viktig at Samnanger kommune både sikrar at det går klart og tydeleg fram av enkeltvedtaket kva opplæring eleven har rett på, og at det er system for å sikre at opplæringa blir gitt i samsvar med enkeltvedtaket.

## 6.6 Årleg oversikt og vurdering av den spesialundervisning som har blitt gitt

### 6.6.1 Datagrunnlag

Samnanger kommune har ikkje utarbeidd ein felles mal for årsrapport for spesialundervisning. Dokumentasjonen som revisjonen har fått tilsendt viser at både barneskulen og ungdomsskulen har utarbeidd kvar sin mal. Malen for årsrapport på ungdomsskulen omfattar mellom anna eit felt der ein skal fylle inn oversikt over den opplæringa eleven har fått i norsk, engelsk, matematikk og evt. andre fag/område. Vidare følgjer eit felt for å vurdere eleven si utvikling i desse faga, både skriftleg og munnleg. Neste felt ber utfyllar om vurdering av arbeidsmetodar og organisering. Til slutt ber malen om at det må takast stilling til om skulen vurderer at eleven framleis har behov for spesialundervisning og om det er behov for ny tilvising til PP-tenesta for ny sakkunnig vurdering. Malen for årsrapport på barneskulen omfattar eit felt der ein skal fylle innhald, organisering og evaluering og eit felt der ein skal gi ei kort skildring av situasjonen. Her står det ein hjelpetekst som forklarar at ein skal skrive om sterke og svake sider med hovudvekt på det positive. Vidare står det eit tomt felt med overskrifta «konsekvensar».

Stikkprøvekontrollen omfatta i liten grad saker der eleven hadde hatt spesialundervisning i over eit år, og det skulle føreligge ein årsrapport. I den saka der dette var aktuelt, låg det føre årsrapport for eleven.

I intervju får revisjonen opplyst at på Samnanger barneskule er det i utgangspunktet kontaktlærarane og spesialpedagogane som fyller ut rapporten og som gjer ei vurdering av måloppnåinga til eleven, men at spesialpedagogisk koordinator er aktiv i å følgje opp dette. Det er ikkje utarbeidd rettleiing til malen, men det blir opplyst at alle som brukar den får hjelp etter behov. I intervju med lærarar og rektor på ungdomsskulen går det fram at faglærar skriv oppsummering for sitt fag. Spesialpedagogisk koordinator organiserer arbeidet og minner om frist for gjennomføring. PPT og heimen får kopi av årsrapporten. Rektor som einingsleiar får tilgang til årsrapporten, men ikkje sektorleiar i kommunen. Vidare går det fram at

<sup>68</sup> Fylkesmannen i Oslo og Akershus: Tilsynsrapport. Forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging. Bærum kommune. Eikeli skole. 7. mars 2018.

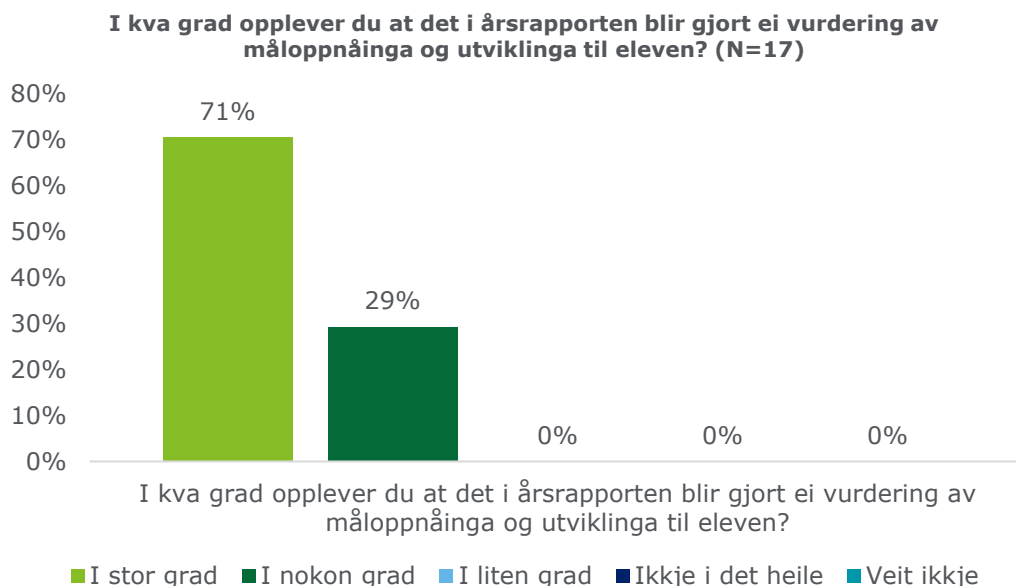
spesial-pedagogisk koordinator utarbeidar årsrapportar for dei munnlege faga med oversikt over kva tilpassingar som er gjort som til dømes bruk av lydbøker, munnlege prøver og tilpassa lekseplan. Dette gjeld elevar med vedtak om spesialundervisning, men òg andre med særskilte tilpassingar.

Vidare går det fram i intervju med PPT at ein har erfaring med at elevar har fått spesialundervisning i mange år utan at det er rutinar for å stoppe opp og vurdere om desse elevane framleis har behov for dette.

I spørjeundersøkinga fekk lærarane i Samnanger spørsmål knytt til om det blir utarbeidd ei årleg oversikt over og vurdering av den spesialundervisninga som har blitt gitt for elevar som har enkeltvedtak om spesialundervisning. 61 prosent svara *ja, alltid*, 17 prosent svara *stort sett* og 22 prosent svara at dei *ikkje veit*.

Vidare fekk lærarane spørsmål om i kva grad dei opplever at det er i årsrapporten blir gjort ei vurdering av måloppnåinga og utviklinga til eleven. Som figuren under viser opplever 71 prosent av lærarane at årsrapporten i *stor grad* blir gjort ei vurdering av måloppnåinga og utviklinga til eleven. 29 prosent opplever dette i *nokon grad*.

Figur 23 Vurdering av måloppnåing og utvikling



### 6.6.2 Vurdering

Undersøkinga viser at det årleg blir utarbeidd ei skriftleg oversikt og vurdering av den spesialundervisninga som har blitt gitt til kvar einskild elev som har enkeltvedtak om spesialundervisning. Revisjonen meiner det er viktig med tydelege retningslinjer, rutinar og malar, for å sikre eit godt arbeid med årsrapportane, og redusere risikoen for at arbeidet er personavhengig. Revisjonen vil i den samanheng kommentere at malen som er utarbeidd på ungdomsskulen i større grad inneheld tydelege føringar for kva informasjon årsrapporten skal innehalde, mellom anna gjennom overskrifter og rettleiingstekst, enn malen som er utarbeidd på barneskulen. Revisjonen meiner malen frå ungdomsskulen dermed står fram som mest føremålstenleg. I rutinar og malar går det fram at kopi av årsrapporten skal sendast til foreldra og til PPT. Revisjonen vil i den samanheng presisere at lovkravet er at årsrapporten skal sendast til eleven/foreldra og til kommunen. Revisjonen forstår at «kommunen» referer til representant for skuleeigar, ikkje til PPT. Det er difor viktig for at aktuelle rutinar blir gjennomgått, og at ein sikrar at kommunen mottok kopi av årsrapporten i samsvar med krav i oppl. § 5-5 andre ledd.

## 7. Konklusjon og tilrådingar

Undersøkinga viser at elevar i grunnskulane i Samnanger kommune i hovudsak får ei opplæring som er tilpassa deira behov og føresetnader, og at det er etablert føremålstenlege system for å ivareta gode overgangar både frå barnehage til barneskule og frå barneskule til ungdomsskule.

Vidare merkar revisjonen seg at det er etablert system for å sikre tidleg innsats på 1. til 4. trinn, og det er etablert faste arenaer for samhandling mellom skulane og PPT. Det er den seinare tida også retta merksemd mot viktigheita av systemretta arbeid frå PPT si side, noko revisjonen meiner er viktig med tanke på arbeidet med tilpassa opplæring og spesialundervisning i kommunen. Samtidig meiner revisjonen at det på fleire område er behov for å vidareutvikle og tydeleggjere system og rutinar for å sikre ein god praksis i samsvar med krav i regelverket. Mellom anna gjeld dette arbeidet med vurdering av om elevar har tilfredsstillande læringsutbytte og system som kan bidra til å redusere risikoen for at det blir personavhengig i kva grad det blir sett i verk tiltak innanfor ordinær opplæring. I tillegg blir det gjennom undersøkinga peikt på at både elevar med svake læreføresetnader, elevar med sterke læreføresetnader og elevar med vedtak om spesialundervisning i noko mindre grad enn andre elevar får tilpassa opplæring, og det blir peikt på nokre forhold ein opplever som hindringar med tanke på tilpassa opplæring. Revisjonen meiner det er viktig at kommunen vurderer kva tiltak som kan setjast i verk for å sikre at alle elevar får ei opplæring som er tilpassa deira evner og føresetnader.

Når det gjeld sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning, er det revisjonen si vurdering at dei system, rutinar og malar som føreligg per i dag ikkje i tilstrekkeleg grad legg til rette for at sakshandsaminga følgjer sentrale krav i regelverket. Samtidig merker revisjonen seg at det det siste halvanna året, etter at Samnanger kommune etablerte ei eiga PP-teneste, er sett i verk fleire tiltak som handlar om å endre rutinar og praksis, og det er utarbeidd eit utkast til spesialpedagogiske rutinar for grunnskule og vaksenopplæringa. Revisjonen meiner ei overordna retningsline som skildrar saksgang, ansvar, oppgåver, krav som er stilt, kva malar som skal nyttast mv., kan medverke til ei styrking av sakshandsamingsprosessen, og kan redusere risikoen for feil og manglar, og vil difor presisere viktigheita av at det arbeidet som er sett i gang blir prioritert og ferdigstilt. Også gjennomgangen av den faktiske sakshandsaminga viser at det er behov for å tydeleggjere saksgangen og krav til sakshandsaminga, samt utarbeide nye og reviderte retningsliner, rutinar og malar i denne samanheng. Undersøkinga viser at den faktiske sakshandsaminga på fleire punkt ikkje er i samsvar med krav i forvaltningslova og/eller opplæringslova, mellom anna når det gjeld saksbehandlingstid og krav til innhaldet i enkeltvedtaka som blir fatta. Revisjonen meiner også at kommunen ikkje har sikra at dei som har delegert mynde til å fatte enkeltvedtak har tilstrekkeleg forvaltningskompetanse. Det er revisjonen si vurdering at dei manglane som er avdekka bidrar til å svekke elevane sin rettstryggleik, og revisjonen vil difor presisere viktigheita av at det blir set i verk tiltak for å sikre ein praksis som er i samsvar med regelverket.

Når det gjeld gjennomføring av spesialundervisning, har kommunen rutinar for å sikre at det blir utarbeidd både IOP og årsrapport for elevar som har vedtak om spesialundervisning. Også når det gjeld dette arbeidet viser likevel undersøkinga nokre forbedringsområde. Mellom anna meiner revisjonen at det grunna svakheitene ved enkeltvedtaka som er fatta, ikkje alltid er tydeleg om IOPen fullt ut byggjer på enkeltvedtaket, og ikkje gjev eleven nye eller andre rettar enn det som går fram av enkeltvedtaket. Vidare er det ikkje tilfredsstillande at det kjem fram døme på at ein elev har hatt IOP og fått spesialundervisning utan at det er fatta enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven. Det er i strid med opplæringslova å ta i bruk ein IOP før det føreligg eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven. Revisjonen vil i tillegg peike på at manglar ved innhaldet i sakkunnige vurderingar og enkeltvedtak medfører at revisjonen vanskeleg kan vurdere om kommunen har tilgang på tilstrekkeleg kompetanse til å gjennomføre den opplæringa elevane har rett på ifølgje enkeltvedtak, og at det er vanskeleg å etterprøve om elevane i praksis får den spesialundervisninga dei har rett på ifølgje enkeltvedtak.

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

1. Vurderer kva tiltak som bør setjast i verk for å sikre at også elevar med svakare og sterkare læreføresetnader enn gjennomsnittet får ei tilpassa opplæring.
2. Sikrar at elevar på 1. til 4. trinn som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventna progresjon blir nådd.
3. Sikrar at prosessar knytt til utprøving av tiltak innanfor den ordinære undervisningssituasjonen i minst mogleg grad er personavhengige, til dømes gjennom rettleiande og kompetansehevande tiltak retta mot undervisningspersonalet.
4. Sikrar at skulane i kommunen har ein innarbeidd framgangsmåte for korleis lærarane som ein del av undervegsvurderinga systematisk og løpande skal vurdere om elevane har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, samt vurderer å tydeleggjere dette kravet gjennom felles rutinar.
5. Gjennomgår og justerer rutinar og malar som skal nyttast i sakshandsaminga og i samband med gjennomføring og evaluering av spesialundervisning, slik at desse er i samsvar med regelverket og bidrar til å sikre at krav i regelverket blir etterlevd (jf. revisjonen sine vurderingar i 5.3.2).
6. Sikrar at sakshandsaminga i samband med vurdering av behov for spesialundervisning er i samsvar med krav i opplæringslova og forvaltningslova (jf. revisjonen sine vurderingar i kapittel 5.4.2).
7. Sikrar at alle elevar får gjennomført den spesialundervisninga dei har vedtak om, og at IOPar alltid byggjer på eit gyldig enkeltvedtak om spesialundervisning for eleven.
8. Sikrar korrekt GSI-rapportering.

# Vedlegg 1: Høyringsuttale



**SAMNANGER KOMMUNE**  
Rådmannskontoret

**Deloitte**  
Deloitte AS

**Vår referanse:**  
19/218/19/9044/4/CH

**Arkivkode:**  
FE-024, TI-&58

**Dykkar referanse:**

**Dato:**  
11.11.2019

## Høringsuttale frå rådmann på tilpassa undervisning og spesialundervisning

Rådmannen takkar for forvaltningsrevisjonen som er gjennomført. Rådmannen er godt nøgd med den gjennomgang og det arbeidet som er gjort i denne revisjonen i 2019. Innhald, organisering og beskriving av tilpassa undervisning og spesialundervisning er i overstemmelse med rådmannens vurdering.

Som det kjem fram i rapporten er rådmannen oppteken av at grunnskulane i Samnanger kommune gjer elevane ei opplæring som er tilpassa deira behov og føresetnader. Me ser at me treng å videreutvikla våre rutinar og system for å sikre ein god praksis i samsvar med krava i regelverket.

I høytingsutkastet er det kome fram 8 anbefalingar til tiltak for å rette opp i vårt arbeide med tilpassa undervisning og spesialundervisning.

Rapportens konklusjonar og tilrådingar stemmer godt overens med rådmannens vurderingar og avslutningsvis påpeikar rådmannens ynskje om å fortsetja med å oppmoda til avviksregistrering og kultur for åpenheit i Samnanger kommune.

Rådmannen og administrasjonen takkar for godt og konstruktivt samarbeid under forvaltningsrevisjonen. Rapporten er eit nyttig verkty i det vidare arbeidet med tilpassa undervisning og spesialundervisning i Samnanger kommune.

Med helsing

Charlotte Hageberg  
rådmann

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.*

**Adresse:**  
Tyssevegen 217,  
5650 Tysse

**Kontakt**  
Tlf: 56 58 74 00  
postmottak@samnanger.kommune.no  
www.samnanger.kommune.no

**Sakshandsamar**  
Direktetelefon: 56 58 74 23  
E-post:  
charlotte.hageberg@samnanger.ko  
mmune.no

**Kontonr.**  
3562 07 00035  
**Foretaksnr.**  
NO 964 968 985

## Vedlegg 2: Sentrale dokument og litteratur

### Tilpassa opplæring

Prinsippet om at opplæringa skal vere tilpassa den enkelte elev sine evner og føresetnader, er eitt av grunnprinsippa for undervisninga i det norske skulesystemet. Dette prinsippet er fastsett i § 1-3 i opplæringslova (oppl.), som slår fast følgjande:

Opplæringa skal tilpassast evnene og føresetnadene hjå den enkelte eleven, lærlingen, praksisbrevkandidaten og lærekandidaten.

Intensjonen i lova er at den tilpassa opplæringa skal gjennomførast innanfor den ordinære undervisningssituasjonen for fleirtalet av elevane. Den delen av elevmassen som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett på spesialundervisning. I opplæringslova § 5-1 første ledd går det fram at «Elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning.»

Det blir framheva mellom anna i forarbeida til opplæringslova at *alle elevar* har rett på tilpassa opplæring. I den samanheng blir det vist til problemstillingar tilknytt det å tilpasse opplæringa til alle innanfor ei elevgruppe med stor variasjonsbredde, samtidig som det gjerne ikkje er like problematisk å tilpasse opplæringa til ein såkalla «normalelev» (NOU 2003:16, s. 84). I St.meld. nr. 16 (2006-2007) *...og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring*, blir tilpassa opplæring skildra på følgjande måte:

Tilpasset opplæring er ikke et mål, men et virkemiddel for læring. Alle elever skal i arbeidet med fagene møte realistiske utfordringer og krav de kan strekke seg mot, og som de kan mestre på egen hånd eller sammen med andre. Elevene har ulike utgangspunkt og ulike behov i arbeidet med de nasjonalt fastsatte kompetansemålene.

