

Meeting Book: Kviteseid kontrollutval (08.04.2019)

Kviteseid kontrollutval

Date: 2019-04-08T09:00:00

Location: Møterom Brunkeberg

Note:

Kviteseid kontrollutval

Dato: 08.04.2019 kl. 9:00 – 15:00

Møtestad: Møterom Brunkeberg

Arkivsak: 19/00015

Arkivkode: 033

Det er bestilt lunsj til alle deltakarane i møtet!

Meld fråfall til marianne.lundeberg@temark.no eller
pr. tlf: 90 11 45 43

Innkallast:

Sak: 2-3-4-5-6-7/19 Rådmann Øystein Tveit

KL: 09:00

Sak: 2-3/ 19 Personalsjef Karin Susanne Lauvstad,

Helse og omsorgssjef Olav Kaasa

KL: 09:00

Saksliste

Møteinnkalling

2/19 Godkjenning av møteinnkalling 08.04.2019	3
---	---

Møteprotokoll

2/19 Godkjenning av protokoll 02.04.2019	4
--	---

Saker til behandling

2/19 Kviteseid omsorgssenter (KOS) - Arbeidsmiljø	5
3/19 Varsling - Kviteseid omsorgssenter - KOS	39
4/19 Oppfølging av Forvaltningsrevisjon - Internkontroll og avvikshandtering - Kviteseid kommune	80
5/19 Kviteseid kommune sin implementering av GDPR	117
6/19 Kommunal registrering av psykisk utviklingshemma og grunnlag for kompensasjon frå staten - Kviteseid kommune	119
7/19 Årsrekneskap og årsmelding 2018 for Kviteseid kommune - Uttale frå kontrollutvalet	124
8/19 Årsrapport med rekneskap 2018 frå skatteoppkrevjar og Kontrollrapport 2018 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid kommune	210
9/19 Årsmelding for kontrollutvalet 2018 -Kviteseid kommune	224
10/19 Uavhengighetserklæring 2019- Forvaltningsrevisjon - Kviteseid kommune	232
11/19 Referatsaker 08.04.2019 - Kviteseid kontrollutval	235
12/19 Eventuelt 08.04.2019 - Kviteseid kontrollutval	236

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/00015-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	08.04.2019

Godkjenning av møteinnkalling 08.04.2019

Forslag frå sekretariatet:

Møteinnkalling 08.04.2019 vert godkjend.

Saksopplysningar:

Møteinnkalling 08.04.2019 leggst fram for godkjenning.

Vedlegg:

- møteinnkalling 08.04.2019

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/00015-3
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	08.04.2019

Godkjenning av protokoll 02.04.2019

Forslag frå sekretariatet:

Protokoll 02.04.2019 vert godkjend.

Saksopplysningar:

Protokoll 02.04.2019 leggst fram for godkjenning. Protokollen ettersendast, da møtet ikkje er avholdt før denna innkallinga vert send ut.

Vedlegg:

-protokoll 02.04.2019, etter sendast

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/02988-3
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang Møtedato
Kviteeid kontrollutval 08.04.2019

Kviteeid omsorgssenter (KOS) - Arbeidsmiljø

Forslag frå sekretariatet:

Kontrollutvalet tek saka førebels til vitande og ber kommunen om kopi av attendemeldinga til arbeidstilsynet 30.08.2019.

Bakgrunn for saka:

KOS – Kviteeid omsorgssenter har i fleire år hatt utfordringar knytt til høgt sjukefråvær. Det har vore ein prosess i Kviteeid kommune dei seinare åra for å få ned sjukefråværet. I november 2018 blei det sendt eit brev frå kommunelege til Kviteeid kommune om at dei hadde motteke fleire bekymringsmeldingar, og blitt kontakta av tilsette ved KOS, om vanskelege arbeidsforhold.

Kontrollutvalet ynksjer ei orientering om Kviteeid kommune si handtering av arbeidsmiljøet ved Kviteeid omsorgssenter – KOS.

Saksopplysningar:

Rådmann har kontakta arbeidstilsynet om arbeidsmiljø ved KOS. I samband med det vart det sendt over eit notat frå rådmann til Arbeidstilsynet om hendingsforløpet, om arbeidsmiljø ved KOS. Dokumentet er vedlagt saka.

Sekretariatet har fått opplyst at kommunen ved rådmann, kommunalsjef, personalsjef og hovudverneombod har hatt møte med Arbeidstilsynet 01.02.2019. Vedlagt er presentasjon Arbeidstilsynet la fram i møtet.

Arbeidstilsynet har i etterkant av møtet 01.02.2019 sendt kommunen ein tilsynsrapport datert 21.02.2019, «tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysningar» Vidare har dei etter svar frå kommunen sendt ein ny tilsynsrapport datert 13.03.2019 og endret krav om opplysningar og bedt om attendemelding innan 30.08.2019 om:

«

- *Statusrapport om arbeidsmiljøet*
- *Rådmannens vurdering av om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig*
- *Hovedverneombudets vurdering av om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.*
- *En orientering om hvordan og på hvilket nivå arbeidsgiver har tilrettelagt for at vernetjenesten er sikret medvirkning i prosessen. »*

Viser ellers til desse dokumenta, som er vedlagt saka.

Kommunen har engasjert KS konsulentane til ein gjennomgang av arbeidsmiljøet på Kviteeid omsorgssenter (KOS). Undersøkinga skal resultere i ein framdriftsplan som kommunen skal fylgje vidare.

Kontrollutvalet ber om attendemelding på:

- om kommunen kan halde fristen for tilbakemelding til Arbeidstilsynet.
- status på arbeidet med å betre arbeidsmiljøet
- prosessen KS konsulentane har lagt opp

Rådmann Øystein Tveit, personalsjef Karin Susanne Lauvstad, helse og omsorgssjef Olav Kaasa møter for orientering i saka.

Vurdering frå sekretariatet:

Kontrollutvalet skal ikkje handsame enkeltsaker eller personalsaker.

Men kontrollutvalet kan etterspørje og sjå til at kommunen har riktige rutinar og følgjer reglar på området.

Tilsynsrapportane datert 21.02.2019 og 13.03.2019 er frigitt, av sekretariatet i samråd med arbeidstilsynet, då det ikkje er heimel for å unnta desse dokumenta.

Sekretariatet legg fram forslag om å få kopi av tilbakemeldinga kommunen skal gje arbeidstilsynet innan 30.08.2019.

Vedlegg:

vedlegg 1: oversikt hendingsforløp

Vedlegg 2: presentasjon frå arbeidet i møte 01.02.2019

Vedlegg 3 -tilsynsrapport frå arbeidstilsynet 13.03.2019

Vedlegg 4:tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysninger 21.02.2019

Oversikt – hendingsforløp

Dato:	Aktivitet:	Møtedeltakere:
17.09.18	Leiar (x) seier opp stillinga for å starte i ny jobb som Ass. rådmann i Fyresdal kommune.	
30.10.18:	Møte om leiar (X) og arbeidsmiljøet på arbeidsstaden	lokalt verneombod og tillitsvald Fagforbundet, tilsette og kommunalsjef
02.11.18:	Oppfølgingsmøte etter møte om arbeidsmiljøet på arbeidsstaden	Arbeidsgjevar: rådmann, kommunalsjef og personalsjef
07.11.18:	Post inn frå Kviteseid legekantor - Ephorte: «Informasjon om gjentatte bekymringsmeldinger» - om leiar	
12.11.18:	Gjennomgang og vurdering - bekymringsmelding m.m.	Arbeidsgjevar: rådmann, kommunalsjef og personalsjef
15.11.18:	Møte med leiar (x) om bekymringsmeldinga frå legekantoret personalsjef og andre tilbakemeldingar	(X) og HTV Fagforbundet og kommunalsjef og
15.11.18:	Oppsummering etter møtet	kommunalsjef og personalsjef
19.11.18:	Vurdering av situasjonen på arbeidsstaden	Arbeidsgjevar: rådmann, kommunalsjef og personalsjef
20.11.18:	Post inn frå ei gruppe tilsette på arbeidsstaden - Ephorte: «Bekymringsmelding om verneombod KOS»	
21.11.18:	Møte om leiar ((X)) og arbeidsmiljøet på KOS	lokal tillitsvald Fagforbundet og verneombod, HTV Norsk Sykepleierforbund, kommunalsjef og personalsjef
25.11.18:	E-post inn frå leiar (X) på arbeidsstaden til rådmann, ordførar, personalsjef, HTV i Utdanningsforbundet og Fagforbundet og hovudvernombod – «Bekymring ift personalhåndtering og prosess»	
26.11.18:	Møte om tilbakemeldingar – leiar og arbeidsmiljø på arbeidsstaden	(X) og styremedlem i Fagforbundet, HTV Fagforbundet or medlemmane, lokalt verneombod og tillitsvald Fagforbundet,

		HTV Norsk Sykepleierforbund, hovudvernombod og kommunalsjef og personalsjef
26.11.18:	Møte – praktisk om siste del av oppseiingstida (X) [REDACTED]	(X) og styremedlem i Fagforbundet og rådmann, kommunalsjef og personalsjef
27.11.18:	Møte – (X) [REDACTED] og ba om møte med kommunalsjef og rådmann. Båe var tydelege på at (X) ikkje skal tilbake på arbeidsstaden	(X), rådmann og kommunalsjef
27.11.18:	Innsynskrav frå Vest Telemark Blad om personalmappe	
28.11.18:	Møte –avgjer i saka	Arbeidsgjevar: rådmann, kommunalsjef og personalsjef
29.11.18:	Svar på tilsynskrav (2018/3229) til Vest Telemark Blad	
30.11.18:	Prat etter ønskje på tif. frå (X) om ein prat mellom ho og ass. leiar (Y) og kommunalsjef og personalsjef, utan andre tilstade.	(X) og (Y), kommunalsjef og personalsjef
05.12.18:	Post inn frå frå 18 tilsette på arbeidsstaden - Ephorte: «Tankar kring leiar på Kviteseid omsorgssenter» Ønskje om personalmøte.	
06.12.18:	Invitasjon frå HTV Fagforbundet til personalmøte om arbeidsmiljøet på arbeidsstaden jf. brev	Arbeidsgjevar v/ rådmannen ga beskjed til FF om at det ikkje blei personalmøte
17.12.18:	Førebuingsmøte – personalmøte arbeidsstaden	kommunalsjef og personalsjef
17.12.18:	Personal møte arbeidsstaden – arbeidsmiljø m.m. Info om at det vil bli sett i gang ein prosess og at lokale tillitsvalde og verneombod og hovudtillitsvalde og vil bli med.	ny einingsleiar, kommunalsjef og personalsjef
18.12.18:	Sendt innkalling til oppstartsmøte – arbeidsmiljøprosess til lokale tillitsvalde Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund og lokalt verneombod og	personalsjef

hovudvernombod og kommunalsjef og personalsjef

08.01.19:	Innsynskrav frå Telemarksavisa	
10.01.19:	Svar på tilsynskrav til Telemarksavisa	
11.01.19:	Førespurnad til IKA Kongsberg om kommunen si handtering i sak og skjerming av dokument i personalmappe i samband med tilsynskrav frå pressa	
11.01.19:	Oppslag i Telemarksavisa om (X) sin leiarstil og konsekvensane av den	
14.01.19:	Møte om situasjonen - avisreportasje	kommunalsjef og personalsjef
14.01.19:	Møte om situasjonen - avisreportasje	Arbeidsgjevar: rådmann, kommunalsjef og personalsjef
14.01.19:	Møte med ny leiar – status på arbeidsstaden etter avisoppslag	ny einingsleiar, kommunalsjef og personalsjef
15.01.19:	Telefon og mail frå rådmannen til Arbeidstilsynet om å vurdere å opprette sak med bestilling	
15.01.19:	Oppstartsmøte – Planlegging om arbeidsmiljøprosess på Arbeidsstaden	lokale tillitsvalde Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund og HTV Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund, lokalt verneombod og hovudvernombod og kommunalsjef og personalsjef
16.01.19:	Sendt førespurnad om anbod på arbeidsmiljøprosess til fire tilbydarar. Svarfrist: <u>24.01.19</u>	personalsjef
22.01.19:	Svar frå IKA Kongsberg om kommunen si handtering i sak og skjerming av dokument i personalmappe i samband med tilsynskrav frå pressa	
23.01.19:	Avtalt møte med Arbeidstilsynet 01.02.19	

24.01.19: Personalmøte på arbeidsstaden – status

ny einingsleiar, kommunalsjef og personalsjef

Kviteeid kommune

Bjørn Tore Hansen
Tove Strand Nordhus
Heidi Krog Tysvær

01.Februar 2019

Agenda for møtet:

- Arbeidstilsynet veileder om regelverk og forsvarlig sakshåndtering
- Rutinene
- Arbeidsmiljøutfordringer i Kviteseid kommune

Arbeidstilsynets rolle

- Arbeidstilsynet er en statlig etat som fører tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter overholdes.
- Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendig for å gjennomføre aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Eventuelle pålegg vil derfor være fremtidsrettet.
- Kviteseid kommune har bedt om møtet. Arbeidstilsynet orienterte rådmannen om at møter med Arbeidstilsynet også innebærer kontroll. Det vil bli skrevet rapport og det vil kunne bli gitt pålegg eller bedt om ytterligere opplysninger.

Arbeidsmiljølovens krav ved klager

- Arbeidsgiver har plikt til å ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf aml § 4-1.
- Arbeidstakere har rett til å klage/si fra.
- Arbeidstakere har også lov til å varsle om kritikkverdige forhold + plikt.
- Når noen fremsetter klager som relateres til brudd på arbeidsmiljøloven, må dette undersøkes på forsvarlig måte.
- Ikke en generell kartlegging.

Varsling

- Å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte kan ha myndighet til å gjøre noe med det
- Kritikkverdige forhold forstås som brudd på:
 - Lover og regler
 - Virksomhetens interne, etiske retningslinjer
 - Brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet

Hva er varsling og hva er ikke varsling?

Grunnlovens § 100

Politiske
ytringer

Arbeidsmiljø-
lovens kapittel 2A

Misnøye
med eget
arbeids-
forhold

- Lover og regler
- Virksomhetens interne, etiske retningslinjer
- Brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet

Moralske
ytringer

Faglig
ytring- og
uenighet

Konflikt vs trakassering

- Trakassering er brudd på lov.
- Konflikter er ikke ulovlig.

- I en konflikt har man to likeverdige parter. Disse kan settes sammen for å komme til enighet – ev at arbeidsgiver setter premissene partene må forholde seg til.

- I en trakasseringssak skal parter ikke «forhandle» med hverandre. Arbeidsgiver må påse at trakassering opphører.

Forsvarlig saksbehandling

- Alle klager må undersøkes.
- De som undersøker klagen må være habile og kontradiksjon må sikres (ev 3.part).
- Episodene må beskrives for å få fram fakta.
- Når klagen er forsvarlig undersøkt må det konkluderes/tas stilling til om noe av det som fremkommer utgjør brudd på arbeidsmiljøloven (også samlet sett).
- Partene må få beskjed om konklusjonen.
- Deretter må prosessen videre besluttes – ev tiltak settes i verk.
- Ved alle typer brudd har arbeidsgiver en handlingsplikt; aml § 2-1.
- Mål: Fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf aml § 4-1(1) - ikke perfekt.

Habilitet

- Den/De det klages på skal ikke selv saksbehandle
- Viktig prinsipp for den som klager og den det klages på.
- Dersom arbeidsgiver er inhabil og/eller ikke har kompetanse, må arbeidsgiver sørge for at sakkyndig bistand, med kompetanse på forsvarlig sakshåndtering, bringes inn.

Kontradiksjon

- Når noen klager må disse fortelle om konkrete episoder/konkret oppførsel etc.
- Det er ikke tilstrekkelig å beskrive følelsene; at man ble syk av det, lei seg, følte seg dårlig behandlet, el.l.. Det er de konkrete forholdene/fakta som må beskrives og vurderes.
- Den som er klaget på, må få kjennskap til episoder/oppførsel etc. og få komme med sin versjon av disse.
- Dersom den som er klaget på – klager på andre – må disse få komme med sin versjon av dette.
- Når den som saksbehandler har tilstrekkelig informasjon om episodene (fakta), må det konkluderes.

Hva kan brudd på loven være?

- Brudd på arbeidsmiljøloven på det psykososiale området kan f.eks. være:
 - ✓ Trakassering; aml § 4-3(3) (negative handlinger, over tid, ubalanse)
 - ✓ Utilbørlig opptreden, aml § 4-3(3)
 - ✓ Organiseringen/ledelse har ført til uheldig psykisk belastning; aml § 4-1(2)
 - ✓ Ulike faktorer i arbeidsmiljøet => ikke fullt forsvarlig; aml § 4-1(1)
eks: adferd over tid / antall uheldige episoder el.l.

Medvirkningsplikten

- Arbeidstakerne må medvirke til å opplyse saken.
- Dersom arbeidsgiver finner brudd på arbeidsmiljøloven, må det igangsettes gjenopprettende tiltak.
- Arbeidstakerne må medvirke i tiltakene – «belite seg»

Verneombudets rolle

- Vernetjenestens skal:
 - veilede ansatte om retningslinjer etc
 - viderefremde varsler/bekymringsmeldinger
 - tas med på råd av ledelsen – når forholdet har betydning for arbeidsmiljøet
 - overvåke prosessen; følges interne retningslinjer? Forsvarlig saksgang?
 - ikke være tillitsvalgt for noen – men verneombud for alle
- medvirke i gjennomføringen av prosessene/tiltakene som besluttes
- Det er ledelsens ansvar å påse at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vernetjenesten skal bidra og minne om.

Rutinene

- Rutine for håndtering av konflikter
 - Prinsippene for forsvarlig sakshåndtering er ivaretatt
 - Forskjellen mellom klage – varsel
 - Bruken av ordet konflikt

- Varslingsrutine
 - Har gode punkter
 - Har mangler og viser til gammelt lovverk

Kort om sakens gang

- Habilitet
- Innhenting av dokumentasjon om de konkrete episodene.
- Kontradiksjon
- Hvilke episoder er enkeltvis og samlet vurdert?
- Tatt stilling? Hva er konklusjonene?
- Tydelige tilbakemeldinger?
- Hvilke tiltak er satt i gang?


Avsender: Arbeidstilsynet
PB 4720 Torgarden
7468 Trondheim



74770-569-27

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg
Hellandstunet Pb 4
3833 BØ I TELEMARK

Tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysninger

 Send sikker post digitalt til oss via denne adresse-lenken:
<https://svarut.ks.no/edialog/mottaker/974761211>

Med hilsen
Arbeidstilsynet
Org.nr.: 974 761 211



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
21.02.2019

VÅR REFERANSE
2019/7243
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Heidi Krog Tysvær, tlf. 41146607

Unntatt offentlighet offl. § 13, jf. fvl. § 13

KVITeseID KOMMUNE
Att.: Øystein Tveit
Kviteseidgata 13
3850 KVITeseID

Orgnr 964963827

TILSYN - KVITeseID KOMMUNE | 964963827

Vi viser til tilsyn den 01.02.2019 med deres virksomhet KVITeseID KOMMUNE
SENTRALADMINISTRASJON | orgnr. 874609412.

Arbeidstilsynet sender sine brev elektronisk og ber om at kommunen selv distribuerer brevet til relevante mottakere.

Hensikten med tilsynet

Rådmannen i Kviteseid, Øystein Tveit, ba om et møte med Arbeidstilsynet. Bakgrunnen for møtet var arbeidsmiljøutfordringer ved Kviteseid omsorgssenter.

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Gjerpensgate 20, 3708 SKIEN

Til stede fra virksomheten: Øystein Tveit (rådmann), Karin Lauvstad (personalsjef), Olav Kaasa (kommunalsjef helse og omsorg) og Kristi Skare (hovedverneombud).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Heidi Krog Tysvær (seniorinspektør), Tove Strand Nordhus (seniorinspektør) og Bjørn Tore Hansen (tilsynsleder).

Arbeidstilsynet startet møtet med veiledning om regelverk og kravene til forsvarlig saksbehandling. Arbeidsgiver redegjorde for hvilken prosess kommunen har hatt for å håndtere arbeidsmiljøutfordringene ved Kviteseid omsorgssenter. Arbeidstilsynet har ikke undersøkt og tatt stilling til faktum i saken.

Kviteseid kommunes "prosedyrer for varsling" og "prosedyre for handtering av konflikt" var også tema i møtet. Se pålegg.

Arbeidsmiljøprosess

KS konsulent er engasjert av kommunen for å bistå i det videre arbeidet ved Kviteseid omsorgssenter. Ansatte er skriftlig informert om prosessen i brev av 13.02.19.



Det fremkommer av oversendt dokumentasjon at KS konsulent skal "avdekke og få mest mulig felles forståelse av situasjonen slik den har vært; og slik den er her og nå". Arbeidstilsynet forstår dette slik at arbeidsmiljøet skal kartlegges og at fremkomne forhold skal undersøkes på forsvarlig vis.

Arbeidstilsynet viser til oversendte foiler og veiledning om forsvarlig sakshåndtering.

Krav om opplysninger

Vi ber om å få tilsendt følgende opplysninger/dokumentasjon innen **15.05.2019**:

- kopi av rapporten etter KS konsulent sin arbeidsmiljøgjennomgang.
- en tilbakemelding der det fremkommer om og eventuelle hvilke brudd på arbeidsmiljøloven som er avdekket, samt en redegjørelse for undersøkelsesprosessen.
- en oversikt over eventuelle tiltak som er satt i verk for å gjenopprette fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- en orientering om hvordan og på hvilket nivå arbeidsgiver har tilrettelagt for at vernetjenesten skal sikres medvirkning i prosessen.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-5 første ledd til å kreve disse opplysningene.

Dere kan klage

Dere kan klage dersom dere mener dere ikke har plikt eller lovlig adgang til å gi opplysningene jf. forvaltningsloven § 14. Fristen for å klage er tre dager fra dere mottar vedtaket. For nærmere opplysninger om klageinstans og fremgangsmåte, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **12.03.2019**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Varsling - rutine

Arbeidsgiver skal utarbeide rutine for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 og i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Rutinen skal være skriftlig og minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte for varsling og en fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Følgende forhold ligger til grunn:

Kviteseid kommune har en varslingsrutine og en varslingsplakat. Arbeidstilsynet har mottatt begge, men finner at disse samlet sett ikke tilfredsstillende lovens krav til innholdet i varslingsrutiner.



Fremgangsmåte for varsling er beskrevet, men hvordan varselet skal behandles og følges opp omtales i liten grad, jf aml § 2A-3 (5) c. Det står ikke hvordan mottakere av varsler skal undersøke disse, lite om hva "kompetent handsaming" betyr i praksis og hva som f.eks. ligger i "forsvarlig arkivføring". Prosedyrene viser ikke til at prinsipper som habilitet og kontradiksjon må følges og beskriver da heller ikke hva dette betyr i praksis. Tydelige rutiner med praktisk hjelp til ledere som skal håndtere varsler, er konfliktforebyggende.

Prosedyren har ingen oppfordring om å varsle, jf aml § 2A-3 (5)a, men dette finnes i varslingsplakaten. Begge dokumentene har henvisninger til gammelt lovverk. Nytt lovverk er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Rutinene må forbedres.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 2A-3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **15.05.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinen for varsling
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte har medvirket i arbeidet med å utarbeide rutinen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Rutinen skal minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte ved varsling og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

Rutinen skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte og skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Varsling er å gi beskjed om kritikkverdige forhold, dvs. ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen.

Eksempler på kritikkverdige forhold er økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, helseskadelig arbeidsmiljø, brudd på virksomhetens etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder som har bred tilslutning i samfunnet.

Varsling kan skje både internt i virksomheten og eksternt, for eksempel varsling til offentlige myndigheter.

Veiledning

"Prosedyre for håndtering av konflikt" handler mer om brudd på lov enn om konflikt. Denne prosedyren følger prinsippene for forsvarlig sakshåndtering og mange av prinsippene i denne har overføringsverdi for prosedyren for varsling.





Det er likevel verdt å merke seg at dersom enkeltpersoner for eksempel melder fra om brudd på lov i sitt eget arbeidsmiljø - vil dette også være et varsel. Imidlertid vil misnøye med egne arbeidsforhold, som ikke innebærer brudd på lov, falle utenfor varslingsbegrepet.

I prosedyren står det videre at ansatte har mulighet til å varsle anonymt. Dette er i tråd med loven; arbeidsgiver har ikke lov til å begrense arbeidstakers rett til å varsle. Imidlertid vil det ofte i praksis være umulig for arbeidsgiver å undersøke påstander om brudd på psykososiale bestemmelser dersom varsleren er anonym. For å unngå misforståelser i slike saker, bør dette tydeliggjøres i kommunens rutiner.

Merknad

Virksomheten har mottatt bekymringsmelding blant annet knyttet til verneombudet ved omsorgssenteret. Arbeidstilsynet minner om at ansvaret for å sakshåndtere bekymringsmeldinger knyttet til arbeidsmiljøet, påligger arbeidsgiver. Å håndtere klager på verneombud, ligger utenfor hovedverneombudets ansvar. Når det gjelder valg av verneombud, er dette valgt for en toårs periode, jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-4.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Gi informasjonen videre til hovedverneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til hovedverneombudet.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontrollutvalgssekretariatet

Rådmannen har bekreftet at Arbeidstilsynet kan sende kopi av rapporten til kontrollutvalgssekretariatet.

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/7243.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
2019/7243

5

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Bjørn Tore Hansen
tilsynsleder
(sign.)

Heidi Krog Tysvær
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg, Hellandstunet, Pb 4, 3833 BØ I
TELEMARK



589 4 L

7:7P0893E4P290F9509F909F41511C313C33C2E7478475689#2847

Avsender: Arbeidstilsynet
PB 4720 Torgarden
7468 Trondheim



74770-569-27

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg
Hellandstunet Pb 4
3833 BØ I TELEMARK

Tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysninger



Send sikker post digitalt til oss via denne adresse-lenken:
<https://svarut.ks.no/edialog/mottaker/974761211>

Med hilsen
Arbeidstilsynet
Org.nr.: 974 761 211



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
21.02.2019

VÅR REFERANSE
2019/7243
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Heidi Krog Tysvær, tlf. 41146607

Unntatt offentlighet offl. § 13, jf. fvl. § 13

KVITeseID KOMMUNE
Att.: Øystein Tveit
Kviteseidgata 13
3850 KVITeseID

Orgnr 964963827

TILSYN - KVITeseID KOMMUNE | 964963827

Vi viser til tilsyn den 01.02.2019 med deres virksomhet KVITeseID KOMMUNE
SENTRALADMINISTRASJON | orgnr. 874609412.

Arbeidstilsynet sender sine brev elektronisk og ber om at kommunen selv distribuerer brevet til relevante mottakere.

Hensikten med tilsynet

Rådmannen i Kviteseid, Øystein Tveit, ba om et møte med Arbeidstilsynet. Bakgrunnen for møtet var arbeidsmiljøutfordringer ved Kviteseid omsorgssenter.

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Gjerpensgate 20, 3708 SKIEN

Til stede fra virksomheten: Øystein Tveit (rådmann), Karin Lauvstad (personalsjef), Olav Kaasa (kommunalsjef helse og omsorg) og Kristi Skare (hovedverneombud).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Heidi Krog Tysvær (seniorinspektør), Tove Strand Nordhus (seniorinspektør) og Bjørn Tore Hansen (tilsynsleder).

Arbeidstilsynet startet møtet med veiledning om regelverk og kravene til forsvarlig saksbehandling. Arbeidsgiver redegjorde for hvilken prosess kommunen har hatt for å håndtere arbeidsmiljøutfordringene ved Kviteseid omsorgssenter. Arbeidstilsynet har ikke undersøkt og tatt stilling til faktum i saken.

Kviteseid kommunes "prosedyrer for varsling" og "prosedyre for handtering av konflikt" var også tema i møtet. Se pålegg.

Arbeidsmiljøprosess

KS konsulent er engasjert av kommunen for å bistå i det videre arbeidet ved Kviteseid omsorgssenter. Ansatte er skriftlig informert om prosessen i brev av 13.02.19.



Fremgangsmåte for varsling er beskrevet, men hvordan varselet skal behandles og følges opp omtales i liten grad, jf aml § 2A-3 (5) c. Det står ikke hvordan mottakere av varsler skal undersøke disse, lite om hva "kompetent handsaming" betyr i praksis og hva som f.eks. ligger i "forsvarlig arkivering". Prosedyrene viser ikke til at prinsipper som habilitet og kontradiksjon må følges og beskriver da heller ikke hva dette betyr i praksis. Tydelige rutiner med praktisk hjelp til ledere som skal håndtere varsler, er konfliktforebyggende.

Prosedyren har ingen oppfordring om å varsle, jf aml § 2A-3 (5)a, men dette finnes i varslingsplakaten. Begge dokumentene har henvisninger til gammelt lovverk. Nytt lovverk er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Rutinene må forbedres.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 2A-3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **15.05.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinen for varsling
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte har medvirket i arbeidet med å utarbeide rutinen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Rutinen skal minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte ved varsling og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

Rutinen skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte og skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Varsling er å gi beskjed om kritikkverdige forhold, dvs. ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen.

Eksempler på kritikkverdige forhold er økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, helseskadelig arbeidsmiljø, brudd på virksomhetens etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder som har bred tilslutning i samfunnet.

Varsling kan skje både internt i virksomheten og eksternt, for eksempel varsling til offentlige myndigheter.

Veiledning

"Prosedyre for håndtering av konflikt" handler mer om brudd på lov enn om konflikt. Denne prosedyren følger prinsippene for forsvarlig sakshåndtering og mange av prinsippene i denne har overføringsverdi for prosedyren for varsling.





Det er likevel verdt å merke seg at dersom enkeltpersoner for eksempel melder fra om brudd på lov i sitt eget arbeidsmiljø - vil dette også være et varsel. Imidlertid vil misnøye med egne arbeidsforhold, som ikke innebærer brudd på lov, falle utenfor varslingsbegrepet.

I prosedyren står det videre at ansatte har mulighet til å varsle anonymt. Dette er i tråd med loven; arbeidsgiver har ikke lov til å begrense arbeidstakers rett til å varsle. Imidlertid vil det ofte i praksis være umulig for arbeidsgiver å undersøke påstander om brudd på psykososiale bestemmelser dersom varsleren er anonym. For å unngå misforståelser i slike saker, bør dette tydeliggjøres i kommunens rutiner.

Merknad

Virksomheten har mottatt bekymringsmelding blant annet knyttet til verneombudet ved omsorgssenteret. Arbeidstilsynet minner om at ansvaret for å sakshåndtere bekymringsmeldinger knyttet til arbeidsmiljøet, påligger arbeidsgiver. Å håndtere klager på verneombud, ligger utenfor hovedverneombudets ansvar. Når det gjelder valg av verneombud, er dette valgt for en toårs periode, jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-4.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Gi informasjonen videre til hovedverneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til hovedverneombudet.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontrollutvalgssekretariatet

Rådmannen har bekreftet at Arbeidstilsynet kan sende kopi av rapporten til kontrollutvalgssekretariatet.

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/7243.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
2019/7243

5

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Bjørn Tore Hansen
tilsynsleder
(sign.)

Heidi Krog Tysvær
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg, Hellandstunet, Pb 4, 3833 BØ I
TELEMARK



589 4 L

7:7P0893E4P290F59E8-909F-1151-C31C33C2E747847:568#2647

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/03165-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang Møtedato
Kviteseid kontrollutval 08.04.2019

Handtering av varslingsaker og kritikkverdige forhold - Kviteseid kommune

Forslag frå sekretariatet:

Kontrollutvalet tek saka førebels til vitande og ber kommunen om kopi av attendemeldinga til arbeidstilsynet 15.05.2019.

Bakgrunn for saka:

Kontrollutvalet og kommunen fekk 25.01.2019 melding om kritikkverdig personalhandtering. Kommunen sendte meldinga til arbeidstilsynet ifm. eit allereie avtalt møte 01.02.2019, om arbeidsmiljø og varslingar.

Arbeidstilsynet har gjennomført møte med kommunen 01.02.2019. Varslinga vart bland anna også tatt opp i dette møtet.

Saksopplysningar:

Varslingsreglane er tatt inn i eit eige kapittel i arbeidsmiljøloven (kapittel 2 A). Lovendringa trådde i kraft 01.07. 2017. KS reviderte Veileder - Ytringsfrihet og varsling i samsvar med det nye regelverket.

Det går fram av rettleiaren at ei varsling er ei ytring som gjeld kritikkverdige forhold i verksemda. Det sentrale når arbeidsgjevar får ei varsling, er å avklare om det ligg føre eit kritikkverdig forhold som bør stoppast.

Vidare går det fram at varslinga kan fremjast munnleg eller skriftleg. Innhaldet i ei varsling er ikkje klart definert i lova og det kan i praksis ofte vere uklart om det faktisk dreier seg om ei varsling. Varslingar kan grense mot avvik, tips og andre meldingar. Det er innhaldet som avgjer om det dreiar seg om varsling.

Det vert også slått fast at varslingsreglane skal bidra til at kritikkverdige forhold kjem fram i lyset slik at arbeidsgjevar kan gjere noko med det, jfr. arbeidsmiljøloven § 2A-1 fyrste ledd.

Rettleiaren definerer kritikkverdige forhold som lovbrøt eller straffbare forhold. Det kan også vere brot på interne reglar og retningsliner eller allment akseptert etiske normar. Eksemplar på kritikkverdige forhold kan vere: korrupsjon, underslag/tjuveri, seksuelle overgrep, brot på teieplikt, forhold som fører med seg fare for liv og helse, rettighetsbrøt, misbruk av makt, mobbing og trakassering eller diskriminering.

Det er eit lovkrav at kommunane skal ha rutiner for varsling. Rutinane skal innehalde ei oppmoding til tilsette om å melde frå om kritikkverdige forhold og leggje til rette for at det er trygt å varsle. Rutinane skal minst innehalde:

- oppmoding om å varsle om kritikkverdige forhold
- framgangsmåte for varsling
- framgangsmåte for mottak, handsaming og oppfylging av varsling

Kontrollutvalet kan også vere ein varslingskanal for dei tilfelle der det vert avdekka grove kritikkverdige forhold, kritikkverdige forhold som ikkje tas alvorlig av den øvste administrative leiinga eller som utførast av desse, vil kontrollutvalet vere ein instans å varsle. Dette gjeld særlig saker innan økonomiforvaltning, anskaffingar og liknande saker, og alvorlege saker på område der det ikkje finnes andre tilsynsorgan. Saka blir då lyfta opp på politisk nivå dersom kontrollutvalet ser saka så alvorleg at dei vel å gå vidare til kommunestyret med den.

Når det gjeld melding av 25.01.2019 (There is something rotten in the state of...) må kommunen handtere den sjølv. Kommunen må orientere om korleis den meldinga og andre bekymringsmeldingar og varslar er fulgt opp.

Etter møtet 01.02.2019 sendte arbeidstilsynet ein rapport av 13.03.2019 kor dei ber om:

«

- *kopi av rutinen for varsling*
- *beskrivelse av hvordan rutinen er gjort lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten*
- *beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte har medvirket i arbeidet med å utarbeide rutinen.* »

Kontrollutvalet ber rådmannen orientere om korleis dei har handtert:

- melding om kritikkverdige personalhandtering av 25.01.2019 (There is something rotten in the state of)
- generelt andre bekymringsmelding/ varslar
- avvikshandtering i administrativt fagsystem

Rådmann Øystein Tveit, personalsjef Karin Susanne Lauvstad og helse og omsorgssjef Olav Kaasa møter for orientering i saka.

Vurdering frå sekretariatet:

Når det gjeld den konkrete meldinga om kritikkverdige forhold, har ikkje kontrollutvalet noko rolle i sjølve handsaminga av saka. Kontrollutvalet si rolle er å sjå til at kommunen har rutiner og om saka blir handsama i samsvar med rutinane.

Sekretariatet er av den oppfatning at openheit, god handtering av kritikk og varsling av kritikkverdige forhold er viktig for kommunale verksemders legitimitet til å forvalte fellesskapets ressursar. Vidare meiner vi at i ei verksemd med god ytringskultur er det mindre behov for å ta i bruk dei særlege varslingsreglane som nylig trådde i kraft. Det er noko kontrollutvalet ynskjer å bidra til, ved å ha fokus på.

Tilsynsrapportane datert 21.02.2019 og 13.03.2019 er merka unntatt offentlegheit men sekretariatet har i samråd med Arbeidstilsynet friggitt desse, då det ikkje er heimel for å unnta desse.

Dersom utvalet i denne saka meiner at ein må inn på konkrete tilsettes tenestelege forhold eller personlege opplysningar må møtet lukkas etter kml. § 31 Jmf fvl. § 13.1

Noverande rutiner for handtering av konflikt og varslinger er vedlagt saka.

Sekretariatet legg fram forslag om å få kopi av tilbakemeldinga kommunen har frist 15.05.2019 til å gje Arbeidstilsynet.

Vedlegg:

vedlegg 1 - Veileder - Ytringsfrihet og varsling

vedlegg 2 - Tilsynsrapport frå arbeidstilsynet - 13.03.2019

vedlegg 3 -There is something rotten in the state of Dokumentet er unntatt offentlighet. Ihht. offl. §13, jf. Fvl, §13.1 sendast i eiga forsending til medlemmane

vedlegg 4 - Tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysningar 21.02.2019

vedlegg 5 - Prosedyre for handtering ved konflikt

vedlegg 6 - Prosedyre for varsling

vedlegg 7 - Varslingsplakat 2017



Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner



Forord

Kommuner og fylkeskommuner* forvalter fellesskapets ressurser og løser viktige samfunnsoppgaver. Åpenhet er med på å sikre at de løser oppdraget til det beste for innbyggerne. Det er også en forutsetning for å avdekke og rette opp feil.

Et velfungerende demokrati er avhengig av en åpen og opplyst debatt. Ansatte med kunnskap og innsikt om fagområder og tjenester er viktige aktører i det offentlige ordskriftet. Det er derfor viktig at kommuner og fylkeskommuner gjør det trygt å ytre seg kritisk om forhold i egen virksomhet.

Varsling er en spesiell form for ytring som handler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kommunene skal ha rutiner for varsling. Rutinene skal inneholde en oppfordring til ansatte om å si fra om kritikkverdige forhold og legge til rette for at det er trygt å varsle. Slik vil eventuelle kritikkverdige forhold raskt kunne avdekkes og stoppes. Ledere på alle nivåer har et stort ansvar for å legge til rette for et ytringsklima.

En god ytringskultur og gode rutiner rundt varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er også med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

Ytrings frihet og varsling får stor oppmerksomhet i kommuner og fylkeskommuner. Sivilombudsmannen har uttrykt et behov for å styrke kommunalt ansattes ytrings frihet i praksis. Kommunalministeren har oppfordret fylkeskommuner og kommuner til å arbeide med å sikre ytrings friheten og Stortinget har vedtatt endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling.

Veilederen ble første gang utgitt i 2007. Dette er en revidert og utvidet versjon. KS håper den vil være nyttig i arbeidet med å utvikle åpne kommuner.



Lasse Hansen
Adm. direktør



Tor Arne Gangso
Områdedirektør Arbeidsliv

* Det følgende benyttes kommuner eller kommunesektoren som ensbetydende med både kommuner og fylkeskommuner.

Innhold

01	Ytrings frihet	
1.1	En åpen kommune	4
1.2	Ytrings frihet	7
1.3	Ansattes ytrings frihet	7
1.4	Lojalitetsplikten	8
1.5	Ytrings frihet og sosiale medier	12
1.6	Arbeidsrettslige sanksjoner som følge av illojal ytring	12
02	Retten til å varsle	
2.1	Hva er varsling	14
2.2	Kritikkverdige forhold	14
2.3	Forsvarlig fremgangsmåte	16
2.3.1	Intern varsling	16
2.3.2	Varsling til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter	16
2.3.3	Varsling i samsvar med varslingsplikt	16
2.3.4	Offentlig varsling	16
2.3.5	Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig	17
2.4	Vern mot gjengjeldelse	17
2.4.1	Ulovlig gjengjeldelse	17
2.4.2	Oppreisning	17
2.4.3	Bevisbyrde ved gjengjeldelse	17
03	Rutiner for varsling	
3.1	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling	18
3.2	Utvikling av gode rutiner for varsling	18
3.3	Eksempel på varslingsrutine	22
3.4	Intern varsling	22
3.4.1	Varsling i linjen	22
3.4.2	Varsling til kommunens alternative varslingsordning	22
4.1	Varslerens rett på informasjon	24
4.1.1	Varsleren er normalt ikke part	24
4.1.2	Tilbakemelding til den som varsler	24
4.2	Taushetsplikt om varslers identitet og mulighet til å varsle anonymt	25
4.2.1	Anonym varsling	25
4.2.2	Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet	25
4.3	Oppfølging av varselet	27
4.4	Nærmere om den det varsles om	27
04	Behandling av varselet, varsleren og den det varsles om	

Ytringsfrihet

1.1 EN ÅPEN KOMMUNE

Kommunen bør være en åpen organisasjon som kjennetegnes av en god ytringskultur med stor takhøyde for at de ansatte deltar i det offentlige ordskriftet.

Ansatte bør ha spillerom til å ytre seg, også kritisk, om forhold i virksomheten. De besitter viktig kunnskap som kan ha stor allmenn interesse. Tilgang til en informert offentlig debatt er en forutsetning for et vellungerende demokrati. Det vil normalt også være mindre behov for å varsle eksternt i en åpen kommune.

Ledelsen har det overordnede ansvaret for å sikre og tilrettelegge for gode ytringsbetingelser på arbeidsplassen. Særlig overste leders holdning til åpenhet er avgjørende. Det er av stor betydning at ledere på alle nivåer praktiserer åpenhet og mottar kritikk og uenighet på en konstruktiv måte. Det må legges til rette for at kritikk og uenighet kommer frem, både i formelle og uformelle fora. Selv om det uttrykkes ønske om åpenhet, er det reaksjoner og handlinger over tid som er det viktigste for ansatte. Dersom ansatte opplever å bli møtt med uvilje dersom det fremmes kritikk og uenighet, vil dette kunne påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene på en negativ måte.

Også tillitsvågt, verneombud og ansatte har en medvirkningsplikt til å skape et arbeidsmiljø hvor kritikk tas opp på en forsvart måte.

Opplevelsen av hvilke ytringsbetingelser som finnes på arbeidsplassen vil kunne variere. Individuelle forhold hos den enkelte

og objektive forhold, som stilling i organisasjonen eller tilknytning til arbeidsplassen, vil påvirke opplevelsen til den enkelte. Det er viktig at ledelsen er seg dette bevisst.

Ledere synes å oppleve ytringsbetingelsene som bedre enn øvrige ansatte. Menn synes å oppleve ytringsbetingelsene som bedre enn kvinner, og fast ansatte som bedre enn midlertidige. Dersom det nettopp har skjedd nedbemanning på arbeidsplassen, synes det også å påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene på en negativ måte. Det er viktig at de skrevne og uskrevne normene sikrer en kultur som gir trygghet for alle arbeidstakere om at det er rom for å diskutere arbeidsrelaterte utfordringer og fremme sine synspunkter, uavhengig av stilling eller tilknytning til arbeidsplassen.

Gode varslingsrutiner er viktig for å sikre gode ytringsbetingelser. Arbeidstakere i kommuner med varslingsrutiner vurderer ytringsbetingelsene som bedre enn arbeidstakere som svarer at kommunen mangler slike rutiner. Det er viktig at rutinene er kjent av alle ansatte.

REFLEKSJON:

Hva kan påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene hos dere?

99

«Tilgang til en informert offentlig debatt er viktig for et vellungerende demokrati. Ansatte vil kunne ha spesiell kompetanse, innsikt og erfaring knyttet til arbeidsforholdet. Det vil ofte være nettopp i egenskap av å ha førstehåndskjennskap til området, at den ansattes ytringer har betydning i den offentlige debatten.»

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB 2014-379

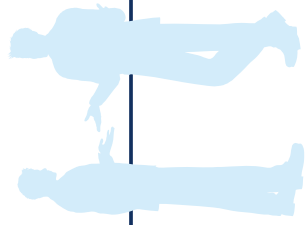




FORSKNING VISER FØLGENDE HOVEDFUNN:

- En av fire svarer at de risikerer å bli møtt med uvilje fra leder dersom de kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben.
- Rundt halvparten av ledere og medarbeidere som svarte mener også at det er uakseptabelt å benytte media til å kritisere kommunen de jobber i.
- Rundt fire av ti mener at deres muligheter til å omtale alvorlige kritikkverdige forhold på arbeidsplassen offentlig, begrenses av deres ordnede.
- En ganske stor andel varslinger gjelder psykososiale arbeidsmiljøproblemer som ofte kjennetegnes av subjektivitet og ulike oppfatninger.
- En stor andel varslinger gjelder ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet.
- Arbeidstakerer med høyere utdanning varsler mindre enn de med lavere utdanning, og kvinner varsler mer enn menn.
- Rundt én av fem har vært vitne til kritikkverdige forhold som burde vært stoppet, og fire av ti av disse varsler ikke, blant annet fordi de tror ubehagelighetene ville blitt for store.

Foto 2017:4 Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner



EN ORGANISASJON MED GOD YTRINGSKULTUR KJENNETEGNES VED AT:

- Ledere praktiserer åpenhet
- Ledere møter kritikk og uenighet på en konstruktiv måte
- Det legges til rette for dialog og diskusjoner på både formelle og uformelle arenaer
- Kritikkverdige forhold avdekkes og håndteres
- Varslere utsettes ikke for gjengjeldelse

1.2 YTRINGSFRIHET

Den alminnelige ytringsfriheten verner den enkelte borgers frihet til å bestemme hva han eller hun ønsker å ytre seg om, uavhengig av innhold, tid, form og medium. En kronikk, SMS, tegning, eller til og med det å trykke «liker» på Facebook, vil normalt være en ytring. Den alminnelige ytringsfrihet er nedfelt i Grunnloven § 100 og i den Europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK). Vernet strekker seg langt og det skal mye til for at ytringsfriheten begrenses.

Ytringsfrihetens kjerne er å verne om ytringer i det offentlige ordskiftet, selv om synspunktene skulle avvike fra det mange andre mener er sosialt akseptabelt. Også politisk ekstreme synspunkter er i utgangspunktet vernet. Grensen for disse trekkes tilfåll mot hatefulle ytringer eller oppfordring til å utføre straffbare handlinger. Begrensninger av ytringsfriheten kan også følge av taushetsplikten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Her fokuserer vi på grensene som følger av lojalitetsplikten i arbeidsforholdet.

1.3 ANSATTES YTRINGSFRIHET

Ansattes ytringsfrihet er del av den alminnelige ytringsfrihet som beskyttes av Grunnloven § 100.

Et ansatteforhold reiser imidlertid spørsmål om ytringsfrihet fordi arbeidsgiver har krav på lojalitet fra sine ansatte. For å overholde sin lojalitetsplikt, kan den ansatte være mottil å avstå fra enkelte ytringer. Ansattes rett til å ytre seg i det

offentlige rom strekker seg likevel langt. Det er viktig å belyse grensene for ytringsfriheten, selv om dette i praksis kan være krevende. Det lar seg ikke gjøre å trekke opp en generell grense; det må vurderes konkret.

Arbeidsgiver bestemmer i kraft av styringsretten hvem som uttaler seg på vegne av kommunen og på hvilken måte det skal skje.

Arbeidstaker kan normalt uttale seg på egne vegne, også om forhold som angår arbeidsplassen eller eget arbeidsområde. Det er i praksis her de vanskelige vurderingene oppstår.

En kommune vil for eksempel måtte tåle at en kommuneansatt lærer uttaler seg kritisk om kommunens eldreomsorg eller at en rektor kritiserer et vedtak om nedleggelse av skolen hun arbeider ved. Arbeidsgiver bør normalt bruke motinnlegg og korrigerende ytringer i stedet for arbeidsrettslige tiltak i møte med uenighet og kritikk. Kommunens ledelse må vurdere om det er nødvendig å imøtegå kritikken dersom denne er uberettiget. Dette vil kunne ha betydning for kommunens omdømme eller tiliten til kommunens myndighetsutøvelse.

Varsling er en spesiell form for ytring om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Selv om varslingen kan skade arbeidsgivers legitime interesser, er varslert vernet mot gjengjeldelse dersom varslingen er forsvarlig.



For noen stillinger kan muligheten til å uttale seg offentlig på egne vegne begrenses dersom uttalelsen kan bli opplyttet som et uttrykk for mer enn den ansattes personlige standpunkt, selv om det presiseres at uttalelsen skjer på egne vegne. Det kalles gjerne identifikasjonstare. For at yringsfriheten skal begrenses som følge av identifikasjonstare, må det være en ikke ubetydelig risiko for at ytringen kan skade arbeidsgivers interesser eller at skade faktisk er påført. Identifikasjonstaren er særlig stor for rådmannen, personer i topplederguppen, kommunens advokat eller kommunikasjonsansvarlig i kommunen.

Det vil ofte være en fordel om det fremgår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne. Ved vurderingen av om en ansatt har fremsatt ytringer på egne eller virksomhetens vegne, må det legges avgjørende vekt på hvordan ytringen er egnet til å bli oppfattet. Momenter som vil ha betydning ved vurderingen av om ytringen er fremsatt på egne vegne eller vil fremstå som fremsatt på virksomhetens vegne, er blant annet ytringens

innhold, sammenhengen den inngår i, billedbruk eller andre forhold ved fremstillingen og hvordan den ansatte presenterer seg selv.

1.4 LOJALITETSPLIKTEN

Det er flere momenter som er sentrale i vurderingen av om en ytring strider mot lojalitetsplikten:

- *Kan ytringen skade arbeidsgivers legitime interesser?*
 - » Bare ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unoøvelig måte bør som et utgangspunkt anses som illojale. Påstander om kritikkverdige forhold som det åpenbart ikke er grunnlag for, kan skape unoøvelig frykt eller undergrave nødvendig tillit blant innbyggerne og således skade kommunen.
 - » Det er normalt større skaderisiko når arbeidstaker ytrer seg på eget arbeidstelt. På den annen side er det også disse ytringene som er mest ønskelige sett fra allmennhetens side.

99

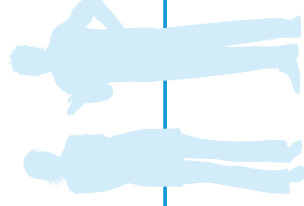
«Av innholdet i to av de oppslagene [intervju og leserinnlegg] fremgår det at A, som lege ved sykehjem og derved også som fagperson, er sterkt kritisk til hvilke følger kommuneadministrasjonens budsjettforslag vil ha for eldreomsorgen. Dette er oppslagene hovedinnhold, og kommer tydelig til syne allerede i overskriftene. Det fremstår som svært lite sannsynlig at slike innvendinger vil forstås som uttrykk for kommunens syn på egen budsjettprosess. Innholdet i ytringene gir et klart inntrykk av at uttalelsene er As egne synspunkter, i egenskap av hans erfaring som sykehjemslege og fagperson. Dette selv om det er tatt bilde av ham på sykehjemmet.»

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2014-379

99

«Det er vid adgang for offentlig tilsatte å gi uttrykk for sine meninger i det offentlige rom. Dette gjelder særlig der det er tale om ytringer som er ment som innlegg i en debatt om generelle samfunnsmessige forhold som ligger innenfor det fagområdet meningsytteren til vanlig arbeider med. Også ytringer som gir uttrykk for kritikk av faglige forhold ved arbeidsplassen må arbeidsgiver tale i atskillig utstrekning. Dersom kommunen mente at As avisartikkel medførte en risiko for skade på arbeidsgivers interesser, kunne det i tilfelle ha vært avverget gjennom et innlegg i samme avis som imøtegikk As argumentasjon.»

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19





99

Dersom arbeidsgiver utarbeider skriftlige retningslinjer eller instruksjoner som rammer for ansattes ytringsrihet, er det viktig at formuleringene ikke er for rigid utformet og dermed fremstår som en urettmessig begrensning i ytringsriheten. Ved utarbeidelse av retningslinjer for ansattes ytringsrihet må arbeidsgiver være seg særlig bevisst denne risikoen, og formulere seg deretter.

Sivilombudsmannens uttalelse
- SOMB-2005-490

99

Lojalitetsplikten innebærer ikke at arbeidsgiveren kan slå ned på ytringer som oppfattes som uønskede så lenge de ikke fremstår som illojale. En forutsetning for at det skal kunne reagere på en «frimodig ytring» må være at ytringen har medført en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens interesser.

Sivilombudsmannens uttalelse
- SOMB-2005-19

- » Det er kun kommunens legitime interesser som kan påberopes. Med dette menes at lojalitetsplikten ikke kan påberopes for å beskytte ulovlige, skadelige eller uetiske handlinger.
- *Hvilken stilling eller posisjon har arbeidstaker?*
 - » Stillingen eller posisjonen til den som uttaler seg vil være et moment ved vurderingen av om en ytring er illojal. Generelt må det antas at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere plassert en arbeidstaker er.
 - » Ytringsriheten er større for ansatte som har faglig pregede oppgaver enn for ansatte som har rådgivnings-, utrednings- og ledelsesoppgaver.
 - » Stillingens plassering i forhold til politisk sekretariat har betydning. Jo nærmere man er politisk sekretariat, jo mer begrenses ytringsriheten. Rådmannen har som administrasjonens øverste leder en åpenbar nærhet til politisk ledelse som vil påvirke vurderingen.
- *Skyr ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?*
 - » En arbeidstaker har større spillerom til å delta i en debatt og ytre seg utenfor arbeidssituasjonen enn i arbeidssituasjonen. Ytringer utenfor arbeidssituasjonen kan etter omstendighetene likevel være i strid med lojalitetsplikten dersom uttalelsene har betydning for kommunens virksomhet.
- *Fakta- eller meningsytringer?*
 - » Ytringsriheten strekker seg lengre for ytringer som uttrykker en arbeidstakers meninger enn for ytringer om fakta. Hva som er meninger og hva som er fakta kan i praksis gli noe over i hverandre og kan være vanskelig å skille. Retten til å ytre sine meninger strekker seg vanligvis langt.
 - » Bevisst usanne faktiske ytringer er ikke vernet av ytringsriheten. Dersom arbeidstaker er i aktsomt god tro om ytringens sannhet, vil ytringen kunne være vernet av ytringsriheten selv om den ikke er sann.

- *Har ytringen allmenn interesse?*
 - » Jo større interesse ytringen har for allmennheten, eller jo alvorligere forhold man ønsker å ytre seg om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. Eksempler kan være forslag til nedleggelse av en skole eller alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse.
 - » Interne konflikter, som personalkonflikter, har vanligvis ikke allmenn interesse. Det er normalt ikke berettiget å informere allmennheten om personalsaker eller personalkonflikter.
- *Hva er tidspunktet for ytringen?*
 - » Dersom en arbeidstaker uttaler seg om en sak som er til behandling i kommunen, og arbeidstakeren deltar i forberedelse eller vil kunne påvirke utfallet av behandlingen, er spillerommet for å uttale seg normalt lite. Dette for å ivareta allmennhetens eller parters tillit til forvaltningen og ikke forstyrre saksbehandlingen og beslutningsprosessen.
 - » Vanligvis vil det likevel være adgang til å gi faktiske opplysninger om saken. Det bør da kunne stilles krav

- til at presentasjonen av faktum fremstår som nøytral og samterdig.
- *Hvordan er ytringens form og måte?*
 - » Det kan bli lagt en viss vekt på uttryksform eller språkbruk. I rettspraksis er det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også når det gjelder form.
 - » Arbeidsgiver må imidlertid være varsom med å tillegge uttryksform og språkbruk for stor vekt. Arbeidsgiver må se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget.
- *Hva er motivet bak offentliggjøringen?*
 - » Dersom uttalelsen er motivert ut fra et ønske om å fremme innbyggernes eller kommunens interesser, eller å forbedre situasjonen på arbeidsplassen, skal det mer til for det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Dersom den ansatte uttaler seg med den hensikt å henge ut eller presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, foreligger det lettere brudd på lojalitetsplikten.



Sosiale medier er ofte å regne som et offentlig rom, og rettsreglene om ytringsfrihet og lojalitetsplikt har derfor fått et videre anvendelsesområde. Terskelen for å ytre seg offentlig har sånn sett blitt senket.

REFLEKSJON:

Finns det eksempler på dette fra egen arbeidsplass. Hvordan kan det håndteres?

korrigerende ytringer. Ytringer vil da lettere kunne skade virksomhetens legitime interesser og derfor ha mindre vern.

Arbeidstaker vil i visse sammenhenger kunne assosieres med kommunen på en slik måte at tilliten til kommunen kan svekkes. Rettigheten som den enkelte har gjennom ytringsfriheten er forbundet med et visst ansvar for ikke unødig å skade arbeidsgivers legitime interesser.

1.6 ARBEIDSRETTSLIGE SANKSJONER SOM FØLGE AV ILLOJAL YTRING

Dersom ytringen er illojal, kan arbeidsgiver vurdere å illegge arbeidstaker sanksjoner. Dette vil i praksis være advarsel, oppsigelse eller avskjed. Ofte er ytringene i gråsonen mellom det som er lovlig og det som er ulovlig som følge av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver bør være varsom med å sanksjonere i tvilstilfeller. Dersom arbeidsgiver innkaller til samtale etter at arbeidstaker har ytret seg, er det viktig at leder er seg bevisst hvordan samtalen oppfattes for arbeidstaker. Også slike samtaler kan oppleves som sanksjoner for arbeidstaker.

1.5 YTRINGSFRIHET OG SOSIALE MEDIER

Sosiale medier gir mulighet til raskt å kunne nå ut til et stort publikum. I svært mange tilfeller vil dette være å regne som deling i det offentlige rom. Ytringer på sosiale medier har ofte en annen karakter enn andre ytringer, for eksempel i media. Ytringene kan ofte bære preg av umiddelbare følelser og være mindre gjennomtenkte. Brukerne på sosiale medier er sin egen redaktør, og ytringene er i liten grad omfattet av kvalitetskontroll eller bearbeidelse av andre.

I sosiale medier kan enkeltpersoner kommunisere og dele alt fra politiske synspunkter til private bilder. Også frustrasjon over arbeidsmiljøet, leder eller kollegaer deles ofte på sosiale medier. Ytringer som tidligere ble delt på bakrommet eller ved middegsbordet, deles offentlig gjennom ulike sosiale medier. Uenighet om ledelse, prioriteringer og annen kritikk av arbeidsplassen kan derfor bringes over til det offentlige rom, og andre, herunder ansatte i samme kommune, kan gjennom å like innlegget, slutte seg til kritikken og uenigheten.

Spørsmålet om allmennhetens informasjonsbehov er ofte i mindre grad gjeldende ved ytringer i sosiale medier.

Reglene om ansattes ytringsfrihet gjelder også i sosiale medier. Ytringer i sosiale medier gir ofte arbeidsgiver mindre mulighet til å fremme motytringer eller på andre måter fremme

Retten til å varsle

2.1 HVA ER VARSLING?

Varslingsreglene er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A. En varsling er en yrning som gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten. Det sentrale når arbeidsgiver mottar en varsling, er å avklare om det foreligger et kritikkverdig forhold som bør stoppes.

Varslingen kan fremmes muntlig eller skriftlig. Innholdet i en varsling er ikke klart delmært i loven og det kan i praksis ofte være uklart om det faktisk dreier seg om en varsling. Varslinger kan grense mot avvik, tips og andre meldinger. Det er innholdet som avgjør om det dreier seg om varsling.

Varslingsreglene skal bidra til at kritikkverdige forhold kommer frem i lyset slik at arbeidsgiver kan gjøre noe med det. Se arbeidsmiljøloven § 2A-1 første ledd.

Mange ansatte kjenner ikke varslingsreglene. Det er ofte stor usikkerhet om hva som er varsling, avvaksrapportering eller bekymringsmeldinger. Det er viktig å diskutere på arbeidsplassen hva varsling er for å skape trygghet i varslings-situasjoner. Manglende kjennskap til varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kan veies opp av slike diskusjoner.

2.2 KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Kritikkverdige forhold kan være lovbrudd eller straffbare forhold. Det kan også være brudd på interne regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Hva som er kritikkverdige forhold bør diskuteres på den enkelte arbeidsplass.

En rekke varslinger om kritikkverdige forhold synes å gjelde destruktiv ledelse, som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, eller annen trakassering av kolleger. Det kan være vanskelig i det enkelte tilfellet å trekke grensene mellom det som er kritikkverdige forhold og annen uenighet. Det er likevel viktig at ledelsen er seg bevisst dette i hverdagen.

Kritiske yringer, som faglig og politisk uenighet, er ikke varsling i arbeidsmiljølovens forstand. Dette er ikke kritikkverdige forhold. Det kan i praksis være vanskelig å trekke grensen mellom kritiske yringer og kritikkverdige forhold. Varsel om lav grunnbemanning kan være et varsel om et uforutsærlig tjenestetilbud, men det kan også være uttrykk for faglig uenighet om bemannings- eller budsjettsituasjonen. Faglig kritikk vil ofte være vernet av yringsfriheten selv om det ikke er kritikkverdig forhold.

REFLEKSJON:

- Tenk igjennom og kom med eksempler på hva som kan være kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass.
- Finn et eksempel fra egen virksomhet på hva som er faglig uenighet - og ikke kritikkverdig forhold.
- Hva er en varsling og hva er et avvik?



EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

- Korrupsjon
- Underslag/tyveri
- Seksuelle overgrep
- Brudd på taushetsplikt
- Forhold som medfører fare for liv og helse
- Rettighetsbrudd
- Maktmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Diskriminering



2.3 FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarelig, se arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd. Dette er en lovfesting av grensene for yringsfrihet i varslingssituasjoner. Ved å legge vekt på fremgangsmåten når det varsles har arbeidstaker som utgangspunkt alltid rett til å varsle.

REFLEKSJON:

Nevn noen eksempler på fremgangsmåter ved varsling som ikke er forsvarelige.

Vurderingstemaet er om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om det er tatt tilberørlige hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på. Det vektlegges også om arbeidstaker er i aktsomt god tro med hensyn til opplysningene og om saken er forsøkt tatt opp internt. Også opplysningenes skadepotensiale og om de har allmenn interesse tillegges vekt. De samme momentene som gjelder for ansattes yringsfrihet vil også være av betydning for om varslingen var forsvarelig.

2.3.1 Intern varsling

Dersom en arbeidstaker kjenner til kritikkverdige forhold som bør undersøkes nærmere, eller som nødvendiggjør tiltak, bør det som hovedregel tas opp på egen arbeidsplass. Det kan også varsles til nærmeste leder. Det kan varsles også til overordnet ledelse, særlig dersom varslingen gjelder egen leder eller en leder som ikke gjør noe med forholdene. Dersom varsleren vurderer varsling i linjen som utilstrekkelig, eller varslere ikke ønsker å ta opp forholdene med ledelsen, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud.

Dersom varslingen skjer på en utilbørlig måte som uønskelig skader samarbeidsklimaet, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner

i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander eller rett mot kollegaer, vil intern varsling likevel kunne være uforvarlig. Dette er en sikkerhetsventil og vil være aktuelt kun i spesielle tilfeller. Påstandene er sjelden grunnløse sett fra varslers ståsted, mens leder kan ha en annen oppfatning av situasjonen.

2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Det er alltid forsvarelig å varsle til tilsynsmyndigheter, som Arbeidstilsynet og Fylkesmannen, eller andre offentlige myndigheter. Tilsynsmyndighetene og andre offentlige myndigheter har taushetsplikt om varslers navn eller andre identifiserende opplysninger. Dersom opplysninger om arbeidsplassen avslører varslers identitet, er disse opplysningene taushetsbelagte.

2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt

I noen situasjoner er det plikt til å varsle. Det er alltid forsvarelig å varsle i samsvar med varslingsplikt, enten til arbeidsgiver eller til tilsynsmyndigheter, eventuelt andre offentlige myndigheter. Arbeidstaker skal for eksempel varsle arbeidsgiver eller verneombud så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, se arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d). Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet, se helsepersonelloven § 17. Varsling i henhold til varslingsplikt har vernt mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

2.3.4 Offentlig varsling

Varsling kan skje offentlig for eksempel til media eller gjennom sosiale medier. I hvilken grad det er forsvarelig å varsle offentlig beror på en konkret vurdering, særlig med utgangspunkt i om intern varsling har vært forsøkt, om varslere har forsvarelig grunnlag for kritikken og om varslere er i god tro med hensyn til det det varsles om.

Jo større allmenn interesse de kritikkverdige forholdene har, desto større vern har varsleren etter loven. Alvorlige lovbrudd i kommunen, som mistanke om korrupsjon eller brudd på anskaffelsesregelverket, vil ofte ha stor allmenn interesse.

Ved offentlig varsling er skadepotensialet større, og adgangen til å varsle snevrere, enn ved varsling internt, til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Det er derfor sentralt om varslere har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser dersom allmennheten på grunn av feilaktige opplysninger om et saksforhold mister tillit til kommunen har en forsvarelig saksbehandling. Det kan også være at kommunen må sikre ro rundt tjenestetilbudet. Hvis en arbeidsgiver skal vinne fram med en påstand om at fremgangsmåten ikke var forsvarelig, er det et minstekrav at varslingen har skadet eller skapt en ikke ubetydelig risiko for skade på arbeidsgivers legitime interesser.

De samme momentene som under kapittelet om ansattes yringsfrihet (se pkt. 1.4) gjelder også her.

2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarelig

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen ikke er forsvarelig. Det innebærer at det er arbeidsgiver som må bevise at varslingen har skjedd i strid med loven.

2.4 VERN MOT GJENGJELDELSE

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med loven er forbudt, se arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varslere.

2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse

Varslere er beskyttet mot ugunstig behandling fra arbeidsgiver som har sammenheng med at det er varslet på en forsvarelig måte. Vernt gjelder alle former for gjengjeldelse på

grunn av varslinger som, for eksempel, dårligere lønnsutvikling, omplassering, endring av arbeidsoppgaver, oppsigelse eller avskjed. Utgangspunktet er at varslere skal behandles på samme måte som om vedkommende ikke hadde varslet.

Ofte vil det være uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om det foreligger gjengjeldelse eller om det er en reaksjon som skyldes andre forhold.

Arbeidsgiver bør følge opp varslere etter noe tid for å påse at det ikke har skjedd gjengjeldelse overfor varslere.

2.4.2 Oppreising

Arbeidstaker kan kreve oppreising dersom det er gjengjeldt i strid med loven. Dette er en kompensasjon for den urett som er begått overfor varslere. Denne oppreisningen vil være uavhengig av arbeidsgivers skyld, det vil si at arbeidsgiver ikke må være å laste for at ansvaret skal imtre. Det er tilstrekkelig å påvise at det har skjedd en ugunstig behandling fra arbeidsgivers side som har sammenheng med varslingen.

2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse

Det er delt bevisbyrde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når varslere påstår at det har skjedd gjengjeldelse. Dersom arbeidstaker legger fram opplysninger som tyder på at arbeidsgiver har gjengjeldt i strid med loven, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted. Det skal ikke stilles for strenge beviskrav overfor arbeidstaker. For eksempel vil det normalt være nok at arbeidstaker kan vise at varslingen har skjedd og at det har skjedd en ugunstig handling overfor varslere som kom tett på varslingen i tid. Dette gjør det lettere for arbeidstaker å nå fram med påstand om ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

Rutiner for varsling

3.1 PLIKT TIL Å UTARBEIDE RUTINER FOR INTERN VARSLING

Kommunen har en lovpålagt plikt til å utarbeide skriftlige rutiner for varsling og arbeidsmiljøloven stiller minimumskrav til innholdet i slike rutiner, se arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Rutinene skal inneholde:

- En oppfordring til ansatte om å si fra om kritikkverdige forhold.
- Fremgangsmåten for varsling, for eksempel hvem det skal varsles til, hvordan det kan varsles, evt. ordning med eksternt varslingsmottak og rutner for anonym varsling hvis det finnes.
- Arbeidsgivers fremgangsmåte ved mottak, behandling og oppfølging av varsel. Det bør fremgå hvem som mottar og har ansvar for oppfølging av varsel om kritikkverdige forhold, og hvem som har ansvaret dersom varselet gjelder kritikkverdig forhold hos varslers leder.

Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. De skal også være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten. Rutinene må ikke inneholde noe som begrenser retten til å varsle.

3.2 UTVIKLING AV GODE RUTINER FOR VARSLING

Gode varslingsrutiner har positiv innvirkning på varslingsaktivitet og håndtering av varslingssakene. Det er også grunn til å tro at rutiner gjør det tryggere å varsle. Varslingsrutinene bidrar til at varslingsprosessen blir mer forutsigbar. Det forutsetter at varslingsrutinene er kjent av de ansatte. De må også være utformet på en klar og hensiktsmessig måte.

Varslings- og oppfølgingsrutiner skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser og bør ha legitimitet i organisasjonen. Videre bør de være kjent for alle og være enkle å bruke. Rutinene skal ivareta rettssikkerheten både for varsleren og den eller de det varsles om. Det er viktig at de ansatte oppfatter at varsler har reelt vern mot gjengjeldelse.

Mange ansatte varsler ikke fordi de frykter gjengjeldelse. Det betyr at kritikkverdige forhold som burde vært stoppet, ikke blir varslet om. Selv om det i praksis ikke gjengjeldes ofte, vil likevel frykten for dette kunne være større enn den reelle risikoen. Det er derfor viktig at rutinene utformes og implementeres på en slik måte at vernet oppleves reelt.



Arbeids giver skal legge forholdene til rette for intern varsling i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet i kommunen. Rutinene bør behandles i arbeidsmiljøutvalget i kommunen. Plikten til å utarbeide rutiner faller inn under Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse.

Det bør fremgå av kommunens rutiner og retningslinjer for varsling at det alltid er forsvarlig å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Det bør også fremgå at disse har taushetsplikt om varslers navn og andre identifiserende opplysninger om arbeidstakere.

Rutinene skal være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere, også innleide arbeidstakere, for eksempel i personalreglementet.

på virksomhetens nettsider eller ved oppslag et egnet sted. Erfaring viser at der rutinene er kjent, fungerer varslingsordningen bedre.

3.3 EKSEMPEL PÅ VARSLINGSRUTINE

Det er viktig at ledere og ansatte er kjent med varslingsrutinene og innholdet i disse. Nedentfor følger et eksempel på en intern varslingsrutine som kan legges inn i kommunens HMS-system. Mange kommuner vil kanskje også beskrive hovedinnholdet i varslingsrutinen i andre dokumenter, for eksempel i de etiske retningslinjene. Varslingsrutinen bør holdes adskilt fra kommunens avvikssystem.

EKSEMPEL PÅ RUTINE FOR INTERN VARSLING

- 1 Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.
- 2 Varslingen skal være forsvarelig.
- 3 Forsvarlig varsling skal ikke gjengjeldes.
- 4 Varsling i tråd med rutinen er forsvarelig.
- 5 Varsling i samsvar med varslingsplikt, for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd, bokstav d) eller e), eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er alltid forsvarelig.
- 6 Dette varselet bør leveres nærmeste overordnede leder eller tillitsvalgt/verneombud.
- 7 Du kan også levere varselet til kommunens _____
(Her lister kommunen opp hvilken/hvilke andre instanser man kan varsle til etter denne rutinen.)
- 8 Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsleren og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt. Arbeidsgivers mulighet til å følge opp et anonymt varsel kan være begrenset.
- 9 Du vil innen XX dager få en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinen. Arbeidsgiver vil ta nærmere kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon i saken. Arbeidsgiver vurderer konkret om det er grunnlag for å gi deg ytterligere informasjon om hva som skjer med saken du har varslet om. (Blant annet lovbestemt taushetsplikt kan begrense arbeidsgivers mulighet for å gi deg ytterligere informasjon om saken.)

JEG ØNSKER Å VARSLE OM FØLGENDE KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

VARSLET AV:

DATE:

EKSEMPEL PÅ SKJEMA FOR INTERN OPPFØLGING

RUTINE FOR INTERN VARSLING OG OPPFØLGING GJENNOM HMS-SYSTEMET I

TRINN	OPPFØLGING AV FORHOLDET	DATE	KOMMUNE
1	VARSEL MOTTATT AV		
2	UNDERSØKELSER GJENNOMFØRT		
3	KONKLUSJON		
4	TILBAKEMELDING GITT TIL VARSLER		
5	NØDVENDIG INFORMASJON GITT TIL DEN ELLER DE DET ER VARSLET OM		
6	TILTAK		
7	VIDERE OPPFØLGING		
8	VIDERE OPPFØLGING OVERFOR VARSLEREN		
9	DEN DET ER VARSLET OM ER FULGT OPP		



3.4 INTERN VARSLING

3.4.1 Varsling i linjen

Mange meldinger eller kritiske yringer mottas og behandles av nærmeste leder uten at det problematiseres om det dreier seg om kritikkverdige forhold.

Arbeidsgiver bør oppfordre ansatte til å varsle til nærmeste leder eller eventuelt overordnet ledelse i rutinen. Dette er normalt de som er nærmest til å undersøke og raskt stoppe de kritikkverdige forholdene. Dersom dette fungerer i praksis, vil det være mindre behov for varsling utenfor linje.

Det å motta opplysninger om mulige kritikkverdige forhold, gjerne gjentatte ganger, kan være krevende. Det er viktig at ledere på alle nivåer oppfordres til å møte opplysninger om mulige kritikkverdige forhold på en konstruktiv måte.

Det er også viktig at ledere på alle nivåer kjenner reglene og rutinene for varsling.

3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning

For de tilfeller der det ikke er ønskelig å varsle i linje, bør det være en alternativ og uavhengig varslingsordning som har nødvendig tilfitt blant ansatte. En slik varslingsordning kan være sammensatt av ansatte i kommunen eller en eller flere eksterne medlemmer. Hvilken ordning kommunen velger, vil bero blant annet på kommunens størrelse og organisering. Lokale forhold, kostnader og ressursinnsats må også vurderes, selv om det ikke nødvendigvis blir avgjørende.

Det kan for eksempel opprettes et særskilt varslingssekretariat. Medlemmene i det særskilte varslingssekretariatet bør ha kompetanse innen arbeidsmiljø, jus og økonomi. Tilttsvalgte skal ha en fri og uavhengig stilling for å kunne ivareta arbeidstakerne. De bør derfor ikke være med i et sekretariat.

Et alternativ er å engasjere et advokatkontor for å ta imot varslinger.

Det er viktig at varsling håndteres av kommunens organer slik at det ikke er nødvendig å varsle offentlig. Saken vil da fort kunne eskalere og bli vanskeligere å håndtere.

Saksbehandling av et varsel krever kjennskap til organisasjonen. Det må avklares hvor langt mandatet til varslingssekretariatet skal gå med hensyn til forundersøkelser for saken oversendes linjen i kommunen. Rådmannens rolle (innsyns- og instruksjonsrett) og saksbehandlingsregler bør derfor avklares i mandatet.

Saksbehandlingsreglene må regulere hvilke forundersøkelser som kan eller skal gjøres, hvor saken oversendes, hvem som avslutter saken der det ikke er grunnlag for videre oppfølging, arkivering av opplysninger, med mer. Hvor omfattende man legger opp varslingssekretariatet og rutinene knyttet til dette, avhenger blant annet av størrelsen på kommunen. Dersom det velges en av de andre ordningene, må det utarbeides tilsvarende retningslinjer.

I hvilken grad varslers identitet kan behandles fortrolig, det vil si at varslers identitet kun er kjent for varslingssekretariatet eller av advokatkontor, må nærmere avklares i mandatet. Løfte om fortrolighet vil aldri kunne være absolutt, særlig dersom det blir rettslige etterspill i saken.

Uavhengig av hvilken ordning som velges må det særlig fremgå hvordan varsling på rådmannen skal håndteres. Hvor skal det varsles, og hvilken saksbehandling skal gjøres hos mot-taker av varsel? Hvem skal foreta nærmere undersøkelser av varselet for det for eksempel opprettes setterådmann eller en eksternt som kan undersøke varselet nærmere? Selv om varselet også gjelder rådmannen, er ikke rådmannen uten videre inhabil.

Varselet kan i mange tilfeller likevel følges opp av rådmannen. Så langt som mulig gjennomføres undersøkelser internt for det iverksettes eksternt undersøkelse. Dette må vurderes konkret ut fra innholdet i varselet.

REFLEKSJON:

Hvordan mener du en best kan håndtere et varsel om rådmannen?



Behandling av varsleren, varselet og den det varsles om

4.1. VARSLERENS RETT PÅ INFORMASJON

I mange tilfeller ønsker varsleren informasjon om saken og hvordan denne eventuelt er håndtert av arbeidsgiver. Normalt vil ikke varsleren ha større rett til å få innsyn i saken enn andre. Et annet spørsmål er om og eventuelt hvilken tilbakemelding varsleren skal få fra arbeidsgiver om at saken er mottatt og vil bli undersøkt/håndtert. Dette kan få betydning for om varsleren eventuelt velger å gå videre med saken.

4.1.1 Varsleren er normalt ikke part

Varslers rett til innsyn i sakens dokumenter beror på om vedkommende er «part» i saken. En part er en «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder», se forvaltningsloven § 2, første ledd, bokstav e). Dersom det varsles om kritikkverdige forhold begått av andre kan den det varsles om være part. Varsleren er i så fall ikke part i saken.

Om en ansatt varsler om at lederen trakasserer kolleger, vil lederen være part dersom det er aktuelt å gi en reaksjon, for eksempel oppsigelse, overfor denne lederen. I utgangspunktet vil ikke de som blir trakassert være parter fordi de kun har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø fritt for trakassering. Dette gjelder også dersom varslere er blant dem som er utsatt for trakassering.

4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler

Terskelen for å varsle om kritikkverdige forhold kan være høy. For den som varsler og ikke vet hvordan varselet blir fulgt opp, og heller ikke kan se at det skjer noen endringer i de forhold det ble varslet om, kan det synes som det ikke nytter å varsle. Vedkommende vil ofte heller ikke vite om de kritikkverdige forholdene opphører eller om det vil være forsvarlig å varsle videre. Varsleren unnlater kanskje også å varsle om nye kritikkverdige forhold. Det kan tilsa at den som varsler bør gi noe informasjon.

Hensynet til den det varsles om setter begrensninger for hva som bør og kan gis av informasjon. Taushetsplikten kan også være til hinder for tilbakemelding til varslere, for eksempel fordi oppfølgingen gjelder personlige forhold om den det er varslet om. Dersom det fremgår av varslingsrutinen at varsleren vil få en tilbakemelding i de tilfellene undersøkelser viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold, vil manglende tilbakemelding gi signal om at det foreligger kritikkverdige forhold. Dette kan –avhengig av hva varselet går ut på –komme i strid med taushetsplikten.

Arbeidsgiver skal heller ikke gi varslere flere opplysninger, for eksempel om personloppfølging overfor enkeltansatte, utover det som er naturlig å gi til øvrige ansatte.

Den som varsler bør få en tilbakemelding om at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinene. Videre at arbeidsgiver vil ta kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon. Det må likevel vurderes konkret om ytterligere informasjon kan og bør gis varsleren. Et eksempel på dette er tilbakemelding om at varselet ikke anses å gjelde «kritikkverdige forhold.»

4.2 TAUSHETSPLIKT OM VARSLERS IDENTITET OG MULIGHET TIL Å VARSLER ANONYMT

Ved eksternt varsel til tilsynsmyndighetene eller andre offentlige myndigheter har disse taushetsplikt om varslers identitet og andre identifiserende kjennetegn, for eksempel arbeidsted og stilling, se arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Det innebærer at tilsynsmyndighetene ikke har adgang til å opplyse om navnet på den som varsler, som for eksempel tjenestested, dersom varslere med dette blir identifisert.

Taushetsplikten gjelder overfor sakens parter og deres representanter og går dermed foran reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18.

Bestemmelsen om taushetsplikt gjelder ikke ved intern varseling i kommunen.

4.2.1 Anonym varseling

Det er lov å varsle anonymt også ved intern varseling. Muligheten for å varsle anonymt kan i noen tilfeller være avgjørende for at det i det hele tatt varsles, for eksempel av frykt for gjengjeldelse.

Anonyme varselinger skal behandles og undergis passende undersøkelser. I enkelte tilfeller vil det være slik at det er vanskelig for arbeidsgiver å følge opp disse varselingene fordi det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon. Om det derimot er en varseling hvor det vises til konkrete faktiske forhold som arbeidsgiver har mulighet til å undersøke, spiller det mindre rolle at arbeidsgiver ikke kjenner varslers identitet.

Anonym varseling kan åpne for sladder og ubegrunnede påstander ettersom ingen må stå ansvarlig for innholdet i varselet.

I varslingsrutinen bør det åpnes opp for at det også kan varsles anonymt. Det er imidlertid viktig at arbeidstakerne gjøres kjent med dilemmaene knyttet til anonym varseling og at arbeidsgiver ønsker at varslere står frem.

Tillitsvalgte kan også motta varselinger og anonymisere varslers identitet for varselet formidles til arbeidsgiver.

Det fins også løsninger der arbeidsgiver kan kommunisere med anonyme varslere gjennom systemet uten at varslere avslører sin identitet for arbeidsgiver. Da vil arbeidsgiver ha mulighet til å opplyse saken nærmere selv om varslere er anonym.

4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet

Varslingsrutinen bør ikke inneholde løfte om fortrolighet eller anonymitet for varslere. Både den det varsles om og allmennheten kan ha rett til å få kunnskap om varselet og varslers identitet, så sant det ikke varsles til tilsynsmyndighetene hvor taushetsplikten gjelder. Den det varsles om vil i mange tilfeller være part, og i utgangspunktet ha rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter, enten etter ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper eller fordi det er innsyn etter forvaltningsloven §§ 18 og 19. Disse åpner for at det kan gjøres unntak fra partsinnsyn for enkelte opplysninger. Praktisk i varselingsaker er det § 19 andre ledd, bokstav b) som gir anledning til å unnta fra partsinnsyn opplysninger «som av særlige grunner ikke bør meddeles videre», forutsatt at det ikke er av «vesentlig betydning» for parten å gjøre seg kjent med opplysningene. Partens rett til å bli kjent med opplysningene i saken og imøtegå disse er viktig. Identiteten til varslere kan i noen tilfeller unntas i de tilfeller hvor parten vil kunne imøtegå opplysningene uten at varslers identitet gjøres kjent.



4.4. NÆRMERE OM DEN DET VARSLES OM

Den det varsles om kan, avhengig av den videre oppfølging av varselet, ha partsrettigheter, se forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e) som definerer en part som en «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder».

Igangsettelse av videre undersøkelser av varselet utløser ikke automatisk partsrettigheter for den det varsles om. Det kan være vanskelig å forutse hva en undersøkelse vil avdekke tidlig i saksbehandlingen. Mulige konsekvenser for den det varsles om – også av mulig negativ omtale – kan tilsa at vedkommende har partsrettigheter eller bør behandles i overensstemmelse med dette. Den videre saksbehandlingen må ivareta ulovfestede krav til en forsvarlig saksbehandling og kontradisjon uavhengig av om vedkommende har partsrettigheter.

Dersom varsleren ikke er vernet mot gjengjeldelse som følge av at varslingen ikke har vært forsvarlig, kan det gi grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner mot varsleren. Det vil så fall være et forhold mellom varslere og arbeidsgiver. Den det ble varselet om har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, men ellers ingen rett til innsyn eller informasjon om hvordan arbeidsgiver eventuelt følger opp dette hos varslere.

Et varsel som inneholder opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltpersoner, vil være personopplysninger i henhold til personopplysningsloven. I noen tilfeller kan det være sensitive personopplysninger. Opplysningene må da behandles i tråd med kravene i personopplysningsloven.

Den det varsles om vil også kunne ha rett til innsyn etter personopplysningsloven § 18 uavhengig av om vedkommende er part eller ikke. Personopplysningsloven åpner opp for unntak for opplysninger i nærmere angitte tilfeller. Praktisk i varslingssaker er § 23 bokstav b) og f) som i konkrete tilfeller kan gi grunnlag for å unnta varslers identitet.

Etter hovedregelen i offentlegjova § 3 kan både den det varsles om og allmennheten ha innsynsrett i varselet og varslers identitet. Unntak for innsyn gjelder taushetsbelagte opplysninger. Det kan også være adgang til å unnta varslers identitet etter andre bestemmelser i offentlegjova.

4.3. OPPFØLGING AV VARSELET

Arbeidsgiver må vurdere konkret videre oppfølging ut fra varselets innhold og hvem det varsles om. Det er kunnskap om potensielle kritikkverdige forhold som utløser en handlingsplikt for ledelsen, ikke selve varselet i seg selv.

I mange tilfeller kan det være tilstrekkelig at nærmeste leder som mottar varselet iverksetter enkle korrigerende tiltak for at det kritikkverdige forhold skal opphøre. I andre tilfeller kan det være nødvendig med en ekstern undersøkelse fra en uavhengig og nøytral tredjepart. Det siste gjør seg særlig gjeldende der varselet gjelder alvorlige forhold og involverer mange ansatte eller øverste ledelse.

Det er viktig at en nærmere undersøkelse av varselet tilpasses målet, nemlig at det kritikkverdige forholdet opphører. Om det varsles om straffbare forhold som ikke åpenbart er grunnløse, bør forholdet vurderes anmeldt. Den videre oppfølging av varselet bør tilpasses politiets eventuelle etterforskning dersom det er forsvarlig.

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
13.03.2019

VÅR REFERANSE
2019/7243
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Heidi Krog Tysvær, tlf. 41146607

Unntatt offentlighet offl. § 13, jf. fvl. § 13

KVITeseID KOMMUNE
Att.: Øystein Tveit
Kviteseidgata 13
3850 KVITeseID

Orgnr 964963827

TILSYN - KVITeseID KOMMUNE | 964963827

Vi viser til tilsyn den 01.02.2019 med deres virksomhet KVITeseID KOMMUNE
SENTRALADMINISTRASJON | orgnr. 874609412.

I det følgende ilegges pålegget om forbedring av varslingsrutine.

Videre har vi etter opplysninger i brev fra dere, endret ordlyden i vårt krav om opplysninger.
Arbeidstilsynet har også endret tidsfristen for innsending av etterspurt dokumentasjon.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 21.02.2019 fikk dere frist til 12.03.2019 for å komme med kommentarer.
Vi har mottatt kommentarer fra dere.

I brevet fra kommunen er det slått fast at prosdyren trenger endringer og tydeliggjøring og pålegget
vedtas som tidligere varslet.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende
pålegg:

Pålegg - Varsling - rutine

Arbeidsgiver skal utarbeide rutine for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 og i tilknytning til det
systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Rutinen skal være skriftlig og minst inneholde en
oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte for varsling og en fremgangsmåte for
mottak, behandling og oppfølging av varsling. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne
og deres tillitsvalgte.

Følgende forhold ligger til grunn:

Kviteseid kommune har en varslingsrutine og en varslingsplakat. Arbeidstilsynet har mottatt begge, men
finder at disse samlet sett ikke tilfredsstiller lovens krav til innholdet i varslingsrutiner.

Fremgangsmåte for varsling er beskrevet, men hvordan varselet skal behandles og følges opp omtales i
liten grad, jf aml § 2A-3 (5) c. Det står ikke hvordan mottakere av varsler skal undersøke disse, lite om



hva "kompetent handsaming" betyr i praksis og hva som f.eks. ligger i "forsvarlig arkivføring". Prosedyrene viser ikke til at prinsipper som habilitet og kontradiksjon må følges og beskriver da heller ikke hva dette betyr i praksis. Tydelige rutiner med praktisk hjelp til ledere som skal håndtere varsler, er konfliktforebyggende.

Prosedyren har ingen oppfordring om å varsle, jf aml § 2A-3 (5)a, men dette finnes i varslingsplakaten. Begge dokumentene har henvisninger til gammelt lovverk. Nytt lovverk er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Rutinene må forbedres.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 2A-3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **15.05.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinen for varsling
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte har medvirket i arbeidet med å utarbeide rutinen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Rutinen skal minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte ved varsling og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

Rutinen skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte og skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Varsling er å gi beskjed om kritikkverdige forhold, dvs. ulovlige eller uetiske handlinger på arbeidsplassen.

Eksempler på kritikkverdige forhold er økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, helseskadelig arbeidsmiljø, brudd på virksomhetens etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder som har bred tilslutning i samfunnet.

Varsling kan skje både internt i virksomheten og eksternt, for eksempel varsling til offentlige myndigheter.



Veiledning

"Prosedyre for handtering av konflikt" handler mer om brudd på lov enn om konflikt. Denne prosedyren følger prinsippene for forsvarlig sakshåndtering og mange av prinsippene i denne har overføringsverdi for prosedyren for varsling.

Det er likevel verdt å merke seg at dersom enkeltpersoner for eksempel melder fra om brudd på lov i sitt eget arbeidsmiljø - vil dette også være et varsel. Imidlertid vil misnøye med egne arbeidsforhold, som ikke innebærer brudd på lov, falle utenfor varslingsbegrepet.

I prosedyren står det videre at ansatte har mulighet til å varsle anonymt. Dette er i tråd med loven; arbeidsgiver har ikke lov til å begrense arbeidstakers rett til å varsle. Imidlertid vil det ofte i praksis være umulig for arbeidsgiver å undersøke påstander om brudd på psykososiale bestemmelser dersom varsleren er anonym. For å unngå misforståelser i slike saker, bør dette tydeliggjøres i kommunens rutiner.

Arbeidsgiver har heller ikke lov til å begrense muligheten til å varsle ved f.eks. å skrive at varsling må gjøres i linja eller skriftlig. Arbeidsgiver står likevel fritt til å si noe om hva som er hensiktsmessig/ønsket framgangsmåte.

Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.



OMGJØRING AV VEDTAK UTEN KLAGE

Tilsynet ble utført 01.02.2019 kl. 10.00 på/ved:
Gjerpensgate 20, 3708 SKIEN

Til stede fra virksomheten: Øystein Tveit (rådmann), Karin Lauvstad (personalsjef), Olav Kaasa (kommunalsjef helse og omsorg) og Kristi Skare (hovedverneombud).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Heidi Krog Tysvær (seniorinspektør), Tove Strand Nordhus (seniorinspektør) og Bjørn Tore Hansen (tilsynsleder).

Etter deres bemerkninger i brev datert 04.03.19, endrer vi frist og ordlyd i vårt krav om opplysninger.

Arbeidstilsynet legger uansett til grunn at dersom kommunen selv eller gjennom KS konsulent sin kartlegging og prosessarbeid i Kviteseid omsorgssenter, får opplysninger om arbeidsmiljøforhold som kan utgjøre brudd på lov, må dette undersøkes forsvarlig. Dersom undersøkelsene viser at det er brudd på lov eller etiske standarder, må det igangsettes gjenopprettende tiltak.

Vedtak etter omgjøring:

Krav om opplysninger

Vi ber om å få tilsendt følgende opplysninger/dokumentasjon innen **30.08.2019**:

- statusrapport om arbeidsmiljøet.
- rådmannens vurdering av om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.
- hovedverneombudets vurdering av om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.
- en orientering om hvordan og på hvilket nivå arbeidsgiver har tilrettelagt for at vernetjenesten er sikret medvirkning i prosessen.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-5 første ledd til å kreve disse opplysningene.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
2019/7243

5

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjetten ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/7243.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Bjørn Tore Hansen
tilsynsleder
(sign.)

Heidi Krog Tysvær
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

KVITSEID KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON, Kviteeidgata 13, 3850 KVITSEID

Avsender: Arbeidstilsynet
PB 4720 Torgarden
7468 Trondheim



74770-569-27

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg
Hellandstunet Pb 4
3833 BØ I TELEMARK

Tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysninger



Send sikker post digitalt til oss via denne adresse-lenken:
<https://svarut.ks.no/edialog/mottaker/974761211>

Med hilsen
Arbeidstilsynet
Org.nr.: 974 761 211



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
21.02.2019

VÅR REFERANSE
2019/7243
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Heidi Krog Tysvær, tlf. 41146607

Unntatt offentlighet offl. § 13, jf. fvl. § 13

KVITeseID KOMMUNE
Att.: Øystein Tveit
Kviteseidgata 13
3850 KVITeseID

Orgnr 964963827

TILSYN - KVITeseID KOMMUNE | 964963827

Vi viser til tilsyn den 01.02.2019 med deres virksomhet KVITeseID KOMMUNE
SENTRALADMINISTRASJON | orgnr. 874609412.

Arbeidstilsynet sender sine brev elektronisk og ber om at kommunen selv distribuerer brevet til relevante mottakere.

Hensikten med tilsynet

Rådmannen i Kviteseid, Øystein Tveit, ba om et møte med Arbeidstilsynet. Bakgrunnen for møtet var arbeidsmiljøutfordringer ved Kviteseid omsorgssenter.

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Gjerpensgate 20, 3708 SKIEN

Til stede fra virksomheten: Øystein Tveit (rådmann), Karin Lauvstad (personalsjef), Olav Kaasa (kommunalsjef helse og omsorg) og Kristi Skare (hovedverneombud).
Til stede fra Arbeidstilsynet: Heidi Krog Tysvær (seniorinspektør), Tove Strand Nordhus (seniorinspektør) og Bjørn Tore Hansen (tilsynsleder).

Arbeidstilsynet startet møtet med veiledning om regelverk og kravene til forsvarlig saksbehandling. Arbeidsgiver redegjorde for hvilken prosess kommunen har hatt for å håndtere arbeidsmiljøutfordringene ved Kviteseid omsorgssenter. Arbeidstilsynet har ikke undersøkt og tatt stilling til faktum i saken.

Kviteseid kommunes "prosedyrer for varsling" og "prosedyre for handtering av konflikt" var også tema i møtet. Se pålegg.

Arbeidsmiljøprosess

KS konsulent er engasjert av kommunen for å bistå i det videre arbeidet ved Kviteseid omsorgssenter. Ansatte er skriftlig informert om prosessen i brev av 13.02.19.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
2019/7243

2

Det fremkommer av oversendt dokumentasjon at KS konsulent skal "avdekke og få mest mulig felles forståelse av situasjonen slik den har vært; og slik den er her og nå". Arbeidstilsynet forstår dette slik at arbeidsmiljøet skal kartlegges og at fremkomne forhold skal undersøkes på forsvarlig vis.

Arbeidstilsynet viser til oversendte foiler og veiledning om forsvarlig sakshåndtering.

Krav om opplysninger

Vi ber om å få tilsendt følgende opplysninger/dokumentasjon innen **15.05.2019**:

- kopi av rapporten etter KS konsulent sin arbeidsmiljøgjennomgang.
- en tilbakemelding der det fremkommer om og eventuelle hvilke brudd på arbeidsmiljøloven som er avdekket, samt en redegjørelse for undersøkelsesprosessen.
- en oversikt over eventuelle tiltak som er satt i verk for å gjenopprette fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- en orientering om hvordan og på hvilket nivå arbeidsgiver har tilrettelagt for at vernetjenesten skal sikres medvirkning i prosessen.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-5 første ledd til å kreve disse opplysningene.

Dere kan klage

Dere kan klage dersom dere mener dere ikke har plikt eller lovlig adgang til å gi opplysningene jf. forvaltningsloven § 14. Fristen for å klage er tre dager fra dere mottar vedtaket. For nærmere opplysninger om klageinstans og fremgangsmåte, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **12.03.2019**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Varsling - rutine

Arbeidsgiver skal utarbeide rutine for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 og i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Rutinen skal være skriftlig og minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte for varsling og en fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Følgende forhold ligger til grunn:

Kviteeid kommune har en varslingsrutine og en varslingsplakat. Arbeidstilsynet har mottatt begge, men finner at disse samlet sett ikke tilfredsstillers lovens krav til innholdet i varslingsrutiner.

3/19 Varsling - Kviteeid omsorgssenter - KOS - 19/03165-1 Handtering av varslingssaker og kritikkverdige forhold - Kviteeid kommune : vedlegg 4 - tilsynsrapport med varsel om pålegg og krav om opplysninger 21.02.2019



Fremgangsmåte for varsling er beskrevet, men hvordan varselet skal behandles og følges opp omtales i liten grad, jf aml § 2A-3 (5) c. Det står ikke hvordan mottakere av varsler skal undersøke disse, lite om hva "kompetent handsaming" betyr i praksis og hva som f.eks. ligger i "forsvarlig arkivering". Prosedyrene viser ikke til at prinsipper som habilitet og kontradiksjon må følges og beskriver da heller ikke hva dette betyr i praksis. Tydelige rutiner med praktisk hjelp til ledere som skal håndtere varsler, er konfliktforebyggende.

Prosedyren har ingen oppfordring om å varsle, jf aml § 2A-3 (5)a, men dette finnes i varslingsplakaten. Begge dokumentene har henvisninger til gammelt lovverk. Nytt lovverk er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

Rutinene må forbedres.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 2A-3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **15.05.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinen for varsling
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte har medvirket i arbeidet med å utarbeide rutinen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Rutinen skal minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte ved varsling og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

Rutinen skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

Rutinen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte og skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Varsling er å gi beskjed om kritikkverdige forhold, dvs. ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger på arbeidsplassen.

Eksempler på kritikkverdige forhold er økonomisk kriminalitet, fare for pasienters liv og helse, helseskadelig arbeidsmiljø, brudd på virksomhetens etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder som har bred tilslutning i samfunnet.

Varsling kan skje både internt i virksomheten og eksternt, for eksempel varsling til offentlige myndigheter.

Veiledning

"Prosedyre for handtering av konflikt" handler mer om brudd på lov enn om konflikt. Denne prosedyren følger prinsippene for forsvarlig sakshåndtering og mange av prinsippene i denne har overføringsverdi for prosedyren for varsling.





Det er likevel verdt å merke seg at dersom enkeltpersoner for eksempel melder fra om brudd på lov i sitt eget arbeidsmiljø - vil dette også være et varsel. Imidlertid vil misnøye med egne arbeidsforhold, som ikke innebærer brudd på lov, falle utenfor varslingsbegrepet.

I prosedyren står det videre at ansatte har mulighet til å varsle anonymt. Dette er i tråd med loven; arbeidsgiver har ikke lov til å begrense arbeidstakers rett til å varsle. Imidlertid vil det ofte i praksis være umulig for arbeidsgiver å undersøke påstander om brudd på psykososiale bestemmelser dersom varsleren er anonym. For å unngå misforståelser i slike saker, bør dette tydeliggjøres i kommunens rutiner.

Merknad

Virksomheten har mottatt bekymringsmelding blant annet knyttet til verneombudet ved omsorgssenteret. Arbeidstilsynet minner om at ansvaret for å sakshåndtere bekymringsmeldinger knyttet til arbeidsmiljøet, påligger arbeidsgiver. Å håndtere klager på verneombud, ligger utenfor hovedverneombudets ansvar. Når det gjelder valg av verneombud, er dette valgt for en toårs periode, jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-4.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Gi informasjonen videre til hovedverneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til hovedverneombudet.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontrollutvalgssekretariatet

Rådmannen har bekreftet at Arbeidstilsynet kan sende kopi av rapporten til kontrollutvalgssekretariatet.

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/7243.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
2019/7243

5

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Bjørn Tore Hansen
tilsynsleder
(sign.)

Heidi Krog Tysvær
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS v/Marianne Lundeberg, Hellandstunet, Pb 4, 3833 BØ I
TELEMARK



589 4 L

7:7P0893E4P290F9509-909F-1151-C31C33C2E747847:5689#2847



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: ___ av ___
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

MÅL:

- Kviteeid kommune skal handsama konflikt, mobbing/trakassering på ein ryddig og rettviss måte, i tråd med lovverket
- Tilsette har rett og plikt til å seie frå om slike forhold
- Tilsette skal ikkje bli helsefarlege konfliktar, mobbing/trakassering og utilbørleg åtferd. Dette vert ikkje akseptert i Kviteeid kommune
- Tilsette, tillitsvalde, verneombod, og medlemmane i AMU skal gjere seg kjend med prosedyren og forholde seg til den
- Kommunen skal arbeide aktivt for å skape ein open kultur

VERKEOMRÅDE:

Prosedyren gjeld for alle tilsette i Kviteeid kommune.

ANSVAR:

Tilsett har ansvar for å melde frå til næraste leiar om høve som blir oppfatta som mobbing/trakassering, verbalt eller fysisk, jf. denne prosedyren.

Leiar har ansvar for at tilsette kjenner og overheld reglane for å skape ein inkluderande kultur og eit godt arbeidsmiljø. Leiar har ansvar for å følgje prosedyren konsekvent og målretta.

DEFINISJONAR:

Konflikt:

Det vil alltid liggje ein kime til konflikt når ulike menneske arbeider saman. Eit godt arbeidsmiljø betyr ikkje at det er fritt for konfliktar, men det er korleis desse konfliktane vert handsama som er viktig. Dersom ein mellommenneskeleg konflikt utviklar seg i negativ retning og vert opplevd som eit arbeidsmiljøproblem av ein eller fleire av medarbeidarane, utløyser regelverket ein undersøking- og aktivitetsplikt for arbeidsgjevar.

Arbeidsmiljølova vernar ikkje arbeidstakarar mot konflikt, men mot å bli utsett for:

- uheldige psykiske eller fysiske belastningar som følgje av konflikt (§4 – andre ledd, andre punktum)
- krenking av integritet og verdigheit (§4 -3 fyrste ledd)
- utilbørleg åtferd (§4-3 tredje ledd)
- trakassering (§4-3 tredje ledd)

Trakassering:

Trakassering er når ein eller fleire personar gjenteke gonger over tid vert utsett for negative handlingar frå ein eller fleire personar.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: __ av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

Trakassering omfattar omgrepet mobbing. Trakassering og mobbing kan utførast på mange måtar. Ofte er handlingane indirekte som til dømes utfrysing og sosial isolering eller å halde tilbake informasjon. Direkte handlingar kan vere utskjelling, fleiping, truslar eller underkjenning av fagleg innsats og kvalifikasjonar. Mobbing kan og skje i det skjulte gjennom t.d. baksnakking og ryktespreiing.

Vidare er det gjerne ein ubalanse i styrkeforholdet mellom partane. (Styrkeforhold handlar ikkje nødvendigvis formell plassering i organisasjonen)

Mobbing er handlingar som ikkje kan seiast å vera påreknelige i eit arbeidsforhold. Når leiing vert utøvd sakleg og høveleg, må tilsette finne seg i det, og det er pårekneleg. Det ein ikkje skal finne seg i, og som ikkje er pårekneleg, er uheldige, krenkande eller utilbørleg åtfærd frå leiarar, kollegaer eller andre.

Integritet og verdighet:

Integritet handlar om tydinga av å oppleve seg sjølv som eit heilt menneske, at ein har innverknad over jobben og at verkelegheit blir opplevd som overkomeleg. I begrepet «integritet» er moral og etikk ein sentral dimensjon. Slik § 4-3 i arbeidsmiljølova er formulert, skal arbeidstakarane sleppe å utføre oppgåver som går mot overtydingane og verdiane deira.

Uheldig psykisk belastning:

I vurdering av åtfærd og hendingar skil ein mellom **uheldige** og **påreknelege** hendingar. Saker som arbeidsgjevar vurderer som uheldige og brot på arbeidsmiljølova skal fylgjast opp med tiltak/ending.

Tilfelle som vert vurdert som pårekneleg kan bli opplevd ubehageleg, men er ikkje brot på arbeidsmiljølova og vil ikkje bli følgt opp med tiltak/ending.

Utilbørleg åtfærd:

Dette er dekt av trakasseringssomgrepet, men viser og til negative og upassande eller uheldige handlingar ut over det som vert dekt av omgrepet trakassering.

Kontradiksjon:

Kontradiksjon er partane sin rett til å få koma med sin versjon av saka, og til å få imøtegå det motpartar eller andre har skreve eller uttalt i saka

Konfidensialitet:

Det er eit generelt prinsipp om at færrest mogeleg skal involverast i saka.

GJELDANDE LOVVERK – Arbeidsmiljølova – aml

- aml § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet
- aml § 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: __ av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

- aml § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
- aml § 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

ANSVAR OG ROLLER

I følgje arbeidsmiljølova har både leiding og tilsette ein plikt til å motverke at mobbing skjer og bidra til et godt arbeidsmiljø.

Rådmannen

- har ansvaret for å organisere og leie arbeidet i kommunen slik at tilsette ikkje vert utsett for uheldige fysiske eller psykiske belastningar. Arbeidsgjevar pliktar å setje i verk dei tiltaka som er naudsynte for å førebyggje og handtere mobbing på arbeidsplassen

Personalsjefen

- handterer spørsmål og sakar som gjeld personalet på vegne av rådmannen
- kan gje råd og rettleiing i høve til saksgang og ulike roller i saka

Leiar

- næraste leiar har ansvar for konflikter i eiga ansvarsområde
- leiarar skal ikkje handsame saker dei sjølv er part i
- leiar har ansvar for at den interne rutinen vert fylgd og at nødvendige undersøkingar og tiltak vert sett i verk
- leiar har undersøkingsplikt, aktivitetsplikt og omsorgsplikt
- leiar kan rådføra seg med sin leiar eller med personalsjef for å finne hensiktsmessig handsaming av saka
- ved faktaundersøking kan leiar nytta intern hjelp i handsaming av saka. Leiar konkluderer og tek avgjerd på bakgrunn av fakta i undersøkinga

Hovudtillitsvald/tillitsvalde

- skal ta vare på medlemmene sine rettigheter i arbeidslivet
- skal stilla krav til arbeidsgjevar om hensiktsmessig handsaming av konflikt
- skal gje medlemmene råd

Hovudverneombod/verneombod

- skal sjå til at saker om konflikt og mobbing vert tatt opp med arbeidsgjevar (aktivitetsplikt)

AMU (Arbeidsmiljøutvalet)

- skal sjå til at arbeidsgjevar følgjer opp meldingar/ bekymringar/ avviksmeldingar om konflikt, og kan vedta at naudsynte undersøkingar skal verte gjennomført. skal få orientering om antall pågåande og løyste konfliktsaker.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: ___ av ___
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

Tilsette

- arbeidstakar har sjølv eit medansvar for arbeidsmiljøet, og kan ta opp arbeidsmiljøspørsmål og framlegg til forbetringar med leiar, verneombod eller tillitsvald, eventuelt med den det gjeld
- tilsette som er involvert i konflikt har medverkingsplikt, og skal bidra til å koma med fakta og skildra hendingar når ein vert bede om det
- tilsette pliktar å innordna seg sakleg og forholdsmessig på tiltak som arbeidsgjevar gir i kraft av styringsretten
- tilsette har plikt til å varsle arbeidsgjevar dersom ein observerer trakassering eller diskriminering av andre på arbeidsplassen

Bedriftshelseteneste

- kan bistå arbeidsgjevar og dei tilsette med å følgje med arbeidsmiljøet og koma med framlegg til forbetringar
- kan bistå ved kartlegging av arbeidsmiljøet, både dei fysiske, dei organisatoriske og dei psykososiale faktorane
- kan gje bistand ved mobbe- og trakasseringssaker og ved konflikhtar.

FRAMGANGSMÅTE:

Konflikhtar utviklar seg i fleire stadia, der ulike tiltak vil vera fornuftig på ulike konfliktnivå.

Førebygging

Leiar må vera klar på kva for arbeidsmiljø kommunen ønskjer og jobbe for ein kultur der fagleg innsats og dyktigheit blir anerkjent fordi tilsette er opptatt av å løyse oppgåvene.

Stor grad av openheit om temaet og ein konsekvent og målretta praksis vil kunne eliminere mobbing/trakassering som kan utvikle seg til konflikt.

Handtering

Det skal vera tilrettelagt for at mobbing/konflikhtar blitt teke opp og løyst på eit lågt nivå, helst direkte mellom partane. Alle tilsette må ta opp problem direkte med kvarandre. Dette gjeld både om saka gjeld mellom tilsette eller mellom tilsett og leiar.

Fyrst bør situasjonen bli handtert på ein uformell måte. Dersom ein ikkje greier å løyse saka slik, må det bli sett i verk ei meir formell handsaming.

Alle tilsette har plikt til å handtere situasjonen på ein ryddig og forsvarleg måte.

Ingen handling

Om nokon opplever seg utsett for utilbørleg åtferd i arbeid og vel ikkje å gjera noko med det, kan ein det. Vel ein ikkje å gjera noko med saka vel ein også at arbeidsgjevar ikkje kan rette opp forholdet. Dette valet inneber at ein ikkje kan spreie informasjon om opplevingar og



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt		Kode: Kap.: Side: ___ av ___
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad			Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18	Erstattar:

hendingar til kollegaer og andre på arbeidsplassen, då dette ville kunne bidra til eit uheldig arbeidsmiljø for andre kollegaer og leiarer. Om ein har behov for å snakke med noen, er tillitsvald eller bedriftshelsetenesta rett val.

Om ein vel ikkje sei frå på eit tidspunkt, hindrar det ikkje at ein kan ta opp saka seinare.

Uformell handtering:

Den som kjenner seg utsett kan ta saka opp direkte med den det gjeld. Tilsett kan be om samtale og rettleiing med ein nøytral og uavhengig person utan at den tilsette naudsynleg vil gå vidare med saka. Då kan ein raskare få ei løysing og halde saka konfidensiell.

Den som kjenner seg utsett for alvorleg personkonflikt eller utilbørleg åtferd, kan velje å søkja råd og prøva å løysa saka gjennom uformell handsaming. For å søke råd, kan ein gå til for eksempel tillitsvald, bedriftshelsetenesta og/eller arbeidstilsynet. Dei kan gje råd utan at dei har plikt til å melde saka vidare.

Leiarar og verneombod/hovudverneombod og alle tilsette som ikkje er tillitsvalde har aktivitetsplikt, det vil seie at dei er pliktige til å handla dersom dei får kjennskap til forhold som kan vere i strid med arbeidsmiljølova.

Formell handtering:

Dersom uformell handtering eller mekling har vore prøvd utan hell, kan tilsett ta opp saka med næraste leiar eller annan overordna leiar, med eller utan hjelp frå lokal verneombod/tillitsvald.

Dersom saka gjeld næraste leiar, kan tilsett gå til leiaren sine leiarar.

I den formelle sakshandsaminga har ein tre ulike former: søknad, klage eller varsel.

Søknad/førespurnad (ikkje brot på arbeidsmiljølova)

Dette er førespurnader om tiltak i situasjonar der det anten ikkje finst klart definert motpart eller der problemet er den tilsette sine egne opplevingar og reaksjonar meir enn ein motpart si åtferd. Søknad går til næraste leiar. Det er eit spørsmål om tiltak for eigen del.

Leiaren må vurdere førespurnaden skikkeleg før det vert konkludert og ev sett i verk tiltak. Tiltak utan vurdering kan skapa eit arbeidsmiljøproblem.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: ___ av ___
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstattar:

Klage

Påstand om brot på arbeidsmiljølova – **for eigen del.**

1.Kven klagar ein til	Ein fylgjer tenesteveg: 1. Næraste leiar 2. Leiar på høgare nivå 3. Personalsjef
2.Korleis klager ein	Munnleg klage - Arbeidsgjevar vil gjera eit skriftleg notat frå møtet der klagen er sett fram Skriftleg klage
3.Kva punkt bør klagen innehalde	- Fullt namn - Arbeidsplass - Dato for klage - Kven/kva det blir klaga på - Konkret kva saka gjeld
4.Tidsfristar	Leiaren som mottok klagen skal så snart som råd melda tilbake til den som klagar om vidare saksgang. Tidsfrist for førebels svar er sett til 7 dagar. Saka skal handsamast så snart det let seg gjera.
5.Kan det klagast anonymt?	Nei, ein har ikkje krav på å vera anonym. Det vil gjera det umogeleg å handsama saka vidare etter prinsippet om kontradiksjon.

Varsel

Varsel er når ein rapporterer kritikkverdig forhold **der ein ikkje sjølv er part** og der kommunen sitt andre ordinære system for problem- og avvikshandtering ikkje er tilstrekkelege eller ikkje har ført fram.

Varsel kan vera noko ein har observert eller fått varsel om.

1.Kven varslar ein til	Ein fylgjer tenesteveg 1. Nærmaste leiar 2. Leiar på høgare nivå 3. Personalsjef
2.Korleis varsle	Munnleg varsel - Arbeidsgjevar vil gjera eit skriftleg notat frå møtet der klagen er sett fram Skriftleg varsel
3.Om varsel går til andre enn arbeidsgjevar	Den som mottar eit varsel skal melde varselet til næraste leiar som ikkje er involvert.
4.Kan ein varsle anonymt?	Ja
5.Tidsfristar	Leiaren som mottok varselet skal så snart som råd melda tilbake til den som varslar om vidare saksgang. Tidsfristar for førebels svar er sett til 7 dagar. Saka skal handsamast så snart det let seg gjera.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt		Kode: Kap.: Side: __ av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad			Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18	Erstattar:

Formell handsaming av klaga og varsel

Dersom andre enn leiar mottek varsel, skal det meldast til leiar på rett nivå.
Arbeidsmiljølova pålegg aktivitet der ein tilsett er blitt utsett for utilbørlig åtfærd eller mobbing.

Ryddig saksgang:

- saka skal handsamast på rett nivå og ein skal nytta tenesteveg
- saksgangen skal sikra dokumentasjon og kontradiksjon
- sakshandsaminga skal liggje innanfor føringane i regelverket og interne avtaleverk, prosedyrar og retningslinjer
- sakshandsamar som sjølv er part i saka, er i nær slekt med ein part eller ved andre særeigne forhold som kan svekke tilliten, skal ikkje sakshandsama saka

Leiar skal gjera enkel konfliktanalyse og ut frå dette velja metode for handsaming av saka.

Undersøka konflikten

Arbeidsgjevar skal vurdere og undersøkje om konflikten er ein påreknelig del av arbeidsforholdet, eller om situasjonen vert sett på som ei uheldig, psykisk belastning for ein eller fleire av dei involverte.

Det vil og seie at det skal vurderast om situasjonen betyr brot på bestemmelsane i arbeidsmiljølova om utilbørlig åtfærd eller mobbing / trakassering.

Det skal ikkje gjennomførast kartlegging av det generelle arbeidsmiljøet som ein del av konfliktbehandlninga.

Dokumentasjon

Det skal førast logg. Målet med loggen er i størst mogeleg grad å dokumentera kva som er gjort, og underbyggja fakta dersom saka får juridiske konsekvensar. Skriv ned kva møte ein har hatt, når detta var, kven som var med og kva som er gjort.

I formell saksgang skal innkalling til møte vera skriftleg.

Ved bruk av e-post som kommunikasjon, be om stadfesting på mottak av e-post med viktig innhald.

I saker med klaga/varsling skal ein skriva referat **i møte**. Alle møte skal ha eit referat eller notat som partane skal få til gjennomlesing.

Ver tydeleg på korleis ein vil kommunisera i prosessen. Helst ikkje bruk SMS som kommunikasjonsform.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: __ av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

Faktaundersøking

Faktaundersøking er saksgangen og metoden som Kviteeid kommune vil velje ved klage om mobbing og trakassering.

Faktaundersøking betyr at arbeidsgjevar set i gang ei undersøking av om påstandane om mobbing eller trakassering er rette.

- Stemmer det at mobbing eller trakassering har skjedd slik det er definert i Arbeidsmiljølova og i dei interne rutinane?
- Er det hald i påstandane?
- Kven har ev. oppført seg utilbørleg ovanfor kven?
- Korleis artar konflikten seg mellom dei to partane?
- Kva er bakgrunnen for konflikten?
- Kva for behov, bekymringar og ønskjer har partane i den aktuelle situasjonen og i ei ev. framtidig løysing?

Ein som seier frå om eit opplevd psykososialt arbeidsmiljøproblem, t.d. trakassering, vil som hovudregel ha bevisbyrden for å sannsynleggjere påstanden. Arbeidsgjevar har ei undersøkingsplikt, men det er den som set fram ein påstand som må kunne leggje fram dokumentasjon som underbyggjer påstandane.

Kontradiksjon er partane sin rett til å få koma med sin versjon av saka, og til å få imøtegå det motpartar eller andre har skreve eller uttalt i saka

Kommunen vil i utgangspunktet bruka eigne medarbeidarar som har opplæring i metoden til å undersøka fakta i saker. Det kan i nokre saker vera naudsynt å henta inn ekstern bistand. Sakshandsamar er inhabil til å leggje til rette grunnlaget for ei avgjerd i ei sak når vedkomande sjølv er part i saka, er i nært slekt med ein part eller at det finnes andre særeigne forhold som er eigna til å svekkje tilliten.

Det skal utarbeidast ein rapport på bakgrunn av undersøkinga. Rapporten skal avklara om klagegrunnlaget er reelt og det skal gjerast ei vurdering av om det er brot på arbeidsmiljølova, andre lovar eller rutinar.

Partane i saka skal få innsyn i rapporten (ikkje kopi av rapporten) og skal få høve til å koma med sine synspunkt. I den grad det er usamd i rapporten eller innvendingar mot rapporten sitt innhald, kan ein be ny vurdering av saka. (Verneombod har innsynsrett i rapporten) Rapporten er arbeidsgjevars eigeidom.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for handtering ved konflikt	Kode: Kap.: Side: __ av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 1/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstattar:

OPPFØLGING OG REHABILITERING AV EIT GODT ARBEIDSMILJØ

Dersom konklusjonen etter handsaming av ei sak er at det ikkje har skjedd brot, skal leiar primært ikkje sette i verk tiltak, då det kan gje motsette signal enn konklusjonen seier.

Dei involverte skal informerast og saka avsluttast. Leiar har likevel eit ansvar for å sjå til at saksgangen ikkje har medført auka risiko for det psykososiale arbeidsmiljøet, og setje i verk tiltak dersom arbeidsmiljøet utviklar seg i uheldig retning i ettertid.

Leiar skal syte for å gjenopprette eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø etter at brot på arbeidsmiljølov har skjedd.

Arbeidsgjevar må vurdere tiltak og reaksjonar (Dette kan vera flytting av arbeidstakar, åtvaring, oppseiing, avskjed eller politimelding.) Ved flytting av arbeidstakar bør det vera den som har forårsaka skaden som bør flyttast.

Den eller dei som har fått medhald i sin klage om mobbing eller alvorlege personkonfliktar skal få ein orsaking frå kommunen.

Leiar som har ansvar for den eller dei som har brote lova, skal sikra at det vert følgd opp med naudsynte tiltak, og at dei sanksjonane som er sett i verk har den effekten dei er meint å ha. I praksis betyr det at ein bør laga ein oppfølgingsplan der ein vurderer om endring har skjedd og mål er innfridd.

Dersom arbeidsgjevar er sikker på at påstandane om trakassering eller anna utilbørleg åtferd er utan grunn og har vore fremma for å skade ein annan person, vil det kunne vurderast sanksjonar mot den som har meldt mobbing.

For å sikre mest mogeleg konstruktiv løysing av saka bør òg opplæring, rettleiing, støtte, betre tilrettelegging av arbeidet, tydelegare fordeling av ansvar og oppgåver vurderast. Alt etter alvoret i saka kan ulike tiltak bli vurdert. Dette kan vere åtvaring, flytting av arbeidstakar, endring av arbeidsoppgåver, øyeblikkeleg avskjed eller anna.

Det skal vurderast kva som er naudsynt å informera om og til kven. Dersom det er naudsynt for å avslutta saka på ein tilfredstillande måte, skal ein vurdere om dei andre tilsette skal ha informasjon om kva som har skjedd og kva konsekvensar det har fått.

ARKIVERING

Leiar skal arkivere all dokumentasjon i inn i involverte partar sine personalmapper i personalsystemet/ephorte.



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for varsling	Kode: Kap.: Side: 1 av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad		Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 2/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18
		Erstatter:

MÅL

Ved å få informasjon om kritikkverdige tilhøve i verksemda kan arbeidsgjevar rydde opp i tilhøvet.

Dette sikrar at lovbrøt og andre kritikkverdige tilhøve kan bli unngått i verksemda, noko som igjen kan skape eit bedte arbeidsmiljø.

VERKEOMRÅDE

Prosedyren gjeld for alle tilsette i Kviteseid kommune.

ANSVAR:

Tilsette har ansvar for å melde om HMS-avvik. Leiar har ansvar for å handsame meldingar om HMS-avvik. Leiar har ansvar for å gjera denne prosedyren kjent for tilsette.

DEFINISJONAR:

Å varsle er å sei ifrå om kritikkverdige tilhøve på arbeidsplassen. Dette inkluderer bl.a. kriminelle tilhøve, andre lovbrøt og brot med verksemda sine interne regler og/eller etiske retningslinjer. Retten til å varsle er regulert i [arbeidsmiljølova § 5-2, § 2-4 og § 2-5](#).

FRAMGANGSMÅTE OG RAPPORTERING

Varslaren kan:

- varsle skriftleg eller munnleg
- beskrive kort moglege årsaker
- munnleg varsling kan skje pr. telefon eller direkte til en av dei som er opplista i de interne retningslinjene
- skriftleg varsling kan skje pr. brev, e-post eller i skjema for varsling
- varsel kan gjerast anonymt, men det er ønskeleg at meldar oppgjer identitet av omsyn til verksemda sitt behov for å kunne undersøkje saka grundigast mogleg. Dette sikrar òg eit best mogleg resultat
- varslaren sitt namn skal være ei fortrolig opplysning for den avgrensa gruppa i verksemda som behandlar saka.