Tilpasset opplæring kjennetegnes ved variasjon i bruk av arbeidsoppgaver, lærestoff, arbeidsmåter, læremidler og variasjon i organisering av og intensitet i opplæringen. Tilpasset opplæring innebærer høy bevissthet i valg av virkemidler med sikte på å fremme den enkeltes og fellesskapets læring. (...). Spesialundervisning kan være nødvendig for å oppfylle plikten til å gi tilpasset opplæring.

I rettleiar frå Utdanningsdirektoratet blir det peikt på at det er viktig å finne ein rimeleg balanse mellom ei generell pedagogisk tilnærming og særskilte tiltak, slik at ein får ein fleksibel bruk av ressursane.

### Tidleg innsats

I opplæringslova § 1-4 går følgjande krav om tidleg innsats fram:

På 1. til 4. årstrinn skal skolen sørgje for at elevar som står i fare for å bli hengande etter i lesing, skriving eller rekning, raskt får eigna intensiv opplæring slik at forventna progresjon blir nådd. Om omsynet til eleven sitt beste talar for det, kan den intensive opplæringa i ein kort periode givast som eineundervisning.<sup>69</sup>

I førearbeida til lovkravet om tidleg innsats, blir det presisert at intensiv opplæring er ein del av den ordinære tilpassa opplæringa. Den intensive opplæringa er likevel kjenneteikna av kortvarig og målretta innsats frå skulen innan lesing, skriving og rekning for elevar som har behov for det. Det blir også presisert at elevane ikkje skal ha avvik frå kompetansemåla i læreplanverket, «(...) men skal setjast i stand til å følgje den alminnelege progresjonen i undervisninga.»<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Krav om tidleg innsats i opplæringslova blei endra med verknad frå 1. august 2018. Tidlegare ordlyd var: «På 1. til 4. årstrinn skal kommunen sørgje for at den tilpassa opplæringa i norsk eller samisk og matematikk mellom anna inneber særleg høg lærartettleik, og er særleg retta mot elevar med svak dugleik i lesing og rekning.»

<sup>70</sup> Kunnskapsdepartementet: Prop.52 L (2017–2018) Endringar i opplæringslova, friskolelova og folkehøgskolelova (plikt til å tilby intensiv opplæring og plikt til fleirfagleg samarbeid m.m.)

### Overgangar mellom barnehage og skule og barneskule og ungdomsskule

Gode overgangar både mellom barnehage og skule, og mellom ulike hovudtrinn i skulen er viktig for å sikre kontinuitet og leggje godt til rette for tilpassa opplæring. Følgjande går fram av opplæringslova § 13-5:

Skolen skal samarbeide med barnehagen om barna sin overgang frå barnehage til skole og skolefritidsordning. Samarbeidet skal bidra til at barna får ein trygg og god overgang.

Skoleeigaren har hovudansvaret for samarbeidet og skal utarbeide ein plan for overgangen frå barnehage til skole og skolefritidsordning

Tilsvarende krav om samarbeid er lovfesta også i barnehagelova § 2a.

I *Prinsipp for opplæringa*, som er ein del av Læreplanverket for Kunnskapsløftet<sup>71</sup>, står det følgjande:

Godt og systematisk samarbeid mellom barnehage og barnetrinn, barnetrinn og ungdomstrinn, ungdomstrinnet og vidaregåande opplæring skal medverke til å lette overgangen mellom dei ulike stega i opplæringsløpet.

### Vurdering av læringsutbytte og tiltak innanfor ordinær undervisning

Av § 3-11 i forskrift til opplæringslova går det fram at eleven minst ein gang kvart halvår har rett til ein samtale med kontaktlæraren om si utvikling i forhold til kompetansemåla i faga, samt at «Læraren skal i undervegsvurderinga vurdere om eleven har tilfredsstillande utbytte av opplæringa, jf. opplæringslova § 5-1 og § 5-4.»

Av opplæringslova § 5-4 går følgjande fram:

Undervisningspersonalet skal vurdere om ein elev treng spesialundervisning, og melde frå til rektor når slike behov er til stades. Skolen skal ha vurdert og eventuelt prøvd ut tiltak innanfor det ordinære opplæringstilbodet med sikte på å gi eleven tilfredsstillande utbytte før det blir gjort sakkunnig vurdering.

Det går også fram av rettleiing knytt til felles nasjonalt tilsyn 2014-2017 at skulen må sørge for å ha ein innarbeidd framgangsmåte som sikrar at lærarane løpande vurderer om eleven får tilfredsstillande utbytte av opplæringa. Vidare står det at:

Før det blir aktuelt å gi spesialundervisning til en elev som har vansker med å følge den ordinære opplæringen, må skolen vurdere om vanskene kan avhjelpest gjennom tilpasset opplæring. Dette innebærer at skolen må vurdere om eleven vil kunne få et tilfredsstillende utbytte ved at den for eksempel endrer vurderingspraksis og arbeidsmåter gjennom å gi andre arbeidsoppgaver eller bruke annet lærestoff og andre læremidler. Skolen må også vurdere om det må foretas endringer i læringsmiljøet som kan medføre at eleven får tilfredsstillende utbytte; for eksempel gjennom å variere organisering av og intensiteten i opplæringen.<sup>72</sup>

### Samhandling mellom skulane og PPT

I opplæringslova § 5-3 blir det stilt krav om ei sakkunnig vurdering før det kan bli fatta vedtak om spesialundervisning:

Før kommunen (...) gjer vedtak om spesialundervisning etter § 5-1 (...) skal det liggje føre ei sakkunnig vurdering av dei særlege behova til eleven. Vurderinga skal vise om eleven har behov for spesialundervisning, og kva for opplæringstilbod som bør givast (...).

Det er PPT som ifølgje opplæringslova § 5-6 skal sørge for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det.

<sup>71</sup> Læreplanverket for Kunnskapsløftet består av fleire delar som står i samanheng med kvarandre. Desse delane er fag- og timefordelinga, generell del av læreplanverket, prinsipp for opplæringa og læreplanar for fag. Læreplanverket har status som forskrift til opplæringslova, og skal styre innhaldet i opplæringa.

<sup>72</sup> Utdanningsdirektoratet: <http://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/tilsyn/felles-nasjonalt-tilsyn/skolens-arbeid-med-elevenes-utbytte-av-opplaringen/>



I tillegg til det individretta arbeidet tilknytt sakkunnige vurderingar, skal skulane samarbeide med PPT på systemnivå. Av opplæringslova § 5-6 andre ledd går det fram at PPT «skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov». I St. meld. nr. 18 (2010-2011) blir det peikt på at PPT bør bruke meir tid på det systemretta arbeidet, dvs. å bistå skulane når det gjeld førebyggjande arbeid og kompetanse- og organisasjonsutvikling. Det blir i stortingsmeldinga lagt vekt på prioriteringa av systemarbeid. Dette er viktig fordi elevane sine særskilte behov ikkje nødvendigvis treng å vere tilknytt forhold ved eleven. Behova kan også skuldast skulen sine val rundt organisering av klassen og opplæringa, mangel på naudsynt kompetanse og forhold rundt klasseleiing. PPT bør difor på eit tidleg tidspunkt gi råd til skulen om løysingar og tiltak som gjer at eleven kan få eit tilfredsstillande utbytte innanfor den ordinære opplæringa, slik at det ikkje blir nødvendig å tilvise eleven til PPT og gjere enkeltvedtak.

### Sakshandsamig i samband med spesialundervisning

Kapittel 5 i opplæringslova omhandlar spesialundervisning. Der går det fram at «elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning» (§ 5-1 første ledd).

Eleven sin rett til spesialundervisning etter opplæringslova er ein individuell rett. Dette inneber at skuleeigar ikkje kan avvise denne retten, når det er vurdert at ein elev ikkje kan få *tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet*. Vidare er det presisert i rettleiar om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet at skuleeigar ikkje kan avgrense den særskilte tilrettelegginga med bakgrunn i manglande økonomiske ressursar.<sup>73</sup>

Følgjande går fram av opplæringslova § 5-3 første ledd:

Før kommunen eller fylkeskommunen gjer vedtak om spesialundervisning etter § 5-1, skal det liggje føre ei sakkunnig vurdering av dei særlege behova til eleven. Vurderinga skal vise om eleven har behov for spesialundervisning, og kva for opplæringstilbod som bør givast.

Vidare er det i § 5-3 andre ledd vist til minstekrava til kva den sakkunnige vurderinga skal greie ut og ta standpunkt til:

Den sakkunnige vurderinga skal blant anna greie ut og ta standpunkt til

- eleven sitt utbytte av det ordinære opplæringstilbodet
- lærevanskar hjå eleven og andre særlege forhold som er viktige for opplæringa
- realistiske opplæringsmål for eleven
- om ein kan hjelpe på dei vanskane eleven har innanfor det ordinære opplæringstilbodet
- kva for opplæring som gir eit forsvarleg opplæringstilbod

Utdanningsdirektoratet har i rettleiar om spesialundervisning utdjupa desse krava. Det går mellom anna fram at «Den sakkyndige vurderingen må være så utførlig at skolen ikke er i tvil om hva PP-tjenesten egentlig tilrår, når enkeltvedtak om spesialundervisning skal gjøres.»<sup>74</sup> Vidare går følgjande fram om krav til sakkunnig vurdering:

Innholdet bør derfor være så konkret som mulig. Den bør også inneholde konkrete tiltak som vil være til hjelp og bistand for eleven. Dette gjelder blant annet behovet for særskilt utstyr, særskilt tilrettelagte læremidler, læremiljø og kompetanse hos personalet.

Det er også viktig at den sakkyndige vurderingen sier noe om hva som skal være innholdet i timene, blant annet forholdet til Læreplanverket for Kunnskapsløftet og eventuelle avvik fra dette.

<sup>73</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017.

<sup>74</sup> Ibid. Kapittel 6.

Den sakkunnige vurderinga skal både innehalde ei utgreiing og ei tilråding. Når PP-tenesta skal gi tilråding om kva opplæring som vil gi eit forsvarleg opplæringstilbod, er det ifølgje Utdanningsdirektoratet<sup>75</sup> sentralt at tilrådinga mellom anna inneheld tilrådd timetal, organisatorisk gjennomføring og tidsperiode den sakkunnige vurderinga gjeld for.

I opplæringslova § 5-3 fjerde ledd blir det stilt krav om at dersom vedtaket frå kommunen eller fylkeskommunen avvik frå den sakkunnige vurderinga, skal grunngjevinga for vedtaket mellom anna vise kvifor kommunen eller fylkeskommunen meiner at eleven likevel får eit opplæringstilbod som oppfyller retten etter § 5-1. Ytterlegare krav til saksbehandlinga går fram av opplæringslova § 5-4. Mellom anna går følgjande fram av § 5-4 andre og tredje ledd:

Før det blir gjort sakkunnig vurdering og før det blir gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning, skal det innhentast samtykke frå eleven eller frå foreldra til eleven. Med dei avgrensingane som følgjer av reglane om teieplikt og § 19 i forvaltningslova, har eleven eller foreldra til eleven rett til å gjere seg kjende med innhaldet i den sakkunnige vurderinga og til å uttale seg før det blir gjort vedtak.

Tilbod om spesialundervisning skal så langt råd er, formast ut i samarbeid med eleven og foreldra til eleven, og det skal leggjast stor vekt på deira syn.

Det blir i rettleiaren om spesialundervisning peikt på at det er viktig at skuleeigar, skulane og PPT har god kjennskap til forvaltningsretten sine lovfesta reglar og ulovfesta prinsipp ved behandling av saker om spesialundervisning. Dette fordi eit vedtak om spesialundervisning er eit enkeltvedtak etter forvaltningslova, og krav til saksbehandlinga som går fram av forvaltningslova må følgjast.

I forvaltningslova går følgjande fram av § 11a om saksbehandlingstid og førebels svar:

Forvaltningsorganet skal forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold.

Dersom det må ventes at det vil ta uforholdsmessig lang tid før en henvendelse kan besvares, skal det forvaltningsorganet som mottok henvendelsen, snarest mulig gi et foreløpig svar. I svaret skal det gjøres rede for grunnen til at henvendelsen ikke kan behandles tidligere, og så vidt mulig angis når svar kan ventes. Foreløpig svar kan unnlates dersom det må anses som åpenbart unødvendig.

I saker som gjelder enkeltvedtak, skal det gis foreløpig svar etter annet ledd dersom en henvendelse ikke kan besvares i løpet av en måned etter at den er mottatt.

Samla sett går ei rekkje krav til saksbehandlinga fram av opplæringslova og forvaltningslova. Når det gjeld sistnemnde dreier det seg mellom anna om krav til saksførebuing (kapittel IV) og krav til grunngjeving (§§ 24 og 25). Det blir presisert i rettleiaren om spesialundervisning at det skal fattast vedtak også dersom det blir vurdert at eleven ikkje har behov for spesialundervisning. Dette er viktig av omsyn til klageretten og dermed eleven sin rettstryggleik. Det går fram i forvaltningslova § 16 at «Part som ikke allerede ved søknad eller på annen måte har uttalt seg i saken, skal varsles før vedtak treffes og gis høve til å uttale seg innen en nærmere angitt frist.» Førehandsvarslet skal gjere greie for kva saka gjeld og elles innehalde det som er påkravd for at parten på forsvarlig måte kan vareta sitt tarv.

Når det gjeld innhaldet i enkeltvedtaket, må enkeltvedtaket ta stilling til kva som er eit forsvarleg tilbod for eleven. Det er ikkje nok å berre konstatere ein rett på spesialundervisning. Krav til innhaldet i enkeltvedtaket er nærare utdjupa mellom anna i forarbeida til opplæringslova<sup>76</sup> og i Utdanningsdirektoratet sin rettleiar om spesialundervisning. I forarbeida til opplæringslova er det understreka at det må gå fram klart og fullstendig kva for eit opplæringstilbod eleven skal ha. I rettleiaren om spesialundervisning er vidare følgjande presisert:

Enkeltvedtaket skal blant annet si noe om:

- innhold (hva slags opplæringstilbud, avvik fra læreplanverket; herunder kompetansemål og timer, hvilke fag avviket skal gjelde for, fritak fra vurdering mv.)
- omfang (antall årstimer mv)

<sup>75</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017.

<sup>76</sup> Ot.prp.nr. 46 (1997-1998).

- organisering (i klassen/gruppe, liten gruppe, eneundervisning, alternativ opplæringsarena)
- kompetanse (lærer, spesialpedagog, logoped, assistent mv.)<sup>77</sup>

Kvar av punkta over er ytterlegare utdjupa i rettleiaren. Under organisering er det mellom anna vist til at «Dersom skolen har et to-lærersystem hvor spesialundervisningen blir fulgt opp av en ekstra lærer i klassen, må dette vises i enkeltvedtaket», og det går fram at bruk av eine-undervisning til elevar som ikkje har enkeltvedtak om dette, vil vere i strid med opplæringsloven.

Ein skule kan vurdere å ta større eller mindre delar av den sakkunnige vurderinga inn i enkeltvedtaket.

Enkeltvedtak kan klagast på jf. forvaltningslova § 28. Av § 27 går det fram at det i underretting om vedtak skal «gis opplysning om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten etter § 18, jfr. § 19 til å se sakens dokumenter.»

### Gjennomføring av spesialundervisning

Når det blir fatta vedtak om spesialundervisning, gir enkeltvedtaket eleven rett til den opplæringa som er skildra i enkeltvedtaket. I opplæringslova § 5-5 første ledd går det fram at det for elev som får spesialundervisning, skal utarbeidast individuell opplæringsplan (IOP). Planen skal vise mål for og innhaldet i opplæringa og korleis ho skal drivast.

I rettleiar om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet er det presisert at den individuelle opplæringsplanen skal bygge på enkeltvedtaket om spesialundervisning, og ikkje kan innehalde nye eller andre rettar for eleven enn dei som kjem fram av enkeltvedtaket. Det er også presisert i rettleiaren at skulen ikkje kan ta i bruk ein IOP overfor ein elev før det er fatta eit enkeltvedtak som gir eleven rett til spesialundervisning.<sup>78</sup> Dette har samband med at det er i strid med opplæringslova å gi elevar tilrettelagt opplæring eller avvik frå Læreplanverket utover det som følgjer av kravet om tilpassa opplæring, utan at det er fatta eit enkeltvedtak der slik tilrettelegging og eventuelle avvik er skildra. IOPen skal utarbeidast så snart som mogleg når enkeltvedtaket er fatta, og det må vere samsvar i varigheita mellom enkeltvedtaket og IOP. Eventuelle justeringar i IOP må vere innanfor rammene i enkeltvedtaket, elles må det fattast eit nytt vedtak.