Varslet skal sendast til:

- næraste leiar eller andre i verksemda som har ansvar i høve til dei spørsmål eller personar det gjeld
- tillitsvald, verneombod eller arbeidsmiljøutval kan òg bli varsla, som så igjen skal følge opp saka overfor rette vedkommande i verksemda
- gjeld informasjonen ei sak som kan involvere leiarar i verksemda, og/eller varslar ikkje har fått nokon reaksjon frå den varslet fyrst gjekk til, kan du kontakte rådmannen



HMS - SYSTEM FOR KVITSEID KOMMUNE

Sektor: Alle Eining.: Nivå:	Tema: Prosedyre for varsling		Kode: Kap.: Side: 1 av __
Utarbeidd av: Personalsjef Karin S. Lauvstad			Ansvarleg for revisjon: <i>Rådmannen</i>
Godkjent (tittel og namn):	Utgåve / Dato: 2/ 2016	Neste revisjon: 00.00.18	Erstattar:

- tilsette har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlege myndigheiter som Arbeidstilsynet, Økokrim og Konkurransetilsynet, men det er ønskelig at varsling fyrst skal blir prøvd internt slik verksemda har lagt tiltrette for

Leiar/verksemda skal:

- så lenge verksemda veit kven som har varsla, gje tilbakemelding til varslar så snart som råd om korleis saka er behandla
- så langt som mogleg skal varslar òg få tilbakemelding om kva for utfall saka har fått. Dersom det syner seg at det etter gjennomførte undersøkingar ikkje er avdekkta kritikkverdige tilhøve, skal varslar òg få tilbakemelding om dette
- den som varslar er beskytta mot gjengjelding som følgje av varslinga. Dette er regulert i [arbeidsmiljølova § 5-2, 2-4 og § 2-5](#). Dersom varslar likevel opplever gjengjelding, skal vedkommande straks si i frå til Rådmannen. Vedkommande skal snarast følgje opp dette
- rapportere varslet til arbeidsmiljøutvalet (AMU)

ARKIVERING:

Leiar skal:

- arkivere ferdighandsama varslingsaker i EPHORTE



KVITeseID KOMMUNE

VARSLINGSPLAKATEN

VARSLINGSPLAKAT

Retningslinjer for og handtering av varsling i Kviteseid kommune.

Retningslinjer for varsling – Kviteseid kommune.

1. Føremål

Kviteseid kommune skal vera ein open organisasjon der dei tilsette har rett til å varsle om kritikkverdige tilhøve. Dei tilsette skal takast på alvor og kjenne seg trygge på at varslet vert fylgd opp av leiinga i kommunen. Varsling bør gjerast på lågaste forvaltningsnivå.

2. Kven kan varsle

Kviteseid kommune ynskjer at alle tilsette skal varsle om kritikkverdige tilhøve som dei blir kjende med.

3. Kva kan det varslast om

Det skal varslast om kritikkverdige tilhøve i kommunen.

Med kritikkverdige tilhøve forstår ein:

- lovbrøt
- brot på kommunen sine interne retningslinjer
- brot på ålmenne aksepterte etiske normer

Dei nemde strekpunkt kan m.a. vera tilhøve som tyder fare for liv og helse, rusmisbruk, korrupsjon, økonomisk utruskap og mobbing/trakassering, brot på teieplikt og diskriminering.

Fagleg og/eller politisk usemje ser ein ikkje som kritikkverdige tilhøve som det skal varslast om etter arbeidsmiljølova, eller denne ordninga.

4. På kva måte kan det varslast – framgangsmåten

Framgangsmåten ved varsling skal vera forsvarlig, jf. aml. § 2-4 nr. 2, første punktum.

Varsling av kritikkverdige forhold skal som hovudregel skje ope, og normalt fylgje tenesteveg.

4.1 Varsling i lina

Som hovudregel skal ein take opp kritikkverdige forhold med næraste overordna.

4.2 Varsling til

tillitsvald/verneombod/arbeidsmiljøutvalet(AMU)
Dersom varsling i lina ikkje vert vurdert som god nok, eller det av andre grunnar ikkje er ynskjeleg,

kan ein tilsett varsle ein tillitsvald, verneombod eller AMU.

4.3 Varsling til eksterne styresmakter

Kviteseid kommune forventar at det vert varsla til ein av kommunen sine varslingskanalar, jf. punkt 4.1 og 4.2.

Dersom varsling etter punkt 4.1. og 4.2 ikkje vert vurdert som god nok, eller av andre grunnar ikkje er hensiktsmessig, kan varslar varsle direkte til t.d.: (denne lista er ikkje uttømmende)

- Politi
- Arbeidstilsynet
- Kommunerevisjon
- Fylkesmannen
- Mattilsynet

Eit varsel bør ha med:

- Fullt namn – hovudregel (kan vera anonym)
- Varslaren sin tenestestad (kan vera anonym)
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- Konkret kva ein har observert
- Stad for handlinga
- Andre vitne
- Eventuell kjennskap til tidlegare saker.

5. Handsaming av varslings saker-

Alle varsel skal takast alvorleg og handsamast så snart råd

- Kompetent handsaming av alle opne og anonyme varsel
- Forsvarleg arkivering og handsaming av dokument
- Anonymitet er mogeleg
- Anonyme kjelder kan vera like mye verdt som opne kjelder
- Dei ulike metodane for varsling skal verdsettast likt
- Konfidensiell handsaming, jfr. krav til personvern
- Varslingssystemet skal kunne brukast utan frykt for konsekvensar
- Varselet og varslaren sin identitet skal ikkje gjerast kjend for fleire enn naudsynt, for å handsame varselet
- Varslar skal få melding attende innan rimeleg tid
- Den/dei som det blir varsla om har krav på rettstryggleik

5.1 Generelt

Alle varsel skal takast alvorleg for å kunne rette opp kritikkverdige forhold.

Den som varslar skal ikkje verte utsett for represalier jf. aml § 2.5.

6. Rapportering

Rådmannen rapporterer til AMU og administrasjonsutvalet om varsel som har kome og handsaming av desse.

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 18/03797-12
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
	08.04.2019
Kviteseid kontrollutval	08.04.2019

Oppfølging av Forvaltningsrevisjon - Internkontroll og avvikshandtering - Kviteseid kommune

Forslag frå sekretariatet:
Saka vert teken til vitande.

Bakgrunn for saka:

Kviteseid kontrollutval handsama saken i møte 24.09.2018 sak 15/18

Møtehandsaming

Forvaltningsrevisor Geir Kastet Dahle la fram forvaltningsrevisjonsrapport «internkontroll - Kviteseid kommune». Personalsjef Karin Susanne Lauvstad var tilstades i saka.

Vedtak

Kontrollutvalet tek saka til vitande.

Tilråding til kommunestyret:

kommunen bør:

- systematisere arbeidet med internkontroll, mellom anna sikre at alle einingar vurderer risiko både for fagleg svikt og svikt innan HMS-området,
- sjå til at alle tilsette har høve til å registrere faglege avvik,
- gjere grep som sikrar at registrerte avvik blir handtert i tråd med rutinar og ønska praksis.

Rådmann møter i kontrollutvalet i 2019 for å svare for korleis anbefalingane frå rapporten vert følgt opp.

Saksopplysningar:

Rådmann Øystein Tveit og personalsjef Karin Susanne Lauvstad møter for å svare for korleis anbefalingane frå forvaltningsrevisjonsrapport «Internkontroll– Kviteseid kommune er følgt opp.

Vedlegg:

-TKR-rapport - Internkontroll - Kviteseid kommune



Risikovurdering og avvikshandtering

Kviteseid kommune

2018 :: 729 019

[Klikk her for å få tips til å lese dokumentet elektronisk](#)

Innhald

Samandrag	3
1 Innleiing	5
1.1 Bestillinga frå kontrollutvalet.....	5
1.2 Problemstillingar og revisjonskriterium	5
1.3 Risikovurdering	6
1.4 Avgrensing	6
1.5 Metode og kvalitetssikring.....	6
1.6 Høyring	7
2 Risikovurdering	8
2.1 Revisjonskriterium.....	8
2.2 Rutinar og malar for risikovurdering.....	8
2.3 Overordna risikovurdering av kommunen	9
2.4 Møleg innføring av elektronisk internkontrollsystem	10
2.5 Risikovurdering på einingsnivå.....	10
2.6 Revisor si vurdering av risikovurdering	12
3 Avvikshandtering	13
3.1 Revisjonskriterium.....	13
3.2 Rutinar og malar for avvikshandtering	13
3.3 Kjennskap til avvikssystemet	14
3.4 Bruk av avvikssystemet.....	17
3.5 Eigenrapportering på melding av HMS-avvik	19
3.6 Eigenrapportering på melding av faglege avvik.....	20
3.7 Revisor si vurdering av avvikshandtering.....	21
4 Konklusjonar og tilrådingar	22
4.1 Konklusjonar	22
4.2 Tilrådingar.....	22
Litteratur og kjeldereferansar	24
Tabelloversikt	25
Figuroversikt	25
Vedlegg	25
Vedlegg 1: Revisjonskriterium	26
Internkontroll.....	26
Risikovurdering	27
Avvikshandtering.....	27
Nærare om risikovurdering og avvikshandtering på HMS og dei ulike tenesteområda	28
Vedlegg 2: Metode og kvalitetssikring	32
Les du dokumentet elektronisk?	35

Internkontroll og avvikshandtering – Kviteseid kommune

For PC, android nettbrett eller Mac	35
Lese på iPad?.....	35

Foto framside: Freeimages.com

Samandrag

Bestilling og bakgrunn

Forvaltningsrevisjon er bestilt av kontrollutvalet i Kviteseid kommune sak 10/18. Vi har undersøkt følgjande problemstillingar.

I kva grad kartlegg kommunen risiko innan HMS og tenestespesifikke område?

I kva grad nyttar kommunen avvikshandtering for å betre HMS-høve og tenestenivået?

I tråd med kontrollutvalets bestilling har vi undersøkt rutinar og praksis på følgjande tenesteområder:

- helse og omsorgssenteret,
- legesenteret,
- heimetenesta,
- Kviteseid skule,
- Brunkeberg oppvekstsenter og
- barnevern.

Alle tilsette ved dei utvalde einangane har fått tilbod om å delta i ein spørjeundersøking kor vi har spurt om deira si bruk av avvikssystemet. 45 % har svart på undersøkinga.

Våre funn

Vi har funne at Kviteseid kommune har rutinar og malar for å gjennomføre risikovurdering av HMS, men manglar eit system for å risikovurdere faglege høve. Rådmann har ikkje gjennomført ein overordna risikovurdering av kommunen. Med nokre få unntak har kommunen ikkje gjort risikovurderingar på einingsnivå.

Kommunen har rutinar og malar for registrering av HMS-avvik, men manglar eit tilsvarande system for registrering av faglege avvik. Dette slår særleg negativt ut for einingar som ikkje har utvikla lokale løysningar for registrering og handtering av faglege avvik. Dei lokale løysingane for registrering av faglege avvik i pleie og omsorg verkar lite kjend av leiinga i kommunen.

Kommunen har ikkje i stor nok grad sikra at dei tilsette har fått tilstrekkeleg kunnskap om korleis avvikssystemet skal nyttast. Fleire leiarar og mange tilsette er misnøgde med delar av avviksregistreringssystemet. Det er ikkje gjort tiltak for å lette bruken, og det synest å vere lite fokus på at systemet skal nyttast. I den grad avvik blir registrert, er det stor sannsynlegheit for at avviket ikkje blir rapportert vidare slik rutiane seier.

Både tilsette og leiarar har urovekkande liten tru på at registrering av avvik har ein effekt, noko som medverkar til mykje avvik ikkje blir registrert. Om lag 7 av 10 tilsette trur det rapporterast for få avvik og mange har liten tru på at avvika fører til betring. Vi vurderer at avvikssystemet i for liten grad blir nytta til forbetningsarbeid i kommunen.

Risikovurdering og avvikshandtering er berande element i internkontrollen. Risikovurdering og avvikshandtering handlar om å fange opp risiko, førebygge og å lære av feil. Samla sett vurderer vi at kommunen ikkje har gjort tilstrekkelig for å skape ein god kultur for internkontroll. Det er etablert tiltak, men ikkje i tilstrekkelig omfang og der det er tiltak er praksis ofte dårleg. Vi har inntrykk av at arbeid med internkontroll ikkje har sterk forankring i kommunen si leiing.

Anbefalingar

Vi meiner at kommunen bør:

- systematisere arbeidet med internkontroll, mellom anna sikre at alle einingar vurderer risiko både for fagleg svikt og svikt innan HMS-området,
- sjå til at alle tilsette har høve til å registrere faglege avvik,
- gjere grep som sikrar at registrerte avvik blir handtert i tråd med rutinar og ønska praksis.

Skien, 11.09.18

Telemark kommunerevisjon IKS

1 Innleiing

1.1 Bestillinga frå kontrollutvalet

Forvaltningsrevisjonen er bestilt av kontrollutvalet 05.02.18 i sak 2/18. Prosjektet er i tråd med plan for forvaltningsrevisjon.

Kontrollutvalet har i sak 10/18 bestilt forvaltningsrevisjon av internkontroll og avvikshandtering. I vedtaket er det presisert at ein ønskjer at kommunerevisjonen undersøker rutinar og praksis på følgjande tenesteområder:

- helse og omsorgssenteret,
- legesenteret,
- heimetenesta,
- Kviteseid skule,
- Brunkeberg oppvekstsenter og
- barnevern.

Rapporten har undersøkt internkontroll og avvikshandtering i tråd med bestillinga.

Heimel for forvaltningsrevisjon er gitt i kommunelovens § 77 nr. 4, jamfør forskrift om kontrollutval kapittel 5 og forskrift om revisjon kapitel 3.

1.2 Problemstillingar og revisjonskriterium

Rapporten handlar om følgjande problemstillingar:

I kva grad kartlegg kommunen risiko innan HMS og tenestespesifikke område?

I kva grad nyttar kommunen avvikshandtering for å betre HMS-høve og tenestenivået?

Sentrale kjelder for revisjonskriteria¹ i denne forvaltningsrevisjonen er henta frå

- kommunelova § 23 andre ledd
- opplæringslova kapittel 9a

¹ Revisjonskriterium er dei reglar og normer som gjeld innanfor det området vi skal undersøke.

Revisjonskriteria er grunnlaget for de analysar og vurderingar som revisjonen gjer og dei konklusjonane vi får. Revisjonskriteria er eit viktig grunnlag for å kunne dokumentere samsvar, avvik eller svakheiter.

- forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v
- forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- forskrift om internkontroll etter barnevernloven
- Idehefte om internkontroll (KS) (Orden i eget hus)

Kriteria går fram under kvar problemstilling nedanfor, og er nærmare omtala i vedlegg 1 til rapporten.

1.3 Risikovurdering

Standarden *NS 5814 Krav til risikovurderinger*² definerer *risikovurdering* som eit hjelpemiddel for verksemder for å kunne ta avgjerder om tiltak eller val av løysningar for å førebyggje risiko. KS nyttar det same omgrepet i rettleiaren Rådmannens internkontroll (sjå vedlegg 1 om revisjonskriterium). Eit anna nytta omgrep, til dømes i plan- og bygningslova, er *risiko og sårbarhetsanalyse*, ofte forkorta til ROS-analyse. Nokre av dei vi har intervjuja nyttar ROS-analyse i staden for risikoanalyse.

1.4 Avgrensing

Vi har ikkje undersøkt i kva grad det einkilde avvik er følgt opp og lukka.

1.5 Metode og kvalitetssikring

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Geir Kastet Dahle, med Kirsti Torbjørnson som oppdragsansvarleg.

For å vurdere rutinar og praksis i kommunen har vi gjennomgått sentrale dokument som til dømes internkontrollsystemet, lokale rutinar, innrapporterte risikovurderingar, avviksmeldingar med meir. Vi har intervjuja rådmann, dei to aktuelle kommunalsjefane og leiarane for dei utvalde einingane. Vi har også gjennomført ei spørjeundersøking der vi har spurt tilsette ved utvalde einingar om deira bruk av avvikssystemet.

Det står meir om metode og tiltak for kvalitetssikring i vedlegg 2 til rapporten.

² Norsk Standard er fastsatt og utgitt av Standard Norge. Alle norske standardar har ein identifikasjon bestående av en bokstavkode og et tall.

1.6 Høring

Utkast til rapport vart sendt på høring til rådmannen 29.08.18. Rådmann har ingen kommentarar til høringa.

2 Risikovurdering

I kva grad kartlegg kommunen risiko innan HMS og tenestespesifikke område?

2.1 Revisjonskriterium

Vi har følgjande revisjonskriterium:

- *Kommunen skal ha rutinar og malar for risikovurdering. Det bør gå fram kva som skal risikovurderast, kor ofte det skal gjerast og korleis risikovurderinga skal følgjast opp.*
- *Rådmannsnivået bør regelmessig gjere ei skriftleg overordna risikovurdering av kommunen, mellom anna vurdere arbeidet med internkontroll i kommunen.*
- *Risikovurdering skal gjerast systematisk på kvar eining, både i forhold til HMS og for å sikre at tenester leverast i tråd med faglege krav.*

2.2 Rutinar og malar for risikovurdering

2.2.1 Rutinar

Kviteseid kommune har eit papirbasert system for internkontroll. Administrasjonen reviderte systemet i 2016. Mykje av dokumentasjonen er ny frå det tidspunktet.

Alle rutinane er retta mot HMS. Det er laga ei overordna rutine for styringsdelen av internkontrollen. Her er mellom anna mål, ansvar og rapportering beskrive. Av dokumentet går det fram at kommunen skal revidere rutinane i 2018. I følgje personalsjef vil dette bli gjort hausten 2018.

Skule og oppvekst har utarbeidd eit årshjul for internkontroll innan HMS. Her står det lista opp når ulike HMS-aktivitetar skal gjerast på ulike arenaer og kven som er ansvarleg. Til dømes skal årshjulet takast opp på oppvekstmøte i august månad, dei tilsette skal på personalmøte i september månad få en gjennomgang av aktuelle retningslinjer. Handsaming av avvik skal gjerast kontinuerlig gjennom heile året.

Kommunen har ei prosedyre for kartlegging og gjennomføring av risikoanalyse. Her går det fram at leiarar skal finne farekjeldene, kartlegge og vurdere kva som kan skje og kor sannsynleg det er, vurdere – og sette i verk tiltak. All dokumentasjon skal

arkiverast i kommunens saks- og arkivsystem, Ephorte, og rapporterast til AMU. Det går ikkje fram kor ofte ei verksemd skal kartlegge risiko.

2.2.2 Malar

Det er utarbeidd to skjema for risikovurdering. Hovudskjema gjeld all risikoanalyse av HMS. I hovudskjema er det tiltaksplan og signering for gjennomført tiltak. Det andre skjemaet er *Skjema for risikoanalyse – kjemisk helsefare*.

2.3 Overordna risikovurdering av kommunen

KS tilrår at rådmann gjennomfører ei risikovurdering av heilskapen i internkontrollen. I tillegg er det naturleg å forvente at rådmann skaffar seg oversikt over gjennomføringa av risikovurderingar i verksemdene.

Av rutinane går det fram at rådmann har ansvar for å planleggje og gjennomføre systemrevisjonar. Personalsjefen har ansvar for å følgje opp kontrollen av kommunen sitt HMS-system. Kommunalsjefane har ansvar for å rapportere på HMS-arbeid under eige kommunalområde. Gjennomførte risikovurderingar bør vere ein del av rapporteringa.

I følgje rådmann er det ikkje gjennomført skriftlege vurderingar av heilskapen i internkontrollen. Det er heller ikkje praksis i kommunen at gjennomførte risikovurderingar blir rapportert til rådmann. Det kan skje frå tid til anna, men det er ikkje systematisert. Rådmann meiner at Kviteseid kommune er ein liten og relativt gjennomsiiktig organisasjon. Dersom risikoanalysar avdekkar større risikoområde blir han informert om dette. Personalsjefen har det operative ansvaret for å følgje opp at risikovurderingar blir gjennomført. Kommunalsjefane i kommunen rapporterer ikkje skriftleg til rådmann på arbeid med risikovurderingar, men informerer munnleg om viktig arbeid. I følgje prosedyre for risikovurdering har leiar ansvar for at gjennomførte risikovurderingar blir meldt og tatt opp i AMU.

Vi har gjennomgått alle referat frå AMU i 2017 og fram til april 2018 (6 møter totalt). Vi har ikkje sett at gjennomførte risikovurderingar har vore tema i møta.

I november 2017, sak 16/17vedtok AMU at alle einingar og avdelingar skal gjennomføre risikovurdering innan fyrste kvartal 2018. Personalsjefen har ansvaret for å følgje opp dette vedtaket.

I følge personalsjefen har ho våren 2018 purra på leiarane om at dei må gjennomføre risikovurdering. Det er ikkje gjort andre tiltak overfor leiarar som framleis ikkje har gitt tilbakemelding om gjennomført risikovurdering.

Dei siste åra har det vore ein del endringar av leiarroller i skulesektoren. Kviteseid kommune har vurdert risiko som følge av denne situasjonen. Risikovurderinga er gjort i 2018 av ei arbeidsgruppe der rådmann, kommunalsjef og personalsjef deltok.

2.4 Mogleg innføring av elektronisk internkontrollsystem

Rådmann er klar over at Kviteseid kommune har manglar i internkontrollsystemet. Kommunen har nyleg vurdert å kjøpe eit elektronisk internkontrollsystem frå leverandøren Compilo. Dette er eit overordna internkontrollsystem som gir rom for risikovurdering og for registrering av HMS- og faglege avvik. Eit slikt kjøp er nemnt i kommunens handlingsprogram for 2018. I følge rådmann har han synleggjort for kommunestyret at dette ville vore ei nyttig investering for kommunen, men han har på grunn av kommunens vanskelege økonomiske situasjon ikkje foreslått å prioritere det. I rådmannen sitt budsjettforslag for 2018 lagt fram for kommunestyret i sak 92/17 står det:

«Kommunen ønskjer å bruke Compilo avvikssystem som eit levande elektronisk system der alle tilsette kan gå inn og melde avvik.....Dersom det skulle bli rom for det i 2018, er det trong for ein ressurs til å setje i gang dette prosjektet».

2.5 Risikovurdering på einingsnivå

Vi har spurt leiarane for dei ulike einingane om arbeid med risikovurdering på deira arbeidsplass.

2.5.1 Pleie- og omsorg

Heimetenesta

Heimetenesta har ikkje gjennomført skriftlege risikovurderingar. I følge leiar for heimetenesta skuldast dette stor arbeidsbelastning med påfølgjande langtidsfråvær. I følge leiar er det planlagt å gjere ei ROS-analyse hausten 2018. Ho meiner at eininga generelt er gode på pasienttryggleik og at risikovurdering er ein integrert del av arbeidet deira. Av leiaren har vi fått kopi av ein rapport om legemiddelhandtering på eininga. Rapporten er frå 2017 og er utarbeidd av Sykehusapotekene. Her står det at eininga manglar skriftlege oppdaterte prosedyrar for legemiddelhandtering.

Kviteseid omsorgssenter

Det er ikkje gjennomført skriftlege risikoanalyser på omsorgssenteret, men det er gjennomført ein vernerunde hausten 2016.

Legekontoret

I ein forvaltningsrevisjon om legetenester i kommunen frå 2015 blir det stadfesta at legekontoret ikkje hadde gjennomført risikovurdering. I følge leiar har det heller ikkje blitt laga ein risikovurdering i perioden fram til 2018, men det er planlagt å jobbe saman med verneombodet om å lage ein risikoanalyse hausten 2018.

2.5.2 Skule og oppvekst**Brunkeberg oppvekstsenter**

I følge leiar for oppvekstsenteret er det ikkje gjennomført skriftlege risikovurderingar av oppvekstsenteret. I følge tidlegare leiar vart risiko vurdert i 2014/2015 på branntryggleik. Noverande leiar har fått informasjon om at risikovurdering skal gjerast på ei leiarsamling. Ho har i tillegg fått påminningar frå personalsjefen. I følge leiaren er risikovurdering sentralt i styringa av eininga, men det blir ikkje skriftleggjort.

Kommunen har gjennom rolla som barnehagemynde ansvar for tilsyn med barnehagane. Kommunalsjef for skule og barnehage har sommaren 2018 gjennomført tilsyn med Kviteseid kommune som barnehageeigar. Dette har per august 2018 munna ut i ein førebels tilsynsrapport.

Kviteseid skule

Kviteseid skule har ikkje gjennomført skriftlege risikovurderingar dei siste åra bortsett frå på branntryggleik i 2014/2015.

2.5.3 Barnevern

I følge barnevernsleiar er det ikkje gjennomført skriftleg risikovurdering dei siste åra³, men det er planlagt å gjere ein risikoanalyse hausten 2019. Barnevernsleiar meiner at dei generelt er gode på risikovurdering og at det er ein naturleg del av arbeidsmetodikken i barnevernet. Når dei lagar ein rutine, tenker dei korleis rutinen kan redusere og eliminere risiko som kan oppstå ved tenesteutøvinga. Slike vurderingar er ikkje skriftleggjort, utover det som går fram av den einskilde rutinen.

³ Vi har fått ein aktivitetsplan for HMS frå 2014 som truleg er utarbeidd i etterkant av ein vernerunde.

2.6 Revisor si vurdering av risikovurdering

KS tilrår at rådmann gjennomfører ei risikovurdering av heilskapen i internkontrollen. I tillegg er det naturleg å forvente at rådmann skaffar seg oversikt over gjennomføringa av risikovurderingar i verksemdene.

Kviteseid har rutinar og malar for å gjennomføre risikovurdering av HMS, men manglar eit system for å vurdere fagleg risiko knytt til kvaliteten i tenesteytinga. Rådmann har ikkje gjennomført ei overordna risikovurdering av kommunen. Med nokre få unntak har kommunen ikkje gjort risikovurderingar på einingsnivå.

3 Avvikshandtering

I kva grad nyttar kommunen avvikshandtering for å betre HMS-høve og tenestnivået?

3.1 Revisjonskriterium

- *Kommunen skal ha rutinar og malar for avvikshandtering. Det bør gå fram kva som reknast som eit avvik, korleis avvik skal meldast og korleis avvik skal følgjast opp.*
- *Rådmann må sikre at leiarar og tilsette har tilstrekkelig kunnskap om korleis avvikssystemet skal nyttast.*
- *Leiarar og tilsette skal melde avvik når dette blir oppdaga.*
- *Handtering av avvik skal nyttast til forbetningsarbeid i kommunen.*

3.2 Rutinar og malar for avvikshandtering

3.2.1 Rutinar for registrering av HMS-avvik

I kommunens overordna rutine for HMS (sjå avsnitt 2.2.1 for meir informasjon) er avvikshandtering omtala. Det går fram at einingsleiarar handsamar avvik, at kommunalsjefen handsamar avvik som ikkje blir handtert på lågare nivå og at alle arbeidstakarar melder frå om tilløp til skader, sjukdommar og ulukker som skuldast/kan skuldast arbeidstilhøve. Rutinen viser til ein eigen prosedyre for handtering av avvik. I denne prosedyren er avvik definert som «uønskt hending eller manglande etterleving av krav jf. Lovverk eller interne reglar, retningsliner eller prosedyrar». Prosedyren inneheld ei liste med hendingar som skal handterast som avvik etter prosedyren. Dømer på hendingar er:

- personskader med og utan fråvær,
- feil lagring av avfall/kjemikalie,
- manglande/feil bruk av verneutstyr,
- brot på viktige prosedyrar, instruksar og rutinar
- mobbing, truslar, vald og
- nesten-ulukker.

Prosedyren seier at avvik skal handterast på lågast mogleg nivå og at alle tilsette har eit ansvar for å melde avvik. Det er ikkje naudsynt å nytte avviksskjema for mindre

alvorlege avvik, tilsette skal sjølv definere kvar grensa går. Dersom ei sak blir tatt opp med leiar utan at tiltak allereie er sett i verk, så må saka meldast skriftleg ved å fylle ut avviksskjema. HMS-avviket skal sendast til næraste leiar og lokalt verneombod. Leiar skal følgje opp og lukke avviket og sørge for rapportering til AMU. Leiar skal arkivere ferdighandsama avviksmeldingar i saks- og arkivsystemet.

Malar

Det er utarbeidd eit eige skjema for registrering av HMS-avvik. Skjemaet skal signerast av meldar, einingsleiar og verneombod og leggjast inn i saks- og arkivsystemet. Når avviket skal følgjast opp, skal leiar ta dokumentet ut av saks- og arkivsystemet, påføre tiltak som er sett i gang, signere og legge dokumentet tilbake i saks- og arkivsystemet.

3.2.2 Rutinar for registrering av faglege avvik

Vi har spurt leiarane for dei utvalte einingane om dei har andre system som kan nyttast for registrering av faglege avvik. Både Kviteseid skule, Brunkeberg oppvekstsenter og barnevernet manglar eit slikt system. Rådmann trur at tilsette ved desse einingane nyttar skjema for HMS-avvik til å registrere faglege avvik. Heimetenesta nyttar saks- og arkivsystemet Profil og legekantoret nyttar eit styringssystem som heiter TrinnVis⁴. Heimetenesta registrerar faglege avvik for hand og samlar dei i ein perm på personalrommet.

3.3 Kjennskap til avvikssystemet

I etterkant av revidering/etablering av HMS-rutinane i 2016 blei avvikssystemet gjennomgått på eit leiarforum i 2017. I følgje rådmann ga han beskjed om at alle med leiaransvar måtte gi informasjon om dei nye HMS-rutinane vidare til sine tilsette. Pålegget blei ikkje skriftleggjort. Det blei ikkje stilt krav om at leiarar skulle rapportere tilbake når informasjon var gitt. Kommunalsjefane for oppvekst og pleie og omsorg har ikkje oversikt over i kva grad avdelingsleiarane har informert dei tilsette. Både rådmann og kommunalsjefane bekreftar at dei er klar over at ikkje alle tilsette har kjennskap til avvikssystemet.

Dei tilsette ved dei utvalde einingane har gjennom ei spørjeundersøking svart på spørsmål om kjennskap til og bruk av avvikssystemet.

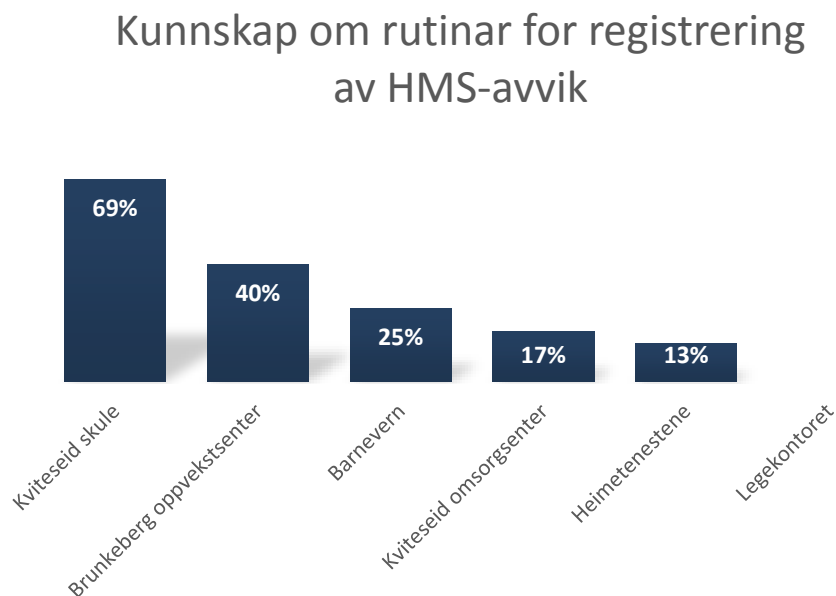
⁴ TrinnVis er et webbasert styringssystem som integrerer både administrasjonssystem, kvalitetssystem, internkontrollsystem og HMS-system i én løsning

3.3.1 Tilsette si bruk og kjennskap til avvikssystema

HMS-avvik – tilsette si vurdering

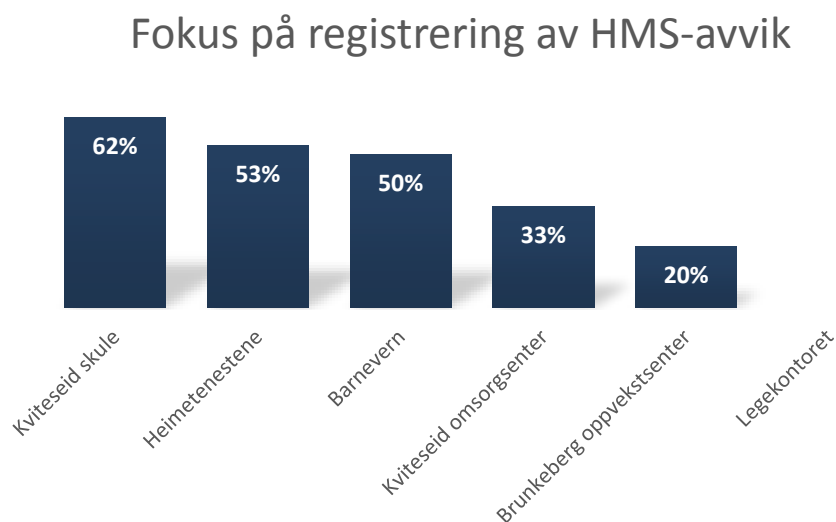
69 % av dei tilsette svarar at dei i nokon eller i stor grad er kjend med kommunens rutinar for å registrere HMS-avvik. 31 % er ikkje eller i liten grad kjend med rutinane. Lågast kunnskap om rutinane har tilsette på Kviteseid skule og Brunkeberg oppvekstsenter rapportert, sjå figur 1. Her har 69 % og 40 % svart at dei ikkje eller i liten grad er kjend med rutinane for registrering av HMS-avvik. Tilsette ved dei to same einingane rapporterer også at dei har fått mindre opplæring enn dei andre einingane. Totalt har 69 % svart at dei ikkje har fått opplæring i registrering av HMS-avvik dei to siste åra. På Kviteseid skule og Kviteseid omsorgssenter har over 80 svart det same.

Figur 1 Svargivarar som svarar at dei ikkje eller i liten grad er kjend med rutinane for registrering av HMS-avvik, N =62



Vi har spurt dei tilsette i kva dei opplever at det er fokus på registrering av HMS-avvik på eigen arbeidsplass. Her har 44 % svart at dei ikkje eller i liten grad opplever det. I figur 2 er svara fordelt på dei ulike einingane. Har går det fram at Kviteseid skule, Heimetenesene og barnevern har dårlegare fokus på registrering av HMS-avvik. Ved Kviteseid skule meiner 62 % at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av HMS-avvik.

Figur 2 Svargivarar som svarar at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av HMS-avvik, N =62



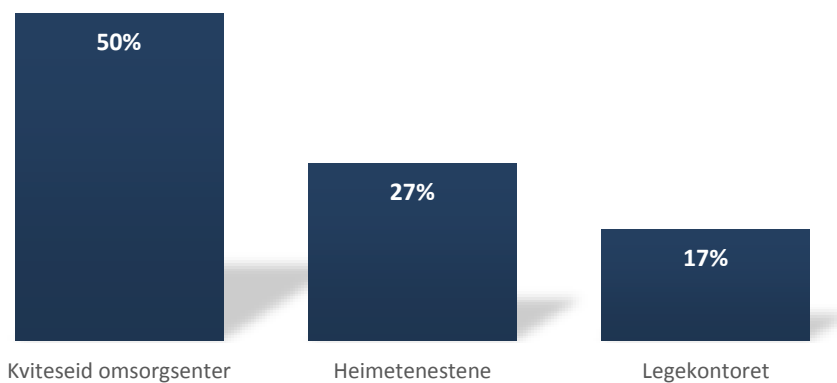
Faglege avvik – tilsette si vurdering

Dei tre einingane i helse og omsorg har alle eit system for registrering av faglege avvik. Vi har spurt dei tilsette ved dei tre einingane om faglege avvik. Ein større andel av dei tilsette er kjende med rutinane for registrering av faglege avvik. For HMS-avvik fann vi at 69 % var kjende med rutinane, mens for faglege avvik er talet 84 %. Dei tilsette rapporterer også at dei i større grad har fått opplæring dei siste to åra. Minst opplæring har dei fått på Kviteseid omsorgssenter der 56 % svarar at dei ikkje eller i liten grad har fått opplæring i registrering av faglege avvik.

Vi har også spurt dei tilsette om i kva grad det er fokus på å registrere faglege avvik. 33 % av dei tilsette har svart at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av faglege avvik. Minst fokus er det på Kviteseid omsorgssenter, der 50 % har svart at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av faglege avvik, så figur 3.

Figur 3 Svargivarar som svarar at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av faglege avvik, N =33

Fokus på registrering av faglege avvik



3.4 Bruk av avvikssystemet

Vi har spurt leiarane for dei ulike einingane om arbeidet med avvikshandtering på deira arbeidsplass.

3.4.1 Pleie og omsorg

Heimetenesa

I heimetenesa skriv ein faglege avvik i Profil. Leiar ved tenestestaden trur dei tilsette har tilstrekkeleg kunnskap om korleis dette skal gjerast. Når det gjeld registrering av HMS-avvik meiner leiaren at papirsystemet ikkje er godt nok. Ho har for tre år sida tatt dette opp på ein leiarsamling i kommunen.

I følge leiar blei det registrert 2-3 HMS-avvik i 2018 fram til april. Ingen er lagt inn i Ephorte og tatt vidare. Samstundes blei det registrert 29 faglege avvik i 2017 og 7 faglege avvik fram til april 2018.

Kviteseid omsorgssenter

Kviteseid omsorgssenter har også tilgang til eit elektronisk avvikssystem gjennom Profil, men nyttar i staden eit papirsystem. Leiar for omsorgssenteret seier at dei ikkje har visst om denne funksjonen i Profil. Dei har derfor eit system der dei legg melding om avvika i ein perm som ligg på personalrommet. Dei fleste avvika handlar om situasjonar der kontrollør nummer to oppdagar feil handtering av medisiner.

Rutinen er at leiar skal ta avvika ut av permen, lukke dei, sende kopi til hovudverneombodet, og gjennomgå resultatane på personalmøte.. Leiar opplyser at ho i praksis ikkje har tid til å gjennomføre dette, og at det berre er dei viktigaste avvika som blir handtert i tråd med rutinen. Berre dei viktigaste avvika blir lukka. Ho seier i intervju at ho har varsla personalsjef om dette i 2016.

I 2017 blei det registrert 17 HMS-avvik. Eit av dei blei meldt vidare til AMU. I 2018 fram til april er det registrert 14 HMS-avvik.

I 2017 blei det registrert ca. 20 faglege avvik og i første halvår 2018 ca. 10 faglege avvik.

Legekontoret

Legekontoret nyttar eit elektronisk internkontrollsystem som heiter Trinnvis⁵. Leiar på legekontoret trur at dei tilsette har kjennskap til avvikssystemet, men at dei truleg er lite gode på å nytte det. Ho trur at alle tilsette har skriva eit avvik i løpet av dei siste åra. Det er ikkje gitt opplæring på dette, men det har vore tema på personalmøte, der ho har oppmoda til å bruke systemet. Ho har fått tilbakemelding frå dei tilsette om at ein del avvik ikkje blir registrert og at dette skuldast dårleg tid. Ho seier i intervju at det ikkje har vore rom for å bruke mykje tid på HMS-arbeid, sjølv om det sjølvstøtt er viktig.

I 2017 blei det ikkje registrert HMS-avvik. Eitt avvik blei registrert første halvår 2018. Dette blei ikkje meldt til AMU, slik rutinen krev.

I 2017 blei det registrert sju faglege avvik og i første halvår 2018 er det registrert to faglege avvik.

3.4.2 Skule og barnehagar

Brunkeberg oppvekstsenter

Leiar opplyser at ho ikkje har gitt opplæring i avvikshandtering i dei to åra ho har fungert i stillinga. Leiar trur dei tilsette har tilstrekkeleg kunnskap om korleis avvik skal rapporterast. Dei nyttar skjema først og fremst ved alvorlege hendingar.

Kviteseid skule

På Kviteseid skule er det i følgje rektor registrert nokre få HMS-avvik, men dei er ikkje sendt vidare til AMU. Avviksregistrering har vore tatt opp med dei tilsette på eit personalmøte. I følgje rektor har skulen avvik knytt til elevar si framferd. Dei nyttar

⁵ TrinnVis er spesiallaget for norske helsevirksomheter, og egner seg for deg som er lege, fysioterapeut, tannlege, psykolog, kiropraktor eller driver en annen type praksis innenfor helsetjenesten..

eigne meldeskjema etter opplæringslova kapittel 9a om elevane sitt skulemiljø. Av vikarierende rektor (frå august 2017) har vi fått kopi av nokre slike meldingar, til kvar melding er det fylt ut ein tiltaksplan.

3.4.3 Barnevern

Det er ikkje registrert avvik i barneverntenesta dei to siste åra. Barnevernsleiar trur ikkje at avvik er underrapportert.

3.5 Eigenrapportering på melding av HMS-avvik

Vi har spurt dei tilsette om kor mange HMS-avvik dei har registrert dei siste åra. Totalt har 39 % svart at dei har registrert eit eller fleire avvik. Av tabell 1 går det fram at ingen av svargivarane frå barneverntenesta har registrert HMS-avvik dei siste to åra. Flest HMS-avvik blir i følge svargivarane meldt ved Kviteseid skule og heimetenesta.

Tabell 1 Tilsette si vurdering av kor mange HMS-avvik dei har meldt frå om, N =62

<i>Eining</i>	<i>Tilsette som har registrert HMS-avvik (% av alle svargivarane)</i>	<i>Tal på HMS-avvik registrert siste to år</i>
<i>Kviteseid skule</i>	4 (39 %)	27 eller fleir
<i>Brunkeberg oppvekstsenter</i>	2 (40 %)	5
<i>Kviteseid omsorgssenter</i>	8 (67 %)	21
<i>Heimetenestene</i>	3 (40 %)	20
<i>Legekontoret</i>	4 (67 %)	10
<i>Barnevern</i>	0	0

Mange tilsette har i undersøkinga svart at det har blitt rapportert for få HMS-avvik på eigen arbeidsplass dei to siste åra. 68 % av dei tilsette er einig eller litt einig i at det rapporterast for få HMS-avvik. På Kviteseid omsorgssenter meiner alle dei 12 svargivarane at det blir rapportert for få HMS-avvik. Enda fleire av svargivarane, 80 %, meiner at dei sjølv burde ha registrert fleire HMS-avvik. Unntaket er barnevern, der ingen av svargivarane meiner at dei burde ha registrert HMS-avvik dei to siste åra.

Noko over halvparten svarar at dei trur manglande oppfølging av tidlegare avvik gjer at tilsette lar vere å registrere avvik. Dette var eit spørsmål vi tok med i undersøkinga som følgje av informasjon vi hadde fått på førehand. Også leiarar har følt at dette er eit problem i kommunen. Andelen er høg både på Kviteseid skule, Kviteseid omsorgssenter og i heimetenesta. Samstundes er det mange tilsette, 6 av 10, som har tru på at avvik som blir rapportert blir handtert på ein god måte. Dei restande 4 av 10

tilsette er mest representert på Kviteseid skule, Kviteseid omsorgssenter og i heimetenesta.

3.6 Eigenrapportering på melding av faglege avvik

Vi har spurt dei tilsette på Kviteseid omsorgssenter, heimetenesta og legekantoret om kor mange faglege avvik dei har registrert dei siste åra. Totalt har 67 % svart at dei har registrert eit eller fleire avvik. Av tabell 2 går det fram at mellom 50 og 75 % av dei tilsette har registrert eit eller fleire avvik. Færrest faglege avvik har legekantoret registrert.

Tabell 2 Tilsette si vurdering av kor mange faglege avvik dei har meldt frå om, N =33

<i>Eining</i>	<i>Tilsette som har registrert HMS-avvik (% av alle svargivarane)</i>	<i>Tal på faglege avvik registrert siste to år</i>
<i>Kviteseid omsorgssenter</i>	9 (75 %)	43 eller fleir
<i>Heimetenestene</i>	10 (67 %)	42
<i>Legekantoret</i>	3 (50 %)	5

Mange tilsette i dei tre verksemdene i pleie og omsorg har i undersøkinga svart at det er rapportert for få faglege avvik på eigen arbeidsplass dei to siste åra. 70 % av dei tilsette er einig eller litt einig i at det rapporterast for få faglege avvik. På Kviteseid omsorgssenter meiner samlege 12 svargivarar også her at det rapporterast for få faglege avvik. 58 % av dei tilsette i dei tre verksemdene meiner at dei sjølv burde ha registrert fleire faglege avvik. Også her er andelen enno høgare på Kviteseid omsorgssenter, der 75 % meiner at dei sjølv burde ha registrert fleire faglege avvik.

Også for faglege avvik så trur mange av dei tilsette at manglande oppfølging av tidlegare avvik gjer at tilsette ikkje registrerer avvik. 1 av 3 på legekantoret, 4 av 10 i heimetenesta og alle på Kviteseid omsorgssenter trur det. Samtidig er det 64 % av dei tilsette i alle verksemdene som trur at rapporterte avvik blir handtert på ein god måte.

Ni av dei tilsette har i spørjeundersøkinga kommentert handtering av avvik på eigen arbeidsplass. Åtte av kommentarane er negative, enten til at dei manglar eit avvikssystem, at det er tungvindt med papirskjema, at kompetansen er for låg eller at registrering av avvik ikkje har effekt.

3.7 Revisor si vurdering av avvikshandtering

Kommunen har felles rutinar og malar for registrering av HMS-avvik, men manglar eit tilsvarende system for registrering av faglege avvik. Dette slår særleg negativt ut Kviteseid skule, Brunkeberg oppvekstsenter og barnevernstenesta som ikkje har laga egne lokale løysningar. Det verkar som at leiinga i kommunen har liten kjennskap til dei lokale løysingane for registrering av faglege avvik på Kviteseid omsorgssenter og i heimetenesta.

Kommunen har ikkje i stor nok grad sikra at dei tilsette har fått tilstrekkeleg kunnskap om korleis avvikssystemet skal nyttast. Fleire leiarar og mange tilsette er misnøgde med delar av avviksregistreringssystemet. Det er ikkje gjort tiltak for å lette bruken, og det synest å vere lite fokus på at systemet skal nyttast. I den grad avvik blir registrert, er det stor sannsynlegheit for at avviket ikkje blir rapportert vidare slik rutinane seier.

Vi har ikkje funne eksempel på at HMS-avvik har blitt drøfta i AMU, slik rutinen seier. Faglege avvik i delar av pleie og omsorg blir ikkje følgt opp slik det er forventa. Vi har også sett at tilsette ved einingane svarar at dei har registert fleire avvik enn kva leiarane svarar har vore registrert på eininga.

Både tilsette og leiarar har urovekkande liten tru på at registrering av avvik har ein effekt. Om lag 7 av 10 tilsette trur det blir rapportert for få avvik, og mange har liten tru på at avvika fører til betring. Avvikssystemet blir i for liten grad blir nytta til forbetningsarbeid i kommunen. Etter vår vurdering manglar kommunen ein kultur for denne delen av internkontrollarbeidet.

4 Konklusjonar og tilrådingar

4.1 Konklusjonar

Kviteseid kommune har rutinar og malar for å gjennomføre risikovurdering av HMS, men manglar eit system for å risikovurdere faglege høve. Rådmann har ikkje gjennomført ein overordna risikovurdering av kommunen. Med nokre få unntak har kommunen ikkje gjort risikovurderingar på einingsnivå.

Kommunen har rutinar og malar for registrering av HMS-avvik, men manglar eit tilsvarende system for registrering av faglege avvik. Dette slår særleg negativt ut for einingar som ikkje har utvikla lokale løysningar for registrering og handtering av faglege avvik. Dei lokale løysingane for registrering av faglege avvik i pleie og omsorg verkar lite kjend av leiinga i kommunen.

Kommunen har ikkje i stor nok grad sikra at dei tilsette har fått tilstrekkeleg kunnskap om korleis avvikssystemet skal nyttast. Fleire leiarar og mange tilsette er misnøgde med delar av avviksregistreringssystemet. Det er ikkje gjort tiltak for å lette bruken, og det synest å vere lite fokus på at systemet skal nyttast. I den grad avvik blir registrert, er det stor sannsynlegheit for at avviket ikkje blir rapportert vidare slik rutinane seier.

Både tilsette og leiarar har urovekkande liten tru på at registrering av avvik har ein effekt, noko som medverkar til mykje avvik ikkje blir registrert. Om lag 7 av 10 tilsette trur det rapporterast for få avvik og mange har liten tru på at avvika fører til betring. Vi vurderer at avvikssystemet i for liten grad blir nytta til forbetningsarbeid i kommunen.

Risikovurdering og avvikshandtering er berande element i internkontrollen. Risikovurdering og avvikshandtering handlar om å fange opp risiko, førebygge og å lære av feil. Samla sett vurderer vi at kommunen ikkje har gjort tilstrekkelig for å skape ein god kultur for internkontroll. Det er etablert tiltak, men ikkje i tilstrekkelig omfang og der det er tiltak er praksis ofte dårleg. Vi har inntrykk av at arbeid med internkontroll ikkje har sterk forankring i kommunen si leiing.

4.2 Tilrådingar

Vi meiner at kommunen bør:

- systematisere arbeidet med internkontroll, mellom anna sikre at alle einingar vurderer risiko både for fagleg svikt og svikt innan HMS-området,

Internkontroll og avvikshandtering – Kviteseid kommune

- sjå til at alle tilsette har høve til å registrere faglege avvik,
- gjere grep som sikrar at registrerte avvik blir handtert i tråd med rutinar og ønska praksis.

Litteratur og kjeldereferansar

Lover og forskrifter

- Lov 25. september 1992 nr. 107 om kommunar og fylkeskommunar (kommuneloven).
- Forskrift 15. juni 2004 nr. 905 om revisjon i kommunar og fylkeskommunar mv.
- Lov 17. juli 1992 nr. 100 om barnevern
- Forskrift 14. desember 2005 om internkontroll for kommunens oppgaver etter lov om barneverntjenester (forskrift om internkontroll etter barnevernloven)
- Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)
- Forskrift 25. april 2003 om miljørettet helsevern
- Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift 06. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.
- Forskrift 28. oktober 2016 om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

Offentlege dokument

- Ot.prp.nr.70 (2002-2003) om kommuner og fylkeskommuner
- «Rådmannens internkontroll. Hvordan få orden i eget hus?» KS 2015
- Veileder til forskrift om ledelse og kvalitetsforbetring i helse- og omsorgstjenesten (IS-2620) Helsedirektoratet 2017

Tabelloversikt

Tabell 1 Tilsette si vurdering av kor mange HMS-avvik dei har meldt frå om	19
Tabell 2 Tilsette si vurdering av kor mange faglege avvik dei har meldt frå om	20
Tabell 3 Tal på svargivarar per eining.....	32

Figuroversikt

Figur 1 Svargivarar som svarar at dei ikkje eller i liten grad er kjend med rutine for registrering av HMS-avvik.....	15
Figur 2 Svargivarar som svarar at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av HMS-avvik	16
Figur 3 Svargivarar som svarar at det ikkje eller i liten grad er fokus på registrering av faglege avvik	17

Vedlegg

Vedlegg 1: Revisjonskriterium

Vedlegg 2: Metode og kvalitetssikring

Vedlegg 1: Revisjonskriterium

Internkontroll

Kommunelova § 23 andre ledd har eit generelt krav om at rådmannen skal ha tryggande kontroll med verksemda i kommunen. Kravet om internkontroll er både ei plassering av ansvar for å ha naudsynt kontroll og eit krav om prosess for å sikre kontroll. Internkontrollen skal bidra til at kommunen si verksemd er i tråd med lover og vedtak, at kommunen løyser oppgåvene med ønska kvalitet og på ein effektiv måte, og at ein unngår uønskete hendingar.⁶ I Ot.prp. nr 70 (2002-2003) om endringar i kommunelova, blir internkontrollen sett på som ein naudsynt del av rådmannen sitt leiaransvar. Det er vist til at det er i samsvar med aksepterte prinsipp for leiarskap, at ein leiar etablerer rutinar og system som skal bidra til at organisasjonen når dei måla som er sett.

Gjennom lov og forskrift er det stilt nærare krav til internkontroll på mange fagområde. Formuleringa av krava litt forskjellig på dei ulike fagområda, og det kan såleis virke uklart kva som er forventa av ein kommune på ulike sektorar.

Utvalet som er sett ned for å greie ut ny kommunelov foreslår i prop. 46 L. å lage ein ny paragraf om internkontroll. Den nye paragrafen skal erstatte gjeldande reglar i kommunelova og særlovene. I forslaget er det lagt opp til at kommunedirektøren (rådmannen) skal ha ansvaret for å følgje opp avvik eller risiko for avvik som er oppdaga gjennom internkontrollen. Kommunen har eit stort handlingsrom for korleis ein vil sikre at dette blir gjort i praksis. Det sentrale er at både registrerte avvik og risiko for avvik faktisk blir følgt opp og at også denne delen av internkontrollarbeidet er systematisk.

«At kontrollen skal være systematisk, innebærer at det ikke er tilstrekkelig med en tilfeldig og hendelsesbasert kontroll. Det må gjøres et planmessig arbeid. Internkontroll i virksomheten må følges opp jevnlig og ved behov. Målet er at feil eller lovbrudd avdekkes og følges opp på en hensiktsmessig måte. Hvordan og hvor omfattende dette arbeidet skal være, vil kommunen måtte vurdere selv ut ifra den konkrete virksomheten og risikoforholdene.»

⁶ Orden i eget hus – rådmannens internkontroll (KS 2013)

Risikovurdering

Risikovurdering

Risiko blir ofte definert som eit mål som kombinerer sannsynlegheit og konsekvensen av ei hending. Risiko vil då vere summen av disse to parameterane. Ordet brukas som regel om ei negative eller farleg hending. Det å gjere ei risikovurdering vil difor vere å vurdere sannsynlegheit og mogleg konsekvens av ei negativ hending. KS har i *Orden i eget hus* valt å anbefale kommunar å nytte ein snever tolking av omgrepet. Dei anbefala å kommunar å nytte risikovurdering for å unngå hendingar som ikkje er ønska og ikkje for å klare kommunens mål.

Rådmanns overordna ansvar til oppfølging av risikovurdering

I heftet *Orden i eget hus* (KS), blir det peika på ei naturleg tredeling av ansvaret for dei ulike kontrollaktivitetane. Strategiar og mål blir formidla frå rådmannsnivå til verksemder og avdelingar. Risikovurderingar bør gjerast i ytre ledd, som til dømes på den einskilde skule, i barneverntenesta etc. Relevant informasjon frå risikovurderingar skal samlast og rapporterast vidare til mellomleiarnivå. Rapporteringa vil kunne sikre naudsynt merksemd om dei mest vesentlige forholda.

KS tilrår at rådmannsnivået gjennomfører ei enkel risikovurdering av heilskapen i internkontrollen. Spørsmål rådmann bør stille er:

- Har kommunen sektorovergripande reglement (utarbeidd, oppdatert og følgt)?
- Fungerer delegering og rapportering tilfredsstillande?
- Er internkontrollen i tenester og støtteprosessar risikobasert?
- Er det etablert rutinar og dokumentasjon for internkontroll i tenesteproduksjon og støtteprosessar?

KS anbefaler at ein nyttar eit eigna skjema til risikovurderinga, slik at vurderingar og konklusjonar er synlege og slik at prioritering og oppfølgingsansvar er tydeleg.

Avvikshandtering

Risikobasert internkontroll handlar om å førebyggje uønska hendingar. Heftet *Orden i eget hus* peiker på at uansett kor god internkontroll ei verksemd har, så vil noko likevel gå galt. Derfor bør avvikshandtering eksistere parallelt med og supplere den risikobaserte internkontrollen. Mens risikovurdering blir gjort på førehand, skjer avvikshandteringa etter at noko har gått galt – handtering av avvik gir tiltak og læring bygd på erfaring. KPMG gjorde ei kartlegging i 2011, som viste at norske kommunar er relativt gode på avvikshandtering av HMS og på tenesteområdet pleie og omsorg. Andre område får dårlegare resultat. I *Orden i eget hus* står det at avviksrapportering

har liten verdi dersom det ikkje er eit system for handtering av dei avvika som blir melde. Meirverdien for å styrke internkontrollen oppstår først når avvikstilfella enkeltvis og samla blir nytta til systematisk forbetningsarbeid.

Nærare om risikovurdering og avvikshandtering på HMS og dei ulike tenesteområda

HMS

Krav til systematisk arbeid med helse, miljø og tryggleik fram går fram av arbeidsmiljølova § 3-1 og av internkontrollforskrifta. Arbeidsgivar må sørge for at det blir utført systematisk helse-, miljø- og tryggingsarbeid på alle plan i verksemda.

I følgje arbeidsmiljølova § 3-1 (2) inneber systematisk helse-, miljø- og tryggingsarbeid mellom anna at arbeidsgivar skal:

- c) kartlegge farer og problemar og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,*
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,*

Krava til dette arbeidet er spesifisert i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften). Her går det fram at punkt c) og d) skal dokumenterast skriftleg.

Barnehage og skule

I følgje opplæringslova §13-10 har kommunen og skuleeigaren ansvaret for at krava i opplæringslova med forskrifter blir oppfylt. Skuleeigar pliktar å stille til disposisjon dei ressursane som er nødvendige for at krava skal kunne oppfyllest. Kommunen skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i opplæringslova med forskrifter blir oppfylt.

Barnehagelova inneheld ikkje krav om internkontroll, men eigar har ansvar for å følgje loven og dei krav som følgjer av andre lovar. Overordna krav til internkontroll med etterlevelse av barnehagelova med forskrifter følgjer difor av kommunelova § 23 nr. 2.

I forskrift om miljøretta helsevern i barnehagar og skular § 4 om internkontroll står det:

«Leder av virksomheten har ansvar for å påse at bestemmelsene i eller i medhold av denne forskrift overholdes, og skal rette seg etter de pålegg som kommunen til enhver tid gir. Virksomhetens eier skal påse at det er etablert et internkontrollsystem.»

I rettleiar til forskrifta står det at det at internkontroll er ein kontroll som barnehagen sjølv skal gjere. Eigar av verksemda skal tilretteleggje for at barnehagen kan oppfylle krava til internkontroll.

Helse og omsorg

Den som gir helse- og omsorgstenester skal sørge for at verksemda arbeider systematisk med kvalitetsforbetring og pasient- og brukartryggleik, jf. lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse og omsorgstenestelova) § 4-2. Dette er konkretisert i forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten (kvalitetsforskriften).

Kommunen skal mellom anna planlegge aktivitetar, dvs:

- § 6 punkt d: *ha oversikt over områder i virksomheten hvor det er risiko for svikt eller mangel på etterlevelse av myndighetskrav og områder hvor det er behov for vesentlig forbedring av kvaliteten på tjenesten og pasient- og brukersikkerheten.*
- § 6 punkt e: *planlegge hvordan risiko som beskrevet i § 6 d kan minimaliseres og særlig legge vekt på risikofaktorer forbundet med samhandling internt og eksternt.*
- § 6 punkt g: *ha oversikt over avvik, herunder uønskede hendelser, evalueringer, klager, brukererfaringer, statistikk, informasjon og annet som sier noe om virksomheten overholder helse- og omsorgslovgivningen, inkludert om tjenestene er faglig forsvarlige og om virksomheten arbeider systematisk for kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet.*

Kommunen skal i samband med gjennomføring av aktivitetane i verksemda:

- § 7 punkt c: *utvikle og iverksette nødvendige prosedyrer, instruksjer, rutiner eller andre tiltak for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelse av helse- og omsorgslovgivningen, inkludert brudd på krav til faglig forsvarlighet og systematisk arbeid for kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet.*

kommunen skal evaluere verksemda sine aktivitetar :

- § 8 punkt c: *evaluere om iverksatte tiltak ivaretar kravene i helse- og omsorgslovgivningen.*
- § 8 punkt e: *gjennomgå avvik, herunder uønskede hendelser, slik at lignende forhold kan forebygges.*

Barneverntenesta

Kommunen ha internkontroll for å sikre at kommunen utfører oppgåvene etter barnevernlova i samsvar med gjeldande krav, jf. lov om barneverntenester § 2-1 andre ledd. Internkontroll innanfor barnevernet er systematiske tiltak som skal sikre at barneverntenesta sine aktivitetar blir planlagt, organisert, utført og haldne ved like, jf. forskrift om internkontroll i barneverntenesta.

I følge § 4 skal internkontrollen tilpassast barneverntenesta sin storleik, eigenart, aktivitetar og risikoforhold, og ha det omfang som er nødvendig for å etterleve gjeldande krav.

Internkontrollen inneber at kommunen mellom anna skal

- skaffe oversikt over områder i barneverntenesta der det er fare for svikt eller mangel på oppfyllelse av krav etter lov og forskrift, og
- utvikle, sette i verk, kontrollere, evaluere og betre nødvendige prosedyrar, instruksar, rutinar eller andre tiltak for å avdekke, rette opp og førebygge brot på gjeldande krav.

I internkontrollforskrifta § 5 blir det presisert at internkontrollen må kunne dokumenterast i den form og det omfang som er naudsynt på bakgrunn av barneverntenesta sin storleik, aktivitetar og risikoforhold.

Revisjonskriterium – risikovurdering

- *Kommunen skal ha rutinar og malar for risikovurdering. Det bør gå fram kva som skal risikovurderast, kor ofte det skal gjerast og korleis risikovurderinga skal følgjast opp.*
- *Rådmannsnivået bør regelmessig gjere ei skriftleg overordna risikovurdering av kommunen, mellom anna vurdere arbeidet med internkontroll i kommunen.*
- *Risikovurdering skal gjerast systematisk på kvar eining, både i forhold til HMS og for å sikre at tenester leverast i tråd med faglege krav.*

Revisjonskriterium - avvikshandtering

- *Kommunen skal ha rutinar og malar for avvikshandtering. Det bør gå fram kva som reknast som eit avvik, korleis avvik skal meldast og korleis avvik skal følgjast opp.*
- *Rådmann må sikre at leiarar og tilsette har tilstrekkelig kunnskap om korleis avvikssystemet skal nyttast.*
- *Leiarar og tilsette skal melde avvik når dette blir oppdaga.*
- *Handtering av avvik skal nyttast til forbetningsarbeid i kommunen.*

Vedlegg 2: Metode og kvalitetssikring

Den praktiske gjennomføringa

Forvaltningsrevisjonen starta opp med oppstartsbrev 24.04.18 til rådmann. Det blei gjennomført eit innleiande oppstartsmøte der store deler av leiinga deltok.

Gjennomgang av kommunens dokumentasjon av internkontrollen har vore sentralt i informasjonsinnhentinga. Vi har også bedt om å få kopi av registrerte risikovurderingar og avviksmeldingar. For å få kunnskap om korleis praksis er på dei utvalde tenesteområda, har vi intervjuet einingsleiarane på telefon. I nokre tilfelle har det vore oppfølgingsamtalar. For å få svar på tilsette sin tilgang til rutinar og malar, kva slags opplæring dei har fått og kva slags kunnskap dei har, har vi nytta ei elektronisk spørjeundersøking.

Vi har ikkje undersøkt i kva grad dei ulike verksemdene har gjennomført vernerunder.

Spørjeundersøking

Alle tilsette ved dei utvalde tenesteområda fikk tilbod om å svare på spørjeundersøkinga. Ein del av e-postadressene vi fikk frå kommunen var privatadresser. Alle privatadressene høyrde til tilsette i Kviteseid omsorgsteneste eller heimetenesta. Det er disse adressene kommunen nyttar når dei skal kommunisere med dei tilsette. Totalt sende vi ut undersøkinga til 154 tilsette. Av dei blei 15 førespurnader stoppa, enten fordi e-postkontoen ikkje er aktiv eller at e-postadressa var feil skriven. Vi har fått 62 svar, noko som gir 45 % svargiving. Høgast svarprosent har det vore ved barnevern og legekantoret, mens det har vore lågast svarprosent på Kviteseid omsorgssenter. Vi har ikkje grunn til å tru at dei som har svart ikkje er representative for dei einingane dei jobbar ved.

Tabell 3 Tal på svargivarar per eining, N = 62

<i>Kviteseid skule</i>	16
<i>Brunkeberg oppvekstsenter</i>	5
<i>Kviteseid omsorgssenter</i>	12
<i>Heimetenestene</i>	15
<i>Legekantoret</i>	6
<i>Barnevern</i>	8

Påliteleg og relevant

Vi har gjort fleire tiltak for å sikre at informasjon er påliteleg og relevant. All informasjon som blir brukt frå intervju er verifisert av intervjuobjekta.

Vi har undersøkt kommunens arbeid med risikovurdering og avvikshandtering med ulike metodiske verktøy. Dette har gitt oss verdifull kunnskap om kommunens internkontrollarbeid, og vi har fått eit breiare grunnlag til å gjere vurderingar.

Metodetriangulering kan enten føre til ei forsterking av dei funna vi har gjort, eller det kan skape usikkerheit med fleire svar som følgje. I denne rapporten har funna i stor grad forsterka kvarandre og vore med på å auke validiteten på dei funna vi har gjort.

Forvaltningsrevisjon skal gjennomførast på ein måte som sikrar at innhaldet i rapporten er gyldig og påliteleg. Det betyr at innsamling av data skal skje så nøyaktig som mulig og at ein skal kunne få same resultat dersom undersøkinga vert gjort på nytt. Vi har ikkje grunn til å tru at resultatata i rapporten ville vore annleis om informasjonen hadde vore innhenta på nytt, med det atterhaldet at resultatata i rapporten er tidsspesifikke og gir eit augeblikkbilete som kan endrast over tid.

God kommunal revisjonsskikk - kvalitetssikring

Forvaltningsrevisjon skal gjennomførast og rapporterast i samsvar med god kommunal revisjonsskikk og etablerte og anerkjente standardar på området, jf. forskrift om revisjon § 7. Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i samsvar med RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon⁷.

I følgje RSK 001 skal forvaltningsrevisjon kvalitetssikrast, for at undersøkinga og rapporten skal ha naudsynt fagleg og metodisk kvalitet. Vidare skal det sikrast at det er konsistens mellom bestilling, problemstillingar, revisjonskriterium, data, vurderingar og konklusjonar.

Telemark kommunerevisjon IKS har utarbeidd eit system for kvalitetskontroll som er i samsvar med den internasjonale standarden for kvalitetskontroll – *ISQC 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og begrenset revisjon av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester*.

⁷ Gjeldande RSK 001 er fastsett av Norges Kommunerevisorforbund sitt styre med verknad frå 1 februar 2011, og er gjeldande som god kommunal revisjonsskikk. Standarden bygger på norsk regelverk og internasjonale prinsipp og standardar som er fastsett av International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) og Institute of Internal Auditors (IIA).

Internkontroll og avvikshandtering – Kviteseid kommune

Denne forvaltningsrevisjonen er kvalitetssikra i samsvar med krava i RSK 001 og vårt kvalitetskontrollsystem.

Les du dokumentet elektronisk?

For PC, android nettbrett eller Mac

Dette er eit PDF-dokument, som er lagt til rette for Adobe Acrobat Reader. Adobe Acrobat Reader gir påliteleg visning av PDF, og kan lastast ned gratis.

Skal du finne noko raskt?

Du kan sjå innhaldslista til venstre, dersom klikkar på dette ikonet oppe til venstre i skjermen.

Klikk på det kapittelet du vil lese for å komme direkte dit i dokumentet.



Du kan også søke etter ord i teksten. Tast Ctrl+F på PC, eller Cmd+F på Mac. Søkefeltet vil dukke opp, og du kan skrive inn det aktuelle ordet.

Lese på iPad?

På iPad kan du lese dokumentet i iBooks.

Last ned rapporten frå e-posten, og opne den i iBooks.



Importer med iBooks

- Klikk på ikonet
- Dokumentet legges i biblioteket

I iBooks kan du bla gjennom rapporten side for side, eller du kan hoppe til den sida du vil ved å bruke sidevisning. Sidevisning vel du frå toppen av skjermen (feltet til venstre i ikonet). Det er også mogleg å navigere frå innhaldslista – det vel du også frå toppen av skjermen (feltet i midten av ikonet).



[Klikk her for å gå tilbake til framsida](#)

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/02776-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	08.04.2019

Kviteseid kommune sin implementering av GDPR

Forslag frå sekretariatet:

Kontrollutvalet tek saka til vitande.

Bakgrunn for saka:

2018 har Noreg fått ein ny personopplysningslov. Loven består av nasjonale reglar og EUs personvernforordning (GDPR – General Data Protection Regulation). Forordninga er eit sett reglar som gjeld for alle EU/EØS-land (informasjon henta frå datatilsynets nettside) og som skal styrke og harmonisere personvernet ved behandling av personopplysningar i EU.

Personopplysningsloven handlar om behandling – altså innsamling og bruk- av personopplysningar. Reglane gjev verksemdene ein rekke pliktar samtidig som den gjev enkeltpersonar ein rekke rettigheter.

Personopplysningsloven får en rekke konsekvensar for kommunane. Det dreiar seg blant anna om at personvernombod blir obligatorisk for alle offentlege mynde, samt at alle kommunar må ha oversikt over kva personopplysningar dei har.

Saksopplysningar:

Kommunen har et sjølvstendig ansvar for å tilpasse seg reglane i forordninga. Det er difor aktuelt å få et innblikk i kva kommunen har gjennomført eller planlagt for å tilpasse seg nytt regelverk

Rådmann Øystein Tveit møter for å gjøre greie for Kviteseid kommune si handtering av den nye personvernloven.

Datatilsynet har laga mange oversiktar over dei viktigaste endringane som følgjer med det nye regelverk, et av desse oversiktane ligg ved saka.

Vedlegg:

- Datatilsynets 10 punkter

Nye personvernregler fra 2018. Hva betyr det for din virksomhet?

Hva blir nytt?

- 1**

Alle norske virksomheter får nye plikter
Alle virksomheter må sette seg inn i den nye lovgivningen og finne ut hvilke nye plikter som gjelder dem. Ledelsen må sørge for å få på plass rutiner for å overholde de nye pliktene. Alle ansatte må følge de nye rutinene når reglene trer i kraft.
- 2**

Alle skal ha en forståelig personvern-erklæring
Informasjon om hvordan din virksomhet behandler personopplysninger skal være lett tilgjengelig og skrevet på en forståelig måte. Det nye lovverket stiller strengere krav til informasjonens form og innhold enn dagens lovgivning. All informasjon som gis til barn, skal tilpasses barnas forståelsesnivå.
- 3**

Alle skal vurdere risiko og personvernkonsekvenser
Dersom et tiltak utgjør en stor risiko for personvernet, må virksomheten også utrede hvilke personvernkonsekvenser det kan ha. Hvis utredningen viser at risikoen er stor og dere selv ikke kan redusere den, skal Datatilsynet involveres i forhåndsdrøftelser.
- 4**

Alle skal bygge personvern inn i nye løsninger
De nye reglene stiller krav til at nye tiltak og systemer skal utarbeides på en mest mulig personvernvennlig måte. Dette kalles innebygd personvern. Den mest personvernvennlige innstillingen skal være standard i alle systemer.
- 5**

Mange virksomheter må opprette personvernombud
Alle offentlige og mange private virksomheter skal opprette personvernombud. Et personvernombud er virksomhetens personvernekspert, og et bindeledd mellom ledelsen, de registrerte og Datatilsynet. Ombudet kan være en ansatt eller en profesjonell tredjepart.
- 6**

Reglene gjelder også virksomheter utenfor Europa
Virksomheter som holder til utenfor

Europa må også følge forordningen, dersom de tilbyr varer eller tjenester til borgere i et EU- eller EØS-land. Dette gjelder også om de ikke direkte tilbyr tjenester, men kartlegger adferden til europeiske borgere på nett. De som er etablert i flere land i Europa, skal bare trenge å snakke med personvernmyndighetene i det landet der de har sitt europeiske hovedkvarter.

- 7**

Alle databehandlere får nye plikter
Databehandlere er virksomheter som behandler personopplysninger på oppdrag fra den ansvarlige virksomheten. Ofte er det snakk om leverandører av IT-tjenester. De nye reglene pålegger databehandlere å ha rutiner for innsamling og bruk av personopplysninger. Databehandlere skal også si ifra til oppdragsgiveren sin hvis de får instruksjoner som er i strid med loven. Oppdragsgiver skal også godkjenne databehandlers underleverandører. Databehandlere kan også bli holdt økonomisk ansvarlig sammen med oppdragsgiver.

- 8**

Alle bør samarbeide i egne nettverk og følge bransjenormer
De nye reglene oppmuntrer til sektorvis utforming av retningslinjer og bransjenormer. Om dere følger bransjenormer, vil dere ha de viktigste rutinene på plass. Datatilsynet skal godkjenne bransjenormene.

- 9**

Alle får nye krav til avvikshåndtering
Reglene for håndtering av sikkerhetsbrudd blir strengere. Forordningen stiller krav til når det skal varsles, hva varselet skal inneholde og hvem som skal varsles. Kort sagt skal man si fra raskere og oftere enn man gjør i dag.

- 10**

Alle må kunne oppfylle borgernes nye rettigheter
Den enkeltes rett til å kreve at hans eller hennes personopplysninger slettes blir styrket. Dette kalles «retten til å bli glemt». Norske og europeiske borgere vil blant annet kunne kreve å ta med seg personopplysningene sine fra en leverandør til en annen i et vanlig brukt filformat. Dette kalles «dataportabilitet». De kan også motsette seg profilering. Alle henvendelser fra borgere skal besvares innen en måned.

Hva bør dere gjøre nå?

- 1**

Ha oversikt over hvilke personopplysninger dere behandler
Alle virksomheter som samler inn eller bruker personopplysninger skal ha oversikt over hvilke personopplysninger det er snakk om, hvor de kommer fra og hva som er det rettslige grunnlaget for behandlingen. Sørg for å ha en slik oversikt. Det er et krav som gjelder også etter dagens lov.
- 2**

Sørg for å oppfylle dagens lovkrav
Overgangen til de nye reglene blir lettere om dere etterlever kravene i personopplysningsloven, som gjelder i Norge i dag. Har dere gode rutiner for internkontroll som fungerer etter hensikten og er kjent i organisasjonen, er det lettere å få oversikt over hva dere må endre.
- 3**

Sett dere inn i det nye regelverket
Dere finner forordningsteksten på Datatilsynets nettsider. Der fyller vi også på med artikler om de nye reglene etter hvert som vi utarbeider dem.
- 4**

Lag rutiner for å følge de nye reglene
Gå gjennom rutinene dere har for behandling av personopplysninger. Oppdater dem etter nytt regelverk der det trengs. Dokumenter de nye rutinene, og legg en plan for nødvendige endringer. Er systemene deres laget for å ivareta kravet til innebygd personvern, dataportabilitet og personvern som standardinnstilling? Klarer dere å fange opp og besvare henvendelser fra borgerne innen én måned? Endringer i systemer og rutiner tar tid. Begynn allerede nå!

datatilsynet.no/forordning

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/03166-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang Møtedato
Kviteseid kontrollutval 08.04.2019

Kommunal registrering av psykisk utviklingshemma og grunnlag for kompensasjon frå staten - Kviteseid kommune

Forslag frå sekretariatet:

Saka vert lagt fram utan forslag til vedtak.

Bakgrunn for saka:

Helt sidan media (ref. VG 14.10.18) i starten av oktober avslørte at tre brør utan å vite om det var registrert som psykisk utviklingshemma av Tolga kommune, har det vært søkelys på korleis systemet med registrering av psykisk utviklingshemma fungerer. Og fleire har spurt seg: Har dette skjedd i andre kommunar også? I tillegg har det kome fram at nokon kommunar har kjøpt bistand frå konsulentar i arbeidet med å registrere psykisk utviklingshemma i kommunen.

Kontrollutvalet har bede sekretariatet legge opp ei sak med bakgrunn i «Tolgasaka» ei sak som belyser status for Kviteseid kommune (Kommunenes registrering av psykisk utviklingshemma og grunnlag for kompensasjon frå staten).

Saksopplysningar:

Som følge av Tolga-saka har fleire kontroll- og tilsynsaktørar kome på banen, og regjeringa har bede om ein total gjennomgang av alle delar av den såkalla Tolga-saka. Kommunal- og moderniseringsdepartementet

(KMD) har fått ei utgreiing frå Fylkesmannen i Hedmark, kor dei har anbefalt ein ugilda gjennomgang av saka. Det har resultert i at det er dei etablera tilsynsmyndene som nå skal gå gjennom saka. Det betyr at Helsetilsynet, Statens sivilrettsforvaltning og Fylkesmannen i Hordaland går gjennom de ulike delane av saka. Fylkesmannen i Hordaland har i denne samanheng fått i oppgåve å koordinere ein total gjennomgang og vurdering av saksbehandlinga i saka. Fylkesmannen i Hedmark skal gjennomføre ein lovlegheitskontroll av Tolga kommune si avgjerd. Helsedirektoratet skal på si side gjennomgå rapporteringsrutinane for registreringa.

Fylkesmannen skal i tillegg gjennomføre stikkprøvar i andre kommunar. KS-leder Gunn Marit Helgesen har i denne samanheng uttala til Kommunal Rapport 22.10.18 at KS har gjennomført stikkprøvar i kommunar som har hatt stor auke i tal på psykisk utviklingshemma. Det ser ut til å være naturlege forklaringar på dei aukingane. Ut frå det dei veit i dag er det difor ikkje grunn til å tro at detta er eit omfattande problem.

Tal på personar med psykisk utviklingshemming som er 16 år eller eldre er eit kriterium som inngår i inntektssystemet, som avgjer kva den einskilde kommune får i rammetilskott frå staten. Kommunane rapporterer sjølv via Altinn, tal på personar til helsedirektoratet, som utfører innsamlinga på vegne av KMD.

Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) har vært i møte med kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland, der dei la fram deira syn på korleis systemet fungerer. Hovedkonklusjonen til NKRF er at systemet ikkje er komplisera, og at det ikkje er vanskeleg å gjere detta på riktig måte. Likevel vil NKRF sjå på opplegget og kome med innspel til forbetringar i det arbeidet som vert gjort nå.

Eit av spørsmåla som har dukka opp med Tolga-saka er revisors ansvar, og det igjen er relevant for kontrollutvalet å kjenne til med tanke på påseansvaret kontrollutvalet har ovanfor revisor ref. Kontrollutvalsforskriften § 4. Revisors ansvar avgrensast til å sjekke at kriteria frå Helsedirektoratets rundskriv (Rundskriv IS-3/2018) er fulgt opp. Det er kommunen som har det øvste ansvaret for at dei registreringane som sendast inn til Helsedirektoratet er korrekte, og at ingen blir registrert som psykisk utviklingshemma utan å ha fått ei diagnose av kvalifisert personell. I sitt attestasjonsarbeid ser revisor til at dei registreringane kommunen har gjort, er i høve til kriterier fastsatt i rundskriv frå Helsedirektoratet. Eit av desse kriteria er at det skal ligge føre ei diagnose. Men revisorane er ikkje legar, og dei kan ikkje – og skal ikkje – gå inn i sjølve diagnosen og vurdere den. Det er helsevesenet sitt ansvar.

Rundskriv IS-3/2018 har satt fylgjande kriterier for utrekning av rammetildeling i inntektssystemet mht. personer med psykisk utviklingshemming:

1. a) *har diagnostisert psykisk utviklingshemming eller Downs syndrom, eller*
 - b) *har ein diagnostisert sjeldan tilstand/kromosomlidelse som medfører psykisk utviklingshemming (dei vanlegaste er Retts syndrom, Angelmans syndrom, Cri du Chat syndrom og Cornelia de Langes syndrom), eller*
 - c) *har skriftleg stadfesting frå lege eller psykolog på at tilstanden til vedkommande oppfyller diagnosekriteriene for psykisk utviklingshemming, slik desse går fram av diagnosekode F70-F79 i ICD-10 og diagnosekode P85 i IPCP-2*
2. *er fylt 16 år pr. 1.1.2018*
3. *pr. 1.1.2018 har vedtak om tenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 6, herunder BPA etter § 3-8, eller får omsorg av ein person som er tildelt avlastning eller omsorgstønad for dette etter helse- og omsorgstenestelova § 3-6 nr. 2 eller 3*

Unntak:

Kommunen skal ikkje registrere personar som:

- a. *bur i ein av Landsbystiftelsen sine bukollektiv eller landsbyar*
- b. *personar som det vert gitt vertskommunetilskot for; sjå oversikt over kommunar som får vertskommunetilskot i vedlegg nr. 1»*

Kommunane registrerer sjølv talet i Altinn. Når det gjelder kontroll står det fylgjande:

«Kontroll av registrering

Kommunen har sjølv ansvaret for at registreringa er korrekt. Kommunens revisor skal kontrollere at registreringa er gjort slik det står i rundskrivet. Revisor og rådmann signerer på skjemaet vedlegg 2 til rundskrivet. Skjemaet skal oppbevarast i kommunen for evt. seinare kontroll.»

For å sikre at kommunen etterkommer dei føringar som vert gjeve i Rundskriv IS-3/2018 og følg kriteria for utrekning av rammetildeling i inntektssystemet mht. personar med psykisk utviklingshemming, har kontrollutvalet bede rådmann møte for å gjere greie for saka.

Kontrollutvalet ber om at fylgjande punkt vert gjort greie for:

- Status for Kviteseid kommune – Kor mange med diagnose psykisk utviklingshemming er registret i 2017? er det stor auke frå tidlegare år?
- Kva kvalitetssikrings- og godkjenningsrutinar ligger til grunn for utbetalingsanmodninga til Helsedirektoratet; som godkjennast av rådmann og revisor?
- Har kommunen kontrollrutinar for å sikre seg at dei har korrekte vedtak – i så fall kva rutinar/vedtak?
- Kjenner rådmann til konkrete brott på regelverket og/eller god forvaltningspraksis?
- Har kommunen kjøpt bistand frå konsulent i arbeidet med å registrere psykisk utviklingshemma?
- Kor mange har samtykka til å ha verje,?
- kor mange har fått verje utan slikt samtykke og på kva grunnlag?

Rådmann Øystein Tveit møter for å orientere i saka.

Oppdragsrevisor Hilde Vatnar orienterar om revisjonen si rolle i saka.

Vurdering frå sekretariatet:

Etter sekretariatets vurdering ivaretar kontrollutvalet sin kontrolloppgåve ved å rette fokus på kommunen si registrering av psykisk utviklingshemma og grunnlag for kompensasjon frå staten, og ved å stille spørsmål til kva kvalitetssikrings- og godkjenningsrutinar som ligger til grunn for utbetalingsanmodninga til Helsedirektoratet (som godkjennast av rådmann og revisor).

Sekretariatet legg fram saka utan forslag til vedtak, da administrasjonen vil orientere i møtet.

Vedlegg:

- Rundskriv IS-3/2018

Til landets kommuner

Rundskriv IS-3/2018

Kriteriedata for inntektssystemet 2019

Registrering av tal på personar med psykisk utviklingshemming i kommunane

Dette rundskrivet erstattar rundskriv IS-3/2017.

Tal på registrerte personar med psykisk utviklingshemming pr. 1.1.2018 er med og dannar grunnlag for utrekning av rammetildelinga i inntektssystemet for 2019. Som grunnlag for kriteriedata for inntektssystemet 2018, skal alle kommunane sende inn tal pr. 1.1.2018.

Det vi ber kommunane å registrere og sende oss, er antall personar som:

1. a) har diagnostisert psykisk utviklingshemming eller Downs syndrom, *eller*
b) har ein diagnostisert sjeldan tilstand/kromosomlidelse som medfører psykisk utviklingshemming (dei vanlegaste er Retts syndrom, Angelmans syndrom, Cri du Chat syndrom og Cornelia de Langes syndrom), *eller*
c) har skriftleg stadfesting frå lege eller psykolog på at tilstanden til vedkommande oppfyller diagnosekriteriene for psykisk utviklingshemming, slik desse går fram av diagnosekode F70-F79 i ICD-10 og diagnosekode P85 i IPCP-2
2. er fylt 16 år pr. 1.1.2018
3. pr. 1.1.2018 har vedtak om tenester etter helse- og omsorgstenestelova § 3-2 første ledd nr. 6, herunder BPA etter § 3-8, eller får omsorg av ein person som er tildelt avlastning eller omsorgstønad for dette etter helse- og omsorgstenestelova § 3-6 nr. 2 eller 3

Unntak

Kommunen skal ikkje registrere personar som:

- a. bur i ein av Landsbystiftelsen sine bukollektiv eller landsbyar
- b. personar som det vert gitt vertskommunetilskot for; sjå oversikt over kommunar som får vertskommunetilskot i vedlegg nr. 1

Nærare om registreringa

Den kommunen der personen bur og får tenester (heimkommunen), og som pr. 1.1.2018 har det økonomiske ansvaret for tenestene til personen, skal registrere personen. Også der heimkommunen kjøper tenester til vedkommande i ein annan kommune eller frå private aktørar, skal heimkommunen registrere personen.

Dersom ein person oppheld seg og får tenester i to ulike kommunar, og begge kommunane pr. 1.1.2018 har fatta vedtak om tenester til personen, skal det føreligge ein avtale mellom kommunane om kva for ein kommune som registrerer personen.

Registreringa skjer i Altinn-skjemaet «Registrering av tall på personer med psykisk utviklingshemning». Kommunen (den personen som har fullmakt) fyller ut skjemaet, signerer og sender det inn til Helsedirektoratet gjennom Altinn.

Kontroll av registrering

Kommunen har sjølv ansvaret for at registreringa er korrekt. Kommunens revisor skal kontrollere at registreringa er gjort slik det står i rundskrivet. Revisor og rådmann signerer på skjemaet vedlegg 2 til rundskrivet. Skjemaet skal oppbevarast i kommunen for evt. seinare kontroll.

Tidsfrist

Frist for registrering og innsending i Altinn er 15. april 2018.

Spørsmål

Kontaktperson for spørsmål er Elin S. Kitmitto, tlf. 24 16 32 40, epost esk@helsedir.no

KOPI:

Den norske Revisorforening, post@revisorforeningen.no

Norges Kommunerevisorforbund, post@nkrf.no

Helse- og omsorgsdepartementet, postmottak@hod.dep.no

Kommunal- og moderniseringsdepartementet, postmottak@kmd.dep.no

Landets fylkesmenn

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/03904-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	08.04.2019

Årsrekneskap og årsmelding 2018 for Kviteseid kommune - Uttale frå kontrollutvalet

Forslag frå sekretariatet:

Kontrollutvalet si uttale til Kviteseid kommune sitt årsrekneskap for 2018: Kontrollutvalet har handsama årsrekneskapen for 2018. Saman med årsrekneskapen følgde rådmannen si årsmelding. Telemark kommunerevisjon IKS har avlagt revisjonsmelding for rekneskapsåret 2018.

Årsrekneskapen viser kr. 161 816 709 til fordeling drift. Driftsrekneskapen viser et netto driftsresultat er på kr 7 031 432 og eit mindreforbruk på kr 342 571.

Investeringsrekneskapen er avslutta i balanse.

Kontrollutvalet meiner at presentasjonen av årsrekneskapen med tilhøyrande spesifikasjonar og noter tilfredsstillar brukaren sitt informasjonsbehov og gjev eit riktig inntrykk av dei forhold som årsrapporten til rådmannen omhandlar.

Kontrollutvalet meiner mindreforbruket må disponerast i kommunen sitt komande årsbudsjett og har elles ingen merknadar til årsrekneskapen for Kviteseid kommune for 2018 og sluttar seg til revisor si melding datert 26.03.2019.

Uttalen sendas kommunestyret med kopi til formannskapet

Bakgrunn for saka:

Etter Forskrift om kontrollutval § 7 skal kontrollutvalet gje ei uttale til kommunens årsrekneskap til kommunestyret før det vert vedteke. I følge Forskrift om årsrekneskap og årsmelding §10 skal kommunen si årsmelding leggjast fram for kontrollutvalet før utvalet gjev si uttale. Kopi av denne uttala skal sendast formannskapet før dei gjev innstilling om årsrekneskapen til kommunestyret.

Saksopplysningar:

Årsrekneskapen er avlagt 14.02. 2019. Årsmeldinga er avlagt 15.03.2019. Fristen for å leggje rekneskap er 15.02. Telemark kommunerevisjon IKS har lagt fram revisormelding datert 26.03.2019 og er ei så kalla normalmelding. Revisor har ikkje avdekkja vesentlege feil eller manglar med omsyn til registrering og dokumentasjon av rekneskapsopplysningar. I tillegg har kontrollutvalet mottatt rapport om årsrekneskapen. Denne rapporten er utarbeidd for å forklare revisor sin revisjon av årsrekneskapen betre enn det som kjem fram av revisormeldinga. Desse dokumenta dannar grunnlaget for kontrollutvalet si uttale.

Rådmann Øystein Tveit legg fram Årsrekneskap og Årsmelding 2018.

Oppdragsrevisor Hilde Vatnar legg fram «rapport om revisjon av rekneskapet for Kviteseid kommune 2018

Vurdering frå sekretariatet:

Sekretariatet meiner det framlagte rekneskap, notane og årsmeldinga gjev eit tilfredsstillande bilete av den økonomiske situasjonen og rår til å gje ei uttale slik det kjem fram av forslag til vedtak.

Vedlegg:

-Årsrekneskap 2018

-Årsmelding 2018 - Kviteseid kommune

-Rapport om revisjon av rekneskapet 2018

-Revisjonsberetning 2018



Kviteseid Kommune

Årsrekneskap 2018

Versjon 1.1 15.02.2019 revidert

KVITSEID KOMMUNE

Oversikt

	Side
REKNESKAPSSKJEMA 1A DRIFTSREKNESKAP 2018	1
REKNESKAPSSKJEMA 1B DRIFTSREKNESKAP 2018	2
SKJEMA 2 A INVESTERINGSREKNESKAPET 2018	3
Skjema 2 B INVESTERINGSREKNESKAPET 2018	4
ØKONOMISK OVERSYN DRIFTSREKNESKAP 2018	5
ØKONOMISK OVERSYN INVESTERINGSREKNESKAP 2018	6
HOVUDOVERSYN BALANSEREKNESKAPET 2018	7
KAPITALKONTO	8
Innleiande note	9
Note nr. 1: Endring i arbeidskapital	10
Note nr. 2: KLP pensjon	11
Note nr. 2: SPK pensjon	12
Note nr. 3 og 4: Sjølvkosttenester og sjølvkostfond	13
Note nr 3 og 4: Sjølvkost del 2	14
Note nr. 5: Oversyn garantiansvar	15
Note nr. 6: Krav. Langsiktig og kortsiktig gjeld til interkommunale foretak	15
Note nr. 7: Spesifikasjon av aksjer og andelar	16
Note nr 8: Fond	17
Note nr 8: Spesifikasjon fritt næringsfond	18
Note nr 8: Spesifikasjon bunde næringsfond	19
Note nr. 9: Investeringsprosjekt som ikkje er avslutta	20
Note nr. 10: Gjeldsforpliktingar - type gjeld og fordeling mellom långjevare	21
Note nr. 11: Oversyn minsteavdrag gjeld	21
Note nr. 12: Ytingar til leiande personer og revisor	21
Note nr. 13: Interkommunalt samarbeid	22
Note nr 14: Anleggsmidlar	23
Note nr 15: Strykingar	23

KVITSEID KOMMUNE

REKNESKAPSSKJEMA 1A DRIFTSREKNESKAP 2018

Konto	Konto(T)	Rekneskap 2018	Revidert budsjett 2018	Ophavelæg budsjett 2018	Rekneskap 2017
LN01	Skatt på inntekt og formue	-63 971 149	-62 200 000	-62 200 000	-59 445 614
LN02	Ordinært rammetilskot	-92 237 259	-92 988 442	-92 826 000	-93 932 523
	Opplysningsline "Frie inntekter i statsbudsjetterterminologi" (LN1 + LN2)	-156 208 408	-155 188 442	-155 026 000	-153 378 136
LN03	Skatt på egedom	-3 087 713	-3 078 754	-2 858 754	-3 004 996
LN04	Andre direkte eller indirekte skattar	-1 480 134	-1 404 000	-1 404 000	-1 403 929
LN05	Andre generelle statstilskot	-5 570 302	-5 451 100	-3 730 100	-6 042 975
LN06	Sum frie disponible inntekter	-166 346 557	-165 122 296	-163 018 854	-163 830 036
LN07	Renteinntekter og utbytte	-5 564 945	-5 524 000	-4 149 000	-4 131 205
LN08	Renteutgifter, provisjonar og andre finansutgifter	2 621 335	3 041 947	3 041 947	2 377 808
LN09	Avdrag på lån (gjeldande lån) (note nr.11)	4 872 980	4 822 704	4 822 704	4 307 980
LN10	Netto finansinntekter/-utgifter	1 929 369	2 340 651	3 715 651	2 554 583
LN11	Til dekking av tidlegare års rekneskapsmessige meirforbruk	0	0	0	0
LN12	Til ubundne avsetningar (note nr. 8)	1 947 091	1 947 091	0	5 928 767
LN13	Til bundne avsetningar (note nr. 8)	1 792 154	1 435 000	1 494 000	1 553 929
LN14	Bruk av tidlegare års rekneskapsmessige mindreforbruk	-300 831	-300 831	0	-3 666 542
LN15	Bruk av ubundne avsetningar (note nr. 8)	0	0	0	-696 008
LN16	Bruk av bundne avsetningar	-1 584 778	-1 430 000	-1 380 000	-1 163 017
LN17	Netto avsetningar (note nr. 8)	1 853 637	1 651 260	114 000	1 957 129
LN18	Overført til investeringsrekneskapet	746 842	746 500	680 000	981 105
LN19	Til fordeling drift (= dette kan vi nytte i drift)	-161 816 709	-160 383 885	-158 509 203	-158 337 119
LN20	Sum fordelt til drift (=dette kostar drifta)	161 474 138	160 383 885	158 509 203	158 036 288
LN21	Meirforbruk/mindreforbruk (+ er meirforbruk, dvs "underskot")	-342 571	0	0	-300 831

KVITSEID KOMMUNE

REKNESKAPSSKJEMA 1B DRIFTSREKNESKAP 2018

Fordeling av driftsutgifter (1 000 kr)	Rekneskap 2018	Revidert budsjett 2018	Opphavelig budsjett 2018	Rekneskap 2017	Avvik rekneskap mot budsjett
Fordeling av driftsutgifter fra 1A	-161 817	-160 384	-158 509	-158 337	
Motpost avskrivningar	-10 158	-10 158	-9 273	-9 208	0
Politisk verksemd:					
Netto ramme	2 507	2 612	4 387	2 674	-104
Rådmannen: (Budsjettansvarleg Øystein Tveit)					
Netto ramme	6 723	6 586	7 132	5 769	138
Fellestene: (Budsjettansvarleg Lothar Edø)					
Netto ramme	6 603	6 258	6 140	10 061	345
NAV: (Budsjettansvarleg Bjørn Johansson)					
Netto ramme	3 785	3 485	3 482	3 699	300
Barnevern: (Budsjettansvarleg Gunn Annie Hellestad)					
Netto ramme	4 578	4 350	3 830	5 308	228
Administrasjon Helse og omsorg: (Budsjettansvarleg Olav Kaasa)					
Netto ramme	3 016	2 890	2 854	2 385	126
Kviteeid omsorgssenter (KOS): (Budsjettansvarleg Une Marit Tangen)					
Netto ramme	21 283	20 716	21 697	19 784	566
Heimetenestene: (Budsjettansvarleg Elisabeth Riis)					
Netto ramme	16 427	16 533	16 546	15 436	-106
Kjøkken: (Budsjettansvarleg Kristian Versto)					
Netto ramme	362	359	329	628	4
Funksjonshemma: (Budsjettansvarleg Pauline Nordbø)					
Netto ramme	19 344	19 456	18 839	18 183	-112
Helse: (Budsjettansvarleg Hanne Norgaard)					
Netto ramme	13 486	13 908	13 493	13 186	-422
Annan undervisning: (Budsjettansvarleg Ingunn Haugland)					
Netto ramme	6 951	6 689	6 409	5 282	262
Kviteeid skule: (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	21 106	21 654	21 120	20 817	-548
Straumsnes oppvekstsenter, Vrådal: (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	3 581	4 025	3 985	3 867	-444
Kviteeid barnehage: (Budsjettansvarleg Eva Lundeberg)					
Netto ramme	6 533	6 850	6 773	5 727	-317
Brunkeberg oppvekstsenter: (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	6 872	6 554	6 473	6 216	318
Samfunnsutvikling og teknisk drift: (Budsjettansvarleg Kjetil Sundsdal)					
Netto ramme	28 936	28 362	25 847	28 579	573
VAR: (Budsjettansvarleg Kjetil Sundsdal)					
Netto ramme	-462	-744	-1 551	-355	282
SUM UTGIFTER I DRIFT	263 047	248 764	241 604	249 356	14 283
SUM INNTEKTER I DRIFT	-105 661	-87 509	-82 799	-91 960	-18 152
SUM NETTO UTGIFTER I DRIFT	157 386	161 255	158 805	157 396	-3 869
Avskrivningar	10 158	10 158	9 273	9 208	0
Fonds (+ er avsetnad/ - er bruk)	4 088	-870	-294	640	4 958
Netto ramme	171 632	170 543	167 784	167 244	1 089
SEKTORFORDELTE NETTO RAMME:					
SEKTOROVERGRIPANDE	24 197	23 291	24 971	27 510	906
SEKTOR HELSE OG OMSORG	73 918	73 862	73 758	69 602	56
SEKTOR SKULE OG BARNEHAGE	45 043	45 772	44 761	41 909	-729
SEKTOR SERVICE OG UTVIKLING	28 474	27 618	24 296	28 224	855
NETTO RAMME	171 632	170 543	167 785	167 244	1 089

KVITSEID KOMMUNE

SKJEMA 2 A INVESTERINGSREKNESKAPET 2018

Konto	Konto(T)	Rekneskap 2018	Revidert budsjett 2018	Opphavelg budsjett 2018	Rekneskap 2017
LN01	Investeringer i anleggsmidler (note nr 13)	15 970 449	16 555 000	29 290 000	34 768 665
LN02	Utlån og forskotteringar	900 000	1 900 000	750 000	0
LN03a	Kjøp av aksjer	746 900	747 000	680 000	681 105
LN03	Avdrag på lån	1 360 454	900 000	400 000	398 105
LN04	Dekning av tidligare års meirforbruk				263 571
LN04	Avsetningar (note nr 8)				381 621
LN05	Årets finansieringsbehov	18 977 803	20 102 000	31 120 000	36 493 067
LN07	Bruk av lånemidler	-13 278 929	-16 374 000	-25 300 000	-17 958 759
LN08	Inntektar frå sal av anleggsmidler	0		-600 000	-1 031 720
LN09	Tilskot til investeringar	0			-10 824 000
LN09a	Kompensasjon for merverdiavgift	-1 950 364	-1 925 000	-3 890 000	-4 767 757
LN10	Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-941 370	-500 000	-400 000	-779 726
LN12	Sum ekstern finansiering	-16 170 663	-18 799 000	-30 190 000	-35 361 962
LN13	Overført frå driftsrekneskapet	-746 842	-747 000	-680 000	-981 105
LN13a	Bruk av unyttta lånemidler frå tidl. år	-1 041 214			0
LN14	Bruk av avsetningar (note nr. 8)	-1 019 084	-556 000	-250 000	-150 000
LN15	Sum finansiering	-18 977 803	-20 102 000	-31 120 000	-36 493 067
LN16	Udekka/udisponert	0	0	0	

SKJEMA 2 B INVESTERINGSREKNESKAPET 2018

Note nr. 9

Prosj nr	TABELL 2b INVESTERINGAR (i 1 000 kr)	Rekneskap 2018	rev. Budsjett 2018	opph. Budsjett 2018	Rekn. 2017
	A UTGIFTER				
303	8 omsorgsbustader	0	0	0	21 340
516	Fast dekke kommunale vegar	3 020	2 500	2 500	0
578	Omlegging Vårstaulvegen		0	0	856
557	Skilting kommunale vegar		0	450	0
559	Asfaltering Midtsundåsen				491
570	Kv skule opprusting	3 459	3 500	16 000	401
573	IKT	1 037	1 701	500	449
577	Ladestasjon			0	551
163	Bidrag til investeringar Kyrkja etter inv. Plan	640	640	640	430
121	Agresso oppdatering til Milestone, inkl nye servere Vinje			0	117
574	Midtsundtoppen ombygging	1 691	1 300	0	145
993	Saneringsplan, Vrådal	2 774	2 600	2 600	9 433
576	Polymerblandingsmaskin -reanseanlegg Kviteseid				556
580	Bustad til flyktningar (jmf. k.st. sak 45/17)	1 589	1 589		
581	Tilrettelegging nye bustadområder	894	1 500	1 500	
583	Utleigebustadar Husstøyl	126	200	4 700	
584	Overvåking vann og avløp (250vann/150avløp)	95	400	400	
585	Nytt kjøle-/fryseanlegg KOS (f.sak 34/18)	595	625		
587	Tettstadprisen	50			
	SUM INVESTERINGSPLAN	15 970	16 555	29 290	34 769
110	Eigenkapitalinnskott i KLP	713	713	680	681
	Utlån av startlån	900	1 900	750	0
	Dekning av tidligare års underskot		0	0	264
112	Kjøp av aksjar	34	34	0	0
	Avsetning til kapitalfond (Evt unyttta lånemidlar)				382
	Avdrag på startlån	1 360	900	400	398
	B SUM FINANSINVESTERINGAR	3 007	3 547	1 830	1 725
	C SUM FINANSIERINGSBEHOV (A+B)	18 977	20 102	31 120	36 494
	Tabell 2B				
	FINANSIERING:				
	Lån	-12 379	-14 474	-24 550	-17 959
	Bruk av startlån frå Husbanken	-900	-1 900	-750	0
	Sal av driftssmidlar		0	0	0
	Sal av tomter		0	-600	-1 022
	Tilskott omsorgsbustader		0	0	-10 624
	Tilskott Midtsundtoppen		0	0	0
	Tilskott ladestasjon		0	0	-200
	Sal av aksjar		0	0	-10
	Motteke avdrag på startlån	-941	-500	-400	-780
	D1. SUM EKSTERN FINANSIERING	-14 220	-16 874	-26 300	-30 595
	Momskompensasjon	-1 950	-1 925	-3 890	-4 768
	Overført frå drift	-747	-747	-680	-981
	Dekning av tidligare års meirforbruk stryka			0	0
	Bruk av unyttta lånemidlar tidligare år	-1 041	0	0	0
	<u>Bruk av bunde næringsfond</u>				
	- Tursti/Kviteseid i framtida		0	0	0
	- Skilting kommunale vegar		0	-250	0
	- ladestasjon		0	0	-150
	Bruk av andre bundne fond	-550	-156	0	
	Bruk av investeringsfond	-469	-400		
	D2 SUM BRUK AV AVSETNINGAR	-4 757	-3 228	-4 820	-5 899
	SUM FINANSIERING	-18 977	-20 102	-31 120	-36 494
	NETTO (+ tal er UNDERSKOT)	0	0	0	0

KVITSEID KOMMUNE

ØKONOMISK OVERSYN DRIFTSREKNESKAP 2018

Konto	Konto(T)	Regnskap 2018	Revidert budsjett 2018	Opphavelg budsjett 2018	Regnskap 2017
LN03	Brukarbetalingar	-12 460 716	-12 064 107	-11 964 107	-12 478 232
LN04	Andre sal- og leieinntekter	-27 215 015	-26 414 600	-25 714 600	-24 899 915
LN05	Overføringar med krav til motytelser	-59 529 298	-42 925 955	-39 400 455	-48 755 150
LN06	Rammetilskudd frå staten	-92 237 259	-92 988 442	-92 826 000	-93 932 523
LN07	Andre statlige overføringar	-6 221 049	-6 101 100	-3 930 100	-6 042 975
LN08	Andre overføringar	-3 114 750	-2 884 356	-2 950 038	-3 767 995
LN09	Skatt på inntekt og formue	-63 971 149	-62 200 000	-62 200 000	-59 445 614
LN10	Eiendomsskatt	-3 087 713	-3 078 754	-2 858 754	-3 004 996
LN11	Andre direkte og indirekte skatter	-1 480 134	-1 404 000	-1 404 000	-1 403 929
LN12	Sum driftsinntekter	-269 317 084	-250 061 314	-243 248 054	-253 731 329
LN14	Lønsutgifter	136 786 366	130 307 164	131 568 576	132 436 572
LN15	Sosiale utgifter	30 846 118	30 071 702	31 118 703	30 627 690
LN16	Kjøp som inngår i kommunal prod.	41 461 830	38 645 652	36 413 928	41 018 967
LN17	Kjøp som erstatter egen prod.	34 482 736	32 066 241	25 732 500	27 186 392
LN18	Overføringar	19 249 202	17 573 190	16 670 130	17 782 026
LN19	Avskrivningar	10 158 176	10 158 175	9 272 755	9 207 756
LN20	Fordelte utgifter	-2 469 800	-2 469 800	-2 469 800	-1 951 142
LN21	Sum driftsutgifter	270 514 629	256 352 324	248 306 792	256 308 261
LN23	Brutto driftsresultat	1 197 545	6 291 010	5 058 738	2 576 931
LN25	Renteinntekter, utbytte og eieruttak	-5 564 945	-5 524 000	-4 149 000	-4 131 205
LN26	Mottatte avdrag på lån	-220 698	-100 000	-100 000	-107 559
LN27	Sum eksterne finansinntekter	-5 785 644	-5 624 000	-4 249 000	-4 238 764
LN29	Renteutgifter, provisjon og andre finansutgifter	2 621 335	3 041 947	3 041 947	2 377 908
LN30	Avdragsutgifter	4 872 980	4 822 704	4 822 704	4 307 980
LN31	Utlån	220 754	100 000	100 000	304 586
LN32	Sum eksterne finansutgifter	7 715 068	7 964 651	7 964 651	6 990 474
LN34	Resultat eksterne finansieringstransaksjoner	1 929 424	2 340 651	3 715 651	2 751 711
LN35	Motpost avskrivningar	-10 158 176	-10 158 175	-9 272 755	-9 207 756
LN36	Nettodriftsresultat	-7 031 206	-1 526 514	-498 366	-3 879 114
LN38	Bruk av tidl. års regnskapsm. mindre forbruk	-300 831	-300 831	0	-3 666 542
LN39	Bruk av disposisjonsfond (note nr. 8)	-1 644 060	-1 644 060	-1 015 000	-1 704 008
LN40	Bruk av bundne fond (note nr. 8)	-2 187 542	-2 029 373	-1 986 672	-2 665 393
LN41	Bruk av likviditetsreserve	0	0	0	0
LN42	Sum bruk av avsetninger	-4 132 432	-3 974 264	-3 001 672	-8 035 944
LN44	Overført til investeringsregnskapet	746 842	746 500	680 000	981 105
LN46	Avsetningar disposisjonsfond (note nr. 8)	3 184 922	3 184 922	987 000	6 956 049
LN47	Avsetningar til bundne fond (note nr. 8)	6 889 304	1 569 356	1 833 038	3 677 073
LN49	Sum avsetningar	10 821 068	5 500 778	3 500 038	11 614 227
LN51	Reknskapsmessig meirforbruk (+)/mindreforbruk(-)	-342 571	0	0	-300 831

KVITSEID KOMMUNE

ØKONOMISK OVERSYN INVESTERINGSREKNESKAP 2018

Konto	Konto(T)	Rekneskap 2018	Revidert budsjett 2018	Oppnåvareg budsjett 2018	Rekneskap 2017
LN03	Sal av driftsmidler og fast eiendom	0	0	-600 000	-1 021 720
LN05	Overføringer med krav til motytelse	-1 950 364	-1 925 000	0	-4 767 757
LN06	Statlige overføringer	0	0	0	-10 824 000
LN07	Andre overføringer	0	0	0	-10 824 000
LN09	Sum inntekter	-1 950 364	-1 925 000	-600 000	-16 613 477
LN11	Lønsutgifter	0	0	0	0
LN13	Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal	13 330 085	15 915 000	28 650 000	29 317 268
LN15	Overføringer	2 640 364	640 000	-3 250 000	5 247 757
LN16	Renteutgifter	0	0	0	203 640
LN17	Fordelte utgifter	0	0	0	0
LN18	Sum utgifter	15 970 449	16 555 000	25 400 000	34 768 665
LN20	Avdragsutgifter	1 360 454	900 000	400 000	398 105
LN21	Utlån	900 000	1 900 000	750 000	0
LN22	Kjøp av aksjer og andeler	746 900	747 000	680 000	681 105
LN23	Avsatt til ubundne investeringsfond	0	0	0	0
LN24	Avsetninger til bundne fond (note nr. 8)	0	0	0	381 621
LN25	Dekning av tidligere års udekket	0	0	0	263 571
LN26	Sum finansieringstransaksjoner	3 007 354	3 547 000	1 830 000	1 724 402
LN27	Finansieringsbehov	17 027 439	18 177 000	26 630 000	19 879 590
LN29	Bruk av lån	-13 278 929	-16 374 000	-25 300 000	-17 958 759
LN29b	Bruk av unyttet lånemidler	-1 041 214	0	0	0
LN30	Mottatte avdrag på utlån	-941 370	-500 000	-400 000	-779 726
LN31	Sal av aksjer og andeler	0	0	0	-10 000
LN32	Overføringer fra driftsregnskapet	-746 842	-747 000	-680 000	-981 105
LN33	Bruk av disposisjonsfond (note nr. 8)	0	0	0	0
LN34	Bruk av ubundne investeringsfond (note nr. 8)	0	0	0	0
LN35	Bruk av bundne fond (note nr. 8)	-1 019 084	-556 000	-250 000	-150 000
LN37	Sum finansiering	-17 027 439	-18 177 000	-26 630 000	-19 879 590
LN38	Udekket/udisponert	0	0	0	0

KVITSEID KOMMUNE

HOVUDOVERSYN BALANSEREKNESKAPET 2018

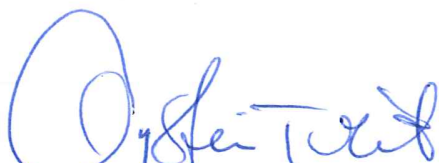
EIENDELER		Rekneskap 2018	Rekneskap 2017	
(A)	Anleggsmidler	Kap. 2.2	613 076	591 495
	Faste eiendommer og anlegg	(2.27)	248 115	246 952
	Utstyr, maskiner og transportmidlar	(2.24)	6 490	6 539
	Utlån	(2.22)	34 965	35 006
	Aksjer og andeler (note nr. 7)	(2.21)	35 055	34 308
	Pensjonsmidlar (note nr. 2)	(2.20)	288 451	268 689
(B)	Omløpsmidlar	Kap. 2.1	75 529	67 786
	Kortsiktige fordringar	(2.13)	24 206	31 190
	Premieavvik (note nr. 2)	(2.19)	13 473	12 788
	Aksjer og andelar	(2.18)	0	0
	Sertifikater	(2.12)	0	0
	Obligasjonar	(2.11)	0	0
	Kasse, postgiro, bankinnskot	(2.10)	37 851	23 808
	SUM EIENDELER (A + B)		688 605	659 281
EGENKAPITAL				
(C)	Egenkapital	Kap. 2.5	-186 405	-170 205
	Disposisjonsfond (note 8)	(2.56)	-19 064	-17 523
	Bundne driftsfond (note 8)	(2.51)	-13 998	-9 846
	Ubundne investeringsfond (note 8)	(2.53)	0	0
	Bundne investeringsfond (note 8)	(2.55)	-355	-824
	Endring i rekneskapsprinsipp som påvirkar AK (drift)	(2.581)	2 946	2 946
	Endring i rekneskapsprinsipp som påvirkar AK (investering)	(2.580)	0	0
	Rekneskapsmessig mindreforbruk	(2.5950)	-343	-301
	Rekneskapsmessig meirforbruk	(2.5900)	0	0
	Udisponert i inv.rekneskap	(2.5960)	0	0
	Udekket i inv.rekneskap	(2.5970)	0	0
(D)	Likviditetsreserve	(2.5980)	0	0
	Kapitalkonto	(2.5990)	-155 591	-144 657
	GJELD			
	Langsiktig gjeld	Kap. 2.4	-460 219	-449 142
	Pensjonsforpliktingar (note nr. 2)	(2.40)	-327 230	-324 669
	Ihendehaverobligasjonslån	(2.41)	0	0
	Sertifikatlån	(2.43)	0	0
	Andre lån	(2.45)	-132 990	-124 473
	Kortsiktig gjeld	Kap. 2.3	-41 981	-39 933
	Kassekredittlån	(2.31)	0	0
	Anna kortsiktig gjeld	(2.32)	-40 243	-37 955
	Premieavvik (note 2)	(2.39)	-1 738	-1 978
	SUM EGENKAPITAL OG GJELD (C+D)		-688 605	-659 280
MEMORIAKONTI				
	Memoriakonto	Kap. 2.9	0	0
	Ubrukte lånemidler	(2.9100)	2 677	2 247
	Andre memoriakonti		2 409	1 401
	Motkonto for memoriakontiene	(2.9999)	-5 086	-3 648

KAPITALKONTO

2.5990

Debet		Kredit	
01.01.18 Balanse (Underskot i kapital)		144 656 804,00	
<u>Debetpostar i året:</u>		<u>Kreditpostar i året:</u>	
Sal av fast eigedom og anlegg	0,00	Aktivering av fast eigedom og anlegg, utstyr og maskinar	15 280 447,00
Avskrivning av fast eigedom og anlegg	10 158 176,00	Oppskrivning av fast eigedom og anlegg	0,00
Nedskrivning av fast eigedom og anlegg	4 008 381,00	Oppskrivning av utstyr, maskinar	0,00
Sal av utstyr, maskinar, og transportmidlar	0,00	Aktivering av utstyr, maskinar og transportmidlar	0,00
Av- og nedskrivning av utstyr, maskinar og transportmidlar	0,00	Eigenkapitalinnskot K.L.P.	713 342,00
Nedskrivning av tomter	0,00	Kjøp av aksjar og andelar	33 558,00
Sal av aksjar og andelar	0,00	Oppskrivning av aksjar og andelar	0,00
Nedskrivning av aksjar og andelar	0,00	Utlån - sosiale lån	220 754,00
Eigenkapitalinnskot K.L.P.		Utlån andre lån	900 000,00
Avdrag på utlån - soiale lån	220 698,00	Oppskrivning av utlån	0,00
Avdrag på utlån - andre lån	941 370,00	Avdrag på eksterne lån	6 233 434,00
Avskrivning på utlån	0,00	Endring pensjonsmidlar SPK (auke)	0,00
Bruk av midlar frå eksterne lån	14 320 143,00	Endring pensjonsmidlar KLP (auke)	22 149 778,00
Endring pensjonsmidlar SPK(reduksjon)	2 387 835,00	Endring pensjonsforpliktingar (reduksjon))	0,00
Endring pensjonsmidlar KLP(reduksjon)		31.12.18 Balanse (Underskot i kapital)	
Endring pensjonsforpliktingar (auke)	2 560 363,00		
31.12.18 Balanse (Kapital)	155 591 151,00	SUM KREDIT	190 188 117,00
SUM DEBET	190 188 117,00		

Kviteseid 13. februar 2019



Øystein Tveit
Rådmann



Lothar Edel
Økonomisjef

INNLEDENDE NOTE - Regnskapsprinsipper og vurderingsregler

Regnskapsprinsipper

All tilgang og bruk av midler i løpet av året som vedrører kommunens virksomhet fremgår av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet. Regnskapsføring av tilgang og bruk av midler bare i balanseregnskapet gjøres ikke.

Alle utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger er regnskapsført brutto. Dette gjelder også interne finansieringstransaksjoner. Alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i året er tatt med i årsregnskapet, enten de er betalt eller ikke. For lån er kun den delen av lånet som faktisk er brukt i løpet av året ført i investeringsregnskapet. Den delen av lånet som ikke er brukt, er registrert som memoriapost.

I den grad enkelte utgifter, utbetalinger, inntekter eller innbetalinger ikke kan fastsettes eksakt ved tidspunktet for regnskapsavleggelsen, registreres et anslått beløp i årsregnskapet.

Klassifisering av anleggsmidler og omløpsmidler

I balanseregnskapet er anleggsmidler eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for kommunen. Andre eiendeler er omløpsmidler.

Fordringer knyttet til egen vare- og tjenesteproduksjon, samt markedsbaserte verdipapirer som inngår i en handelsportefølje er alltid omløpsmidler. Andre markedsbaserte verdipapirer skal klassifiseres som omløpsmidler med mindre kommunen har foretatt investeringen ut fra næringspolitiske eller samfunnsmessige hensyn. I slike tilfeller klassifiseres verdipapirene som anleggsmidler.

Andre fordringer som ikke inngår i punktet overfor, er omløpsmidler dersom disse forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Ellers skal de klassifiseres som anleggsmidler.

Kommunen følger KRS (KRS) nr. 4 Avgrensningen mellom driftsregnskapet og investeringsregnskapet. Standarden har særlig betydning for skille mellom vedlikehold og påkostning i forhold til anleggsmidler. Utgifter som påløper for å opprettholde anleggsmiddelet kvalitetsnivå utgiftsføres i driftsregnskapet. Utgifter som representerer en standardheving av anleggsmiddelet utover standarden ved anskaffelsen utgiftsføres i investeringsregnskapet og aktiveres på anleggsmiddelet i balansen.

Klassifisering av gjeld

Langsiktig gjeld er knyttet til formålene i kommuneloven § 50 med unntak av likviditetstrekkrettighet/ likviditetslån jf. kommuneloven § 50 nr. 5. All annen gjeld er kortsiktig gjeld.

Neste års avdrag på utlån inngår i anleggsmidler og neste års avdrag på lån inngår i langsiktig gjeld. En omklassifisering medfører en regnskapsføring i investeringsregnskapet og eventuelt i driftsregnskapet. Verdivurderingen må gjennomføres før omklassifiseringen. Omklassifisering av anleggsmidler til omløpsmidler skal ikke finne sted.

Vurderingsregler

Omløpsmidler er vurdert til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Markedsbaserte finansielle omløpsmidler er vurdert til virkelig verdi.

Utestående fordringer er vurdert til pålydende med fradrag for forventet tap

Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives med like store årlige beløp over levetiden til anleggsmiddelet. Avskrivningene starter året etter at anleggsmidlet er anskaffet / tatt i bruk av virksomheten. Avskrivningsperiodene er i tråd med § 8 i forskrift om årsregnskap og årsberetning.

Anleggsmidler som har hatt verdifall som forventes ikke å være forbigående er nedskrevet til virkelig verdi i balansen.

Vurderingene for eiendeler gjelder tilsvarende for kortsiktig og langsiktig gjeld

Langsiktig gjeld skal vurderes til opptakskost. Langsiktig gjeld skal oppskrives ved varig økning i forpliktelsen. Krav til oppskrivning gjelder ikke ved renteendring på langsiktig gjeld. Oppskrivningen skal reverseres i den utstrekning grunnlaget for oppskrivningen ikke lenger er til stede.

Kortsiktig gjeld skal vurderes til det høyeste av opptakskost og virkelig verdi. Vurdering til høyeste verdi skal fravikes når dette er i samsvar med god kommunal regnskapsskikk for regnskapsføring av sikring. Kortsiktig gjeld som vurderes likt som markedsbaserte finansielle omløpsmidler skal vurderes til virkelig verdi.

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 1: Endring i arbeidskapital

Del 1: Endring i arbeidskapital bevilgingsrekneskapet

Anskaffelse av midlar		Rekneskap 2018	Rekneskap 2017
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	SUM(600:670; 700:780;800:895)	-269 317	-253 731
Inntekter investeringsdel (kontoklasse 0)	SUM(600:670; 700:770;800:895)	-1 950	-16 613
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	SUM(900:929)	-21 047	-22 987
Sum anskaffelse av midlar		-292 314	-293 331
Bruk av midlar			
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	SUM(010:285;300:480) -690	260 356	247 101
Utgifter investeringsdel (kontoklasse 0)	SUM(010:285;300:480) -690	15 970	34 565
Utbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	SUM(500:529)	10 722	8 273
Sum bruk av midlar		287 048	289 939
Anskaffelse - bruk av midlar	U=W	-5 266	-3 392
Endring i ubrukte lånemidlar	Bal: 2.91(Rt) - 2.91(Rt-1)	-429	-1 792
Endring i arbeidskapital	V	-5 695	-5 184

Note nr. 1: Endring i arbeidskapital

Del 2: Endring i arbeidskapitalbalansen

Tekst		Rekneskap 2018	Rekneskap 2017
Omløpsmidlar	2.1		
Endring kortsiktige fordringar	2.13 - 2.17	6 984	14 055
Endring aksjer og andelar	2.18	0	0
Premieavvik	2.19	-685	-1 469
Endring sertifikater	2.12	0	0
Endring obligasjoner	2.11	0	0
Endring betalingsmidlar	2.10	-14 043	-3 864
Endring omløpsmidlar		-7 743	8 721
Kortsiktig gjeld	2.3		
Endring kassekredittlån	2.31	0	0
Endring annen kortsiktig gjeld	2.32 - 2.38	2 288	-3 966
Premieavvik	2.39	-240	429
		0	0
Endring arbeidskapital		-5 695	5 184

KVITSEID KOMMUNE

Note 2: Pensjoner KLP

Generelt om pensjonsordningene i kommunen

Kommunen har kollektive pensjonsordninger i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) som sikrer ytelsesbasert pensjon for de ansatte.

Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, barnepensjon samt AFP/tidligpensjon og sikrer alders- og uførepensjon med samlet pensjonsnivå på 66% sammen med folketrygden. Pensjonene samordnes med utbetaling fra NAV.

Premiefond

Premiefondet er et fond for tilbakeført premie og overskudd. Eventuelle midler på premiefondet kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Premiefondet fremgår ikke av kommuneregnskapet, men bruk av fondet reduserer faktisk betalte pensjonspremier.

	2018	2017
Innstående på premiefond 01.01.	711501	879538
Tilført premiefondet i løpet av året	3772778	2292734
Bruk av premiefondet i løpet av året	4296152	2460771
Innstående på premiefond 31.12.	188127	711501

Regnskapsføring av pensjon

Etter § 13 i årsregnskapsforskriften skal driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger om avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene beregnes på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad betegnes premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet. Premieavviket tilbakeføres igjen neste år/med 1/7 per år for premieavvik oppstått i 2015 eller senere, med 1/10 per år for premieavvik oppstått fra 2011 til 2013 og med 1/15 per år for premieavvik oppstått fra 2002 til 2010. Bestemmelsene innebærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Premieavvikets netto innvirkning på driftsresultat	2018
Netto driftsresultat - mindreforbruk	-7 031 206
Premieavvik KLP	3 024 185
Arb.giveravg. av premieavvik KLP	320 564
Amortisering av premieavvik	-2 170 740
Arb.giveravg. av amortisering premieavvik KLP	-209 073
Korrigert resultat pga premieavvik	-6 066 270
Premieavvikets innvirkning på rekneskapet	-964 936

herav kr 271 152,- oppretting fra tidligere år

Årets premieavvik og amortisert premieavvik (inkl.arbeidsgiveravgift) påvirker netto driftsresultat med kr 964936,-. (Netto driftsresultat blir kr 964 936,- bedre.)

Økonomiske forutsetninger for beregning av pensjonskostnaden	2018	2017
Forventet avkastning pensjonsmidler	4,50 %	4,50 %
Diskonteringsrente	4,00 %	4,00 %
Forventet årlig lønnsvekst	2,97 %	2,97 %
Forventet årlig G- og pensjonsregulering	2,97 %	2,97 %

Spesifikasjon av samlet pensjonskostnad, premieavvik pensjonsforpliktelser og estimatavvik

Spesifikasjon av pensjonskostnad og årets premieavvik	2018	2017
Årets pensjonsopptjening, nåverdi	12 534 701	12 233 693
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	11 348 509	11 062 410
- Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-11 292 756	-10 388 453
Administrasjonskostnader	945 260	890 362
Netto pensjonskostnad (inkl. adm.)	13 535 714	13 798 012
Betalt premie i året	16 559 899	14 969 732
Årets premieavvik	-3 024 185	-1 171 720

Pensjonsmidler, pensjonsforpliktelser og akkumulert premieavvik	2018		2017	
	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.
Brutto påløpte pensjonsforpliktelser pr.31.12.	289 924 755	30 732 024	282 103 926	29 903 016
Pensjonsmidler pr. 31.12.	264 913 709	28 080 853	242 763 931	25 732 977
Netto pensjonsforpliktelser pr 31.12.	25 011 046	2 651 171	39 339 995	4 170 039
Årets premieavvik	3 024 185	320 564	1 171 720	124 202
Sum gjenstående premieavvik tidligere år (pr. 01.01.)	10 436 505	1 085 243	11 143 204	1 160 153
Sum amortisert premieavvik dette året	-2 170 740	-209 073	-1 878 419	-199 112
Akkumulert premieavvik pr. 31.12	11 289 950	1 196 734	10 436 505	1 085 243

Estimatavvik og planendringer	2018		2017	
	Pensjonsmidler	Pensjonsforpliktelser	Pensjonsmidler	Pensjonsforpliktelser
Estimatavvik 31.12. dette år	-5 515 364	5 789 400	-9 340 001	-4 979 123
Virkningen av planendr. etter § 13-3 bokstav C		0 ikkje oppgitt	0	0

KVITSEID KOMMUNE

Note 2: Pensjoner SPK

Generelt om pensjonsordningene i kommunen

Kommunen har kollektive pensjonsordninger i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) som sikrer ytelsesbasert pensjon for de ansatte.

Pensjonsordningen omfatter alders-, uføre-, ektefelle-, barnepensjon samt AFP/tidligpensjon og sikrer alders- og uførepensjon med samlet pensjonsnivå på 66% sammen med folketrygden. Pensjonene samordnes med utbetaling fra NAV.

Premiefond

Premiefondet er et fond for tilbakeført premie og overskudd. Eventuelle midler på premiefondet kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Premiefondet fremgår ikke av kommuneregnskapet, men bruk av fondet reduserer faktisk betalte pensjonspremier.

	2018	2017
Innestående på premiefond 01.01.	0	0
Tilført premiefondet i løpet av året	0	0
Bruk av premiefondet i løpet av året	0	0
Innestående på premiefond 31.12.	0	0

Regnskapsføring av pensjon

Etter § 13 i årsregnskapsforskriften skal driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger om avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene beregnes på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad betegnes premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet. Premieavviket tilbakeføres igjen neste år/med 1/7 per år for premieavvik oppstått i 2015 eller senere, med 1/10 per år for premieavvik oppstått fra 2011 til 2013 og med 1/15 per år for premieavvik oppstått fra 2002 til 2010. Bestemmelsene innbærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Premieavvikets netto innvirkning på driftsresultat	2018
Netto driftsresultat - mindreforbruk	-7 031 206
Premieavvik SPK	-147 742
Arb.giveravg. av premieavvik SPK	-15 661
Amortisering av premieavvik	119 864
Arb.giveravg. av amortisering premieavvik SPK	2 914
Korrigert resultat pga premieavvik	-7 071 831
Premieavvikets innvirkning på rekneskapet	40 625

Årets premieavvik og amortisert premieavvik (inkl.arbeidsgiveravgift) påvirker netto driftsresultat med kr 40 625,-. (Netto driftsresultat dårligere.)

Økonomiske forutsetninger for beregning av pensjonskostnaden	2018	2017
Forventet avkastning pensjonsmidler	4,20 %	4,20 %
Diskonteringsrente	4,00 %	4,00 %
Forventet årlig lønnsvekst	2,97 %	2,97 %
Forventet årlig G- og pensjonsregulering	2,97 %	2,97 %

Spesifikasjon av samlet pensjonskostnad, premieavvik pensjonsforpliktelser og estimatavvik

Spesifikasjon av pensjonskostnad og årets premieavvik	2018	2017
Årets pensjonsopptjening, nåverdi	1 973 066	2 175 542
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	1 215 975	1 347 105
- Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-905 697	-999 914
Administrasjonskostnader	65 261	65 760
Netto pensjonskostnad (inkl. adm.)	2 348 605	2 588 493
Betalt premie i året	2 200 863	2 302 076
Årets premieavvik	147 742	286 417

Pensjonsmidler, pensjonsforpliktelser og akkumulert premieavvik	2018		2017	
	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.	Arb.giveravg.
Brutto påløpte pensjonsforpliktelser pr.31.12.	33 588 418	3 560 372	37 200 269	3 943 229
Pensjonsmidler pr. 31.12.	23 537 711	2 494 997	25 925 546	2 748 108
Netto pensjonsforpliktelser pr 31.12.	10 050 707	1 065 375	11 274 723	1 195 121
Årets premieavvik	-147 742	-15 661	-286 417	-30 360
Sum gjenstående premieavvik tidligere år (pr. 01.01.)	-652 380	-34 552	-418 282	-34 552
Sum amortisert premieavvik dette året(jmf tillegg til note)	119 864	2 914	52 319	5 546
Akkumulert premieavvik pr. 31.12	-680 258	-47 299	-652 380	-59 366

Estimatavvik og planendringer	2018		2017	
	Pensjonsmidler	Pensjonsforpliktelser	Pensjonsmidler	Pensjonsforpliktelser
Estimatavvik 31.12. dette år	5 429 135	-6 800 893	3 971 217	-3 619 475
Virkingen av planendr. etter § 13-3 bokstav C	0	0	0	0

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 3 og 4: Sjølvkosttenester og sjølvkostfond

2018 Etterkalkyle selvkost	Totalt	Vann	Avløp	Renovasjon	Feiing	Slamtømming
Gebyrinntekter	18 151 443	5 048 539	6 732 906	4 275 964	670 975	1 423 059
Øvrige driftsinntekter	67 529	43 597	23 932	0	0	0
Driftsinntekter	18 218 972	5 092 136	6 756 838	4 275 964	670 975	1 423 059
Direkte driftsutgifter	14 160 877	3 851 972	4 049 753	4 009 734	854 521	1 394 896
Avskrivningskostnad	2 902 797	1 653 289	1 249 508	0	0	0
Kalkulatorisk rente (2,37 %)	1 067 999	642 767	425 232	0	0	0
Indirekte netto driftsutgifter	560 658	150 876	164 697	183 012	3 080	58 994
Indirekte avskrivningskostnad	5 299	2 324	2 800	109	40	27
Indirekte kalkulatorisk rente (2,37 %)	819	341	442	25	7	5
Driftskostnader	18 698 449	6 301 569	5 892 431	4 192 880	857 647	1 453 922
+/- Korrigerig av tidligere års feil i kalkyle*	0	0	-314 986	0	0	314 986
Resultat	-479 478	-1 209 434	549 421	83 084	-186 672	284 122
Kostnadsdekning i %	97,4 %	80,8 %	114,7 %	102,0 %	78,2 %	97,9 %
Selvkostfond 01_01	276 354	0	0	263 437	0	12 917
+ Avsetning til selvkostfond	488 274	0	121 067	83 084	0	284 122
+ Kalkulert renteinntekt selvkostfond (2,37 %)	7 260	0	-3 641	7 228	0	3 673
Selvkostfond 31.12 (inkl. rente)	771 887	0	117 426	353 749	0	300 712
Fremførbart underskudd 01_01	-1 401 714	-781 326	-428 354	0	-192 034	0
+ Inndekning av fremførbart underskudd	428 354	0	428 354	0	0	0
- Underskudd til fremføring	-1 396 105	-1 209 434	0	0	-186 672	0
- Kalkulert rentekostnad fremførbart underskudd (2,37 %)	-39 612	-32 849	0	0	-6 763	0
Fremførbart underskudd 31.12 (inkl. rente)	-2 409 079	-2 023 610	0	0	-385 469	0
Gebyrinntekter	18 151 443	5 048 539	6 732 906	4 275 964	670 975	1 423 059
Gebyrgrunnlag	18 630 920	6 257 972	5 553 513	4 192 880	857 647	1 768 908
Finansiell dekningsgrad i % (gebyrinntekter/gebyrgrunnlag)	97,4 %	80,7 %	121,2 %	102,0 %	78,2 %	80,4 %
Normalgebyr	Totalt	Vann	Avløp	Renovasjon	Feiing	Slamtømming
Normalgebyr eksklusiv mva.	14 012	3 721	5 814	1 834	263	2 380
Normalgebyr inklusiv mva.	17 514	4 651	7 267	2 293	329	2 975

1) Det er nytta ein kalkulasjonsrente på 2,37 %, dvs 5 årig swaprente i 2018 + 0,5%, slik føresegnene seier.

Fremførbart underskudd = kommunen sitt tilgodehavande på abonnentane når ein føreset 100% avgiftsdekking, jf kommunestyrevedtak.

Merknad ang. linje om korrigerig av tidl.års feil: anlegg 70103 var feilaktig aktivert på slam, skal være på avløp. Summen av endringer tilbake til 2009 utgjør kr 314 986,-

KVITSEID KOMMUNE

SJØLVKOSTBEREKNING - KART OG OPPMÅLING R2018						
	2018			Andel Niss.	Andel Kvit.	
	4600	4601/4605	Andre ansv.			
Direkte kostnader (010:489)	2 525 448		73 502	2 598 950	1 551 133	1 047 818
- Inntekt av fordelte utgifter (690)				0	0	0
- Refundert sjukeløen (710)				0	0	0
+ Indirekte kostnader (frå teneste 120/130)				100 000	59 683	40 317
- Frådrag for andre inntekter (600:630,650:660,700,730,770,800:850,880:890)	-110 335		-8 731	-119 066	-71 062	-48 004
= Driftskostnader				2 579 884	1 539 753	1 040 131
+ Avskrivningar (må bereknast fom 04-jfr.skjema 23)(gjeld Nissedal sin del av GPS)	24 756		6 583	31 339	31 339	0
+ Kalk.renter (grunnlag = gj.sn.saldo.)				0	0	0
Gebyrgrunnlag				2 611 223	1 571 092	1 040 131
Gebyrinntekter				1 973 793	1 369 143	604 650
Finansiell dekningsgrad				75,59 %	87,15 %	58,13 %
Reelle sjølvkostinntekter -fordeling i rekneskapet proj.kode 401 og 402 den 31.12.2018				Underskot	201 949	435 481
Merknader						
Det er lagt til grunn definisjonen på ny KOSTRA-funksjon 303 i kva for tenester som er underlagt sjølvkost.						
Driftskostnadene fordelast etter ein modell der ein grunnkostnad vert fordelt likt (50%), og resten (50%) etter aktivitet.						
Ein har kome til at inntektene gjev eit godt uttrykk for aktiviteten i den enkelte kommune.						
				Inntektene fordelt på reell kommune:	401	402
					1 950 388	1 352 908
					0	0
					1 352 908	597 480
					89,4 %	30,6 %
SJØLVKOSTBEREKNING - BYGGESAKSBEHANDLING R2018						
	2018			Andel Niss.	Andel Kvit.	
	4605	4600/4601	Andre ansv.			
Direkte kostnader (010:489)	1 232 187			1 232 187	795 063	437 124
- Inntekt av fordelte utgifter (690)	-62 956			-62 956	-40 622	-22 334
- Refundert sjukeløen (710)	-1 405			-1 405	-907	-498
+ Indirekte kostnader (frå teneste 120/130)				100 000	64 525	35 475
- Frådrag for andre inntekter (600:630,650:660,700,730,770,800:850,880:890)	-148			-148	-96	-53
= Driftskostnader				1 267 678	817 964	449 714
+ Avskrivningar (må bereknast fom 04-jfr.skjema 23)	4 167		6 579	10 746	10 746	0
+ Kalk.renter				0	0	0
Gebyrgrunnlag	1 171 845	0	6 579	1 278 424	828 710	449 714
Gebyrinntekter				1 550 637	892 382	658 256
Finansiell dekningsgrad				121,29 %	107,68 %	146,37 %
Reell fordeling av sjølvkost-inntektene prosjekt 401 og 402 pr. 31.12.2018				Overskot	-63 672	-208 541
Merknader						
Det er lagt til grunn definisjonen på ny KOSTRA-funksjon 302 i kva for tenester som er underlagt sjølvkost.						
Inntekter er fordelt likt mellom kommunane. Rekneskapstal fordelast etter kvar gebyra reelt er innbetalt frå.						
Driftskostnadene fordelast etter ein modell der ein grunnkostnad vert fordelt likt (25%), og resten (75%) etter aktivitet.						
Ein har kome til at inntektene gjev eit godt uttrykk for aktiviteten i den enkelte kommune.						
					401	402
					1 532 250	881 800
				Nokon tilb.føringar av gebyr er ikkje ført mot proj.kode		650 450
					881 800	650 450
					57,5 %	42,5 %

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 5: Oversyn garantiansvar

FIRMA	Garantiansvar pr 31.12.18	Utløp av garantiansvar
Vest-Telemark Museum (Norsk Skieventyr)	kr. 450.000,- i lånegaranti	15.06.2026

Note nr. 6: Krav. Langsiktig og kortsiktig gjeld til interkommunale foretak

Kviteeid kommune sitt krav i RENOVEST på kr 1 950 000 er ført opp som andelsinnskot under note 7

FIRMA	31.12.2018	31.12.2017
RENOVEST IKS	166 603,53	166 573,75
SUM	166 603,53	166 573,75

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 7: Spesifikasjon av aksjer og andelar

NAMN PÅ SELSKAPET	TAL PÅ AKSJER/ ANDELAR	Eigar- andel	PÅLYDANDE	BALANSEFØRT VERDI
A/L Biblioteksentralen	3		300	900
Telemark interkommunale næringsfond	27		1 000	37 000
Vest Telemark Næringsbygg				689 278
Haukelivegen A/S				13 500
Vest Telemark Kraftlag	1 900	19,00 %	1 000	19 000 000
Vest Telemark Blad AS	290		100	29 000
Vrådal grendehus				1
Attføringscenteret Rauland	1		1 000	1 000
Sør-Øst 110 IKS				33 558
Telemarksreiser A/L				10 000
Morgedal samfunnshus P/L				1
Norsk Folkehjelps Beredskapshytte	1		500	500
Kvito AS (Herav 33 A-aksjer)	1 654	29,57 %	500	827 000
Skien Dalen Skipsselskap A/S	6 040	8,16 %	50	1
Kommunekraft A/S	1		1 000	1 000
Hjalarhornet	10		500	1
Kviteseid Vekst A/S	583	48,25 %	1 000	583 000
Telemark Bilruter A/S	33			99 000
Renovest DA				1 950 000
Telemark kommunerevisjon IKS				12 085
Bokført verdi 31.12.2015		3,10 %		15 500
Norsk Bane AS	10		1 000	10 300
AT SKOG				22 662
Odda Vegfinans AS	10		1 000	10 000
Vest-Telemark Næringshage As	145		100	145 000
Vest-Telemark Næringspark AS	3 169	37,00 %	1 000	4 000 000
Eigenkapitalinnskot KLP				7 564 929
Visit Telemark AS	10			0
Vest-Telemark PPT IKS				
IKA Kongsberg				
Brannvernssamarbeidet i Vest-Telemark IKS				
SUM				35 055 216

KVITSEID KOMMUNE

Note 8 Avsetning og bruk av fond (i 1000 kr)

Fond samlet	Beholdning 01.01.2018	Avsetninger	Bruk av fond i driftsregnskapet	Bruk av fond i inv.regnskapet	Beholdning 31.12.2018
Disposisjonsfond	kr 17 523	kr 3 185	kr 1 644	kr -	kr 19 064
Bundne driftsfond	kr 9 846	kr 6 889	kr 2 738	kr -	kr 13 997
Ubundne investeringsfond	kr -	kr -		kr -	kr -
Bundne investeringsfond	kr 824	kr -		kr 469	kr 355
Samlede avsetninger og bruk av avsetninger	kr 28 193	kr 10 074	kr 4 382	kr 469	kr 33 416

Bundne fond	Beholdning 01.01.2018	Avsetninger	Bruk av fond	Beholdning 31.12.2018
Bundne driftsfond				
Selvkostfond	kr 276	kr 496	kr -	kr 772
Øvrige bundne driftsfond	kr 5 178	kr 4 601	kr 1 153	kr 8 616
bundne næringsfond	kr 402	kr 1 792	kr 1 585	kr 609
Grunnfond	kr 3 990	kr -	kr -	kr 3 990
overført fra anna balansekt.	kr -	kr -	kr -	kr 10
	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum	kr 9 846	kr 6 889	kr 2 738	kr 13 997
Bundne investeringsfond				
Øremerka statstilskudd	kr -	kr -	kr -	kr -
Gavefond	kr -	kr -	kr -	kr -
Bunden investeringsfond	kr 50	kr -	kr 50	kr -
Bunden investeringsfond (avdrag formidlingslån)	kr 774	kr -	kr 419	kr 355
Sum	kr 824	kr -	kr 469	kr 355

Disposisjonsfond	Beholdning 01.01.2018	Avsetninger	Bruk av fond	Beholdning 31.12.2018
Bruk og avsetning vedtatt av kommunestyret	kr -	kr -	kr -	kr -
Bruk og avsetning foretatt av underordnet organ, herav:	kr -	kr -	kr -	kr -
Administrasjon	kr 16 722	kr 1 947	kr -	kr 18 669
Skole	kr -	kr -	kr -	kr -
Helse og omsorg	kr -	kr -	kr -	kr -
Fritt næringsfond	kr 801	kr 1 238	kr 1 644	kr 395
Sum disposisjonsfond	kr 17 523	kr 3 185	kr 1 644	kr 19 064

Overføring fra driftsregnskapet til investeringsregnskapet	Regnskap 2018	Justert budsjett 2018	Opprinnelig budsjett År:	Regnskap 2017
Overføring vedtatt av kommunestyret	kr 747	kr 747	kr 680	kr 981
Overføring foretatt av underordnet organ, herav:	kr -	kr -	kr -	kr -
Administrasjon	kr -	kr -	kr -	kr -
Skole	kr -	kr -	kr -	kr -
Helse og omsorg	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -
Sum overført til investeringsregnskapet	kr 747	kr 747	kr 680	kr 981

KVITSEID KOMMUNE

FRITT NÆRINGSFOND (4302)(I 1000 KR)

		2018 rev.budsjett	2018 rekneskap
	Sal av konsesjonskraft	-1 800	-1 770
	Overført til bunde næringsfond	0	0
	Kontingent LVK	28	25
	Frå fjoråret, disponert og tilført fond i 2018	-301	-301
A	SUM DISPONIBELT AV ÅRETS INNTEKTER	-2 073	-2 046
B	BRUK AV FONDET		
	Lønsutgifter Næringssjef	540	540
	Til bruk tettstadprosjekt	100	100
	Reiseutgifter næringssjef	15	15
	Turistinfotavler	27	27
B1	Sum Overført 4301 (dvs egen verksemd)	682	682
	Vest-Telemarkrådet (Ansvar 1101)	390	390
	Vest-Telemark brosjyre	25	25
	Haukelivegen	18	18
B2	Sum OVERFØRT andre ansvar på kommunebudsjettet	1 115	1 115
	Galleri	40	40
	Telemarksvegen	25	30
	Plantehald	20	36
B3	Ført på egne kontoliner teneste 3250	85	106
	Rammeløyving til einskildtilskot	1280	1097
	avsett til bruk men ikkje disponert	0	0
B4	Andre tilskot, ført samla på konto 147026	1280	1097
	Sum ansvar 4302 (teneste 3250)	1365	1203
B	BRUK AV NÆRINGSFOND I DRIFT	2 480	2 318
C	BRUK AV NÆRINGSFOND I INVESTERINGAR	0	0
D	TOTAL BRUK AV FRITT NÆRINGSFOND I ÅRET	2 480	2 318
	Status i fondet:		
	<i>Behaldning/forventa behaldning ved starten av året</i>	801	801
	<i>+ inntekter</i>	2 073	2 046
	<i>- bruk av fondet</i>	-2 480	-2 318
	<i>korrigerert for fjorårets overskot som er disponert i 2018</i>		
	<i>avsetning til fond utan budsjett til komm.st.disp i 2019</i>		-135
	<i>status i fondet ved utgangen av året</i>	394	394
	Krav til "bufferfond" grunngjeve i sak	250	250
	<i>Til dispisjon</i>	144	144

KVITSEID KOMMUNE

	BUNDEN NÆRINGSFOND (4303)	2018 rev.budsjett	2018 rekneskap
	Konsesjonsavgifter	-1 404	-1 480
	Overført frå grunnfond	0	0
	Renteinntekter grunnkapital	-54	-51
A	SUM ÅRETS INNTEKTER	-1 458	-1 531
B	BRUK AV FONDET		
		0	0
B1	Overført til 4301 (dvs eigen verksemd)	0	0
	Turistinformasjon, Kviteseid (ansvar 4309)	90	90
	Vest-Telemark brosjyre (4310)	0	0
	Haukelivegen A/S (ansvar 4313)	0	0
B2	Overført andre ansvar (utover 4301)	90	90
B3	Samla overført andre ansvar på kommunebudsjettet	90	90
	Profilering generelt (Rammeløyving) (114008)	60	61
	Vandre Telemark (147039)	45	25
	Telemarksreiser/Visit Telemark grunnfinans	110	106
	Kanalparken (tidligere fylkeskommunal fond)	220	232
	MS Fram (tidligere fylkeskommunal fond)	100	100
	Turistinformasjon (tidligere fylkeskommunal fond)	120	120
	Interkommunalt næringsfond (147043)	99	0
	M/S Victoria (147052)	100	100
B4	Ført på egne kontoliner teneste 3250	854	744
	Norsk bane AS/lyntog	25	25
	F.sak 4/18 fjosbygg Heggtveit	50	50
	Morgedal Hotell f.sak 50/17	300	300
	Vedtak kommunestyret 14.09.2017, Telemark Næringshage	100	100
	Avsett til bruk men ikkje disponert	0	0
B5	Andre tilskot, ført samla på konto 147026	475	475
	Sum teneste 3250 ansvar 4303	1 329	1 219
B4 + B5	Ansvar 4303 Bunde næringsfond	1 329	1 219
B	BRUK AV NÆRINGSFOND I DRIFT	1 419	1 309
C	BRUK AV NÆRINGSFOND I INVESTERINGAR	0	0
D	TOTAL BRUK AV BUNDE NÆRINGSFOND I ÅRET	1 419	1 309
	Status i fondet:		
	Behaldning	372	375
	+ inntekter	1 458	1 531
	- bruk av fondet	-1 419	-1 309
	status i fondet ved utgangen av året	411	597
	Grunnkapital utanom	3990	3990

KVITSEID KOMMUNE**Note nr. 9: Investeringsprosjekt som ikkje er avslutta**

Prosj nr	(Alle tall i 1000)	vedteke utgiftsramme	regnskapsført tidligere år	Regnskap 2018	Revidert budsjett 2018	Gjenstår av utgiftsramme 2019 og fremover
	TABELL 2a INVESTERINGAR (i 1 000 kr)					
	A UTGIFTER					
570	Kviteseid skule opprustning	36 500	401	3 458	3 500	32 641
573	IKT oppgradering	3 701	449	1 037	1 701	2 215
581	Tilrettelegging nye bustadområder	2 000	0	894	1 500	1 106
583	Utleigebustad Husstøyl	4 700		126	200	4 574
584	Overvåking vann/avløp	1 000		95	400	905
	SUM INVESTERINGSPLAN			5 610	7 301	41 441

Merknad: denne oversikten viser bare investeringsprosjektar som var med i opphavelg budsjett 2018 og som ikkje er avslutta i 2018

Komplett oversikt over planlagte prosjekter 2018 sjå budsjett 2019

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 10: Gjeldsforpliktingar - type gjeld og fordeling mellom långjevare

Tekst	Rekneskap 2018	Rekneskap 2017
Kommunens samla lånegjeld	132 990	124 473
Fordelt på følgjande kreditorar:		
Kommunalbanken fast rente 2,69%	9 000	0
Kommunalbanken fast rente 2,11%	5 075	5 317
Kommunalbanken flytande rente 1,85%	5 000	0
Kommunalbanken flytande rente 1,65-1,85%	73 849	75 778
Kommunalbanken fast rente 4,29%	17 308	18 269
Kommunalbanken fast rente 1,85%	4 590	4 860
KLP Flytande rente 1,75%	8 150	9 280
Husbanken fast rente 3,7%	4 241	4 467
Husbanken fast rente 3,3%	1 704	2 045
Husbanken flytende rente 1,58%	4 073	4 457

Note nr. 11: Oversyn minsteavdrag gjeld

Avdrag	Rekneskap 2018	Rekneskap 2017	Rekneskap 2016
Betalte avdrag	4 873	4 308	4 225
Bereknet minste lovlege avdrag	4 868	4 300	4 225
Differanse	5	8	0

Kommunen har betalt avdrag etter lovens krav

Note nr. 12: Ytingar til leiande personer og revisor

Avdrag	Rekneskap 2018	Rekneskap 2017	Rekneskap 2016
Ytelsar til rådmann	817	792	777
Ytelsar til ordførar	802	776	757

Kommunen sin revisor er Telemark Kommunerevisjon IKS. Samla godtgjerlar til revisor utgjer for 2018 kr. 596.856,-. Dette omfattar rekneskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og diverse attestasjonsoppdrag

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 13: Interkommunalt samarbeid

Barnevern

Tekst	Utgifter
Løn og sosiale utgifter	10 501 593
Andre utgifter	4 625 819
Sum utgifter	15 127 412
Sal tenester	9 605 368
Andre inntekter	3 794 135
Kviteseid kommune sin andel i kroner	1 727 909

I tillegg til ovenstående deltek kommunen i følgende interkommunale samarbeid, som ivaretek kommunen sine tenester på dei respektive områda:

	Utgifter
Vest-Telemark PPT IKS	897 420,00
Lønskontor Nissedal/Kviteseid	523 560,00
Plankontor Nissedal/Kviteseid	506 367,00
Interkommunalt brannvesen i Vest-Telemark IKS	453 559,00
Renovest IKS	5 958 201,00

KVITSEID KOMMUNE

Note nr. 14: Anleggsmidler

Kommunen følger inndelinga av anleggsmidler og avskrivingsplan i høve til §8 i rekneskapsforskriftens.

Kommunen har følgjande anleggsmiddelgrupper med tilhøyrande avskrivingsplan:

Anleggsmiddelgruppe	Avskrivings-plan	Eigendelar
Gruppe 1	5 år	EDB-utstyr, kontormaskinar og liknande
Gruppe 2	10 år	Anleggsmaskinar, maskinar, inventar og utstyr, verktøy, transportmidlar og liknande
Gruppe 3	20 år	Brannbilar, parkeringsplassar, trafikklys, tekniske anlegg (VAR), renseanlegg, pumpestasjoner,
Gruppe 4	40 år	Bustader, skuler, barnehagar, idrettshallar, vegar, ledningsnett
Gruppe 5	50 år	Forretningsbygg, lagerbygg, adm.bygg, sjukeheil og andre institusjonar, kulturbygg,

Tekst	Gruppe 1 5 år	Gruppe 2 10 år	Gruppe 3 20 år	Gruppe 4 40 år	Gruppe 5 50 år	Tomter	Sum
Bokført verdi 1.1	1 388 322,59	5 150 320,76	24 854 915,49	141 152 354,68	68 550 487,99	12 394 154,50	253 490 556,01
Årets avskrivningar	-232 658,00	-853 231,93	-2 339 892,00	-4 811 594,35	-1 920 799,27		-10 158 175,55
Tilgang i rekneskapsåret	-448 930,20	1 485 825,20	6 525 112,80	5 293 999,71	1 570 790,65	853 650,20	15 280 448,36
Avgang i rekneskapsåret							
Avskrivningar i rekneskapsåret							0,00
Nedskrivningar		-1,00				-4 008 380,25	-4 008 381,25
Reverte nedskrivningar							
Bokført verdi 31.12.2017	706 734,39	5 782 913,03	29 040 136,29	141 634 760,04	68 200 479,37	9 239 424,45	254 604 447,57

Note nr. 15: Strykningar

Strykningar

Ingen strykningar i 2018

Rekneskapsmessig meirforbruk før strykningar	
Redusert dekning av tidligare års meirforbruk	
Rekneskapsmessig meirforbruk etter strykningar	



ÅRSMELDING

KVITSEID KOMMUNE

2018

Innhald

1	Innleiing.....	3
1.1.	Rådmannen si innleiing.....	3
2	Samfunnsutvikling.....	4
2.1	Rapport handlingsprogram.....	4
2.2	Utviklingstrekk.....	4
2.3	Samfunnstryggleik og beredskap.....	5
3	Økonomi.....	6
3.1	Det økonomiske resultatet.....	6
3.2	Driftsresultat.....	6
3.2	Inntektsutvikling – overordna.....	7
3.3	Kraftinntekter.....	8
3.4	Utgifter – overordna.....	8
3.5	Likviditet.....	9
3.6	Verksemda.....	11
3.7	Investeringar.....	13
3.8	Kviteseid samanlikna med resten av landet.....	13
4	Organisasjon - medarbeidarar.....	16
4.1	Rapport handlingsplan 2018.....	16
4.2	Tilsette.....	17
4.3	Personalpolitikk.....	18
4.4	HMS.....	18
4.5	Likestilling.....	19
4.6	Intern kontroll og etikk.....	19
5	Sektorovergripande tenester.....	20
5.1	Rapport handlingsplan.....	20
5.2	Rådmann og Fellestenester.....	20
6	Helse og omsorg.....	21
6.1	Sektorleiing:.....	21
6.2	Kviteseid omsorgssenter(KOS).....	22
6.3	Heimetenestene.....	23
6.4	Kjøken.....	25
6.5	Eining for funksjonshemma.....	26
6.6	Eining for helse.....	27
7	Skule og barnehage.....	31
7.1	Status og utfordringar i skule og barnehage.....	32
7.2	Kvalitetsarbeid i barnehage.....	32
7.3	Overgang barnehage – skule.....	34
7.4	Læringsresultat.....	35
7.5	Kulturskulen.....	37
7.6	Vaksenopplæring.....	38
7.8	Felles handlingsplan:.....	38
8	Samfunnsutvikling og teknisk drift.....	40
8.1	Nærings- og lokalsamfunnsutvikling.....	40
8.2	Landbrukskontoret.....	41
8.3	Teknisk drift og VAR.....	43
8.4	Nøkkeltal for teknisk drift.....	45
9.	NAV.....	46
10.	Interkommunalt samarbeid.....	47
10.1	Barnevernstenesta.....	47
10.2	Plankontoret.....	49

1 Innleiing

1.1. Rådmannen si innleiing

Årsmeldinga er ein del av årsrekneskapen, og ho er skriva til kommunestyret for å gjeva eit samla oversyn over det kommunale tenestetilbodet i året som har gått. Dokumentet er omfattande, men det same kan ein seie om dei kommunale tenestene. Årsmeldinga er difor laga ikkje bare som ei melding om året som har gått, men som ei oversikt over utviklinga og som ei rettesnor i høve til prioriteringar som skal gjerast i åra som kjem.

Rekneskapen for 2018 er avslutta med eit lite, men positivt resultat. Rekneskapen viser eit mindreforbruk (overskot) på 0,34 mill.

Målet om 1,7 % netto driftsresultat er nådd. Netto driftsresultat er positivt med 7.031.206,-. Dette utgjer 2,61%. Dette er ein auke frå 2017, men skuldast i hovudsak øyremerka midlar som ikkje er bruka, og sett av til fond.

Sjølv om det er KS si tilråding om å ha eit netto driftsresultat på 1,75%, bekymrar det at det er øyremerka tilskot som er orsaka til det på papiret fine resultatet (sjå også nærmare forklaring under kapittel 3.1).

Dei frie fondsmidlane våre er no på eit nivå som gjer oss mindre sårbare for uventa kostnadsauke.

Budsjettarbeidet har vore krevjande. I samband med gjennomgang av budsjettet vart det spart inn fleir stillingar. Det har vore gjennomført stillingsstopp for administrative stillingar. I tillegg har det vore stort fokus på innsparing i budsjettet for 2018.

Omsorgssenteret har hatt mykje ledig kapasitet over relativ lang tid. Dette betyr også at heimetenesta har hatt mindre utfordrande oppgåver. Utleige av plassar på omsorgssenteret fører likevel til at inntektene på opphaldsbetaling er betre enn budsjett.

Kviteseid kommune har i løpet av 2018 ikkje tatt i mot nye flyktningar. Kommunen står framfor utfordringar når det gjeld å finne relevante arbeidsplassar til flyktningane våre. Vi leiger vaksenopplæringsplassar i Seljord og grunnskuleplassar i Vinje. Dette fungerer godt, og vi har mindre problem med å skalere ned tenestene. Vi får heller ikkje nye flyktningar i 2019.

Infrastruktur og utstyr innanfor IKT er forbetra i løpet av året, men det står att mykje arbeid og store investeringar.

Arbeidet med å modernisere Kviteseid skule tok til i desember. Det er knytt store forventningar til arbeidet som skal vere ferdig i hausten 2019.

Det har i 2018 vorte jobba med samanslåing av NAV kontora i Kviteseid og Nissedal. Det har vore utfordrande prosess så langt, og med samanslåing av NAV Vest-Telemark frå 2020, vert nok 2019 også eit utfordrande år.

Årsmeldinga viser litt av breidda i det arbeidet som vert utført i løpet av eit år. Alle innbyggjarane i kommunen er påverka av det arbeidet som skjer i kommunen, og det er difor med glede eg legg fram årsmeldinga, og seier: God lesing.

Øystein Tveit
Rådmann

2 Samfunnsutvikling

2.1 Rapport handlingsprogram

Handlingsprogrammet er oppbygde av handlingsplanar for einingane og ein overordna handlingsplan som er felles for alle.

Det nye overordna målet for utviklinga av Kviteseid kommune går fram av samfunnsdelen:

Mål: Kviteseid kommune skal ha ein positiv folketalsvekst. Veksten skal i hovudsak skje i aldersgruppa 20 – 40 år med ein årleg vekst i overkant av 1% og 15% innan 2029.

Gode kommunale tenester blir frå mange hald teke fram som ein viktig attraksjonsfaktor. Resultat frå ulike analyser av vår tenesteproduksjon syner at me absolutt har eit omfang og ein kvalitet på dei kommunale tenestene som gjev grunnlag for at me skal vera eit livskraftig bygdesamfunn. Som tidlegare år er administrasjonen oppteken av å nytte objektive kriterium som utgangspunkt for dei prioriteringar og utviklingstiltak som vert sett i verk. Det gjev grunnlag for den målretta satsinga som vert dregen fram i dette målet.

Tiltak i handlingsplanen	Resultat
Utarbeidde planar i tråd med vedteken planstrategi.	Avslutta arbeidet med samfunnsdelen
Rullere arealdelen til kommuneplanen.	Arbeidet vert fullført første halvår 2019
Stabilt folketal over tid	Resultatet i 2018 er tilfredsstillande

2.2 Utviklingstrekk

Folketalsutvikling

I handlingsprogrammet for 2018 vart det fokusert på konsekvensane av den negative folketalsutviklinga i Kviteseid. Resultatet for 2018 viser ein marginal oppgong.

Kommune	01.jan.18	Fødde	Døydde	Netto	Inn-flytting	Ut-flytting	Netto innflytt.	Folkevekst	01.jan.19
Seljord	2959	25	36	-11	128	143	-13	-25	2 934
Kviteseid	2 397	25	22	3	88	85	3	6	2 403
Nissedal	1 489	16	15	1	76	90	-14	-13	1 476
Fyresdal	1 320	10	11	-1	36	69	-33	-34	1 286
Tokke	2 236	20	24	-4	74	78	-4	-8	2 228
Vinje	3 709	31	32	-1	170	155	15	14	3723
V-Telemark	14 110	127	140	-13	572	620	-46	-60	14 050

Tabell: Folketalsendring i kommunane i Vest-Telemark i 2018

Som det går fram av tabellen så har me hatt ein auke i folketalet. Me har framleis ein skeiv alderssamansetnad med stor del av eldre som gjer det utfordrande å skape vekst. Skal me oppnå kommunestyret sitt mål om auka folketal i åra frametter, må dette koma gjennom tilflytting til kommunen.

2.3 Samfunnstryggleik og beredskap

Kommunen har i 2018 delteke på 4 varslingsøvingar og øvingar i bruk av CIM (IKT-system for krisehandtering).

Mange av beredskapsplanane er oppdater i løpet av året.

Alle tilsette i brannvernet har tatt eller tek grunnutdanning for brannmannskap. Vi ser på dette som ei stor styrking av beredskapen i kommunen.

Kviteseid kommune kom heldig ut av ein skogbrannsesong som var utfordrande for mange.

Mål: Utvikle ein robust kommuneorganisasjon som er godt i stand til å møte uføresette hendingar av ulike slag.

Tiltak	Resultatindikator
Opplæring i Cim - (CIM = kommunen sitt krisehandteringsystem)	Mange av dei tilsette på kommunehuset kjenner til bruken av CIM
Større beredskapsøving	2017 og 2019



Flaum – Her frå 15. september 2015.

3 Økonomi

3.1 Det økonomiske resultatet

Rekneskapen for 2018 viser eit lite mindreforbruk i driftsrekneskapet på kr 342 571, medan investeringsrekneskapen går i balanse.

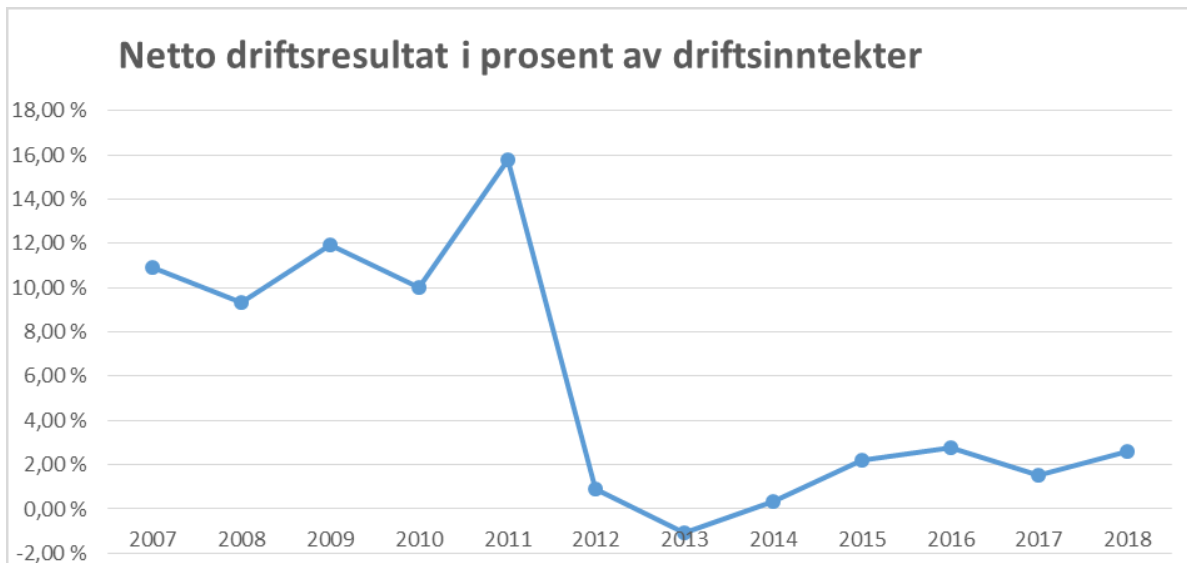
1.000.000 KR	REKNESKAP 2018	REVIDERT BUDSJETT 2018	OPPHAVELEG BUDSJETT 2018	AVVIK
Generelle inntekter (1)	-166,3	-165,1	-163,0	-1,7
Netto finansinntekter/-utgifter (2)	1,9	2,3	3,7	-0,4
Avsetningar + overført inv. rekn. (3)	2,6	2,4	0,8	0,2
Disponibelt for drift (1) + (2) + (3)	-161,8	-160,4	-158,5	-2,1
Driftsutgifter (netto) i einingane	161,5	160,4	158,5	1,8
Overskot (-) Underskot (+)	-0,3	0,0	0,0	-0,3

Tabell 3: Økonomiske nøkkeltal

Eit overskot på kr 342.571 mot et budsjettert resultat på kr 0 er å rekne som et ubetydelig avvik. Men netto driftsresultat viser i år et stort (positivt) avvik i forhold til både revidert og opphavelig budsjett. Dette er særlig p.g.a. diverse tilskot som er bunden opp til konkrete formål som ikkje var budsjettert med og som blei avsett til bunden fond i slutten av året fordi midlane ikkje var brukt. Rammetilskotet blei litt lågare enn budsjettert (inntektsutjamning), men skatteinngangen er høgare enn vi budsjetterte. Sum skatt og rammetilskot blei ca. 1 mill. høgare enn budsjettert. Mindreforbruket på kr 342 571,- er overført til «ikkje disponera del av driftsresultatet». Når disponeringa skal vedtakast vert det føreslege å avsette dette i sin heilhet til det frie næringsfondet.

3.2 Driftsresultat

I ein berekraftig kommuneøkonomi bør ein over tid ta sikte mot eit netto driftsresultat på minst 1,7 %. I 2018 er netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter 2,61%, altså ein del over minstemålet. Figuren nedanfor viser utviklinga frå 2006 til 2018.



Netto driftsresultat i 2018 er på kr 7,031 mill. Dette utgjør 2,61 % av brutto driftsinntekter og ligg dermed over anbefalt måltal på 1,7%. Som rådmannen skriv i innleiinga si, så kan desse tala vera missvisande. Dette heng saman med at øyremarka tilskot og sjølvkostinntekter inntektsførast i kommunerekneskapet i året dei er kjende, medan utgiftene kan løpe på i andre rekneskapsår. Periodiseringa av desse inntektene for å sikre finansiering av utgiftene når desse påløper blir handtert gjennom bundne fondsavsetjingar og bruk av desse. KS meiner difor at «nettodriftsresultat etter netto bundne fondsavsetjingar», kor bruk av avsetjingar frå tidligare år leggst til netto driftsresultat mendant årets avsetjingar trekkast frå, vil dermed ofte gje eit meir reelt bilete av den økonomiske utviklinga over tid enn netto driftsresultat. Viss ein gjennomfører denne berekninga så vil nettodriftsresultat etter netto bundne fondsavsetjingar bare vera kr 2.329.444,-. Det utgjør 0,87% av brutto driftsinntekter.

Den negative folketalsutviklinga i Kviteseid har stoppa opp i 2018. Men vi veit ikkje om denne trenden held fram. Prognosene frå SSB tilseier ikkje det. Vi ser framleis at frie inntekter stig mindre enn hjå dei fleste kommunane som vi kan samanlikna oss med. 2018 var eit godt skatteår for Kviteseid, vi kan ikkje rekne med at dette held fram. Vi ser i økonomiplanen at kostnadsveksten sannsynlegvis ikkje blir kompensert med tilsvarande inntektsvekst. Det er difor viktig å fokusere også framover på kostnadsreduksjon. Utgifter til kommunal drift auka med ca kr 3,5 mill. frå 2017 til 2018. Dette kunne vi i 2018 «fange opp» med tilsvarande auke i inntekter og da særleg skatt. Like mykje auke på inntektssida kan vi ikkje regne med i framtida. Konsekvensen er at kostnadsnivået må ned. Vi vil likevel påstå at vi har rimelig god kostnadskontroll. Dei siste åra med relativt gode resultat har ført til at vi har bygd opp eit disposisjonsfond som er større enn på lenge. Med tanke på kommande utfordringar er det ein god buffer. Vi veit at integreringstilskot utgjør en stor del av dei siste åra sine avsetningar til disposisjonsfond. Dette tilskotet vil etter kvart falle bort medan integreringsarbeid held fram med dei kostnader dette vil medføre.

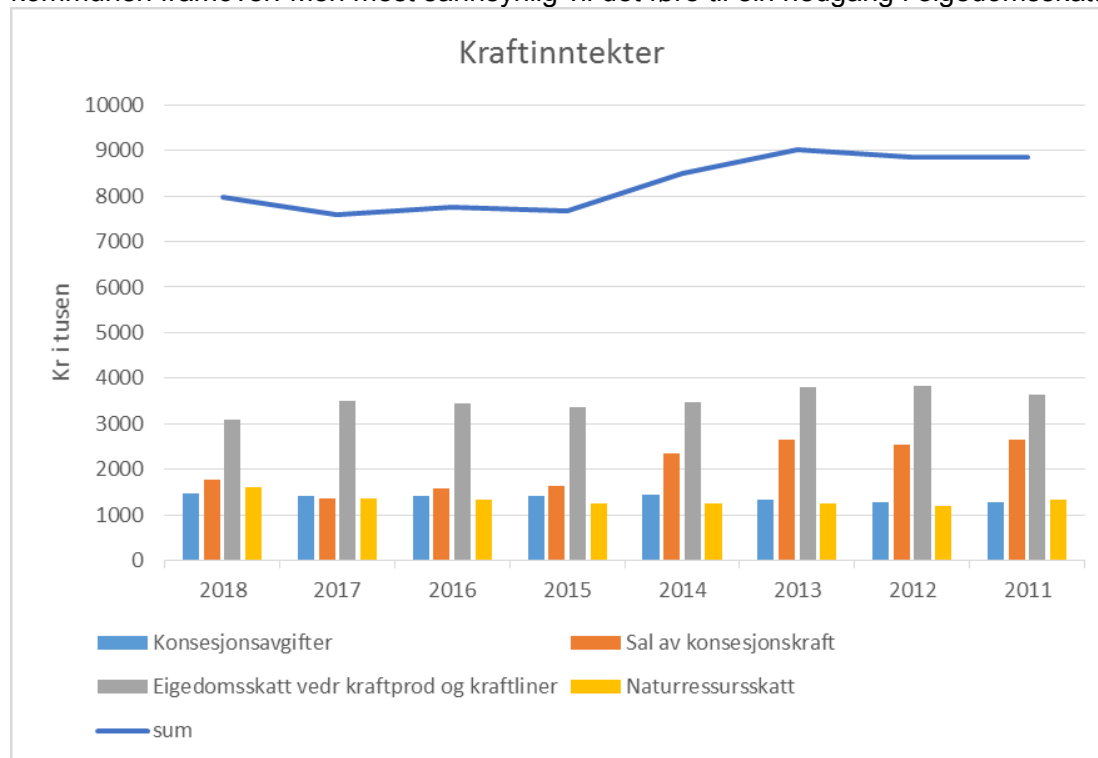
3.2 Inntektsutvikling – overordna

Det overordna formålet med inntektssystemet er å gjere det mogleg for kommunane å gjeva eit likeverdig tenestetilbod til sine innbyggjarar. For å oppnå dette målet vert det ved fordelinga av rammetilskot teke omsyn til strukturelle ulikskapar mellom kommunane (utgiftsutjamning) og ulikskapar i skatteinntektene (inntektsutjamning). Rammetilskotet utgjør saman med skatteinntektene dei frie inntektene som kommunane kan disponere fritt innanfor gjeldande lover og forskrifter.

Sjølv om vi har sett ein nominell auke av kommunen sine frie inntekter dei siste åra, så tyder ikkje det at handlefridomen til kommunen har forbetra seg. Fleire øyremerkte tilskot er nå innlemma i dei frie inntektene. Pålagte oppgåver som var knytt til desse tilskota bind på denne måten delar av dei såkalla frie inntektene.

3.3 Kraftinntekter

Kviteseid kommune er ikkje ein kraftkommune i det omfanget som ein del av dei andre kommunane i regionen er. Men samstundes er det viktig å understreke at «kraftinntekter» er ein del av vårt inntektsgrunnlag. Pr. slutten av 2018 er den i fjor annonserte nytakseringa av kraftlinjenettet til Statnett og Vest-Telemark kraftlag ikkje gjennomført. Det er bare laga en revidert takst som tar høgde for endringar pga. av høgsterettsdomen i 2017. Det er stor uvisse rundt korleis ein eventuell nytaksering som da vil gjelde frå 2020 vil slå ut for kommunen framover. Men mest sannsynlig vil det føre til ein nedgang i eigedomsskatt.



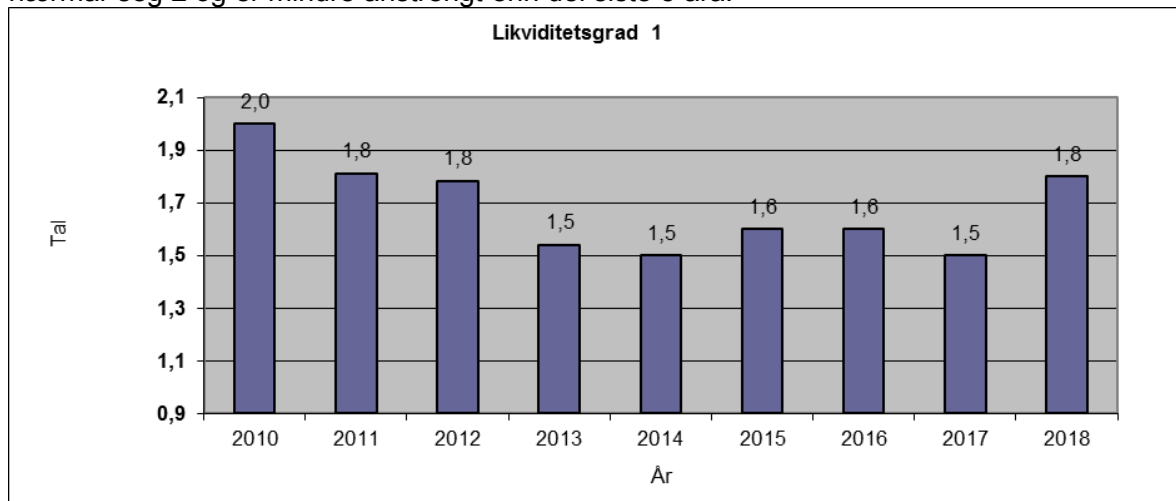
3.4 Utgifter – overordna

I 2018 er driftsutgiftene inkl. avskrivninger på kr 271 mill. Barnevernssamarbeidet i Vest-Telemark er en del av Kviteseid kommune sitt rekneskap. Samarbeidet vert avrekna med medlemskommunane i slutten av året, slik at nettoresultatet for barnevernet som kjem fram i Kviteseid sitt driftsrekneskap, er Kviteseid sin andel. Utgifts- og inntektssida blir på den måten «blåst opp» med ca. kr 30 mill. Tilsvarande beløp i 2017 var ca. kr 25 mill.. Løns- inkl. sosiale utgifter auka med ca. 2,8% i forhold til 2017. Dette ligg litt over berekna lønsvekst og er nok en fylgje av en liten auke i talet på årsverk. Trass i auken på driftsutgifter ser vi at det er god budsjett disiplin på einingsnivå.

3.5 Likviditet

Likviditeten fortel noko om kommunane sin evne til å svare for sine økonomiske plikter. Det er ikkje noko mål i seg sjølv å ha så god likviditet som mogleg, men å ha tilstrekkeleg likviditet til å fange opp løpande differanse mellom utbetalingar og innbetalingar.

Likviditetsgrad 1 er eit nykjeltal som består av omløpsmidlar delt på kortsiktig gjeld. Talet bør vera større enn 2. Ser ein på utviklinga det siste året, så viser det seg at likviditeten nå nærmar seg 2 og er mindre anstrengt enn dei siste 5 åra.



Figur: Likviditetsgrad 1 for åra 2010 til 2018

Kommunen har ved utgangen av 2018 ei langsiktig ordinær lånegjeld på kr. 132,99 millionar kroner. Dette inkluderer også startlån frå Husbanken som er tenkt til utlån til innbyggjarane. Pr slutten av året er det lånt ut ca. 6,5 mill. i form av startlån og sosiallån (same nivå som i 2017). Ubrukte lånemidlar er på kr 2,677 mill., derav kr 1,055 mill. i unytta startlånmidlar. I tillegg er det eit utlån på 28,5 mill. til Vest-Telemark kraftlag som påverkar nykjeltal «netto lånegjeld pr. innbyggjar». Dette inneber at Kviteseid kommune pr 31.12.2018 har ei langsiktig lånegjeld (eksklusive formidlingslån) tilsvarande kr 51884 pr. innbyggjar, medan «netto lånegjeld pr. innbyggjar» (def.: langsiktig lånegjeld ekskl. pensjonsforpliktingar og redusert med utlån og ubruka lånemidlar delt på talet på innbyggjarar) er på 39678,-. I landssamanheng er dette framleis svært låge tall.

Ein kan grovt seie at den langsiktige gjelda i kommunen kan delast inn i pensjonsplikter og andre lån (sjå tabellen under). Me har ordinære lån som vert nytta til å finansiere investeringane til kommunen. Desse utgjer om lag kr. 124,7 millionar kroner pr. 31.12. Den andre kategorien er startlån frå Husbanken, som etter bestemte vilkår blir lånt vidare ut til innbyggjarane (pr 31.12.18 ca. kr 8,3 mill.). Avdrags- og renteutgiftene me betalar til Husbanken skal i prinsippet vera lik avdrag og renter som me mottar frå lånetakarane. Pensjonsplikter er plikter som Kviteseid kommune har ovanfor KLP og SPK i høve til berekna framtidig pensjonsutbetaling. Desse pliktene er delvis dekt av pensjonsmidlar som også kjem fram i balanserekneskapet under anleggsmidlar.

	Rekneskap 2014	Rekneskap 2015	Rekneskap 2016	Rekneskap 2017	Rekneskap 2018
Pensjonsplikter (note nr. 2)	283 588	296 436	308 047	324 669	327 230
Lån	109 820	111 546	109 429	124 473	132 989
Langsiktig gjeld	393 408	407 982	417 476	449142	460 219

Tabell: Samansetning av den langsiktige lånegjelda pr. 31.12.2018

Fond

Kommunane sine fond vert delt i fire hovudgrupper.

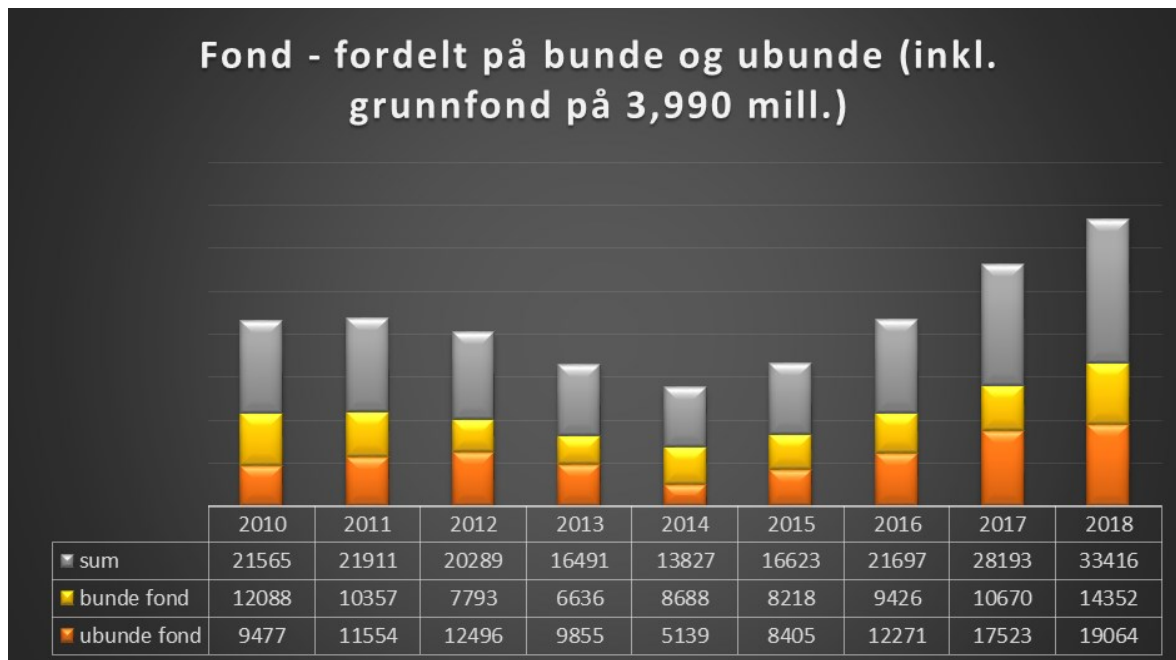
1. Disposisjonsfond som kan nyttast til alle føremål.
2. Bundne driftsfond som berre kan brukast til øyremerkte føremål på driftssida.
3. Ubundne investeringsfond som kan nyttast fritt, men berre til investeringar.
4. Bundne investeringsfond som berre kan brukast til bestemte investeringar.

Tabellen nedanfor viser utviklinga av fonda våre dei siste åra. Bättre rekneskapsresultat dei siste tre åra kjem nå også til uttrykk i auka fondsmidlar og då særleg på disposisjonsfond. Den totale fondsbeholdninga auka frå 2016 til 2017 med kr 5,2 mill., derav disposisjonsfonda med 1,54 mill. kr. Delar av disposisjonsfonda (fritt næringsfond) er bunde opp i tidlegare budsjettvedtak.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Disposisjonsfond	9 855	5 139	8 405	12 271	17 523	19 064
Bundne driftsfond	6 636	8 550	8 218	8 984	9 846	13 997
Ubundne investeringsfond	0	0	0	0	0	
Bundne investeringsfond	164	138	105	442	824	355
Sum fond	16 655	13 827	16 728	21 697	28 193	33 416

Tabell: Utvikling av fond

Figuren under viser utvikling av fond fordelt på bundne og ubundne. Som ein merknad kan ein leggje til at udisponert resultat frå 2018 ikkje er med i disposisjonsfonda pr 31.12.2018.