Når det gjeld personalet som skal gjennomføre spesialundervisninga, gjeld i utgangspunktet dei same krava til lærarkompetanse som for den ordinære opplæringa. Kompetansekrava går fram av opplæringslova §§ 10-1 og 10-2. I rettleiaren om spesialundervisning går det fram at skuleeigaren, i tillegg til dei formelle kompetansekrava, har ansvaret for at spesialundervisninga bidrar til at eleven får eit forsvarleg utbyte av opplæringa. Det er høve til å gjere nokre unntak frå dei formelle krava, noko som i så fall må fastsettast tydeleg i enkeltvedtaket om spesialundervisning. Dette kan til dømes dreie seg om bruk av logoped for å utføre delar av spesialundervisninga. Personar som ikkje er tilsett i ei undervisningsstilling må likevel motta naudsynt rettleiing for å hjelpe til i undervisninga. Dette inneber mellom anna at skulen ikkje kan nytte ein assistent som lærar. Vidare går følgjande fram av rettleiaren om spesialundervisning frå Utdanningsdirektoratet: «Det skal fremkomme uttrykkelig av enkeltvedtaket til eleven om tilbudet omfatter assistent. Det må være foretatt en konkret vurdering av bruk av assistent, og om omfanget av dette vil være et forsvarlig og adekvat tiltak.» Vedtaket skal bygge på den sakkunnige vurderinga. I rettleiaren står det vidare at PPT i den sakkunnige vurderinga skal uttale seg om kva for ei opplæring som vil gi eit forsvarleg opplæringstilbod. I den samband vil den organisatoriske gjennomføringa vere viktig, og då bør det også omtalast dersom assistent kan brukast til delar av opplæringa.

Krav til årleg gjennomgang og vurdering av spesialundervisninga eleven har fått går fram av opplæringslova § 5-5 andre ledd:

<sup>77</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Rettleiar til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Publisert juni 2014. Sist endra 06.03.2017. Avsnitt 7.2

<sup>78</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Publisert juni 2014. Sist endra 6.3. 2017. Kapittel 8.1. Individuell opplæringsplan. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/spesialundervisning/Spesialundervisning/>

Skolen skal ein gong i året utarbeide skriftleg oversikt over den opplæringa eleven har fått, og ei vurdering av utviklinga til eleven. Utviklinga til eleven skal vurderast ut frå måla som er sette i den individuelle opplæringsplanen til eleven. Skolen sender oversikta og vurderinga til eleven eller til foreldra til eleven og til kommunen eller fylkeskommunen.

Eleven si utvikling skal målast ut frå dei måla som er sett i eleven sin IOP. I rettleiaren frå UDIR blir det peika på ei rekkje problemstillingar skulen bør tenkje gjennom i samband med utarbeidinga av årsrapporten. Mellom anna om måla framleis er relevante, om det er behov for justeringar i organisering og arbeidsmåtar, om det framleis er behov for spesialundervisning, og korleis det vidare arbeidet bør leggjast opp.<sup>79</sup>

### Skuleeigar sitt ansvar

Ansvaret til skuleeigar for å følgje opp skulane og sikre at krav i regelverket blir oppfylt, går fram av opplæringslova § 13-10:

Kommunen (...) har ansvaret for at krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte, under dette å stille til disposisjon dei ressursane som er nødvendige for at krava skal kunne oppfyllast.

Kommunen (...) skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i opplæringslova og forskriftene til lova blir oppfylte. Kommunen (...) skal ha eit forsvarleg system for å følgje opp resultatata frå desse vurderingane (...).

---

<sup>79</sup> Utdanningsdirektoratet: *Veilederen Spesialundervisning*. Publisert juni 2014. Sist endra 6.3. 2017. Kapittel 9.1. Årsrapport. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/spesialundervisning/Spesialundervisning/>

## Vedlegg 3 Sentrale dokument og litteratur

### Lov og forskrift

Justis- og beredskapsdepartementet. Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven). LOV-1967-02-10.

Kunnskapsdepartementet. Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (Opplæringslova). LOV-1998-07-17-61.

Kunnskapsdepartementet. Forskrift til opplæringslova. FOR-2006-06-23-724

### Forarbeid, rundskriv, rettleiarar mv.

Kunnskapsdepartementet: Prop.52 L (2017–2018). *Endringar i opplæringslova, friskolelova og folkehøgskolelova (plikt til å tilby intensiv opplæring og plikt til fleirfagleg samarbeid m.m.)*. Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Publisert 23. mars 2018.

Kunnskapsdepartementet. *Ot.prp. nr. 46 (1997-1998). Om lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*. 03.04.1998.

Utdanningsdirektoratet. *Veileder Spesialundervisning*. Sist endra 06.03.2017. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/spesialundervisning/spesialundervisning/>

Utdanningsdirektoratet. *Skolens arbeid med elevenes utbytte av opplæringen*. Artikkel knytt til felles nasjonalt tilsyn. Sist endra 04.04.2016. <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/tilsyn/felles-nasjonalt-tilsyn/skolens-arbeid-med-elevenes-utbytte-av-opplaringen/>

Utdanningsdirektoratet. *Overganger for barn og unge som får spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning*. Rettleiing. Sist endra 13.02.2015. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/overganger-spesialpedagogisk-hjelp-spesialundervisning/>

Utdanningsdirektoratet. «Alle barn har rett til...» Fylkesmennenes tilsyn med barnehage- og opplæringsområdet i 2016. <https://www.udir.no/globalassets/filer/regelverk/tilsyn/tilsynsrapport-2016.pdf>

Fylkesmannen i Oslo og Akershus. Tilsynsrapport – forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging. Bærum kommune. Eikeli skole. 07.03.2018

### Dokumentasjon frå Samnanger kommune

Samnanger kommune. Organisasjonskart

Samnanger PPT. «Svar på spørsmål frå Deloitte, frå PPT Samnanger». Notat sendt til revisjonen 19.03.2019.

Samnanger kommune. *Brev til revisjonen. Rutinar for tilpassa opplæring og undervegsvurdering*. Dokument frå Samnange ungdomskule. Utan dato.

Samnanger kommune. *Forvaltningsrevisjon – tilpassa opplæring og spesialundervisning våren 2019. Svar på dokumentførespurnad*. Utan dato.

Samnanger kommune. *Dei ulike fasane*. Dokument frå Samnanger barneskule. Datert 19.03.2019.

Samnanger kommune. *Prosedyrar ved tilpassa opplæring*. Dokument frå Samnanger barneskule. Ikkje datert.

Samnanger kommune. *Strategiplan for sektor oppvekst og kultur – Samnanger kommune 2016-2019*. Vedtekten 09.06.2016.

Samnanger kommune. *Pedagogisk rapport frå skule – systemsak læringsmiljø*. Utkast. Ikkje datert.

PPT Samnanger. *Sakkunnig vurdering av behov for spesialundervisning*. Mal. Ikkje datert.

Samnanger kommune. *Spesialundervisning – rutiner og fullmakter*. Sak nr. 024/16. Delegert sak. Gyldig frå 01.04.2016.

Samnanger kommune. *Spesialpedagogiske rutinar – grunnskule og vaksenopplæring – saksbehandling*. Utkast. Ikkje datert.

Samnanger kommune. Samnanger barneskule. «*Individuell opplæringsplan*». Mal. Ikkje datert.

Samnanger kommune. Samnanger ungdomskule. «*Individuell opplæringsplan*». Mal. Ikkje datert.

### Andre kjelder

GSI – Grunnskolens informasjonssystem. Tilgjengelig frå: <https://gsi.udir.no/>. Sist publisert 13.12.2018.

KOSTRA – Kommune-stat-rapportering. Tilgjengelig frå: <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kostra/>. Sist oppdatert 15.11.2018.

Læringsmiljøsentret. <https://laringsmiljosenteret.uis.no/forskning-og-prosjekter/tidligere-prosjekter/lp-modellen/>. Publisert 03.10.2013.



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

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

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at [www.deloitte.no](http://www.deloitte.no).



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Hilde-Lill Våge	<b>Arkivkode:</b> FA-G21
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/171	<b>Løpenr:</b> 20/1088
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	20.02.2020	002/2020
Kommunestyret	05.03.2020	014/2020

## Oppfølging av KS-vedtak 85/19 - First responder

**20.02.2020 Formannskapet:**

Handsaming i møtet:

Ordførar Knut Harald Frøland (BI) sette fram følgjande framlegg til vedtak:

*"Alternativ 2 - FR som i dag, men med følgjande innsparing:*

- *Lokal særavtale for vaktgodtgjersla vert reforhandla i løpet av våren 2020."*

I røytinga vart rådmannen sitt framlegg sett opp mot framlegget til Knut Harald Frøland . Framlegget til Knut Harald Frøland vart samrøystes vedteke.

**FORM- 002/2020 Vedtak:**

Alternativ 2 - FR som i dag, men med følgjande innsparing:

- Lokal særavtale for vaktgodtgjersla vert reforhandla i løpet av våren 2020.

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Vi tilrår å fortsette med:

Alt 2 – FR som i dag, men med følgjande innsparing:

- Redusere talet løfte oppdrag - utgjer ca. 30.000 kroner
- Behalde FR-bil – gjev ikkje innsparing
- Medisinsk utstyr kan reduserast med ca. 5.000kr

Totalt: 35.000 kroner i reduksjon – Budsjettjustert til: 748.888

Spesifisering av handsaming av løfteoppdrag – prosedyre:

- Kontakte leder for nærare avklaring, der leiar vurderer saman med personalet om kva som er forsvarleg, før ein ev må tilkalle hjelp eller FR.

Lokal særavtale for vaktgodtgjersla vert reforhandla i løpet av våren 2020.

**Dokument som ikkje er vedlagt:**



Uttale frå pleie og omsorgsleiar Janne Drevsjø

Uttale frå brannkoordinator i Samnanger, Jostein Hauge-Steinsland.

**Kva saka gjeld:** First responder (FR) tenesta i Samnanger kommune skal vidare først.

Til formannskapsmøtet 20.02.20 skal det i saksframstillinga kostnadsutgreiast følgjande 3 alt.

løysingar:

1. Dagens løysing.
2. Ei FR- løysing som i dag, men der ein vurderer innsparingar i beredskapsbetaling og innsparingar ved at omsorgsleinga tek i bruk fullgode alt. løysingar til løfteoppdrag.
3. Ei FR- løysing der ein brukar personell frå ordinær brannberedskap, der personell blir gitt naudsynt opplæring.

Det skal i tillegg spesifiserast korleis alt. løysingar for løfteoppdrag blir handsama.

Det skal i framlegget til vedtak konkluderast på val av løysing.

**Vurderingar og konsekvensar:** Nedanfor følgjer kostnadsutgreiing for:

1. Løysing pr. 2020 – budsjettert med 783.888 kroner.

Alle brannrelaterte vakter er regulert av dimensjoneringsforskriften, der Samnanger kommune ut frå denne har utført ein ROS-analyse og deretter utarbeida ei brannordning som er vedteken av kommunestyret. Denne brannordninga legg til grunn vaktordninga for å ta i vare branntryggleiken i kommunen. Det vil difor seie at det er 1 mann på vakt (befal) på dagtid på kvardagar, og 1 lege er med på ev utrykking. 2 stykkar på vakt på kveld/natt på kvardagar (brannbefal + brannkonstabel/ som er førstehjelper (FR), og 3 eller 4 stykk på helg/høgtid (1 befall + 2 brannvakter, der 1 av desse er FR ev. 1 ekstra brannkonstabel dersom ikkje ein av brannvaktene tek FR). Førstehjelper på vakt på FR er brannkonstabel og ein del av denne beredskapen. Vi kan ikkje legge ned/fjerne brannpersonell i vaktberedskapen utan å lage ny brannordning. Meir kostnaden med FR er sjølv FR bilen, utrykkingar og utbetaling av dobbel vaktgodtgjersle på helg for dei som har vakt på FR i tillegg til brannvakt. Her bør vi budsjettjustera slik at brannvaktordninga vert ført på brannbudsjettet. Justeringa vert gjort til kvartalsrapporteringa til kommunestyret.

2. Innsparing ved ikkje ta løfteoppdrag for pleie og omsorgstenesta.

I 2019 var det registrert 24 løfteoppdrag, og ofte på natt. Det er 2 personer pr. løfteoppdrag som varer omlag i 2 timar a 320 kroner timen (inkl sosiale utgifter). Det kan utgjera ein kostnad på om lag 31.000 kroner. Løfteoppdrag på dagtid vert utført av eigne tilsette brannkonstablar. Kostnader med desse ligg som fast lønn i lønnsbudsjettet, og dermed såkalla skjulte kostnader. Det vert likevel ein kostnad med vikar/stadfortredar for den eininga som får fråfall av sitt personale fordi dei er på løfteoppdrag/utrykking.

Pleie og omsorg har drøfta problemstillinga og har kome fram til alternative løysingar som kan redusere tilkalling av FR:

- Personheis - For klientar med stor fallfare og som har risiko for fall. Førre var prinsippet.
- Hjelpemiddel – utplassere hjelpemiddel som kan forhindre fall. Fysioterapeut har vore med i desse vurderingane.
- Få hjelp av nattevakt på Samnangerheimen, når fallet er i nærleiken, t.d. Hamnahaugen.
- Vurdera å kontakte pårørande der dette er avtalt for korleis dei kan hjelpa.

Tunge løft er og ein problemstilling der pleie og omsorg skal ta omsyn til dei tilsette sitt arbeidsmiljø. Pleie og omsorgstenesta bør difor gjennomføre ei ROS-analyse over hendingar med tunge løft og klientfall, og ha system for konkrete førebyggjande tiltak. Eit av tiltaka bør vera å etablera system for overgang til omsorgsbustad for dei som er spesielt utsette.

3. Ei FR- løysing der ein brukar personell frå ordinær brannberedskap, der personell blir gitt

Alle i brannvesenet kan kallast ut på helseoppdrag (FR). Det ligg i ein av grunnpilarane til brannvesenet – å *verne om liv og helse*. Dette vert gjort i alle kommunar over heile landet, uavhengig av om ein har ei first responderteneste eller ikkje. Dette skjer ved at AMK (akuttmedisinsk kommunikasjonssentral) kontaktar 110 (brannvesenet si alarmteneste) og ber om assistanse på ei gitt adresse, som oftast med bakgrunn i at ambulanse er langt vekke og at det er ein akutt og livstrugande situasjon på gang. 110 sender då alarm til næraste brannstasjon der brannvesenet då rykker ut. Det dei då rykker ut med er ein brannbil og ein akuttsekk med det mest grunnleggande utstyret – hjertestarter, oksygen og gjerne noko utstyr til å stoppe blødingar. Alle brannvesen er pliktige til å vedlikehalde DHLR (hjerte- og lungeredning med defibrillator/hjertestarter) årleg, så ved ei slik løysing treng ein ikkje noko utvida opplæring ut over dette.

Vår FR er eit utvida helseoppdrag til brannberedskapen. Vi har eigen FR-bil til dette og vi har vore så heldige å ha fleire av vårt brannmannskap med høg kompetanse som ambulansepersonell. I utgangspunktet kan vi kunne kutte noko kostnader med vedlikehald av responder-bilen dersom ein kvittar seg med denne. Men då er trong for eit eige køyretøy for å få fram mannskap på brannar og ulucker. Det å kvitte seg FR-bilen fører difor til behov eit anna kjøretøy for å dekke beredskapen. I noverande avtale med Helse Bergen får kommunen bil hos dei gratis dvs. for 1 krone, når bilen er utslitt. Denne avtalen gjeld ikkje om vi om vi vel ei anna løysing.

Medisinsk forbruksmateriell derunder også oksygen få me gratis gjennom Helse Bergen i noverande avtale. Det er kanskje ikkje dei store summene det er snakk om, men her vil ein få noko utgifter. Legekontoret utstyrer FR-bilen med medisinar, og her kan det ligge ei lita innsparing som må verte gjort i tråd med kommunelegen sine vurderingar. Utgjer om lag 5.000 kroner.

#### Brannberedskap - lønn

Vakthavande befal har eit fast kronetillegg i løna som befal, og ei vaktgodtgjersle på 1/5-ordning (betaling kvar 5. time). Førstehjelper har betalt for vaktene i 1/5-ordning. I tillegg får ein sjølvsgt betalt for medgått tid, minimum to timar, ved utrykkingar. Begge vaktordningane samt kompensasjon for medgått tid på utrykking er regulert gjennom sentrale tariffar og lokale særavtalar.

Vaktordninga til kommunen er lagt opp slik;

- Dagtid kvardagar frå 8.00-16.00: 1 brannbefal + lege er med på ev utrykking.
- Kveld/natt kvardagar frå 16.00-8.00: 1 brannbefal + 1 FR/brannkonstabel
- Helg/høgtid: 3-4 (1 brannbefal+2 brannkonstablar) og ev Brannkonstabel på FR dersom ikkje ein av brannvaktene tek FR.

Denne vaktordninga er i tråd med brannberedskapen og det vert ei høgare utgift om kommunen skal gå inn på anna løysing.

Meirutgifta kommunen har er knytt til dobbel utbetaling der ein brannkonstabel går inn i både brannvaktberedskapen og FR på helg/høgtid/lør/søndag. Vi kan ikkje sjå at det ligg føre nokon avtale på denne praksisen i våre arkiv. Då FR-tenesta vart oppretta var ordninga ei godtgjersle uavhengig av om det var FR og brannvakt,. Utbetalinga har truleg utvikla seg over tid som ein etablert praksis, då det var vanskeleg å få ta i brannfolk.

Nedanfor viser overslag over noverande praksis for utbetalt vaktgodtgjersle. Den utgjer omlag 84.000 kroner pr. år i meirkostander inkl sosiale kostander (ca. 25% av totalutgifta).

Vaktgodtgjersle gj.snitt kroner	brannvakt	FR-vakt	Utb. begge vaktene	Pr. år red dobbel utbetaling
Helg/lør/søn	1.300	1.300	2.600	68.000(52

Helligdag/høgtid	2.300	2.300	4.600	veke) 16.000 (7 dg)
Totalt kroner				Ca 84.000

## Oppsummering:

Alt 1 – som i dag pr 2020 – 783.888 kroner. Kan budsjettjustere noko av utgiftene til brann kapitelet.

## Alt 2 – FR som i dag, men med følgjande innsparing:

- Redusere talet løfte oppdrag - utgjør ca. 30.000 kroner
- Behalde FR-bil – gjev ikkje innsparing
- Medisinsk utstyr kan reduserast med ca. 5.000kr

Totalt: 35.000 kroner i reduksjon – Budsjettjustert til: 748.888

Alt 3 – FR- løysing der ein brukar personell frå ordinær brannberedskap, der personell blir gitt naudsynt opplæring.

- Alle brannmannskap har utdannings som er i tråd med krav om å kunne livreddande førstehjelp. Treng ikkje kompetanse utover dette. Opplæring/oppdatering av kunnskap ligg budsjettet.
- Behalde FR-løysinga som i dag, men avslutte utbetaling av dobbel vaktgodtgjersle som vist ovanfor. Ved å ta bort denne ordninga kan vi få ei innsparing på omlag 84.000 kroner. Budsjettet vert då justert ned til 699.888 kroner.

Tiltaka i alt 1 kan og gjennomførast i dette alternativet – dvs. omfordele utgifter innanfor beredskapskapitlet.

## Spesifisering av handsaming av løfteoppdrag – prosedyre:

- Kontakte leder for nærare avklaring, der leiar vurderer saman med personalet om kva som er forsvarleg, før ein ev må tilkalle hjelp eller FR.

Brannordninga med FR og vaktplaner har fungert godt dei siste åra og kommunen har med denne ordninga i større grad hatt kontroll over beredskapen til ein kvar tid. Risikoen med å ta heilt bort ei utbetaling umiddelbart, kan føre til problem med å rekruttere og få brannkonstablar til å ta vakter. I verste fall kan kommunen risikera å stå med ein ufullstendig mannskapsplan, der vi ikkje har tilstrekkeleg med brannfolk på vakt og ein for dårleg beredskap for våre innbyggjarar. Kommunen bør likevel starte opp å reforhandle lokal avtale om vaktgodtgjersla i løpet av våren 2020. Den vil då vera førande for for framtidige utbetaling til nyttilsette, og gradvis avløyse/erstatte tidlegare ordning.

---

**Fra:** Halvorsen, Else-Gunn Polland <Else-GunnPolland.Halvorsen@skatteetaten.no>  
**Sendt:** mandag 17. februar 2020 16:29  
**Til:** Postmottak Samnanger  
**Kopi:** 'skatt@kvam.kommune.no'  
**Emne:** Kontrollrapport 2019 Vedrørende skatteoppkreverfunksjonene for Samnanger kommune  
**Vedlegg:** Kontrollrapport 2019 Vedrørende skatteoppkreverfunksjonene for Samnanger kommune.PDF; Resultater og styringsinformasjon vedrørende arbeidsgiverkontroll.PDF

Hei!

Vedlagt følger kontrollrapport 2019 med vedlegg vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for Samnanger kommune. Vi ber om at kontrollrapporten distribueres til kommunestyret. I tillegg bes det om at kopi formidles til kontrollutvalget og rådmann/administrasjonssjef i Samnanger kommune.

Kommunens skatteoppkrever mottar kontrollrapporten som kopimottaker av denne e-posten.

Med hilsen

**Else-Gunn P. Halvorsen**

seniorrådgiver

**Skatteetaten**

Innkreving, Oppfølging skatteoppkrevere

+47 4762 2169

[else-gunnpolland.halvorsen@skatteetaten.no](mailto:else-gunnpolland.halvorsen@skatteetaten.no)

---

Denne e-posten og eventuelle vedlegg er beregnet utelukkende for den institusjon eller person den er rettet til og kan være belagt med lovbestemt taushetsplikt. Dersom e-posten er feilsendt, vennligst slett den og kontakt Skatteetaten.

The contents of this email message and any attachments are intended solely for the addressee(s) and may contain confidential information and may be legally protected from disclosure. If you are not the intended recipient of this message, please immediately delete the message and alert the Norwegian Tax Administration.



Skatteetaten

Datoen vår  
17.02.2020

Datoen dykkar

Sakshandsamar  
Katarina Åsulfsen800 80 000  
Skatteetaten.no

Referansen dykkar

Telefon  
46666766Org.nr  
974761076Referansen vår  
2019/6816548Postadresse  
Postboks 9200 Grønland  
0134 OSLO

Kommunestyret i Samnanger kommune  
postmottak@samnanger.kommune.no

## Kontrollrapport 2019 vedkomande skatteoppkrevjaren for Samnanger kommune

### 1. Generelt om fagleg styring og kontroll av skatteoppkrevjaren

Skatteoppkrevjaren sitt ansvar og mynde følgjer av skattebetalingslova og "Instruks for skatteoppkrevere" av 8. april 2014.

Skatteetaten har fagleg ansvar og instruksjonsmakt overfor skatteoppkrevjarane. Dette betyr at Skatteetaten:

- pliktar å gje rettleiing og bistand i faglege spørsmål
- gjennom mål- og resultatstyring søker å leggje til rette for best mogeleg resultat
- utfører kontroll av skatteoppkrevjaren

Grunnlaget for Skatteetaten sin styring av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes styring og oppfølging av skatteoppkrevere" av 1. januar 2014. Grunnlaget for Skatteetaten sin kontroll av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkrevere" av 16. mai 2018.

Føremålet med kontrollen er å avklare:

- om skatteoppkrevjaren har ein tilfredsstillande internkontroll for utføringa av sine gjeremål
- om føring av rekneskapen, rapporteringa og avlegginga av årsrapporten og årsrekneskapen er i samsvar med gjeldande regelverk
- om utføringa av innkrevjingsarbeidet og oppfølging av restansane er i samsvar med gjeldande regelverk
- om utføringa av arbeidsgjevarkontrollen er i samsvar med gjeldande regelverk

### 2. Om skatteoppkrevjaren

Skatteoppkrevjarkontoret omfattar Kvam herad og Samnanger kommune.

Sum årsverk i samsvar med skatteoppkrevjaren sine årsrapportar:

Tal årsverk 2019	Tal årsverk 2018	Tal årsverk 2017
1,7	1,7	1,7



### 3. Måloppnåing

#### Skatte- og avgiftsinngang

Skatteoppkrevjaren sin frist for avlegging av årsrekneskapen og årsrapporten er 23. januar 2020. Skatteetaten har motteke dette innan fastsett frist.

Årsrekneskapen for Samnanger kommune viser per 31. desember 2019 ein endeleg skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorane (etter frådrag for avsetjing til margin) og vidaresending plassering mellom kommunar på kr 240 067 775 og uteståande restansar<sup>2</sup> på kr 3 382 631.

#### Innkrevjingsresultata

Tabellen viser innkrevjingsresultata per 31. desember 2019 for Samnanger kommune.

	Resultatkrav 2019 (i %)	Innbetalt av sum krav 2019 (i %)	Innbetalt av sum krav 2018 (i %)	Innbetalt av sum krav samla for heile landet 2019 (i %)
Restskatt personlege skattytarar 2017	95,60 %	94,28 %	96,75 %	96,26 %
Forskotstrekk 2018	99,90 %	100,00 %	99,61 %	99,95 %
Forskotskatt personlege skattytarar 2018	99,00 %	97,25 %	96,10 %	99,40 %
Forskotskatt upersonlege skattytarar 2018	99,80 %	100,00 %	100,00 %	99,91 %
Restskatt upersonlege skattytarar 2017	99,00 %	100,00 %	100,00 %	98,97 %
Arbeidsgjevaravgift 2018	99,80 %	100,00 %	99,67 %	99,84 %

### 4. Skatteetaten sin kontroll av skatteoppkrevjaren

Skatteetaten sin kontroll av skatteoppkrevjarane vert utført i samsvar med ein årleg plan, der behovet for kontroll av områda skatterekneskap, innkrevjing og arbeidsgjevarkontroll vert vurdert overordna for kvar skatteoppkrevjar. Alle område vil derfor nødvendigvis ikkje bli kontrollert kvart år.

Skatteetaten har for 2019 utført kontorkontrollar av skatteoppkrevjaren for området skatterekneskap. Rapport er send skatteoppkrevjaren 1. november 2019 og 21. januar 2020. Skatteoppkrevjar har gjeve tilbakemelding på rapportane 15. november 2019 og 3. februar 2020.

Det er ikkje gjennomført stadleg kontroll i 2019.

<sup>1</sup> Sum innbetalt og fordelt til skattekreditorane

<sup>2</sup> Sum opne (ubetalte) forfalte debetkrav



### **Skatteoppkrevjaren sin overordna internkontroll**

Som eit resultat av kontrollane som Skatteetaten har gjennomført, har vi gjeve følgjande pålegg:

- *Vi pålegg skatteoppkrevjaren å sørge for at fullmakta til den tidlegare tilsette ved kontoret snarest blir sletta i Nordea.*
- *Skattekontoret pålegg skatteoppkrevjaren innan 18. november 2019 å sørge for at tilgangar til SOFIE og nettbank til annan skatteoppkrevjar, er nedfelt i skriftleg avtale med denne. Om ikkje, må skatteoppkrevjar sørge for at slike tilgangar blir sletta.*

Skatteoppkrevjar opplyser i tilbakemeldinga på rapporten at kontoret vil rette seg etter pålegga.

Ut over gjevne pålegg finn vi at skatteoppkrevjaren sin overordna interne kontroll i det alt vesentlege er i samsvar med gjeldande regelverk.

### **Rekneskapsføring, rapportering og avlegging av årsrekneskapen**

Gjennom kontrollane som Skatteetaten har gjennomført, har vi gjeve følgjande pålegg:

- *Skattekontoret pålegg skatteoppkrevjar om å køyre regelmessig batch slik det framgår i Retningslinjer for skatteoppkreverenes arbeid med a-meldinger kapittel 3 frå Skattedirektoratet.*

Skatteoppkrevjar opplyser i tilbakemeldinga på rapporten at kontoret vil rette seg etter pålegga.

Ut over gjevne pålegg finn vi at rekneskapsføringa, rapporteringa og avlegging av årsreknekapen i det alt vesentlege er i samsvar med gjeldande regelverk og gjev eit rettvist uttrykk for skatteinngangen i rekneskapsåret.

### **Arbeidsgjevarkontroll**

Ein nærare kommentar av Skatteetaten sin kontroll og oppfølging av arbeidsgjevarkontrollen går fram av vedlegget til denne kontrollrapporten.

## **5. Skatteetaten sin oppfølging av skatteoppkrevjaren**

Skatteetaten har halde styringssamtale 1. oktober 2019. Tema i samtalen var resultatoppnåing, faglege tilbakemeldingar på arbeidet med internkontroll, innkrevjing, skatterekneskap, samlingar og kurs, samt informasjon frå skatteoppkrevjar om ressursituasjonen, kompetanse og endringar på kontoret.

Dette er siste året kommunestyret mottar denne kontrollrapporten for skatteoppkrevjinga i kommunen. Stortinget vedtok 13. desember 2019 at skatteoppkrevjarfunksjonen skal overførast til Skatteetaten frå 1. juni 2020.

Fram til 1. juni 2020 er det kommunane som har ansvaret for skatteoppkrevjinga. Kommunar som får ressursforandringar på skatteoppkrevjingsområdet fram til overføringa 1. juni 2020, må søke støtte hos



andre kommunar, og aktuelle kommunar bør ha ein beredskapsplan for dette. Tilstrekkeleg kompetanse og ressursar i skatteoppkrevjarfunksjonen er eit avgjerande bidrag for å løyse samfunnsoppdraget; å sikre eit finansielt hovudgrunnlag for offentleg verksemd.

Med helsing

Frode Gunleksen  
underdirektør  
Innkreving, oppfølging skatteoppkrevere  
Skatteetaten

Sondre Dukefoss

For ettertida kan spørsmål til Skatteetaten om oppfølging av skatteoppkrevjarane rettast til:

- [oppfolging-skatteoppkrever@skatteetaten.no](mailto:oppfolging-skatteoppkrever@skatteetaten.no) for skatterekneskaps- og innkrevjingsområdet
- [SKOstyringAGK@skatteetaten.no](mailto:SKOstyringAGK@skatteetaten.no) for arbeidsgjevarkontrollområdet

Kopi til: Skatteoppkrevjaren for Samnanger kommune  
Kontrollutvalet for Samnanger kommune  
Rådmann/administrasjonssjef for Samnanger kommune  
Riksrevisjonen

Vedlegg: Resultat og styringsinformasjon vedkomande arbeidsgjevarkontrollen

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikkje håndskrivne signaturar.*



## Vedlegg til skatteetatens kontrollrapport for 2019 (tabell og kommentar)

### Generelt om skatteetatens styring og kontroll av arbeidsgiverkontrollen:

Skatteetaten har i 2019 gjennomført styringsmøter med følgende skatteoppkrevere/arbeidsgiverkontrollenheter:

Alta, Trondheimsregionen, Bodø, Tromsø, Bergen, Førde, Sandefjord, Grenland, Agder, Drammen, Haugaland, Sør- og Midt-Rogaland og Kongsberg.

Disse enhetene utfører til sammen arbeidsgiverkontroll for 111 kommuner. I tillegg er det flere av kontorene som selger ytterligere kontroller til andre kommuner.

Ovennevnte kontorer er plukket ut etter en helhetlig risikovurdering, hvor sentrale kriterier bl.a. har vært størrelse og geografisk spredning. Et viktig formål med møtene har fra Skatteetatens side vært å bli kjent med arbeidsgiverkontrollenhetene over hele landet, etter at ansvaret for Skatteetatens styring og kontroll av skatteoppkreverne ble gjort landsdekkende fra 1. januar 2019. Temaer for styringsmøtene har bl.a. vært status, utfordringer, kompetanse og utvikling på arbeidsgiverkontrollområdet.

Resultatene i tabellen under viser prosentvis andel av arbeidsgiverne i kommunen som er kontrollert i 2019. Kravet er at 5 % av arbeidsgiverne skal kontrolleres.

### Skatteoppkrevernes egenrapportert resultater. pr. kommune

Kommune nummer	Navn på deltagende kommuner	Kontrollordning eller kontroll i egen regi	Navn på kontor i 2019	Resultat AGK pr. 31.12.2019
<b>0101</b>	<b>Halden</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Halden kemnerkontor	3,2 %
0104	Moss	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Moss kemnerkontor	5,0 %
<b>0105</b>	<b>Sarpsborg</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sarpsborg kemnerkontor	5,1 %
<b>0106</b>	<b>Fredrikstad</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Fredrikstad og Hvaler kemnerkontor	4,6 %
0111	Hvaler	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Fredrikstad og Hvaler kemnerkontor	4,6 %
0118	Aremark	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Halden kemnerkontor	0,0 %
<b>0119</b>	<b>Marker</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Marker skatteoppkreverkontor	5,7 %
0121	Rømskog	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Marker skatteoppkreverkontor	5,7 %
0122	Trøgstad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Eidsberg og Trøgstad skatteoppkreverkontor	4,6 %
0123	Spydeberg	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hobøl og Spydeberg skatteoppkreverkontor	5,7 %
<b>0124</b>	<b>Askim</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Askim og Skiptvet skatteoppkreverkontor	5,1 %
<b>0125</b>	<b>Eidsberg</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Eidsberg og Trøgstad skatteoppkreverkontor	4,6 %
0127	Skiptvet	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Askim og Skiptvet skatteoppkreverkontor	5,1 %
0128	Rakkestad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Rakkestad skatteoppkreverkontor	6,3 %
0135	Råde	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Rygge skatteoppkreverkontor	5,0 %
<b>0136</b>	<b>Rygge</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Rygge skatteoppkreverkontor	5,0 %
0137	Våler (Østf.)	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Rygge skatteoppkreverkontor	5,0 %
<b>0138</b>	<b>Hobøl</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hobøl og Spydeberg skatteoppkreverkontor	5,7 %
0211	Vestby	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
0213	Ski	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
0214	Ås	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
0215	Frogn	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
0216	Nesodden	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nesodden skatteoppkreverkontor	5,7 %
<b>0217</b>	<b>Oppegård</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
<b>0219</b>	<b>Bærum</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Asker og Bærum	3,9 %
0220	Asker	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Asker og Bærum	3,9 %
0221	Aurskog-Høland	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %
0226	Sørum	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %
0227	Fet	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %
0228	Rælingen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %
0229	Enebakk	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Follo	5,4 %
0230	Lørenskog	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Lørenskog kemnerkontor	5,7 %
<b>0231</b>	<b>Skedsmo</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %
0233	Nittedal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nedre Romerike kemnerkontor	4,9 %