3.6 Verksemda

REKNESKAPSSKJEMA 1B DRIFTSREKNESKAP 2018					
Fordeling av driftsutgifter (1 000 kr)	Rekneskap 2018	Revidert budsjett 2018	Opphavelig budsjett 2018	Rekneskap 2017	Avvik rekneskap mot budsjett
Fordeling av driftsutgifter frå 1A	-161 817	-160 384	-158 509	-158 337	
Motpost avskrivningar	-10 158	-10 158	-9 273	-9 208	0
Politisk verksemd:					
Netto ramme	2 507	2 612	4 387	2 674	-104
Rådmannen: (Budsjettansvarleg Øystein Tveit)					
Netto ramme	6 723	6 586	7 132	5 769	138
Fellestene: (Budsjettansvarleg Lothar Edel)					
Netto ramme	6 603	6 258	6 140	10 061	345
NAV: (Budsjettansvarleg Bjørn Johansson)					
Netto ramme	3 785	3 485	3 482	3 699	300
Barnevern: (Budsjettansvarleg Gunn Annie Hellestad)					
Netto ramme	4 578	4 350	3 830	5 308	228
Administrasjon Helse og omsorg: (Budsjettansvarleg Olav Kaasa)					
Netto ramme	3 016	2 890	2 854	2 385	126
Kviteseid omsorgssenter (KOS): (Budsjettansvarleg Une Marit Tangen)					
Netto ramme	21 283	20 716	21 697	19 784	566
Heimetenestene: (Budsjettansvarleg Elisabeth Riis)					
Netto ramme	16 427	16 533	16 546	15 436	-106
Kjøkken: (Budsjettansvarleg Kristian Versto)					
Netto ramme	362	359	329	628	4
Funksjonshemma: (Budsjettansvarleg Pauline Nordbø)					
Netto ramme	19 344	19 456	18 839	18 183	-112
Helse: (Budsjettansvarleg Hanne Norgaard)					
Netto ramme	13 486	13 908	13 493	13 186	-422
Annan undervisning: (Budsjettansvarleg Ingunn Haugland)					
Netto ramme	6 951	6 689	6 409	6 149	262
Kviteseid skule: (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	21 106	21 654	21 120	20 817	-548
Strømsnes oppvekstsenter, Vrådal: (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	3 581	4 025	3 985	3 867	-444
Kviteseid barnehage: (Budsjettansvarleg Eva Lundeberg)					
Netto ramme	6 533	6 850	6 773	5 727	-317
Brunkeberg oppvekstsenter (Budsjettansvarleg Sigrun Kvamme)					
Netto ramme	6 872	6 554	6 473	6 216	318
Samfunnsutvikling og teknisk drift: (Budsjettansvarleg Kjetil Sundsdal)					
Netto ramme	28 936	28 362	25 847	27 712	573
VAR: (Budsjettansvarleg Kjetil Sundsdal)					
Netto ramme	-462	-744	-1 551	-355	282
SUM UTGIFTER I DRIFT	263 047	248 764	241 604	249 356	14 283
SUM INNTEKTER I DRIFT	-105 661	-87 509	-82 799	-91 960	-18 152
SUM NETTO UTGIFTER I DRIFT	157 386	161 255	158 805	157 396	-3 869
Avskrivningar	10 158	10 158	9 273	9 208	0
Fonds (+ er avsetnad/ - er bruk)	4 088	-870	-294	640	4 958
Netto ramme	171 632	170 543	167 784	167 244	1 089
SEKTORFORDELT NETTO RAMME:					
SEKTOROVERGRIPANDE	24 197	23 291	24 971	27 510	906
SEKTOR HELSE OG OMSORG	73 918	73 862	73 758	69 602	56
SEKTOR SKULE OG BARNEHAGE	45 043	45 772	44 761	42 775	-729
SEKTOR SERVICE OG UTVIKLING	28 474	27 618	24 296	27 357	855
NETTO RAMME	171 632	170 543	167 785	167 244	1 089

Sektorovergripande einingar

Politisk verksemd

Lite avvik i forhold til budsjett

Rådmannen

Lite meirforbruk på 138' som gjelder meirutgifter flyktingtenesta

Økonomi og fellesteneste

Meirforbruk på ca 350`skyldast endra premieavvik i KLP

Barnevern

Barnevern i Kviteseid har er eit avvik på kr 240`, som er fordelt på ulike postar blant anna høgare felleskostnader og kjøp av plasser på institusjon

NAV

Meirutgifter på ca kr 300` pga. auka sosialstønadsutbetalingar.

Helse og omsorgHelseadministrasjon

Lite avvik

KOS

Ca. kr 560`i meirutgifter i forhold til revidert budsjett. Gjelder mest lønsutgifter. Antakelig litt for optimistisk i berekninga av lønsprognose i siste budsjettrevisjon.

Heimetenestene

Lite, positiv avvik

Kjøkken

Ingen avvik

Eining for funksjonshemma

Lite, positiv avvik

Helse

Positiv avvik på kr 422`. Mest på legekantor og psykiatri med jevnt over reduserte driftskostnader og mindre vikarløn.

Skule og barnehageAnna undervisning

Avvik på kr 262` skyldast en gjesteelevplass som budsjettmessig hører til Kviteseid skule, i tillegg til en del småpostar.

Kviteseid skule inkl. SFO

I tillegg til feilpostering som er omtala under «anna undervisning», så er reduserte driftskostnader (inventar) den andre årsaken til at det her er et mindreforbruk på kr 548`.

Straumsnes oppvekstsenter

Mindre lønsutgifter og høgare brukarbetaling er årsaken for at Straumsnes viser et positiv avvik pr kr 444`.

Brunkeberg oppvekstsenter.

Eit meirforbruk på kr 318` skuldast høgare løns- og vikarutgifter i barnehage. Høgt belegg kombinert med sjukdom er årsaken.

Kviteseid barnehage

Rekneskapen viser eit positiv avvik på kr 317` som skuldast mest sparte lønskostnader grunna mindre vikarbruk.

Samfunnsutvikling og teknisk drift inkl. VAR (vatn, avløp og renovasjon)

VAR – område viser eit meirforbruk på kr 282' i forhold til budsjett. Her viser vi også til note sjølvkostrekneskap i rekneskapet. Hovudårsaka til det avviket er jamt høgare vedlikehaldskostnader på særleg vatn området.

Samfunnsutvikling og teknisk drift viser eit negativ avvik på kr 573`. Mest avvik er det på sommar- og vintervedlikehald vegar, i tillegg til ekstra lønsutgifter i Brannvesen grunna av skogbrannar.

3.7 Investeringar

Investeringsplanen for ulike prosjekt i 2018 var på om lag 16,56 mill. kr i revidert budsjett. Rekneskapen syner eit forbruk på 15,97 mill kr.

Prosj nr	TABELL 2b INVESTERINGAR (i 1 000 kr)	Rekneskap 2018	rev. Budsjett 2018	Rekn. 2017
	A UTGIFTER			
303	8 omsorgsbustader	0	0	21 340
516	Fast dekke kommunale vegar	3 020	2 500	0
578	Omlagging Vårstaulvegen		0	856
557	Skilting kommunale vegar		0	0
559	Asfaltering Midtsundåsen			491
570	Kv skule opprusting	3 459	3 500	401
573	IKT	1 037	1 701	449
577	Ladestasjon			551
163	Bidrag til investringar Kyrkja etter inv. Plan	640	640	430
121	Agresso oppdatering til Milestone, inkl nye servere Vinje			117
574	Midtsundtoppen ombygging	1 691	1 300	145
993	Saneringsplan, Vrådal	2 774	2 600	9 433
576	Polymerblandingsmaskin -rensseanlegg Kviteseid			556
580	Bustad til flyktningar (jmf. k.st. sak 45/17)	1 589	1 589	
581	Tilrettelegging nye bustadområder	894	1 500	
583	Utleigebustadar Husstøyl	126	200	
584	Overvåking vann og avløp (250vann/150avløp)	95	400	
585	Nytt kjøle-/fryseanlegg KOS (f.sak 34/18)	595	625	
587	Tettstadprisen	50		
	SUM INVESTERINGSPLAN	15 970	16 555	34 769

Tabell 8: Investeringsrekneskap pr prosjekt

3.8 Kviteseid samanlikna med resten av landet

På denne plassen har vi tidligare vist tall frå KOSTRA (Kommune-Stat-Rapportering). I år blir årsmeldinga avslutta så tidlig at mellombelse tal ikkje ligg føre.

Vi vel difor å presentere tal frå Kommunebarometeret. Men også her er det berre tal som baserar seg på 2017-rapportering som kan visast . Kommunebarometer som Kommunal Rapport er ansvarlig for rangerer kommunane etter ein omfattande analyse av 152 nykjeltal på tvers av 12 ulike sektorar.

Kviteseid kjem godt ut av denne analysen (og har gjort det i fleire år) og hamnar på 79.plass av alle norske kommunar. Vi har noko område der vi gjør det sær bra. Medan andre område har vi et forbetningspotensiale.

Utklipp frå hovudanalysen av Kviteseid sine tall i Kommunebarometer 2018:

Kviteseid havner på en 79. plass i målingen Kommunebarometeret 2018 fra Kommunal Rapport. Da har vi korrigert plasseringen med hensyn til økonomiske rammebetingelser. Nøkkeltallene er samlet sett klart bedre enn normalen i Kommune-Norge.

Kviteseid er inne på Topp 100-lista innen saksbehandling, helse, sosialtjeneste og kultur. Kommunen har sin svakeste plassering innen vann, avløp og renovasjon (375. plass).

Hvis vi ser bort fra kommunenes ulike økonomiske utgangspunkt, kommer Kviteseid på en 56. plass. Nøkkeltallene er klart bedre enn økonomiske forutsetninger skulle tilsi.

Grunnskolen: Karakterene på 10. trinn i Kviteseid har vært ganske bra de siste fire årene, målt mot resten av Skole-Norge. Resultatene i fjor var omtrent på samme nivå som snittet de siste fire årene. 31 prosent av elevene på 5. trinn de siste fire årene ligger på laveste mestringsnivå (av tre). Det er omtrent som normalen for Kommune-Norge. På ungdomsskolen oppfyller 56 prosent av lærerne i matematikk, engelsk og norsk nye krav til fordypning i fagene.

Pleie og omsorg: Hele 86 prosent av de ansatte har fagutdanning. Kviteseid er blant de beste i landet, og er på 8. plass på denne tabellen. Andelen har blitt betydelig høyere det siste året, økningen er på 7 prosentpoeng. Er det resultatet av bevisst satsing, eller tilfeldig variasjon? Målt mot hvor mange over 80 som faktisk bor på sykehjem, har kommunen litt få plasser avsatt til demente. I Kviteseid tilsvarer antall plasser i skjermet enhet for demente 32 prosent av antallet over 80 som faktisk bor på sykehjem.

Barnevern: Når vi korrigerer andelen av barn som er i barnevernet for behovet, er andelen i Kviteseid på 7,2 prosent. Kommunen har en god statistikk for saksbehandlingen i barnevernet; 95 prosent av sakene ble behandlet innen den vanlige tremånedersfristen i fjor. Vi har ikke oppdaterte tall for hvor stor andel av barna i barnevernet som er plassert i fosterhjem eller institusjon.

Barnehage: Bemanningen i barnehagene i Kviteseid er litt over middels. Som regel er bemanningen lavere jo større kommunen blir. 30 prosent av ansatte i kommunale barnehager har pedagogisk utdanning. Landsgjennomsnittet er på 36 prosent. Andelen menn som jobber i barnehagene i Kviteseid er langt under snittet. De beste ligger på 17 prosent menn. I Kviteseid går alle barn med minoritetsbakgrunn i barnehage, ifølge tallene. Det er meget bra. Ulike talletidspunkt for barn i barnehage og antall minoritetsspråklige barn er en marginal feilkilde.

Helse: Legedekningen i Kviteseid er på 16,7 leger per 10.000 innbyggere. I Kviteseid er det ledig plass på 67 prosent av fastlegelistene. Det er god dekning av helsesøster målt mot de fleste andre kommuner. Ganske mange ansatte i Kviteseid har videreutdanning innen psykisk helse, målt mot antall innbyggere.

Sosialtjeneste: Unge mottakere går litt lenger på sosialhjelp i Kviteseid enn i normalkommunen. I barometeret regnes kort stønadstid som bra. Det må være positivt at sosialhjelp er en midlertidig løsning på vei mot noe mer permanent. Blant de under 25 år, er andelen på sosialhjelp korrigert for behovet på 3,7 prosent, mens snittet i Kommune-Norge ligger på 3,7 prosent. Sosialstønad gis i over 10 måneder til 7 prosent av de som mottar støtte. Andelen er lav, kommunen er på 42. plass på denne tabellen. Andelen mottakere som har sosialhjelp som hovedinntekt er normalt. I barometeret er det positivt at få har sosialhjelp som hovedinntekt.

Økonomi: Korrigert netto driftsresultat var 1,8 prosent i fjor. Teknisk beregningsutvalg anbefaler en pluss på 1,75 %. Målt over de siste fire årene har driften gått i pluss. Netto renteesponert gjeld er knapt merkbar i kommuneregnskapet, 3 prosent for kommunen. Investeringsnivået har vært lavt i Kviteseid de fire siste årene.

Kostnadsnivå: Netto utgifter til grunnskolen (korrigert for utgiftsbehovet) i Kviteseid ligger litt lavere enn normalnivået. Innen pleie og omsorg ligger kostnadene litt under det som er normalnivået. Barnehagekostnadene i kommunen er litt under det som er normalnivået. Kostnadene i barnevernet i Kviteseid er middels.

SJEKK DIN KOMMUNE MOT ANDI

	Knr	Knr	Knr	Knr	Knr	Knr
	829	830	831	833	834	828
	Kviteseid	Nissedal	Fyresdal	Tokke	Vinje	Seljord
Plassering totalt	79	328	364	42	230	201
Uten hensyn til korrigert inntekt ¹⁰	56	199	289	2	79	207
Korrigert inntekt (100 = snitt)	104	120	121	135	140	104
Rangering korrigert inntekt ¹⁷⁹	211	82	77	35	28	216
Er nøkkeltallene bedre eller dårligere enn korrigert inntektsnivå skulle tilsi?	En god del bedre	Svakere	Mye svakere	Som forventet	Litt svakere	Som forventet
Rangering i fylket	3	15	17	1	11	9
Rangering i kommunegruppa ¹⁴	7	26	28	1	10	28
Rangering innen hver enkelt sektor						
Grunnskole (20 % av totalen)	121	314	329	19	222	141
Eldreomsorg (20 %) ¹⁶	202	84	102	121	44	256
Barnevern (10 %)	197	149	152	99	129	235
Barnehage (10 %) ¹⁸	166	39	416	3	153	63
Helse (7,5 %)	61	108	2	3	4	185
Sosialtjeneste (7,5 %) ²⁰	79	173	203		34	150
Kultur (2,5 %)	88	161	16	2	234	62
Økonomi (10 %) ²²	150	190	184	89	253	334
Enhetskostnader (5 %)	132	411	401	412	424	286
Miljø og ressurser (2,5 %) ²⁴	196	400	226	324	270	238
Saksbehandling (2,5 %)	38	31	100	205	13	118
Vann, avløp og renovasjon (2,5 %) ²⁶	375	58	191	298	49	372

Tabell: Kommunebarometer 2018 frå Kommunal Rapport

4 Organisasjon - medarbeidarar

Arbeidsgjevarpolitikken skal med verdiar, haldningar og verkemiddel i samhandling med dei tilsette, sørge for utviklinga av effektive tenester av høg kvalitet for kommunen sine innbyggjarar. Dette ligg i botnen for kommunen sitt verke.

Arbeidsgjevarstrategien skal medverke til at Kviteseid kommune står fram som ein god og profesjonell arbeidsgjevar slik at vi greier å behalde viktige medarbeidarar. Arbeidstakarar som er stolte av arbeidsplassen sin, er dei viktigaste ambassadørane for å sikre framtidig rekruttering.

Alle tilsette i Kviteseid kommune har kvar dag gjort sitt beste for å gje innbyggjarane gode tenester og gode produkt.

4.1 Rapport handlingsplan 2018

Arbeidsgjevarpolitikken og lov- og avtaleverket er utgangspunktet for alt personalarbeid med HMS og IA på alle nivå i kommunen. Kommunestyret har det overordna personalansvaret.

Tabellen under viser tiltaka som vedteke i handlingsprogrammet for 2018 og status for tiltaka ved årets slutt.

Tiltak i handlingsplan for 2018	Resultat
Gjennomføre medarbeidersamtaler med minst 50 % av fast tilsette i kvar eining	Delvis gjennomført
Oppfølging av sjukemeldte i samsvar med rutine i HMS-systemet	Gjennomført
Oppretthalde ein tett og god dialog med dei tilsette.	Gjennomført
Minst 2 personalmøte pr. år pr. eining med HMS og IA som tema	Delvis gjennomført
Vidareutvikle eit godt leiarskap i kommunen. Gjennomføre samlingar i leiarsforum.	Leiarsforum har hatt 4 samlingar i 2018 med tema knytt til personalforvaltning, sjukefråværsarbeid, arbeidsrett, og økonomi/budsjett
Oppfølging handlingsplan IA	Gjennomført
Grunnkurs i HMS for verneombod	Gjennomført
Grunnkurs i HMS Kurs for leiarar	Gjennomført
Lukke alle HMS-avvik	Delvis gjennomført
Vernerundar og oppfølging og lukking av avvik	Delvis gjennomført
Årleg helsetest/kartlegging – brann- og røykdykkarar	Gjennomført
Målretta helsekartleggingar – Bedriftshelsen AS (Heimetenesta, Reinhald, Kviteseid barnehage, Kulturskulen,)	Gjennomført
Utarbeide: (GDPR) Oversikt over personalopplysingar som kommunen handsamar, grunnlag for handsaming og risikovurdering for dette	Gjennomført
Skaffe til vege eit personvernombod	Gjennomført

Gjennomført utanfor handlingsplanen 2018

Ergonomisk gjennomgang – to arbeidsplassar i heimetenesta	Gjennomført av Bedriftshelsen AS
Risikovurdering i samband med GDPR i alle einingar: - Uvedkommande tilgang til sensitive opplysingar i kommunen sine lokale - Uvedkommande tilgang til PC, Ipad o.l.	Gjennomført
Risikovurdering i samband med HMS – - alle aktuelle område innanfor kvar eining	Gjennomført

4.2 Tilsette

Tabellen under viser utviklinga i talet på årsverk.

Det er eit sterkt press på bemanning for å oppnå ønskt kvalitetsutvikling av tenestene.

Tabell: Stillingsoversikt 2004-2018

Eining	2004	2007	2011	2014	2015	2016	2017	2018
Politisk verksemd	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4
Rådmann	2,65	2,5	3,	2,8	2,4	3,2	4,0	4,0
Fellesteneste	5,92	7,12	6,6	6,95	6,95	6,6	6,6	7,0
Barnevern	12,3	12,3	12,3	14,1	14,1	14,5	14,1	14,1
Adm. helse og omsorg	2,85	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,0	1,0
Tenestekontor							2,1	2,4
Kviteseid omsorg (KOS)	26,99	25,7	31,19	31,55	32,65	32,22	32,4	32,4
Heimetenestene	19,33	20,39	21,88	24,34	23,91	22,4	24,0	23,6
Kjøken	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,74	3,7
Funksjonshemma (Lundenjordet)	13,34	13,37	20,38	19,72	19,32	21,48	21,8	21,8
Helsesenter	11,65	11,45	14,4	15,95	15,08	15,08	16,4	18,6
Anna undervisning	6,32	4,83	6,79	6,31	6,31	5,39	5,7	5,2
Kviteseid skule	33,34	26,03	29,14	31,78	31,56	30,94	29,8	31,7
Straumsnes oppvekstsenter	8,78	9,39	9,98	11,37	11,37	9,08	7,6	6,8
Brunkeberg oppvekstsenter	11,6	10,6	12,34	13,55	13,55	12,76	12,2	11,8
Kviteseid barnehage	9,36	8,2	11,05	11,7	11,6	11,4	11,4	11,6
NAV	3,0	2,1	2,6	2,5	2,5	2,0	1,4	1,4
Samfunnsutvikling og teknisk drift	25,36	25,77	26,98	27,85	27,85	25,73	24,8	24,2
Lærling (omsorg)				1	1	1	2	3
Sum	200,8	187,62	215,57	228,31	226,89	221,06	222,44	225,71

Lærlingar

Ein lærling tok fagbrev i 2018. Dei to andre lærlingane, ein innan helsefag og ein lærling i barne- og ungdomsfagarbeid, blir ferdige med lærlingtida og skal ta fagprøver i 2019.

Kommunen har stillingsheimlar for tre lærlingar, men fekk diverre ikkje nye lærlingar i 2018.

4.3 Personalpolitikk

Organisasjonsutvikling

Ved ledige stillingar, skal desse opp til politisk vurdering, med unntak av stillingar innan helse og omsorg.

Det vart tilsett einingsleiar for Kviteseid omsorgssenter, kommunalsjef for samfunnsutvikling og teknisk drift og avdelingsingeniør.

Det vart gjennomført ei omorganisering innan leiing i skulesektoren, med ein felles rektor for alle tre skulane og avdelingsleiarar for kvar av skulane/SFO.

Kompetanseutvikling

Budsjettposten for stipend er svært låg. Det har berre vore mogleg at ein tilsett pr. år kan nytte denne budsjettposten.

Sjå sektorområde for helse og omsorg når det gjeld utdanning, kompetanseutvikling og statleg stønad til kompetanseutvikling i samband med Kompetanseløftet 2020.

Sjå sektorområde for skule og barnehage når det gjeld statlege stønadsordningar for vidareutdanning.

Leiarforum

Det er gjennomført 4 samlingar i leiarforum gjennom året, der og hovudtillitsvalde i dei største organisasjonane, Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund har delteke. I tillegg har hovudverneombodet vore med. Hovudverneombodet er og leiar av Delta. Tema for desse samlingane har m.a. vore budsjett, handlingsprogram, rekneskap og leiarutvikling.

Jubilantar

Kviteseid kommune har ein stabil og god arbeidsstokk. I 2018 var ingen tilsette med 25 års fast teneste i Kviteseid kommune.

4.4 HMS

AMU (arbeidsmiljøutval)

Det vart gjennomført 4 møte i utvalet, i samsvar med målsettinga.

Bedriftshelsetenesta (BHT) - helseundersøking

Det blir gjennomført årleg målretta helsekontroll av røykdykkarar og fysisk test av Brannvesenet i Kviteseid kommunen.

Avvik

Det kom inn 13 HMS-avvik som vart handsama i arbeidsmiljøutvalet.

Vernerundar

Det vart gjennomført 11 vernerundar saman med lokale verneombod.

Branntilsyn

Vest-Telemark Brannvesen IKS gjennomførte 3 branntilsyn.

Rapporterte ulukker og skader:

Det har ikkje vore registrert alvorlege personskader i 2018

Nærvær på arbeidsplassen - Sjukefråvær

Kviteseid kommune jobbar aktivt med tilrettelegging og omplassering der det er mogleg, slik at tilsette med nedsett funksjonsevne kan bruke si restarbeidsevne i staden for å bli uføretrygda.

Det er stor arbeidsbelastning på tilsette innan omsorgssektoren. Mange år i same jobb gjev slitasje og er med og påverkar sjukefråværet, men dei tilsette stiller lojalt opp så langt det let seg gjera.

Det er lagt ned mykje arbeid med sjukeoppfølging. Jf. HMS-planen var målet om å redusere det totale sjukefråværet med 1 prosent ned til 7 %. Diverre enda sjukefråværet med ei auke 0,9 % total for kommunen i 2018. Tabellen syner at fråværet gjekk ned siste halvdel av året.

Tabellen nedanfor syner utvikling i totalt sjukefråvær registrert hjå løningskontoret.

Tabell: Sjukefråvær i den kommunale organisasjonen 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. kvartal	5,64	7,69	11,41	10,1	6,24	8,38
2. kvartal	4,59	8,97	10,98	9,29	4,48	8,04
3. kvartal	5,82	8,4	7,93	6,73	7,26	5,96
4. kvartal	6,10	7,1	8,25	6,9	8,5	6,32
Totalt	5,85	8,84	10,00	8,16	6,65	7,55

Kommunetrim

Det vart gjennomført kommunetrim med spinning, cross-fit m.m. etter arbeidstid kvar onsdag frå januar t.o.m. april/mai og frå september t.o.m. desember. Dette tiltaket blir sett som positivt av dei tilsette.

4.5 Likestilling

Kviteseid kommune jobbar for likestilling og mot diskriminering. Kommunen jobbar for inkludering og mangfald og har som mål at dette skal vera integrert i alle prosessar i kommunen si verksemd.

Fordelinga mellom menn og kvinner mellom sektorane er tradisjonell, med hovudvekt av kvinner både i helse- og omsorgssektoren og i skule og barnehagesektoren. I teknisk uteavdeling er det berre menn.

Kjønnsfordelinga mellom sektorane er normal for ein kommune og heng saman med tradisjonelle val av yrke.

4.6 Intern kontroll og etikk.

Leiarane har fokus på grunnleggjande verdiar og konsekvensar av alternative handlingar.

Det gode arbeidet som går føre seg i einingane og på sektor og leiarnivå vart vidareført og sikrar ein høg etisk standard i kommunen.

5 Sektorovergripande tenester

5.1 Rapport handlingsplan

Tiltak	Resultatindikator
Gjennomføre opplæring i økonomi og økonomisystem for einingsleiarane	Opplæring gjennomført
Utvide og formalisere IKT samarbeidet med Tokke og Vinje kommune	Felles infrastruktur. Dokumentasjon av felles løysningar Samarbeidsavtalar Iverksett frå 01.01.2019
Følgje opp IKT-strategien for regionen med særleg vekt på skule og helse	Plan vedteken. Økonomiske konsekvensar innarbeid i budsjett for 2019
Fornye serverparken på IKT	Ferdigstilling i løpet av mars 2019
Følgje opp felles arbeid i regionen med vidareutvikling av vår web-side	Bestilt ny heimeside. Arbeidet vil forgå fram mot 2020
Lage gode overgangsordningar for flyktningar som skal ut i arbeid.	Jobbar godt med enkeltsaker. Gjennomført etablerarkurs for flyktningar via næringshagen

5.2 Rådmann og Fellestenester

Samla sett utgjer rådmanneneinga 3,2 årsverk og Fellestenestene 8,1 årsverk til saman og femnar om budsjett, regnskap, arkiv, sentralbord, IKT, personal og skattekontoret for Nissedal og Kviteseid.

Arkiv	2014	2015	2016	2017	2018
Tal på inngående journalposter	3747	3850	4100	4397	4696
Tal på utgåande journalposter	2938	2695	2737	2749	3014
Tal nye saker under behandling	1245	1748	2020	1272	1799
Tal journalposter ikkje satt ferdig uansett årstal	4378	253	202	100	179
Tal på saker uansett status	1797	1748	2767	2467	3034
Lønsslipp på e-post / utan	276	285/120	300	316/100	350/70
Skatt					
Forskotstrekk totalt innbetalt i % av sum krav	100	99,98	99,98	99,98	99,84
Arbeidsgjevaravgift totalt innbetalt i % av sum krav	99,9	99,90	99,92	99,66	99,39
Utskrevet forskotsskatt totalt innbetalt i % av sum krav	98,14	99,88	99,46	98,17	99,35

Tabell 12: Aktivitet tal for arkiv og innkrevjingsprosent på skatt

Utval	Møte 2017	Politiske saker 2017	Møte 2018	Politiske saker 2018
Kommunestyret	8	95	7	82
Formannskapet	10	123	11	109
Oppvekst og omsorg	5	32	5	22
Samf. Utv / tekn. Drift	5	40	5	41
Administrasjonsutval	7	19	6	19
Arbeidsmiljøutval	5	23	5	28

Tabell 13: Oversyn over saker i dei ulike utvala

6 Helse og omsorg.

6.1 Sektorleiing:

Samhandlingskoordinator

Funksjonen som samhandlingskoordinator er eit spleiselag mellom Sykehuset Telemark og kommunane i Vest-Telemark, og er forankra i overordna samarbeidsavtale mellom partane. Ansvarsområdet er relatert til samarbeid mellom sjukehuset og kommunane, med fokus på oppfølging og revisjon av avtaler, faste fag –og samarbeidsmøte, samt ulike prosjekt der sjukehuset og kommunane er involvert. I tillegg til samhandling mellom sjukehuset og kommunane, vart det i 2018 organisert samarbeidsmøte mellom kommunane i Vest-Telemark innan ulike fagområde. Det vart også gjennomført eit forprosjekt innan velferdsteknologi, som legg grunnlag for vidare felles satsing i Vest-Telemark.

Folkehelse:

Me fekk på plass ny folkehelsekoordinator, som jobbar som helsesjukepleiar. Ho jobba med folkehelse innanfor ressursen sin, og måtte prioritere tidsbruken strengt. Me prioriterte viktige kontaktmøte med Fylkesmannen og fylkeskommunen. I tillegg vart det jobba med folkehelseprofilen for Kviteseid kommune.

Kompetanse:

Kviteseid kommune fekk tilskot på kr. 435.000 til kompetanseheving av tilsette i Helse og omsorg gjennom Kompetanse og innovasjonstilskotet som vert utbetalt frå Fylkesmannen. Me hadde 8 tilsette som tok vidare- og etterutdanningar, t.d. hjelpepleiarar som utdannar seg til sjukepleiarar og vernepleiarar. Me hadde to sjukepleiarar som vart ferdige med helserett. Det var 28 tilsette som tok Mitt Livs ABC. Det å auke kompetansen til dei tilsette er ei god investering for å møte stadig nye utfordringar som kommunen får innan helse og omsorg.

Lærling:

I 2018 har me hatt 1 lærling som etter planen vart ferdig helsefagarbeidar i august 2018.

Personal:

	H.ten.	KOS	Kjøken	EFF/Lunden	Helse
Personalmøte:	10	5	5	6	5

Leiarmøte: 12

Tiltak	Resultatindikator	Status
Utvikle betre overordna styring og rapporteringsrutinar på alle tenestene.	Minst 2 aktivitetsrapportar til hovudutvalet i 2018	Vart gjennomført
Oppfylging av planstrategi: Helse- og omsorgsplan	Plan ferdige i løpet av året	Påbyrja, vart ikkje ferdig

Tenestekontoret

På hausten kom leiar på plass i 100% stilling.

Tenestekontoret har til saman 2,6 årsverk fordelt på 3 tilsette. Kontoret held til på kommunehuset og har ope alle kvardagar frå kl. 08.00 til 15.45(vintertid)/15.00(sumartid). Tenestekontoret skal ta imot og handsame søknadar, fatte avgjersler og einskildvedtak om tildeling av tenester som i hovudsak omfattast av helse- og omsorgstenestelova og pasient- og brukarrettighetslova.

Tenestekontoret har og funksjonen som kommunen si koordinerande eining for habilitering og rehabilitering. Koordinerande eining skal medverke til å sikre heilskapelege og koordinerte tilbod til pasientar og brukarar med trong for tenester frå fleire fagområde, nivå og sektorar.

Ansvaret omfattar alle pasient- og brukargrupper med trong for langvarige og koordinerte tenester. Koordinerande eining har eit overordna ansvar for individuelle planar og for oppnemning, opplæring og rettleiing av koordinatorane i kommunen. Erfaringa etter oppstarten er at det tek tid å etablere eit tenestekontor. Det er mykje som skal på plass i høve til rutiner og fagsystem. Det er og utfordrande å setje seg inn i lovverk og reglar for tenester ein ikkje har sakshandsama tidlegare. Dette skjer samstundes med at drifta er i gang. I helse og omsorg blir det fatta kring 250-300 vedtak i året. No som tenestekontoret har starta opp må ein leggje til dei vedtak som tidlegare blei handsama på Nav, slik som avlastning og omsorgsstønad til foreldre, støttekontakt, Husbanken i form av startlån og tilskot, bustønad, TT-kort og følgjekort.

Kommunen har oppretta ein forløpskoordinator for tverrfagleg spesialisert rusbehandling (TSB) som ein del av eit pakkeforløp for psykisk helse og rus.

Rapportering på handlingsplan for 2018:

Tiltak	Resultatindikator	Status
Starte arbeidet med å byggje opp eit kvalitetssystem	God kvalitetssikring av sakshandsaminga	Kviteseid kommune fekk ikkje på plass elektronisk system i fjor, men arbeidet er påbyrja. Me har saman med sjukehuset laga gode rutinar for PLO-meldingsflyt, og undervist einingane i PLO i bruken av desse.
Arbeide for auka kompetanse innan sakshandsaming i tenestekontoret og koordinerande eining	Betre sakshandsaming og vedtak for den einskilde søkjar. Betre tverrfagleg samarbeid kring personar med langvarige og koordinerte helse- og omsorgstenester	Me har hatt kurs i Helserett/koordinerande eining og koordinatorrolla for KOS, heimetenesta og Eining for funksjonshemma
Undervise einingane i helse- og omsorg i IPLOS-rapportering	Betre sakshandsaming og betre rapportering til sentrale styringsmakter	Me jobba med saka, og svaret frå Helsedirektoratet var at me rapporterte etter forskrift.
Starte arbeidet med kriterier for tildeling av tenester	Likebehandling av søkjarane av tenester	Utarbeidd søknadsskjema om tenester, og det vart sendt Fylkesmannen for uttale. Dette grunna mange krav om samtykke
Starte arbeidet med kompetanseheving og rettleiing av koordinatorane	God koordinering av tenestene til den einskilde brukar	Me hadde opplæring av koordinatorane med ekstern forelesar

6.2 Kviteseid omsorgssenter(KOS)

KOS har 41 sengeplassar fordelt på 4 avdelingar. Ei skjerma avdeling for demente med 6 plassar, to langtidsavdelingar med 11 og 12 plassar, og ei korttidsavdeling med 12 plassar. Korttidsavdelinga har nokre langtids plassar, 1 KAD-plass (kommunal akutt døgn-plass) elles korttids-, og avlastningsplassar.

KAD-plassen skal vera ei erstatning for innlegging på sjukehus, og me skal gje eit tilbod som er like godt eller betre enn eit tilbod i spesialisthelsetenesta. Det seier seg sjølv at det stiller store faglege krav til oss.

Normalt sett er ei innlegging på KAD-plassen avgrensa til 3 døgn, men det kan forlengast noko ved behov. Etter dette skal det vera avklara om pasienten skal innleggast på sjukehus, overførast til korttids plass eller skrivast ut til heimen.

Det var 28 innleggingar på KAD-plassen i 2018. Hovudsakeleg er det KOLS-forverringar, infeksjonar og smertelindring som er årsak til innleggingane. Belegget på langtids- og korttidsplassane var 86,92% i 2018. Det har i periodar vore kapasitet til å ta imot gjestepasientar frå Seljord, Tokke og Bø, noko som resultera i 710 liggedøgn. Me tok sjølv i mot alle utskrivingsklare pasientar frå sjukehus, og har heller ikkje leigd plass i andre kommunar.

Me har legevisitt to dagar i veka, kl. 9-13 på tysdagar og 9-12 på fredagar. Lege blir elles tilkalla ved behov, noko som kan vera dagleg når det er dårlege pasientar.

Etter samhandlingsreforma og oppretting av KAD-plassen, stillast det stadig høgare krav til kompetanse hjå dei tilsette. Me får både yngre pasientar og meir kompliserte problemstillingar enn før. Det er og eit høgare tempo, med fleire inn- og utskivingar både på kveld og i helger. Dette fører til at dei tilsette må bruke tid på reingjering og klargjering av rom.

Saman med heimesjukepleia fekk me midlar til prosjektet «Livets siste dagar», og alle tilsette har blitt kursa i dette. Prosjektet held fram i 2019.

Me har hatt ein lærling på KOS i 2018.

Rapportering på handlingsplan for 2018:

Tiltak	Resultatindikator	Status
<p><i>Ha to korttidsplassar som m.a skal brukast til:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Avlastning for pårørende med store omsorgsoppgaver, eller til opptrening etter t.d lårhalsbrot</i> • <i>Vurderingsopphald og til evt regulering av medikament og smerteevaluering</i> 	<p><i>Pårørende med store omsorgsoppgaver skal få avlastning. Pasientar som treng vurderingsopphald skal få det</i></p>	<p><i>Dette er fylgd opp så langt som råd</i></p>
<p><i>Arbeide for meir systematisk kompetanseheving av alle tilsette, jfr Samhandlingsreforma som krev stadig meir kompetanse i kommunane</i></p>	<p><i>Høgare fagleg kvalitet på tenesta ut til brukar</i></p>	<p><i>Det blitt jobba med kompetanseheving og kursing. I tillegg er det tilsette som har teke utdanning</i></p>

6.3 Heimetenestene

Heimetenestene er ei krevjande teneste med aukande press og stadig nye lovpålagte oppgåver. Samhandlingsreforma har resultert i at kommunen må stille opp med kvalifisert kompetanse på kort varsel, og at oppgåvene har blitt mykje meir komplekse. Dette gjeld både medisinske prosedyrer, større krav til koordinering og kvalitetssikring.

Eit døme er talet på kreftpasientar som er aukande, og at stadig fleire ynskjer å døy heime. For å kunne gje pasientar og pårørande eit kvalitativt godt og trygt tilbod, krevjast mykje ressursar, tverrfagleg samhandling, fleksibilitet og kompetanseheving i alle ledd.

I 2018/19 søkte me om tilskot frå Fylkesmannen til kompetansehevande tiltak for lindrande behandling og omsorg ved livets slutt, og fekk 350 000 kr til dette føremålet. I prosjektet « Livets siste dagar» har me inkludert tilsette ved KOS, alle legane i kommunen, samt hatt eit tett og godt samarbeid med palliativt team ved STHF. Målet er å styrkje kvaliteten i tilbodet til brukerar med behov for lindrande behandling og omsorg, uavhengig av diagnose.

Me har tunge psykiatriske brukarar som er ressurskrevjande og krev høg kompetanse og god samhandling med både legar, sjukeheim, psykiatritenesta og sjukehus. Når psykiatritenesta har redusert tilbodet, både regionalt og lokalt, «poppar» brukerar innan rus og psykiatri opp i heimetenestene.

Talet på personar med demens er stadig aukande. Me har satsa mykje ressursar dei siste åra på å gje heimebuande demente, og deira pårørande, eit godt og individuelt tilpassa tilbod.

Midtsundtoppen dagsenter har vore i drift sidan 2014, og er i dag eit velfungerande tilbod til brukarane med fokus på aktivitet, meningsfulle dagar i fellesskap, næringsrik mat og trivelege måltid. Erfaring viser at dagtilbodet kan utsetje behovet for institusjonsplass, i tillegg er det god avlastning for pårørande. Det er trong for å utvide tilbodet i 2019.

Hjelpemiddel/velferdsteknologi er eit viktig supplement til tenestetilbodet. Både hjelpemiddelkoordinator og vaktmeister har hektiske dagar på liten stillingsressurs (sjå tabell). Utplasserte hjelpemiddel er ofte ein føresetnad for at fleire av pasientane kan koma heim frå sjukehus og evt. korttidsopphald på sjukeheimen.

IT systemet er ei utfordring som i verste fall kan gå utover pasienttryggleiken. Det må skje ei «oppdatering» slik at tenesta kan nytte mobil Profil (fagsystem) i kommunikasjonen med sjukehuset gjennom heile døgnet, samt sikre betre og lettare tilgjengeleg dokumentasjon når ein er heime hos brukarane.

Heimetenestene har ei stabil bemanning og ingen ledige stillingar. Gjennomsnittsalderen er 49,2 år. Det vart rekruttert yngre nyttilsette i løpet av året, slik at ein har ein kombinasjon av tilsette med lang erfaring og nyutdanna.

På vårparten gjennomførte bedriftshelsetenesta helsesamtaler med alle 38 tilsette. Rapporten i etterkant av undersøkinga konkluderte med at det er stor grad av trivsel blant dei tilsette, men arbeidet er tungt, både psykisk og fysisk. Det viser og det høge langtidssjukefråværet over fleire år (10,7 % i 2018).

I året som gjekk har einingsleiar bruka mykje tid på oppfylgning av sjukemeldte, innleige av vikarar og tilrettelegging av arbeid. I periodar har det vore krevjande å få tak i kvalifisert personale til alle fire tenesteområda som ligg under heimetenestene.

Sjukefråværet/arbeidsmiljøet er i fokus, og i etterkant av helseundersøkinga er det gjort risikoanalyser og tiltaksplan med tanke på førebyggjande tiltak.

Tal på brukarar som mottok heimesjukepleie pr. 31.12	74
Tal på brukarar som kun mottok praktisk bistand i heimen(heimhjelp) pr.31.12	23
Tal på brukarar som mottok begge tenestene	42
Tal på brukarar som fekk hjelp med medikamenthandtering	69
Tal på brukarar som fekk tilkøyrd middag frå KOS av tilsette i heimetenesta.	10
Tal på brukarar som fekk tilkøyrd middag av «Eldre hjelper eldre»	16

Tal på utlevering av hjelpemiddel (vaktmeister)	373
Tal på brukarar som vart «serva» av hj.middelkoordinator: heimebesøk/utprøving heime	220
Talet på søknadar/utprøving saman med brukar på Hjelpemiddelsentralen	125/3
Tal på brukarar som vart henvist frå legane til demensteamet (karlegging/testing/diagnoseutgreiing/oppfylgjing)	11
Tal på brukarar som fekk plass på Midtsundtoppen dagsenter	29
Tal på brukarar som fekk heimebesøk frå tilsette ved dagsenteret	9
Tal på tryggleiksalarmar	42

Hovudmål og tiltak heimetenestene:

- Innbyggjarane skal få bu heime så lenge dei sjølve ynskjer det, og få eit forsvarleg og individuelt tilpassa tenestetilbod.
- Innbyggjarane skal få rett hjelp til rett tid og ei føreseieleg teneste med kvalitet og kontinuitet.

Rapportering på handlingsplan 2018:

Tiltak	Resultatindikator	Status
<i>Fleksibel bruk av personalressursen i heimetenestene</i>	<i>Betre tenester og meir effektiv drift</i>	<i>Oppnådd god kontroll på drifta Fleire tilsette kan utføre fleire og nye oppgåver</i>
<i>Arbeide for meir systematisk kompetanseheving av alle tilsette, jmf. Samhandlingsreforma som krev stadig meir kompetanse i kommunane</i>	<i>Høgare kvalitet på tenestene ut til brukar</i>	<i>Alle faglærte er med i prosjektet om lindrande behandling og omsorg ved livets slutt Det er gjennomført mange E-læringskurs i løpet av året Fagutviklingssjukepleiar og leiar satsar/har fokus på å auke kompetansen i alle ledd</i>
<i>Oppstart av mobil omsorg</i>	<i>Tilgang på oppdatert pasientjournal heime hjå brukar, og mogelegheit til å dokumentere i løpet av dagen</i>	<i>Ikkje mogeleg enno pga IT utfordringar</i>
NOKLUS	<i>Kvalitetssikring og forsvarleg drift av laboratoriearbeid Tilgang til kvalitetssikra prosedyrer og e-læringskurs</i>	<i>Alle fast tilsette har fått opplæring Heimetenestene er registrert som deltakar i NOKLUS Utpeikt laboratorieansvarleg</i>

6.4 Kjøken

Heimebuande pensjonistar får tilkøyrd middag av heimetjenesta 4 dagar i veka og ``eldre hjelper eldre`` 3 dagar i veka.

Kvar torsdag så er det ``torsdagstreffen`` i kantina på KOS, her serverast det ein to rettars middag.

Dette tilbodet blir tatt godt i mot av pensjonistane.

Kjøkenet legg stor vekt på å servere tradisjonsrik, god næringsrik og variert kost. Og med det så håpar me at brukarane får ei god matoppleving uavhengig av alder og helsetilstand.

Vaskeriet har fått meir struktur nå, kjøkenet har slutta å vera inne på vaskeriet på dagtid.

Kjøkenet tilbyr catering, det vert ikkje leig inn ekstra personale ved catering bestillingar. Ved sjukdom og ferieavvikling, så prøvar einingsleiar å spare på ekstra innleige av personale. Kjøkenet har ein person som hospiterar her. Personen er ein dag på KVITO og fire dagar på kjøkenet.

Det blir servert 4 måltid pr. dag til bebuarane på KOS, lunsj kl. 1200 og middag ca. kl. 1530. Dette har blitt godt tatt imot, pasientane søv betre og gjennomsnittsvakta på pasientane har gjege opp.

Vaskeriet er bemanna 3 dagar ei veke og 4 dagar annankvar veke.

Alt pasienttøy blir nøye sortert føre vask. Deretter blir det tørka, stryke og sortert på tralle til avdelingane.

Personaltøy til kjøken, KOS, hsp, fysio, og legekantor blir og vaska her i vaskeriet. Det er snakk ca. 25-30 sett kvar dag.

Lokala som blir nytta i dag oppfyller ikkje alle krav etter lovverket, med omsyn til rein og urein sone.

Me har eit ynskje om at Kviteseid kommune vil investere i nytt moderne vaskeri for så å bli 100% sjølvstendige når det gjeld vaskeritene.

Rapportering på handlingsprogram for 2018:

Tiltak	Resultatindikator	Status
<i>Gjennomgang av tidsbruk på ulike arbeidsoppgåver på eininga</i>	<i>Meir effektiv drift</i>	<i>Tilsette har fått endå meir definerte arbeidsoppgåver</i>
<i>Jobbe vidare med organisering av kjøken og vaskeri. Ny arbeidsplan/bemanningsplan</i>	<i>Bruke ressursane betre og meir effektivt. Gjeva bebuarane på KOS betre service</i>	<i>Dette er gjennomført</i>
<i>Energisparing enøk, bevisst bruk av elektrisk utstyr</i>	<i>Nedgang i energi/ straumforbruk</i>	<i>Dette er det fokus på i drifta</i>
<i>Eininga tilbyr praksisplass til skuleelevar og andre som treng det</i>	<i>Eininga tek i mot personar som treng praksisplass</i>	<i>Lærekandidaten heldt fram i hospiteringavtale</i>
<i>Dokumentere innhald av allergener i all type mat</i>	<i>Betre mattryggleik for personar med matallergi/intoleranse</i>	<i>Dette vart fortløpande gjort gjennom året</i>

6.5 Eining for funksjonshemma

Viktige hendingar:

Kompetansebygging:

- I 2018 fullførte 28 av personalet i eining for funksjonshemma «Mitt Livs ABC» del 1. Personalet var delt inn i 5 samtalegrupper som hadde 10 samlingar fordelt utover året. Kurset blei avslutta med ein seminardag på hausten med tema: Kommunikasjon og Kapittel 9 og kvardagstvang.
- E-lærings kurs i «Veilederen» er tatt av fleire tilsette i personalgruppa.
- 2 tilsette har starta på fagskuleutdanninga i Miljøarbeid i Seljord.
- 1 tilsett har starta på Veilederutdanning.
- HAVO har etablert leiar- og fagnettverk for høgskulegruppa i fylket. Eininga har vore ein del av dette i 2018 og. Dette er svært nyttig i arbeidet med fagleg

kompetanseheving.

- Lærling: I 2018 tok ein lærling fagbrev i helsearbeidarfaget.
- Sjukefråveret har vore høgare enn tidlegare år. Det å skaffe vikarar er alltid ei utfordring, særskilt ved korttidsfråværet, så det har vore naudsynt med bruk av overtid for å få drifta til å gå forsvarleg.
- Til ledige stillingar/vikariat ha vi hatt god søknad på stillingane for helsefagarbeidar. Det lykkast ikkje å få søkjar til ledig stilling som vernepleiar på hausten.

Rapportering på handlingsplan for 2018:

Tiltak	Resultatindikator	Status
<i>Gjeva bustad med oppfylging til utviklingshemma som har trong for det</i>	<i>Brukarane får eit tilpassa butilbod. Avlastningsbustad til dei som treng det</i>	<i>Brukarane har hatt eit tilpassa butilbod. Avlastingsbustaden har vore bruk til dei som har hatt trong for det</i>
<i>Tilrettelagt tilbod på dagtid med arbeid/dagsenter/skule</i>	<i>Brukarane får eit tilpassa tilbod på dagtid</i>	<i>Tilbodet er tilpassa den nye økonomiske ramma</i>
<i>Arbeide for meir systematisk kompetanseheving av alle tilsette. M.a. bruke: Mitt livs ABC som inneheld tre delar, der del A. er: Dette må eg kunne – gode tenester til personar med utviklingshemming</i>	<i>Høgare fagleg kvalitet på tenesta ut til brukar</i>	<i>Mitt Livs Abc del 1 blei fullført av 28 tilsette i eininga i 2018</i>

6.6 Eining for helse

Helsestasjonen

- På nyåret takka den eine helsesjukepleiaren ja til stillinga som Folkehelsekoordinator. Ein fekk ingen auka stillingsressurs i samband med dette.
- Helsestasjonen har til tider mangla 20-40% stillingsprosent dette året, grunna at ein tilsett som har hatt permisjon.
- Grunna redusert stillingsprosent har arbeidsmengda ved helsestasjonen til tider vore krevjande og i overkant av det tenesta kan klare å handtere, men grunna godt arbeidsmiljø og god evne til samarbeid har dette gjenge bra. Sjukefråveret er lågt.
- Me har fått utført alle lovpålagte oppgåver, men kunne ha jobba meir med kvalitetsarbeid, planar, retningslinjer og prosedyrer.
- Koordinatorarbeid for born og familiar held fram. I 2018 fekk med eitt nytt born å vera koordinator for.
- Hovudtyngda av arbeidsoppgåvene til helsestasjonen er førebyggjande og helsefremmande oppgåver. Det vert utført lovpålagte tenester på helsestasjonen, grunnskulane og på Kvitsund gymnas i form av individuelle konsultasjonar, samtaler med elevar, foreldre, undervisning, vegleing, deltaking på foreldremøte, samarbeidsmøte osb.

- Helsestasjonen hatt særs tunge saker i 2018 som kravde mykje oppfølging. Me opplever også ein auka etterspurnad blant born og unge og deira familiar. I tillegg frå andre samarbeidande instansar. Det har vore ein auke i brukarar med rusproblem og familiar som treng foreldrevegledning. Dette har helsestasjonen noko kompetanse på, men me ser at tenesta bør få meir kompetanse på både desse områda framover.
- Helsestasjonen byrja i 2018 å tilby reisevaksining igjen. Dette for å gje innbyggjarane eit godt tilbod og sleppe lang reiseveg. Dette er ikkje ei lovpålagt oppgåve, men sidan tenesta kan tene litt på dette og dei som jobbar ved helsestasjonen syns dette er gjevande, held me fram med dette. Prisen på reisekonsultasjonane vart endra frå mai 2018, då me såg at Kviteseid låg mykje lågare i pris enn dei andre kommunane i Vest-Telemark. Kviteseid tek no den same prisen som dei.
- Elektronisk meldingsutveksling har me byrja å jobbe med. Dette arbeidet held fram i 2019.

Jordmor

2018 var året da jordmorsamarbeidet, etter vertskommunemodell, i Vest-Telemark starta opp. Dette på bakgrunn av eit arbeid leia av samhandlingskoordinator for STHF og Vest-Telemark kommunane.

Arbeidet kom i gang etter eit ønske frå rådmennene om ei organisering av tenesta som ein vertskommunemodell. Vinje er no vertskommune og kommunane Seljord, Kviteseid, Fyresdal og Vinje er med i den kommunale biten av samarbeidet (svangerskapsomsorgen). Tokke valde å stå utanfor her, men er med i beredskapen, altså bemanning av Jordmorkvarta.

Det blei avgjort at det skulle tilsetjast ein avdelingsleiar i samarbeidet. Merete Kaste vart tilsett 01.03.18. Den er pr. no 20% og arbeidet blir utført i mitt frå før planlagte/oppsatte arbeid på Jordmorkvarta. Formålet med denne organiseringa er større robusthet ved fråvær og ferieavvikling. I tillegg større fagleg miljø og betre utnytting av Jordmorkvarta. Heimebesøk i Seljord og Kviteseid kan utførast frå Jordmorkvarta då det er innanfor ein halvtime som er utkallingstida. Svangerskapskurs/fødselsførebuande kurs var og tenkt lagt til Jordmorkvarta. Da samarbeidet starta mangla 2,1 stilling (av 4,7). Ved oppstart har det vore tilsett vikarar i små stillingar i vaktberedskapen og det faste personalet har måtte gå mykje overtid. Dette har ført til at dette fyrste året har gått til brannslukking. Dermed har det ikkje fungert som eit samarbeid endå. Saker som IT-løysingar og anna organisering var heller ikkje på plass ved oppstart. Frå 14.02 d.å vil alle stillingane vere dekte og dermed er det håp om realisering av tiltenkt samarbeid.

I 2018 har Kviteseid hatt:

Antall konsultasjoner: 217

Antall fødselar Kviteseid: 21 (25 barn) TO par tvillingar!

Antal nyinnskrivne: 20

20 av dei som fødte som bur i Kviteseid og fylgde svangerskapsomsorgen hjå jordmor.

I tillegg var det 4 kvinner frå Seljord som ynskte å bruke Kviteseid.

1 kvinne frå Fyresdal starta og oppfølginga si i Kviteseid fram til det kom på plass jordmor i Fyresdal.

Alle kvinnene i Kviteseid har fått heimebesøk eller tilbod om heimebesøk. Der jordmor ikkje klarte å kome innan 3 dagar etter heimkomst har helsesøster vore. Me har arrangera to barseltreff på helsestasjonen her. Ferieavviklinga i sommar var ukomplisert for Kviteseid sin del. Få kvinner hadde termin i juli og dei som skulle ha time fekk dette i Seljord.

Det er svært hyggeleg å jobbe som jordmor ved helsestasjonen i Kviteseid. Her er positive, hjelpsomme og dyktige kollegaer både på helsestasjonen og ved legekantoret. Jordmor opplever stor trivsel.

Fysioterapi

- Frå februar 2018 blei den eine stillinga gjort om til driftstilskott, som ei prøveordning. Dette førte til økt kapasitet og reduserte ventelister. Ordninga blei vedtatt permanent etter prøveordninga.
- Nyoppussa fysioterapilokale i underetasjen på KOS. Fysioterapeut med driftstilskott flytta inn i lokala før jol. Kommunale fysioterapeutar planlegg innflytting våren 2019. Bra lokale, framleis noko plassmangel. Kontor på helsesenteret framleis i bruk sidan det berre er plass til to fysioterapeutar i desse lokala, og dei ikkje kan vere tre der samstundes.
- Frå 1. november 2018 tilsett vikar i 100% stilling fram til 1. juni 2019.
- Fysioterapiressurser (frå 1.november): Privat fysioterapeut med driftstilskott 100%, kommunal fysioterapeut i 20% stilling (80% sjukemeldt), kommunal fysioterapeut i midlertidig stilling 100%.
- Regelmessige møte og godt samarbeid mellom privat og kommunale fysioterapeutar med fokus på pasientfordeling og førebyggjande tiltak.
- Framleis aukande behov for fysioterapiressursar og ventelister grunna lite kapasitet. Fleire pasientar som treng tett oppfølging, samt at pasientar kjem raskare heim/korttidsopphold frå sjukehus. Dette krev ressursar, tid og kompetanse. Fysioterapeutane dekker også ergoterapielaterte oppgåver i kommunen.

Legekantoret

På grunn av utdanningspermisjon har det i delar av året vore legevikar i ein av fastlegeheimlane. Sjukefråværet på legekantoret er lågt. Det er eit godt samarbeid mellom arbeidstakarane og arbeidsmiljøet er godt.

Legane har visitt med heimesjukepleia og Lundenjordet kvar veke, samt legetilsyn på KOS to dagar i veka. I tillegg blir legane tilkalla dersom det er pasientar som har akutt trong for legetilsyn.

Det er etablert faste samarbeidsmøte med psykisk helse, demensteamet og tenestekantoret. Faste samarbeidsmøte med fysioterapien og helsestasjonen ved behov.

I 2018 har me sett ein nedgang i talet på pasientar på legekantoret. Noko av nedgangen kjem av naturlege årsaker, men andre har bytta fastlege til nabokommunar. To av fastlegeheimlane har fortsatt ledig kapasitet til å ta imot nye pasientar. Dette er noko som må jobbast vidare med i 2019.

Psykisk helse

Kviteseid kommune starta opp bemanna bustad innan psykisk helse og rus 01.03.18.

Bustaden er bemanna med 3 årsverk, der 0,5 av dei for tida er vakant.

Det har vore ei rekke utfordringar etter oppstart. Dette var det diverre ikkje mogleg å føresjå.

Hovudtyngda av arbeidsoppgåvene til psykisk helse er individuell oppfølging av dei tilvisingane tenesta får. Dei kjem i hovudsak frå legekantoret, men og frå andre instansar som t.d. heimetenesta, NAV, helsestasjon, barnevern, tenestekantoret og pårørande. Det vert gjeve tenester i grunnskulane og på Kvitsund gymnas i form av individuelle samtaler, familiesamtaler og undervisning.

Rapportering på handlingsprogram 2018

Tiltak	Resultatindikator	Status
Halde fram det tverrfaglege samarbeidet internt og med dei ulike einingane og fagområda i kommunen	Betre og meir effektive tenester	Dette blir det jobba med kontinuerleg, og samarbeidet opplevast som svært godt
Kontinuerleg vurdere og revidere HMS- og kvalitetssystemet på alle fagområda	God kvalitetssikring og trygt arbeidsmiljø med lågt jobbrelatert sjukefråvær	Dette vert det jobba med kontinuerleg. Har HMS i fokus i det daglege, og som eit fast tema på personalmøter. Det har blitt gjennomført ROS-analyser og vernerundar. Avvik er oppe som tema på kvart personalmøte
Arbeide med systematisk kompetanseheving hjå dei tilsette. Meir praktisk trening	God fagleg kvalitet på tenestene	Fleire av dei tilsette har vore på relevante kurs og hospitering. Det har vore arrangert kurs lokalt, og det har blitt gjennomført praktiske øvingar. Nokre av dei tilsette har byrja på vidareutdanning
Omorganisering og vidareutvikling av avdeling for psykisk helse og rus	Ei betre og meir robust teneste	Arbeidet er i gang
Revisjon av Smittevernplan, Pandemiplan og Plan for sosial og helseberedskap	Planar ferdige i løpet av året	Arbeidet er i slutfasen, med ferdigstilling i 2019

Kviteseid samanlikna med andre innan helse og omsorg.

Tabellen under syner Kviteseid samanlikna med andre på viktige område, ved hjelp av KOSTRA-tal for 2017, me har ikkje tal for 2018 enno.

KOMMUNEHELSE	KVITSEID	VEST-TELEMARK	TELEMARK	LANDET
Dekningsgrader				
Legeårsverk pr. 10 000 innbyggjarar	16,7	19,55	11,7	11,1
Fysioterapiårsverk pr. 10 000 innbyggjarar	8,3	13,1	9,6	9,5
Legetimar pr. veke pr. bebuar i sjukeheim	0,36	0,44	0,52	0,55
Fysioterapitimar pr. veke pr. bebuar i sjukeheim	0,36	0,58	0,5	0,39

Forklaring/tolking av tala:

Dekningsgrader:

- Legetimar pr. veke pr. bebuar i sjukeheim er auka noko frå 2016 til 2017.
- Fysioterapitimar pr. veke pr. bebuar i sjukeheim er stort sett uforandra frå 2016 til 2017.

Kviteseid kommune har ligge særst lågt, og ligg framleis relativt lågt når det gjeld legetimar og fysioterapitimar pr. veke pr. bebuarar i sjukeheim. Det er tidlegare redusert eit 100% fysioterapidriftstilskot, noko som tyder ei sterk reduksjon av tenesta.

Kontinuitet og kapasitet i legetenesta og fysioterapitenesta tyder særst mykje for kvaliteten og kvantiteten på desse tenestene til bebuarar i sjukeheim.

PLEIE OG OMSORG	KVITeseID	VEST- TELEMARK	TELEMARK	LANDET
Dekningsgrader				
Mottakarar av heimetenester til heimebuande pr. 1000 innbyggjarar 0-66 år	22	31	25	22
Mottakarar av heimetenester til heimebuande pr. 1000 innbyggjarar 67-79 år	73	109	73	68
Mottakarar av heimetenester til heimebuande pr. 1000 innbyggjarar 80 år og over	395	372	327	321
Plassar i institusjon i prosent av innbyggjarar over 80 år	27,2	23,5	- *Ikkje tal	17,9

Forklaring/tolking av tala:

Dekningsgrader:

I Kviteseid kommune er det særskild dei over 80 år som er mottakarar av heimetenester. Talet på brukarar i denne gruppa har auka med 24 frå 2016 til 2017.

Når det gjeld plassar i institusjon i prosent av innbyggjarar over 80 år er talet på sjukeheimplassar i Kviteseid noko høgare enn Vest-Telemark og vesentleg høgare enn landet.

Kviteseid har ikkje heildøgnsbemanna omsorgsbustader som mange kommunar i Vest-Telemark har. Kviteseid kommune har ei nattpatrulje i heimesjukepleia, som mange andre kommunar ikkje har.