0234	Gjerdrum	Øvre Romerike AGK	Ullensaker, Nes og Gjerdrum kemnerkontor	5,3 %
0235	<b>Ullensaker</b>	Øvre Romerike AGK	Ullensaker, Nes og Gjerdrum kemnerkontor	5,3 %
0236	Nes (Ak.)	Øvre Romerike AGK	Ullensaker, Nes og Gjerdrum kemnerkontor	5,3 %
0237	Eidsvoll	Øvre Romerike AGK	Eidsvoll kemnerkontor	5,1 %
0238	Nannestad	Øvre Romerike AGK	Nannestad og Hurdal kemnerkontor	4,9 %
0239	Hurdal	Øvre Romerike AGK	Nannestad og Hurdal kemnerkontor	4,9 %
0301	Oslo kommune	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Oslo kemnerkontor	5,1 %
0402	<b>Kongsvinger</b>	<b>Kongsvinger kemnerkontor</b>	Kongsvinger og Eidskog kemnerkontor	5,5 %
0403	<b>Hamar</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Hamar og Stange	2,5 %
0412	Ringsaker	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ringsaker kemnerkontor	2,0 %
0415	Løten	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Løten skatteoppkreverkontor	5,4 %
0417	Stange	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Hamar og Stange	2,5 %
0418	<b>Nord-Odal</b>	<b>Kongsvinger kemnerkontor</b>	Odal skatteoppkreverkontor	5,5 %
0419	Sør-Odal	<b>Kongsvinger kemnerkontor</b>	Odal skatteoppkreverkontor	5,5 %
0420	Eidskog	<b>Kongsvinger kemnerkontor</b>	Kongsvinger og Eidskog kemnerkontor	5,5 %
0423	Grue	<b>Kongsvinger kemnerkontor</b>	Grue skatteoppkreverkontor	5,5 %
0425	Åsnes	<b>Innlandet Øst</b>	Åsnes skatteoppkreverkontor	5,1 %
0426	Våler (Hedm.)	<b>Innlandet Øst</b>	Våler kommunekassererkontor	5,1 %
0427	Elverum	<b>Innlandet Øst</b>	Elverum skatteoppkreverkontor	5,1 %
0428	Trysil	<b>Innlandet Øst</b>	Trysil skatteoppkreverkontor	5,1 %
0429	Åmot	<b>Innlandet Øst</b>	Åmot skatteoppkreverkontor	5,1 %
0430	<b>Stor-Elvdal</b>	<b>Innlandet Øst</b>	Stor-Elvdal skatteoppkreverkontor	5,1 %
0432	Rendalen	<b>Fjellregionen</b>	Rendalen skatteoppkreverkontor	1,8 %
0434	Engerdal	<b>Innlandet Øst</b>	Engerdal skatteoppkreverkontor	5,1 %
0436	Tolga	<b>Fjellregionen</b>	Kemneren i Røros - Os - Tolga - Holtålen	0,0 %
0437	Tynset	<b>Fjellregionen</b>	Tynset skatteoppkreverkontor	1,1 %
0438	Alvdal	<b>Fjellregionen</b>	Alvdal skatteoppkreverkontor	0,0 %
0439	Folldal	<b>Fjellregionen</b>	Folldal skatteoppkreverkontor	0,0 %
0441	Os (Hedm.)	<b>Fjellregionen</b>	Kemneren i Røros - Os - Tolga - Holtålen	2,8 %
0501	Lillehammer	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sør-Gudbrandsdal kemnerkontor	4,7 %
0502	Gjøvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Gjøvik skatteoppkreverkontor	5,1 %
0511	Dovre	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Dovre skatteoppkreverkontor	5,9 %
0512	Lesja	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Lesja kommunekassererkontor	6,3 %
0513	Skjåk	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Skatteoppkrevjaren i Ottadalen	4,8 %
0514	Lom	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Skatteoppkrevjaren i Ottadalen	4,8 %
0515	<b>Vågå</b>	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Skatteoppkrevjaren i Ottadalen	4,8 %
0516	Nord-Fron	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sør-Gudbrandsdal kemnerkontor	4,7 %
0517	Sel	<b>Nord-Gudbrandsdal</b>	Skatteoppkrevjaren i Ottadalen	4,8 %
0519	Sør-Fron	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ringebu skatteoppkreverkontor	4,3 %
0520	<b>Ringebu</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ringebu skatteoppkreverkontor	4,3 %
0521	<b>Øyer</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sør-Gudbrandsdal kemnerkontor	4,7 %
0522	Gausdal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sør-Gudbrandsdal kemnerkontor	4,7 %
0528	Østre Toten	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Østre Toten skatteoppkreverkontor	5,3 %
0529	<b>Vestre Toten</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Søndre Land og Vestre Toten	5,5 %
0532	Jevnaker	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Hadeland	4,8 %
0533	<b>Lunner</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Hadeland	4,8 %
0534	Gran	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Hadeland	4,8 %
0536	Søndre Land	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Søndre Land og Vestre Toten	5,5 %
0538	Nordre Land	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordre Land skatteoppkreverkontor	5,1 %

0540	Sør-Aurdal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
0541	Etnedal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
<b>0542</b>	<b>Nord-Aurdal</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
0543	Vestre Slidre	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
0544	Øystre Slidre	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
0545	Vang	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren for Valdres	2,6 %
<b>0602</b>	<b>Drammen</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Drammensregionen	4,8 %
<b>0604</b>	<b>Kongsberg</b>	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
<b>0605</b>	<b>Ringerike</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ringerike skatteoppkreverkantor	4,8 %
0612	Hole	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ringerike skatteoppkreverkantor	3,6 %
0615	Flå	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
0616	Nes (Busk.)	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
<b>0617</b>	<b>Gol</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
0618	Hemsedal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
0619	Ål	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
0620	Hol	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hallingdal	5,2 %
0621	Sigdal	<b>Eiker</b>	Sigdal kommunekassererkontor	4,9 %
0622	Krødsherad	<b>Eiker</b>	Krødsherad skatteoppkreverkantor	8,6 %
0623	Modum	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Modum kommunekassererkontor	5,0 %
<b>0624</b>	<b>Øvre Eiker</b>	<b>Eiker</b>	Eiker skatteoppkreverkantor	5,6 %
0625	Nedre Eiker	<b>Eiker</b>	Eiker skatteoppkreverkantor	7,1 %
0626	Lier	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Lier kemnerkontor	5,0 %
0627	Røyken	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Drammensregionen	4,8 %
0628	Hurum	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Drammensregionen	4,8 %
0631	Flesberg	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
0632	Rollag	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
0633	Nore og Uvdal	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
0701	Horten	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Horten kemnerkontor	5,1 %
0704	Tønsberg	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Re	5,0 %
0710	Sandefjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Sandefjord	5,1 %
0711	Svelvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Drammensregionen	4,8 %
0712	Larvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Larvik kommune	3,1 %
0713	Sande (Vestf.)	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Drammensregionen	4,8 %
0715	Holmestrand	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Re	5,0 %
<b>0716</b>	<b>Re</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Re	5,0 %
0729	Færder	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Færder	7,2 %
<b>0805</b>	<b>Porsgrunn</b>	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Kemneren i Grenland	5,2 %
0806	Skien	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Kemneren i Grenland	5,2 %
0807	Notodden	<b>Kongsbergregionen</b>	Notodden skatteoppkreverkantor	5,3 %
0811	Siljan	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Kemneren i Grenland	5,2 %
0814	Bamble	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Bamble skatteoppkreverkantor	5,2 %
<b>0815</b>	<b>Kragerø</b>	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Skatteoppkreveren i Kragerø og Drangedal	5,2 %
0817	Drangedal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Grenland</b>	Skatteoppkreveren i Kragerø og Drangedal	5,2 %
0819	Nome	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Nome skatteoppkreverkantor	4,4 %
0821	Bø (Telem.)	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Bø skatteoppkreverkantor	4,4 %
0822	Sauherad	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Sauherad skatteoppkreverkantor	4,4 %
0826	Tinn	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
0827	Hjartdal	<b>Kongsbergregionen</b>	Skatteoppkreveren i Kongsbergregionen	4,4 %
0828	Seljord	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Seljord skatteoppkreverkantor	4,4 %

0829	<b>Kviteseid</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kviteseid skatteoppkrevjarkontor	5,2 %
0830	Nissedal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kviteseid skatteoppkrevjarkontor	5,2 %
0831	Fyresdal	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Fyresdal skatteoppkrevjarkontor	4,4 %
0833	Tokke	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Tokke kommunekasserarkontor	5,3 %
0834	Vinje	<b>Midt- Telemark Arbeidsgiverkontroll</b>	Vinje skatteoppkrevjarkontor	4,4 %
0901	Risør	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Østregionen, Aust-Agder	5,2 %
0904	<b>Grimstad</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Grimstad og Lillesand	5,2 %
0906	<b>Arendal</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Arendal og Froland skatteoppkreverkontor	5,2 %
0911	Gjerstad	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Østregionen, Aust-Agder	5,2 %
0912	Vegårshei	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Østregionen, Aust-Agder	5,2 %
0914	<b>Tvedestrand</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Østregionen, Aust-Agder	5,2 %
0919	Froland	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Arendal og Froland skatteoppkreverkontor	5,2 %
0926	Lillesand	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Grimstad og Lillesand	5,2 %
0928	Birkenes	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Kristiansandsregionen	5,2 %
0929	Åmli	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Østregionen, Aust-Agder	5,2 %
0935	Iveland	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Iveland skatteoppkreverkontor	5,2 %
0937	<b>Evje og Hornnes</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Skatteoppkreveren i Setesdal	5,2 %
0938	Bygland	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Skatteoppkreveren i Setesdal	5,2 %
0940	Valle	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Skatteoppkreveren i Setesdal	5,2 %
0941	Bykle	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Skatteoppkreveren i Setesdal	5,2 %
1001	<b>Kristiansand</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Kristiansandsregionen	5,2 %
1002	Mandal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkrever i Mandal/Marnardal	5,2 %
1003	Farsund	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Vestre Agder	5,1 %
1004	Flekkefjord	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Vestre Agder	5,1 %
1014	Vennesla	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Vennesla skatteoppkreverkontor	5,2 %
1017	Songdalen	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Kemneren i Kristiansandsregionen	5,2 %
1018	Søgne	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Søgne skatteoppkreverkontor	5,2 %
1021	Marnardal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder(IAA)</b>	Skatteoppkrever i Mandal/Marnardal	5,2 %
1026	Åseral	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Åseral skatteoppkrevjarkontor	6,3 %
1027	Audnedal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Lyngdal og Audnedal	6,3 %
1029	Lindesnes	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Lindesnes skatteoppkreverkontor	5,3 %
1032	Lyngdal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Lyngdal og Audnedal	5,0 %
1034	Hægebostad	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Vestre Agder	5,2 %
1037	<b>Kvinesdal</b>	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Vestre Agder	5,1 %
1046	Sirdal	<b>Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Vestre Agder</b>	Skatteoppkreveren i Vestre Agder	5,3 %
1101	Eigersund	<b>Stavanger</b>	Skatteoppkreveren for Eigersund og Bjerkreim	5,5 %
1102	Sandnes	<b>Sandnes og Strand</b>	Sandnes kemnerkontor	5,0 %
1103	<b>Stavanger</b>	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %
1106	<b>Haugesund</b>	<b>Haugaland IKS</b>	Haugesund kemnerkontor	5,1 %
1111	Sokndal	<b>Stavanger</b>	Sokndal kommunekassererkontor	5,5 %
1112	Lund	<b>Stavanger</b>	Lund skatteoppkreverkontor	5,5 %
1114	Bjerkreim	<b>Stavanger</b>	Skatteoppkreveren for Eigersund og Bjerkreim	5,5 %
1119	Hå	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Jæren kemnerkontor	5,0 %
1120	Klepp	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Jæren kemnerkontor	5,0 %
1121	<b>Time</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Jæren kemnerkontor	5,0 %
1122	Gjesdal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Jæren kemnerkontor	5,0 %
1124	Sola	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sola skatteoppkreverkontor	5,0 %
1127	Randaberg	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %

1129	Forsand	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %
1130	Strand	<b>Sandnes og Strand</b>	Strand skatteoppkreverkontor	5,1 %
1133	Hjelmeland	<b>Stavanger</b>	Strand skatteoppkreverkontor	5,5 %
1134	Suldal	<b>Haugaland IKS</b>	Suldal skatteoppkrevjarkontor	5,1 %
1135	Sauda	<b>Haugaland IKS</b>	Sauda skatteoppkreverkontor	5,1 %
1141	Finnøy	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %
1142	Rennesøy	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %
1144	Kvitsøy	<b>Stavanger</b>	Kemneren i Stavanger	5,5 %
1145	Bokn	<b>Haugaland IKS</b>	Haugesund kemnerkontor	5,1 %
1146	Tysvær	<b>Haugaland IKS</b>	Haugesund kemnerkontor	5,1 %
1149	Karmøy	<b>Haugaland IKS</b>	Karmøy kemnerkontor	5,1 %
1151	Utsira	<b>Haugaland IKS</b>	Haugesund kemnerkontor	5,1 %
1160	Vindafjord	<b>Haugaland IKS</b>	Vindafjord og Etne skatteoppkrevjarkontor	5,1 %
<b>1201</b>	<b>Bergen</b>	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Kemneren i Bergen	4,3 %
1211	Etne	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Vindafjord og Etne skatteoppkrevjarkontor	2,7 %
1216	Sveio	<b>Haugaland IKS</b>	Sveio skatteoppkrevjarkontor	5,1 %
1219	Bømlo	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Bømlo skatteoppkrevjarkontor	5,2 %
1221	Stord	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Stord skatteoppkrevjarkontor	5,1 %
1222	Fitjar	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fitjar skatteoppkrevjarkontor	5,2 %
1223	Tysnes	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Skatteoppkreveren i Tysnes	5,1 %
1224	Kvinnherad	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Kvinnherad skatteoppkrevjarkontor	4,9 %
1227	Jondal	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Jondal kommunekasserarkontor	5,2 %
1228	Odda	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Odda skatteoppkreverkontor	5,0 %
1231	Ullensvang	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Ullensvang skatteoppkrevjarkontor	4,9 %
1232	Eidfjord	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Eidfjord skatteoppkrevjarkontor	5,7 %
1233	Ulvik	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Ulvik heradskasserarkontor	5,7 %
1234	Granvin	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Granvin skatteoppkrevjarkontor	4,2 %
1235	Voss	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Voss skatteoppkrevjarkontor	3,4 %
1238	Kvam	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Kvam skatteoppkrevjarkontor	4,1 %
1241	Fusa	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fusa kommunekasserarkontor	5,3 %
1242	Samnanger	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Skatteoppkrevjaren i Samnanger	5,2 %
1243	Os (Hord.)	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Kemneren i Os	3,2 %
1244	Austevoll	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Austevoll skatteoppkrevjarkontor	1,5 %
1245	Sund	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fjell, Sund og Øygarden kemnerkontor	5,7 %
<b>1246</b>	<b>Fjell</b>	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fjell, Sund og Øygarden kemnerkontor	5,7 %
1247	Askøy	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Askøy kemnerkontor	5,0 %
1251	Vaksdal	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Vaksdal skatteoppkrevjarkontor	5,9 %
1252	Modalen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordhordland kemnerkontor	7,9 %
1253	Osterøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordhordland kemnerkontor	7,9 %
1256	Meland	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordhordland kemnerkontor	7,9 %
1259	Øygarden	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fjell, Sund og Øygarden kemnerkontor	5,7 %
1260	Radøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordhordland kemnerkontor	7,9 %
<b>1263</b>	<b>Lindås</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nordhordland kemnerkontor	7,9 %
<b>1264</b>	<b>Austrheim</b>	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fedje/Austrheim skatteoppkrevjarkontor	5,5 %
1265	Fedje	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Fedje/Austrheim skatteoppkrevjarkontor	5,5 %
1266	Masfjorden	<b>Hordaland Kommunale Regnskapskontroll</b>	Masfjorden skatteoppkrevjarkontor	5,6 %
1401	Flora	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Flora kemnerkontor	5,0 %
1411	Gulen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Gulen skatteoppkrevjarkontor	4,8 %



1412	Solund	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Solund skatteoppkrevjarkontor	5,6 %
1413	Hyllestad	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Hyllestad skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1416	Høyanger	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Høyanger skatteoppkrevjarkontor	1,3 %
1417	Vik	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Skatteoppkrevjarkontoret for Lærdal, Aurland og Vik	5,0 %
1418	Balestrand	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Balestrand kommunekasserarkontor	1,4 %
1419	Leikanger	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Leikanger kommunekasserarkontor	0,0 %
1420	Sogndal	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Sogndal skatteoppkrevjarkontor	3,8 %
1421	Aurland	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Skatteoppkrevjarkontoret for Lærdal, Aurland og Vik	5,0 %
<b>1422</b>	<b>Lærdal</b>	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Skatteoppkrevjarkontoret for Lærdal, Aurland og Vik	5,0 %
1424	Årdal	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Årdal skatteoppkrevjarkontor	1,3 %
1426	Luster	<b>Indre Sogn Arbeidsgiverkontroll</b>	Luster skatteoppkrevjarkontor	3,1 %
1428	Askvoll	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Askvoll skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1429	Fjaler	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Fjaler skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1430	Gaular	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Førde skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1431	Jølster	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Førde skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
<b>1432</b>	<b>Førde</b>	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Førde skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1433	Naustdal	<b>Førde, Gaular, Naustdal og Jølster</b>	Førde skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1438	Bremanger	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bremanger skatteoppkrevjarkontor	2,2 %
1439	Vågsøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vågsøy skatteoppkrevjarkontor	5,1 %
1441	Selje	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Selje skatteoppkrevjarkontor	2,7 %
<b>1443</b>	<b>Eid</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkrevjaren i Gloppen og Eid	4,1 %
1444	Hornindal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hornindal kommunekasserarkontor	ikke rapp. iht. frist
1445	Gloppen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkrevjaren i Gloppen og Eid	4,1 %
1449	Stryn	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Stryn skatteoppkrevjarkontor	ikke rapp. iht. frist
<b>1502</b>	<b>Molde</b>	<b>Romsdal</b>	Romsdal kemnerkontor	2,5 %
<b>1504</b>	<b>Ålesund</b>	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
<b>1505</b>	<b>Kristiansund</b>	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	5,0 %
1511	Vanylven	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vanylven skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1514	Sande (M. og R.)	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Sande skatteoppkrevjarkontor	4,4 %
1515	Herøy (M. og R.)	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Herøy skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1516	Ulstein	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Ulstein skatteoppkrevjarkontor	4,5 %
1517	Hareid	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Hareid skatteoppkrevjarkontor	4,9 %
1519	Volda	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Volda skatteoppkrevjarkontor	6,9 %
1520	Ørsta	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Ørsta skatteoppkrevjarkontor	3,3 %
1523	Ørskog	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1524	Norddal	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1525	Stranda	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Stranda skatteoppkrevjarkontor	3,2 %
1526	Stordal	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1528	Sykkylven	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1529	Skodje	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1531	Sula	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Sula skatteoppkrevjarkontor	4,1 %
1532	Giske	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1534	Haram	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %
1535	Vestnes	<b>Romsdal</b>	Romsdal kemnerkontor	2,5 %
1539	Rauma	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Rauma skatteoppkrevjarkontor	5,0 %
1543	Neset	<b>Romsdal</b>	Romsdal kemnerkontor	2,5 %
1545	Midsund	<b>Romsdal</b>	Romsdal kemnerkontor	2,5 %
1546	Sandøy	<b>Nordre Sunnmøre</b>	Nordre Sunnmøre kemnerkontor	4,1 %

1547	Aukra	<b>Romsdal</b>	Romsdal kemnerkontor	2,5 %
1548	Fræna	<b>Romsdal</b>	Hustadvika skatteoppkreverkontor	4,0 %
1551	Eide	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Hustadvika skatteoppkreverkontor	4,7 %
1554	Averøy	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	5,1 %
1557	Gjemnes	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	4,8 %
1560	Tingvoll	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	5,2 %
1563	Sunnadal	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Skatteoppkreveren i Oppdal og Sunndal	5,2 %
1566	Surnadal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Surnadal skatteoppkrevjarkontor	4,9 %
1571	Halsa	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	5,3 %
1573	Smøla	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Smøla kemnerkontor	4,8 %
1576	Aure	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Nordmøre kemnerkontor	4,8 %
<b>1804</b>	<b>Bodø</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	4,7 %
1805	Narvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Narvik	3,5 %
1811	Bindal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bindal skatteoppkreverkontor	0,0 %
1812	Sømna	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sømna kommunekassererkontor	5,0 %
1813	Brønnøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Brønnøy kemnerkontor	5,4 %
1815	Vega	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vega skatteoppkreverkontor	3,7 %
1816	Vevelstad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1818	Herøy (Nordl.)	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hald	5,1 %
<b>1820</b>	<b>Alstahaug</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hald	5,1 %
1822	Leirfjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hald	5,1 %
<b>1824</b>	<b>Vefsn</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1825	Grane	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Grane skatteoppkreverkontor	4,3 %
1826	Hattfjelldal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1827	Dønna	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Hald	5,1 %
1828	Nesna	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1832	Hemnes	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hemnes skatteoppkreverkontor	4,7 %
1833	Rana	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Rana skatteoppkreverkontor	5,0 %
1834	Lurøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1835	Træna	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Helgelandregionen	3,2 %
1836	Rødøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	4,7 %
1837	Meløy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Meløy skatteoppkreverkontor	3,4 %
1838	Gildeskål	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	2,2 %
1839	Beiarn	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	2,2 %
1840	Saltdal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Saltdal skatteoppkreverkontor	2,2 %
1841	Fauske – Fuosso	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Fauske skatteoppkreverkontor	2,2 %
1845	Sørfold	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nord-Salten skatteoppkreverkontor	2,2 %
1848	Steigen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nord-Salten skatteoppkreverkontor	1,4 %
<b>1849</b>	<b>Hamarøy – Håbmer</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nord-Salten skatteoppkreverkontor	1,4 %
1850	Divtasvuodna – Tysfjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nord-Salten skatteoppkreverkontor	1,4 %
1851	Lødingen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sortland og Lødingen skatteoppkreverkontor	3,4 %
1852	Tjeldsund	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Evenes og Tjeldsund kemnerkontor	0,0 %
<b>1853</b>	<b>Evenes</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Evenes og Tjeldsund kemnerkontor	0,0 %
1854	Ballangen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nord-Salten skatteoppkreverkontor	1,4 %
1856	Røst	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	2,2 %
1857	Værøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vågan og Værøy skatteoppkreverkontor	3,2 %
1859	Flakstad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Flakstad skatteoppkreverkontor	4,6 %
1860	Vestvågøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skatteoppkreveren i Vestvågøy kommune	5,2 %
<b>1865</b>	<b>Vågan</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vågan og Værøy skatteoppkreverkontor	2,4 %
1866	Hadsel	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hadsel skatteoppkreverkontor	2,8 %

1867	Bø (Nordl.)	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	4,7 %
1868	Øksnes	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Øksnes skatteoppkreverkontor	2,2 %
<b>1870</b>	<b>Sortland</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sortland og Lødingen skatteoppkreverkontor	3,4 %
1871	Andøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Andøy skatteoppkreverkontor	5,0 %
1874	Moskenes	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Moskenes skatteoppkreverkontor	5,7 %
1902	Tromsø	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Tromsø kemnerkontor	5,0 %
1903	Harstad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Harstad kemnerkontor	4,9 %
1911	Kvæfjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kvæfjord skatteoppkreverkontor	4,1 %
1913	Skånland	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Skånland skatteoppkreverkontor	2,5 %
1917	Ibestad	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Ibestad kommune-kassererkontor	0,0 %
<b>1919</b>	<b>Gratangen</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Astafjord kemnerkontor	4,5 %
1920	Loabák – Lavangen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Astafjord kemnerkontor	4,5 %
1922	Bardu	<b>Midt-Troms</b>	Bardu skatteoppkreverkontor	1,2 %
1923	Salangen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Astafjord kemnerkontor	4,5 %
1924	Målselv	<b>Midt-Troms</b>	Målselv skatteoppkreverkontor	1,2 %
<b>1925</b>	<b>Sørreisa</b>	<b>Midt-Troms</b>	Sørreisa skatteoppkreverkontor	1,2 %
1926	Dyrøy	<b>Midt-Troms</b>	Dyrøy skatteoppkreverkontor	1,2 %
1927	Tranøy	<b>Midt-Troms</b>	Tranøy skatteoppkreverkontor	1,2 %
1928	Torsken	<b>Midt-Troms</b>	Torsken skatteoppkreverkontor	1,2 %
1929	Berg	<b>Midt-Troms</b>	Berg skatteoppkreverkontor	1,2 %
<b>1931</b>	<b>Lenvik</b>	<b>Midt-Troms</b>	Lenvik kemnerkontor	1,2 %
1933	Balsfjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Balsfjord skatteoppkreverkontor	5,2 %
1936	Karlsøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Karlsøy skatteoppkreverkontor	0,0 %
1938	Lyngen	<b>Kåfjord</b>	Lyngen kommune-kassererkontor	1,3 %
1939	Storfjord – Omasvuotna – Omasvuono	<b>Kåfjord</b>	Storfjord skatteoppkreverkontor	3,2 %
1940	Gáivuotna – Kåfjord – Kaivuono	<b>Kåfjord</b>	Kåfjord/Gáivuotna kommune-kassererkontor	1,8 %
1941	Skjervøy	<b>Kåfjord</b>	Skjervøy skatteoppkreverkontor	1,6 %
1942	Nordreisa	<b>Kåfjord</b>	Nordreisa skatteoppkreverkontor	1,6 %
1943	Kvænangen	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kvænangen skatteoppkreverkontor	3,8 %
2002	Vardø	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vardø skatteoppkreverkontor	0,0 %
2003	Vadsø	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Vadsø kommune-kassererkontor	0,0 %
<b>2004</b>	<b>Hammerfest</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hammerfest skatteoppkreverkontor	5,3 %
2011	Guovdageaidnu –Kautokeino	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kautokeino/Guovdageaidnu skatteoppkr.kontor	5,0 %
2012	Alta	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Alta skatteoppkreverkontor	2,9 %
2014	Loppa	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Loppa skatteoppkreverkontor	2,7 %
2015	Hasvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hasvik skatteoppkreverkontor	5,8 %
2017	Kvalsund	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Hammerfest skatteoppkreverkontor	5,3 %
2018	Måsøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Måsøy skatteoppkreverkontor	0,0 %
2019	Nordkapp	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Bodø kemnerkontor	2,1 %
2020	Porsanger – Porsángu – Porsanki	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Porsanger/Porsagu skatteoppkreverkontor	2,9 %
2021	Karášjohka – Karasjok	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Karasjok/Karasjohka skatteoppkreverctr.	4,9 %
2022	Lebesby	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Lebesby skatteoppkreverkontor	4,8 %
2023	Gamvik	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Gamvik skatteoppkreverkontor	4,3 %
2024	Berlevåg	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Berlevåg kommune-kassererkontor	6,8 %
2025	Deatnu Tana	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Tana/Deatnu skatteoppkreverkontor	0,5 %
2027	Unjárga – Nesseby	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Nesseby/Unjárga skatteoppkreverkontor	ikke rapp. iht. frist
2028	Båtsfjord	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Båtsfjord skatteoppkreverkontor	2,7 %
2030	Sør-Varanger	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Sør-Varanger skatteoppkreverkontor	5,3 %
<b>5001</b>	<b>Trondheim</b>	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemneren i Trondheimsregionen	5,6 %



5004	Steinkjer	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Inntrøndelag skatteoppkreverkontor	3,8 %
<b>5005</b>	<b>Namsos</b>	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5011	Hemne	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Hemne kemnerkontor	5,3 %
5012	Snillfjord	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	3,4 %
5013	Hitra	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	4,8 %
5014	Frøya	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	4,2 %
5015	Ørland	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
5016	Agdenes	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	4,9 %
5017	Bjugn	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
5018	Åfjord	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
5019	Roan	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
5020	Osen	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
<b>5021</b>	<b>Oppdal</b>	<b>Nordmøre kemnerkontor</b>	Skatteoppkreveren i Oppdal og Sunndal	4,9 %
5022	Rennebu	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Rennebu skatteoppkreverkontor	5,0 %
5023	Meldal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	5,3 %
<b>5024</b>	<b>Orkdal</b>	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	5,4 %
<b>5025</b>	<b>Røros</b>	<b>Fjellregionen</b>	Kemneren i Røros - Os - Tolga - Holtålen	0,3 %
5026	Holtålen	<b>Fjellregionen</b>	Kemneren i Røros - Os - Tolga - Holtålen	2,5 %
5027	Midtre Gauldal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kemnerkontor	4,6 %
<b>5028</b>	<b>Melhus</b>	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kemnerkontor	4,6 %
5029	Skaun	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kemnerkontor	4,6 %
5030	Klæbu	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemneren i Trondheimsregionen	5,6 %
<b>5031</b>	<b>Malvik</b>	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Værnesregionen skatteoppkreverkontor	4,7 %
5032	Selbu	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Værnesregionen skatteoppkreverkontor	4,7 %
5033	Tydal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Værnesregionen skatteoppkreverkontor	4,7 %
5034	Meråker	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Meråker skatteoppkreverkontor	4,9 %
5035	Stjørdal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Værnesregionen skatteoppkreverkontor	4,7 %
5036	Frosta	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Værnesregionen skatteoppkreverkontor	4,7 %
<b>5037</b>	<b>Levanger</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Innherred kommunesamarbeid	5,1 %
5038	Verdal	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Kemneren i Innherred kommunesamarbeid	4,9 %
<b>5039</b>	<b>Verran</b>	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Inn-Trøndelag skatteoppkreverkontor	3,8 %
5040	Namdalseid	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5041	Snåase - Snåsa	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Inntrøndelag skatteoppkreverkontor	3,8 %
5042	Lierne	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5043	Raarvinke - Røyrvik	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5044	Namsskogan	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Namsskogan kommunekassererkontor	6,1 %
5045	Grong	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Inntrøndelag skatteoppkreverkontor	3,8 %
5046	Høylandet	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5047	Overhalla	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5048	Fosnes	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5049	Flatanger	<b>Midtre Namdal</b>	Midtre Namdal skatteoppkreverkontor	5,6 %
5050	Vikna	<b>Midtre Namdal</b>	Ytre Namdal skatteoppkreverkontor	1,3 %
<b>5051</b>	<b>Nærøy</b>	<b>Midtre Namdal</b>	Ytre Namdal skatteoppkreverkontor	1,3 %
5052	Leka	<b>Midtre Namdal</b>	Ytre Namdal skatteoppkreverkontor	1,3 %
5053	Inderøy	SKO-kontor med egen arbeidsgiverkontroll	Inntrøndelag skatteoppkreverkontor	3,8 %
<b>5054</b>	<b>Indre Fosen</b>	<b>Trondheimsregionen og Fosen</b>	Kemnerkontoret for Fosen	5,0 %
5061	Rindal	<b>Arbeidsgiverkontrollen i Trøndelag</b>	Kemnerkontoret i Orkdalsregionen	5,3 %

Antall kommuner	422		Antall SKO-kontor	422
Antall kommuner i AGK-ordning	235		Landsprosent av manuelt innrapporterte resultater iht. grunnlag (opplysningspliktige)	4,7 %
Antall kommuner med egen AGK	187			

---

**Fra:** Knut Harald Frøland  
**Sendt:** tirsdag 4. februar 2020 13:03  
**Til:** Marianne Soleng  
**Emne:** Fwd: Protokoll frå Fylkesmøtet i KS Vestland 30.1.20

Protokoll info til kommunestyremøte...?

Sendt fra min iPhone

Videresendt melding:

**Fra:** Anne-Karin Løken <[anne-karin.loken@ks.no](mailto:anne-karin.loken@ks.no)>  
**Dato:** 4. februar 2020 kl. 12:44:32 CET  
**Kopi:** Region Vest-Norge epost <[RegionVest-Norgeepost@ks.no](mailto:RegionVest-Norgeepost@ks.no)>  
**Emne:** Protokoll frå Fylkesmøtet i KS Vestland 30.1.20

Hei og takk for sist til alle som deltok under Fylkesmøtet i Sogndal 30.1.

Her finn de protokollen frå møtet:

<http://opengov.cloudapp.net/Meetings/ks/Meetings/Details/1008771>

(Protokollen er også send til vara.)

Med venleg helsing

*Anne-Karin Løken*

Spesialkonsulent

region Vest-Norge

E-post E-mail: [anne.karin.loken@ks.no](mailto:anne.karin.loken@ks.no)

Telefon Phone: (+47) 24 13 26 00

Mobil Cellular: (+47) 95 48 80 99

<http://www.ks.no>



KOMMUNESEKTOREN SIN ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities



# Protokoll

## **FYLKESMØTET I VESTLAND**

Dato: 30.01.2020 kl. 09:00 – 13.30

Sted: Quality Hotel, Sogndal

### **Til stades:**

62 representantar møtte

Fylkesmøtet var samanfallande med møte i Bystyret i Bergen, og møte i Fylkeskommunen

### **Forfall:**

### **Frå administrasjonen:**

Astrid Toft

Sølvi Olrich Sørebo

Tom Gundersen

Anne Karin Løken

Helene Arholm

**SAKLISTE Fylkesmøtet i Vestland 30.01.2020 kl. 0:00** **Side****Saksfremlegg**

<a href="#">20/1</a>	19/03137-1	FM Vestland KS debatthefte framfor hovudtariffoppgjeret i 2020, framlegg til fellesuttale frå Vestland	3
<a href="#">20/2</a>	18/02208-22	FM Vestland Medlemshøyring til konsultasjonsmøta våren 2020	12
<a href="#">20/3</a>	19/01907-5	FM Vestland Fylkesstyrets plan 2020	13
<a href="#">20/4</a>	19/03169-4	FM Vestland Målform i KS Vestland	13

**Orienteringssaker**

<a href="#">20/1</a>	14/00134-13	FM Vestland Årsmelding 2019	13
----------------------	-------------	-----------------------------	----

## Saksfremlegg

### 20/1 FM Vestland KS debatthefte framfor hovudtariffoppgjeret i 2020, framlegg til fellesuttale frå Vestland

Saksfremlegg datert 15.01.2020.

## Vedtak

Fylkesmøte i Vestland gjorde følgjande vedtak, einstemmig:

1. **Kva bør kommunen/fylkeskommunen sjølv prioritere innanfor realistiske økonomiske rammer for å styrke bærekrafta i omsorgstenestene – på kort og lang sikt?**

### KOMPETANSE

- Behalde: Det må tilretteleggast for at tilsette har meiningsfulle arbeidsoppgåver, høve til kompetanseheving og at arbeidsplassen vert framsnakka
- Kartlegging og rekruttering i henhold til kompetansebehov
- Tett samarbeid med utdanningsinstitusjonar- ta imot elevar, lærlingar og studentar

### FØREBYGGJING:

- Førebyggjande tiltak: Heimebesøk (ergo/ fysio) og veiledning om tiltak for å utbetre eigen bustad slik at ein kan bu lenge heime, heimerehabilitering, avlastning, pårørandstøtte, møteplassar

### TENESTER:

- Kartlegge framtidig behov for tenester basert på demografi og folketalsframskriving
- Gjere mulighetsanalyse innan kvart tenesteområde (i lys av kompetanse og lønsvilkår)
- Brukarmedverknad – Informasjon om at den einskilde må ta ansvar til å setje seg i stand til å klare seg sjølv gjennom tilrettelegging av bustad, oppretthalde eit sosialt nettverk og å halde seg i fysisk aktivitet. Dette kan informerast om på innbyggarsamlingar, «Kva er viktig for deg – dagen» og liknande, på heimesider og i samtalar med den einskilde

### FORSKING/ INNOVASJON:

- Forsking: Ein må nytte den nyaste forskinga, samt ta initiativ til forskning – det må bli enklare å kople forskingsmiljø med kommunar
- Velferdsteknologi: Nytt den til eikvar tid tilgjengeleg teknologi

### PRAKTISK TILRETTELEGGING:

- Byggje/ tilrettelegge bustader med universell utforming og bemanna viss behov
- Transporttilbod

### ANDRE SAMHANDLINGSPARTAR:

- Frivilleg sektor: Styrke samarbeidet

### SAMORDNING:

- Fylkeskommunen kan bruke samfunnsutviklarrolla til å samordne innsatsen

### KLIMA:

- Redusere klimagassutslepp og plastforbruk.

## 2. Kva tiltak bør staten prioritere som kan styrke bærekrafta i omsorgstenestene, innanfor dei økonomiske rammer som staten sjølv har signalisert er realistiske?

**Kommunane svarar:**

**NORMER:**

- Statlege bemanningsnormer og kompetansekrav er utfordrande, og bør unngåast

**SJØLVSTENDE:**

- Staten må informere innbyggerane om at det er viktig å ta ansvar for eige liv i heile livsløpet
- Lokale tilpassingar: Lovverk og handlingsrom må gje høve til lokale tilpassingar
- Tildeling av midlar må stå i samsvar til nye oppgåver som vert lagt til kommunane
- Auka økonomiske ressursar til heimetenester, velferdsteknologi, førebyggjande arbeid til eldre, og til å byggje og drifte heildøgnsbemanna bustader.
- Staten kan medvirke til å gi gunstige rammevilkår for rekrutteringsordningar og kompetanseutvikling, lærlingar, samt prioritere tiltak/ordningar som fremjar frivillig innsats i kommunane
- Kommunane må ha handlingsrom for prioriteringar og lokal tilpassing. Det er problematisk når det kjem statlege føringar der enkeltpersonar får rettar på individnivå, medan kommunane skal løyse dette innanfor sine allereie tronge økonomiske rammer
- Når behandlinga av personar med kroniske, langvarige lidningar med behov for aktiv oppfølging vert overført frå sjukehus til kommunane må midlane følgje pasienten og tilførast kommunane
- I utøving av kommunale velferdstenester brukar dei tilsette stadig meir av arbeidstida og kapasiteten sin på byråkratiske oppgåver som rapportering, dokumentasjon, søknader m.m. I ei framtid med større press på ressursane må ein få meir av ressursbruken over på tenester som først og fremst kjem brukaren til gode

**TENESTEUTVIKLING:**

- BPA: Staten bør sjå på kva kostnadar som ligg til vertskommunar i høve tildelte omsorgstenester, slik at kommunebudsjetta vert i samsvar med dei pliktige tenestene. Om rett for dei over 67 år om å få BPA lovfestast, så meiner vi kommunen må få refundert for ressurskrevjande tenester for desse mottakarane
- Dei over 67 år som har behov for omfattande omsorgstenester frå kommunen: Bør også bli refundert for ressurskrevjande tenester
- Lovfesta tiltak som brukarstyrt personleg assistent (BPA) bør i større grad fullfinansierast
- Investeringsstøtte til omsorgsstøtte og velferdsteknologi

**KOMPETANSE:**

- Stimulere til utdanning: Stipendordningar som i undervisningssektoren
- Opprette fleire studieløp på utdanningar ein ser aukande behov for, blant anna fleire plassar på yrkesfag helse og særleg sjukepleieutdanning.
- Syte for at velferdsteknologi kjem inn i læreplanane til høgskular og helsefagarbeidarar

**Fylkeskommunen svarar:**

- Staten har sjølv mange tilskotsordningar som på ulike måtar skal fremje førebygging og kompetanseheving i kommunane. Det bør vurderast kva som bør flyttast til dei nye fylkeskommunane og til kommunane direkte, og ordningane bør vere meir i tråd med lokale behov, mindre kortsiktige og mindre reparerande
- Regionalisere og i tillegg økonomisk styrke ordningar for auka innovasjonsevne, kompetanseutvikling og forskning. Ei ordning som kan verte styrka er Regionale forskingsfond, som skal bidra til auka forskingsinnsats og finansiering av forskning på område som er

prioriterte i fylket. Staten kan også stimulere til initiativ for koordinering av forskning i kommunesektoren på fleire område enn helse- og omsorgssektoren, der det no vert prøvd ut pilot for regionalt samarbeidsorgan for forskning i kommunane

- Styrke nasjonale forskingsfinansieringsordningar som Forskingsrådet sine program Forsking og innovasjon i kommunesektoren, Forsking og innovasjon i utdanningssektoren, Helse og velferd samt doktorgrad i offentleg sektor, gjerne med øyremerka midlar for kommunane.
- Kople statlege kompetansesentre tettare til fylkeskommunane sitt utviklingsansvar for folkehelsearbeidet for å få fram lokale synergjar
- Styrke universitet og høgskular slik at dei kan lettare bidra til utviklingsarbeid også i kommunane. Våre erfaringar frå Nærmiljøprosjektet innan folkehelse 2015-2018 viser at det er eit stort potensiale for samarbeid mellom kommunar og FoU-miljø, men at det er ressursmessige utfordringar
- Legge fleire oppgåver på kompetanseområdet til regionalt nivå. Tilbod om karriererettleiing kan verte vidareutvikla og styrka økonomisk.

### **3. Korleis kan kommune og stat saman skape forståing for kva innbyggerane skal kunne forvente av offentlege tenester – og kva som bør kunne forventast av den enkelte innbygger for å forebygge og gjere klart for eit liv med behov for omsorgstenester?**

#### **DEFINISJONAR:**

- Drøfte og finne felles definisjonar på kva som er offentleg og privat ansvar

#### **FINANSIERING:**

- Fullfinansiering av dei lovpålagde tilboda og det som definerast som offentleg ansvar
- Felles forståing av dei økonomiske rammene. Ein ser at det frå sentralt hald vert formidla at det er større og mindre grad av vekst i dei frie inntektene, medan ein lokalt årleg opplever at ein må ta ned drifta som følge av for knappe rammer

#### **INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON:**

- Realitetsorientert informasjon om framtidsutvikling til innbyggerane, særleg i høve tenester, økonomi og personell
- God kommunikasjon med brukarar og pårørande

#### **KOMPETANSE:**

- Legge til rette for framtidretta fagutdanningar i høgskular og universitet
- Førebygging framfor reparasjon på alle nivå
- Ikkje bygge ned spesialisthelsetenesta før kommunane har fått sjanse til å bygge opp kapasitet og kompetanse

#### **SAMHANDLING:**

- Involvere brukarorganisasjonar og frivillige lag og organisasjonar
- Vidareutvikle læringsnettverk for kommunane
- Samhandlingsreforma må ta tak i hovudutfordringane:
  - at partene i praksis ikkje er likeverdige
  - utskrivingspraksis frå sjukehus

#### **FORSKING:**

- Styrke forskning på pleie og omsorg i kommunane, slik at framtidige val og strategiar baserar seg på kunnskap

### **4. Korleis kan KS best støtte opp under kommunesektoren sitt arbeid for å sikre bærekraftige velferdstenester i framtida?**



## **KOMPETANSE:**

- Styrke samarbeid med utdannings- og forskingsmiljø gjennom betre rammer
- Halde fram med å informere og dele kunnskap og kompetanse knytt til utvikling av velferdstenestene slik dei gjer i dag via nettside og tilbod om kurs og rådgjeving
- Jobbe for framtidretta utdanningsval
- Jobbe inn mot fylkeskommunen, høgskular og universitet knytt til framtida sitt kompetansebehov og kvaliteten i fagutdanningar

## **STAT:**

- Vere kommunane sitt talerøyr inn mot staten i større grad enn tidlegare, spesielt i forhold til utdeling av midlar ved aukande oppgåvemengde
- Framstå som ein tydeleg interesseorganisasjon overfor statlege styresmakter
  - Syte for fullfinansiering av bemanningsnormer
  - Tydelege meldingar i konsultasjonsmøter med regjeringa - sette dagsorden
  - Jobbe for å få til gode tilskotsordningar i høve rekruttering og kompetanseutvikling
  - Sjå til at ulike tilskotsordningar som staten forvaltar vert meir målretta, føreseielege og mindre reparerende
  - Vere med å påverke slik at kommunen får økonomiske rammer som gjer det mogleg å utføre dei oppgåver som skal løysast. Når kommunane får nye oppgåver må det følge med friske midlar
  - Sikre arbeidsplassar i distrikta ved å jobbe for for mindre sentralisering av statlege oppgåver og arbeidsplassar
  - Bidra til å informere sentrale politikarar om korleis utfordringsbiletet er i kommunane: Det at dei fleste kommunar grunna ressursknappheit lyt leggja om modell for tildeling av tenester er viktig å få fram
  - Påverke ved utforming av endringar i lovar og forskrifter. Sikre at mangfaldet i kommune-Noreg vert teke i betraktning

## **SAMHANDLING:**

- Arbeide for meir samhandling mellom dei kommunale sektorane til dømes helse, omsorg og oppvekst
- Satse på samhandling mellom forskjellige
- Invitere til samlingar der kommunar kan treffast og ta i mot felles informasjon.
- Skape betre arenaer for erfaringsutveksling
- Vere ein pådrivar for å finne dei heilskaplege løysingane på tvers
- Bidra med informasjon, samarbeid på tvers av regionar, hjelpe kommunar å dele erfaringar og bidra til at kommunar lærar av kvarandre

## **KOMPETANSE:**

- Arbeide for felles IKT løysingar og samhandling innan kommunen og med samarbeidspartar på rehabilitering, helse- og omsorgsområdet, herunder også velferdsteknologi
- Støtte kommunane sitt arbeid for å sikra berekraftige velferdstenester
- Finne gode løysingar og deling av kunnskap
- Bidra til større politisk vektning av førebygging framfor reparasjon

## **FORSKING/ INNOVASJON:**

- Bidra til meir forskning
- Utvikle eigen verktøykasse for fylkeskommunalt innovasjonsarbeid, for å styrke rolla som samfunnsutviklar i dei nye fylka

## **UTVIKLING:**

- Vidareformidle «best praksis»
- Bidra i arbeidet med å sjå på oppgåvefordeling innan 1. og 2. linja.
- Assistere kommunar når det gjeld å følge opp rundskriv og nasjonale mål og føringar for å sikre like tenester
- Jobbe meir opp mot organisasjonane for å få til auka grad av helgejobbing, då det er ei føresetnad for å kunne auke graden av heiltid. Større grad av heiltid vil gjere kommunane meir attraktive som arbeidsgjevar
- Sikre at kommunane kan levere tenester som er påkravd ut frå sine varierende føresetnadar
- Bidra til styrking av det lokale sjølvstyret
- KS må gje sjukefråværsproblematikken større merksemd

## **FAGOMRÅDE:**

- Bidra til å styrke det langsiktige og systematiske folkehelsearbeidet i kommunar og fylkeskommunar.
- Jobbe for å finne løysingar på fastlegekrise i kommunane
- KS må arbeida for at behandlingsforløp for personar med kroniske, langvarige lidelsar med behov for aktiv oppfølging vert godt koordinerte og trygge for pasientane

## **ØKONOMI:**

- Gje økonomisk støtte til leiarstøtte/leiarutvikling, slik at våre leiarar blir sett i stand til å handtere dei utfordringane som dei vil møte framover

## **5. Korleis kan kommunane og KS tenke nytt om organisering, kompetansebehov og oppgåveløysing i samarbeid med andre?**

### **ORGANISERING:**

- Auka samhandling både internt i organisasjonen, og eksternt med innbyggjarane, tenestemottakarar og andre eksterne samarbeidspartnarar, som t.d. frivillige, næringslivet og utdanningsinstitusjonar
- Samanslåingar gjer godt høve for å tenke nytt på fleire område både internt og eksternt for både kommunar og fylkeskommunen: organisering, kompetansebehov, tverrfagleg samhandling, oppgåveløysing, nettverk
- KS bør saman med eit utval av kommunar prøva ut modellar for organisering og gjennomføring av samarbeid mellom kommunen, pårørande og frivillig sektor innan t.d. omsorgssektoren.

### **KOMPETANSE:**

- Rekruttering: For å tiltrekkje oss kompetanse og innovative medarbeidarar, må kommunane sjølve vere moderne og innovative arbeidsgjevarar: Jobbe for å få til god leiing, godt arbeidsmiljø, rett bruk av kompetanse (alle treng ikkje å ha master!), konkurransedyktig løn, solide fagmiljø, fleksibilitet i stillinga og mogelegheiter for etter- og vidareutdanning.
- For å få alle i arbeid må KS, kommunane og lokalt næringsliv samarbeide med vidaregåande opplæring og grunnskulen om tiltak og system for å få til alternative målretta løp mot arbeid i kommunar/bedrift
- Tiltrettelegge for desentralisert heil- og deltidsutdanning og oppfølging av både studentar, elevar og lærlingar på høgskule/ universitets- og vidaregåande nivå, slik at innbyggjarane får høve, tid og råd til å ta utdanning og hindre fråflytting
- I samarbeid med utdanningsinstitusjonane på fagarbeidar/fagskule og høgskulenivå ynskjer vi at KS legg til rette for samarbeid for å gje meir kompetanse til dei som alt er tilsett i kommunane og at dette kan gjerast i ein kombinasjon med arbeid

**OPPGÅVELØYSING:**

- Kommunale oppgaver må i framtida løysast med ny teknologi og i samarbeid med andre aktørar
- Vidareutvikle løysingar på IKT og digitalisering
- Finne gode løysingar på nye utfordringar
- Samarbeid med lag og organisasjonar
- Setje frivillig arbeid i system sentralt med avtalar som kan overførast til kommune- eller områdenivå
- Bygga omdøme, jobba for eit godt arbeidsmiljø og dela og utvikla relevant kompetanse
- Meir fleksible arbeidstidsordningar
- Førebygge utanforskap ved målretta og tverrfagleg innsats
- NAV bør kunne tilby meir økonomiske verkemiddel for å få yrkeshemma i arbeid
- Tilby heile faste stillingar som er tilpassa dei behov arbeidsgjevar har for å yte gode tenester

**Bergen kommune svarar:**

Bergen kommune står overfor store endringer på flere områder, som skaper behov for ny kompetanse og intern mobilitet. Bergen kommune sin HR-meldingen mot 2030 legger føringer for at kommunen skal oppmuntre til intern mobilitet gjennom strategisk kompetanse styring, innsikt i behov og muligheter gjennom HR-analyse og tett oppfølging av ledere og medarbeidere gjennom strukturerte kompetanseplaner. Dette stiller krav til medarbeidere om å ta grep om egen utvikling, men også til Bergen kommune om å legge til rette for slik utvikling.

Med bakgrunn i dette skal det bl.a. utvikles en oppdatert kompetansestrategi for å ivareta bl.a. kompetanseutvikling og intern mobilitet. Den skal også beskrive og stille krav til læringsystemer og -arenaer som er aktuelle og egnet for sitt bruk.

Trangere økonomisk handlingsrom og økte forventninger fra brukerne krever at offentlig sektor jobber på nye måter og samhandler i større grad enn tidligere. Særlig viktig blir det at kommunene hjelper hverandre når det gjelder gode kompetansetiltak og -strategier. Det er stor ulikhet i hvor langt de ulike kommunene er kommet bl.a. i arbeidet med digitalisering og hvor store ressurser den enkelte har anledning til å bruke til dette. Dette gjelder f.eks. digital lederkompetanse og andre sentrale tema der kommunene skal igjennom mer eller mindre det samme utviklingsløpet.