7 Skule og barnehage

Sektor for skule og barnehage består av desse einingane med slik bemanning:

- Kviteseid skule har 178 elevar og 28,94 årsverk
- Brunkeberg oppvekstsenter, skule har 31 elevar og 3,94 årsverk
- Straumsnes oppvekstsenter, skule har 9 elevar og 2,50 årsverk
- Straumsnes oppvekstsenter, barnehage har 11 barn og 4,16 årsverk
- Brunkeberg oppvekstsenter, barnehage har 30 barn og 9,45 årsverk
- Kviteseid barnehage har 48 barn og 14 årsverk
- Kulturskulen har 82 elevar og 2,81 årsverk (fordelt på 7 tilsette)
- Barnehagane har i tillegg 1,1 årsverk i styrka tilbod til førskulebarn
- Skuleeigar, barnehageeigar og barnehagemynde (kommunenivå) har 1 årsverk

Kjelde på skule: GSI 2018 Kjelde på barnehage: BASIL 2018

Summen på årsverk inkluderer alle yrkesgrupper.

Frå hausten 2018 blei det innført ein lærarnorm i grunnskulen. Krav til maksimum gruppestorleik på 1.-4. trinn er 16 elevar og på 5.-10. trinn er 21 elevar. Inneverande skuleår har lærarnorma gjeve oss få utfordringar i og med at vi har få elevar på kvart trinn og ein desentralisert struktur på 1.-4. trinn. Frå hausten 2019 blir krava skjerpa til 15 elevar på 1.-4. trinn og 20 elevar på 5. -10. trinn.

I barnehagen blei det 1. august 2018 innført ny pedagognorm. Barnehagen skal ha minst ein pedagogisk leiar per sju barn under tre år, og ein pedagogisk leiar per 14 barn over tre år.

Dette tyder at behovet for barnehagelærarar aukar, og rekruttering vil framleis vera krevjande.

Skulane og barnehagane har gjennomført planleggingsdagar i tråd med avtale (seks per skuleår og fem per barnehageår). Skulane og kulturskulen har faste personalmøte kvar veke. Alle barnehagane har gjennomført personalmøte i gjennomsnitt ein gong kvar månad, utanom juli. Det har vore oppvekstmøte (alle leiarar i skule, barnehage og kulturskule, hovudtillitsvald for utdanningsforbundet og kommunalsjef) ca. ein gong i månaden, utanom juli.

7.1 Status og utfordringar i skule og barnehage

Utfordringa for Kviteseid kommune er folketalsutviklinga, med m.a. minkande barnetal. I 2017 var fødselstalet 18 barn og i 2018 blei det fødd 25 barn i Kviteseid kommune.**

Tal på barn:	2017*	2018*	Endring
Kviteseid barnehage	49	48	-1
Straumsnes oppvekstsenter, bhg.	9	11	+2
Br.berg oppvekstsenter, barnehage	27	30	+3

*Kjelde: BASIL / ** Kjelde: Helsestasjonen

Til trass for minkande barnetal, har vi stor pågang til barnehagane. Etter hovudopptaket i 2018, hadde vi i kommunen berre ein ledig heiltidsplass til eit barn over tre år på Straumsnes oppvekstsenter. Det betyr at barnehagane våre i det store og heile er fulle, og det er nokre behov i løpet av året vi ikkje klarar å dekke fullt ut. Styrarane i barnehagane samarbeider om utnytting av plassar. Alle med rett til barnehageplass fekk det i 2018. Fleire av søkjarane med Kviteseid som fyrste val, fekk plass i Brunkeberg, på andre valet sitt. Dette tyder i praksis at barnehagen i Brunkeberg får mange fleire av dei minste barna. Kviteseid kommune har fortløpande opptak ved ledig kapasitet.

Kviteseid kommune har hatt relativt få minoritetsspråkelege barn/elevlar dei siste åra. I 2018 hadde Kviteseid barnehage fem barn med minoritetsspråkleg bakgrunn og Straumsnes oppvekstsenter (barnehage) hadde to. Kviteseid skule har seks elevlar med vedtak etter § 2-8, særskilt språkopplæring.

Dette er ei gruppe barn som har behov for ekstra merksemd og tidleg innsats med tanke på språkutvikling. Dette har vi mellom anna følgd opp gjennom arbeidet med satsinga «språkkommune» og verktøyet «språkløyper», ei digital plattform for kompetanseheving for personalet utvikla av lese- og skrivesenteret ved universitetet i Stavanger.

7.2 Kvalitetsarbeid i barnehage

Fokusområde for barnehagane:

- Språkarbeid
- Implementering av rammeplan for barnehagen
- Overgang barnehage-skule
- «Inkluderande barnehage og skulemiljø»
- Bruk av pedagogisk IKT/digitalisering i barnehagen

Tidleg innsats

I samarbeid med pedagogisk- psykologisk teneste (PPT), har barnehagane eit forum for tidleg innsats kalla FSB (Forum for systemretta arbeid i barnehagane). FSB gjer til at tilsette i barnehagane tidleg kan koma inn med tiltak for barn med behov for ekstra oppfølging. Kviteseid kommune tilbyr alle førskulebarn kartlegging med KoPS. Dette er ei kartlegging som seier noko om den språklege utviklinga, og som gjer at ein siste året i barnehagen kan sette inn målretta tiltak, dersom det er behov for det.

Vi har i 2018 hatt logoped tilsett i 50% stilling i Kviteseid kommune, i samarbeid med Fyresdal kommune.

Kviteseid kommune har også i 2018 fått tildelt midlar til symjeopplæring for 4-åringane i kommunen. Vi har eit samarbeid med Morgedal og Straand hotell om bruk av basseng. 4-åringane har fokus på å bli trygge i vatnet. Målsettinga er at dette på sikt vil bidra til eit betre grunnlag for symjeopplæringa på 1.-4. trinn, og utjamne sosiale skilnader.

Språkarbeid

2018 har vore siste året som offisiell «språkkommune». Satsinga språkkommune er bygd opp av tre delar. Den eine er deltaking på nasjonale kompetansehevande samlingar. Den andre er verktøyet «språkløyper». «Språkløyper» er digitale kurs for kompetanseheving i personalgruppa. Øktene blir gjennomført i fellesskap i personalet, og fører til konkrete endringar i dagleg praksis. Den tredje er økonomisk støtte til kommunane til å drive arbeidet. Også i 2018 har barnehagane systematisk jobba med «språkløyper» på personalmøta. Vi er svært nøgde med det faglege innhaldet «språkløyper» leverar. Arbeidet likestiller og inkluderer alle yrkesgrupper i barnehagen, og dette opplever vi som ein styrke.

Implementering av rammeplan for barnehagen

1. august 2017 kom det ny rammeplan for barnehagane. Rammeplanen legg føringar for det pedagogiske innhaldet i barnehagen.

I Vest-Telemark samarbeider kommunane om kompetanseheving m.a. med tanke på implementering av ny rammeplan. Det blir arrangera styrarsamlingar og kursdagar/planleggingsdagar med ulike føredragshaldarar frå universitet- og høgskulesektoren. I 2018 blei det arrangert ein planleggingsdag for alle tilsette i barnehagane og to samlingar for styrarar og pedagogiske leiarar.

Implementering av rammeplanen skjer også gjennom arbeidet med «språkløyper», deltaking i satsinga «inkluderande barnehage og skulemiljø» og i arbeidet med innføring av ulike digitale verktøy for pedagogisk bruk i barnehagen.

«Inkluderande barnehage og skulemiljø»

Alle kommunane i Vest-Telemark deltek i pulje tre av satsinga «inkluderande barnehage og skulemiljø» frå utdanningsdirektoratet. Arbeidet starta opp hausten 2018, og hausten gjekk med til å utarbeide plan for satsinga. Satsinga krev og gjev økonomisk stønad til ein ressursperson i barnehage i 20 % stilling (tilsvarande på skule). Satsinga stiller krav til etablering av nettverk for ressurspersonane. Vi har etablert eit felles nettverk for Vest-Telemark i samarbeid med universitetet i Sør-aust Noreg (USN). Fyrste nettverksamling fann stad hausten 2018. Arbeidet held fram i 2019.

Bruk av pedagogisk IKT/digitalisering i barnehagen

Våren 2018 utvikla skule- og barnehage ein strategi for digitalisering av oppvekstsektoren i samarbeid med ATEA. I budsjettet for 2019 blei det sett av midlar til at vi kan realisere strategien. Ei av utfordringane våre er nettverkstilgangen i barnehagane, som er svært låg. Fleire av avdelingane våre har ikkje trådløs dekning i det heile. Dette har vi behov for å få på plass, for å kunne realisere strategien fullt ut.

Hausten 2018 starte arbeidet med felles innkjøp av nytt oppvekstadministrativt system (OAS) i Vest-Telemark. Det nye systemet vil mellom anna gje oss enklare og fleire moglegheiter for digitalisering av det administrative arbeidet.

Arbeidet med bruk av pedagogisk IKT og digitalisering i barnehagen vil halde fram i 2019.

Overgang barnehage – skule

Frå 1. august 2018 kom det ei lovfesta plikt for skulane til å samarbeide med barnehagane om overgang barnehage – skule. Skule- og barnehageåret 2017/18 jobba pedagogiske leiarar i barnehagane og lærarar på småtrinnet (1.-4. trinn) i alle skulane og barnehagane saman med pakka i «språkløyper» som heiter «overgang barnehage-skule» Det var fleire samlingar gjennom heile året. Arbeidet munna ut i ein ny plan for samarbeidet mellom barnehage og skule som blei ferdig våren 2018.

Tilsyn frå barnehagemynde

Barnehagemynde har i 2018 gjennomført tilsyn med barnehagane på tema «organ for brukarmedverknad». Tilsynet førte til at barnehageeigar utarbeida skriftlege retningslinjer for arbeidet med foreldreutval og samarbeidsutval i barnehagane og på oppvekstsentra.

7.3 Overgang barnehage – skule

Fokusområde for skulane:

- Språkarbeid
- Overgang barnehage-skule
- «Inkluderande barnehage og skulemiljø»
- Bruk av pedagogisk IKT/digitalisering i skulen

Språkarbeid

I 2018 har skulane jobba med pakkene i «språkløyper» som heiter «prinsipp for god skriveopplæring» (barnetrinnet) og «god skriveopplæring» (ungdomstrinnet). I tillegg har lærarane på småtrinnet jobba med «overgang barnehage – skule» som skrive om i førre hovudavsnitt.

På planleggingsdagane i august 2018, reiste lærarane på alle skulane på to-dagarssamling på Haukeliseter fjellstove. Der fekk vi besøk av tilsette frå lese- og skrivesenteret ved universitetet i Stavanger, som hadde ein heil dag for oss med fokus på språk, lesing og skriving. Etter dette har Kviteseid skule hausten 2018 jobba med eit skriveprosjekt. I tillegg har skulane jobba med pakka «å støtte elevane si skriving» i «språkløyper».

«Inkluderande barnehage og skulemiljø»

Alle kommunane i Vest-Telemark deltek i pulje tre av satsinga «inkluderande barnehage og skulemiljø» frå utdanningsdirektoratet. Arbeidet starta opp hausten 2018, og hausten gjekk med til å utarbeide plan for satsinga. Satsinga krev og gjev økonomisk stønad til ein ressursperson i skulen i 20 % stilling (tilsvarande på barnehage). Satsinga stiller krav til etablering av nettverk for ressurspersonane. Vi har etablert eit felles nettverk for Vest-Telemark i samarbeid med universitetet i Sør-aust Noreg (USN). Fyrste nettverksamling fann stad hausten 2018. Arbeidet held fram i 2019.

Bruk av pedagogisk IKT/digitalisering i skulen

Våren 2018 utvikla skule- og barnehage ein strategi for digitalisering av oppvekstsektoren i samarbeid med ATEA. I budsjettet for 2019 blei det sett av midlar til at vi kan realisere strategien. Arbeidet med dette vil starte opp våren 2019, og samkjørast med ferdigstilling av moderniseringa av Kviteseid skule.

Hausten 2018 starte arbeidet med felles innkjøp av nytt oppvekstadministrativt system (OAS) og læringsplattform (LMS) i Vest-Telemark. Det nye OAS-et vil gje oss enklare og fleire moglegheiter for digitalisering av det administrative arbeidet.

Skulane har i 2018 tatt i bruk «mobilskule» som gjer at skule- og heim kan kommuniserer via SMS til føresette på ein enklare måte.

Arbeidet med bruk av pedagogisk IKT og digitalisering i skulen vil halde fram i 2019.

Andre prosjekt på sektoren

Skulesektoren var i 2018 prega av to store og krevjande prosessar. Den eine var omorganisering av skuleleiinga og den andre var prosjektering av «nye» Kviteseid skule. I tråd med politiske ynskje, starta vi i januar 2018 opp ein prosess med omfattande medverknad frå lærarar, andre tilsette, reinhald, vaktmeister, ungdomsråd, elevråd og andre grupper med særskilte interesser. I samarbeid med prosjektleiar, arkitekt og prosjekteigar gjennomførte vi tre skulebesøk, dialogkonferanse og fleire formelle og uformelle møte for å hente inn innspel, behov og ynskje.

Interkommunalt samarbeid

Skuleeigarane i Vest-Telemark samarbeider på kommunenivå i Forum for utdanning. I 2018 har ein stor del av arbeidet handla om korleis vi skal samarbeide og organisere oss med tanke på ny statleg desentralisert ordning for kompetanseutvikling (DEKOMP). Gradvis vil dei store kompetanehevingssatsingane, slik som «ungdomstrinn i utvikling» og «språkkommune» fasast ut. Den nye ordninga, DEKOMP, legg opp til regionalt samarbeid og krev eit samarbeid med universitet- og høgskulesektoren om skulebasert kompetanseutvikling. Vest-Telemark samarbeider med universitetet i Sør-aust Noreg.

Vidareutdanning av lærarar

Eit av elementa i Regjeringa si satsing «Lærarløftet» er at alle elevar innan 2025 skal møte ein lærar i norsk, matematikk og engelsk, som har fordjuping i faget. På barneskulen er det krav til 30 studiepoeng i dei tre faga, på ungdomstrinnet er det krav til 60 studiepoeng i dei tre faga. Skuleeigar har ansvar for å tilby vidareutdanning til dei lærarane som treng det for å oppfylle krava innan fristen. Det er lagt opp til gode finansieringsordningar, likevel er ordninga ikkje fullfinansiert. Avhengig av fag, må kommunane sjølve dekke frå 25% -40% av frikjøpet læraren har til å studere (frikjøpet er 37,5% av ei 100% stilling). I tillegg må kommunane dekke utgifter til reise, opphald og bøker.

Skuleåret 2018/19 har skulane i Kviteseid ein lærar som tek matematikk, ein lærar som tek norsk og to som tek lesing og skrivning som grunnleggande ferdigheit. I tillegg er det ein lærar som tek 2-årig lærarspesialist utdanning.

7.4 Læringsresultat

Grunnskulepoeng

Det kom fram gode resultat på statistikken over grunnskulepoeng våren 2018.

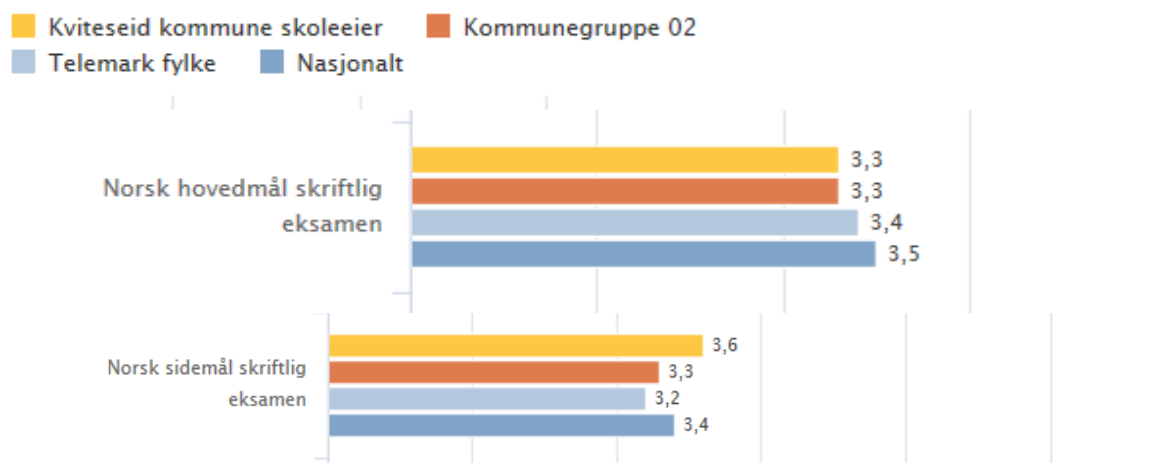
Grunnskulepoeng blir rekna ut ved at alle dei avsluttande karakterane som er førte på vitnemålet, leggjast saman og delast på talet på karakterar, slik at ein får eit gjennomsnitt. Etterpå skal ein gonge gjennomsnittet med 10.

Indikator og nøkkeltall	Kviteseid kommune skoleeier	Kommunegruppe 02	Telemark fylke	Nasjonalt
Grunnskolepoeng, gjennomsnitt	43,6	41,1	40,7	41,7

Kviteseid kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, 2017–2018, Trinn 10, Begge kjønn

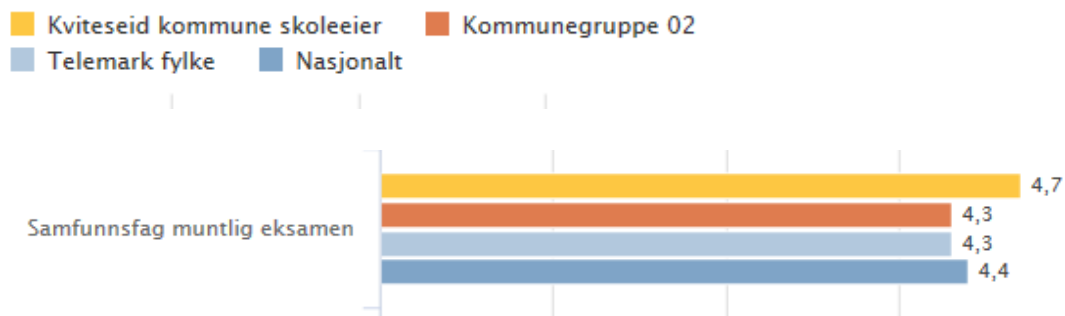
Skriftleg eksamen

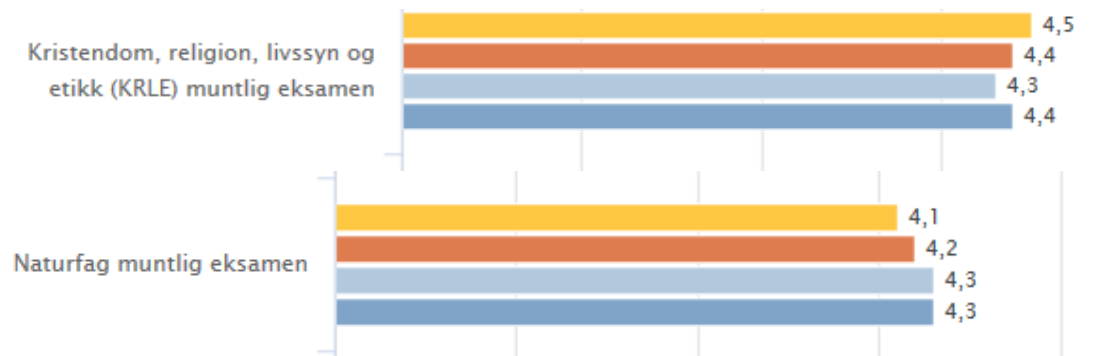
Eksamenskarakter er den karakteren eleven får på prestasjonen til eksamen. Karakteren setjast av to eksterne sensorar. Her skal ein bruke talkarakterar på ein skala frå 1 til 6. Karakteren 6 uttrykkjer at eleven har framifrå kompetanse i faget. Karakteren 1 uttrykkjer at eleven har svært låg kompetanse i faget. Tabellane under syner gjennomsnittet.



Munnleg eksamen

Munnleg eksamen organiserast lokalt. I Vest-Telemark samarbeider dei seks kommunane om avviklinga. Karakteren skal setjast av ein ekstern sensor. Berre ein liten del av elevgruppa blir trekt ut til eksamen i kvart fag. Ein brukar talkarakterar på ein skala frå 1 til 6. Karakteren 6 uttrykkjer at eleven har framifrå kompetanse i faget. Karakteren 1 uttrykkjer at eleven har svært låg kompetanse i faget. Tabellane syner gjennomsnittet.





7.5 Kulturskulen

Kulturskulen sitt tilbod er innan områda musikk og dans. Innan musikk er det tilbod om piano, gitar, bass, slagverk, band, korpsinstrument, hardingfele, samt klassisk fiolin i samarbeid med Seljord kulturskule. Det har vore musikkundervising i Kviteseid og litt på Brunkeberg, og dans på alle tre skulestadane.

UKM - «Ung kultur møtast» og DKS - «Den kulturelle skulesekken» ligg under kulturskulen sitt ansvar

Ein elev har i 2018 delteke på eit fordjupingsprogram innan folkemusikk felles for heile Telemark, koordinert av Bø kulturskule.

Avtala mellom kommunen og Kviteseid Hornmusikk fungerer fint og korpset har stor aktivitet. I samband med skuleombygging og press på lokala i Kviteseidhallen, har kommunen leigd øvingslokale til hornmusikken på Misjonshuset.

«Fargeband» - vaksne med særskilte behov, har eit tilbod i kulturskulen.

Motorklubb-tilbodet frå hausten 2017, som er eit samarbeid mellom kulturskulen og Kviteseid motorservice, held fram i 2018 med nógde deltakarar.

«Sommarkulene» arrangert av kulturskulen ved rektor blei utvida til 5 dagar i 2018. 35 born deltok. Dette er eit samarbeid med fleire lag og foreiningar, samt friviljuge. Den 4. dagen var busstur til Eidsborg museum med guiding og kanalbåtaktivitet som var eit ope og gratis tilbod for alle i 1. – 7. klasse. Den 5. dagen var gå-tur tur/retur Brunkeberg oppvekstsenter med kjentmann.

Kulturskulane i Vest-Telemark har faste rektornettverk, og ein felles fagdag i året for alle lærarane. I 2016 søkte nettverket om stimuleringsmidlar til eit utvida samarbeid med fleire fagsamlingar der leiarar og lærarar jobbar på tvers av kommunegrensar med å implementere den nye rammeplanen «Mangfald og fordjuping». Det vart løyvd 50.000,- kr frå Kulturskulerådet til dette arbeidet som blei avslutta med deltaking på kulturskuledagane på Gardermoen 3.- 4. januar 2019.

Kulturskulerektor avslutta hausten 2018 leiarutdanninga «Lederskap og omstilling i skolen» ved BI.

7.6 Vaksenopplæring

Vaksenopplæring omfattar å gje gratis undervisning i norsk og samfunnsfag til dei som i fylgje introduksjonslova har rett og/eller plikt på det. Kviteseid kjøper denne tenesta av Seljord kommune, og vi er godt nøgde med dette samarbeidet. Skuleåret 2018/19 har vi også fire elevar som tek grunnskuleopplæring på eit – to år. Dette er ei særleg ordning for dei som kjem til landet, og ikkje er i aldersgruppa til å gå på ordinær grunnskule. Denne tenesta kjøper vi inneverande skuleår av Vinje kommune, ved vaksenopplæringa i Åmot.

7.7 Biblioteket

Ny biblioteksjef starta opp i stillinga 1. november 2017. Som ønskt, sette han raskt i gang med ein omfattande jobb knytt til rydding og organisering. Dette arbeidet synte seg etter kvart å vera mykje meir omfattande enn det fyrst såg ut til, og prega store delar av 2018. I tillegg blei det etablert eit system for sjølvbetjening, som også gav mykje arbeid. Mot slutten av året har det vore jobba med Facebook-sida til biblioteket, som jamleg publiserer nyheiter på bokfronten. Biblioteket har også skipa til arrangement som til dømes filmkveldar og «sommarles»-kampanjen. Frå oktober har biblioteket vore arena for digihjelp, eit kommunalt opplæringstilbod til eldre. Dette har vore i regi av frivilljugkoordinatoren.

7.8 Felles handlingsplan:

Område	Tiltak	Status
Nytt regelverk om skulemiljø og mobbing og skjerpa krav i ny rammeplan for barnehagane	Barnehagen: -Innføring av «Grønne tanker – glade barn» program for sosial kompetanse og samhandling.	Kursing gjennomført
	Skule -Opprette funksjon som sosiallærer på Kviteseid skule.	Gjennomført
	-Utarbeide ny heilskapleg plan for skulemiljø i Kviteseidsskulane med bakgrunn i endringar i regelverk.	Gjennomført. Implementering og revisjon ligg inn i satsinga «Inkluderande barnehage- og skulemiljø»
	-Opplæring av personalet i nytt lovverk og følgjer av det.	Pågåande. Held fram i satsinga «Inkluderande barnehage- og skulemiljø»
Språkkommune	Skulane og barnehagane i Kviteseid kommune har fått prosjektstøtte til å jobbe med språk. Innsatsområde: -Tidleg innsats i barnehage og skule -Minoritetsspråklege barn og elevar -Overgang barnehage/skule -Utarbeide ein heilskapleg plan for arbeid med språk i barnehagane og skulane Nettstaden «språkløyper» blir ein sentral del av prosjektet.	Prosjektet er gjennomført. Vil bli ført vidare i arbeidet med «fagfornyninga» (nye læreplanar) og aukande bruk av pedagogisk IKT i barnehage og skule. Vi har ikkje utarbeida ein heilskapleg plan for arbeidet med språk i barnehagane og skulane. Årsaka til dette er at med nye læreplanar rett rundt hjørnet (frå hausten 2020) treng vi kjennskap til desse, før vi lagar ulike lokale planar.
Organisasjonsutvikling	-Skuleleiar skal gjennomføre skulevandring	Ikkje gjennomført. Grunna mykje arbeid med prosjektering av nye Kviteseid skule, har det ikkje vore tid til dette i 2018.

	-Det skal leggst til rette for at rektorar og styrarar kan ta leiarutdanning.	Ingen har nytta seg av tilbodet i 2018.
	-Kulturskulerektor tek leiarutdanning.	Gjennomført
Kompetanseheving	-Skuleeigar tilbyr kompetanseheving for lærarane i tråd med kravet i nasjonale føringar og skulane sine behov.	Pågåande
	-Barnehageeigar tilbyr tilsette i barnehagane kompetanseheving i tråd med revidert nasjonal strategi for kompetanse i barnehagane.	Ingen har nytta seg av tilbodet i 2018.
	-Sektoren har utarbeida plan for kompetanseheving 2017-2020.	Gjennomført
	-Kulturskuletilsette deltek på kulturskuledagane i regi av Norsk kulturskoleråd.	Gjennomført. Ynskjeleg å gjere dette årleg.
IKT	-Utbetre nett-tilgangen på skulane	Ikkje gjennomført. For Kviteseid skule er dette tatt i vare i arbeidet med å modernisere skulen.
	-Utarbeide ein heilskapleg plan for digitalisering, pedagogisk bruk av IKT og opplæring i IKT.	Gjennomført. Arbeidet med operasjonalisering og implementering held fram i 2019.
	-Byte læringsplattform i samarbeid med dei andre Vest-Telemark kommunane.	Innkjøpet er gjennomført.
Kvalitetsutvikling barnehagane	-Implementere ny rammeplan m.a. i samarbeid med dei andre kommunane i Vest-Telemark.	Pågåande
	-Delta i prosjekt med symjing i barnehagen.	Gjennomført og held fram i 2019.
Elevmedverknad og brukarmedverknad	-Gjennomføre brukarundersøking i barnehagane annakvart år. Neste gong i 2018.	Gjennomført.
	-Gjennomføre Ungdata-undersøkinga i 2018	Gjennomført.
	-Legge til rette for eit aktivt ungdomsråd	Rådet er etablert og deltek og uttalar seg i saker av viktighet for dei.
	-Gjennomføre elevundersøkinga på alle trinn frå 5.-10. klasse.	Gjennomført for 7.-10. trinn

8 Samfunnsutvikling og teknisk drift

Ressursbruk i 2018

Eininga hadde ein stillingsressurs i 2018 på totalt 24,2 årsverk.

Eininga har ansvar for teknisk drift inkl. reinhald på kommunale bygg, eigedomsforvaltning, vegvedlikehald, brann og interkommunalt landbrukskontor, næring og kultur.

8.1 Nærings- og lokalsamfunnsutvikling

Kultur

Rapport handlingsplan 2018

Tiltak	Resultatindikator - resultat
<i>Samarbeide med eksterne aktørar om arrangement innan kultur så langt ressursane strekk til.</i>	<i>Auke i aktivitet og attraktivitet</i>
<i>Stimulere lag og foreiningar om å søkje om eksterne midlar. Finansierte Tilskuddsportalen. Informere på nett og i møte.</i>	<i>Auke i eksterne midlar</i>
<i>Handsame søknader om tilskot til lokale kulturtiltak og fleire prosjekt.</i>	<i>Mangfald og stor aktivitet i kulturlivet</i>
<i>Saman med lag og organisasjonar gje dei eldre i kommunen gode kulturelle tilbod.</i>	<i>Take i mot tilskot via Den Kulturelle Spaserstokk. Fleire aktivitetar.</i>
<i>ZuluLAN – dataparty for ungdom i heile Telemark</i>	<i>Auke i aktivitet og attraktivitet. Langsiktig rekrutteringsarbeid</i>
<i>Stimulere kinodrift på Sundvang</i>	<i>Auke i aktivitet og attraktivitet.</i>
<i>Profileringstiltak for biblioteka i Vest-Telemark (eksterne midlar)</i>	<i>Profileringstiltaka er vidareført på web</i>
<i>Samarbeide med skulen og skulebiblioteket</i>	<i>Samarbeidstiltaka er vidareført</i>
<i>Oppgradere IKT på biblioteket</i>	<i>Gjennomført.</i>
<i>Ættesoga og gardssoga på nett</i>	<i>Ingen tiltak sett i gang.</i>

Den kulturelle spaserstokken Telemark fylkeskommune har overteke ansvaret, og innbyggjartalet på dei over 67 år ligg til grunn for tildelinga. Kviteseid kommune søkjer og mottek årlege midlar. Mange aktivitetar for eldre har blitt stimulert.

Kviteseidhallen er populær og mykje brukt til ulike aktivitetar. Avtala med Kviteseid idrettslag om lengre opningstider på ettermiddag og kveldstid har vore eit godt tiltak som vart vidareført i 2018.

Kviteseid bygdetun. Styret har ansvar for aktivitetar på bygdetunet, og det er gjort ein god jobb i 2018.

Kulturnettverk

Vi har eit administrativt kulturnettverk med 2-3 møte pr. år. I dette nettverket er biblioteksjefen, kulturskulerektor, næringssjefen og frivilligkoordinatoren.

Biblioteket

Det blei tilsett ny biblioteksjef i 2018.

Kulturmidlar

Kommunen har ei viktig rolle som økonomisk bidragsytar til lag og foreiningar i tillegg til å støtte enkeltpersonar som driv kulturarbeid. Samarbeidet med lag og foreiningar i 2018 har

vore bra. Eit døme er søknaden til Gjensidigestiftelsen om midlar til opprusting av Ågape/Dalaåi turveg som blei innvilga.

Næring

Rapport handlingsplan 2018:

Tiltak	Resultatindikator / resultat
<p>Halde fram samarbeidet med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telemarkskanalen Regionalpark. • Telemarksvegen – RV41 • Skien-Dalen Skipsselskap • VandreTelemark • VisitTelemark • Kanalveke • Reiselivet i kommunen 	Auke i besøk til regionen
<p>Arbeide vidare med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Husstøyl – bustadprosjekt i Kviteseidbyen • Ulike samarbeidsprosjekt i Vest-Telemark • Nye bustadtomter • Tilrettelegging av møteplassar, turstiger 	Auke i folketalet
<p>Arbeide med å:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vidareutvikle Telemark Næringshage • Tilrettelegging av næringsstomter • Stimulere eksisterande og nye verksemder 	Auke i arbeidsplassar
<p>Revidere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rusmiddelpolitisk handlingsplan 	Rullert og politisk vedteke desember 2018

- Av note i årsrekneskapen går det fram kva det er løyvd pengar til frå næringsfonda.
- Arbeidet med nærings- og samfunnsutvikling er breispektra og knytt til mange ulike små og store prosjekt. Over er nemnt nokon konkrete tiltak.

8.2 Landbrukskontoret

Rapport handlingsplan

Delmål for planperioden:

Landbruksplanen har desse hovudmåla:

- Landbruket i kommunen skal medverke til utvikling og verdiskaping samstundes som ein tek vare på miljøet og kulturlandskapet.
- Det skal fokuserast på landbruket som ein totalleverandør av naturbaserte varer og tenester.
- Landbruket skal vere medspelar i ei aktiv bygdeutvikling som sikrar busetjing og næringsutvikling og gode levekår.
- Kommunen skal ha ein landbruksadministrasjon med høg kompetanse som kan vere ein aktiv støttespelar for enkeltbønder og næringsorganisasjonane.

Tiltak	Resultatindikator - resultat
Fortløpande oppdatering av og retting av feil i AR5, landbruksregister, matrikkel og jordregister og oppdatering av areal- og eigedomsregister i jaktsamanheng i samarbeid med plankontoret, Fylkesmannen og Institutt for skog og landskap.	Den årlege oppdateringa av jordbruksareal i gardskarta og landbruksregisteret er gjort i 2018 .
Følgje opp foryngingsplikta i skogbruket med heimel i berekraftforskrifta	Det vart gjennomført 18 kontrollar i 2018.
Aktiv bruk av rentemidlar og nærings- og miljøtilskot. Søkje samarbeid med andre kommunar i Vest-Telemark for å auke aktiviteten på skogkultur.	Auka skogkulturaktivitet.
Delta i EU sitt vassdirektivprosjekt saman med fylkeskommunen, nabokommunar og andre samarbeidspartnarar i vassområda våre.	Landbrukskontoret deltek i arbeidsgruppene i Midt-Telemark vassområde og Nidelva vassområde.
Ajourhald og oppdatering av hjorteviltregisteret Følgje opp vedteken hjorteviltplan	Areal- og eigarlistar oppdaterast fortløpande.
Følgje opp buplikt på landbrukseigedomar og saker som gjeld nedsett konsesjonsgrense – sikre gode rutinar for å oppdatere av registera.	Fortløpande oppdatering og årleg kontroll er gjennomført i 2018.
Følgje opp vedteken landbruksplanen for perioden 2014-2017. Oppfølging av Telemark fylkeskommune si landbruksmelding.	Landbruksplanen er ikkje oppdatert og vi ser framleis ikkje behov for det. Det meste av tida går med til forvaltningsoppgåver.

Utviklinga i næringa over tid

TABELL MED NØKKELINDIKATORAR	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Produksjonstilskot jordbruk, husdyr (søkarar)	38	38	36	36	35	35	36
Produksjonstilskot jordbruk, areal (søkarar)	69	70	70	67	62	61	57
Miljøtiltak i jordbruket (1000 kr) (SMIL)	321	614	506	*200	190	**322	**323
Tilskot til skogbruket (1000 kr)	417	467	767	681	501	257	921
Løyvde BU midlar (1000 kr)	4150	1678	210	0	1100	720	900

Tabell: Nøkkeltal for utviklinga av landbruket. *SMIL-ordninga blei endra i 2015. **Med tilskot til drenering.

Avverkinga i skogbruket har hatt eit auke dei siste åra frå eit snitt på kring 30.000 m³ per år til 37 000 m³ i 2017 og 42 000 m³ i 2018. Dette er ei forventa auke i høve til prisutvikling og auka bemanning hjå AT-skog. Til samanlikning vart det avverka om lag 40.000 m³ på slutten av 1990-talet. Både planting etter hogst og nybygging/opprusting av skogsveggar vert utført tilfredstillande. Tilskotsordninga for skogkultur har dei siste tre åra hatt tyngre fokus på ungsogpleie, noko som har ført til auka aktivitet innanfor feltet.

Arbeidet med vassområdet Midtre Telemark og Nideleva held fram. Det har vore møteverksemd og landbrukskontoret har delteke aktivt. Tiltak som er gjort til nå er i hovudsak kartlegging og prøvetaking. I første omgang må ein kartlegge omfanget og storleiken på problema.

Vilt

Oversikt over viltpåkøyringar, felling av skadedyr og anna felling av hjortevilt

	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kollisjon med bil	8	3	1	4	3	5	19
Felt som skadedyr	2						
Sjukdom, skader, andre årsaker	5	1	6	8	8	3	20
Sum	15	4	7	12	12	8	39

Tabell: Avgang på elg utanom ordinær jakt i perioden 2011-2018

I 2018 var det totalt 8 elgar, 10 rådyr og 1 hjort som blei påkøyr av bil. Kommunen har ansvaret for å ta seg av påkøyr og skada hjortevilt utanom ordinær jakt. I tillegg skal kommunen også vurdere og eventuelt felle hjortedyr og bever som gjer skade. Andre tiltak skal vera vurdert og prøvd før kommunen gjennomfører skadefelling. Det blei brukt til saman om lag 25 dagsverk til ettersøk av skada vilt og arbeid med fallvilt i Kviteseid kommune i 2018.

8.3 Teknisk drift og VAR

Teknisk drift leverer sentrale tenester og syter for god infrastruktur både til innbyggjarar, fritidsinnbyggjarar og egne driftseiningar.

Sommaren 2018 hadde avdelinga to sommarvikarar. Som eit tiltak i intergrering vart det tilsett flyktingar som hjalp til med plenklypping og anna førefallande arbeid for uteavdelinga. Det er positivt og viktig å kunne tilby sommarjobb for flykningar i Kviteseid. Gjennom delar av året har teknisk også i 2018 hatt personar på arbeidstrening via NAV.

Teknisk drift har framleis knappe økonomiske ressursar, og ein må diverre halde fram med streng prioritering i samband med vedlikehald av kommunale bygg og vegar.

Hausten 2018 gjennomførte med ei ombygging på Kviteseid omsorgssenter for å få betre lokale for kommunen sine fysioterapeutar. På Kviteseid omsorgssenter vart det gamle kjøleanlegget skifta ut.

I 2018 vart det gjennomført ein anbuds konkurransen for samspelskontrakt på ombygging av Kviteseid skule. Kontrakta vart tildelt Skorve entreprenør AS, og hausten 2018 vart del 1 av samspelskontrakta gjennomført. Resultatet frå dette vart framlagt for kommunestyret der det vart samrøstes vedteke å halde fram prosjektet med å modernisere Kviteseid skule.

Vidare vart det vedteke at kommunen skalhalde fram med prosjektet om å bygge nye utleigebustader på Husstøyl. Prosjektet blir lagt ut på anbod vinteren 2019.

Etterslepet på vedlikehaldet av kommunale vegar har vore eit stort problem over fleire år. Det har i 2018 blitt gjort utbetringar i Tveitgrend, Brunkberg, Morgedal, Åsgrend og Kviteseid. Lista over vegar som treng vidare vedlikehald er stor.

Kommunen arbeider for å oppretthalde sikker og god vassforsyning, og ha eit funksjonelt avløps- og renovasjonssystem. Vi slit framleis med etterslep på vedlikehaldet av vass- og avløpsleidningar. I Kviteseid vart det reparera 7 vasslekkasjar. Nokon etter aktiv søking og 2 stykk akutte på Rv 41 mot Kvitsund. Det vart og reparera ei vasslekkasje i Vrødal.

I Kviteseid, Morgedal og Vrådal har ein over tid hatt til dels store problem med overvatn på avløpsnettet. Det vart utført fleire mindre tiltak for å stoppe innlekking av overvatn.

I Vrådal vart andre del av Saneringsplan Vrådal gjennomført med ny sjøleidning for avløp frå Straand pumpestasjon til reinseanlegget.

Kommunen sin kontakt med Vest-Telemark brannvesen skjer gjennom teknisk drift, og ansvaret for beredskapsstyrken ligg framleis lokalt. VTBV prøvar å få til gode og realistiske øvingar for røykdykkane.

Brannmester sa opp stillinga si frå 01.03.2018, og det vart tilsett ein mellombels brannmester som ei prøveordning i eit år. Denne ordninga kan bli permanent om dette fungerer.

Det var ein travel sommar med tanke på brann. Dette førte til mange uttrykkingar for brannvesenet i Kviteseid både på brannar i eigen kommune og i samråd med skogbrannar elles i Vest-Telemark.

Tabellen under viser tal og type uttrykkingar for brannvesenet i Kviteseid:

Brannutrykkingar	2015	2016	2017	2018
Bilberging E-134	5	5	4	4
Bilberging elles	3	5	1	2
Midtsundtoppen	2	3	5	5
Brann	6	4	6	7
Skogbrann	3	5	4	17
Pipebrann	1	0	0	2
Andre - ABA	4 +8	12	3+6+14	10+10+3+7
Kansellert	1	0	0	0
Totalt	33	34	43	67

Tabell: Brannutrykkingar

Tabellen fortel oss at det lokale brannvesenet har hatt om lag like mange utrykkingar til bilulykker i 2018 som 2017, både på E-134 og Rv 41. Vidare har brannvesenet hjulpet helse i 3 tilfelle og andre brann-vesen 6 gonger. I 2018 har vi hatt ein auke i utrykking til brannalarmar.

Tiltak	Resultatindikator / resultat
<i>Gjennomføre prosjekt som gjeld teknisk drift i investeringsbudsjettet for 2018. Sikre at den økonomiske ramma er stor nok og at administrasjonen og politikarane er klar over kva som er bestillinga på kvart prosjekt.</i>	<i>Opprusting av kommunale vegar 2018. Gjennomført. Likeins vart saneringsplan Vrådal sett i gang hausten 2016. Gjennomført.</i>
<i>Utarbeide eit opplegg for å marknadsføre ledige tomter på kommunen si heimeside</i>	<i>Ikkje gjennomført</i>
<i>Vurdere privatisering av kommunale vegar og plassar.</i>	<i>Saka vart utarbeida, og sendt vidare til politisk behandling. Kommunestyret stemte nei i saka.</i>
<i>Bli dyktigare på å dokumentere og vere bevisste kring avvik i kvalitetssystemet og HMS-systemet</i>	<i>Vi er flinke til å skrive avvik. Vi er ikkje like flinke til å dokumentere gjennomførte tiltak for å lukke avvik.</i>
<i>Følgje opp føresegnene for vatn og avløp</i>	<i>Gjennomført.</i>
<i>Sikre god internkontroll og opplæring innan økonomi og sakshandsaming.</i>	<i>Gjennomført.</i>

8.4 Nøkkeltal for teknisk drift

Tabellen nedanfor syner utviklinga i ein del nøkkeltal for teknisk drift. Me ser at talet på abonnentar innan VAR aukar over tid som følgje av bygging av hus og hytter.

	2014	2015	2016	2017	2018
Abonnentar vatn	1354	1389	1408	1433	1483
Abonnentar avløp	1199	1232	1257	1292	1337
Abonnentar renovasjon	2364	2424	2454	2586	2486
Abonnentar feiing (tal på pipeløp)	1361	1402	1396	1471	2594
Tal på bustader for utleige	52	50	49	57	57
Brann og utrykkingsvern: Utrykkingar per 1 000 innbyggjar	9,3	13,4	13,8	17,6	39,9



Kviteseid er kjent for sine vassveggar – Her er ein våt veg i Prestegardshamni.

9. NAV

NAV Kviteseid var bemanna med 2,8 statlige stillingar der 50% av ei av stillingane blei finansiert av kommunen. Kontoret var bemanna med 1,4 kommunale stillingar. I tillegg leiar si 100% stilling, som er statleg, og delfinansiert av kommunen med 44,7%.

Kontoret hadde eit relativt lågt sjukefråvær på både kommunal og statleg side. *Sosialtenesta i kommunen bruka mindre pengar per innbyggjar enn gjennomsnitt for landet og fylket, men var på nivå med resten av regionen.*

På kommunal side var den største utfordringa å få færre innbyggjarar som er/blir avhengig av sosialstønad, og å få ned tidsperioden den enkelte er avhengig av denne.

Me har gjennom året jobba aktivt med å holde sosialstønadmottakarar i arbeidsretta aktivitet, og kommunen har medverka på en positiv måte.

Handlingsplan:

Mål 1: *Tilby betre service til arbeidsgjevarar/næringslivet ift rekruttering, informasjon, oppfølging av sjukemeldte m.m., og finne betre løysingar for innbyggjarar som vil ha behov for arbeidspraksis.*

Tiltak	Resultatindikator - resultat
<i>Ha kontakt med minst 10 lokale bedrifter pr mnd. for utveksling av informasjon.</i>	<i>Tal på bedriftskontaktar pr måned. Resultat synleg i statistikk. Ikkje oppnådd målet.</i>
<i>Raskt tilbakemelding til arbeidsgjevarar som har meldt behov for arbeidskraft.</i>	<i>Tilbakemelding seinast neste dag, om ikkje anna er avtalt. Respons på ønskje om kontakt synleg i statistikk. Oppnådd målet.</i>

Mål 2: *Medverke til raske og gode avklaringar og løysingar for innbyggjarar med sjukemelding eller arbeidsavklaringspengar.*

Tiltak	Resultatindikator - resultat
<i>Avtale møte for avklaring og opplæring av nye legar ved legekantoret</i>	<i>Ny lege skal ha hatt møte med NAV innan 2 veker etter oppstart. Delvis oppnådd målet.</i>
<i>Avtale faste samarbeidsmøte med personellet ved legekantoret.</i>	<i>Skal ha gjennomført samarbeidsmøte før utgangen av juni og utgangen av året. Oppnådd målet.</i>
<i>Avtala faste oppfølgingsmøte med sjukemeldarar i enkeltsaker annakvar veke.</i>	<i>Gjennomført møte på legekantoret annakvar tysdag. Ikkje oppnådd målet då tiltaket blei endra tidleg på året.</i>
<i>Arbeide for at spesialisthelsetenesta, spes. DPS, deltek på dialogmøte i enkeltsaker</i>	<i>DPS er representert i avklaringsmøte der psykiatri er viktig grunn til sjukemelding. Oppnådd målet.</i>
<i>NAV kontoret lagar samarbeidsavtale med DPS.</i>	<i>Skal være ferdig våren -18.- Klart.</i>

Mål 3: *Arbeide for å gjere innbyggjarar mindre avhengig av sosialstønad, spes. ungdom.*

Tiltak	Resultatindikator - resultat
<i>God oppfølging av brukarar som ikkje har arbeid eller går på statleg støtteordning.</i>	<i>Utbetalt sosialstønad i 2018 skal vera mindre enn nivået for same periode i 2017. Målet ikkje oppnådd</i>
<i>Alle sosialstønadmottakarar under 30 år skal være i aktivitet.</i>	<i>Alle sosialstønadmottakarar under 30 år skal være i aktivitet. Delvis oppfylt</i>

10. Interkommunalt samarbeid

10.1 Barnevernstenesta

Ved utgangen av året hadde vi tilsette i 16 stillingar. 14 til saksbehandling inkludert leiar og fagleiar, 1 støttefunksjon og 2 tiltaksarbeid. 2 stillingar er finansiert med statlege overføringar. 60 % av stillingane er prosjettet og vi fekk 20% ressurs tilført frå Fylkesmannen hausten 2018.

Handlingsplan:

Tiltak	Resultatmål
<i>Å bli meir treffsikre på tiltak</i>	<p>95% av undersøkingane innan 3 mnd 98 % er gjennomført innan 3 mnd 95% av barn med tiltak skal ha utarbeida plan 99% har utarbeidd plan 95% skal fylle krav til evaluering 99% fyller krav til evaluering</p>
<i>Barns medvirkning</i>	<p>Samtale med alle barn i undersøkingar. Samtale med alle barna vi har tiltak.</p>
<i>Bruke eigne tiltak og søke samarbeid med andre om lokale tiltak</i>	<p>Systematisk bruk av COS-P, PMTO, PYC, ICDP, foreldrerådjevingsprogrammet og systematiskmiljøarbeid. Samarbeide med kommunane om lokale tiltak som gjev effekt.</p> <p>8 familiar mottok PMTO veiledning. 24 familiar mottok veiledning gjennom COS-P, PYC, ICDP og veiledning med miljøterapeut eller foreldrerådjevingsprogram.</p> <p>34 familiar eller ungdom direkte mottok ulik veiledning med innleigd kompetanse. Fleire kommunar gjev COS-P eller anna veiledning som lågterskeltilbod.</p>
<i>Gjennomføre tidleg intervensjon for barn i risiko, TIBIR</i>	<p>Ein tilsett i ein kommune fullførte opplæring som foreldrerådjevivar. Fekk oppfølging og veiledning frå TIBIR kontakten i Barnevernsamarbeidet.</p>

<p><i>Å ha eit godt samarbeid med andre kommunale tenester</i></p>	<p><i>Fylgje opp samarbeid med barnehagane</i> Vi hadde ikkje felles møte med barnehagane men var på besøk og møter med personalet i fleire barnehagar i løpet av året. <i>Delta i tverrfaglege samarbeidsfora.</i> Vi deltok i ulike samarbeidsfora i alle kommunane. <i>Dialogmøte med rektorane, helseteneste og NAV</i> Vi klarte ikkje å gjennomførte dialogmøte med alle rektorane, helsestasjonane, psykiatritenesta og NAV. Vi deltok på samarbeidsmøte med alle tannlegane i Vest Telemark. Vi besøkte alle vaksenopplæringane i kommunane.</p>
<p><i>Å ha eit godt arbeidsmiljø</i></p>	<p><i>Å ha låg del av sjukefråvær relatert til arbeid</i> Det er ikkje rapportert om sjukefråvær knytt til arbeidsmiljø. <i>Alle skal ha medarbeidersamtale.</i> Det blei gjennomført medarbeidersamtaler med dei fleste medarbeidarane. Resterande hadde avtale rett etter nyttår. Vernerunde vart gjennomført. <i>HMS som fast tema på personalmøte</i> HMS er tema på personalmøte.</p>

Aktivitetsmål for Barnevernsamarbeidet målt i tal på meldingar:

	Meldingar 2018	Meldingar 2017	Meldingar 2016	Lagt bort 2018	Lagt bort 2017	Lagt bort 2016	Starta US 2018	Starta US 2017	Starta US 2016
Seljord	36	16	33	5	2	4	31	14	29
Kviteseid	20	21	17	3	3	0	17	18	17
Nissedal	21	11	7	1	0	1	20	11	6
Fyresdal	4	16	5	1	5	0	3	11	5
Tokke	15	11	13	3	1	2	12	10	11
Vinje	32	23	27	6	4	4	26	19	23
SUM	128	98	102	19	15	11	109	83	91

Kven meldte:

Private	21
Politi	18
Skule	17
Barnehage	16
Barnevern	12
Anonyme	11
Foreldre	10
Psykisk helse	5
Nav	4
Helsestasjon	2
Tannlege	2
Andre	5

Aktivitetsmål for Barnevernsamarbeidet:

	Saker 2018	Tiltak i fam.	Tiltak u fam.	§ 4-12	§ 4-6	Institusjon ungdom	Institusjon foreldre/barn	Beredskapsh akutt inst.
Seljord	27	21	6	1	5	3	0	5
Kviteseid	20	16	4	4	1	1	0	1
Nissedal	9	4	3	2	1	1	0	1
Fyresdal	17	13	4	4	0	0	0	0
Tokke	13	8	5	1	5	0	3	5
Vinje	33	26	7	3	0	0	0	0
SUM	119	88	29	15	12	5	3	12

- I Vest-Telemark har vi 28 tilsynsbarn (2 av barna var tilknytt beredskapsheim). Alle har tilsynsførar. Gjennomsnittleg tilsyn pr. barn var 3,3 kravet er 4. Her er noko feilrapportering so følgje av for seint innkomne rapportar. Andelen tilsyn pr. barn ville vore høgare dersom rapportane hadde komme i tide.
- BVS har 25 fosterbarn. 5 av desse er over 18 år. Ved årsslutt var 4 ungdommar på institusjon.
- Vi hadde ein sak til behandling i Fylkesnemnda i høve § 4-12. Vi fekk medhald. Det vart behandla 2 saker i høve § 4-24 (adferd). Barnevernet fekk medhald i begge desse.
- I høve to barn vart det behandla ankesak i tingretten. Barneverntenesta fekk ikkje medhald.
- 2 barn med vedtak om § 4-12, omsorgsovertaking vart behandla i Lagmannsretten. Barnevernet fekk medhald.
- Barnevernsamarbeidet hadde sakkyndig inne for utredning i til saman 5 saker.
- Vi nytta advokat til 9 oppdrag.
- 7 familiar fekk i løpet av 2018 veileding av innleigd psykolog.

10.2 Plankontoret

Interkommunalt plankontor utfører lovheimla forvaltingsoppgåver innan arealplanlegging, kartfesting, oppmåling, byggesaksbehandling og utsleppsbehandling. Nissedal kommune er vertskommune for tenesta. Kontoret har disponert 5,55 årsverk til desse tenestene i 2018.

Overordna målsetjingar:

- Kommunen sine planverktøy skal til ei kvar tid vere oppdatert.
- Kommunen skal dekke etterspurnad av aktuell kartfesta informasjon.
- Alle plan-, oppmålings- og byggesaker skal behandlast innanfor kva lova set som maksimal frist.
- Kommunen sitt hovudmål om folketalsvekst skal aktivt understøttast ved planlegging av gode bumiljø.
- Samfunnstryggleik og beredskap skal leggest til grunn i arealplanlegginga.
- Oppfylgning og kontroll av gjevne utsleppsløyve for avlaupsvatn.

Tiltak	Resultatindikator
--------	-------------------

<i>Rullere arealdelen til kommuneplanen innan utgangen av året.</i>	<i>Det er utarbeidd forslag til ny arealdel. Forslaget er sendt på høyring, høyringsfrist 15.01.19.</i>
<i>Ferdigstille digitalt planregister i løpet av februar.</i>	<i>Planregisteret var klart til bruk i løpet av vinteren 2018. Det stå likevel igjen å få på plass nokre få eldre planar.</i>
<i>Fullføre adresseringa av kommunen i løpet av mars.</i>	<i>Adresseringa er ferdig så langt kommunen rår over prosessen. Kommunen er derimot for fem vegnamn avhengig av namnevedtak frå Statens Kartverk. Dette er purra på fleire gonger utan resultat.</i>
<i>Yte god service gjennom rask og god sakshandsaming - Ingen brot på lovfaste fristar.</i>	<i>Alle dele-, oppmålings- og byggesaker blei behandla innanfor fastsett frist. Saksbehandlingstida for byggesaker var i 2018 svært kort: Deling (3v): 17 stk., 20 dg. Deling (12 v): 9 stk., 41 dg. Oppmåling (12v): 32 stk., 46 dg. Med ansvarsrett (3v.): 45 stk., 3 dg. Med ansvarsrett (12 v): 12 stk., 32 dg. Utan ansvarsrett (3 v): 21 stk., 3 dg.</i>
<i>Oppdatere kommunens heimeside innom byggesak i løpet av vinteren 2018.</i>	<i>Heimesida er blitt oppdatert for byggesaker.</i>
<i>Gjennomføre tilsyn i byggesaker - Minst tre tilsyn gjennomført</i>	<i>Det er ikkje gjennomført tilsyn.</i>
<i>Kontroll av utsleppsløyve - Minst eitt objekt kontrollert</i>	<i>Det er kontrollert to anlegg.</i>



Hovedkontor:
 Postboks 2805, 3702 Skien
 Tlf.: 35 91 70 30
 e-post: post-tkr@tekomrev.no
 www.tekomrev.no

Distriktskontor:
 Postboks 83, 3833 Bø
 Tlf.: 35 05 90 00

Foretaksregisteret:
 985 867 402 MVA

Kontrollutvalet i Kviteseid kommune
 v/Agder og Telemark kontrollutvalgssektretariat IKS
 Postboks 4
 3833 Bø

Vår ref.:19/517/hva
 Deres ref.:
 Arkivkode: 829100

Rapport om revisjon av rekneskapen til Kviteseid kommune for 2018

Kommuneloven § 78 nr. 5 seier at revisor skal rapportere resultatene av sin revisjon og kontroll til kontrollutvalet. Denne rapporten er utarbeidd for å forklare vår revisjon av årsrekneskapen betre enn det som kjem fram av revisjonsmeldinga. Rapporteringa tek og utgangspunkt i dokumentet «Overordna revisjonsstrategi for rekneskapsrevisjon», som tidlegare er lagt fram for kontrollutvalet og som visar fokusområde for rekneskapsåret 2018.

Revisjonsmeldinga

Revisjonsmeldinga er datert 26.03.2019 og er ei såkalla normalmelding. Dette tyder at vi ved revisjon av årsrekneskapen ikkje har avdekket vesentlege feil eller manglar som krev atterhald eller presiseringar i revisjonsmeldinga.

Årsrekneskapen

Årsrekneskapen vart lagt fram av rådmannen 14.02.2019, og inneheldt alle pliktige oversiktar og noter iht. forskrift om årsregnskap og årsberetning og kommunal regnskapsstandard (KRS) nr. 6.

Vi har ikkje avdekt vesentlege feil eller manglar med omsyn til registrering og dokumentasjon av rekneskapsopplysningar, jf. forskrift om årsregnskap og årsberetning § 2 og lov om bokføring.

- Driftsrekneskapen

Driftsrekneskapen viser eit netto driftsresultat på kr 7 031 432 og eit mindreforbruk på kr 342 571. I regulert budsjett var netto driftsresultat berekna til kr 1,5 mill. og det er difor eit relativt stort avvik mellom rekneskapen og justert budsjett. Forbetringa er i årsmelding forklara med mottak av øymerka midlar som ikkje er bruka. Midlane er sett av til fond.

Vi viser til årsmeldinga der administrasjonen har forklara avvik i høve til budsjett.

- Investeringsrekneskapen

Investeringsrekneskapen er avslutta i balanse. Det er investert kr 15,9 mill i varige driftsmidler i 2018. Det er ikkje mottatt tilskot til investeringar i 2018. Investeringane er finansiert hovudsakleg med lån og kompensasjon for meirverdiavgift. Lånefinansieringsgraden er 84,9 % i 2018.

- Balanserekneskapen

Balansen gjev informasjon om kommunens egedelar, gjeld og egenkapital. Det er difor viktig at denne til ei kvar tid viser mest mogleg korrekte verdier. Vi har kontrollert at administrasjonen har hatt ein gjennomgang av balansepostane iht. bokføringslovas krav til dokumentasjon. Etter vår meining har kommunen god dokumentasjon av balansepostane.

Økonomisk situasjon

- Netto resultatgrad (tilhøvet mellom netto driftsresultat og driftsinntekter) som staten v/Teknisk berekningsutval har sett for ein sunn kommuneøkonomi er 1,75 %. I Kviteseid kommune er netto resultatgrad for 2018 2,61 % og dette er ein oppgang frå 2017 som hadde 1,53 %. Budsjettet for 2019 viser ein netto resultatgrad på kun 0,7 % og kommunen er i ein utfordrande økonomisk situasjon.
- Låneavdraga som er betala i 2018 er tilnærma likt minste lovlege avdrag berekna etter forenkla modell. Denne modellen er den av to aktuelle metodar som gir det høgaste minimumsavdraget. Denne metoden er foreslått som den einaste metoden for berekning av minste låneavdrag i ny kommunelov som er venta vedtatt gjeldande frå 1.1.2020.
- Langsiktig gjeld til finansiering av investeringar og utlån er på kr 132,9 mill, og dette er ei auke på kr 8,5 mill. Lånegjelda pr. innbyggjar har auka frå kr 51 929 i 2017 til kr 55 343 i 2018. I dette talet er ikkje pensjonsforpliktingar tatt med. Lånegjelda er fortsatt ikkje høg samanlikna med andre kommunar i same kommunegruppe og landet forøvrig.
- Likviditeten er stram visse delar av året. Kommunen har ikkje kassekreditt og har lite på unytta lånemidler. Likviditetsgraden for 2018 (forholdstalet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld) er på 1,8 mot 1,7 ved utgangen av 2017. Denne måler kommunens evne til å dekkje sine betalingsforpliktingar etter kvart som dei forfall og bør være høgare enn 2.
- Disposisjonsfondet har auka og er pr. 31.12.18 på kr 19 064 mill, og dette er ei styrking med kr 1,5 mill.

Vi viser elles til rådmannen sine egne analyser av den økonomiske situasjonen i årsmeldinga.