Kommunene trenger at KS tar en sentral rolle i å hjelpe kommunene å samarbeide på kompetansefeltet. Kompetanseutvikling og tilrettelegging av samarbeid rundt dette bør inngå som en av kjerneoppgavene til KS i tråd med formålet om å «sikre kommunesektoren best mulig rammebetingelser». Oppgaven bør også inkludere forvaltning av en løsning som muliggjør et slikt samarbeid på tvers av kommunene. KS læring er en slik løsning.

KS Læring er en læringsplattform for de kommunene som har valgt å ta den i bruk. Det er også en infrastruktur til distribusjon, deling av kompetansetiltak og rapporter. Videre kan man administrere digitale ressurser og fysiske kurs (arrangement). Sentralt er dagnadsånden for å utvikle og dele kompetansetiltak og tilrettelegge for større samhandling på tvers av kommunene. En slik arena er avgjørende for at vi skal kunne tilby gode og tilgjengelige læringsressurser som en sentral del av vår kompetansestrategi.

Kommunene har behov for løsninger som understøtter fremtidsrettede kompetanse- og læringsaktiviteter i årene som kommer. Vi anbefaler derfor at KS læring utvikles i tråd med de kravene kommunene har i sine strategier og at den finansieres over den ordinære kontingenten til KS' medlemmer slik at den kan tilbys alle kommuner uten ekstra kostnad. Dette betyr at det må settes inn nok ressurser til å forvalte og utvikle løsningen som en viktig strategisk samarbeidsarena for kompetansedeling mellom kommunene. Målet må være at alle kommuner deltar slik at vi virkelig kan utnytte det store potensialet som ligger i en slik plattform.

## 6. Kva endringar i lov- og avtaleverk kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgjevarområdet?

### TILSKOT:

- Arbeide for å få attende eit stimuleringsstipend som økonomisk insitament til kommunane for betre oppfølging av dei sjukemelde

### MYNDE:

- Det bør jobbast i større grad med å få på plass sterkare mynde for arbeidsgjevar til å gjennomføre endringar i arbeidstidsordningane
- Moglegheit for lokale arbeidstidsordningar som kan opprettast og signerast lokalt mellom kommunane og arbeidstakarorganisasjonane, og ikkje må godkjennast sentralt hos forbunda
- Framforhandle større fleksibilitet i lovverket knytt til arbeidstid, særskilt knytt til lengre vakter og medlever- turnus innan tenester der dette er eit stort behov. Vil kunne føre til meir heiltid og betre rekruttering i kommunane

### DEFINISJONAR/ SPESIFISERINGAR:

- Tilpasse lovverk og forskrifter kva som skal liggje i dei ulike helsefagrollane for å få ei god oppgåveløysing
- Avklare arbeidstidsordningane for pedagogar/undervisningspersonale
- Endre særaldersgrensene
- Lov om tvang og makt må harmonisere med nytte av velferdsteknologiske løysingar

### UTFORDRINGAR:

- Er både Folketrygdlova og Arbeidsmiljølova (AML) for rigid ifht pensjonstildeling? Mange har blitt uføre og mottak uførepensjon av forskjellige og vel grunna årsaker. Samtidig er det grunn til å spørje om nokon av desse kunne ha vore nytta i mindre krevjande oppgåver innan omsorgstenesta utan at det vil få betydning for deira pensjon og krav til tilsetjing. Vi manglar i mange samanhengar «hender», og kanskje vil nokon av desse «hendene» ha fått ein betre livskvalitet om ei hadde bidrege. Dette heng og saman med behovet for frivillige inn i omsorgssektoren
- Heiltid/ deltid: Arbeidsmiljølova (AML) gir mange rettar som gjer det mogleg å arbeide i redusert stilling, noko som skapar deltidstillingar. Unnateke periodar av livet der det kan vere føremålstenleg med redusert arbeid, så kan ein jo stille spørsmål om AML gjer det for enkelt å få redusert stilling ?
- Rekruttering/ mangel på arbeidskraft i helserelatert arbeid: Er det for vanskeleg å få norsk autorisasjon?
- Det kan vere nyttig å sjå på om lov- og avtaleverket påverkar korleis nye måtar å jobbe på, der eigenskapar som evne til læring, samspel med andre og motivasjon for utprøving av nye formar for oppgåveløysing skal grunnjevast og vurderast i tilsetjingar og omstilling
- Statleg fastsette bemanningsnormer vil kunne vera til hinder for gode lokale løysingar
- Som kommune ser vi at vi har ein arbeidskraftsreserve i AFP-pensjonistar som ikkje kan/vil jobbe fordi det går ut over pensjonen. Kommunane kunne vore tent med «ei slags pensjonistløn» og for desse

### Bergen kommune svarar:

Bergen kommune mener at dette spørsmålet er så krevende og omfattende at det er naturleg at KS tar initiativ ovenfor Regjeringa for å få etablert et offentlig utvalg til utredning av dette temaet.

**7. Bør KS i hovedtariffoppgjeret 2020 gå inn for at alle arbeidstakarar med sentral lønnsdanning får ei så god, generell reallønnsutvikling som mogeleg, eller ønskast ei sterkare prioritering av enkelte arbeidstakargrupper? I så fall for kva grupper?**

**YRKESGRUPPER:**

- Det bør verte eit større lønsmessig skilje mellom faglært og ufaglært
- Hovedoppgjer med kronetillegg og sterkare prioritering av omsorgssektoren og barnehage.
- I hovudoppgjeret 2020: gå inn for at alle faglærte og høgare utdanna arbeidstakarar med sentral lønnsdanning får ei så god, generell reallønnsutvikling som mogeleg.
- Vi ønskjer ei sterkare prioritering av høgskulegruppa, og då spesielt startlønna. Dette for å kunne både rekruttere og behalde denne gruppa i kommunen/ fylkeskommunen
- Kommunen treng fagkompetanse og verktøy for å motivere assistentar til å ta fagutdanning. Ansiennitetsstigen bør difor ikkje aukast for dei med lang ansiennitet, då det er for liten differanse mellom assistentar med full ansiennitet og fagarbeidarar med full ansiennitet
- Ei nokolunde flat og generell lønsutvikling på alle

**HOVUDAVTALEN:**

- Det er ikkje er behov for vesentlege endringar i Hovudavtalen når den skal forhandlast i 2020

**KAPITTEL 4:**

- For kapittel 4 bør det kun gjennomførast sentrale lønsoppgjer. Ikkje minst er dette aktualisert etter at garantilønssystemet vart innført.
- Samanslåingskommunar har utfordringar ifht ulik løn blant dei tilsette i HTA sin kapittel 4
- Behovet for harmonisering av løn er stor, og dette klarar vi ikkje å utlikne utan at vi har midlar til lokale lønsforhandlingar. Så sjølv om det allereie er vedteke lokale lønsforhandlingar i HTA kap. 4 og det er sett av midlar til dette, så ønsker vi at potten vert høgare om det viser seg at det er mogleg innanfor vedtekne rammer
- For kapittel 4 er det ønskjeleg at det i år vert gjort ei avsetning til å gjennomføre lokale forhandlingar. Tidlegare har det vore sett av midlar til lokale forhandlingar om lag kvart anna år, men no er det tre år sidan det er sett av midlar, og det er difor ønskjeleg at det i år vert sett av midlar til dette.

**ØNSKE OM PRESISERING:**

- Det bes om at KS kjem tilbake til kommunane med ein utgreiing av følgjande utsegn i kommentarar til mellomoppgjeret 2019: Det følger at et av punktene fra meklingsforslaget at meklingspartene (KS, Unio og Akademikerne) i den forbindelse også skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønsmassen.
- KS har i eigne kommentarar til oppgjeret i 2019 skrive at partane har valt å setje av ein romsleg pott til forhandlingane i 2020, og det blir forventa at dette som er kommunisert ut blir gjennomført.
- Det er ein styrke å kunna gjennomføra lokale forhandlingar. Men for at det skal ha noko verdi, bør det vera ein viss storleik på den lokale potten og at dette bør prioriterast i 2020.
- Det kan ikkje ligge til grunn generelle føringar som t.d. slik det vert lagt fram i dokumentet "Mellomoppgjøret 2019 – kommentarer til det endelige resultatet", der det vert sagt at "Det følger av et av punktene i meklingsforslaget at meklingspartene (KS, Unio og Akademikerne) i den forbindelse og skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønsmassen." Dersom slike føringar skal ligge til grunn så kan lønsoppgjeret like gjerne forhandlast sentralt i kapittel 4, og ikkje lokalt.

**TIDSRAMME:**

- Det er viktig at det er klart for alle parter kva som vart avtala i god tid før årets lønsoppgjer

**Fylkeskommunen svarar:**

Den økonomiske ramma ein har til rådvelde, eksklusiv midlar til lokale forhandlingar må nyttast til eit generelt lønnstillegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei god reallønsutvikling. Tillegget må ha ein prosentvis profil. Det bør vidare nyttast noko av ramma til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsopprykka på dei lågaste trinna – spesielt 4 år og 6 år – blir justert opp til min. kr. 5.000. Slik innretninga på tabellen er i dag er det liten lønsmessig progresjon frå 2 til 6 (8) år. Dette gjeld spesielt stillingsgruppe 1, men til dels også stillingsgruppe 2 (spesielt adjunkt med tilleggsutdanning/stillingar med krav om 5 årig U/H utdanning og lektor og lektor med tilleggsutdanning).

Om nokon grupper bør få sterkare prioritering enn andre i sentrale forhandlingar, kan fagarbeidar vera aktuell

Til hovudtariffavtalen elles: § 8.2.2: Lov- og avtaleverket må tilpassast satsinga på å få fleire tilsette til å stå i jobb til dei er 70 år. I dag er det slik at arbeidsgjevar får kun sjukelønsrefusjon i 3 månader for tilsette over 67 år og må sjølv dekke vidare lønnskostnader ved langtidssjukemelding. Vestland fylkeskommune ber KS ta dette opp med partane ved årets tariffrevisjon og vidare følgje opp i høve til lovendring på området jf. Folketrygdlova.

**Bergen kommune svarar:**

Lønnssystemet i hovedtariffavtalen i KS bygger på et minstelønssystem. Dette betyr at alle stillinger i kapittel 4 utenom lederstillinger har en garantert minstelønn, med garanterte opprykk for ansiennitet. I perioden fra 2014 og fremover har det vært gjort flere endringer i lønssystemet. Det har vært krevende å opprettholde og videreutvikle lokal lønnspolitikk i perioden da endringene har medført til dels store tilsiktede, men også utilsiktede, endringer i relasjonen mellom ulike grupper av stillinger, og i noen tilfeller også internt innenfor stillingskodene.

Det er Bergen kommune sin oppfatning at det vil være hensiktsmessig i årets tariffoppgjør å gi tillegg som ikke endrer relasjoner mellom stillinger eller systemet i seg selv. Det vil være nødvendig for kommunen å kunne arbeide videre med den lokale lønnspolitikken for å gjenopprette lokale prioriteringer innenfor det systemet og de relasjonene som ligger i lønssystemet i dag. Først og fremst mener derfor Bergen kommune at KS i hoved tariffoppgjøret bør arbeide for like prosentvise tillegg, slik at alle stillingsgrupper får en god, generell lønsutvikling. Det forutsettes at forhandlingene skjer innenfor frontfagmodellens rammer. Lønssystemet gir mulighet for å gi særskilte tillegg på toppen av ansiennitetsstigen (16-årstrinnet). Det er ikke mulig å gi særskilte tillegg på lavere trinn uten at dette gir utilsiktede forskjeller. Selv om det kunne vært hensiktsmessig å gjøre særskilte grep for å øke begynnerlønnen for grupper der vi har rekrutteringsutfordringer, er dette altså ikke mulig uten at det gir utilsiktede konsekvenser på sikt.

Bergen kommune har fremdeles utfordringer knyttet til rekruttering av ansatte i kapittel 4 med høyskoleutdanning. Dersom enkelte grupper skal prioriteres utover gjennomsnittet mener vi derfor denne gruppen må prioriteres. Det er i dag en forskjell fra 10 års ansiennitet til 16 års ansiennitet på kr 5 000 for stillinger med krav om 3 og 4 års høyskoleutdanning. Denne forskjellen kan med fordel økes.

På generelt grunnlag er det ellers viktig at arbeidet med å gjøre kommunesektoren konkurransedyktig for alle stillinger med krav om høyskoleutdanning fortsetter.

På lengre sikt vil det være et økende behov for alle grupper av ansatte med høyere utdanning i kommunal sektor. Lønnsnivået i kommunal sektor må også bidra til at ungdom velger yrker sektoren har behov for. Dette tilsier også at det fortsatt må arbeides for at stillinger med krav om høyskoleutdanning, innenfor frontfagets rammer, får en lønsutvikling utover konkurrerende grupper i andre sektorer.

Arbeids- og fagledere har ikke garantilønn eller ansiennitetsopprykk. Ansatte i disse stillingskodene må sikres en lønnsutvikling gjennom generelle, prosentvise tillegg minst på linje med rammen i tariffoppgjøret.

Pr 1.januar 2019 ble det innført en ny innretning på ulempetillegg for helgearbeid innenfor helse- og omsorgssektoren. Tilleggene var ment å skulle stimulere til at ansatte skulle arbeide flere helgetimer. At ansatte i store stillinger jobber noen flere helgetimer i stillingene sine er helt vesentlig for at sektoren skal oppnå en forsterket heltidskultur. Bergen kommune støtter derfor at det lages ordninger for økt kompensasjon for de som jobber flere helgetimer, og mener dette tiltaket bør videreføres.

Tiltaket har imidlertid noen svakheter slik det er i dag. For det første er det teknisk svært krevende å beregne hvor mange helgetimer en ansatt har jobbet i et kalenderår. Fagsystemene er ikke tilrettelagt for å beregne dette, og beregningene må derfor i stor grad gjøres manuelt. En annen utfordring er at tiltaket slik det er formulert nå stimulerer til at ansatte får like god uttelling for ekstravakter som vakter som ligger i turnus. Ytterligere helgetimer som ligger i turnus gir grunnlag for mer heltid, ekstravakter bidrar ikke til mer heltid.

Bergen kommune mener begge disse utfordringene vil kunne løses dersom tiltaket i tariffavtalen endres noe, slik at forutsetningen for økt helgetillegg er at vaktene ligger inne i opprinnelig turnus.

Ordningen med garanterte ansiennitetsopprykk har gjort at ansatte som ligger over garantilønn som følge overføring fra tidligere høyere lønnet stilling, har fått særskilte lønnstillegg eller har blitt innplassert over garantilønn ved tilsetning, blir liggende over gruppens lønnsnivå permanent. Ved senere endring eller justering av lønnssystemet vil det være hensiktsmessig at partene finner metoder innenfor lønnssystemet som gjør det mulig å dempe denne effekten noe. Vi ser imidlertid at det ikke vil være veldig aktuelt med slike endringer i systemet i år.

[Lagre]

### **20/2 FM Vestland Medlemshøring til konsultasjonsmøta våren 2020**

Saksframlegg datert 15.01.2020.

#### **Vedtak**

Fylkesmøtet i Vestland har følgjande innspel til konsultasjonsmøta våren 2020:

- Økonomiske vilkår i samband med kommunesamanslåingar; følgje opp dei løfte som er gitt i høve til økonomiske vilkår.
- Elektrifisering av hurtigbåt og ferje, tilstrekkeleg finansiering av overgang til nullutsleppløysingar må på plass for å støtte fylkeskommunane i deira arbeid, og for å nå klimamåla.
- Kommunane og fylkeskommune må sikrast nok midlar til klimatilpassing.
- Fullfinansiering av nye oppgåver til fylkeskommunane og kommunane.
- Resurskrevjande brukarar over 67 år aukar i omfang, dette er ein vesentleg utgiftspost for kommunane.
- Fastlegeordninga, økonomiske vilkår som sikrar berekraft og rekruttering til ordninga.

[Lagre]

### **20/3 FM Vestland Fylkesstyrets plan 2020**

Saksframlegg datert 15.01.2020.

#### **Vedtak**

Fylkesmøtet i Vestland tek Fylkesstyrets plan for 2020 til vitande.

[Lagre]

### **20/4 FM Vestland Målform i KS Vestland**

Saksframlegg datert 15.01.2020.

#### **Vedtak**

Målform i KS Vestland skal vere nynorsk.

KS sentralt vil ofte sende ut dokument for handsaming i KS, i fylke og kommunar. Det meste av dette er på bokmål. Det er ønskjeleg at politikarane i Vestland har forståing for at dokument som er skrivne sentralt, kjem på bokmål. Hovudmålforma til KS Vestland er nynorsk, og alt som vert skrive i fylket skal vere på nynorsk (saker, artiklar, invitasjonar osv.)

[Lagre]

### **Orienteringssaker**

### **20/1 FM Vestland Årsmelding 2019**

Saksframlegg datert 15.01.2020.

#### **Vedtak**

Fylkesmøtet i Vestland tek saka til orientering.

[Lagre]