Budsjettkontroll

Revisor skal i følge forskrift om revisjon § 3 sjå etter at beløpa i årsrekneskapen stemmer med regulert budsjett, og at det ligg føre gyldige løyvingar for den bruk av midlar som rekneskapen viser. Vi har kontrollert at opphavleg budsjett og budsjettreguleringar i rekneskapen er i samsvar med dei vedtaka som er fatta i kommunestyret og at årsrekneskapen er i samsvar med dette. Vi har ikkje funnet vesentlege avvik.

Finansforvaltning

Vi har kontrollert at kommunens finansrapportering er i samsvar med vedteke finansreglement, jf. forskrift om finansforvaltning. Vi har og kontrollert at finansplasseringane er i samsvar med strategien i finansreglementet. Kommunen har bare bankinnskott. Kommunen har i sitt reglement at det skal rapporteras to gonger gjennom året til kommunestyret. I 2018 er det rapportera ei gong. Vi har elles ikkje funne vesentlege avvik.

Årsmeldinga

Vi fekk framlagt årsmeldinga 15.03.2019. Vi har kontrollert at rekneskapstala er konsistente med årsrekneskapen og at den inneheld pliktige opplysningar i samsvar med kommunelovens § 48 nr. 5, forskrift om årsregnskap og årsberetning § 10 og KRS nr. 6. Årsmeldinga gir etter vår meining ei god skildring av den økonomiske situasjonen i Kviteseid kommune og inneheld elles alle pliktige opplysningar.

Rådmannen sin økonomiske internkontroll

Rådmannens internkontroll er ein viktig del av eigenkontrollen og er med på å sikre kvalitet og effektivitet i tenesteproduksjonen, at lovar og reglar etterlevast og at det ikkje skjer uønskte hendingar i kommunen. Den økonomiske internkontrollen vil og ha betydning for kommunens økonomistyring. Manglar ved internkontrollen vil kunne føre til risiko for feil i årsrekneskapen og kunne føre til auka risiko for økonomiske misligheitar.

Revisor skal i samsvar med forskrift om revisjon § 3 sjå etter at kommunen har ordna den økonomiske internkontrollen på ein betryggande måte og med forsvarleg kontroll. Dersom det vert avdekt feil og manglar i dei interne rutineane, skal revisor rapportere dette til kontrollutvalet.

Vi har dette året hatt fokus på følgande rutinekontrollar:

- Rutinekontroll av fakturamottak, skanning og elektroniske fakturaer
- Attestasjon og tilvising skjer iht mynde
- Gjennomgang av rutinar ved lønnskjøring i Nissedal
- Oppfølging av lønnsutbetalingar pr. ansvarsområde
- Rutinekontroll av foreldrebetaling barnehagar og SFO
- Rutinekontroll rundt opphaldsbetaling KOS
- Rutinekontroll av fakturering av kommunale avgifter
- Rutinekontroll av bankavstemmingar kvar månad
- Gjennomgang av vedtak ved tildeling av helse og sosialbustad
- Virksomhetsbesøk på Helsehuset

Vi vurderer at rutinane og kontroll av vederlagsbetaling, foreldrebetaling og fakturering av kommunale avgifter er god og har ikkje avdekket manglar i dei stikkprøvene vi har tatt. Det er etablert ei rutine der kvar budsjettansvarlig skal kontrollere utbetalt lønn på sitt ansvarsområdet kvar månad. Vår kontroll av dette viser at dei budsjettansvarlege vi har valt ut for kontroll gjer dette. Vår gjennomgang av vedtak ved tildelte helse og sosialbustader viser at det er manglar ved enkelte vedtak. Har tatt opp dette i notat til kommunen og dei har satt i gang ein gjennomgang og vil gjere nye vedtak der det er manglar. Vårt inntrykk elles er at den økonomiske internkontrollen stort sett fungerer tilfredsstillande.

Forvaltningsrevisjon og selskapskontroll

Det er utført ein forvaltningsrevisjon i 2018 av internkontroll og avvikshandtering. Rapporten er lagt fram for kontrollutvalet i september 2018, og blei handsama i kommunestyret i november 2018. Vedtaket i kommunestyret ber administrasjonen arbeide med forbetringstiltak. Kommunestyret vedtok at dei ynskte ei status orientering av rådmann i kommunestyremøte i mai 2019.

Det er bestilt ein felles selskapskontroll av renovasjonstenester og feiing i Vest-Telemark. Dette var eit fellesprosjekt for fem deltakarkommunane og rapporten blir presentert for kontrollutvala i april 2019.

Misligheitar

Det er viktig at kommunen har rutinar for å førebyggje og avdekke misligheitar. Vi har årleg møte med leiinga i kommunen, med fokus på etiske retningslinjer, sakshandsamingsreglar, antikorrupsjon mv. Vi har og kontinuerleg fokus på dette i vår revisjon av rekneskapen. Vi er ikkje kjent med at det har vore misligheitar.

Særattestasjonar og rådgiving

Vi utfører årleg ein del attestasjonsoppgåver for kommunen. Nokre attestasjonar blir utført i samsvar med lov og forskrift og andre i samsvar med krav stilt av eksterne tilskotsgjeverar. Felles for dei alle er at vi fylgjer internasjonale standardar for attestasjonsoppdrag.

Følgjande særattestasjonar er gjennomført det siste året:

- Mva. kompensasjon 6 terminar i året
- Rapportering av tall på personar med psykisk utviklingshemming
- Tilskotsordning for særleg ressurskrevjande helse- og sosialtenester i Kviteseid kommune
- Spelemiddelrekneskap for Straumane skytebane
- Spelemiddelrekneskap for Vrådal skytebane
- Tilskot til Tettstadpris Vrådal

Vi yter også rådgivingstenester til administrasjonen, både i form av større utredningar og løypande enkeltspørsmål.

Oppsummering

Vi meiner framstillinga ovanfor kan vere eit godt grunnlag for kontrollutvalets oppfølging av rekneskapsrevisjonen for 2018. Viktige tilhøve som ikkje er endeleg avklara ved avslutning av revisjonen for 2018, vil bli fylgt opp i samband med revisjonen for 2019.

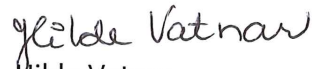
Vi meiner at årsrekneskapen ikkje inneheld vesentlege feil eller manglar og tilrår at den fastsettast som Kviteseid kommunes årsrekneskap for 2018. Mindreforbruket må disponerast i kommunens sitt komande årsbudsjett.

Bø, 26. mars 2019

Telemark kommunerevisjon IKS



Ottar Kleppe
Oppdragsansvarleg revisor/
registrert revisor



Hilde Vatnar
oppdragsrevisor/
statsautorisert revisor

vedlegg: Melding frå revisor for 2018

kopi til: rådmannen
økonomisjef



Hovedkontor:
 Postboks 2805, 3702 Skien
 Tlf.: 35 91 70 30
 e-post: post-tkr@tekomrev.no
 www.tekomrev.no

Distriktskontor:
 Postboks 83, 3833 Bø
 Tlf.: 35 05 90 00

Foretaksregisteret:
 985 867 402 MVA

Til
 Kommunestyret i Kviteseid kommune

Vår ref.:19/516/hva
 Deres ref.:
 Arkivkode: 829200

MELDING FRÅ UAVHENGIG REVISOR

Uttale om årsrekneskapen

Konklusjon

Vi har revidert årsrekneskapen for Kviteseid kommune som viser kr 161 816 709 til fordeling drift og eit rekneskapsmessig mindreforbruk på kr 342 571. Årsrekneskapen er samansett av balanse per 31. desember 2018, driftsrekneskap, investeringsrekneskap, og økonomiske oversikter for rekneskapsåret avslutta per denne datoen og noter til årsrekneskapen, medrekna eit samandrag av viktige rekneskapsprinsipp.

Etter vår meining er årsrekneskapen som følgjer med, gitt i samsvar med lov og forskrifter og gir ei dekkande framstilling av den finansielle stillinga til kommunen per 31. desember 2018, og av resultatet for rekneskapsåret som vart avslutta per denne datoen, i samsvar med lov, forskrift og god kommunal rekneskapskikk i Noreg.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Noreg, medrekna dei internasjonale revisjonsstandardane (ISA-ane). Våre oppgåver og plikter etter desse standardane er beskrivne under overskrifta *Revisors oppgåver og plikter ved revisjon av årsrekneskapen*. Vi er uavhengige av kommunen slik det er krav om i lov og forskrift, og har overhaldt dei andre etiske pliktene våre i samsvar med desse krava. Etter vår oppfatning er innhenta revisjonsbevis tilstrekkeleg og formålstenleg som grunnlag for konklusjonen vår.

Ytterlegare informasjon

Administrasjonssjefen er ansvarleg for ytterlegare informasjon. Ytterlegare informasjon består av informasjon i kommunens årsmelding ut over dei lovmessige krava i KL § 48, 5. ledd, men inkluderer ikkje årsrekneskapen og revisjonsmeldinga.

Vår uttale om revisjonen av årsrekneskapen dekkjer ikkje slik ytterlegare informasjon, og vi attesterer ikkje denne informasjonen.

I samband med revisjonen av årsrekneskapen er det oppgåva vår å lese den ytterlegare informasjonen for å vurdere om det er vesentleg inkonsistens mellom han og årsrekneskapen eller kunnskap vi har opparbeidd under revisjonen, eller om han tilsynelatande inneheld vesentleg feilinformasjon. Dersom vi hadde konkludert med at den ytterlegare informasjonen inneheld vesentleg feilinformasjon, ville vi rapportert om det. Vi har ikkje noko å rapportere i så måte. Vi viser elles til avsnittet «Konklusjon om årsmeldinga» under utsegn om andre lovmessige krav.

Administrasjonssjefen sitt ansvar for årsrekneskapen

Administrasjonssjefen er ansvarleg for å utarbeide årsrekneskapen i samsvar med lov og forskrifter, derunder for at han gir ei dekkande framstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal rekneskapskikk i Noreg. Administrasjonssjefen er også ansvarleg for slik intern kontroll han finn naudsynt for å kunne utarbeide et årsrekneskap som ikkje inneheld vesentleg feilinformasjon, verken som følgje av misleg framferd eller feil som ikkje er tilsikta.

Revisor sine oppgåver og plikter ved revisjonen av årsrekneskapen

Vårt mål med revisjonen er å oppnå tryggande sikkerheit for at årsrekneskapen totalt sett ikkje inneheld vesentleg feilinformasjon, verken som følgje av feil eller misleg framferd, og å gi ei revisjonsmelding som gir inneheld vår konklusjon. Tryggande sikkerheit er ein høg grad av tryggleik, men ingen garanti for at ein revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Noreg, og ISA-ane, alltid vil avdekke vesentleg feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følgje av misleg framferd eller feil som ikkje er tilsikta. Feilinformasjon blir vurdert som vesentleg dersom han, åleine eller samla, innanfor rimeleg grenser kan forventast å påverke økonomiske avgjerder som brukarane tar basert på årsrekneskapen.

Som del av ein revisjon i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Noreg, og ISA-ane, utøver vi profesjonelt skjøn og viser profesjonell skepsis gjennom heile revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoane for vesentleg feilinformasjon i årsrekneskapen, enten det skuldast misleg framferd eller feil som ikkje er tilsikta. Vi utformar og gjennomfører revisjonshandlingar for å handtere slike risikoar, og hentar inn revisjonsbevis som er tilstrekkeleg og formålstenleg som grunnlag for konklusjonen vår. Risikoen for at vesentleg feilinformasjon som følgje av misleg framferd ikkje blir avdekket, er høgare enn for feilinformasjon som skuldast feil som ikkje er tilsikta, sidan misleg framferd kan innebære samarbeid, forfalsking, bevisste utelatingar, feil presentasjonar, eller brot på interne kontrollrutinar.
- opparbeider vi oss ei forståing av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlingar som er føremålstenlege etter tilhøva, men ikkje for å gi uttrykk for ei meining om effektiviteten av kommunen sin interne kontroll.
- evaluerer vi om rekneskapsprinsippa som er brukte, er føremålstenlege, og vurderer om rekneskapsestimata og tilhøyrande noteopplysningar som er utarbeidde av administrasjonssjefen, er rimelege.
- evaluerer vi den totale presentasjonen, strukturen og innhaldet i årsrekneskapen, og tilleggsopplysningane, og om årsrekneskapen representerer dei underliggjande transaksjonane og hendingane på ein måte som gir ei dekkande framstilling.

Vi kommuniserer med kontrollutvalet og administrasjonssjefen mellom anna om det planlagde omfanget av revisjonen og til kva tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utvekslar også informasjon om tilhøve av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, samt om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Utsegn om andre lovmessige krav

Konklusjon om budsjett

Basert på revisjonen vår av årsrekneskapen slik den er omtalt ovanfor, meiner vi at dei disposisjonar som ligg til grunn for rekneskapen i det alt vesentlege er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpa i årsrekneskapen stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsmeldinga

Basert på revisjonen vår av årsrekneskapen slik den er omtalt ovanfor, meiner vi at opplysningane i årsmeldinga om årsrekneskapen er konsistente med årsrekneskapen og er i samsvar med lov og forskrifter.


Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på revisjonen vår av årsrekneskapen slik den er omtalt ovanfor, og kontrollhandlingar vi har funne nødvendige etter internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», meiner vi at leiinga har oppfylt si plikt til å sørge for ordentleg og oversiktleg registrering og dokumentasjon av kommunen sine rekneskapsopplysningar i samsvar med lov og god bokføringskikk i Noreg.

Bø, 26. mars 2019
Telemark kommunerevisjon IKS



Ottar Kleppe
oppdragsansvarleg revisor
registrert revisor



Hilde Vatnar
oppdragsrevisor
statsautorisert revisor

Kopi: Kontrollutvalet
Formannskapet
Rådmann

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/03743-2
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang Møtedato
Kviteseid kontrollutval 08.04.2019

Årsrapport med rekneskap 2018 frå skatteoppkrevjar og Kontrollrapport 2018 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid kommune

Forslag frå sekretariatet:

Kontrollutvalet tek «Kontrollrapport 2018 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid kommune» og Årsrapport med årsregnskap –Kviteseid kommune 2018» til orientering.

Bakgrunn for saka:

Kontrollutvalet har motteke årsrapport med årsrekneskap frå kommunen og Kontrollrapport 2017 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid kommune frå skatteetaten. De ber om at kontrollrapporten distribuerast til kommunestyret og at kopi formidlast til kontrollutvalet i Kviteseid kommune.

Saksopplysningar:

Skatteoppkrevjaren sitt ansvar og mynde følger av skattebetalingslova og "Instruks for skatteoppkrevjarar" av 8. april 2014.

Skattekontoret har fagleg ansvar og instruksjonsmakt overfor skatteoppkrevjarane. Det betyr at skattekontoret:

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 skattekontoret sin styring av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes styring og oppfølging av skatteoppkreverne" av 1. januar 2014. Grunnlaget for skattekontoret sin kontroll av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkreverne" av 1. februar 2011. Føremålet med kontrollen er å avklare:

om skatteoppkrevjaren har ein tilfredsstillande internkontroll for utføringa av sine gjeremål

om føring av rekneskapen, rapportering og avlegging av årsrapporten og årsrekneskapen samsvarar med gjeldande regelverk om utføringa av innkrevjingsarbeidet og oppfygging av restansane samsvarar med gjeldande regelverk om utføringa av arbeidsgjevarkontrollen samsvarar med gjeldande regelverk.

Skatteoppkrevjarkontoret omfattar kommunane Kviteseid og Nissedal.

Tal årsverk 2018 inkluderar 0,10 årsverk disponert av Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder. For åra 2017 og 2016 var det høvesvis 0,10 og 0,12 årsverk.

Vurdering frå sekretariatet:

Kontrollutvalet har plikt til å følge opp at kommunen ivaretar skatteoppkrevjarfunksjonen på ein tilfredsstillande måte, og at den utøvast i samsvar med regelverket og eventuelle pålegg frå skatteetaten. På bakgrunn av de foreliggende opplysninger anbefales kontrollutvalget å ta de framlagte rapporter til orientering.

Vedlegg:

- Årsrapport 2018 - Skatteoppkrevjar Kviteseid kommune
- Kontrollrapport 2018 om skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid kommune



Skatteetaten

Vår dato 15.02.2019	Din/Dykkar dato	Saksbehandlar Dorota Rybka-Giers
800 80 000 Skatteetaten.no	Din/Dykkar referanse	Telefon 40809501
Org.nr 974761076	Vår referanse 2019/5264554	Postadresse Postboks 9200 Grønland 0134 OSLO

Kommunestyret i Kviteseid kommune
Kviteseidgata 13
3850 KVITSEID

Kontrollrapport 2018 vedkomande skatteoppkrevjaren for Kviteseid kommune

1. Generelt om fagleg styring og kontroll av skatteoppkrevjaren

Skatteoppkrevjaren sitt ansvar og mynde følgjer av skattebetalingslova og "Instruks for skatteoppkrevjarar" av 8. april 2014.

Skattekontoret har fagleg ansvar og instruksjonsmakt overfor skatteoppkrevjarane. Det betyr at skattekontoret:

- 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 skattekontoret sin styring av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes styring og oppfølging av skatteoppkreverne" av 1. januar 2014. Grunnlaget for skattekontoret sin kontroll av skatteoppkrevjarane er "Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkreverne" av 16. mai 2016.

Føremålet med kontrollen er å avklare:

- om skatteoppkrevjaren har ein tilfredsstillande internkontroll for utføringa av sine gjeremål
- om føring av rekneskapen, rapportering og avlegging av årsrapporten og årsrekneskapen samsvarar med gjeldande regelverk
- om utføringa av innkrevjingsarbeidet og oppfylgging av restansane samsvarar med gjeldande regelverk
- om utføringa av arbeidsgjevarkontrollen samsvarar med gjeldande regelverk

2. Om skatteoppkrevjaren

Skatteoppkrevjarkontoret omfattar kommunane Kviteseid og Nissedal.

Sum årsverk i samsvar med skatteoppkrevjaren sine årsrapportar:

Tal årsverk 2018	Tal årsverk 2017	Tal årsverk 2016
0,70	0,70	0,77

Tal årsverk 2018 inkluderar 0,10 årsverk disponert av Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder. For åra 2017 og 2016 var det høvesvis 0,10 og 0,12 årsverk.



3. Måloppnåing

Skatte- og avgiftsinngang

Skatteoppkrevjaren sin frist for avlegging av årsrekneskapen og årsrapporten er 20. januar 2019. Skattekontoret har motteke rekneskapen innan fastsett frist.

Årsrekneskapen for Kviteseid kommune viser per 31. desember 2018 ein endeleg skatte- og avgiftsinngang¹ til fordeling mellom skattekreditorane (etter frådrag for avsetjing til margin) og vidaresending plassering mellom kommunar på kr 244 174 704 og uteståande restansar² på kr 3 769 300.

Innkrevjingsresultat

Tabellen viser innkrevjingsresultata per 31. desember 2018 for Kviteseid kommune.

	Resultatkrav 2018 (i %)	Innbetalt av sum krav 2018 (i %)	Innbetalt av sum krav 2017 (i %)	Innbetalt av sum krav for regionen 2018 (i %)
Restskatt personlege skattytarar 2016	97,00	94,07	99,92	96,38
Forskotstrekk 2017	99,95	99,84	99,98	99,94
Forskotsskatt personlege skattytarar 2017	99,00	99,35	98,17	99,22
Forskotsskatt upersonlege skattytarar 2017	99,90	100,00	100,00	99,95
Restskatt upersonlege skattytarar 2016	99,00	99,44	97,68	98,84
Arbeidsgjevaravgift 2017	99,85	99,39	99,66	99,84

Skatteoppkrevjar opplyser i årsrapporten at manglande måloppnåing for restskatt personlege skattytarar 2016 og arbeidsgjevaravgift 2017 har samanheng med at det er ein del ressurskrevjande saker, samt verksemdar som er konkurs.

Resultat for arbeidsgjevarkontrollen

Skatteoppkrevjaren for Kviteseid kommune kjøper arbeidsgjevarkontrollar av Interkommunal Arbeidsgiverkontroll i Agder.

Resultat for kommunen per 31. desember 2018 viser i følgje skatteoppkrevjaren sin resultatrapportering:

Tal Arbeidsgjevarar i kommunen/ kontrollordninga	Minstekrav tal kontrollar (5 % av arbeidsgjevarane)	Tal utførte kontrollar i 2018	Utførte kontrollar 2018 (i %)	Utførte kontrollar 2017 (i %)	Utført kontroll 2018 region (i %)
149	8	6	4,0	4,7	4,8

Arbeidsgjevarkontrollmiljø har delteke i ulike kontrollsamarbeid og aksjonar saman med Skatteetaten, mellom anna mot arbeidslivskriminalitet (Akrim). Arbeidsgjevarkontrollen er svært viktig for arbeidet mot Akrim og svart økonomi. Tverretatleg samarbeid gjev god effekt i arbeidet mot Akrim, og dette har vore ei arbeidsform som har vore prioritert også i 2018. Dette er eit område som i dag ikkje har direkte styringsparameter, men eit stort engasjement og prioritering frå skatteoppkrevjar har vore og er viktig for dei gode resultata som satsinga gjev.

¹ Sum innbetalt og fordelt til skattekreditorane

² Sum opne (ubetalte) forfalne debetkrav



4. Skattekontoret sin kontroll av skatteoppkrevjaren

Skattekontoret sin kontroll av skatteoppkrevjarane i regionen vert utført i samsvar med ei årleg plan, der behovet for kontroll av områda skatterekneskap, innkrevjing og arbeidsgjevarkontroll vert vurdert overordna for kvar skattoppkrevjar. Samtlege områder vil derfor nødvendigvis ikkje verte kontrollert kvart år.

Skattekontoret har for 2018 utført kontorkontrollar av skatteoppkrevjaren for området skatterekneskap.

Skattekontoret har i 2018 òg gjennomført stadleg kontroll av skatteoppkrevjaren for områda skatterekneskap og innkrevjing 25. juni 2018. Rapport er send skatteoppkrevjaren 5. juli 2018. Skatteoppkrevjaren har gjeve tilbakemelding på rapporten 9. august 2018.

Skatteoppkrevjaren sin overordna internkontroll

Basert på dei kontrollane som skattekontoret har gjennomført, 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 skattekontoret har gjennomført, har vi gjeve følgjande pålegg:

- Pålegg om å følgje krava Skattedirektoratet har stilt til dokumentasjon og internkontroll for manuell endring av bankkonto.

Skatteoppkrevjar opplyser i årsrapporten at kontoret følgjer krava Skattedirektoratet har stilt for manuell endring av bankkonto.

Ut over gjevne pålegg ser vi at rekneskapsføringa, rapporteringa og avlegginga av årsrekneskapen i det alt vesentlege samsvarar med gjeldande regelverk og gjev eit rettvist uttrykk for skatteinngangen i rekneskapsåret.

Skatte- og avgiftsinnkrevjing

Gjennom kontrollane som skattekontoret har gjennomført, har vi gjeve følgjande pålegg:

- Gjenteke pålegg om å sikre fleire krav av ein bestemt storleik ved utleggsforretning.
- Pålegg om å iverksetje innkrevjinga utan unødig opphald.
- Pålegg om å følgje krava Skattedirektoratet har stilt til dokumentasjon og sakshandsaming av betalingsavtalar.

Skatteoppkrevjar opplyser både i tilbakemeldinga på rapporten og årsrapporten at det er iverksett tiltak for å etterkome pålegga.

Ut over gjevne pålegg ser vi at utføringa av innkrevjingsarbeidet og oppfølginga av restansane i det alt vesentlege samsvarar med gjeldande regelverk.



5. Skattekontoret sin oppfølging av skatteoppkrevjaren

Skattekontoret har vore i dialog med skatteoppkrevjar om resultatkrava og det er halde dialogmøte 2. februar 2018 i Skien.

Med helsing

Ingvill Helstad
avdelingsdirektør
Innkrevning, oppfølging skatteoppkrevere
Skatteetaten

Elisabeth Gylder Vingereid

For ettertida kan spørsmål til Skatteetaten om oppfølging av skatteoppkrevjarene rettast til:

- oppfolging-skatteoppkrever@skatteetaten.no for skattereknskaps- og innkrevjingsområdet
- SKOstyringAGK@skatteetaten.no for arbeidsgjevarkontrollområdet

Kopi til
Skatteoppkrevjaren for Kviteseid kommune
Kontrollutvalet for Kviteseid kommune
Rådmann/administrasjonssjef i Kviteseid kommune
Riksrevisjonen

Dokumentet er elektronisk godkjend og har derfor ikkje handskrivne signaturar.

Organisering
Arbeidsgiverkontroll
Innfordring

Skatteoppkrever

Margin
Skatteinngang
Skatteregnskap

Årsrapport

Årsrapport for 2018

**Skatteoppkrevjaren i
Kviteseid kommune**

1. Generelt om skatteoppkreverens virksomhet	3
1.1 Skatteoppkreverkontoret – organisering, ressurser og kompetanse	3
1.2 Internkontroll	3
1.3 Skatteutvalg	3
1.4 Skattekontorets kontroll av skatteoppkreverfunksjonen	3
2. Skatteregnskapet	4
2.1 Avleggelse av skatteregnskapet	4
2.2 Vurdering av skatteinntangen	4
2.3 Margin	5
3. Innfordring av krav	5
3.1 Restanseutviklingen	5
3.2 Innfordringens effektivitet	7
3.3 Særnamskompetanse	7
4. Arbeidsgiverkontroll	7
4.1 Organisering av arbeidsgiverkontrollen	7
4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller	8
4.3 Resultater fra kontrollene	8
4.4 Vurdering av kontrollaktiviteten	8
4.5 Samarbeid med andre kontrollaktører	8
4.6 Gjennomførte informasjons- og veiledningstiltak	8

1. Generelt om skatteoppkrevjarens verksemd

Skatteoppkrevjaren skal i jamfør til Skatteoppkrevjarinstruksen § 2-9 nr. 1 utarbeide en årsrapport i samsvar med retningslinjer gitt av Skattedirektoratet. I jamfør til § 3-3 nr. 2 skal skatteoppkrevjaren også utarbeide et årsregnskap som vert lagt ved årsrapporten.

Årsrapporten skal ta for seg korleis oppgåvene skatterekneskap, innkrevjing og arbeidsgjevarkontrollen blir tatt i vare ved skatteoppkrevjarkontoret.

1.1 Skatteoppkrevjarkontoret – organisering, ressurs og kompetanse

Organisering

Ein har eit årsverk fordelt på Kviteseid og Nissedal skatteoppkrevjarkontor. Elles så kjøper ein arbeidsgjevarkontrollen frå Arbeidsgjevarkontrollen i Agder. Det er skatteoppkrevjar som står for all dagleg drift, men av intærnkontroll omsyn så er det andre som kontrollerar og godkjenner utbetalingsoppdrag bank.

Ressurs

For 2018 er det 0,7 årsverk ved skatteoppkrevjarkontoret som vert bruka til skatteoppkrevjarfunksjonen for Kviteseid.

Tabellen viser ressursbruk ved skatteoppkrevjarkontoret, fordeling av årsverk per område

	Årsverk	% fordelt
Skatteregnskap	0,1	%14,3
Innkrevjing	0,4	%57,1
Arbeidsgjevarkontroll	0,1	%14,3
Administrative oppgåver	0,1	%14,3
SUM	0,7	100 %

Vurdering av ressursituasjon og kompetanse

Arbeidsgjevarkontrollen vert halde av Arbeidsgjevarkontrollen i Agder. Ressurssituasjonen på kontoret er såleis tilfredstillande.

1.2 Internkontroll

Viser til rutineperm. Då det er eit einmannskontor er det økonomisjefen eller ein annan på kontoret som stadfester bankutbetalingar og avstemmingar.

1.3 Skatteutval

Skatteutval vert halde av skatt sør. Søknadane vert levert til skatteoppkrevjar kontoret som førebur saka og sender vidare til Skatt sør elektronisk, og vedlegg i saka samt søknaden pr. post.

1.4 Skattekontorets kontroll av skatteoppkrevjarfunksjonen

Skattekontoret har gjennomført stadlig kontroll av skatteoppkreverfunksjonen, jf. rapport datert 05.07.2018. Ein fekk felles rapport for Kviteseid og Nissedal skatteoppkrevjarkontor.

Skatteoppkrevjarkontoret er har fått følgjande pålegg:

1. ta utlegg og sikre krav,
2. innkrevjing utan unødvendig opphald,
3. godtatt betalingsordning utan dokumentasjon,
4. manuell endring bankkonto.

Ein har då svara Skatt sør at pålegg 1 og 2 høyrer saman, er for sein med utlegg.

Pålegg 3, så har ein fått søknad og dette er lagt inn i Skatt som sak 18000004 og sak 1690006 men det er noko i systemet som gjer at ein ikkje får skrive ut avtalene. Siste saka var 100 % oppgjort ved kontrollen.

Pålegg 4, Der blir det kravd at: oppmodinga frå skattytar skal vera skriftleg og underskrive av dagleg leiar i firmaet, eller den dagleg leiar gir fullmakt til. Skatteoppkrevjar meinte at firma har gjeve fullmakt til rekneskapsfører som har dokumentert og gjeve opplysning om klients bankkonto. Det er registrert i Brønnøysund registeret at rekneskapsføraren er rekneskapsfører til firma – ein meiner då at ein fylgjer krav som Skattedirektoratet har kravd.

2. Skatteregnskapet

Arbeid med skatteregnskapet er regnskapsføring, utføre månadleg og årleg rekneskapsavslutning, behandling av inn- og utbetalingar, krav av mange forskjellige skattar med forskjellige forfall i løpet av eit år, periodisk oppgjør og fordeling til skattekreditorane, vert utført av skatteoppkrevjar.

2.1 Rapportering av skatteregnskapet

Skatteoppkrevjaren stadfestar at skatteregnskapet for 2018 er ført, avstemt og avlagt i samsvar med gjeldande forskrifter og retningslinjer, jf. Instruks for skatteoppkrevjar av 8.april 2014 § 3-3 nr. 2.

2.2 Vurdering av skatteinngangen

Det vedlagte årsregnskapet viser skatteinngangen for regnskapsåret 2018.

Kommunens del av skatteinngangen i regnskapsåret

	2018		2017		2018-2017	
	Pr. mnd	akkumulert	Pr. mnd	akkumulert	diff. Mnd	diff. akk.
	I 1000,-		I 1000,-			
JANUAR	8 318	8 318	7 579	7 579	-739	-739
FEBRUAR	2 636	10 954	1 702	9 281	-934	-1 673
MARS	9 819	20 773	9 474	18 755	-345	-2 018
APRIL	3 023	23 796	1 499	20 254	-1 524	-3 542
MAI	11 046	34 842	10 932	31 186	-114	-3 656
JUNI	206	35 048	258	31 444	52	-3 604
JULI	7 650	42 698	7 125	38 569	-525	-4 129
AUGUST	813	43 511	619	39 188	-194	-4 323
SEPTEMBER	10 527	54 038	10 022	49 210	-505	-4 828
OKTOBER	-3 457	50 581	-3 205	46 005	252	-4 576
NOVEMBER	13 097	63 678	13 303	59 308	206	-4 370
DESEMBER	291	63 969	134	59 442	-157	-4 527

Budsjettet for Kviteseid for 2018 var kr. 62.200 skatteinngangen var kr. 63.969 kr. 1.769 over budsjettet. Tala er i 1000,-.

Total skatte- og avgiftsinngang i forhold til førre års rekneskaps

Total skatteinngang i 2018 er kr. 244.174.704,- mot i 2017 kr. 232.797.133,-

Av dette er det fordelt til

folketrygd – arbeidsgjevaravgift	kr. 46.169.463	43.822.886
Folketrygd - Medlemsavgift	kr. 59.663.646	57.679.628
Fylket	kr. 13.292.604	12.305.836
Staten	kr. 62.692.417	59.543.169
Kommunen	kr. 63.971.148	59.445.614
Fordelt mellom kommunar	kr. -1.614.574	0

2.3 Margin

Ved kvart periodiske oppgjør i inntektsåret og de seks første månedene i året etter inntektsåret skal skatteoppkrevjar halde attende en bestemt prosent av innbetalt forskotstrekk og forskotsskatt som margin. Marginen skal brukas til oppgjør av til gode skatt ved avregning på personer.

Tabellen under viser marginavsetning for inntektsårene 2017 og 2018.

	per 31.10.2018 (inntektsåret 2017)	per 31.12.2018 (inntektsåret 2018)
Innestående margin	24.333.743	21.336.108
For mykje avsett margin	4.189.649	
For lite avsett margin		
Prosentats	12 %	12 %

Kommentar til marginavsetninga

Viktig at ein har sett av nok i margin. Kviteseid har sett av nok, for 2017 kan ein i ettertida sei at ein kunne sette av 11 % i staden for 12 %.

3. Innkrevjing av krav

I fylgje skatteoppkrevjarinstruksen § 4-3 skal innkrevjing settas i verk utan unødig opphald etter forfall, og gjennomførast etter en heliskapleg vurdering. Ved vurdering av innkrevjingstiltak skal skatteoppkrevjar legge vekt på tiltak som enkeltvis eller samla bidrar til at oppgjør kan skje hurtig og effektivt, samtidig at ein etter forholda viser omsyn og varsemnd ovanfor den skuldige.

3.1 Restanseutviklingen

Totale restanser og berostilte krav

Tabellen viser totale restansar og berostilte krav for 2018 og 2017, samt endring frå i fjor for restanse og berostilte krav.

Skatteart	Restanse 31.12.2018	Herav berostilt restanse 31.12.2018	Restanse 31.12.2017	Herav berostilt restanse 31.12.2017	Endring i restanse	
					Reduksjon (-) Økning (+)	Endring i berostilt restanse
Sum restanse pr. skatteart	3 769 300	0	5.014.273	0	-1 244 973	0
Arbeidsgjevaravgift	810 357	0	761.846	0	+ 48 511	0
Artistskatt	0	0	0	0	0	0
Finansskatt	0	0	0	0	0	0
Forseinkingsrenter	454 171	0	373.469	0	+129 213	0
Forskotsskatt	0	0	0	0	0	0
Forskotsskatt person	373 460	0	643.175	0	-269 715	0
Forskotstrekk	744 586	0	823.493	0	-78 907	0
Gebyr	23 068	0	0	0	+23 068	0
Innfordringsinntekter	23 068	0	22.480	0	+588	0
Inntekt av summarisk fellesoppgjør	0	0	481.300	0	-481 300	0
Kildeskatt	0	0	0	0	0	0
Restskatt	242.213	0	118.071	0	+124 142	0
Restskatt person	1 024 650	0	1.554.584	0	-529 934	0
Tvangsmulkt	34 659	0	235.852	0	-201 193	0
Sum restanse diverse krav	3 769 300	0	5.014.273	0	-1 446 166	0
Diverse krav	0	0	0	0	0	0
Sum restanse pr. skatteart inkl. diverse krav	3 769 300	0	5.014.273	0	-1 446 166	0

Kommentarar til restansesituasjonen og utviklinga i restansane

Ein har hatt fleire større konkursar, og restansane på desse er blitt avskrive etter at konkurshandsaminga er avslutta. Elles er det saker 2 saker på personar som er handsama i skatteutval, 1 er forelda, blei utegløymd ved retینگlysing av utlegg, den andre av helse relatert. Ein har framleis konkursar som ikkje er ferdige, og nokre krav på trekk og avgift samt renter er inne som restanse her. Elles er det gjengangar med store restansar, men ingenting å hente /omsette.

Restanser eldre år

Tabellen viser totale restanser eldre år og restansene på restskatt person for de samme årene.

Inntektsår	Sum restanse (debet)	Derav skatteart "Restskatt – person"
2016	633 885	346 222
2015	28 229	0
2014	5 496	0
2013 – 19XX	1 103 324	-----

Kommentarar til restansar og restanseoppfølging for eldre år

Antall krav som var foreldet pr. 31.12.2018: 1

Samlet beløp på krav som var foreldet pr. 31.12.2018: 59 520,-

Storparten av restanse 2015 og eldre år er forseinkingsrenter

Skatteoppkrever har gjennomgått rapporten *Restanseliste – forelda krav* dato t.o.m. 31.12.2018.

3.2 Innfordringens effektivitet

Vurdering av resultatet pr. 31.12.2018

Ein arbeidsgjevar har store restansar i restskatt, trekk og avgift. Er i ferd med å sikre krav. Elles er det utleggstrekk på fleire, samt gamle restansar som meir eller mindre er særers vanskeleg å få inn.

Vurdering av samanheng mellom aktivitet og resultat

Det er ein del ressurskrevjande enkeltsaker, og ein får ingenting ut av det, då det er ingenting å hente. Dette er gjengangarar som kjem att år etter år.

Styringsparameter	Resultat pr. 31.12.18	Resultat-krav
2.2.2 Innbetalt skatt/avgift av sum krav siste år, fordelt på skatte-/avgiftsart		
c) Restskatt person, totalt innbetalt (2016)	97,0 %	94,70 %
d) Forskotstrekk (2017)	99,84 %	99,95 %
e) Forskotskatt person (2017)	99,35 %	99,00 %
f) Forskotskatt upersonlig (2017)	100,0 %	99,90 %
g) Restskatt upersonlig (2016)	99,44 %	99,00 %
h) Arbeidsgjevaravgift (2017)	99,39 %	99,85 %

Skatteoppkrevjars eventuelle tiltak for å betre effektiviteten i innkrevjinga.

Viser til ovanstående, ein har ein har høg % på innkrevjinga, men ein kan alltid bli betre. Her er det å evt. ta utlegg og krevje konkurs, men då får ein ingenting.

Omtale av spesielle forhold

Det er mange gamle restansar på gjengangarar på forseinkingsrenter, vurderer å ta dette opp til skatteutval for å dei stryke, då det ikkje er mogleg å få inn desse.

3.3 Særnamnskompetanse

Skatteoppkrevjaren i Kviteseid er særnamnsmann.

4. Arbeidsgjevarkontroll

4.1 Organisering av arbeidsgjevarkontrollen

Kviteseid kjøper ettersyna frå Arbeidsgjevarkontrollen i Agder, som har kontorstad i Grimstad. Skatteoppkrevjaren sender liste på mange objekt som ein kan ta ettersyn hjå. Så blir det i samråd med leiar av kontrolleininga og skatteoppkrevjar plukka ut kven som trengs mest. Konkursar vert alltid plukka ut for ettersyn.

4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller

Antall planlagte kontroller for 2018 var 9. Dette utgjør 5 % av totalt antall opplysningspliktige i kommunen.

Antall gjennomførte kontroller i 2018 var 6. Dette utgjør 4 % av totalt antall opplysningspliktige i kommunen.

Antall gjennomførte kontroller i 2017 : 7 kontrollar som utgjorde 4,7 %

4.3 Resultater fra kontrollene

Ein har hatt gode resultat ved ettersyna – sett med krav frå Skattedirektoratets augo, då ein skal ha ein «treff på utplukka ein har tatt»

Men sett frå mitt ståstad er det synd at det blir funne noko – det betyr at ikkje reglar blir fylgd.

Elles greidde ein ikkje 5% kravet. Då det Interkommunale arbeidsgjevarkontrollen i Agder (IAK) utfører arbeidsgjevarkontrollen i Kviteseid, IAK har hatt høgt langtidfråvær i 2018. Dette har direkte verknad på ressursane til kontroll og dermed antall kontrollar i kommunen.

Det blir tatt grep for å styrke ressursen i kontrolleininga for å ha kapasitet til å gjennomføre lovpålagde oppgåver i 2019 og framover.

4.4 Vurdering av kontrollaktiviteten

Ein er særst fornøgd med arbeidsgjevarkontrollen som vert gjort av Arbeidsgjevarkontrollen i Agder.

4.5 Samarbeid med andre kontrollaktørar

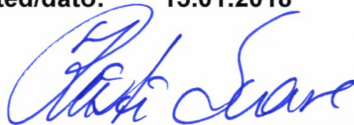
Arbeidsgjevarkontrollen i Agder er med i skattekrim og er ute på kontrollar saman med skatteetaten, arbeidstilsyn, nav, politi etter kva kontrollar som vert gjort.

4.6 Gjennomførte informasjons- og veiledingstiltak

Det er halde informasjonsmøte men skatteoppkrevjaren har ikkje vore med på dette då det er litt vel langt å reise for å sitte som passiv tilhøyrar.

Eller har dei vore i Kviteseid på kontrollar for å informere bedrifter.

Sted/dato: 15.01.2018



Skatteoppkrevjarens signatur

Vedlegg: Årsregnskapet for 2018
 Vedlegg til årsregnskapet

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/00133-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang Møtedato
Kviteseid kontrollutval 08.04.2019

Årsmelding for kontrollutvalet 2018 -Kviteseid kommune

Forslag frå sekretariatet:

Årsmelding for kontrollutvalet 2018 vert vedtatt og send til kommunestyret.

Tilråding til kommunestyret:

Kommunestyret tek Årsmelding for kontrollutvalet 2018 til vitande.

Bakgrunn for saka:

Kontrollutvalet skal etter kommunelova § 77, punkt 6, informere kommunestyret om sitt arbeid.

Saksopplysningar:

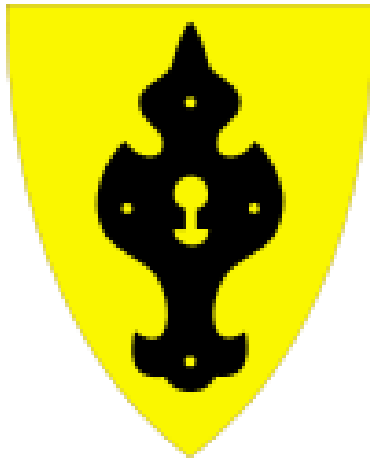
Årsmeldinga oppsummerer utvalets viktigaste aktiviteter gjennom 2018, og gjev eit bilete av utvalets formelle rolle, instruks, forholdet til revisjonen og sekretariatet. Kontrollutvalet gir kvar år ei uttale til kommuneregnskapet. Etter forskrift for kontrollutval, skal kontrollutvalet rapportere om resultatet av gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjekt og selskapskontroll. Dette må sjåast i samheng med vedtatte planar for året 2018.

Vurdering frå sekretariatet:

Sekretariatet legg fram årsmeldinga for 2018 for godkjenning i utvalet. Årsmeldinga vil bli sendt over til kommunestyret til orientering

Vedlegg:

-Årsmelding for kontrollutvalet 2018 -Kviteseid kommune



Kviteseid kommune

Årsmelding for kontrollutvalet 2018

Temark

Agder og Telemark
Kontrollutvalgsekretariat IKS

1. INNLEIING

Kontrollutvalet gir med dette ei samla årsmelding for aktiviteten i 2018. Årsmeldinga skal gi eit bilde av utvalet si formelle rolle, instruks, forhold til revisjonen og sekretariatet og dei viktigaste saker som er handsama i år. Kontrollutvalet gir kvart år uttale til kommunerekneskaper, adressert til kommunestyret. Etter forskrift for kontrollutval, skal kontrollutvalet årleg rapportere om resultatet av gjennomførte forvaltningsrevisjons prosjekt og selskapskontroll. Bestemminga må sjåast i samanheng med vedtekne planar og vert presentert på denne måten for året 2018.

2. SAMANSETTING AV KONTROLLUTVALET

Alle kommunar er pliktige til å velje eit kontrollutval på det konstituerande kommunestyremøtet etter kvart kommuneval. Kommunestyret kan velje nye medlemmer til kontrollutvalet i løpet av valperioden, men då må heile utvalet formelt veljast på nytt. Reglar for val av medlemmar til kontrollutvalet er nedfelt i ei eiga forskrift. Det er strenge avgrensingar for kven som er valbare til utvalet, mellom anna kan ein ikkje vere tilsett i kommunen.

Medlem og varamedlem 2018:

Medlem	Varamedlem
Leiar Steinar Torsdalen (SP) Nestleiar Kari Moen (SP) Medlem Terje Nekstad (AP)	Sveinung Råmunddal (H) Ragnhild Lie (AP)

Kommunelova krev at minst eitt av medlemmene skal veljast blant kommunestyret sine medlemmer. Departementet har tolka det slik at det gjeld ved konstituering.

3. RAMMER FOR KONTROLLUTVALET SITT ARBEID

Etter Kommunelova § 77 er kommunestyret pålagt å opprette eit eige kontrollutval som skal stå for løypande tilsyn og kontroll med den kommunale forvaltninga og dei folkevalde organa som kommunestyret har oppretta. Tilsynet og kontrollen skjer i kommunestyret sin stad.

Kommunelova § 77 slår fast:

«Kontrollutvalget skal påse at kommunens eller fylkeskommunens rekneskaper blir revidert på en betryggende måte. Kontrollutvalget skal videre påse at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak, og at det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger (forvaltningsrevisjon).

Kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m. ”

Kontrollutvalet sine oppgaver er i utgangspunktet gitt i kommunelova § 77, og i forskrift om kontrollutval av 15.06.2004, men kommunestyret kan konkret be utvalet utføre særskilte tilsynsoppgaver på deira vegner. Kontrollutvalet si hovudoppgåve er å føre tilsyn og kontroll med den kommunale forvaltninga på vegner av kommunestyret og sjå til at kommunen har ei forsvarleg revisjonsordning. Kontrollutvalet skal ifølgje kommunelova sørge for mange oppgåver som vi vil komme nærmare inn på seinare.

4. OPPLÆRING OG KURS

Det vert stadig stilt større krav og forventningar til kontrollutvalet sin kompetanse, både frå det politiske miljø og kommunen sine innbyggjarar. Endra regelverk gjer det nødvendig å legge til rette for opplæring og kursverksemd for alle medlemmer av kontrollutvalet. Kunnskap om kontrollutvalet si rolle, oppgåver og lovverk er nødvendig for å utføre dei oppgåvene som går fram av lov og forskrift. Slik opplæring og kursverksemd kan skje lokalt (haust og vår konferanse i regi av Temark) eller gjennom sentrale tilbod. Kontrollutvalet vert blant anna årleg invitert til landskonferansen for kontrollutval i regi av Norges kommunerevisorforbund (NKRF) og fagkonferansen til Forum for kontroll og tilsyn (FKT). Dette er viktige samlingar for å tilføre kontrollutvalet ny kunnskap, og det er ein arena der kontrollutvalsmedlemmer frå heile landet kan møtast og drøfte saker og arbeidsmetodar.

5. SEKRETARIAT

Kommunen er medeigar i Agder og Telemark kontrollutvalssekretariat IKS (Temark). Temark har sekretariatsoppdraget for 31 kommunar og 3 fylkeskommunar i Vest-Agder, Aust-Agder og Telemark. Temark er med det et av landets største kontrollutvalssekretariat. Sekretariatet har åtte tilsette og fast sekretær for kontrollutvalet er Marianne Lundeberg.

Sekretariatet skriv saksframstillingar, bistår kontrollutvalet i praktisk tilrettelegging og oppfølging av møte og med oppfølging av vedtak. I det løypande arbeidet er sekretariatet bindeleddet mellom utval og revisjonsselskap, og utfører oppgåver på vegne kontrollutvalet.

6. REVISJON

Kommunen er medeigar i, og har avtale om levering av revisjonstenester med Telemark kommunerevisjon IKS. Revisjonen leverer revisjonstenester til 21 kommunar. Selskapet bistår kommunen med rekneskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon, selskapskontroll og rådgiving. Oppdragsrevisor er Hilde Vatnar, oppdragsansvarleg revisor er Ottar Kleppe og oppdragsansvarleg forvaltningsrevisor er Kirsti Torbjørnson.

7. ØKONOMI

For å utøve sin funksjon på ein god måte har kontrollutvalet lagt vekt på å be kommunestyret om økonomiske rammer som mogleggjer den aktiviteten som det vert lagt opp til i møte- og arbeidsplanen. Kontrollutvalet er i tråd med kommunelova pålagt å utarbeide budsjettforslag for kontroll- og tilsynsverksemda i kommunen.

Rekneskapstala for den samla kontroll- og tilsynsversemda i kommunen kjem fram av kommunens samla årsrekneskap.

Kontrollutvalet vil få lagt fram ei eiga sak som går på økonomien knytt til kontroll- og tilsynsverksemda, slik at kontrollutvalet kan halde seg oppdatert på utvalets økonomiske stilling, i tillegg til kostnadane til sekretariat og revisjon.

Rekneskap og budsjett 2018:

	regnskap	Budsjett 2019
Kjøp frå interkommunalt selskap	596 856	613 000
Skattepliktig kilometergodtgjørelse	149,6	
Godtgjering til ombodsmenn	15 000	20 000
Tapt arbeidsforteneste	3 150	3 000
Arbeidsgjevaravgift	1 939,77	2 438
Kontorutgifter	850	
Servering	297	2 000
Kurs ombodsmenn	8 800	30 000
Kurs tilsette	16 152,50	0
Reiseutgifter ombodsmenn		5 000
Reiseutgifter	2 188	0
Ikkje oppgåvepliktige utg.	4 030	0
Kontingent Forum for kontrollutvalg	3 500	1500
Selskapskontroll	53 300	55 000
Kjøp frå interkommunalt selskap	106 700	111 000
	755 582,87	843 938

8. KONTROLLUTVALET SITT ARBEID – MØTE OG SAKER

Kontrollutvalet har i 2018 gjennomført 4 møter og handsama 24 saker.

I likskap med andre folkevalde organ er som hovudregel møta opne.

Sakskart, saksdokument og protokollar vert løypande lagt ut på kommunen og sekretariatet sine heimesider (www.temark.no).

Utvalet ynskjer å ha oppdatert informasjon om kommunen si verksemd, og samtidig gjere sin eigen funksjon meir kjent. Administrasjonen har ved fleire høve blitt invitert til kontrollutvalet for å orientere om forskjellige verksemdsområder i kommunen.

Kontrollutvalet ønsker å være synleg og ha god kontakt med leiinga i kommunen. Rådmannen eller representantar for rådmannen har deltatt på fleire av utvalet sine møte, noko kontrollutvalet oppfattar som ein styrke i sitt arbeid.

Ein stor del av kontrollutvalet si saksbehandling omfattar forhold utvalet er pålagt å arbeide med, gjennom krav i kommunelova § 77 og forskrift om kontrollutval. Kva for fokus utvalet vel i dei ulike arbeidsoppgåvene er det i stor grad opp til utvalet å definere sjølv. Kontrollutvalet kan etter oppmoding frå kommunestyret, etter innspel frå innbyggjarar eller på eige initiativ ta opp forhold ved kommunen si verksemd, som kan knytast til utvalet sitt tilsynsarbeid. Kontrollutvalet er også opptatt av korleis kommunen følger opp rapportar frå andre tilsyn.

Saker handsama i kontrollutvalet:

- Protokoll frå sist møte (eiga sak i kvart møte)
- Innkallingar (eiga sak i kvart møte,)
- Referatsaker / Eventuelt (eiga sak i kvart møte)
- Orientering frå revisjonen (eiga sak i kvart møte)
- Årsmelding 2017 for kontrollutvalet i Kviteseid kommune
- Forvaltningsrevisjonsprosjekt - Informasjonstryggleik - Kviteseid kommune
- Bestilling av prosjektplan
- Uavhengighetserklæring 2018 - Forvaltningsrevisjon - Kviteseid kommune
- Årsmelding frå skatteoppkrevjar 2018 - Kviteseid kommune
- Årsrekneskap og årsmelding 2017 for Kviteseid kommune - Uttale frå kontrollutvalet
- Prosjektplan - Forvaltningsrevisjonsprosjekt - Internkontroll og risikovurdering - Kviteseid kommune
- Forvaltningsrevisjon/selskapskontroll av renovasjonstenester, feiing og branntilsyn - Kviteseid kommune
- Forvaltningsrevisjonsrapport - Internkontroll og avvikshandtering - Kviteseid kommune
- Overordna revisjonsstrategi for rekneskapsrevisjon 2017 - Kviteseid kommune
- Vurdering av oppdragsansvarleg revisor og oppdragsrevisor sitt sjølvstende i høve til Kviteseid kommune
- Prosjektplan på Forvaltningsrevisjonsprosjekt - Informasjonstryggleik - Kviteseid kommune
- Budsjett for kontroll, tilsyn og revisjon 2018 - Kviteseid kommune
- Orientering om skulesektoren - Kviteseid kommune
- Møte- og arbeidsplan 2019 for Kviteseid kontrollutval

9. REGNSKAPSREVISJON

Revisjon av årsrekneskapen er ein heilt sentral del av kommunen sin eigenkontroll. Revisor skal gi tryggleik for at ein kan stole på informasjonen kommunen gir om økonomien sin. Dette er ei viktig oppgåve. Revisor er ein uavhengig og objektiv tredjeperson som gjennom sine kontrollar kan avdekke og førebygge feil og manglar i den økonomiske rapporteringa. Revisor vil i tillegg rettleie kommunen for å bidra til å førebygge og avdekke feil og underslag.

Kontrollutvalet skal sjå til at kommunen blir revidert på ein tryggjande måte. Utvalet er derfor avhengig av at revisor gir tilstrekkeleg rapportering om revisjonsarbeidet. At kontrollutvalet og revisor har ein god dialog og god forståing av kvar deira oppgåver, er ein viktig føresetnad for å vere trygg på at revisjonsarbeidet blir forsvarleg utført.

Kontrollutvalet registrerer at revisors arbeid med å utføre rekneskapsrevisjon dei siste åra er blitt meir omfattande, spesielt knytt til dei mange attestasjonsoppgåvene som vert utført på vegner av staten og andre offentlege organ. I tillegg til å gje skildringar og uttaler mottar kontrollutvalet jamleg i møte informasjon om utført rekneskapsrevisjon. Kontrollutvalet har ved fleire høve gitt uttrykk for at det vert gjort mykje godt arbeid innanfor området rekneskapsrevisjon og at dei er nøgde med måten revisjonen løyser oppdraget på.

10. FORVALTNINGSREVISJON

Forvaltningsrevisjon er eit verktøy som kommunestyret og kontrollutvalet skal bruke for å sikre at kommunen blir driven på ein måte som tar vare på innbyggjarane sine behov og rettar best mogeleg. Forvaltningsrevisjon er ei av de pålagte oppgåvene til kontrollutvalet. Gjennom forvaltningsrevisjon kan kontrollutvalet undersøke om kommunen følgjer regelverk, når fastsette mål, og om ressursane blir forvalta på ein effektiv måte.

Kontrollutvalet har vore delaktig i val av tema og utforming av problemstillingar basert på ei risiko- og vesentlegheitsvurdering, innanfor dei rammene som er gjevne av kommunestyret. Kontrollutvalet er delegert mynde til å bestemme korleis avsette ressursar til forvaltningsrevisjon skal nyttast, og revisjonen har gjennomført forvaltningsrevisjonen i tråd med faglege krav i løpet av valperioden.

Sjølv om det er spesifikke krav til gjennomføring av ein forvaltningsrevisjon, er det viktig at kontrollutvalet involverer seg i val av problemstillingar, avgrensingar og tilnærming. Forvaltningsrevisjon gir kontrollutvalet mogelegheita til å gå i djupna i ulike saksforhold, innan eitkvart verksemdsområde i kommunen. Forvaltningsrevisjon vil derfor kunne ha høg nytteverdi, både i utvalet si kontrollverksemd, og i kommunen sin internkontroll og forbetningsarbeid.

Kontrollutvalet skal minst ein gong i valperioden og seinast innan utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert, utarbeide ein plan for forvaltningsrevisjon. Planen skal vedtakast

av kommunestyret sjølv, men kommunestyret kan delegere til kontrollutvalet å gjere endringar i planperioden.

Kviteseid kommune hadde ei ramme på 4 prosjekt i valperioden, noko avhengig av omfanget på dei ulike prosjekta. Planen ble sendt kommunestyret for godkjenning. Kontrollutvalet vurderar årleg omfanget av forvaltningsrevisjonen og legger evt. endringar/tillegg som det er trong for fram for kommunestyret.

Se punkt 8, saker handsama i kontrollutvalet for kva forvaltningsrapportar som er levera. Bestilt og fylgd opp i 2018.

11. SELSKAPSKONTROLL

Selskapskontroll er ei av dei pålagte oppgåvene til kontrollutvalet og er eit viktig verkemiddel for å sikre at selskapa vert underlagt demokratisk styring og kontroll.

Telemark kommunerevisjon IKS la fram plan for selskapskontroll 2016-2020 i 2016 for kontrollutvalet.

Kontrollutvalet vurderer årleg omfanget av selskapskontroll og legger evnt. endringar/tillegg som det er behov for fram for kommunestyret.

Se punkt 8, saker handsama i kontrollutvalet for kva selskapskontrollar som er levera. Bestilt og fylgd opp i 2018.

12. KONKLUSJON OG AVSLUTTANDE KOMMENTAR

Kontrollutvalet si årsmelding for 2018 vert med dette lagt fram for kommunestyret til orientering. Ved å sjå årsplan og årsmelding for 2018 i samanheng, kan kommunestyret sjå om dei vedtekne oppgåvene og målsettingane for kontrollutvalet er eller blir følgd opp.

Kviteseid, 11.02.2018

Steinar Torsdalen
Leiar

Marianne Lundeberg
Sekretær

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/02753-2
Saksbehandler Marianne Lundeberg

Saksgang
Kviteseid kontrollutval

Møtedato
08.04.2019

Uavhengighetserklæring 2019- Forvaltningsrevisjon - Kviteseid kommune

Forslag fra sekretariatet:
Saka vert teken til vitande.

Bakgrunn for saken:

Kommuneloven §79 og revisjonsforskriften stiller krav til vandel, uavhengighet og objektivitet hos revisor. Ifølge revisjonsforskriften § 15 skal oppdragsansvarlig revisor hvert år, og ellers ved behov, avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget.

Kirsti Torbjørnson er oppdragsansvarlig revisor for forvaltningsrevisjonsprosjekter som Telemark kommunerevisjon IKS gjennomfører i Kviteseid kommune.

Saksopplysninger:

Dokumentet «Vurdering av oppdragsansvarlig revisors uavhengighet - forvaltningsrevisjon» blir lagt fram i saka.

Vedlegg:

-Kviteseid kommune - uavhengighetserklæring 2019



Kontrollutvalget i Kviteseid kommune
v/Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS
Postboks 4
3833 Bø i Telemark

Hovedkontor:
Postboks 2805, 3702 Skien
Tlf.: 35 91 70 30
e-post: post-tkr@tekomrev.no

Distriktskontor:
Postboks 83, 3833 Bø
Tlf.: 35 05 90 00

Foretaksregisteret:
985 867 402

Vår ref.: 19/67/tork
Deres ref.:
Arkivkode: 729016

Vurdering av oppdragsansvarlig revisors uavhengighet - forvaltningsrevisjon

Kommuneloven § 79 og revisjonsforskriften stiller krav til vandel, uavhengighet og objektivitet hos revisor.

I følge revisjonsforskriften § 15 skal oppdragsansvarlig revisor hvert år, og ellers ved behov, avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget. Kirsti Torbjørnson er oppdragsansvarlig revisor for forvaltningsrevisjonsprosjekter som Telemark kommunerevisjon IKS gjennomfører i Kviteseid kommune. Egenvurdering av uavhengighet og objektivitet følger vedlagt.

Vandelsattest er dokumentert ved ansettelse i Telemark kommunerevisjon IKS.

Skien, 14.01.2019
Telemark kommunerevisjon IKS

Mette Nilsen
sekretær

Vedlegg: Skriftlig egenvurdering av uavhengighet og objektivitet

Vedlegg: Skriftlig egenvurdering av uavhengighet og objektivitet for forvaltningsrevisjonsprosjekt i Kviteseid kommune

Pkt 1: Ansettelsesforhold	Undertegnede har ikke ansettelsesforhold hos andre arbeidsgivere enn i Telemark kommunerevisjon IKS
Pkt 2: Medlem i styrende organer	Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som Kviteseid kommune deltar i.
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit
Pkt 4: Nærstående	Undertegnede har ikke nærstående som har en tilknytning til Kviteseid kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke min habilitet overfor Kviteseid kommune.
Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor Kviteseid kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	Undertegnede opptre ikke som fullmektig for Kviteseid kommune.
Pkt 8: Andre særegne forhold	Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.

Skien, 14.01.2019
Telemark kommunerevisjon IKS



Kirsti Torbjørnson
oppdragsansvarlig for forvaltningsrevisjon

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/00032-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	11.02.2019

Referatsaker 08.04.2019 - Kviteseid kontrollutval

Forslag frå sekretariatet:
Sakene vet tekne til vitande.

Saksopplysningar:

- Betraktningar frå NKRF sin kontrollutvalgskonferanse 30-31-01.2019 på Gardermoen.
- Temark sin Vårkonferanse 26.04.2019 i Arendal

Temark

Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS

Arkivsak-dok. 19/00040-1
Sakshandsamar Marianne Lundeberg

Saksgang	Møtedato
Kviteseid kontrollutval	11.02.2019

Eventuelt 11.02.2019 - Kviteseid kontrollutval

Forslag frå sekretariatet:

Saksopplysningar: