

Medlemmer i Bodø kommunes kontrollutvalg

## INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

**Møtedato:** Fredag, 14. mars 2025 kl. 09.00

**Møtested:** Formannskapssalen, Bodø rådhus

### SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
07/25	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 24. januar 2025
08/25	Orientering om kommunens arbeid med tilsyns- og ulovlighets saker innen byggesak
09/25	Orientering om regelverk, rutiner og praksis ved salg av næringsarealer
10/25	Oversikt over utbetalinger til frivillige organisasjoner 2024
11/25	Rapport forvaltningsrevisjon – Avvik i grunnskolen
12/25	Forvaltningsrevisjon offentlige anskaffelser – godkjenning av prosjektplan, 2. gangs behandling
13/25	Dialog med revisor
14/25	Orienteringer
15/25	Eventuelt

Eventuelle forfall bes meldt leder eller sekretariat (470 37 452)

**Bodø, 28. februar 2025**

Sander Delp Horn (s)  
Leder kontrollutvalget

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

Kopi sendes: Ordfører, kommunedirektør, Salten kommunerevisjon IKS, varamedlemmer i kontrollutvalget til orientering (eventuell innkalling skjer særskilt).

## SAK 07/25

# Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 24. januar 2025

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**

- a) Bodø kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 24. januar 2025

**Bakgrunn for saken:**

Protokoll fra kontrollutvalgets forrige møte legges frem for godkjenning.

**Forslag til vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 24. januar 2025 godkjennes.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

## PROTOKOLL – BODØ KONTROLLUTVALG

**Møtedato:** Fredag, 24. januar 2025, kl 09.00 – 10.30

**Møtested:** Møtesenter Terje Nilsen, Bodø rådhus

**Saksnr.:** 01/25 – 06/25

**Deltagere:**

Sander Delp Horn, Ap, leder  
Kirsten Springer Hasvoll, SV, nestleder  
Bodil Bjørnaali Brattli, H, medlem  
Torill Cecilie Mehus, uavh, medlem  
Øivind Skogstad Hansen, uavh. medlem

**Forfall:**

Ingen

**Varamedlemmer:**

Ingen

**Øvrige:**

Salten kommunerevisjon IKS:

- Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Liv Anne Kildal
- Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Bjørn Vegard Gamst

Salten kontrollutvalgsservice KO:

- Sekretariatsleder Lars Hansen

Bodø kommune:

- Konstituert direktør for Oppvekst og kultur Anna Welle, sak 02-03/25

**Godkjenning av innkalling og sakliste**

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

**Merknader:** Ingen

## SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
01/25	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 22. november 2024
02/25	Oppfølging av bystyrets vedtak sak 24/14 Rapport eierskapskontroll, 2. gangs behandling
03/25	Orientering om kommunens rutiner og praksis med utlysninger, saksbehandling og tildelinger til frivillige organisasjoner
04/25	Dialog med revisor
05/25	Orienteringer
06/25	Eventuelt

### 01/25 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 22. november 2024

#### Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 22. november 2024 godkjennes.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 22. november 2024 godkjennes.

### 02/25 Oppfølging av bystyrets vedtak sak 24/14 Rapport eierskapskontroll, 2. gangs behandling

Konstituert direktør for Oppvekst og kultur Anna Welle møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

#### Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført en oppfølging av bystyrets vedtak i sak 24/14 Rapport eierskapskontroll.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte bystyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende oppfølging så langt:

Rapportens anbefalinger	Status for oppfølging
1...Bodø kommune skal minst en gang hver valgperiode utarbeide en fullstendig eierskapsmelding som skal vedtas av bystyret.	Prosessforløp for revisjon av eierskapsmelding tilsier at denne legges frem for bystyret september 2025
2...Bodø kommune må i eierskapsmeldingen få på plass	Eierstrategier for selskap vil bli fastsatt i revidert eierskapsmelding.

konkrete eierstrategier for alle sine selskap.	
3...Bodø kommune bør i eierskapsmeldingen få på plass et prinsipp om opplæring, og hvem som skal ha tilbud om dette.	Revidert eierskapsmelding skal definere prinsipper for opplæring og spesifisere hvilke aktører som skal tilbys dette. (Det er i september 2024 gjennomført <i>opplæring for relevante styrer i samarbeid med KS-Konsulent</i>
4...Bodø kommunes eierskapsmelding bør være lett tilgjengelig på kommunens hjemmesider.	<i>Aktuelle dokumenter er foreløpig publisert på en midlertidig side på kommunens hjemmeside i påvente av en mer permanent løsning.</i>
5...Bodø kommune bør i eierskapsmeldingen konkretisere et prinsipp om balansert kjønnsrepresentasjon, og følge opp dette i styrene.	<i>Prinsippet om balansert kjønnsrepresentasjon vil bli inkludert i den reviderte eierskapsmeldingen. Bodø bystyre har i sak PS 14/24 vedtatt "Retningslinjer for rekruttering av styremedlemmer der Bodø kommune har eierinteresse", som er en direkte oppfølging av funnene i eierskapskontrollen</i>
6...Bodø kommune bør ha retningslinjer for gjennomføring av eiermøtene.	<i>Kommunedirektøren har laget retningslinjer for eiermøter.</i> <a href="https://bodo.kommune.no/tjenester/naring-natur-miljo-og-klima/naring/eierstyring/">https://bodo.kommune.no/tjenester/naring-natur-miljo-og-klima/naring/eierstyring/</a>
7...Bodø kommune bør utarbeide en rutine for å jevnlig revidere styringsdokumentene og avtalene som regulerer styringen av selskapet.	<i>Det er ikke etablert en rutine for jevnlig revisjon av styringsdokumenter og avtaler.</i>
8...Bodø kommune bør søke å få etablert rutiner for å jevnlig vurdere styrets kompetanse opp mot eiernes mål for virksomheten.	<i>Det er foreløpig ikke etablert en egen rutine for å jevnlig vurdere styrets kompetanse opp mot eiernes mål for virksomheten, men "Retningslinjer for rekruttering av styremedlemmer der Bodø kommune har eierinteresse" i PS 14/24, har denne funksjonen og aktiveres ved gjennomføring av nyvalg og utbyting av styremedlemmer.</i>
9...Bodø kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.	<i>Det er foreløpig ikke etablert en egen rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer, men det har i praksis vært en del av de vurderinger som har vært utført ved utvelgelse av nye kandidater</i>

3. Utvalget kommer tilbake til saken i oktober eller november 2025.
4. Kontrollutvalgets vedtak oversendes bystyret til orientering, vedlagt notat fra administrasjonen om oppfølging av bystyrets vedtak.

### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak:**

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført en oppfølging av bystyrets vedtak i sak 24/14 Rapport eierskapskontroll.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte bystyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende oppfølging så langt:

<b>Rapportens anbefalinger</b>	<b>Status for oppfølging</b>
1...Bodø kommune skal minst en gang hver valgperiode utarbeide en fullstendig eierskapsmelding som skal vedtas av bystyret.	Prosessforløp for revisjon av eierskapsmelding tilsier at denne legges frem for bystyret september 2025
2...Bodø kommune må i eierskapsmeldingen få på plass konkrete eierstrategier for alle sine selskap.	Eierstrategier for selskap vil bli fastsatt i revidert eierskapsmelding.
3...Bodø kommune bør i eierskapsmeldingen få på plass et prinsipp om opplæring, og hvem som skal ha tilbud om dette.	Revidert eierskapsmelding skal definere prinsipper for opplæring og spesifisere hvilke aktører som skal tilbys dette. (Det er i september 2024 gjennomført <i>opplæring for relevante styrever i samarbeid med KS-Konsulent</i>
4...Bodø kommunes eierskapsmelding bør være lett tilgjengelig på kommunens hjemmesider.	<i>Aktuelle dokumenter er foreløpig publisert på en midlertidig side på kommunens hjemmeside i påvente av en mer permanent løsning.</i>
5...Bodø kommune bør i eierskapsmeldingen konkretisere et prinsipp om balansert kjønnsrepresentasjon, og følge opp dette i styrene.	<i>Prinsippet om balansert kjønnsrepresentasjon vil bli inkludert i den reviderte eierskapsmeldingen. Bodø bystyre har i sak PS 14/24 vedtatt "Retningslinjer for rekruttering av styremedlemmer der Bodø kommune har eierinteresse", som er en direkte oppfølging av funnene i eierskapskontrollen</i>
6...Bodø kommune bør ha retningslinjer for gjennomføring av eiermøtene.	<i>Kommunedirektøren har laget retningslinjer for eiermøter.</i> <a href="https://bodo.kommune.no/tjenester/naring-natur-miljo-og-klima/naring/eierstyring/">https://bodo.kommune.no/tjenester/naring-natur-miljo-og-klima/naring/eierstyring/</a>
7...Bodø kommune bør utarbeide en rutine for å jevnlig revidere styringsdokumentene og avtalene som regulerer styringen av selskapet.	<i>Det er ikke etablert en rutine for jevnlig revisjon av styringsdokumenter og avtaler.</i>
8...Bodø kommune bør søke å få etablert rutiner for å jevnlig vurdere	<i>Det er foreløpig ikke etablert en egen rutine for å jevnlig vurdere styrets kompetanse opp</i>

styrets kompetanse opp mot eiernes mål for virksomheten.	<i>mot eiernes mål for virksomheten, men “Retningslinjer for rekruttering av styremedlemmer der Bodø kommune har eierinteresse” i PS 14/24, har denne funksjonen og aktiveres ved gjennomføring av nyvalg og utbytting av styremedlemmer.</i>
9...Bodø kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.	<i>Det er foreløpig ikke etablert en egen rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer, men det har i praksis vært en del av de vurderinger som har vært utført ved utvelgelse av nye kandidater</i>

3. Utvalget kommer tilbake til saken i oktober eller november 2025.
4. Kontrollutvalgets vedtak oversendes bystyret til orientering, vedlagt notat fra administrasjonen om oppfølging av bystyrets vedtak.

### **03/25 Orientering om kommunens rutiner og praksis med utlysninger, saksbehandling og tildelinger til frivillige organisasjoner**

Konstituert direktør for Oppvekst og kultur Anna Welle møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

#### **Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

#### Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget ber om en oversikt over utbetalinger fra kommunen i 2024 til frivillige organisasjoner fordelt på tilskuddsordninger, driftstilskudd og andre tilskudd. For tildelte tilskudd: er det utarbeidet retningslinjer for tildeling av tilskuddet?

#### Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Kontrollutvalget ber om en oversikt over utbetalinger fra kommunen i 2024 til frivillige organisasjoner fordelt på tilskuddsordninger, driftstilskudd og andre tilskudd. For tildelte tilskudd: er det utarbeidet retningslinjer for tildeling av tilskuddet?

### **04/25 Dialog med revisor**

Revisor orienterte:

- Revisor er godt i gang med regnskapsrevisjon.
- Om mulige tema for oppsummeringsbrev for 2024.
- Bemanning: En ansatt 40 % ulønnet permisjon for tiden

- Forvaltningsrevisjon: Rapport Grunnskole blir ferdig til neste møte. Rapport Offentlige anskaffelser startes opp til våren.

#### **Forslag til vedtak:**

Kontrollutvalget i Bodø kommune tar dialog med revisor til orientering.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Kontrollutvalget i Bodø kommune tar dialog med revisor til orientering.

### **05/25 Orienteringer**

Sekretariatet orienterte om

- Vedlagte dokumenter
- Angående vedlegg c) *Henvendelse angående totalrasering av grøntområde i Bodø kommune - Jordbruksveien 37* har utvalget fått tilsendt kopi av to nye henvendelser fra samme avsender. I tillegg kopi av henvendelser til Statsforvalteren med samme tema.

#### Kontrollutvalget besluttet følgende:

- Angående henvendelse punkt c): På bakgrunn av at dette er en pågående enkeltsak, ser utvalget det på det nåværende tidspunkt ikke aktuelt med å foreta kontroll. Utvalget vurderer å komme tilbake til temaet.
- Til neste møte bes administrasjonen møte og redegjøre om hvordan det arbeides med tilsyns- og ulovlighetssaker innen byggesak i kommunen.
- Til neste møte bes administrasjonen møte og redegjøre om rutiner og praksis ved salg av næringsarealer.

#### Omforent forslag til vedtak:

Orienteringene tas til orientering.

#### Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Orienteringene tas til orientering.

### **06/25 Eventuelt**

Ingen ytterligere saker til behandling.



**Bodø, 24. januar 2025**

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

Utskrift sendes:  
Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer,  
Bodø kommune v/ ordfører og kommunedirektør  
Revisor: Salten kommunerevisjon IKS

---

**SAK 08/25****Orientering om kommunens arbeid med tilsyns- og ulovlighetssaker innen byggesak****Saksgang:**  
Kontrollutvalget**Møtedato:**  
14.03.2025**Vedlegg:**  
Ingen**Bakgrunn for saken:**

I kontrollutvalgets møte 24. januar 2025, sak 05/25 Orienteringer, besluttet utvalget å be om en redegjørelse om *hvordan det arbeides med tilsyns- og ulovlighetssaker innen byggesak i kommunen.*

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, møte i kontrollutvalget nevnte dag klokken 09.30 for å gi en orientering om regelverk, rutiner og praksis ved salg av næringsarealer.

I tillegg kan kontrollutvalgets medlemmer ha ønske om å stille spørsmål i tilknytning til saken. Det settes av inntil 20 minutter til orienteringen og spørsmål fra kontrollutvalget.

**Vurdering:**

Anbefalt god skikk og praksis for kontrollutvalgsekretariat når det gjelder «Orienteringer fra kommunedirektøren» er at *Kommunedirektøren bør som hovedregel komme med en skriftlig orientering eller et notat i forkant av møtet.* Ut fra at det er bedt om en generell orientering om regelverk, rutiner etc, er det ikke bedt om en skriftlig orientering eller notat.

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

## SAK 09/25

# Orientering om regelverk, rutiner og praksis ved salg av næringsarealer

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**  
a) Ingen

### Bakgrunn for saken:

I kontrollutvalgets møte 24. januar 2025, sak 05/25 Orienteringer, besluttet utvalget å be om en redegjørelse *om rutiner og praksis ved salg av næringsarealer*.

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget klokken 09.30 for å gi en orientering om regelverk, rutiner og praksis ved salg av næringsarealer.

I tillegg er det gjort oppmerksom på at kontrollutvalgets medlemmer kan ha ønske om å stille spørsmål i tilknytning til saken.

### Vurdering:

Anbefalt god skikk og praksis for kontrollutvalgssekretariat når det gjelder «Orienteringer fra kommunedirektøren» er at *Kommunedirektøren bør som hovedregel komme med en skriftlig orientering eller et notat i forkant av møtet*. Ut fra at det er bedt om en generell orientering om regelverk, rutiner etc, er det ikke bedt om en skriftlig orientering eller notat.

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

## SAK 10/25

# Oversikt over utbetalinger til frivillige organisasjoner 2024

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**

- a) Bodø kommune, oversikt over tilskudd art 14 700, ansvar 2500 og 2510
- b) Oversikt over tilskudd art 14 700 unntatt flyktningkontoret, barnevern og fellesområdet.

**Bakgrunn for saken:**

Kontrollutvalget fikk i sitt møte 24. januar 2025 (sak 03/25) en *Orientering om kommunens rutiner og praksis med utlysninger, saksbehandling og tildelinger til frivillige organisasjoner*. Utvalget besluttet å be om en oversikt over utbetalinger fra kommunen i 2024 til frivillige organisasjoner fordelt på tilskuddsordninger, driftstilskudd og andre tilskudd.

Vedlegg a) er en oversikt over tilskudd (art 14 700) for regnskapets ansvar 2500 og 2510. Oversikten ble oversendt fra administrasjonen sammen med lenker til informasjon om følgende tilskuddsordninger:

- [Bodø ungdomsråds tilskuddsordning -](#)
- [Driftsstøtte kulturelle formål](#)
- [Tilskudd til fysisk aktivitet og private anlegg](#)
- [Tilskudd til kunstformål, kulturelle prosjekt og arrangement](#)
- [Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige org](#)

Sum tilskudd for de to nevnte ansvarene er i 2024 kr 43,3 mill, Av dette er kr 36,9 mill faste bevilgninger i forbindelse med bystyrets budsjettvedtak for 2024. I tillegg cirka 3 mill i «Tilskudd i forbindelse med arrangement Bodø 2024».

I vedlegg b) finnes en oversikt over tilskudd (art 14 700) for øvrig, men utenom flyktningkontor, barnevern og fellesområdet. Sum tilskudd utgjør i vedlegget utgjør kr 72 270 800. Følgende ansvar har hovedtyngden av utbetalte tilskudd i 2024:

Ansvar	Utbetalt 2024 (kr)	Antall mottagere av tilskudd
1515 PLAN OG SAMFUNN DRIFT	1 296 754	19
1520 NÆRING OG ETABLERING DRIFT	5 300 000	3
2030 FELLESADM OK	860 100	9
2500 ADM. KULTURKONTORET	31 952 020	123
2510 IDRETT, FRILUFT OG NÆRMILJØSEKSJONEN	9 749 999	61
3011 KOMMUNALDIREKTØREN HS STAB	14 348 021	4
3110 TILDELINGSKONTORET	1 873 321	3
3458 HJEMMETJENESTEN PSYKISK HELSE OG RUS	3 444 777	3

### Vurdering:

I de to vedlagte oversiktene er nærmere 450 virksomheter, organisasjoner og personer oppført som mottager av tilskudd fra Bodø kommune. Oversikten inneholder ikke informasjon om antall tilskudd den enkelte har mottatt.

Saken legges frem for drøfting og vurdering av om det skal innhentes ytterligere informasjon om tilskuddene kommunen har utbetalt, f.eks:

- Vedtak eller tilskuddsordning som hjemler utbetaling av tilskudd
- Saksbehandling forut for tilskudd
- Kommunens kontroll med oppfyllelse av eventuelle vilkår for tilskudd

### Forslag til vedtak:

Saken legges frem for drøfting.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

Prosjekt	Tilskuddsordning	PS	Bilagstekst	Utbetalt
13053	Arctic Race	PS 24/10	Diverse mottakere for dugnadsarbeid i forbindelse med Arctic race	194 051
	BK kulturpris	PS 23/2024	ALSOS INGVILD GREVE	50 000
25-TILSK	Bodø 2024	PS 23/34	Tilskudd i forbindelse med arrangement Bodø 2024	1 968 931
25-TILSK	Bodø 2024	PS 24/10	Tilskudd i forbindelse med arrangement Bodø 2024	1 045 925
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodin 4 H	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodin kfuk kfum speidere	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BODØ DOMKIRKES SANGSKOLE	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodø Filmklubb	6 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodø folkedanslag	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodø Håndverkersangforening	15 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BODØ HÅNDVERKERSANGFORENING /	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodø Janitsjar	17 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BODØ OG OMEGNS TURISTFORENING	9 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BODØ PENSJONISTFORENING	12 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BODØ SENIORSANGERE BOSS	14 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bodø trekkspillklubb	10 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Bondeungdomslaget	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	BREIVIK SANGERLAG	15 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Breivik Sangerlag	14 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Con brio	16 750
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Ensemble Ylajali	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Entusiastan	4 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Færingen 4 H	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Innstranden Sangforening	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Kalliope	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Kystlaget Salta	17 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Makerspace Bodø	20 000



	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Misvær musikkforening	14 500
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	NORDLAND KFUK-KFUM	7 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Pensjonistuniversitetet Bodø	20 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Salten Modelljernbane klubb	4 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	SALTSTRAUMEN HISTORIELAG	10 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Saltstraumen musikkorps	25 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	Stiftelsen Faxsen	40 000
	Drift kulturformål	Adm. vedtak	The Guild	15 000
	Drift kulturformål	PS 24/28	Bodø brikkebyggelag	5 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	ADHD NORGE BODØ OG OMEGN LOKALLAG	6 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	ANGSTRINGEN BODØ	3 500
	Drift sos formål	Adm. vedtak	BAMSE B	10 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	Framtiden i våre hender	14 500
	Drift sos formål	Adm. vedtak	MENTAL HELSE BODØ	11 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	NOK NORDLAND	5 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	SKEIV UNGDOM BODØ	5 000
	Drift sos formål	Adm. vedtak	STOFFSKIFTEFORBUNDET SALTEN LOKALLAG	3 000
	drift sosiale formål	Adm. vedtak	JUSSHJELPA I NORD-NORGE	2 500
	drift sosiale formål	Adm. vedtak	LHL BODØ	4 000
	drift sosiale formål	Adm. vedtak	VOKSNE FOR BARN SALTEN LOKALLAG	5 000
	Driftsstøtte kultur	Adm. vedtak	Bertnes Brass	16 750
EUROGYM	Eurogym	PS 22/139	NORGES GYMNASTIKK- OG TURNFORBUND	1 400 000
	FAST	PS 23/184	BODØ ALPINKLUBB	250 000
	FAST	PS 23/184	BODØ BIG BAND	115 800
	FAST	PS 23/184	BODØ FRILUFTSFORUM	50 000
	FAST	PS 23/184	BODØ FRILUFTSFORUM	25 000
	FAST	PS 23/184	BODØ HARMONIMUSIKK	77 100
	FAST	PS 23/184	BODØ IDRETTSRÅD	1 781 726
	FAST	PS 23/184	BODØ JAZZ OPEN	136 000

	FAST	PS 23/184	BODØ KIRKELIGE FELLESRÅD	533 900
	FAST	PS 23/184	BODØ KIRKELIGE FELLESRÅD	153 200
	FAST	PS 23/184	BODØ KUNSTFORENING	1 103 300
	FAST	PS 23/184	BODØ ORKESTERFORENING	80 500
	FAST	PS 23/184	BODØ SPEKTRUM KF	2 051 400
	FAST	PS 23/184	BODØMARKAS VENNER SA	45 000
	FAST	PS 23/184	BODØMARKAS VENNER SA	5 000
	FAST	PS 23/184	DRIFTSSKAPET MISVÆR SVØMMEH	40 000
	FAST	PS 23/184	GJÆLEN VEILAG	2 730
	FAST	PS 23/184	IK JUNKEREN	17 500
	FAST	PS 23/184	INNSTRANDENS IDRETTLAG	883 716
	FAST	PS 23/184	KIRKEMUSIKKSENTER NORD	150 000
	FAST	PS 23/184	KULTURKOLLEKTIV BODØ	500 000
	FAST	PS 23/184	MISVÆR IDRETTLAG	1 146 308
	FAST	PS 23/184	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	363 700
	FAST	PS 23/184	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	10 986 000
	FAST	PS 23/184	NORDNORSK KUNSTMUSEUM / LINE F	1 155 000
	FAST	PS 23/184	NORDNORSK KUNSTMUSEUM / LINE F	1 155 000
15119	FAST	PS 23/184	NYHOLMS SKANDESES COMPAGNIE	60 000
	FAST	PS 23/184	OLDEREID GRENDEHUS	8 000
15062	fast	PS 23/184	SALTEN REGIONRÅD	84 000
	FAST	PS 23/184	SALTEN REGIONRÅD KO KULTURSAMARBEID	83 750
	FAST	PS 23/184	SALTSTRAUMEN IDRETTLAG	35 000
	FAST	PS 23/184	SAMEIET BAGLIVEGEN VEGLAG	3 301
	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN NORDLAND MUSIKKFEST	2 007 000
	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN NORDLANDSMUSEET	4 000 000
	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN NORDLANDSMUSEET	3 612 164
	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN NORDLANDSMUSEET	619 236
	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN NORDLANDSMUSEET	3 000 000

	FAST	PS 23/184	STIFTELSEN RAGNHILDS DRØM	143 700
25HÅ	FAST	PS 23/184	TANDBERGERNE	3 124
	FAST	PS 23/184	TVERLANDET IDRETTLAG	145 000
	FAST	PS 23/184	TVERLANDET IDRETTLAG	10 000
	FAST	PS 23/184	TVERLANDSMARKAS VENNER	100 000
	FAST	PS 23/184	VALNESVATN GRUNNEIERLAG SA	20 000
	FAST	PS 23/184	VOCALART	190 300
	Kulturstipend	24/2024	JENSEN EMRIK NØVIK	20 000
	Kulturstipend	24/2024	KRISTOFFERSEN MINA ROSE	20 000
	Kulturstipend	24/2024	SETSÅ ALEKSANDER	20 000
Bodø2024	Oppdrag vertsskap Bodø 2024		B&OI TURN	10 000
	Prosj/arr kunst kultur	_11/2024	DAMA DI AS	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	_11/2024	SALTEN FRITEATER SA	50 000
	Prosj/arr kunst kultur	19/2024	BODØ KAMMERKOR	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	19/2024	PENSJONISTREVIEN I BODØ	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	28/2024	BODØ BRIKKEBYGGELAG	10 000
	Prosj/arr kunst kultur	28/2024	ERITREISKE KULTURFORENING I BO	10 000
	Prosj/arr kunst kultur	28/2024	SOMMERFESTIVALEN FRA JONSOK TI	40 000
	Prosj/arr kunst kultur	28/2024	STUDENTORGANISASJONEN I BODØ (	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	28/2024	ØIEN PRODUCTIONS	15 000
	Prosj/arr kunst kultur	36/2024	BODØ ARENA FOR DANSEKUNST	115 000
	Prosj/arr kunst kultur	36/2024	CON BRIO	19 200
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	BFFF Bodøs forening for fantastiske fritidsinteresser	10 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	Bilag 682239 2024/01:2024/01 Fakt. tilskudd til kunstformidling,STIFTELSEN ADELS	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	BODØ KIRKELIGE FELLESRÅD	12 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	ENSEMBLE YLAJALI	5 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	NORDLAND KFUK-KFUM	10 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	NORMANN HARRIET	15 000

	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	NORSIA GRENDEHUS FORENING	20 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	NOUA AS / MARIANNE SKOGSTAD BJ	7 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	SALTEN FRITEATER SA	40 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	Saltstraumen og Omegn pensjonistlag	5 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	SALTSTRAUMEN SOKN	3 500
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	SALTSTRAUMEN SOKN	3 500
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	Saltstraumen sokn/menighet	15 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	SALTVERN SKOLEKORPS	12 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	SIRI HOVDE NORDBØ	4 800
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	STIAN HANSEN	7 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	Støver skolekorps	25 000
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	TUSENHJEMMET BODØ AS	7 500
	Prosj/arr kunst kultur	Adm. vedtak	VESTVÅGØY HIST LAG ÅRBOKA LOFO	5 000
	Prosjekt	19/2024	STORE STUDIO AS	20 000
ICORN	Refunderes fra Norske PEN		SOROUGH HUSSAIN	15 995
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/10	TVERLANDSMARKAS VENNER	50 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	B.& O.I. ORIENTERING	20 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ AGILITYKLUBB	42 910
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ ATLETKLUBB	25 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ BORDTENNISKLUBB	20 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ BORDTENNISKLUBB	21 863
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ GOKARTKLUBB V/TROND ERTSGAARD	25 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ INNEBANDY	20 000

	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ OG OMEGNS TURISTFORENING	34 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ OG OMEGNS TURISTFORENING	5 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ SVØMMEKLUBB	3 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ SVØMMEKLUBB	5 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ TRAVLAG	40 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	BODØ TRAVLAG	30 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	FRØSETH RAGNHILD ØINES	15 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	HERNES VELFORENING V/ HELEEN LANGFJORD	21 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	INNSTRANDENS IDRETTLAG	15 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	INNSTRANDENS IL LANGRENN	50 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	LANDSSKYTTERSTEVNET 2011	20 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	NEVELSFJORD VELFORENING C/O TOVE KUSCH	2 031
2510TSSF	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	NORSIA BÅTFORENING	5 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	SOLØYVATNET VEL	5 000
	Søkbare midler private anlegg og fysisk aktivitet	PS 24/12	STØVSET VEL C/O ANTJ E POPPE	2 015

Summer av Beløp				
Art	Ansvar	Ansvarnavn	Tekst	Totalt
14700	1400	POLITIKK	BODØ KOMMUNE	3 671
			BODØ SENTRUMSFORUM AS	200 000
			PLAN NORGE	61 528
			støtte til Alternativ Jul.	20 000
	1402	KJERRINGØY NÆRMILJØKTR	Bilag 600524 2024/12:2024/12 Fakt. 114,KVARVEN UNGDOM OG IDRETTSLAG	5 000
			KVARVEN UNGDOM OG IDRETTSLAG	5 000
	1500	SN STAB	Bodø næringsforum - tilskudd 2. halvår 2024	200 000
			Tilskudd BODØ SENTRUMSFORUM AS 1. halvår 2024	200 000
	1515	PLAN OG SAMFUNN DRIFT	22/01 Retur fra Polsk-Norsk Forening i Bodø	-25 000
			BODØ RØDE KORS	600 000
			DEN UKRAINSKE FORENINGEN I BOD	30 000
			EIERSEKSJONSSAMEIET STØVER B19	48 550
			ERITREISKE KULTURFORENING I BO	50 000
			FILIPINO COMMUNITY IN BODØ - F	50 000
			INNSTRANDENS IL	150 000
			KIRKENS BYMISJON BODØ	125 000
			KVINNENETTVERK NOOR	210 000
			MIDDAGSHAUGEN BORETTSLAG	59 000
			MIR BODØ	40 000
			NORSK FOLKEHJELP BODØ	100 000
			NORSK-RUSSISK FORENING	50 000
			Sluttbetaling klimamillion 2023	49 491
			Sluttbetaling Klimamillionen 2022	42 000
			Sluttoppgjør Klimamilionen	23 706

			Sluttoppgjør klimamillion IRIS Produksjon AS 2023	28 500
			Sluttutbetaling Reddel AS Klimamilionen	28 500
			Tidsavgrensning tilsagn tilskudd klimamillionen 2023 og 2024	115 000
			Tilb.f. bunke 953003/23 - Tidsavgr tilsagn el-billadere, ikke utbet. 2023	-320 136
			Tilb.f. bunke 953007/23 - Tidsavgr. 25 % av utbet. tilsagn 2023	-187 857
			UA UNITY	30 000
	1520	NÆRING OG ETABLERING DRIFT	NIBIO - NORSK INSTITUTT FOR BI	1 200 000
			Tilskudd Nordlandssykehuset - INOVACARE	4 000 000
			VISIT BODØ	100 000
	1522	URBANT LANDBRUK	ALMOTUNET AS	4 200
			Egna AS	5 400
			GEITVÅGEN FELLESKAP AS	4 000
			Læringsverkstedet Maskinisten	4 200
			NN mottakssenter as	4 800
			Ompostering bilag 951267/1	0
			Ompostering bilag 951267/2	0
			Ompostering bilag 951267/3	0
			Ompostering bilag 951267/4	0
			Ompostering bilag 951267/5	0
			Ompostering bilag 951732/1	0
			Ompostering bilag 951732/2	0
			Space for Plants v/Lorna Aventurine	4 200
			Studentongang bhg	4 200
			Tidsavgrensning utbetaling av tilskudd i 2024, innvilget i 2024	138 000
			Tilskudd urbant landbruk 2024	22 800
			Tilskuddsordning for urbant	8 200

	1765	TILLITSVALGTE/HVO	DELTA	40 000
	2030	FELLESADM OK	ALSTAD SKOLEKORPS	4 600
			BODØ HARMONIMUSIKK	2 800
			Bodø Janitsjar	2 700
			BODØ PARADEKORPS	6 800
			KIRKENS BYMISJON BODØ	500 000
			MISVÆR SKOLEKORPS	3 000
			SALTVERN SKOLEKORPS	5 000
			Støver skolekorps	5 200
			Tilskudd Felles ansvar 2024	330 000
	2067	SAMISK SENTER	NA TECHNOLOGIES AS	150 000
	2072	MILJØ- OG VEILEDNINGSTILTAK	SKY FITNESS AS	409
	2230	MISVÆR OPPVEKSTSENTER	NORGES RØDE KORS	22 101
	2500	ADM. KULTURKONTORET	ADHD NORGE BODØ OG OMEGN LOKALLAG	6 000
			ALSOS INGVILD GREVE	50 000
			ANGSTRINGEN BODØ	3 500
			B&OI TURN	10 000
			BAKKE ANE HASVOLL	1 200
			BAMSE B	10 000
			Bertnes Brass	16 750
			BFFF Bodøs forening for fantastiske fritidsinteresser	10 000
			Bilag 682239 2024/01:2024/01 Fakt. tilskudd til kunstformidling,STIFTELSEN ADELS	20 000
			Bodin 4 H	20 000
			Bodin kfuk kfum speidere	20 000
			BODØ ARENA FOR DANSEKUNST	115 000
			BODØ ATLETKLUBB	5 400
			BODØ BIG BAND	115 800
			Bodø brikkebyggelag	15 000



		BODØ DOMKIRKES SANGSKOLE	20 000
		Bodø Filmklubb	6 000
		Bodø folkedanslag	14 500
		BODØ HARMONIMUSIKK	81 300
		Bodø Håndverkersangforening	15 000
		BODØ HÅNDVERKERSANGFORENING /	20 000
		Bodø Janitsjar	17 000
		BODØ JAZZ OPEN	136 000
		BODØ JUDO CLUB	3 000
		BODØ KAMMERKOR	20 000
		BODØ KIRKELIGE FELLESRÅD	699 100
		BODØ KUNSTFORENING	1 103 300
		BODØ OG OMEGNS TURISTFORENING	9 000
		BODØ ORKESTERFORENING	80 500
		BODØ PENSJONISTFORENING	12 000
		BODØ SENIORSANGERE BOSS	14 000
		Bodø trekkspillklubb	10 000
		Bondeungdomslaget	14 500
		BREIVIK SANGERLAG	29 000
		BRINCHMANN JOHANNE ENGMO	5 400
		BROTTVEIT ANNE BROBEKK	600
		Con brio	35 950
		CONSTANTINEANU ISA EUGENIA BOR	600
		DAMA DI AS	20 000
		Ensemble Ylajali	19 500
		Entusiastan	4 000
		ERITREISKE KULTURFORENING I BO	10 000
		Framtiden i våre hender	14 500

		FRISVOLD ASK HØLEN	600
		FURUMOEN VEL	1 600
		Færingen 4 H	20 000
		GABRIELSEN LARS HENRIK ROSTEN	600
		HAGELUND LINA	600
		HØIBERG JOHANNE	600
		IDRETTSKLUBBEN GRAND BODØ	9 600
		INNSTRANDA IL	21 900
		Innstranden Sangforening	14 500
		INNSTRANDENS IL	40 800
		INTEGRATION	3 018
		JENSEN EMRIK NØVIK	20 000
		JUSSHJELPA I NORD-NORGE	2 500
		Kalliope	14 500
		KIRKEMUSIKKSENTER NORD	150 000
		KRISTENSEN MATTIS	6 000
		KRISTOFFERSEN MINA ROSE	20 000
		KULTURKOLLEKTIV BODØ	500 000
		Kystlaget Salta	17 000
		LHL BODØ	4 000
		Makerspace Bodø	20 000
		MARKUSSEN ANNICKEN BARØY	600
		MARTINUSSEN IDA-KRISTIN	600
		MENTAL HELSE BODØ	11 000
		MISVÆR IDRETTLAG	8 800
		Misvær musikkforening	14 500
		NILSSKOG HANS PETTER	600
		NOK NORDLAND	5 000

			NORDLAND FYLKESKOMMUNE	11 349 700
			NORDLAND KFUK-KFUM	17 000
			NORDNORSK KUNSTMUSEUM / LINE F	2 310 000
			NORDSTRAND SINDRE SKILLE	4 200
			NORMANN HARRIET	15 000
			NORSIA GRENDEHUS FORENING	20 000
			NOUA AS / MARIANNE SKOGSTAD BJ	7 000
			NYHOLMS SKANDESES COMPAGNIE	60 000
			PENSJONISTREVVYEN I BODØ	20 000
			Pensjonistuniversitetet Bodø	20 000
			PAALGARD ODA	3 600
			RYDNINGEN HANNA ELISABETH KVIG	8 400
			RØER HANS	600
			SAKSENVIK MAJA SOFIE	9 833
			SALTEN FRITEATER SA	90 000
			Salten Modelljernbane klubb	4 000
			SALTEN REGIONRÅD	84 000
			SALTEN REGIONRÅD KO	83 750
			SALTSTRAUMEN HISTORIELAG	10 000
			SALTSTRAUMEN IDRETTLAG	20 600
			Saltstraumen musikkorps	25 000
			Saltstraumen og Omegn pensjonistlag	5 000
			SALTSTRAUMEN SOKN	7 000
			Saltstraumen sokn/menighet	15 000
			SALTVERN SKOLEKORPS	12 000
			SANDKOLLEN SAMFUNNSHUS	2 200
			SETSÅ ALEKSANDER	20 000

			SIRI HOVDE NORDBØ	4 800
			SKEIV UNGDOM BODØ	5 000
			SKJERSTAD HISTORIELAG	800
			SKJERSTAD MANNSKOR	2 100
			SOMMERFESTIVALEN FRA JONSOK TI	40 000
			SOROUGH HUSSAIN	15 995
			STIAN HANSEN	7 000
			Stiftelsen Faxsen	40 000
			STIFTELSEN NORDLAND MUSIKKFEST	2 007 000
			STIFTELSEN NORDLANDSMUSEET	11 231 400
			STIFTELSEN RAGNHILDS DRØM	287 400
			STOFFSKIFTEFORBUNDET SALTEN LOKALLAG	3 000
			STORE STUDIO AS	30 000
			STUDENTORGANISASJONEN I BODØ (	20 000
			Støver skolekorps	25 000
			TANDBERGERNE	3 124
			The Guild	15 000
			TUSENHJEMMET BODØ AS	7 500
			TVERLANDET I.L.	20 000
			VEIÅKER TRUDE CATHRIN	4 800
			VESTVÅGØY HIST LAG ÅRBOKA LOFO	5 000
			VOCALART	190 300
			VOKSNE FOR BARN SALTEN LOKALLAG	5 000
			WIREN ANNA ISABELLE	600
			ØIEN PRODUCTIONS	15 000
	2510	IDRETT, FRILUFT OG NÆRMILJØSEKSJONEN	BODØ SVØMMEKLUBB	158 000

		1.BODØ SPEIDERGRUPPE	20 000
		Alpinor Bodø.	-250 000
		ARTICA SVALBARD	15 000
		B&OI ORIENTERING	54 602
		B. & O.I. ORIENTERING	20 000
		Bilag 600265 2024/12:2024/12 Fakt. MARKED FOR MUSIKK,NORDLAND FYLKESKOMMUNE	100 000
		Bilag 600286 2023/12:2023/12 Fakt. Hunstadhjulet velforening 2023,HUNSTADHJULET	-12 000
		Bilag 600972 2024/12:2024/12 Fakt. arrangementstilskudd,ARTICA SVALBARD	15 000
		Bilag 679298 2025/01:2025/01 Fakt. friluftslivets,1.BODØ SPEIDERGRUPPE	-20 000
		Bilag 679299 2025/01:2025/01 Fakt. friluftslivets,BODØ FRILUFTSFORUM	-19 000
		BODØ AGILITYKLUBB	42 910
		BODØ ALPINKLUBB	500 000
		BODØ ATLETKLUBB	25 000
		BODØ BEAT	60 000
		BODØ BORDTENNISKLUBB	41 863
		BODØ BRYTEKLUBB	140 000
		BODØ CYKLEKLUBB	314 255
		BODØ FRIIDRETTSKLUBB	150 000
		BODØ FRILUFTSFORUM	94 000
		BODØ GOKARTKLUBB V/TROND ERTSGAARD	25 000
		BODØ IDRETTSRÅD	1 781 726
		BODØ INNEBANDY	20 000
		BODØ JAZZ OPEN	100 000
		BODØ MOTORHISTORISKE FORENING	240 878
		BODØ OG OMEGNS TURISTFORENING	39 000

		BODØ SPEKTRUM KF	2 051 400
		BODØ SVØMMEKLUBB	155 000
		BODØ TRAVLAG	70 000
		BODØMARKAS VENNER SA	50 000
		DRIFTSELSESKAPET MISVÆR SVØMMEH	40 000
		FIRST SCANDINAVIA	500 000
		FRØSETH RAGNHILD ØINES	15 000
		GJÆLEN VEILAG	2 730
		HELGELAND JUNIORBRIDGEKLUBB	80 000
		HERNES VELFORENING V/ HELEEN LANGFJORD	21 000
		HUNSTADHJULET VELFORENING	12 000
		IK JUNKEREN	17 500
		INNSTRANDA IL	330 000
		INNSTRANDENS IDRETTLAG	318 716
		INNSTRANDENS IL	250 000
		INNSTRANDENS IL LANGRENN	50 000
		JAZZNETTVERK NORD - JAZZFIERBMI DAVVIN	50 000
		Kystlaget Salta	150 000
		LANDSSKYTTERSTEVNET 2011	20 000
		MARCIALONGA ARCTIC RACES AS	424 074
		MISVÆR IDRETTLAG	1 146 308
		MØRKVEDHALLEN KLATRESENTERL	823 206
		NEVELSFJORD VELFORENING C/O TOVE KUSCH	2 031
		NORDLAND FOTBALLKRETS	150 000
		NORDLAND FYLKESKOMMUNE	200 000
		NORGES GYMNASTIKK- OG TURNFORBUND	1 400 000

			NORSIA BÅTFORENING	5 000
			NORTH BATON TWIRLING	36 000
			OLDEREID GRENDEHUS	8 000
			Ref. bilag 636965/2	-2 051 400
			Ref. bilag 637349/2	0
			Ref. bilag 637350/2	0
			Ref. bilag 655096/2	-733 163
			SALTSTRAUMEN IDRETTSLAG	35 000
			SALTVERN SKOLEKORPS	100 047
			SAMEIET BAGLIVEGEN VEGLAG	3 301
			SOLØYVATNET VEL	5 000
			STØVSET VEL C/O ANTJ E POPPE	2 015
			TVERLANDET IDRETTSLAG	155 000
			TVERLANDSMARKAS VENNER	150 000
			UNG KIRKESANG	30 000
			VALNESVATN GRUNNEIERLAG SA	20 000
	2640	FRITIDSSENTRENE	BODØ2024 IKS	40 000
			Overføring Skaug oppv.senter	2 000
			SALTSTRAUMEN SOKN	6 600
			Tilskudd grunnskole 30.09.24	63 965
			Tilskudd Rådhusm Hunstad U	7 960
			Tilskudd Rådhusm Østbyen	8 960
			Tilskudd rådhusmøte	17 714
			Tilskudd Rådhusmøte St.Eystein	7 960
	2646	BRATT'N AKTIVITETSPARK	Korr. kopi bunke 952404 koiert på rett år 2024	6 884
			Ref. bilag 951936/1	-9 800
			Remittering Fritidskort	140 489

			Remittering Fritidskort 06.11.24	9 050
			Remittering Fritidskort 23.08.2024 Bodø Glimt	200
			Remittering Fritidskort 25.10.	9 800
			Remittering Fritidskort 29.10.2024	1 960
			Tilbake fra Buypass	-1 600
			Tilbake fra BUYPASS PAYMENT AS	-4 800
	3000	FELLES HS	Ompostering 254 til 257 og 258 mvakode 880	0
			Rusfri møteplass ovenpå / 2024	200 000
	3004	KVALITET OG UTVIKLING	AT ARKITEKTUR AS	61 100
	3010	KOMMUNALDIR H&S	KUNNSKAPSPARKEN BODØ AS	300 000
	3011	KOMMUNALDIREKTØREN HS STAB	Bilag 680102 2024/01:2024/06 Fakt. DRIFTSTILSKUDD 1 . HALVÅR 2024,BO PRO	4 190 574
			BO PRO	4 190 574
			BOPRO - BODØ PRODUKSJONSSENTER AS	4 345 913
			KIRKENS BYMISJON BODØ	1 620 960
	3018	KRISESENTER	Krisesenteret i Salten - saksnummer 1091233	42 000
			Månedsutbetaling august	4 135
			Månedsutbetaling juli	4 135
			Månedsutbetaling juni	4 135
			Månedsutbetaling mai	4 135
			Ubrukt tilskudd 2023 - saksnr: 2022/10041	400 000
			UTBELANINGSKOTRT	8 306
			UTBELANINGSKOTRT-desember	4 135
			UTBELANINGSKOTRT-gave	1 000
			UTBELANINGSKOTRT-november	4 135
			UTBELANINGSKOTRT-oktober	4 153
			01.01.2024	4 153



			01.02.2024	4 153
			01.03.2024	4 135
			01.04.2024	4 135
	3110	TILDELINGSKONTORET		10 560
				-13 734
				19 620
			KIRKENS BYMISJON BODØ	1 843
				141
			Ompostering 254 til 257 og 258 mvakode 0	1
			Ompostering 254 til 257 og 258 mvakode 880	-1
				13 734
	3412	ØKONOMISK SOSIALHJELP	11/01 Nav ref	-29 275
			BODØ KOMMUNE	0
	3458	HJEMMETJENESTEN PSYKISK HELSE OG RUS	Innskudd Statsforvalteren overføres NLSH	3 044
				777
			NORDLANDSSYKEHUSET V/BOLIGSEKSJONEN	230 000
			NORSKE KVINNERS SANITETSFORENING	170 000
	3480	FRIVILLIGHETSSENTRALEN	DEMENSFORENINGEN I BODØ	2 500
			SHIRLEYSTIFTELSEN	2 500
			Utbetaling av tilskudd til kirkens bymisjon fra Mørkved frivilligsentral avd. 16	480 047
	6300	VEI OG TRAFIKK	SLIKKEPOTTEN AS	107 483
	6571	LANDBRUK	ANDREASSEN JOHN-MAGNUS	79 949
			SIMONSEN ØRJAN	120 051
			tilskudd til landbruksvikar	120 000
	6572	SKOGBRUK	LJØNES FOLK OG FÉ HÅKON BRINCHMANN BØ	20 000
	6620	LEKEPLASSER	DEN STILLE DAL VEL	50 000
			nærmiljøtilskudd Øvre Mørkvedtun	19 557
	<b>Totalsum</b>			<b>72 270</b>
				<b>800</b>



## SAK 11/25

# Rapport forvaltningsrevisjon – Avvik i grunnskolen

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**

- a) Salten kommunerevisjon IKS, februar 2025: Rapport forvaltningsrevisjon Avvik i grunnskolen

**Bakgrunn for saken:**

Rapporten er bestilt med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon for 2024-2027 som ble vedtatt i bystyrets sak 24/46. Vedtatte prioriterte tema i rekkefølge:

1. IKT, digitalisering, personvern (behandlet 2024)
2. **Grunnskole – håndtering av avvik (til behandling)**
3. Offentlige anskaffelser
4. Flyktningtjenesten
5. Kompetanse/rekruttering
6. Kultur
7. Internkontroll og kvalitetssikring
8. Barnevern
9. Arkiv og saksbehandling

Utvalget vedtok bestilling av prosjektet mai 2024, med frist for levering januar 2025, og med et timebruk på cirka 400 timer. Rapporten er levert noe etter fristen, og med et timebruk på 400 timer.

Formålet med prosjektet er å finne ut hvordan skolene i Bodø kommune har systemer og tiltak som er egnet til å avdekke avvik. I tillegg er formålet å finne ut om behandlingen av avvik på området vold og trusler er tilfredsstillende i henhold til overordnede retningslinjer på området.

For å belyse dette er følgende to konkrete problemstillinger søkt besvart:

1. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?
2. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?

Prosjektet er avgrenset til å gjelde undersøkelse av forholdene til de ansatte innen skole. Regelverk for elevs skolemiljø er dermed ikke omfattet av denne revisjonen.

**Revisjonskriterier** (krav og forventinger som kan stilles til den funksjon/aktivitet som undersøkes av revisjonen), er utledet fra bl.a:

- Arbeidsmiljøloven,
- Kommuneloven og veilederen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet *Internkontroll i kommunesektoren*
- KS sin veiledning om kommunedirektørens internkontroll *Orden i eget hus*.

Utledning av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 2 til rapporten (side 41-49).

Undersøkelsene er gjennomført ved gjennomgang av dokumenter, samt intervju med seks personer (skolesjef, rådgiver, to hovedverneombud, hovedtillitsvalgte for henholdsvis Utdanningsforbundet og Fagforbundet). Det er i tillegg gjennomført en større anonym spørreundersøkelse sendt til 808 ansatte. Samlet svarprosent er på 73.

### **Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 1: I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?**

Revisjonskriterium 1: Bodø kommune skal ha en helhetlig risikovurdering av skolene. Kommuneloven §25-1 pålegger kommunen å ha *internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges*. Internkontrollen skal være risikobasert, og kommunen må dermed risikovurdere hele virksomheten – også skolesektoren.

Revisors vurdering 1: Revisor har inntrykk av at det foreligger risikovurderinger på en del områder ute i skolene. *Det er likevel ikke grunn til å tro at dette er helhetlig ettersom skolekontoret ikke er kjent med slike risikovurderinger.*

Revisor konkluderer dermed med at Bodø kommune ikke har en helhetlig risikovurdering av skolene

Revisjonskriterium 2: Skolene i Bodø kommune skal ha en dokumentert rutine for håndtering av avvik. Kommunen har en skriftlig rutine / prosedyre for melding, behandling og lukking av avvik. Prosedyren ligger Bodø kommunes kvalitetssystem (Kvalitetslosen).

Revisors vurdering 2: Bodø kommune har en prosedyre som på et overordnet nivå sier noe om hva som er avvik er i kommunen. Prosedyren sier ikke mye om hvordan avvik som meldes rent faktisk vil bli behandlet, men den sier litt om hvem som har ansvaret og hva en ønsker å oppnå med avvikssystemet. Revisor nevner videre at det er «litt over halvparten av de ansatte i skolene som kjenner til at skolen har en skriftlig prosedyre for håndtering av avvik. Ettersom alle de ansatte er forpliktet til å følge opp bestemmelsene i prosedyren, burde nok opp mot 100% av de ansatte kjenne til denne prosedyren.». Revisor nevner i tillegg at prosedyren er av en overordnet karakter, og ikke er veldig tydelig på hvordan man skal arbeide med avvik. Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har en dokumentert rutine for håndtering av avvik.

Revisjonskriterium 3: Skolene i Bodø kommune skal ha et system for å motta avvik.

Revisors vurdering 3: Det er stor variasjon i skolene når det gjelder melding av avvik. I de ni første månedene i 2024 finnes skoler uten meldte avvik, men også skoler med tresifret antall avvik. «Avvikssystemet i Kvalitetslosen er kjent for fleste ansatte. Det er likevel en utfordring dersom systemet ikke benyttes eller at det benyttes på svært forskjellig måte. Alle utfordringer som gjør at et slikt system er utfordrende å bruke eller ikke så godt tilpasset det området det skal anvendes på vil kunne føre til at avvik ikke blir meldt». Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har et system for å motta avvik.

Revisjonskriterium 4: Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for opplæring i å melde avvik.

Revisors vurdering 4: Intervjuene viser at det foreligger rutiner for opplæring i å melde avvik, i betydningen at ansatte får tilbud om slik opplæring. Revisor peker på muligheten for at opplæringen burde vært obligatorisk med jevne mellomrom for å sikre at alle til enhver tid hadde tilstrekkelig oppdatert kunnskap om å melde avvik. Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har rutine for opplæring i å melde avvik

Revisjonskriterium 5: Skolene i Bodø kommune skal gi alle ansatte opplæring i å melde avvik.

Revisors vurdering 5: Avviksmelding er etter revisors mening en viktig del av internkontrollen. Det er derfor ikke godt nok når nesten 20% mener å ikke ha fått opplæring i å melde avvik. Dette kan også etter revisors vurdering henge sammen med at rutinene er litt lite konkrete og at opplæringen ikke er obligatorisk. Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommunen sørger ikke for at alle ansatte får opplæring i å melde avvik.

Revisjonskriterium 6: Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik.

Revisors vurdering 6: Prosedyren i kvalitetssystemet nevner at det er store forbedringsmuligheter i at avvik blir meldt, og at det er et mål å få til en avvikskultur med søkelys på kvalitet og utvikling. Tilbakemeldinger fra intervjuer og spørreundersøkelse tyder

på store variasjoner mellom skolene. Samtidig svarer 75 % av de ansatte at de opplever at skolen oppfordrer til å melde avvik. I svar på spørreundersøkelsen har mange ansatte gitt kommentarer om bl.a hvordan avvikssystemet oppfattes og fungerer, og om oppfølging av avvik og oppfølging av de som melder avvik. Revisors oppsummering av kommentarene finnes på rapportens side 21. I sin vurdering nevner revisor at *«Prosedyren gir gode retningslinjer for å fremme å arbeide med avvik. Det er imidlertid varierende fra skole til skole om disse retningslinjene i prosedyren etterfølges.»* Videre at *«De mange negative kommentarene gir en forståelse av at det er veldig langt mellom prosedyren og hva skoleeier ønsker å få til, og hva som faktisk er bildet når en leverer avvik i systemet.»*

Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune fremmer til dels viktigheten av å melde avvik.

Revisjonskriterium 7: Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik

Revisors vurdering 7: *Det er positivt at Prosedyren har en definisjon av avvik. Dersom alle de ansatte hadde kjennskap til denne og fulgte den så godt de kunne burde dette trekke i retning av en felles forståelse av terskelen for avvik. Utfordringen er dersom det likevel verserer egne definisjoner ute i skolene.*

Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik.

### **Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 2: I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?**

Revisjonskriterium 8: Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler.

Revisors vurdering 8: Revisor viser til at Prosedyren har ingen egne bestemmelser om, eller definisjon av vold og trusler, og vurderer det slik at *«For å kunne få en lik forståelse for når et avvik blir et avvik på vold og trusler bør dette defineres i en veiledning som er tilgjengelig for de ansatte. En slik felles veiledning foreligger ikke for skolene i Bodø i dag.»*

Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som vold og trusler.

Revisjonskriterium 9: Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet.

Revisors vurdering 9: Rådgiver ved skolekontoret opplyser i intervju at noen skoler har interne rutiner for melding av vold og trusler, men at det ikke finnes i Kvalitetslosen. Revisor opplyser at *46% av de ansatte har svart at skolen har en skriftlig rutine for å melde vold og trusler til skoleledelsen. 44% har svart at de ikke vet, mens 10% har svart at skolen ikke har en slik rutine. «Ut fra det de ansatte har svart i spørreundersøkelsen har skolene et system for å melde vold og trusler i Kvalitetslosen, (...) En rutine som fulgte kvalitetslosen, ville kunne gjort det enklere å forstå hvordan kvalitetslosens system for melding av vold og trusler fungerer.»*

Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har ikke en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet.

Revisjonskriterium 10: Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for håndtering av vold og trusler i skolen.

Revisors vurdering 10: Basert på at 66% av de ansatte har svart at de har slike rutiner foreligger det trolig rutiner på noen av skolene. Revisor vurderer det slik at *På dette området vil det være en styrke å ha en felles rutine for alle skolene slik at dette kan vurderes likt i alle skolene. Dette ville også gjøre det enklere for skolekontoret i veiledningen av sine skoler på dette området.*

Revisor konkluderer med at Skolene i Bodø kommune har nok noen skriftlige rutiner for håndtering av vold og trusler, men ingen kjent rutine som er felles for alle skolene. Vilkåret må regnes som delvis oppfylt.

Revisjonskriterium 11: Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp.

Revisors vurdering 11: Ifølge opplysninger fra skolekontoret til revisor har skolene beredskapskort for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp, og har sine dokumenterte rutiner på dette. Revisor nevner at hovedverneombudene sitt syn er at det er en utfordring med å etterleve dette i praksis. Spørreundersøkelsen viser at bare 36% har svart at deres skole har en skriftlig rutine for oppfølging av en kollega som har blitt utsatt for vold og trusler. Revisor vurderer det slik at skolene har *en vei å gå for å gjøre kjent ordningen med beredskapskort slik at alle som arbeider i skolene kjenner rutinene.*

Revisor konkluderer med at Skolene har dokumenterte rutiner for å følge opp ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler.

Revisjonskriterium 12: Skolene i Bodø kommune skal ha skriftlige rutiner som krever vurdering av tiltak etter volds- og trusselhendelser.

Revisors vurdering 12: Det er usikkerhet blant de intervjuede om det finnes slike rutiner. I spørreundersøkelsen svarer 88% av rektorene / inspektørene at skolen har skriftlige rutiner for å vurdere tiltak etter volds- og trusselhendelser.

Revisor konkluderer etter dette med at de fleste skolene har rutiner for å vurdere tiltak ved volds- og trusselhendelser.

Revisjonskriterium 13: Skolene i Bodø kommune skal føre personskaderegister som Arbeidstilsynet skal ha tilgang til.

Revisors vurdering 13: Prosedyren har ikke retningslinjer om å føre personskaderegister. I spørreundersøkelsen svarte 65% av rektorene og inspektørene at de har dette og at det oppdateres fortløpende. I sin vurdering viser revisor til at *Føring av personskaderegister et lovkrav fra arbeidsmiljøloven som en må forvente at alle arbeidsgivere forholder seg til. Dette gjelder også skolene i Bodø kommune. Videre at Det forhold at 35% av alle skolene ikke følger opp personskaderegisteret gjør at vilkåret bare er oppfylt for de skolene gjør dette.*

Revisor konkluderer deretter med at Skolene i Bodø kommune oppfyller delvis sin plikt til å føre personskaderegister.

Revisjonskriterium 14: Skolene i Bodø kommune skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser

Revisors vurdering 14: Det finnes ikke en rutine for dette, men ifølge rapporten opplyser skolesjefen at enhetene praktiserer å evaluere oppfølgingen ved slike henvendelser. Rapporten nevner en tidligere undersøkelse blant tillitsvalgte hvor bare 25 % av de som svarer sier det gjennomføres slik evaluering.

Revisor konkluderer deretter med at Det foreligger ingen formell rutine for evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker.

### **Revisors konklusjon og anbefalinger:**

Konklusjon Problemstilling 1: I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?:

*Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik*

Konklusjon Problemstilling 2: I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?:

*Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte*

Revisor anbefaler følgende:

1. Skoleeier må utarbeide en helhetlig skriftlig risikovurdering av Bodøskolen
2. Skoleeier skal sikre at alle skolene har et oppdatert personskaderegister
3. Skoleeier bør prioritere det videre arbeidet med en felles forenklet skriftlig rutine for håndtering av avvik
4. Skoleeier bør videreutvikle Kvalitetslosen og forenkle melding av avvik på skoleområdet
5. Skoleeier bør vurdere skriftlige rutiner for regelmessig obligatorisk opplæring i håndtering av avvik som fanger opp alle som arbeider på skolen
6. Skoleeier bør innarbeide i ny rutine en kort svarfrist for å gi alle avviksmeldere informasjon om videre oppfølging av avviket
7. Skoleeier bør utarbeide en felles definisjon av avvik og avvik på vold og trusler som alle skolene skal benytte
8. Skoleeier bør sørge for at avviksrutinen omfatter melding og håndtering av vold og trusler
9. Skoleeier bør sikre at alle skolene har skriftlige retningslinjer for fysisk og psykisk førstehjelp ved tilfeller av vold og trusler
10. Skoleeier bør sørge for at rektor rapporterer til skolekontoret på alle forhold som er viktige for å sikre god avvikshåndtering
11. Skoleeier bør vurdere felles rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser



12. Skoleeier bør sikre at evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker tas inn i ny rutine for håndtering av avvik

### **Kommunedirektørens uttalelse til rapporten:**

Kommunedirektørens uttalelse er i sin helhet lagt ved rapporten (vedlegg 1). Uttalelsen er forholdsvis omfattende, og inneholder informasjon om forbedringer som er gjennomført eller planlegges gjennomført.

### **Vurdering:**

Revisor har gjennomført en undersøkelse og utarbeidet en rapport angående Avvik i grunnskole i samsvar med bestillingens tematiske innhold. Rapporten leveres innenfor fastsatt ressurs, noe senere enn planlagt, og i samsvar med Standard for forvaltningsrevisjon.

Revisor opplyser at spørreundersøkelsens resultater for den enkelte skole sendes hver av skolene sammen med rapporten, som et grunnlag for den enkelte skoles forbedringsarbeid. Det er positivt at revisors arbeid gir merverdi ut over rapportering til kontrollutvalg og bystyre.

Rapporten er grundig og svarer ut at 1. kommunen i noen grad har systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik, og 2. at kommunen i noen grad har systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte. Begrepet «i noen grad» betyr innenfor gradssystemet (rapportens avsnitt 2.1) en vurdering midt på treet.

Basert på revisors funn og konklusjoner, er det gitt konkrete anbefalinger til forbedringer.

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp. En slik oppfølging gjøres ut fra innholdet i bystyrets vedtak og rapportens anbefalinger. Dersom det er noen punkter som ønskes løftet spesielt, kan dette fremheves i vedtaket. Rapporten sluttbehandles av bystyret etter innstilling fra kontrollutvalget.

### **Forslag til vedtak (innstilling til bystyret):**

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Avvik i grunnskolen er forelagt bystyret og tas til etterretning.
2. Bystyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger:
  1. Skoleeier må utarbeide en helhetlig skriftlig risikovurdering av Bodøskolen
  2. Skoleeier skal sikre at alle skolene har et oppdatert personskaderegister
  3. Skoleeier bør prioritere det videre arbeidet med en felles forenklet skriftlig rutine for håndtering av avvik
  4. Skoleeier bør videreutvikle Kvalitetslosen og forenkle melding av avvik på skoleområdet
  5. Skoleeier bør vurdere skriftlige rutiner for regelmessig obligatorisk opplæring i håndtering av avvik som fanger opp alle som arbeider på skolen

6. Skoleeier bør innarbeide i ny rutine en kort svarfrist for å gi alle avviksmeldere informasjon om videre oppfølging av avviket
  7. Skoleeier bør utarbeide en felles definisjon av avvik og avvik på vold og trusler som alle skolene skal benytte
  8. Skoleeier bør sørge for at avviksrutinen omfatter melding og håndtering av vold og trusler
  9. Skoleeier bør sikre at alle skolene har skriftlige retningslinjer for fysisk og psykisk førstehjelp ved tilfeller av vold og trusler
  10. Skoleeier bør sørge for at rektor rapporterer til skolekontoret på alle forhold som er viktige for å sikre god avvikshåndtering
  11. Skoleeier bør vurdere felles rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser
  12. Skoleeier bør sikre at evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker tas inn i ny rutine for håndtering av avvik
    - a. .
3. Bystyret ber kontrollutvalget påse at bystyrets vedtak om forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen utgangen av oktober 2025.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder



Forvaltningsrevisjon

Bodø kommune

Avvik i grunnskolen

## FORORD

Salten kommunerevisjon IKS har på grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Bodø kommune gjennomført en undersøkelse knyttet til avvik i grunnskolen. Denne rapporten oppsummerer resultatene fra undersøkelsen.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave etter kommunelovens § 23-2. Forvaltningsrevisjon innebærer å utføre systematiske undersøkelser av den kommunale tjenesteproduksjon, myndighetsutøvelse og økonomiske forvaltning, herunder se etter muligheter til forbedringer, og eventuelt påpeke svakheter og mangler.

Salten kommunerevisjon IKS eies av kommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen og Sørfold, og gjennomfører forvaltningsrevisjon innenfor en rekke områder. Vi har fire forvaltningsrevisorer med erfaringsbakgrunn fra både offentlig og privat virksomhet.

Vi gjennomfører oppdragene i samsvar med NKRF – kontroll og revisjon i kommunene sin standard for forvaltningsrevisjon RSK 001. Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon. Vi har i forkant av og underveis i undersøkelsen vurdert vår egen uavhengighet overfor Bodø kommune. Vi er ikke kjent med at det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker Bodø kommune og skolene for godt samarbeid under undersøkelsen.

Bodø, 17.02.2025



Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor,  
ansvarlig revisor for prosjektet

## Innhold

FORORD .....	2
<b>Sammendrag</b> .....	5
1. Innledning .....	7
1.1 Formål og problemstilling .....	7
1.2 Bodøskolen.....	7
1.3 Revisjonskriterier .....	8
1.4 Avgrensning av undersøkelsen.....	8
2. Metode .....	9
2.1 Generelt .....	9
2.2 Kilder .....	9
2.2.1 Intervjuer.....	9
2.2.2 Spørreundersøkelsen .....	11
2.2.4 Dokumentgjennomgang.....	12
2.3 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser.....	12
3. Fakta og vurderinger.....	14
3.1 Systemer og tiltak for å avdekke avvik i skolene.....	14
3.1.1 Bodø kommune skal ha en helhetlig risikovurdering av skolene.....	14
3.1.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en dokumentert rutine for håndtering av avvik..	15
3.1.3. Skolene i Bodø kommune skal ha et system for å motta avvik.....	17
3.1.4 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for opplæring i å melde avvik .....	18
3.1.5 Skolene i Bodø kommune skal gi alle ansatte opplæring i å melde avvik.....	19
3.1.6 Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik .....	20
3.1.7 Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik.....	23
3.2 Systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte .....	24
3.2.1 Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler .....	24
3.2.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet .....	25

3.2.3 Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for håndtering av vold og trusler i skolen .....	26
3.2.4 Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp .....	27
3.2.5 Skolene i Bodø kommune skal ha skriftlige rutiner som krever vurdering av tiltak etter volds- og trusselhendelser .....	29
3.2.6 Skolene i Bodø kommune skal føre personskaderegister som Arbeidstilsynet skal ha tilgang til.....	30
3.2.7 Skolene i Bodø kommune skal ha et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet .....	31
3.2.8 Skolene i Bodø kommune skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser .....	32
<b>4. Oppsummering, konklusjon og anbefalinger .....</b>	<b>33</b>
4.1 Oppsummering .....	33
4.2 Konklusjon på problemstillingene .....	33
4.3 Anbefalinger.....	34
<b>5. Kommunedirektørens kommentar .....</b>	<b>35</b>
<b>6. Referanser .....</b>	<b>36</b>
<b>7. Vedlegg .....</b>	<b>37</b>
Vedlegg 1 – Kommunedirektørens kommentar .....	37
Vedlegg 2 – Utledelede revisjonskriterier .....	41

## Sammendrag

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en undersøkelse av avvikshåndteringen ved alle grunnskolene i Bodø kommune. Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvordan skolene i Bodø arbeider for å sikre at avvik, vold og trusler avdekkes og håndteres.

Problemstillingene som er lagt til grunn for undersøkelsen er:

- 1. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?***
- 2. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?***

Innsamlingen av data baserer seg på dokumentstudier, intervjuer, spørreundersøkelse blant de ansatte på alle skolene.

### *Oppsummering*

Et grunnleggende krav lovgivningen for internkontroll, er at internkontroll skal bygges på en risikovurdering av virksomheten. Bodø kommune har ikke en helhetlig risikovurdering av skolene.

Det er pekt på at kommunens prosedyre for håndtering av avvik ikke er lett tilgjengelig, og krevende å sette seg inn i. Avvikssystemet Kvalitetslosen er også utfordrende å bruke fordi det ikke er så godt tilpasset skolesektoren og har veldig mange kategorier. Kvalitetslosen som Bodø kommune benytter er til tross for påpekte svakheter likevel et system for å motta avvik.

Kommunen har også en rutine for opplæring i å melde avvik selv om denne mangler litt for å sikre at alle ansatte får opplæring. Dette fører til at skolene ikke sørger for at alle ansatte får opplæring i å melde avvik.

Skolene i Bodø kommune fremmer til dels viktigheten av å melde avvik. Blant deler av de ansatte i skolene er det likevel misnøye med manglende oppfølging av avviksmeldinger.

Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik eller avvik på vold og trusler. Dette vanskeliggjør både melding av avvik og oppfølgingen av saker på avviksområdet.

Skolene i Bodø kommune har ikke en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet. De har heller ikke en felles rutine for håndtering av vold og trusler. Likevel har de dokumenterte rutiner for å følge opp ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler.

De fleste skolene har rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser.

Skolene i Bodø kommune oppfylder bare delvis sin plikt til å føre personskaderegister. Likevel har de aller fleste skolene et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet.

Det foreligger ingen formell rutine i Bodøskolen for evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker.

### *Konklusjon på problemstillingene*

1. Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik
2. Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte

### *Anbefalinger*

1. Skoleeier må utarbeide en helhetlig skriftlig risikovurdering av Bodøskolen
2. Skoleeier skal sikre at alle skolene har et oppdatert personskaderegister
3. Skoleeier bør prioritere det videre arbeidet med en felles forenklet skriftlig rutine for håndtering av avvik
4. Skoleeier bør videreutvikle Kvalitetslosen og forenkle melding av avvik på skoleområdet
5. Skoleeier bør vurdere skriftlige rutiner for regelmessig obligatorisk opplæring i håndtering av avvik som fanger opp alle som arbeider på skolen
6. Skoleeier bør innarbeide i ny rutine en kort svarfrist for å gi alle avviksmeldere informasjon om videre oppfølging av avviket
7. Skoleeier bør utarbeide en felles definisjon av avvik og avvik på vold og trusler som alle skolene skal benytte
8. Skoleeier bør sørge for at avviksrutinen omfatter melding og håndtering av vold og trusler
9. Skoleeier bør sikre at alle skolene har skriftlige retningslinjer for fysisk og psykisk førstehjelp ved tilfeller av vold og trusler
10. Skoleeier bør sørge for at rektor rapporterer til skolekontoret på alle forhold som er viktige for å sikre god avvikshåndtering
11. Skoleeier bør vurdere felles rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser
12. Skoleeier bør sikre at evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker tas inn i ny rutine for håndtering av avvik



## 1. Innledning

### 1.1 Formål og problemstilling

Kontrollutvalget i Bodø har vedtatt at Salten Kommunerevisjon IKS skal gjennomføre en forvaltningsrevisjon knyttet til avvik i grunnskolen, med særlig vekt på vold og trusler. Prosjektet retter seg mot arbeidsmiljøet i skolene, og ikke skolemiljøet for elevene. Prosjektet ble bestilt av kontrollutvalget i Bodø kommune den 29.05.2024, i sak 28/24. Det ble i vedtaket bestemt at undersøkelsene skulle gjennomføres i alle grunnskolene i Bodø kommune.

Arbeidsmiljøloven med sitt formål i §1-1 setter standarden for hva som regnes som et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven<sup>1</sup> §3-1 framgår arbeidsmiljølovens krav systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidsgiver skal ifølge denne bestemmelsen sikre at det gjennomføres helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Bestemmelsen er for å presisere dette kravet overfor kommunene tatt inn i §25-1 i kommuneloven av 2018. I kommuneloven §25-1 annet ledd c) framgår kravet om at kommunedirektøren skal *avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik*. Arbeidsmiljøloven har i §4-3 videre presiseringer når det gjelder krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. I fjerde ledd framgår det her at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot *vold og trusler* og uheldige belastninger som følge av andre.

Denne forvaltningsrevisjonen har til hensikt å undersøke skoleeiers og skolenes rutiner knyttet til arbeidet med avvik vold og trusler.

Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvordan skolene i Bodø kommune har systemer og tiltak som er egnet til å avdekke avvik. I tillegg er formålet å finne ut om behandlingen av avvik på området vold og trusler er tilfredsstillende i henhold til overordnede retningslinjer på området.

Med bakgrunn i formålet er følgende problemstillinger utarbeidet:

1. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?
2. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?

### 1.2 Bodøskolen

Bodøskolen består av følgende 22 grunnskoler: Alberthaugen, Alstad Barbneskole, Alstad Ungdomsskole, Aspåsen, Bankgata, Bodøsjøen, Grønnåsen, Hunstad Barneskole, Hunstad Ungdomsskole, Kjerringøy, Løpsmark, Misvær, Mørkvedbukta, Mørkvedmarka, Rønvik, Saltstraumen, Saltvern, Skaug, Skjerstad, Tverlandet, Væran og Østbyen.

---

<sup>1</sup> Arbeidsmiljøloven

Skolene følges opp av skolekontoret under ledelse av skolesjefen. Fra januar i 2024 har de hatt en rådgiver som har arbeidet med helse, miljø og sikkerhet på skolene.

### 1.3 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal bli vurdert opp mot. Kriteriene er utledet fra autoritative kilder i samsvar med kravene i gjeldende standard for forvaltningsrevisjon.

I dette prosjektet er revisjonskriteriene i hovedsak hentet fra arbeidsmiljøloven, kommuneloven og veilederen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet *Internkontroll i kommunesektoren* og KS sin veiledning om kommunedirektørens internkontroll *Orden i eget hus*. Kriteriene er presentert innledningsvis under hvert tema. Utledningen til revisjonskriteriene følger som vedlegg 2 til rapporten.

Kriteriene er ikke nødvendigvis uttømmende for ethvert krav som stilles til alle sider av arbeidet innenfor området. Kriteriene er oppstilt etter revisjonens vurdering av hva som er det sentrale på området. Den er basert på en vurdering av virksomhetens egenart og regelverket den forvalter. Kriteriene er også gjennomgått og vurdert av rådgiveren på skolekontoret i Bodø kommune, som var enig i bruken av disse kriteriene.

### 1.4 Avgrensning av undersøkelsen

Prosjektet er avgrenset til undersøkelse av forholdene til de ansatte på skolene. Elevene faller utenfor de kriteriene som er satt opp. Skolemiljøet for elevene er ivaretatt av et annet regelsett, som ikke er omfattet av denne revisjonen.

Vi vil heller ikke se på internkontrollsystemet i skolen ut over de delene som omhandler avvik og vold og trusler.

Selv om vi er inne på temaer som alvorlige hendelser og liknende vil dette også bare behandles på bakgrunn av at avvik også kan utgjøre alvorlige hendelser.

## 2. Metode

### 2.1 Generelt

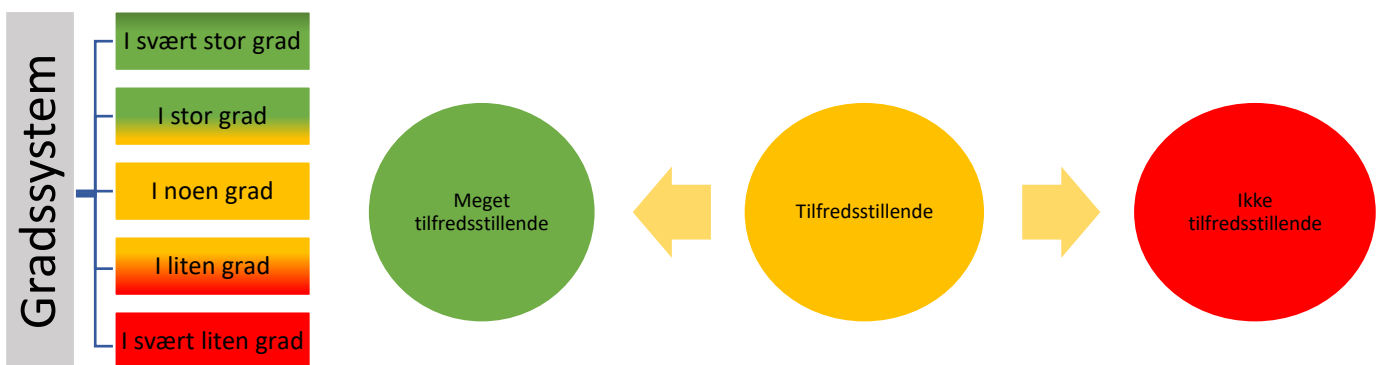
Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til NKRF sin Standard for Forvaltningsrevisjon, RSK001. Standarden angir hva som er god kommunal revisjonsskikk innen forvaltningsrevisjonsfeltet, og består av krav og anbefalinger knyttet til hvordan en forvaltningsrevisjon skal gjennomføres.

Revisors kontaktperson i gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen har vært rådgiver ved barnehage og skolekontoret i Bodø kommune. Kontaktpersonen har bistått revisjonen med alt fra kommunens dokumenter på området til kommunikasjon og utsending av spørreundersøkelsen. Oppstartsmøter for forvaltningsrevisjonen ble avholdt 29.08.2024 og samarbeidsmøte 27.09.2024.

I henhold til standarden skal revisor innhente data i tilstrekkelig omfang til å kunne besvare prosjektets problemstillinger og å gjøre velbegrunnede vurderinger. Vi har derfor etterstrebet å benytte oss av en sammensatt datainnsamling. Vi har brukt kildetriangulering for å styrke rapportens reliabilitet og validitet, dette vil si å innhente data om samme forhold gjennom flere ulike metoder, og fra forskjellige kategorier av kilder.

Samlet sett vurderer vi at datagrunnlaget gir et tilfredsstillende pålitelig og gyldig grunnlag for våre vurderinger og konklusjoner.

Konklusjonen i rapporten relaterer seg til gradssystemet nedenfor:



### 2.2 Kilder

#### 2.2.1 Intervjuer

For å gi et mest mulig korrekt bilde av Bodøskolens arbeid med avvik, vold og trusler, har revisjonen gjennomført seks intervjuer. I tillegg har vi gjennomført et samarbeidsmøte med

rådgiveren på barnehage og skolekontoret for å avklare forventninger og enighet rundt kriteriene som skal benyttes.

Utvalget av intervjuobjekter er knyttet til skolens organisering, og på bakgrunn av at disse har overordnet ansvar og oppgaver knyttet til arbeidet med å sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene. De kan derfor bidra med nødvendig informasjon til prosjektet. Det er videre gjort et valg om å i hovedsak gjennomføre enkeltintervjuer av ansatte i ledende stillinger på skolen, da det ville krevd et større antall intervjuer for å sikre representativitet i ansattgruppene. Følgende intervjuer er gjennomført i forbindelse med prosjektet:

Skolekontoret	Verneombud	Tillitsvalgte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skolesjef</li> <li>• Rådgiver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begge hovedverneombudene i Bodø kommune</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet(HTVU)</li> <li>• Hovedtillitsvalgt for fagforbundet (HTVF)</li> </ul>

Intervjuene er gjennomført som semi-strukturerte intervjuer, bygd rundt en felles utarbeidet intervjuguide. Hovedverneombudene ble intervjuet sammen fordi vi mente dette ville gi best dynamikk for å få fram informasjon. Intervjuene ble gjennomført fysisk og det ble skrevet referat som i ettertid er verifisert av intervjuobjektene.

På grunn av størrelsen på prosjektet valgte vi å la være å intervju rektorene. Revisor vurderte at dette ville tatt uforholdsmessig lang tid i forhold til hva vi ville fått ut av dette sett opp mot kriteriene vi har satt opp. Rektorene var med i spørreundersøkelsen<sup>2</sup> og fikk noen ekstra spørsmål der, slik at vi kunne fange opp det vi eventuelt ville miste ved å ikke gjennomføre intervju.

<sup>2</sup> Om spørreundersøkelse se punkt 2.2.2 nedenfor.

### 2.2.2 Spørreundersøkelsen

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte på alle skolene i Bodø kommune. I rapporten benytter vi begrepet ansatte selv om dette også gjelder personer som har sin arbeidsplass på skolen, men er ansatt i andre enheter, slik som vaktmestere og andre som kan ha sin ansettelse under en annen etat/seksjon i kommunen.

Undersøkelsen er anonym og sendt ut til 808 ansatte. Det er 590 ansatte som har svart på undersøkelsen. Dette gir en samlet svarprosent på 73. Samlet ser vi på dette som en god svarprosent. Når vi ser på enkeltskoler, ligger svarprosenten fra 52-100. Det er tre skoler som har under 60 prosent. Dette er litt lavt, men siden hovedlinjene på disse skolene samsvarer relativt godt med de øvrige skolene, mener vi at tallene i alle fall kan benyttes av skolene for å gi et bilde av hvilke utfordringer de har og hva som bør gjøres noe med.

Vårt behov begrenser seg til å kunne si noe om Bodøskolen generelt. Vi vil dermed kunne forholde oss til svarprosenten på 73 og legge til grunn at undersøkelsen er representativ. Vi har likevel underbygget disse ved hjelp av andre kilder, for å sikre kildetriangulering. Enkeltskoler kan likevel avvike fra disse resultatene på enkelt områder uten at dette gir et uriktig bilde av Bodøskolen generelt. For at skolene skal kunne nyte godt av de funnene vi gjør vil vi legge resultatene fra hver enkelt skole som vedlegg til rapporten slik at skolene selv kan forholde seg til sine resultater når de skal gå i gang med forbedringsarbeidet. For noen av de minste skolene vil offentliggjøring av undersøkelsen kunne være en fare for anonymiteten. Vi vil for disse skolene måtte avstå fra å offentliggjøre tallene.

I undersøkelsen delte vi opp deltakerne etter hvilken rolle de har på skolene. Vi delte også opp slik at vi kan ta ut hver skole for seg. En utfordring med disse mulighetene til å filtrere deltakerne, er at dette kan sette anonymiteten til deltakerne i fare dersom en i for stor grad oppgir denne type informasjon i rapporten.

Målsetningen med undersøkelsen var å gi alle de ansatte muligheter til å delta og få gi tilbakemeldinger slik at alle blir hørt. Rektorene og inspektørene på skolene får også en utvidet undersøkelse hvor de svarer på spørsmål som de øvrige ansatte i liten grad ville kunne svare på. Ettersom vi ikke har mulighet til å gjennomføre intervjuer med 22 rektorer dekker dette slik vi ser det opp behovet for informasjon og deltakelse fra rektorene.

Spørreundersøkelsene ble gjennomført i tidsrommet 25.10.2025 - 22.11.2024. Det var litt lav interesse innledningsvis, men vi arbeidet med påminnelser til rektorene og oppmuntringer både gjennom rådgiver på skolekontoret og gjennom tillitsvalgte. For å sørge for god oppslutning forlenget vi også fristen tre ganger underveis.

#### 2.2.4 Dokumentgjennomgang

Vi har innhentet informasjon og dokumentasjon på skolenes arbeid med avvik, vold og trusler. Dette for å belyse skolenes praksis med dette arbeidet.

Fra Bodø kommune har revisor fått tilsendt dokumentet *Bruk og oppbygging av kvalitetslosen*. Dokumentet inneholder Bodø kommunes føringer og rammer for bruk av kvalitetslosen som system for å melde avvik. Om dette dokumentet står det i dokumentets innledning:

*Kvalitetssystemet er viktig for Bodø kommunes troverdighet. Kvalitetslosen skal være et hjelpemiddel som beskriver arbeidsoppgavene våre og hvordan disse skal utføres. Slik reduseres sårbarheten ved utførelse av oppgaver, personavhengigheten minimeres, og nyansatte kan komme raskt inn i jobben.*

*Kvalitetslosen er også et hjelpemiddel for å melde og håndtere avvik, ha oversikt over avviksstatistikk til bruk i forbedringsarbeid, og gjennomføre risikovurderinger (ROS-analyser).*

*Kvalitetssystemet er et sentralt virkemiddel for at kommunedirektøren skal oppfylle krav i henhold til kommunelovens § 25-1 om internkontroll i kommunen.*

Dokumentet beskriver også kvalitetslosen som et IT- basert verktøy og består av moduler for dokumentasjonsstyring, avvik, risikovurdering og årshjul.

Om modulen for avvikshåndtering står det at avvik som oppstår rapporteres, behandles og lukkes på lavest mulig nivå i organisasjonen, alt på enklest mulig måte. Statistikk i systemet gir fullstendig innsikt i datagrunnlaget for avvik som er meldt inn til kommunen. Videre beskrives avviksmodulen som et viktig forbedringsverktøy for Bodø kommune.

Bodø kommunes prosedyre for melding og behandling av avvik er etterspurt og mottatt. Mere om denne kommer i faktadelen til kriterium 2, punkt 3.1.2.

Vi har også fått tilsendt oversikter over registrerte avvik for alle skolene fra og med desember 2024 til og med september 2024. Oversiktene viser at flere av skolene har få til ingen avvik. Andre skoler har tresifret mengde avvik.

### 2.3 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser

Denne forvaltningsrevisjon er gjennomført og kvalitetssikret etter kravene i RSK 001 og Salten kommunerevisjons interne kvalitetssikringssystem for forvaltningsrevisjon.

Alle fakta som anvendes i rapporten er enten hentet fra skriftlig materiale fra kommunen, eller gjennom muntlig overleverte fakta som er verifisert av kilden. Referat fra intervjuene er sendt til intervjuobjektene, og de er gitt mulighet til å korrigere, tilføye og/eller ta ut opplysninger i referatet.

Revisjonen vurderer at den løpende verifiseringen under datainnhenting er egnet til å sikre tilstrekkelig pålitelige data. Vi har derfor ikke ansett det som nødvendig å sende rapportens faktagrunnlag til ytterligere verifisering hos kommunen. I forbindelse med at utkast til rapport ble oversendt til kommunedirektøren til uttalelse, oppfordret vi til å melde tilbake eventuelle feil i fakta som ble oppdaget ved gjennomgang av rapporten.

Et utkast til rapporten har blitt oversendt kommunedirektøren til uttalelse. Vi har mottatt uttalelsen innen fristen som var 28.02.2025.

Kommunedirektørens uttalelse er lagt ved i sin helhet som vedlegg 1 til rapporten.

### 3. Fakta og vurderinger

I dette kapittelet vil vi først sette opp problemstillingene. Deretter vil vi behandle kriteriene vi har satt opp for å svare ut problemstillingene. Kriteriene vil svares ut fortløpende med fakta, vurderinger og delkonklusjon til hvert kriterium.

Problemstillingene som skal besvares er:

1. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?
2. I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte?

#### 3.1 Systemer og tiltak for å avdekke avvik i skolene

##### 3.1.1 Bodø kommune skal ha en helhetlig risikovurdering av skolene.

###### *Fakta*

Formålet med en helhetlig risikovurdering er at kommunen i henhold til kommuneloven §25-1 skal ha *internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges*. Denne internkontrollen skal i henhold til bestemmelsens annet ledd, være risikobasert. For å få til dette må kommunen risikovurdere hele virksomheten. Dette gjelder dermed også skolesektoren.

Rådgiveren på skolekontoret har i intervju opplyst at Bodø kommune ikke har en helhetlig risikovurdering. Videre kjenner ikke rådgiveren til noen analyser hverken ute i skolene eller lengre opp i systemet. Likevel trekker rådgiveren fram at det er en sentral gruppe på rådhuset som arbeider med sektorovergripende ROS-analyser med mål om å lage et felles mal-verk. Dette er imidlertid ikke en prioritert oppgave og er derfor ikke gjennomført.

Både skolesjefen og hovedverneombudene gir i intervju uttrykk for at de ikke kjenner til at det er en skriftlig overordnet risikovurdering av skolene. Skolesjefen forteller at staben på skolekontoret er utvidet med en rådgiver som jobber dedikert med dette.

Kommuneadministrasjonen arbeider imidlertid mest med ROS-analyser på overordnet nivå. Slike ROS-analyser, og tematikken, grenser tett mot fagområdet, trygt og godt skolemiljø hvor det gjøres ROS-analyser. Videre opplyser skolesjefen om at det har vært søkelys på at dette gjøres ute på skolene.

Hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet (HTVU) har sagt i intervju at de ikke er kjent med en overordnet helhetlig risikovurdering av skolene i kommunen. Videre forteller HTVU at det skal finnes en ROS-analyse på hver enkelt virksomhet, men hvordan det praktiseres varierer fra virksomhet til virksomhet.



Hovedtillitsvalgte i Fagforbundet (HTVF) kjenner ikke til om risikovurderinger eksisterer, men påpeker at virksomhetene har møter i arbeidsmiljøgruppen og arbeidsmiljøutvalgene hvor risiko i arbeidsmiljøet kan tas opp.

I spørreundersøkelsen har 26 av 37 rektorer og inspektører<sup>3</sup> svart på spørsmålet om skolen har en helhetlig risikovurdering av virksomheten. Av de 26 har 19 (73%) svart at skolen har en helhetlig risikovurdering av virksomheten.

### *Vurderinger*

Hovedinntrykket revisor sitter igjen med etter gjennomgangen av alle fakta er at det nok finnes risikovurderinger på en del områder ute i skolene. Det er likevel ikke grunn til å tro at dette er helhetlig ettersom skolekontoret ikke er kjent med slike risikovurderinger.

Vi kan ikke uten videre si at skolene ikke har egne risikovurderinger av sin drift, men som skolesjefen har fortalt er nok hovedvekten av det som er gjort på skolene rettet mot skolemiljøet. Med dette mener vi det som har med elevenes trivsel og kravene etter opplæringsloven å gjøre.

Det som vi kan si sikkert er at det generelle overbygget som kunne gitt alle skolene en felles struktur og et utgangspunkt for det arbeidet som må videreføres på skolenivå mangler. Dette er uheldig fordi det begrenser muligheten til å kunne kartlegge hvilket området av internkontrollen som burde styrkes, og hvor internkontrollen fungerer og kan være som den er.

### *Delkonklusjon*

Etter dette kommer vi til at Bodø kommune ikke har en helhetlig risikovurdering av skolene.

### 3.1.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en dokumentert rutine for håndtering av avvik.

#### *Fakta*

Bodø kommunen har en skriftlig rutine/prosedyre for melding behandling og lukking av avvik<sup>4</sup>(Prosedyren). Prosedyren ligger i Kvalitetsloven, som er Bodø kommunes kvalitetssystem.

Revisor har gjennomgått Prosedyren fra Kvalitetsloven. Prosedyren har etter sitt innhold til formål å avdekke, rette opp og forebygge uønskede hendelser/avvik i Bodø kommune. Prosedyren skal også sikre at det iverksettes tiltak for å hindre gjentakelser, for å forbedre tjenestene og arbeidsmiljøet.

Innledningsvis beskrives prosedyren som en viktig del av internkontrollen i Bodø kommune og setter også som mål å få til en avvikskultur med søkelys på kvalitet og utvikling. Prosedyren

---

<sup>3</sup> Spørsmålet ble bare rettet mot rektorene og inspektørene.

<sup>4</sup> Prosedyre for melding, behandling og lukking av avvik (Word-dokument tilsendt fra Bodø kommune)

forplikter alle ansatte i Bodø kommune til å medvirke til et fungerende avvikssystem, og presiserer de ansattes plikt til å melde avvik og samarbeide for å avdekke, rette opp og forebygge avvik. Deretter følger en beskrivelse av ansvarsfordelingen mellom virksomhetsleder, arbeidstaker, verneombud og tillitsvalgte.

I Prosedyren settes også opp 9 eksempler på hva som kan være avvik og en beskrivelse av hva som regnes som avvik. Avvik beskrives som følger:

*Med avvik menes brudd på lov- og avtaleverk eller interne retningslinjer. Avvik meldes også ved ulykker, skader og uønskede hendelser som kan medføre skade på menneske, materielle verdier, ytre miljø eller omdømme.*

Ved brudd på GDPR vises det til egen rutine for å levere slike avvik. Det samme gjelder avvik på bygg. Her beskrives også grensegangen mellom driftsavvik og avvik og forholdet mellom avvik og varsling. Videre beskrives melding av avvik og henvisning til kvalitetslosen og opplysning om viktigheten av å melde avvik med riktig alvorlighetsgrad. Det følger deretter punkter om håndtering av avvik, lukking av avvik og rapportering av avvik.

Avslutningsvis kommer lovhenvvisninger og liknende.

Revisor finner ingen informasjon i Prosedyren om hvem som har vedtatt Prosedyren, når den ble laget eller om den skal revideres.

Om denne rutinen har rådgiveren for skolekontoret (rådgiveren) i intervju fortalt at han kjenner til denne rutinen, men mener den er tunglest og lang. Rådgiver antar det er en lav prosentandel som har lest hele, men gir opplysninger om at det pågår et arbeid med å lage en forenklet versjon med punkt for punkt som skulle presenteres for rektorene før jul i 2024. Revisor har ikke innhentet informasjon om dette ble lagt fram. Skolesjefen bekrefter at det pågår en opprydning i rutinene i Kvalitetslosen.

Hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet (HTVU) har sagt i intervju at det finnes en overordnet rutine for hvordan en melder, håndterer, følger opp og lukker avvik. Den ligger ifølge HTVU fragmentert i Kvalitetslosen og oppleves som vanskelig å finne frem til, selv for de som er kjente med systemet. Mange vet ikke hvordan de søker og finner frem til dokumenter i systemet og dermed heller ikke hva som er der. Slike rutiner skal legges på leselisten til de ansatte, men hvis de aldri eller sjeldent er inne i systemet frykter HTVU at mange aldri har lest dem.

Hovedverneombudene har fortalt i intervju at de kjenner til at rutinen finnes i Kvalitetslosen.

Revisor har også mottatt et dokument som beskriver Kvalitetslosen. Dokumentet er ikke datert, og inneholder en setning om avvik. Der står det at Kvalitetslosen også er et hjelpemiddel for å melde og håndtere avvik, ha oversikt over avviksstatistikk til bruk i forbedringsarbeid, og gjennomføre risikovurderinger (ROS-analyser).

I spørreundersøkelsen har 58% av de ansatte svart at skolen har en skriftlig beskrivelse for hvordan en skal melde avvik. 63% har svart at skolen har en skriftlig prosedyre for håndtering av avvik.

### *Vurdering*

Bodø kommune har en prosedyre som på et overordnet nivå sier noe om hva som er avvik er i kommunen. Prosedyren sier ikke mye om hvordan avvik som meldes rent faktisk vil bli behandlet, men den sier litt om hvem som har ansvaret og hva en ønsker å oppnå med avvikssystemet. Sammen med Kvalitetslosen vil dette etter revisors vurdering langt på vei regnes for et adekvat avvikssystem.

En utfordring som påpekes av rådgiveren og tillitsvalgte er at systemet er litt tungt tilgjengelig og er tidkrevende å sette seg inn i. Det er litt over halvparten av de ansatte i skolene som kjenner til at skolen har en skriftlig prosedyre for håndtering av avvik. Etersom alle de ansatte er forpliktet til å følge opp bestemmelsene i prosedyren, burde nok opp mot 100% av de ansatte kjenne til denne prosedyren. Dersom en ikke kjenner til systemet eller prosedyren for å melde avvik blir dette fort en utfordring for å melde avvik.

Prosedypren er av en overordnet karakter og er ikke veldig tydelig på hvordan en arbeider med avvik. Her kunne en kanskje sett for seg at kommunen kunne hatt en kort og oversiktlig punktliste som beskrev hva en gjør når en skal melde avvik. I tillegg kunne de da hatt en rutine for behandling av avvik som beskrev litt mer i detalj hvordan en arbeider med avvik av forskjellige slag. Revisor mener alle bør ha tilgang til all denne informasjonen, men at en likevel ikke trenger å sette seg inn i alt for å levere et avvik.

Det forhold at både rådgiver og skolesjef har fortalt at det arbeides med forenkling av dette systemet er et signal om at det allerede er bevegelse i riktig retning.

Til tross for de utfordringer som er påpekt er prosedyren sammen med avvikssystemet i Kvalitetslosen objektivt sett en dokumentert rutine for håndtering av avvik.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har en dokumentert rutine for håndtering av avvik.

#### 3.1.3. Skolene i Bodø kommune skal ha et system for å motta avvik

### *Fakta*

Rådgiver fortalte i intervjuet at de bruker Kvalitetslosen som avvikssystem, men at det er varierende i hvor stor grad de ansatte på skolene melder avvik.

Revisor har mottatt oversikter over meldte avvik på alle skolene fra og med januar 2024 til og med september 2024. Her går det fram at det er flere skoler der det ikke er meldt avvik i denne perioden. Andre skoler har et tresifret antall avvik.

Skolesjefen har i intervju sagt at avviksmelding skjer i Kvalitetslosen. Videre fortalte skolesjefen at Kvalitetslosen er blitt bedre tilpasset til grunnskolen de siste årene.

HTVU gjorde rede for at avvik blir levert i Kvalitetslosen, men at det er veldig varierende fra leder til leder hvordan de håndteres.

HTVF fortalte revisor at alle melder avvik i samme system uavhengig av hvor en arbeider i kommunen.

Hovedverneombudene var også kjent med at avvikssystemet var i Kvalitetslosen.

I spørreundersøkelsen var 93% av de som svarte kjent med at skolen har et system for å motta avvik.

### *Vurdering*

Avvikssystemet i Kvalitetslosen er kjent for fleste ansatte. Det er likevel en utfordring dersom systemet ikke benyttes eller at det benyttes på svært forskjellig måte. Alle utfordringer som gjør at et slikt system er utfordrende å bruke eller ikke så godt tilpasset det området det skal anvendes på vil kunne føre til at avvik ikke blir meldt. Det er derfor viktig å sørge for tilpasninger og gjøre det enkelt å levere avvik. Systemet er der, men må benyttes.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har et system for å motta avvik.

#### 3.1.4 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for opplæring i å melde avvik

### *Fakta*

Rådgiver fortalte i intervjuet at ansatte tilbys digital opplæring to ganger i året, og alle i kommunen får tilbudet om å få opplæringen. Videre fortalte rådgiveren at opplæringen fremover vil bli gitt sektorvis, for å kunne tilpasse opplæringen bedre.

Skolesjefen fortalte i intervjuet at det ikke har vært en god nok rutine for opplæring tidligere. Ansettelsen av den nye rådgiveren på skolekontoret var delvis for å få på plass bedre opplæring.

HTVU gjorde rede for at det eksisterer en overordnet rutine i kommunen for opplæring i å melde avvik. HTVU påpeker at selv om det står i overordnet plan, er praksisen noe varierende fra virksomhet til virksomhet, og de opplever at praksisen svikter ved nyansettelser.

HTVF har fortalt at skolene har en rutine for opplæring i å melde avvik. Enkelte skoler har det også på felles personalmøter. Fagforbundet har på sin side gitt oppfordringer til sine medlemmer om å bruke avvikssystemet, og opplever at det nå meldes flere avvik.

Hovedverneombudene fortalte at skolene to ganger i året har tilbud om gjennomgang og opplæring i å melde avvik. HR-kontoret har regien for å arrangere kurset. HVO gir også opplæring i å melde avvik på individnivå og på verneombudsdager.

### *Vurdering*

Alle de intervjuede er enige i at det foreligger rutiner for opplæring i å melde avvik. Slik det framgår får de ansatte tilbud om opplæring. Her kunne en tenke seg at opplæringen burde vært obligatorisk med jevne mellomrom for å sikre at alle til enhver tid hadde tilstrekkelig oppdatert kunnskap om å melde avvik. Det meldes også om at opplæringen svikter ved nyansettelser. Avvik vil ikke vente med å oppstå til en har fått opplæring, det vil derfor måtte ses på som viktig å få opplæring i avviksmelding som del av den generelle opplæringen for nyansatte. Denne må gis så fort som mulig når en nyansatt ankommer arbeidsstedet.

Selv om rutinen mangler viktige bestanddeler for å sikre kunnskap om avviksmelding må vi likevel komme til at de har en rutine for opplæring i å melde avvik.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har rutine for opplæring i å melde avvik.

## 3.1.5 Skolene i Bodø kommune skal gi alle ansatte opplæring i å melde avvik

### *Fakta*

Rådgiver fortalte at dette gjøres gjennom to årlige digitale opplæringsøkter som nevnt ovenfor. Videre redegjorde rådgiveren i intervjuet for at opplæring i større grad kunne vært tatt med i planleggingen i avdelingene. Dette ville etter rådgivers mening kunne løses ved å få på plass et årshjul for planlegging. Det er viktig at slike føringer kommer fra ledelsen, det får bedre signaleffekt nedover i systemet mener rådgiveren.

Skolesjefen har sagt i intervjuet at personalet får opplæring, men at systematikken i opplæringen må forbedres. Videre viste han til at det skal utarbeides årshjul for blant annet denne tematikken.

HTVU sa i intervjuet at skolene gir opplæring i å melde avvik, men svikter i opplæringen av nyansatte og personer som kommer tilbake fra permisjon. Ved endringene av avvikssystemet vinteren 22/23, hvor kategoriene ble bedre tilpasset skole-systemet, mener HTVU at det ikke ble gitt god nok informasjon fra skolekontoret om endringene. Utdanningsforbundet måtte da informere arbeidsplassstillitsvalgte om endringene.

Videre fortalte HTVU at hvis en ansatt er borte den dagen arbeidsgiver gir opplæringen, er det ikke et system som fanger dette opp i etterkant slik at disse får opplæring senere. Noen skoler har i henhold til HTVU bedt administrasjonen om hjelp, og har hatt folk inne som har gitt god opplæring. HTVU har selv holdt kurs i dette for både tillitsvalgte på skoler, barnehager og til enkelte klubber, men mener de ikke når alle.

HTVF har antydnet at det er fare for at nyansatte ikke får opplæring fort nok. De håper rektorene gir påminnelser i løpet av året slik at de fanger opp og får gitt tilbud om opplæring til nyansatte.

I spørreundersøkelsen melder 81% om at de har fått opplæring i å melde avvik.

### *Vurdering*

Avviksmelding er etter revisors mening en viktig del av internkontrollen. Det er derfor ikke godt nok når nesten 20% mener å ikke ha fått opplæring i å melde avvik. Dette kan også etter revisors vurdering henge sammen med at rutinene er litt lite konkrete og at opplæringen ikke er obligatorisk.

Det vises til at systematikken skal forbedres slik at de i større grad sørger for at alle får denne opplæringen. Slik det er nå kan vi ikke konkludere med at alle ansatte mottar opplæring.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommunen sørger ikke for at alle ansatte får opplæring i å melde avvik.

### 3.1.6 Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik

#### *Fakta*

I Prosedyren i Kvalitetslosen står det at det ligger store forbedringsmuligheter i at et avvik blir meldt, og det er et mål å få til en avvikskultur med søkelys på kvalitet og utvikling.

Prosedyren gir retningslinjer om at et fungerende avvikssystem krever samarbeid og fordeler oppgavene mellom de forskjellige gruppene og funksjonene. Videre gir retningslinjene en forståelse av at avvik er viktig og skal prioriteres.

Rådgiveren gjør rede for at det er søkelys på dette, men at det er rådgiveren som i størst grad fremmer viktigheten av å melde avvik.

Skolesjefen uttalte i intervjuet at det diskuteres ofte rundt temaet hva en skal gjøre for at avviksmelding skal bli oppfattet som viktig av personalet. Det er etter skolesjefens forståelse viktig at personalgruppene støtter hverandre i viktigheten av å melde avvik. Det mener han det har vært snakket en del om mellom skolesjefen og rektorene. Ifølge skolesjefen har de hvert år fellesskolering av tillitsvalgte, ledere og andre på hovedavtalen, men har også utvidet opplæringen med tidsaktuelle tema.

HTVU fortalte at det er store variasjoner mellom skolene. Det sies fra skoleledelsen at en skal bruke avvikssystemet. Enkelte ledere ber ansatte skrive avvik generelt på det som skal rapporteres. Men andre rektorer har kommet med utsagn om at det ikke er vits å fylle opp rektors innboks og at det ikke er ressurser til å behandle avvik, eller at det ikke kommer til å bli gjort noe med. HTVU siterer også arbeidstakere som sier at de har dårlig kultur for å melde

avvik, og at de var flinke til å melde avvik helt til de merket at det ikke skjedde noe med avvikene. Da ble avviksmelding oppfattet mer som en meningsløs tidstyv. HTVU savner en god app som gjør det enklere og raskere for alle å melde avvik.

Hovedverneombudene mener de har systemer og rutiner for å bygge en avvikskultur, men at det er ulik praksis på skolene.

I spørreundersøkelsen oppgav 75% at de opplever at skolen oppfordrer til å melde avvik.

For å ytterligere få en forståelse av kulturen for å melde avvik har revisor i spørreundersøkelsen stilt noen spørsmål om hvordan avvikssystemet fungerer og gitt mulighet til å skrive kommentarer i fritekst.

Etter en analyse av dette materialet har vi funnet en del forhold som går igjen.

På spørsmålet om skoleansatte må godta å bli utsatt for vold og trusler på jobb, kom det inn 88 fritekstsvar.

- Det kom tolv kommentarer på at det ikke nytter å melde avvik, det tar for lang tid og det hjelper ikke.
- Det kom seks kommentarer på at avviksmelder ikke får oppfølging.
- Det kom ti kommentarer på at elevenes rettigheter går foran de ansattes og ti kommentarer på at det å utøve vold ikke får konsekvenser.
- Til slutt kom det ni kommentarer som gikk på at det forventes at en skal tåle mye og at terskelen for hva som regnes for vold er blitt veldig høy.

Vi har også stilt spørsmål i spørreundersøkelsen om skolen har en frist for å behandle avvik på vold og trusler. På dette har 75% svart at de ikke vet. Mens 11% har svart at fristen avhenger av hendelsens alvorlighet. Rådgiveren, skolesjefen, hovedverneombudene og HTVU mener skolene har en frist på 45 dager for å lukke avviket.

På spørsmålet om respondentene synes avvikssystemet fungerer kom det 283 fritekstsvar.

- Det kom 101 kommentarer på at selv om de skriver avvik får det ikke betydning. Det skjer ingen endring og kommer ingen tiltak.
- Det kom 71 kommentarer som gikk på at avvikssystemet er krevende å bruke, tar for lang tid og er vanskelig.
- Det kom 35 kommentarer på at avvikssystemet ikke passer avvik på skole.
- Det kom 19 kommentarer om at det ikke er oppfølging av de som melder avvik.
- Det kom 29 kommentarer som gikk på at avviksmeldingene bare ble brukt til å frembringe statistikk som kunne rapporteres.
- Det kom 29 kommentarer på at terskelen for melde er for høy og at det ikke er kultur for å melde avvik.

Det har også kommet kommentarer som går på at ansatte blir satt til veggs og må forsvare at de har skrevet avvik og at avvik blir bagatellisert.

Det har også kommet en enkeltstående kommentar om at avvikssystemet fungerer, og at de har en felles forståelse av avvik og at arbeidsgiver gir uttrykk for at en ikke skal nøle med å sende avvik.

Det har også kommet kommentarer som ikke er nevnt her fordi det ville bli for mye å ha med alt.

### *Vurdering*

Det å fremme viktigheten av å melde avvik, handler etter revisors vurdering om at det legges til rette for å arbeide med avvik fra øverste ledelse og nedover i organisasjonen. Revisor legger til grunn at alle skoler har avvik, og det må derfor slås ned på hvis noen rapporterer at de ikke har avvik. Å melde avvik er positivt og viser at de ansatte bryr seg og ønsker forbedring.

Prosedyren gir gode retningslinjer for å fremme å arbeide med avvik. Det er imidlertid varierende fra skole til skole om disse retningslinjene i prosedyren etterfølges. Etter revisors vurdering gir dette en forståelse av at det ikke er tilstrekkelige insitamenter for å arbeide med avvik. Dersom en står i fare for negativ tilbakemelding på avvik, vil avviksmeldingene stoppe opp. Det å levere avvik er en ekstrainsats som krever positiv oppmerksomhet dersom en skal klare å få på plass en kultur der avvik er en naturlig del av arbeidsdagen.

De mange negative kommentarene gir en forståelse av at det er veldig langt mellom prosedyren og hva skoleeier ønsker å få til, og hva som faktisk er bildet når en leverer avvik i systemet.

Det er 101 kommentarer som går på at avvik ikke fører til noe. Dette er svært uheldig ettersom manglende tilbakemeldinger og informasjon til avviksmelder etter revisors mening gir veldig klare signaler til avviksmelder om at avvik ikke er viktig. Skolene burde derfor hatt en bestemmelse i rutinen om at avviksmelder skal ha tilbakemelding med informasjon om hva som skjer med saken innen en relativt kort frist. Revisors påstand er at avviksmelder da ville fått en helt annen opplevelse av å bli hørt og ivaretatt. Ikke minst ville dette kunne gi avviksmelder en forståelse av at arbeidsgiver mener avviksmelding er viktig.

Samtidig er det  $\frac{3}{4}$  som melder om at arbeidsgiver fremmer viktigheten av avviksmelding. Dette betyr at det fortsatt er ca. 150 personer som mener arbeidsgiver ikke fremmer viktigheten av avvik. Det forholdet at det er så mange som har lagt inn kommentarer med negativ opplevelse rundt dette med avvik er ikke betryggende for avvikskulturen.

Noen av skolene i Bodø ser ut til å være i bevegelse i riktig retning, men noen trenger fortsatt strengere oppfølging for å komme på riktig spor.



Fakta trekker litt i begge retninger. Det er grunn til å tro at de fleste skolene til en viss grad fremmer viktigheten av å melde avvik. På bakgrunn av kommentarene er det likevel tydelig at det er andre skoler der dette ikke fremmes i videre grad.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune fremmer til dels viktigheten av å melde avvik.

### 3.1.7 Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik

#### *Fakta*

I Prosedyren framgår det en definisjon av hva som skal regnes som avvik. Rådgiveren mener likevel de er helt i startgropen på å få dette til. Rådgiver opplever at det er ulike definisjoner ute i skolene. Videre fortalte han at det er diskusjonsrunder i kommunen på om hypotetiske situasjoner kan regnes som avvik eller ikke. Det finnes et eksempeldokument på avvik, men rådgiver mener dette må spisses inn mot de forskjellige virksomhetsområdene for at dette skal fungere.

Skolesjefen fortalte at de har snakket i organisasjonen om og tematisert hva som oppleves som avvik, men det er delte meninger ute i skolene om hva som er avvik. Videre mener skolesjefen at det ikke finnes en sentral og klar definisjon som alle kan være enige om. Dette oppleves ulikt.

HTVU fortalte at de flest vet hva som er et avvik. Samtidig er kategoriene i Kvalitetslosen utfordrende og krever en del leting av innmelder for å finne frem. HTV har forståelse for behovet for en del av kategoriene siden det er behov for statistikken, men alt for mange har utfordringer med kategoriene.

HTVF gav uttrykk for forståelsen av hva som er avvik er veldig individuelt.

Hovedverneombudene har vært med på opplæring hvor dette var tema for å etablere en felles norm. Men de mener forståelsen varierer fra skole til skole.

I spørreundersøkelsen er det 53% som mener de ansatte på skolen har en felles forståelse av hva som er et avvik.

#### *Vurdering*

Det er positivt at Prosedyren har en definisjon av avvik. Dersom alle de ansatte hadde kjennskap til denne og fulgte den så godt de kunne burde dette trekke i retning av en felles forståelse av terskelen for avvik.

Utfordringen er dersom det likevel verserer egne definisjoner ute i skolene. Både rådgiveren, skolesjefen og HTVU mener dette er en utfordring. Det er selvfølgelig forskjell på den enkeltes

vurdering på visse områder. Det kan handle om forskjellig forståelse av spøk og alvor mellom lærere og elever og liknende. Den enkelte må melde fra ut fra sin egen subjektive opplevelse av situasjonen. Men hvis en først kommer til at det foreligger et avvik bør de ansatte ha en litt lik forståelse av hva som bør meldes.

Slik revisor ser det handler dette om å ikke legge listen for høyt. Det er ikke en utfordring å få inn avvik som ikke fyller vilkårene for hva som er et avvik. Slike avvik vil kunne avklares og lukkes veldig fort. Utfordringen er å ikke få inn mer alvorlige avvik fordi en har lagt listen for høyt.

Det har vært arbeidet med å finne en felles forståelse, men de har ikke lyktes med å få dette til å sette seg i alle skolene, det er dermed bare halvparten av de ansatte som legger til grunn at det er en felles forståelse av hva som er et avvik. Slik revisor vurderer det er det ikke entydig i organisasjonen hva et avvik er.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik.

## **3.2 Systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte**

### 3.2.1 Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler

#### *Fakta*

Prosedyren har ingen egne bestemmelser om, eller definisjon av vold og trusler.

Ifølge rådgiveren finnes en egen kategori i avvikssystemet om vold og trusler, men at det ikke finnes en felles rutine for hva som er volds- og trusselsaker. Rådgiver mener det heller ikke er sannsynlig at det er en felles forståelse av hva som skal regnes for vold og trusler.

Skolesjefen redegjorde i intervjuet om en opplæringspakke med videoer som tar for seg bredden av voldsbegrepet og trusler. Ifølge skolesjefen har dette vært diskutert i organisasjonen, og sa at folk opplever situasjoner forskjellig og gjør ulike vurderinger av om noe er en volds- og trusselhendelse mener. Skolesjefen legger til at det over tid blir lett å tåle mer enn det man skal.

HTVU mener det er store variasjoner på arbeidsplassene og mellom de enkelte ansatte. Videre sa HTVU at når en utsettes for spark, slag og spyting og liknende ofte, så blir mange psykisk slitne og mangler tid og overskudd til å gjøre denne vurderingen. Dette fører til at dette gang etter gang ikke meldes forklarte HTVU.

Hovedverneombudene har forklart at de som melder vold- og trusselhendelser, har en klar forståelse av hva som regnes som vold- og trusselhendelser. Videre mener de at det er

usikkert om terskelen for å melde er på riktig plass. I tillegg mener de at kategorioppdelingen i Kvalitetslosen er forvirrende og lite intuitiv, og kan gjøre det utfordrende å melde en sak. Dette kan ifølge hovedverneombudene i verste fall føre til at saken ikke blir meldt.

I spørreundersøkelsen er det 57% av de ansatte som mener de ansatte har en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler.

### *Vurdering*

Som utgangspunkt vil revisor trekke fram at det er den enkelte ansattes opplevelse av situasjonen som bør være avgjørende for hva som skal meldes som vold og trusler. Selv om enkeltsituasjonen utenfra ikke gir inntrykk av vold eller trusler vil en person som har stått i en situasjon over lengre tid ha sin fulle rett til å gjøre andre vurderinger. Arbeidsgivers oppgave er å øke opplevelsen av trygghet for den som har meldt avviket.

For å kunne få en lik forståelse for når et avvik blir et avvik på vold og trusler bør dette defineres i en veiledning som er tilgjengelig for de ansatte. En slik felles veiledning foreligger ikke for skolene i Bodø i dag.

Utfordringen er ofte de mildere formene for vold og trusler. Det er også her det er en vanskelig vurdering om dette skal meldes inn som vold og trusler eller ikke. Det er dermed etter revisors vurdering viktig å ha en definisjon en kan knytte situasjonen til for å avgjøre om dette er vold og trusler eller et alminnelig avvik. For arbeidsgiver er det også lettere å ha tillit til de ansattes vurdering hvis en har et felles utgangspunkt.

På bakgrunn av de fakta som er framkommet er det tydelig at skolene i Bodø kommune ikke har en felles forståelse av hva som skal regnes som vold og trusler.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som vold og trusler.

### 3.2.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet

#### *Fakta*

Prosedyren fra kvalitetslosen inneholder ingen rutine for melding om vold og trusler. Revisor har ikke blitt forelagt rutiner ut over Prosedyren.

Rådgiveren forklarte i intervjuet at noen skoler har interne rutiner for melding av vold og trusler, men det finnes ikke i Kvalitetslosen. De har et mål om å få dette inn i Kvalitetslosen og rådgiveren mener å oppleve økende interesse for felles rutiner ute i skolene.

Skolesjefen mener de har jobbet med dette sammen med tillitsvalgte i forbindelse med å språkforenkle Kvalitetslosen.

HTVU mener det nok finnes overordnede rutiner, men har gjort egne undersøkelser blant de tillitsvalgte. 90% av deres tillitsvalgte (tall fra 31.10.24) mener at under ti prosent av vold og trusler rapporteres. HTVU mener den overordnede rutinen ikke benyttes.

Hovedverneombudene mener det ligger en rutine for melding av vold og trusler i Kvalitetslosen.

I spørreundersøkelsen svarte 68% av de ansatte at de har en egen kategori i kvalitetslosen for å melde vold og trusler. 46% av de ansatte har svart at skolen har en skriftlig rutine for å melde vold og trusler til skoleledelsen. 44% har svart at de ikke vet, mens 10% har svart at skolen ikke har en slik rutine.

### *Vurdering*

Ut fra det de ansatte har svart i spørreundersøkelsen har skolene et system for å melde vold og trusler i Kvalitetslosen, men et system er ikke nødvendigvis selvforklarende. Fra fakta i tidligere kriterier framgår det at Kvalitetslosen kan være utfordrende å finne ut av. Selv om det nevnes en overordnet rutine virker det ikke som denne er kjent for rådgiveren og skolesjefen.

En rutine som fulgte kvalitetslosen, ville kunne gjort det enklere å forstå hvordan kvalitetslosens system for melding av vold og trusler fungerer.

Selv om kvalitetslosens system kan framstå som en rutine vil det likevel være utfordringer knyttet til melding av avvik på vold og trusler dersom bruken av systemet ikke er tilstrekkelig beskrevet. Dersom det foreligger en rutine på et i en eller annen form gir de øvrige fakta en forståelse av at denne ikke i stor nok grad er gjort kjent bland de ansatte. De fakta som har kommet fram gir ikke indikasjoner på at det foreligger en slik rutine i den form revisor har etterspurt.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har ikke en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet.

### 3.2.3 Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for håndtering av vold og trusler i skolen

#### *Fakta*

Prosedyren fra kvalitetslosen inneholder ingen rutine for håndtering av vold og trusler. Revisor har ikke fått tilgang til rutiner ut over Prosedyren.

Rådgiveren kjenner ikke til en slik rutine, men legger til at dette håndteres ute i skolene. Rutiner for håndtering av vold og trusler er i henhold til rådgiver etterspurt av Bodøskolen og vil bli fulgt opp fremover.

Skolesjefen mener det arbeides med dette som del av forbedring av rutinebeskrivelsen. Skolesjefen sa samtidig at dette er en del av rektors rolle og de er oppmerksomme på både utfordringen med alenearbeid og viktigheten av kollegastøtte i slike sammenhenger.

Både HTVU og hovedverneombudene mener det finnes en overordnet rutine for dette i Bodø kommune. Denne rutinen har ikke revisor fått seg forelagt fra rådgiver og skolesjef.

HTVF er ikke sikker, men velger å tro at de har rutiner på dette på skolene.

I spørreundersøkelsen svarte 66% at skolen har skriftlige rutiner for håndtering av vold og trusler.

### *Vurdering*

Ettersom rådgiveren og skolesjefen ikke er kjent med en slik rutine foreligger det nok ikke noen felles rutine som er i bruk.

Ut fra at 66% av de ansatte har svart at de har slike rutiner foreligger det trolig rutiner på noen av skolene.

På dette området vil det være en styrke å ha en felles rutine for alle skolene slik at dette kan vurderes likt i alle skolene. Dette ville også gjøre det enklere for skolekontoret i veiledningen av sine skoler på dette området.

Ettersom skolesjefen mener det arbeides med å få på plass en slik rutine kan vi i alle fall legge til grunn at en slik felles rutine vil være på plass forholdsvis snart.

Selv om det ved skolene i Bodø kommune foreligger noen skriftlige rutiner for håndtering av vold og trusler, finnes det ikke en felles innarbeidet rutine.

### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune har nok noen skriftlige rutiner for håndtering av vold og trusler, men ingen kjent rutine som er felles for alle skolene. Vilkåret må regnes som delvis oppfylt.

#### 3.2.4 Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp

Rådgiver har fortalt at skolene har beredskapskort for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp, og har sine dokumenterte rutiner på dette. Dette skal alle skolene ha, men på

bakgrunn av info fra GSI<sup>5</sup> kan det se ut som om dette mangler på to av våre skoler fortalte rådgiveren.

Skolesjefen mener skolene har dette i systemet for å gi førstehjelp.

HTVU fortalte at det finnes rutiner for dette, men legger til at det er viktig at disse også følges opp.

Hovedverneombudene gjorde rede for at dette går fram av hvordan avvik på vold- og trusler skal håndteres. De mener også at utfordringen er at dette må etterleves praksis. De er eksempelvis usikre på om det er praktisk trening og teoretisk opplæring på skolene i forhold til vold og trusler.

I spørreundersøkelsen har 36% svart at de har en skriftlig rutine for oppfølging av en kollega som har blitt utsatt for vold og trusler. Her svarte 52% at de ikke visste og 13% svarte at de ikke har en skriftlig rutine for dette.

### *Vurdering*

Rådgiveren henviser til at skolene har beredskapskort for å ivareta dette. De øvrige intervjuede er også enig i at det finnes rutiner for dette. Det er likevel et funn at bare 36% av de ansatte ved skolene er kjent med disse rutinene.

De 52% som ikke kjenner til rutinene har trolig ikke vært involvert i behandling av saker om vold og trusler. Hvis de hadde hatt bruk for slike rutiner og de ikke fantes, ville de svart at skolene ikke hadde en rutine for dette. Det er derfor grunn til å legge mer vekt på de 36% som kjenner rutiner for oppfølging av en kollega som har vært utsatt for vold og trusler.

Revisor har også sett dette opp mot skolenes rapportering av avvik. Det viser seg da at de skolene som har mange avvik også har flere ansatte som kjenner til rutinen for oppfølging av en kollega som har vært utsatt for vold og trusler. De som kjenner til rutinene, er også på samme måte relativt jevnt fordelt på skolene. På bakgrunn av dette mener revisor vi har grunn til å tro at skolene har slike rutiner.

Her har skolene likevel en vei å gå for å gjøre kjent ordningen med beredskapskort slik at alle som arbeider i skolene kjenner rutinene.

### *Delkonklusjon*

Skolene har dokumenterte rutiner for å følge opp ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler.

---

<sup>5</sup> GSI er et system for registrering av opplysninger om grunnskolen i Norge (GSI finner en på ligger under Udir.no)

### 3.2.5 Skolene i Bodø kommune skal ha skriftlige rutiner som krever vurdering av tiltak etter volds- og trusselhendelser

#### *Fakta*

Rådgiveren forklarte at flere skoler har hatt krevende barn der skolekontoret har vært inne for å vurdere situasjonen. I disse sakene er det vurdert tiltak. Men rådgiveren kjenner ikke til at det finnes en skriftlig rutine om at tiltak skal vurderes ved vold og trusler.

Skolesjefen mente dette var noe de arbeidet med å få på plass, men kjente ikke til hvor langt prosessen var kommet.

HTVU forteller at rutine for dette ligger i overordnet planverk, men påpeker at rutinen ikke er god nok som beredskapsark og at den ligger ubrukt.

HTVF er usikker på om det foreligger slike rutiner.

Hovedverneombudene mener rutiner for dette ligger i handlingsplanen i Kvalitetslosen.

I spørreundersøkelsen svarte 88% av rektorene og inspektørene at skolen har skriftlige rutiner for å vurdere tiltak etter volds- og trusselhendelser.

#### *Vurdering*

Kravet er at tiltak skal vurderes og ikke at det skal iverksettes tiltak. Likevel er det nok slik at dersom en gjør en seriøs vurdering av om en hendelse om vold og trusler krever tiltak, bør en komme fram til noen tiltak. Tiltak trenger ikke å være mer enn en samtale med de involverte partene.

De intervjuede har litt forskjellig oppfattelse av om skolene har rutiner for vurdering av tiltak. Ettersom rådgiveren og skolesjefen ikke kjenner til slike rutiner er det grunn til å tro at det ikke foreligger felles rutiner som er kjent for hele ansattgruppen. Skolesjefen gir likevel en forventning om at slike felles rutiner vil være på plass om ikke lenge.

Samtidig svarte 88% av rektorene og inspektørene i spørreundersøkelsen at de har slike rutiner. Dette gjør at det er grunn til å tro at de fleste skolene likevel har slike rutiner lokalt.

#### *Delkonklusjon*

Etter dette kommer vi til at fleste skolene har rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser.

### 3.2.6 Skolene i Bodø kommune skal føre personskaderegister som Arbeidstilsynet skal ha tilgang til

#### *Fakta*

Prosedyren gir ingen retningslinjer om å føre personskaderegister.

Rådgiveren på skolekontoret mener skolene har personskaderegister og at dette følges opp. Når personskader legges inn i avvikssystemet skal personskaden legges inn i personskaderegisteret før saken kan avsluttes.

Skolesjefen sier at skolene skal føre personskaderegister, og at småskadeskjema sendes til NAV. Skolesjefen mener dette skjer hvert halvår og er digitalt.

HTVU og HTVF kjenner ikke til dette.

Hovedverneombudene forteller at de har etterspurt dette.

I spørreundersøkelsen svarte 65% av rektorene og inspektørene at de har dette og at det oppdateres fortløpende. 12% svarte at de hadde det, men var usikker på om det var oppdatert. 8% mener de ikke har dette og 15% vet ikke om de har dette eller ikke.

#### *Vurdering*

Føring av personskaderegister et lovkrav fra arbeidsmiljøloven som en må forvente at alle arbeidsgivere forholder seg til. Dette gjelder også skolene i Bodø kommune. Det er bare 65% av rektorene og inspektørene som mener de har dette og følger opp med å oppdatere ved nye skader.

Funksjonen med at det kreves bekreftelse i avvikssystemet på at personskaderegistrert er oppdatert før de kan avslutte avvikssaken, er etter revisors syn et godt tiltak for å sikre at alle følger opp dette. Personskader eller arbeidsrelatert sykdom kan tenkes å oppstå på alle arbeidsplasser og hver gang dette skjer skal det meldes avvik og avviket skal ikke lukkes før dette er registrert i personskaderegisteret. Dette bør gi den nødvendige påminnelsen for å få dette til.

Det forhold at 35% av alle skolene ikke følger opp personskaderegisteret gjør at vilkåret bare er oppfylt for de skolene gjør dette.

#### *Delkonklusjon*

Skolene i Bodø kommune oppfyller delvis sin plikt til å føre personskaderegister.



### 3.2.7 Skolene i Bodø kommune skal ha et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet

#### *Fakta*

I Prosedyren står det at arbeidsgiver ved død eller alvorlig skade skal varsle Arbeidstilsynet og Politi. I tillegg er det listet opp diverse krav til rapportering til offentlige myndigheter ved andre tilfeller.

Rådgiveren fortalte at dette følges opp av skolene. Skolesjefen kjenner ikke til om dette følges opp av skolene generelt, men kjenner til at saker er meldt til Arbeidstilsynet.

HTVU forklarte at Bodø kommune mente dette ikke var nødvendig i 2017.

Utdanningsforbundet fikk bekreftet fra Arbeidstilsynet at kommunen var forpliktet til å melde inn alvorlige hendelser. HTVU fortalte også at Utdanningsforbundet også i ettertid har måttet si ifra om dette kravet til flere ledere fordi de ikke kjente til dette kravet. HTVU mener Helse, miljø og sikkerhet (HMS) kursene som benyttes stiller for lite krav til kunnskap. I tillegg er det mange ledere som tok disse kursene for mange år siden, og dermed ikke har den nødvendige kompetansen om HMS lenger. Denne typen nødvendig rapportering til andre myndigheter burde det vært bedre kultur for mener HTVU.

Hovedverneombudene har også her etterspurt skolenes praksis på området.

I spørreundersøkelsen svarte 92% av rektorene og inspektørene at skolen rapporterer alvorlige hendelser til Arbeidstilsynet og Politiet.

#### *Vurdering*

Det er mange forskjellige former for rapportering til andre offentlige myndigheter slik det også følger av Prosedyren. Rapportering er et lovkrav fra arbeidsmiljøloven og en viktig rapportering som skal gjøres. Dette må behandles slik at det blir en alminnelig del av internkontrollen i det å drifte en skole.

Selv om de fleste av rektorene og inspektørene oppgir at skolene har et system som sikrer at de rapporterer alvorlige hendelser til Arbeidstilsynet og Politiet, ser vi også at praksisen ikke er lik overalt. Spørreundersøkelsen viser til at det er enkelte skoler som ikke systematisk rapporterer alvorlige hendelser til offentlige myndigheter, på dette området.

#### *Delkonklusjon*

De aller fleste skolene har et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet.

### 3.2.8 Skolene i Bodø kommune skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser

#### *Fakta*

Det er ingen retningslinjer for evaluering i Prosedyren.

Rådgiveren kjenner ikke til at det finnes en slik rutine. Han mener det finnes rutiner for debrief<sup>6</sup> etter alvorlige hendelser, men om den er nedskrevet som rutine er usikkert.

Skolesjefen har fortalt at enhetene praktiserer å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser. Videre sa skolesjefen at evalueringen nok ikke gjøres på bakgrunn av en rutine, men som del av profesjonspraksis. Avslutningsvis sa han at det er mulig at arbeidsmiljøgruppene ivaretar rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser.

HTVU har gjort egne undersøkelser der bare 25 % av de tillitsvalgte sier at dette gjennomføres slik evaluering på deres skole.

På spørreundersøkelsen har 36% oppgitt de evaluerer oppfølgingen av volds og trusselhendelser på skolen. 21% mener de ikke gjør det, og 43% vet ikke. Det at 43% ikke vet at de gjør slik evaluering indikerer at det ikke finnes en felles rutine som er kjent for alle.

#### *Vurdering*

Ut fra svarene er det relativt tydelig at det ikke foreligger en felles rutine for denne type evaluering. Eventuelle rutiner vil dermed være avhengig av de som skal gjennomføre evalueringen ute i skolene.

#### *Delkonklusjon*

Det foreligger ingen formell rutine for evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker.

---

<sup>6</sup> Debrief (gjennomgang/støtte i etterkant av en hendelse)

## 4. Oppsummering, konklusjon og anbefalinger

### 4.1 Oppsummering

Et grunnleggende krav lovgivningen for internkontroll, er at internkontroll skal bygges på en risikovurdering av virksomheten. Bodø kommune har ikke en helhetlig risikovurdering av skolene.

Det er pekt på at kommunens prosedyre for håndtering av avvik ikke er lett tilgjengelig, og krevende å sette seg inn i. Avvikssystemet Kvalitetslosen er også utfordrende å bruke fordi det ikke er så godt tilpasset skolesektoren og har veldig mange kategorier. Kvalitetslosen som Bodø kommune benytter er til tross for påpekte svakheter likevel et system for å motta avvik.

Kommunen har også en rutine for opplæring i å melde avvik selv om denne mangler litt for å sikre at alle ansatte får opplæring. Dette fører til at skolene ikke sørger for at alle ansatte får opplæring i å melde avvik.

Skolene i Bodø kommune fremmer til dels viktigheten av å melde avvik. Blant deler av de ansatte i skolene er det likevel misnøye med manglende oppfølging av avviksmeldinger.

Skolene i Bodø kommune har ikke en felles forståelse av hva som skal regnes som avvik eller avvik på vold og trusler. Dette vanskeliggjør både melding av avvik og oppfølgingen av saker på avviksområdet.

Skolene i Bodø kommune har ikke en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet. De har heller ikke en felles rutine for håndtering av vold og trusler. Likevel har de dokumenterte rutiner for å følge opp ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler.

De fleste skolene har rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser.

Skolene i Bodø kommune oppfylder bare delvis sin plikt til å føre personskaderegister. Likevel har de aller fleste skolene et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet.

Det foreligger ingen formell rutine i Bodøskolen for evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker.

### 4.2 Konklusjon på problemstillingene

1. Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik
2. Bodø kommune har i noen grad systemer og tiltak for å følge opp avvik på vold og trusler mot ansatte

### 4.3 Anbefalinger

Anbefalingene følger i all hovedsak rekkefølgen i rapporten.

1. Skoleeier må utarbeide en helhetlig skriftlig risikovurdering av Bodøskolen
2. Skoleeier skal sikre at alle skolene har et oppdatert personskaderegister
3. Skoleeier bør prioritere det videre arbeidet med en felles forenklet skriftlig rutine for håndtering av avvik
4. Skoleeier bør videreutvikle Kvalitetslosen og forenkle melding av avvik på skoleområdet
5. Skoleeier bør vurdere skriftlige rutiner for regelmessig obligatorisk opplæring i håndtering av avvik som fanger opp alle som arbeider på skolen
6. Skoleeier bør innarbeide i ny rutine en kort svarfrist for å gi alle avviksmeldere informasjon om videre oppfølging av avviket
7. Skoleeier bør utarbeide en felles definisjon av avvik og avvik på vold og trusler som alle skolene skal benytte
8. Skoleeier bør sørge for at avviksrutinen omfatter melding og håndtering av vold og trusler
9. Skoleeier bør sikre at alle skolene har skriftlige retningslinjer for fysisk og psykisk førstehjelp ved tilfeller av vold og trusler
10. Skoleeier bør sørge for at rektor rapporterer til skolekontoret på alle forhold som er viktige for å sikre god avvikshåndtering
11. Skoleeier bør vurdere felles rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser
12. Skoleeier bør sikre at evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker tas inn i ny rutine for håndtering av avvik

## 5. Kommunedirektørens kommentar

Kommentaren ble mottatt 27.02.2025 i henhold til fristen.

Kommunedirektøren gjør rede for at Bodøskolen kjenner seg igjen i de funnene som er beskrevet i rapporten.

Videre kommenterer kommunedirektøren kommunens status på de områdene hvor rapporten stiller krav til kommunen. Samtidig uttrykker kommunedirektøren en målsetning om å følge opp anbefalingene i rapporten.

Kommentaren gir ikke grunn til endringer i rapporten.

## 6. Referanser

### Lover, forskrifter og forarbeider

Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

Arbeidsmiljøloven

Internkontrollforskriften

Forskrift om utførelse av arbeid

Internkontroll i kommunene (Regjeringens veileder)

Orden i eget Hus KS veileder

### Elektroniske kilder

Arbeidstilsynet.no

Regjeringen.no

Lovdata.no

### Kommunens dokumenter

Prosedyre for behandling av avvik

Veileder i bruk av Kvalitetslosen

Avviksskjema fra alle skolene

## 7. Vedlegg

### Vedlegg 1 – Kommunedirektørens kommentar

De funn som er beskrevet i rapporten kjenner BSK seg igjen i.

Følgende kommentarer har vi til de ulike delfunnene:

#### 3.1.1 Bodø kommune skal ha en helhetlig risikovurdering av skolene

Sektorovergrepene ROS analyser er det utarbeidet maler til nå. Disse vil bli implementert ut i organisasjonen i løpet av 2025. Ved å bruke maler på dette sikrer vi at alle virksomheter svarer ut de kravene som man har fra lover og forskrifter. Når dette er implementert vil slike ROS analyser være tilgjengelig for alle i kvalitetslosen. Dette vil da kunne bidra til læring på tvers av virksomheter.

Skolene har nå fått krav om at følgende ROS analyser skal gjennomføres:

1. Trygt og godt skolemiljø
2. Vold og trusler
3. Tids og arbeidspres
4. Ergonomi og psykisk belastning
5. Håndtering og oppbevaring av farlige stoffer
6. Tjenesteleveranse
7. GDPR/ personvern
8. Beredskap
9. Overordnet HMS

Alle disse utarbeides det maler for slik at alle svarer ut fra sin virksomhet.

#### 3.1.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en dokumentert rutine for håndtering av avvik.

Denne rutinen er nå forenklet og lagt ut som en prosess i kvalitetslosen:



Som dere ser, er det nå delt opp i deler av en prosess. Dette vil bli implementert i løpet av vår 2025 ute i virksomhetene. I opplæring årshjulmodul som gjennomføres i alle virksomheter februar 2025 blir denne gjort kjent.

#### 3.1.4 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for opplæring i å melde avvik

Det er nå gjennomført opplæring ute på skolene som har bedt om det. De andre skolene har mulighet til å be om opplæring på dette. Rådgiver opplever at det kommer inn ønsker om dette med jevne mellomrom.

### 3.1.5 Skolene i Bodø kommune skal gi alle ansatte opplæring i å melde avvik

Det utarbeides nå rutiner for å sikre at nyansatte får denne opplæringen ved oppstart. Rutiner for jevnlig oppdatering for dette blir nå lagt inn i årshjulmodulen som implementeres februar 2025. Dette mener rådgiver vil sørge for nødvendig systematikk i dette arbeidet.

### 3.1.6 Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik

Det gjennomføres nå jevnlig arbeidsøker sammen med rektorer. I år er det foreløpig gjennomført januar og neste økt er satt opp mars 2025. I disse øktene går vi gjennom blant annet kommuneloven § 25-1. Da med fokus på avvikshåndtering, prosedyrer og ROS analyser. Her informeres rektorer og om:

- Tilbud om kurs avvikshåndtering ute på skolene.
- Hvordan BSK gjennomgår samtlige avvik hver måned og utarbeider statistikker ut fra det. Her er det mange ansatte som blir positivt overrasket på at avvik ikke «stopper» opp hos rektor
- Hver skole har nå krav om å rapportere avvik i månedsrapportering etter satt frekvens.

Alt dette er og lagt inn i årshjulet som rektorer må forholde seg til og kvittere ut.

### 3.2.1 Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler

Rådgiver skal delta på samling for alle verneombud i slutten av mars. Der vil dette bli tatt opp som tema. I de skolene der rådgiver har vært ute og gjennomført kurs om avvik, ser man konsekvent en oppgang i meldte avvik. Det nytter å ha fokus på dette.

### 3.2.2 Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet

Det foreligger en overordnet prosedyre for dette i losen:



Denne er ikke kjent ute i skolene. Rådgiver skal tilpasse denne og implementere den ute i skolene våren 2025.

### 3.2.6 Skolene i Bodø kommune skal føre personskaderegister som Arbeidstilsynet skal ha tilgang til

Etter samtale med kvalitetskoordinator i kommunen konkluderer rådgiver med at dette skal være tilfredsstillende slik det er organisert nå. Utfordringen er at dette ikke er kjent ute i skolene. Dette vil bli informert om i arbeidsøkt med rektorer mars 2025. Det er avtalt møte med kvalitetskoordinator for revidering av prosedyre.



### **3.2.8 Skolene i Bodø kommune skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser**

Her er det allerede gjort avtale for utarbeidelse av en slik rutine som er tilpasset skolen. Se kommentar på 3.2.2, det er utarbeidet en slik rutine. Denne skal tilpasses til skoler.

#### **Kommentarer til anbefalinger**

1. Skoleeier må utarbeide en helhetlig skriftlig risikovurdering av Bodøskolen.

Maler for dette er under utarbeidelse.

2. Skoleeier skal sikre at alle skolene har et oppdatert personskaderegister

Se svar over. Tilpasning til skolesektor utføres vår 2025.

3. Skoleeier bør prioritere det videre arbeidet med en felles forenklet skriftlig rutine for håndtering av avvik

Dette arbeidet slutføres snart.

4. Skoleeier bør videreutvikle Kvalitetslosen og forenkle melding av avvik på skoleområdet

Har avtalt møte med koordinator for å forenkle dette. Slik det er nå er det alt for mange kategorier og virker forvirrende.

5. Skoleeier bør vurdere skriftlige rutiner for regelmessig obligatorisk opplæring i håndtering av avvik som fanger opp alle som arbeider på skolen

Dette er under utarbeidelse, er og lagt inn i årshjulet.

6. Skoleeier bør innarbeide i ny rutine en kort svarfrist for å gi alle avviksmeldere informasjon om videre oppfølging av avviket

Denne fristen er endret til 30 dager. Tidligere var dette 45 dager. Rådgiver ønsker at dette skal endres til 21 dager.

7. Skoleeier bør utarbeide en felles definisjon av avvik og avvik på vold og trusler som alle skolene skal benytte

Dette er under utarbeidelse.

8. Skoleeier bør sørge for at avviksrutinen omfatter melding og håndtering av vold og trusler

Dette implementeres vår 2025. Dette i samarbeid med helse og omsorg.

9. Skoleeier bør sikre at alle skolene har skriftlige retningslinjer for fysisk og psykisk førstehjelp ved tilfeller av vold og trusler

Dette implementeres vår 2025 i samarbeid med BHT.

10. Skoleeier bør sørge for at rektor rapporterer til skolekontoret på alle forhold som er viktige for å sikre god avvikshåndtering

Dette har vi rutiner for.

**11. Skoleeier bør vurdere felles rutiner for å vurdere tiltak ved volds og trusselhendelser**

I samarbeid med beredskapsansvarlig kommunen er dette fokusområde for oppvekstområdet 2025. Det utarbeides ROS analyser og tiltakskort.

**12. Skoleeier bør sikre at evaluering av oppfølging av volds og trusselsaker tas inn i ny rutine for håndtering av avvik**

Implementeres vår 2025

## Vedlegg 2 – Utledelede revisjonskriterier

For forvaltningsrevisjonen gjelder følgende problemstilling:

1. *I hvilken grad har skolene i Bodø kommune systemer og tiltak som benyttes for å avdekke avvik?*

Internkontroll med byggesaksbehandlingen

Kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Det er kommunedirektøren som er ansvarlig for internkontrollen. Dette kommer frem av kommuneloven § 25-1 første ledd.<sup>7</sup>

I lovforarbeidene er dette utdypet:<sup>8</sup>

*«Kommunedirektøren kan delegere utførelsen av det konkrete internkontrollarbeidet til andre i administrasjonen, som for eksempel leder av ulike tjenesteområder i kommunen. Ved slik delegering vil kommunedirektøren fortsatt ha ansvaret for oppgaven og oppfyllelse av lovens krav.»*

Videre er det presisert at:

*«Internkontrollen omfatter alt som er innenfor ansvarsområdet til kommunedirektøren. Alle deler av administrasjonen er inkludert. Det vil si både ulike sektorer som opplæring, barnevern og så videre, og den sentrale administrasjonen.»*

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold. Dette går frem av kommuneloven § 25-1 annet ledd.

Systemkravet er utdypet i lovforarbeidene.<sup>9</sup> Det innebærer at internkontrollen ikke skal være tilfeldig, hendelsesbasert eller spontan. Man må jobbe med internkontrollen på en planmessig og metodisk måte. Det er ikke krav om en bestemt systematikk eller bruk av et bestemt system. Det er kommunedirektøren som vurderer hvordan systemkravet kan oppfylles.

Om kravet til at internkontrollen skal tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold, er det uttalt følgende i lovforarbeidene:<sup>10</sup>

*«Det skal gjøres konkrete vurderinger i den aktuelle virksomheten eller aktivitet innad i kommunen for å vurdere hvor omfattende og hva slags internkontroll det er behov for. I den forbindelse må blant annet risiko kartlegges og vurderes. Det stilles ikke krav om noen*

---

<sup>7</sup> Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

<sup>8</sup> Prop. 46 L (2017-2018) side 411-412

<sup>9</sup> *Ibid.* s. 412

<sup>10</sup> *Ibid.* s. 412

*bestemt metode eller fremgangsmåte. Videre stilles det ikke konkrete krav til når eller hvor ofte vurderinger av størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold skal gjøres.»*

Kommuneloven § 25-1 tredje ledd inneholder en punktvis oversikt over hva kommunens internkontroll skal inneholde. I forarbeidene er det tatt inn merknader til hvert punkt.<sup>11</sup> Nedenfor skriver vi først lovteksten, og deretter aktuelle deler av merknadene.

Ved internkontroll etter § 25-1, skal kommunedirektøren:

- a) *«utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering»*

MERKNAD: Det kreves en overordnet oversikt over kommunens organisering som skal vise hvordan myndighet, ansvar og oppgaver er fordelt, både sentralt og innenfor de ulike tjenesteområdene og virksomhetene. Eksempelvis kan det være en oversikt over delegeringer, lederstrukturer, styrings- og rapporteringslinjer, og funksjonsbeskrivelser som viser ansvar og oppgaver for personell innen bestemte tjenesteområder.

- b) *«ha nødvendige rutiner og prosedyrer»*

MERKNAD: Behovet for å ha rutiner og prosedyrer må ses i sammenheng med de øvrige kravene i internkontrollbestemmelsen, og vil blant annet henge sammen med risikoen for avvik. Rutiner og prosedyrer kan være både skriftlige og muntlige. Det følger direkte av kravet om å ha rutiner og prosedyrer at disse må gjøres kjent og være tilgjengelige.

- c) *«avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik»*

MERKNAD: Kommunedirektøren må sikre at internkontrollen avdekker avvik og risiko for avvik, og at avvik og risiko for avvik følges opp. Det innebærer å skaffe oversikt over områder i kommunen hvor det er fare for manglende etterlevelse av lover og forskrifter, og sette inn tiltak for å hindre og forebygge regelbrudd.

- d) *«dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig»*

MERKNAD: Kravet om dokumentasjon gjelder systemer, rutiner og instruksjoner, og konkrete kontroller og aktiviteter. Det er en skjønnsmessig vurdering å ta stilling til hva som er nødvendig å dokumentere. Høy risiko for avvik innen et tjenesteområde tilsier at kommunen bør ha skriftlige rutiner og prosedyrer.

---

<sup>11</sup> *Ibid.* s. 412-413

- e) «evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.»

MERKNAD: Det skal gjøres evaluering av hvordan den enkelte virksomhet jobber med internkontroll. Forbedringer tilpasses kommunens tidsrammer, kostnadsrammer og prioriteringer.

Dette betyr i praksis at kommunen skal ha en helhetlig risikovurdering for hele kommunens virksomhet. Dette betyr at kommunen også må ha en helhetlig risikovurdering for sin skoledrift.

På denne bakgrunn setter vi opp følgende kriterium:

### **1. Bodø kommune skal ha en helhetlig risikovurdering av skolene.**

#### **Avvik**

I henhold til kommuneloven §25-1 tredje ledd (c) skal kommunedirektøren avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik. I bestemmelsens bokstav (b) framgår det at kommunedirektøren skal ha nødvendige rutiner og prosedyrer.

Spørsmålet videre er om rutine for å avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik vil være nødvendig i henhold til (b).

I forarbeidene<sup>12</sup> står det at *hva som er nødvendig å etablere av rutiner og prosedyrer, må ses i sammenheng med de øvrige kravene i internkontrollbestemmelsen, og vil måtte bero på en konkret vurdering av bl.a. risiko for avvik. Det følger indirekte av kravet om å ha rutiner og prosedyrer at disse må gjelde for virksomheten, gjøres kjent og være tilgjengelige.*

Kravet i lovbestemmelsens tredje ledd (b) om at en skal ha nødvendige rutiner må ses i sammenheng med kravet i (c) om å avdekke og følge opp avvik. Om det anses nødvendig å etablere rutiner for avvik vil da måtte bero på en konkret vurdering av blant annet risikoen for avvik. En avviksrutine vil være sentral i arbeidet for å redusere risiko for avvik. Det er etter dette nødvendig å ha en rutine for å håndtere avvik.

I regjeringens veileder om internkontroll i kommunesektoren<sup>13</sup> framgår følgende:

*Kravet om internkontroll gjelder for alle lovpålagte plikter kommunen har. Den gjelder for både kommuneplikter (plikter som påhviler kommunene i egenskap av at de er kommuner) og aktørplikter (plikter som stiller krav til enhver som driver en aktivitet eller tilbyr en aktivitet). I særlovgivningen finnes det internkontrollbestemmelser med aktørplikter som er mer detaljerte*

---

<sup>12</sup> Prop. 46 L (2017–2018) s. 412

<sup>13</sup> [https://www.regjeringen.no/contentassets/961e9a785fb34a4d95be4cf2b9cc4c33/no/pdfs/veileder-internkontroll\\_desember-20212.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/961e9a785fb34a4d95be4cf2b9cc4c33/no/pdfs/veileder-internkontroll_desember-20212.pdf) )

*enn kommunelovens internkontrollbestemmelse. Disse bestemmelsene vil gjelde i tillegg, og etter alminnelige rettsprinsipper gå foran kommunelovens internkontrollbestemmelse.*

Avvik og avvikshåndtering på arbeidsmiljøområdet er særskilt regulert i arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften.

I henhold til internkontrollforskriften §5 foreligger det særskilte krav til virksomhet som er omfattet av arbeidsmiljøloven. Alle kommuner i Norge er omfattet av arbeidsmiljøloven. I første ledd framgår det at internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i samsvar med helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Etter annet ledd nr. 7 innebærer internkontroll på arbeidsmiljøområdet at virksomheten skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i helse miljø og sikkerhetslovgivningen. I bestemmelsen framgår det at disse rutinene må dokumenteres.

Dette betyr at kommunen er forpliktet til å ha dokumenterte rutiner for å følge opp arbeidsmiljøavvik.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

## **2. Skolene i Bodø kommune skal ha en dokumentert rutine for håndtering av avvik**

I arbeidsmiljøloven §3-1 første ledd framgår det at arbeidsgiveren for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. På arbeidstilsynet.no står det at loven krever at arbeidsgiveren har opprettet et system for å handtere avvik<sup>14</sup>. For å kunne følge opp de kravene loven stiller vil arbeidsgiver være avhengig av et system for å motta avvik.

På bakgrunn av dette har vi satt opp følgende kriterium:

## **3. Skolene i Bodø kommune skal ha et system for å motta avvik**

Arbeidsgiveren har etter arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd (a) en plikt til å gi arbeidstakeren den opplæringen som er nødvendig for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Et ledd i å skape sikkerhet på arbeidsplassen er å ha et fungerende avvikssystem, slik at feil som oppstår blir meldt inn til arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven § 2-3 stiller krav til at arbeidstakeren aktivt skal medvirke og melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan være uheldig for arbeidsmiljøet. For å kunne medvirke må arbeidstakeren ha opplæring i bruk av avvikssystemet.

I henhold til kommuneloven §25-1 tredje ledd (b) og (c) skal kommunedirektøren ha nødvendige rutiner for å avdekke og følge opp avvik. Avvikssystemet vil være en del av

---

<sup>14</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/avvik-og-avvikshandtering/>

internkontrollsystemet og opplæring er nødvendig ettersom de ansatte er forpliktet til å melde slike forhold til arbeidsgiver.

I veilederen *Orden i eget hus*<sup>15</sup> står det at manglende opplæring ofte kan være årsaken til at rutinene ikke følges. Ellers henviser veilederen gjentagende til at opplæring er viktig for å få på plass en fungerende internkontroll.

I arbeidsmiljøloven § 4-2 om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, fremgår det at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterier:

- 4. Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for opplæring i å melde avvik**
- 5. Skolene i Bodø kommune skal gi alle ansatte opplæring i å melde avvik**

I KS veileder *Orden i eget hus*<sup>16</sup>, står det om avvikskultur:

*Ledelsens holdninger og kultur smitter over på medarbeiderne. Medarbeidere som erfarer at det å melde avvik bidrar til at organisasjonen lærer av episoder og feil, vil være mer tilbøyelige til å melde avvik enn om erfaringen er at avvik brukes til å henge ut enkeltpersoner. Det samme gjelder rutiner for tilbakemeldinger til den som melder, og god praksis kan bidra til at kommunens omdømme forbedres.*

*Det bør innføres rapportering på avvik fra virksomhetsnivå og til strategisk og folkevalgt ledelse. Noen kommuner har valgt å integrere avviksrapporteringen i månedsrapporteringen. Andre kommuner har egne rapporteringsmalere og -rutiner for avviksrapportering. Hver kommune bør integrere avviksrapportering med tanke på innhold og hyppighet i sitt styringssystem ut fra hva som anses hensiktsmessig og hvilke behov kommunen har.*

Med dette legger KS til grunn at det er viktig at avvik blir en naturlig del av hverdagen til de ansatte.

Arbeidstilsynet har på sine nettsider arbeidstilsynet.no<sup>17</sup> tatt dette enda lenger. Der framgår det at et levende avvikssystem er en del av internkontrollen. Videre står det at dersom systemet skal fungere, må arbeidsgiveren legge til rette for en HMS-kultur der det ikke bare er godtatt, men forventet, at ansatte på alle nivå melder om avvik. I tillegg må arbeidstakerne kunne være trygge på at arbeidsgiveren faktisk følger opp og håndterer avvikene seriøst.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

---

<sup>15</sup> Orden i eget Hus, Kommunedirektørens internkontroll (Kommunesektorens organisasjon 2020)s 56

<sup>16</sup> Orden i eget Hus, Kommunedirektørens internkontroll (Kommunesektorens organisasjon 2020)s 102

<sup>17</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/avvik-og-avvikshandtering/>

## 6. Skolene i Bodø kommune skal fremme viktigheten av å melde avvik

KS skriver også i sitt punkt om avvikskultur at det er viktig å ha klare definisjoner på hva som er å oppfatte som et avvik. De ansatte må i henhold til KS vite hvor grensen går for at avviket som oppstår, skal registreres.

En slik felles forståelse vil også gjøre det enklere å håndtere avvik på en forutsigbar måte slik at systemet fungerer.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

## 7. Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse av hva som regnes som avvik

### Vold og trusler

Som vi har vært inne på er det flere forskjellige former for avvik. Enkelte former for avvik kan defineres som mer alvorlig enn andre. Et eksempel på dette har vi i arbeidsmiljøloven §4-3.

I arbeidsmiljøloven §4-3 fjerde ledd, fremgår det at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Når en arbeider under forhold der vold og trusler forekommer kan terskelen for hva som regnes for vold og trusler erfaringsmessig øke. Etter hvert som en blir vant med slag og spark fra en elev kan det bli den nye *normalen*. Revisor vil imidlertid presisere at slag og spark ikke noe lærerne i den norske skolen skal måtte godta, selv om de til en viss grad må godta at risikoen er der. Derfor er det viktig å ha en felles forståelse og beskrivelse av hva som faller inn under begrepene vold og trusler.

Arbeidstilsynets definisjon av vold og trusler<sup>18</sup>:

*Vold og trusler» er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.*

*«Trussel» er et verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skade eller skremme en person.*

*«Vold» er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person. Det inkluderer også hendelser der den som skader en annen person, ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin – for eksempel på grunn av rus, psykisk/somatisk sykdom, mental og emosjonell tilstand eller liknende.*

*«Til hensikt» er i denne definisjonen brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til liknende skader. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.*

---

<sup>18</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/vold-og-trusler/>



På arbeidstilsynets nettside<sup>19</sup> framgår det at arbeidsgiveren og arbeidstakerne må bli enige om hva de legger i begrepene vold og trusler. Dette er viktig for å fange opp alle de volds- og trusselrelaterte belastningene som arbeidstakerne kan utsettes for i forbindelse med arbeidet.

Videre står det at definisjonen må omfatte alle typer vold og trusler knyttet til arbeidet og yrkesrollen, uavhengig av om det er på eller utenfor arbeidsstedet, både i og utenfor arbeidstiden.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

### **8. Skolene i Bodø kommune skal søke en felles forståelse for hva som skal meldes som vold og trusler**

I forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A er det regulert hvordan arbeidsgiver skal forholde seg til arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trusler.

I forskriftens § 23A-3 står det at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.

På arbeidstilsynets nettside<sup>20</sup> står det at arbeidsgiver må sørge for gode rutiner og at arbeidstakerne må rapportere hendelser av vold og trusler inn i avvikssystemet slik at arbeidsgiver får oversikt over omfang og type hendelser som de ansatte utsettes for. Arbeidstilsynet anser dette som viktig informasjon for å kunne jobbe forebyggende med vold og trusler.

Vi ser her at vold og trusler i stor grad er regulert på samme måte som avvik. Det vil i praksis si at arbeidsgiver må ha en rutine som sørger for at vold og trusler blir meldt og registrert i avvikssystemet slik at vold og trusler kan skilles fra øvrige avvik.

På samme måten som for avvik vil det dermed også i henhold til internkontrollforskriften være krav til å kunne dokumentere rutinene for registrering av vold og trusler.

Ettersom vold og trusler er avvik og retningslinjene for avvik vil gjelde for vold og trusler, vil vi også vise til utledningen til kriteriene 2 og 3.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterier:

### **9. Skolene i Bodø kommune skal ha en rutine for å registrere vold og trusler i avvikssystemet**

---

<sup>19</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/vold-og-trusler/>

<sup>20</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/vold-og-trusler/>

## **10. Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for håndtering av vold og trusler i skolen**

I forskrift om utførelse av arbeid § 23A-5 står det at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

På arbeidstilsynet.no<sup>21</sup> er dette formulert som at arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidstakeren som er utsatt for vold og trusler får psykisk førstehjelp, enten av leder eller av kollegaer. I samråd med den voldsrammede må du avgjøre hvilken type oppfølging som er mest egnet i den konkrete situasjonen.

Etter forskrift om utførelse av arbeid §23A-1 skal arbeidsgiver risikovurdere den eksisterende faren for å bli utsatt for vold og trusler på arbeidsplassen. Etter forskriftens §23A-4 første ledd skal arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som går fram av risikovurderingen. Etter bestemmelsens annet ledd skal arbeidsgiver sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres.

Arbeidstilsynet har i sin kommentar til bestemmelsen på arbeidstilsynet.no<sup>22</sup>, blant annet skrevet at hvilke konkrete tiltak som må iverksettes må vurderes ut fra hva som må anses som hensiktsmessig og mulig i det enkelte tilfellet. Dette er ikke et konkret krav om å iverksette tiltak. Dersom ingen tiltak vurderes hensiktsmessige eller *nødvendige* for å bruke lovens ordlyd kan det teoretisk sett også vurderes at det ikke kreves tiltak. Det som likevel framgår av, er at arbeidsgiver har plikt til å vurdere tiltak.

I henhold til internkontrollforskriften §5 annet ledd nr. 7 innebærer internkontroll at virksomheten skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i helse miljø og sikkerhetslovgivningen.

Dette omfatter også arbeidsmiljølovgivningen, og dermed forskrift om utførelse av arbeid. I bestemmelsen framgår det at disse rutineene må dokumenteres.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

### **11. Skolene i Bodø kommune skal ha dokumenterte rutiner for å gi den rammede fysisk og psykisk førstehjelp**

### **12. Skolene i Bodø kommune skal ha skriftlige rutiner som krever vurdering av tiltak etter volds- og trusselhendelser**

Etter arbeidsmiljøloven § 5-1 første og tredje ledd skal arbeidsgiver sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som

---

<sup>21</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/vold-og-trusler/>

<sup>22</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-utforelse-av-arbeid/4/23a/23a-4/>

antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg

### **13. Skolene i Bodø kommune skal føre personskaderegister som Arbeidstilsynet skal ha tilgang til**

Etter arbeidsmiljøloven §5-2 (1) skal arbeidsgiver dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke, straks og på hurtigste måte varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.

Som tidligere nevnt innebærer internkontroll i henhold til internkontrollforskriften §5 annet ledd nr. 7 at virksomheten skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i helse miljø og sikkerhetslovgivningen.

Dette omfatter også arbeidsmiljølovgivningen, og dermed forskrift om utførelse av arbeid. I bestemmelsen framgår det at disse rutinene må dokumenteres.

Dette vil i praksis si at kommunen må ha et system som sikrer rapportering til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet på hurtigste måte dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke.

På denne bakgrunn har vi satt opp følgende kriterium:

### **14. Skolene i Bodø kommune skal ha et system som sikrer at alvorlige hendelser rapporteres til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet**

Etter arbeidsmiljøloven §25-1 tredje ledd (e) skal kommunedirektøren evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.

I forarbeidene til ny kommunelov står det om bokstav (e) at skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll skal evalueres og forbedres. Evalueringer bør dermed gjennomføres jevnlig og ved behov. Evalueringene og andre innspill på forbedringsbehov bør også følges opp med forbedringer. Slike forbedringer må selvsagt gjøres innenfor tidsrammer og kostnadsrammer som kommunen selv finner det nødvendig å beslutte innenfor sine prioriteringer.

Tiltak for å motvirke volds og trusselhendelser vil typisk være tiltak og eventuelt prosedyrer for internkontroll. Dette betyr at kommunen og dermed også skolene skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser.

Etter dette er har vi satt opp følgende kriterium:

### **15. Skolene i Bodø kommune skal ha rutiner for å evaluere oppfølgingen av volds- og trusselhendelser**

**Salten kommunerevisjon IKS**

Org.nr.: 986 655 271 MVA

post@salten-revisjon.no | salten-revisjon.no

Hovedkontor - Fauske

Postadresse: Postboks 140, 8201 Fauske

Besøksadresse: Torggata 10, 8200 Fauske

Avdelingskontor - Bodø

Postadresse: Postboks 429, 8001 Bodø

Besøksadresse: Central Atrium, Dronningensgt. 18 4.etg



## SAK 12/25

# Forvaltningsrevisjon offentlige anskaffelser – godkjenning av prosjektplan, 2. gangs behandling

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

### Vedlegg:

- Salten kommunerevisjon IKS, 14.11.2024: Prosjektplan forvaltningsrevisjon Offentlige anskaffelser / kontraktsoppfølging

### Bakgrunn for saken:

Vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027:

1. IKT, digitalisering, personvern (behandlet oktober 2024)
2. Grunnskole – håndtering av avvik (bestilt mai 2024)
3. **Offentlige anskaffelser**
4. Flyktningtjenesten
5. Kompetanse/rekruttering
6. Kultur
7. Internkontroll og kvalitetssikring
8. Barnevern
9. Arkiv og saksbehandling

Kontrollutvalget behandlet i sak 46/24 tema og føringer for sin bestilling av forvaltningsrevisjon på dette området. Nevnte sak er i samsvar med trinn 1 i *Anbefaling for god skikk og praksis i kontrollutvalgssekretariatene*. Etter en grundig diskusjon besluttet utvalget følgende:

1. *Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027, vedtar kontrollutvalget bestilling av forvaltningsrevisjon Offentlige anskaffelser.*
2. *Innspill og føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan*
  - a. *Kontraktoppfølging og Bestillerkompetanse, herunder*
    - i. *Innkjøpskontorets bruk av ekstern bistand kontra egne ansatte*
  - b. *Forankring av offentlige anskaffelser i administrasjonen. – revisor bes timeberegne dette særskilt*
  - c. *Ivaretagelse av sikkerhetsperspektiv ved anskaffelser. – revisor bes timeberegne dette særskilt*
3. *Kontrollutvalget ber revisor levere forslag til prosjektplan til sekretariatet innen 7. november 2024, slik at utvalget kan fatte endelig vedtak i utvalgets møte 22. november 2024.*

Trinn 2 i bestillingsprosessen er endelig godkjenning av revisors prosjektplan, herunder at planen inneholder konkrete problemstillinger i samsvar med utvalgets føringer, informasjon om forventet tids- og ressursbruk.

Revisor har levert en prosjektplan hvor formålet med revisjonen er beskrevet som følger:

*Formålet med prosjektet er å finne ut om Bodø kommune har systemer og rutiner som sikrer kontraktoppfølging i henhold til gjeldende retningslinjer på området. Vi vil også å finne ut om behandlingen anskaffelser i varetar sikkerheten i henhold til retningslinjer på området. Til slutt skal vi undersøke hvordan Bodø kommunes anskaffelsesinstitutt er forankret i øverste administrasjon..*

Revisor har i samsvar med bestillingen delt opp, timeberegnet og utarbeidet problemstillinger for de ulike temaene. Revisor legger opp til at følgende tre konkrete problemstillinger skal undersøkes og besvares:

#### Problemstilling 1

*I hvilken grad har Bodø kommune etablert systemer/rutiner for å følge opp sine kontrakter i overensstemmelse med lover og retningslinjer på området?*

*Emner:*

*Rutine for*

*1 Kontraktoppfølging*

*2 Implementeringsperiode*

*Informasjon om kontrakten*

*3 Risikovurdering av kontrakten*

*4 Administrative forhold*

*Oppstartsmøte*

*Samarbeidsmøter/statusmøter*

*Krav til rapportering om statistikk for kontrakten*

*5 Oppfølging av leveransen*

*Kvalitet*

*Oppfølging av prisbestemmelser*

*Oppfølging av leveransefrister mv.*

*Revisjon og stikkprøver*  
6 *Endringer i produktsortiment, priser og andre betingelser under kontraktsperioden*  
7 *Avvikshåndtering og sanksjonering*  
8 *Opsjon på rammeavtaler*  
9 *Avslutning av kontrakten*  
*Bestillerkompetanse*  
*Roller, kompetanse og kapasitet*  
*Innkjøpskontorets bruk av ekstern bistand kontra egne ansatte*  
10 *Rutiner for seriøsitet*  
*Arbeidsvilkår*  
*Lærlinger*  
*Personvern*

Timeforbruk for forvaltningsrevisjon med denne problemstillingen er beregnet til cirka 250 timer.

### Problemstilling 2

*I hvilken grad har Bodø kommune etablert rutiner/systemer for å ivareta sikkerheten i sine anskaffelser i overensstemmelse med lover og retningslinjer på området?*

*Emner:*

- *Rutine for sikkerhet i offentlige anskaffelser*  
*Risikovurdering i forkant av anskaffelsen*

*Sikkerhetskrav i anskaffelsesprosessen*  
*Kvalifikasjonskravene*  
*Tildelingskriteriene*  
*Testing av leveransen*  
*Kontraktsvilkårene*

*Sikkerhetsavtale*  
*Leverandørklarering*  
*Personellsikkerhet*  
*Utenlandske leverandører*  
*Varslingsplikt*

Timeforbruk for forvaltningsrevisjon med denne problemstillingen er beregnet til cirka 200 timer.

### Problemstilling 3:

*Hvordan arbeider Bodø kommune med forankring av offentlige anskaffelser i øverste administrasjon?*

*Deskriptiv problemstilling*  
*Generell forankring av Anskaffelsesinstituttet*  
*Forankring av konkrete anskaffelser*  
*Forankring av kontraktsoppfølging*

Timeforbruk for undersøkelse med denne problemstillingen er beregnet til cirka 50 timer.

Revisjonskriterier vil bli utledet fra kommuneloven, sikkerhetsloven, lov og forskrift om offentlige anskaffelser og veiledere innen anskaffelse og internkontroll

Veileder om. Revisor gjennomfører sine undersøkelser ved hjelp av

Dokumentanalyse: Rutiner, Strategier, Grunnlagsdokumenter, Oppfølgingssystemer, Maler

Intervju: Relevante ledere og ansatte

Oppdragsansvarlig revisor har avgitt egenerklæring om uavhengighet i forhold til den / de som skal revideres.

Samlet sett beregner revisor at det går med cirka 500 timer til gjennomføring av prosjektet, forutsatt at alle problemstillingene undersøkes. Videre at endelig rapport utarbeides høst / vinter 2025.

Forvaltningsrevisor deltar i møtet for å gå gjennom vedlagte forslag til prosjektplan, samt svare på eventuelle spørsmål.

### **Vurdering:**

Revisor har levert en prosjektplan som i forholdsvis stor grad imøtekommer kontrollutvalgets føringer i sak 46/24. I samsvar med trinn 2 i bestillingsprosessen legges det opp til en sak med 1. drøfting av prosjektplanen i møte, 2. gjøre eventuelle endringer og justeringer i prosjektet, og deretter 3. godkjenne prosjektplanen med forslag til vedtak som utgangspunkt

Øvrige bestillinger hos revisor er forvaltningsrevisjon Grunnskole, med en ressursramme på 420 timer. Denne vil for en stor del gjennomføres i 2024. Samlet årlige ressurser til forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og andre bestilte undersøkelser er cirka 1 100 timer. I tillegg til inneværende bestilling, er det i 2025 lagt opp til gjennomføring av for det første eierskapskontroll (med eventuelt tillegg av forvaltningsrevisjon) Salten Brann IKS. For det andre bestilling av forvaltningsrevisjon i samsvar med vedtatt plan. Ressursbruk til undersøkelser av Salten Brann er noe usikker, mens en ny ordinær forvaltningsrevisjon vil kunne kreve 300-400 timer.

### **Forslag til vedtak:**

Alternativ 1:

Kontrollutvalget ber revisor iverksette prosjektet i henhold til prosjektplan datert 14. november 2024 – problemstilling 1 gjennomføres fullt ut.

Alternativ 2:

Kontrollutvalget ber revisor iverksette prosjektet i henhold til prosjektplan datert 14. november 2024 – samtlige problemstillinger gjennomføres.

### **Behandling 22. november 2024:**

Saken utsettes til utvalgets januarmøte.

### **Til behandling 14. mars 2025:**

Utsettelsen i utvalgets novembermøte må ses i sammenheng med usikkerhet omkring tilgjengelige ressurser til forvaltningsrevisjon – nærmere bestemt spørsmålet om antall



kommuner som ønsket å delta i eierskapskontroll inkludert forvaltningsrevisjon når det gjelder Salten Brann IKS. I løpet av februar 2025 er det avklart at ytterligere to kontrollutvalg stiller seg bak gjennomføring av eierskapskontroll inkludert forvaltningsrevisjon. Sørfold og Meløy kontrollutvalg forventes å ta stilling til deltagelse i de kommende ukene, men det er klart at utgiftene til dette prosjektet vil fordeles på minst 7 av de 9 kommunene i Salten. Dette gir Bodø kontrollutvalg et større handlingsrom når det gjelder omfang og innretning av den kommende forvaltningsrevisjonen Offentlige anskaffelser.

### **Forslag til vedtak:**

Alternativ 1:

Kontrollutvalget ber revisor iverksette prosjektet i henhold til prosjektplan datert 14. november 2024 – problemstilling 1 gjennomføres fullt ut.

Alternativ 2:

Kontrollutvalget ber revisor iverksette prosjektet i henhold til prosjektplan datert 14. november 2024 – samtlige problemstillinger gjennomføres.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Bodø</b>	År: 2024	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 14.11.2024 Navn: Bjørn Vegard Gamst	<b>Offentlige anskaffelser/kontraktoppfølging</b>	Bestilt KU dato:	Side: 1 av 4

## Sjekkpunkter

### 1. Bakgrunn prosjektinformasjon

#### Kommentar:

Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2023-2027 har kontrollutvalget i Bodø bestilt forvaltningsrevisjon på området offentlige anskaffelser/kontraktoppfølging.

Salten kommunerevisjon har på bakgrunn av denne bestillingen utarbeidet prosjektplan for forvaltningsrevisjonen *offentlige anskaffelser*.

### 2. Formål

Formålet med prosjektet er å finne ut om Bodø kommune har systemer og rutiner som sikrer kontraktoppfølging i henhold til gjeldende retningslinjer på området. Vi vil også å finne ut om behandlingen anskaffelser i varetar sikkerheten i henhold til retningslinjer på området. Til slutt skal vi undersøke hvordan Bodø kommunes anskaffelsesinstitutt er forankret i øverste administrasjon.

### 3. Problemstillinger

#### 3.1 Problemstilling 1

I hvilken grad har Bodø kommune etablert systemer/rutiner for å følge opp sine kontrakter i overensstemmelse med lover og retningslinjer på området?

Emner:

- 1 Kontraktoppfølging
- 2 Implementeringsperiode
  - Informasjon om kontrakten
- 3 Risikovurdering av kontrakten
- 4 Administrative forhold
  - Oppstartsmøte
  - Samarbeidsmøter/statusmøter
  - Krav til rapportering om statistikk for kontrakten
- 5 Oppfølging av leveransen
  - Kvalitet
  - Oppfølging av prisbestemmelser
  - Oppfølging av leveransefrister mv.
  - Revisjon og stikkprøver
- 6 Endringer i produktsortiment, priser og andre betingelser under kontraktperioden
- 7 Avvikshåndtering og sanksjonering
- 8 Opsjon på rammeavtaler
- 9 Avslutning av kontrakten

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Bodø</b>	År: 2024	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 14.11.2024 Navn: Bjørn Vegard Gamst	<b>Offentlige anskaffelser/kontraktoppfølging</b>	Bestilt KU dato:	Side: 2 av 4

#### Bestillerkompetanse

- Roller, kompetanse og kapasitet
- Innkjøpskontorets bruk av ekstern bistand kontra egne ansatte

#### 10 Rutiner for seriøsitet

- Arbeidsvilkår
- Lærlinger
- Personvern

Ca. 250 timer

### 3.2 Problemstilling 2

I hvilken grad har Bodø kommune etablert rutiner/systemer for å ivareta sikkerheten i sine anskaffelser i overenstemmelse med lover og retningslinjer på området?

Emner:

- Rutine for sikkerhet i offentlige anskaffelser
- Risikovurdering i forkant av anskaffelsen
- Sikkerhetskrav i anskaffelseprosessen
  - Kvalifikasjonskravene
  - Tildelingskriteriene
    - Testing av leveransen
    - Kontraktvilkårene
- Sikkerhetsavtale
- Leverandørklarering
- Personellsikkerhet
- Utenlandske leverandører
- Varslingsplikt

Ca. 200 timer

### 3.3 Problemstilling 3

Hvordan arbeider Bodø kommune med forankring av offentlige anskaffelser i øverste administrasjon?

- Deskriptiv problemstilling
- Generell forankring av Anskaffelsesinstituttet
- Forankring av konkrete anskaffelser
- Forankring av kontraktoppfølging

Ca. 50 timer

## 4. Revisjonskriterier

**Kommentar:**

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Bodø</b>	År: 2024	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 14.11.2024 Navn: Bjørn Vegard Gamst	<b>Offentlige anskaffelser/kontraktoppfølging</b>	Bestilt KU dato:	Side: 3 av 4

- Kommuneloven
- Sikkerhetsloven
- Arbeidsmiljøloven
- Personvernloven
- Lov om offentlige anskaffelser
- Forskrift om offentlige anskaffelser
- Orden i eget hus, veileder KS
- Beste praksis for kontraktoppfølging, veileder fra DFØ.
- Veileder om ivaretagelse av sikkerhet i offentlige anskaffelser.

## 5. Metodisk tilnærming og gjennomføring/revisjonshandlinger

- Dokumentanalyse
  - Rutiner
  - Strategier
  - Grunnlagsdokumenter
  - Oppfølgingsystemer
  - Maler
  - Avtaler
- Intervju
  - Relevante ledere og ansatte
- Saksgjennomgang
  - Utvalgte kontrakter
  - Utvalgte anskaffelser

## 6. Organisering og ressursbehov

### Kommentar:

Ansvarlig for prosjektet er: Bjørn Vegard Gamst

Utførende revisor er: Bjørn Vegard Gamst

## 7. Milepæler

- Godkjenning av prosjektplan november 2024
- Oppstartsbrief vinter/vår 2025
- Datainnsamling vår/sommer 2025
- Endelig utarbeidelse av rapport høst/vinter 2025

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Bodø</b>	År: 2024	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 14.11.2024 Navn: Bjørn Vegard Gamst	<b>Offentlige anskaffelser/kontraktoppfølging</b>	Bestilt KU dato:	Side: 4 av 4

### 8. Revisors uavhengighet

#### Kommentar:

**Ansvarlig revisor og utførende revisor bekrefter sin uavhengighet i henhold til forskrift om revisjon av kommuner § 15.**

**Sted/dato: Bodø /**

*Bjørn Vegard Gamst.*

**Utførende revisor:** \_\_\_\_\_

*Bjørn Vegard Gamst.*

**Ansvarlig revisor:** \_\_\_\_\_

*Jarl-Håkon Olsen*

**Medvirkende revisor:** \_\_\_\_\_

### 9. Ressursbruk

#### Kommentar:

#### 500 timer

Beregningen er basert på at alle problemstillingene gjennomføres, endringer kan dermed medføre justeringer i timebruken.

## SAK 13/25

### Dialog med revisor

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**  
a) Ingen

#### **Bakgrunn for saken:**

Saken har bakgrunn i oppgaver kontrollutvalget er pålagt etter Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3 Kontrollutvalgets oppgaver ved regnskapsrevisjon:

- Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at*
- a. kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte*
  - b. regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjer og avtaler med revisor*
  - c. regnskapsrevisjonen blir utført av revisorer som oppfyller kravene i kapittel 2 og 3.*

Bestemmelsen retter seg mot revisors arbeid med regnskapsrevisjon, men revisors oppdrag omfatter i tillegg forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og ikke-lovpålagte kontroller med forvaltningen (mindre omfattende undersøkelser). Av denne grunn er det hensiktsmessig at revisor gir en bred orientering om status for sitt oppdrag, og at kontrollutvalget kan stille spørsmål, drøfte og gi innspill til revisor.

Utvalget skal i egne saker behandle revisors uttalelse til regnskap, rapporter fra forvaltningsrevisjon og fra eierskapskontroll, nummererte brev og revisors uttalelse til gjennomført etterlevelseskontroll. Tema utenom dette som naturlig hører med i utvalgets dialog med revisor vil være:

- Revisjonsplan (årlig)
- Revisors vurdering av egen uavhengighet (årlig)
- Status og funn ved gjennomføring av løpende regnskapsrevisjon. Status for gjennomføring av bestillinger innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroller og andre mindre omfattende undersøkelser
- Revisors valg av tema for etterlevelseskontroll og bakgrunn for valget
- Gjennomført kvalitetskontroll av revisor
- Revisors oppstartsmøte med administrasjonen

Til inneværende møte har revisor ikke meldt inn tema eller konkrete saker de vil ta opp med utvalget.

**Forslag til vedtak:**

Kontrollutvalget i Bodø kommune tar dialog med revisor til orientering.

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder

## SAK 14/25

## Orienteringer

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

### Vedlegg:

- a) Tilsynskalenderen, Statsforvalteren i Nordland. Utskrift planlagte tilsyn Bodø kommune pr 28.02.2025:
  - a. Datatilsynet: Tilsyn med skolesektoren i kommunene
  - b. Arbeidstilsynet: Muskel- og skjelettplager og psykiske plager (Krisesenteret i Bodø)
  - c. Statsforvalteren i Nordland: Tilsyn med snødumping ved Burøya tippkai
  - d. Statsforvalteren i Nordland: Skolemiljø (Saltstraumen skole, Tverlandet skole)
  - e. Statens kartverk: Tilsyn matrikkelloven
  - f. Statsforvalteren i Nordland: Tilsyn med Salten Brann IKS om kjemikaliebruk
  - g. Statsforvalteren i Nordland: Tilsyn med kommunen som utførende av midlertidig anleggsarbeid
  - h. Statsforvalteren i Nordland: Tilsyn med drift av idrettsbaner med løst plastholdig fyllmateriale
- b) Kommunal- og distriktsdepartementet, 08.11.2024. Svar på spørsmål om kommuneloven § 23-5.
- c) Kommunal- og distriktsdepartementet, 12.12.2024. Svar på spørsmål om valgbarhetsreglene for kontrollutvalg.
- d) Kommunal- og distriktsdepartementet, 28.01.2025. Tolkningsuttalelse. § 23-1: Kravet om at minst ett av medlemmene i kontrollutvalget må være medlem av kommunestyret



**Bakgrunn for saken:**

Mottatte og aktuelle dokumenter og henvendelser legges frem for kontrollutvalget til orientering, og vurdering av eventuell oppfølging. I tillegg til brev og andre henvendelser vil dette gjelde

- Innkallinger til representantskap og generalforsamlinger
- Uttalelser, tolkninger og annet fagstoff fra departement og interesseorganisasjoner innen kontroll og tilsyn (FKT og NKRF)
- Rapporter etter statlige tilsyn
- Henvendelser til kontrollutvalget

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder



## Tilsyn med skolesektoren i kommunene

[Kopier lenke](#)**Hvem får tilsyn****Bodø kommune**

Enhet:

BODØ KOMMUNE

Org.nr.:

972418013

**Hvem fører tilsyn****DATATILSYNET**

Fagavdeling:

Regelverk, internasjonal samhandling og sanksjoner

Org.nr.:

974761467

Kontakt:

KRISTINE STENBRO

**Samordner****Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson

Regie Sjø

**Kategori:****Planlagt tilsyn****Type:****Dokumenttilsyn****Fagområde:****Personvern****Lovhjemmel:****Personopplysningsloven**



# Muskel- og skjelettplager og psykiske plager - kort sjekklister - stedlig tilsyn

[Kopier lenke](#)**Hvem får tilsyn**

Enhet:

Org.nr.:

**Bodø kommune**

KRISESENTRET I BODØ

973465813

**Hvem fører tilsyn**

Org.nr.:

Kontakt:

**ARBEIDSTILSYNET**

974761211

Avdeling: Tilsynsseksjon 3 nord  
Telefonnummer: 73 19 97 00  
E-post: post@arbeidstilsynet.no**Samordner**

Kontaktperson

**Statsforvalteren i Nordland**

Regie Sjø

**Kategori:****Type:****Fagområde:****Lovhjemmel:****Planlagt tilsyn****Stedlig tilsyn****Arbeidsmiljø****Arbeidsmiljøloven**



# Tilsyn med dnødumping ved Burøya tippkai

[Kopier lenke](#)

## Hvem får tilsyn

**Bodø kommune**

Enhet:

BODØ KOMMUNE BYTEKNIKK

Org.nr.:

976833856

## Hvem fører tilsyn

**STATSFORVALTEREN I NORDLAND**

Fagavdeling:

Klima og miljø

Org.nr.:

974764687

Kontakt:

Aaen, Endre

## Samordner

**Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson

Regie Sjø

## Kategori:

**Planlagt tilsyn**

## Type:

**Stedlig tilsyn**

## Fagområde:

**Miljø og klima**

## Lovhjemmel:

**Forurensningsloven**

## Filer

[Tilsynsrapport - Bodø kommune - Snødumping.PDF](#)





## Skolemiljø

[Kopier lenke](#)

### Hvem får tilsyn

Enhet:

Org.nr.:

#### Bodø kommune

BODØ KOMMUNE

972418013

### Hvem får tilsyn

Enhet:

Org.nr.:

#### Bodø kommune

SALTSTRAUMEN SKOLE

974627892

### Hvem får tilsyn

Enhet:

Org.nr.:

#### Bodø kommune

TVERLANDET SKOLE

974042606

### Hvem fører tilsyn

Fagavdeling:

Org.nr.:

Kontakt:

#### STATSFORVALTEREN I NORDLAND

Oppvekst- og velferdsavdelinga

974764687

Håkon Baltzersen

### Samordner

Kontaktperson

#### Statsforvalteren i Nordland

Regie Sjø

### Kategori:

### Type:

### Fagområde:

### Lovhjemmel:

#### Planlagt tilsyn

#### Stedlig tilsyn

#### Grunnoplæring

#### Opplæringsloven

Sist endret: 28. Jan 2025

**Bodø**

Matrikkelen

STATENS KARTVERK

17.02.25-  
21.02.25

**Samordnet**

Ingen  
dokument



## Tilsyn matrikkelloven

Kopier lenke

**Hvem får tilsyn** **Bodø kommune**

Enhet: BODØ KOMMUNE

Org.nr.: 972418013

**Hvem fører tilsyn** **STATENS KARTVERK**

Org.nr.: 971040238

Kontakt: IVAR LINDSETH

**Samordner** **Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson: Regie Sjø

**Kategori:** **Planlagt tilsyn**

**Type:** **Dokumenttilsyn**

**Fagområde:** **Matrikkelen**

**Lovhjemmel:** **Matrikkelloven**

**Kommentar til dato:** Dato er ikke fastlåst! Kommunens matrikkelkontakt vil bli kontaktet noen uker i forkant av tilsynet for nærmere avtale.

Opprettet: 03.12.2024

Sist endret: 28.01.2025



## Tilsyn med Salten Brann IKS om kjemikalie bruk

[Kopier lenke](#)

### Hvem får tilsyn

**Bodø kommune**

Enhet:

SALTEN BRANN IKS

Org.nr.:

990565325

### Hvem fører tilsyn

**STATSFORVALTEREN I NORDLAND**

Fagavdeling:

Klima og miljø

Org.nr.:

974764687

Kontakt:

Aaen, Endre

### Samordner

**Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson

Regje Sjø

### Kategori:

**Planlagt tilsyn**

### Type:

**Stedlig tilsyn**

### Fagområde:

**Miljø og klima**

### Lovhjemmel:

**Produktkontrolloven**

### Kommentar til dato:

Dato avtales nærmere.



# Tilsyn med kommunen som utførende av midlertidig anleggsarbeid

[Kopier lenke](#)

**Hvem får tilsyn** Bodø kommune

Enhet: BODØ KOMMUNE

Org.nr.: 972418013

**Hvem fører tilsyn** STATSFORVALTEREN I NORDLAND

Fagavdeling: Klima og miljø

Org.nr.: 974764687

Kontakt: Aaen, Endre

**Samordner** Statsforvalteren i Nordland

Kontaktperson: Regie Sjø

**Kategori:** Planlagt tilsyn

**Type:** Stedlig tilsyn

**Fagområde:** Miljø og klima

**Lovhjemmel:** Forurensningsloven

**Kommentar til dato:** Kontroll med Bodø kommune Plan og Prosjekt. Fokus på ytre miljø i midlertidig anleggsarbeider. Dato avtales nærmere.





# Tilsyn med drift av idrettsbaner med løst plastholdig fyllmateriale

[Kopier lenke](#)**Hvem får tilsyn****Bodø kommune**

Enhet:

BODØ KOMMUNE

Org.nr.:

972418013

**Hvem fører tilsyn****STATSFORVALTEREN I NORDLAND**

Fagavdeling:

Klima- og miljøavdelinga

Org.nr.:

974764687

Kontakt:

Aaen, Endre

**Samordner****Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson

Regie Sjø

**Kategori:****Planlagt tilsyn****Type:****Stedlig tilsyn****Fagområde:****Miljø og klima****Lovhjemmel:****Forurensningsloven****Kommentar til dato:**

Halv dag, en av dagene i perioden.

Østre Viken kommunerevisjon IKS  
v/ Casper Støten

Deres ref

Vår ref

Dato

24/2660-2

8. november 2024

## Svar på spørsmål om kommuneloven § 23-5

Kommunal- og distriktsdepartementet viser til e-post 24. juni 2024 med to spørsmål om forståelsen av kommuneloven § 23-5 andre punktum og forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 14.

Departementet tar ikke stiling til enkeltsaker, men kan gi generell veiledning om vår forståelse av de aktuelle bestemmelsene.

*Spørsmål 1* handler om forholdet mellom forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 14 første ledd og kommuneloven § 23-5 andre punktum, inkludert om kommunedirektøren har rett til å uttale seg to ganger til forvaltningsrevisjonsrapporter.

Etter forskriften § 14 første ledd har revisor en plikt til å sende *utkast* til forvaltningsrevisjonsrapport til kommunedirektøren for uttalelse. § 14 første ledd sier ingenting om at det bare er i visse saker kommunedirektøren skal få uttale seg til utkast, og kan dermed forstås som at alle utkast til forvaltningsrevisjonsrapporter skal til kommunedirektøren.

Departementet mener likevel det er holdepunkter for at uttalellesretten etter forskriften § 14 første ledd kan forstås noe innskrenkende, slik at det bare er utkast til rapporter som dreier seg om forhold administrasjonen helt eller delvis har ansvar for som skal oversendes til uttalelse. Vi viser til at formålet med bestemmelsen er å opplyse saken og kontradiksjon. I saker hvor kommunedirektøren ikke har noe ansvar, er det rimelig å legge til grunn at revisjonen ikke plikter å oversende utkast til rapport.

I tillegg til formålet med bestemmelsen, mener vi § 14 andre ledd gir en viss støtte til en slik forståelse. I andre ledd framgår det at revisor skal sende et utkast til forvaltningsrevisjonsrapport til uttalelse til kommunale foretak, aksjeselskap eller interkommunal selskap som er gjenstand for forvaltningsrevisjon. Dersom forvaltningsrevisjonen utelukkende dreier seg om forhold i et foretak eller selskap, framstår det lite hensiktsmessig at kommunedirektøren i tillegg må forelegges saken, siden saken vil bli tilstrekkelig opplyst gjennom uttalelsen fra det aktuelle foretaket eller selskapet.

Departementet viser til at en slik forståelse ble lagt til grunn da forskriften ble sendt på høring, se kapittel 3.2.7 i [høringsnotatet](#). Selv om høringsnotater i seg selv ikke har stor rettskildemessig vekt, gir det uttrykk for hva som må antas å ha vært formålet med forskriftsbestemmelsen da den ble vedtatt.

Departementet har dermed kommet til at ordlyden i forskriften § 14 første ledd skal forstås noe innskrenkende. Vi legger til grunn at plikten revisjonen har til å forelegge saken for kommunedirektøren gjelder forhold administrasjonen helt eller delvis har ansvar for. I noen tilfeller vil dette bety at utkastet til rapport både skal sendes til et selskap/foretak og til kommunedirektøren, for eksempel hvis forvaltningsrevisjonen dreier seg om samhandlingen mellom selskapet/foretaket og administrasjonen. Hvis forvaltningsrevisjonen utelukkende dreier seg om forhold i et selskap eller foretak, har revisjonen derimot ikke noen plikt til å sende saken til kommunedirektøren.

Uttalelsesretten etter forskriften § 14 kommer i tillegg til uttalelsesretten etter kommuneloven § 23-5, som gjelder for saker som skal oversendes til kommunestyret. Etter § 23-5 omfatter kommunedirektørens uttalelsesrett den *ferdigstilte* forvaltningsrevisjonsrapporten. Kommunedirektøren skal få oversendt forvaltningsrevisjonsrapporten før kontrollutvalget behandler saken, se side 13 i departementets [Veileder til kontrollutvalgs- og revisjonsforskriften](#). Det er derfor riktig at forvaltningsrevisjonsrapporter i en del tilfeller skal sendes til kommunedirektøren for uttalelse to ganger. Den første gangen gjelder uttalelsesretten utkastet til en rapport som fremdeles er under utarbeidelse, og den andre gangen gjelder uttalelsesretten kontrollutvalgets behandling av saken som skal oversendes til kommunestyret.

*Spørsmål 2* dreier seg om kommunedirektøren har rett til å uttale seg til gjennomførte forvaltningsrevisjoner eller eierskapskontroller med selskaper kommuner har eierinteresser i (aksjeselskap og interkommunalt selskap) før kontrollutvalget behandler saken, jf. kommuneloven § 23-5 andre punktum.

Departementet legger til grunn at § 23-5 andre punktum innebærer at kommunedirektøren alltid skal gis anledning til å uttale seg i saker som etter § 23-5 første punktum eller forskrift om kontrollutvalg og revisjon skal oversendes til kommunestyret. Det vil si at kommunedirektøren iallfall skal gis anledning til å uttale seg i saker som gjelder «resultatene» av kontrollutvalgets «arbeid», og i saker som etter forskriften §§ 3, 4 eller 5 skal oversendes kommunestyret. Dette inkluderer alle forvaltningsrevisjoner og

eierskapskontroller. Lovbestemmelsen i § 23-5 gir ingen unntak for forvaltningsrevisjoner eller eierskapskontroller knyttet til selskap kommunen har eierinteresser i.

Departementet viser for øvrig til at vi i to tolkningsuttalelser har gjort rede for vår forståelse av kommuneloven § 23-5 andre punktum, våre ref. 20/2919 og 20/2882.

Tolkningsuttalelsene ligger på [regjeringen.no](http://regjeringen.no)

Med hilsen

Ragnhild Spigseth (e.f.)  
avdelingsdirektør

Siri Sand Kaastad  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi:  
NKRF  
Forum for kontroll og tilsyn (FKT)

Norges Kommunerevisorforbund NKRF –  
kontroll og revisjon i kommunene Postboks  
1417 Vika  
0115 OSLO  
NORWAY

Deres ref

Vår ref

Dato

24/920-2

12. desember 2024

## Svar på spørsmål om valgbarhetsreglene for kontrollutvalg

Kommunal- og distriktsdepartementet viser til brev 23. februar 2024 fra NKRF – kontroll og revisjon i kommunene. Henvendelsen dreier seg om valgbarhetsreglene i kommuneloven § 23-1 tredje ledd. Vi viser også til foreløpig svar 11. april med informasjon om at det på grunn av stor saksmengde ville ta noe tid å besvare henvendelsen. Vi beklager lang saksbehandlingstid.

Departementet tar ikke stilling til enkeltsaker, men kan gi generell veiledning om vår forståelse av regelverket.

### *Oppdragstakere og oppdragstakeravtaler (§ 23-1 tredje ledd bokstav f)*

Kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav f slår fast at ingen «ansatte» i den aktuelle kommunen er valgbar som medlem eller varamedlem til kontrollutvalget. I merknaden til bestemmelsen (Prop. 46 L (2017–2018) side 403) framgår det at forbudet gjelder «alle ansatte uansett hvor lav stillingsbrøk vedkommende måtte ha. Bestemmelsen omfatter derimot ikke den som er oppdragstaker for kommunen eller fylkeskommunen.» Spørsmålet er hva som menes med oppdragstaker, og om for eksempel avlastere eller støttekontakter som har inngått oppdragstakeravtaler med kommunen anses som oppdragstaker eller ansatt.

Departementet mener begrepet *ansatte* må tolkes som at det omfatter alle som har et slikt forhold til kommunen at de kan regnes som arbeidstaker og har kommunen som arbeidsgiver. Det er arbeidsmiljøloven som regulerer arbeidsforhold i kommunen. Etter vår vurdering må det derfor tas utgangspunkt i arbeidstakerbegrepet etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd angir de tre mest sentrale momentene som skal tillegges vekt i en vurdering av om det foreligger et arbeidstakerforhold eller

oppdragstakerforhold. Det er presisert i merknaden at arbeidstakerstatus skal avgjøres etter en formålsoverordnet helhetsvurdering hvor flere momenter kan ha betydning, se Prop. 14 L (2022–2023) side 60. Momenter som kan tillegges vekt i en helhetsvurdering er utførlig beskrevet i NOU 2021: 9 kapittel 10.3. Når det gjelder avlastere og støttekontakter, viser vi spesielt til HR-2013-630-A (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II). I disse sakene konkluderte Høyesterett med at avlaster/støttekontakt skulle anses som arbeidstaker og ikke som oppdragstaker.

Oppsummert må det gjøres en konkret og formålsoverordnet helhetsvurdering med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 1-8 og momentene som er utarbeidet gjennom forarbeider og rettspraksis, av hvorvidt en person er arbeidstaker eller oppdragstaker. Om ansettelsesavtalen kalles oppdragstakeravtale har ikke selvstendig betydning. Dersom personen anses som arbeidstaker vil personen være ansatt i kommunen og utelukket fra valg i kontrollutvalget, jf. kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav f.

For ytterligere spørsmål om arbeidstakerbegrepet, viser vi til Arbeids- og inkluderingsdepartementet som forvalter arbeidsmiljøloven.

#### *Fjellstyrer og nasjonalpark- og verneområdestyrer (§ 23-1 tredje ledd bokstav c)*

Kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav c slår fast at «medlemmer og varamedlemmer av folkevalgt organ med beslutningsmyndighet» er utelukket fra valg i kontrollutvalget, unntatt medlemmer og varamedlemmer av fylkesting og kommunestyre. Spørsmålet er om medlemmer av nasjonalpark- og verneområdestyrer og fjellstyrer er utelukket fra valg i kontrollutvalget etter denne bestemmelsen.

Departementet viser til at § 5-1 andre ledd i kommuneloven har en uttømmende opplisting av folkevalgte organer kommuner og fylkeskommuner kan opprette. § 5-1 andre ledd bokstav k. åpner for at folkevalgte organer kan være hjemlet i særlov. Om et særlovorgan anses som et folkevalgt organ etter kommuneloven, må avgjøres etter en konkret tolkning av særloven. Eiendomsskattenemnder, klagenemnder og valgstyret er eksempler på folkevalgte organer som opprettes etter særlov. Det vil ofte følge av den aktuelle loven at det er et folkevalgt organ etter kommuneloven.

*Statlige organer* er ikke folkevalgte organer etter kommuneloven, selv om medlemmene av organet velges av kommunestyret. Dette er slått klart fast i forarbeidene, se Kommunelovutvalgets NOU 2016:4 side 83, hvor det står følgende: «Statlige folkevalgte organer der medlemmene blir valgt av kommunestyret, som fjellstyrer etter fjelloven kapittel III, er således ikke folkevalgte organer etter kommunelovens bestemmelser». Forarbeidene er dermed tydelige på at fjellstyrer ikke anses som folkevalgte organer, noe vi legger til grunn.

Vi antar at det blir på samme måte for nasjonalpark- og verneområdestyrer, nemlig at slike styrer er statlige og ikke kommunale organer. Vi har lagt vekt på at det er statlige organer som både oppretter verneområder gjennom forskrift, beslutter at nasjonalpark- og

verneområdestyrer skal forvalte verneområder i tråd med naturmangfoldloven, verneforskriften og forvaltningsplaner og som velger medlemmer til styrene etter innstilling fra kommunene. Her kan eventuelt Klima- og miljødepartementet gi nærmere informasjon.

Departementet legger dermed til grunn at å være medlem av et fjellstyre eller nasjonalpark- og verneområdestyre ikke gjør at vedkommende er utelukket fra valg til kontrollutvalget etter § 23-1 tredje ledd bokstav c.

#### *Samvirkeforetak (§ 23-1 tredje ledd bokstav g)*

Kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav g slår fast at personer som har en ledende stilling, eller som er medlem eller varamedlem av styret eller bedriftsforsamlingen, i et «selskap kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i» er utelukket fra valg til kontrollutvalget. Spørsmålet er om samvirkeforetak anses som *selskap* etter denne bestemmelsen som kommunen har eierinteresser i.

Bokstav g var ny med kommuneloven 2018 og utelukker personer med sentrale stillinger eller verv i kommunale eller fylkeskommunale selskaper fra kontrollutvalget. Forarbeidene sier ingenting om ulike selskaps- eller foretaksformer, og hva som eventuelt er ment å falle innenfor eller utenfor selskapsbegrepet. Det er imidlertid ikke tvil om at aksjeselskaper og interkommunale selskaper omfattes av selskapsbegrepet i bestemmelsen. Til sammenligning bruker samvirkeoven ikke selv begrepet selskap om foretaksformen, og er ikke, som aksjeselskap og interkommunale selskap, basert på eierskap i tradisjonell forstand, men på medlemskap. At samvirkeforetak ikke er et selskap, men en selvstendig organisasjonsform med både selskaps- og foreningstrekk, støttes av forarbeidene, se NOU 2002:2 side 46 og Ot.prp. nr. 21 (2006-2007) punkt 5.1.2 og 5.3.2. Dette trekker i retning av at samvirkeforetak faller utenfor selskapsbegrepet etter kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav g.

Formålet med bestemmelsen er å forhindre at personer med sentrale stillinger eller verv i selskaper som kommunen har eierinteresser i, havner i situasjoner der de som medlem av kontrollutvalget må kontrollere selskapet eller vurdere å igangsette slik kontroll. Bestemmelsen skal dermed bidra til å styrke kontrollutvalgets uavhengighet, se Prop. 46 L (2017–2018) punkt 24.3.4 side 286. Hvem som er utelukket fra verv bør derfor ses i sammenheng med ansvaret og myndigheten kontrollutvalget har etter § 23-2 flg.

Vi viser til at både forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i utgangspunktet kan gjennomføres i alle typer virksomheter som utfører oppgaver på vegne av kommunen eller som kommunen har eierskap i. Omfanget av kontrollen blir imidlertid påvirket av hva slags virksomhet det er snakk om, fordi kontrollutvalget ikke har samme innsynsrett i alle virksomheter. Siden tilgang til informasjon er en forutsetning for kontrollarbeidet, er det dermed relevant å se på hvordan kontrollutvalgets innsynsrett og retten til å foreta undersøkelser er regulert i § 23-6.

Samvirkeforetak er *ikke* nevnt i oppstillingen av virksomheter i § 23-6 første ledd. Vi har i en tidligere tolkningsuttalelse konkludert med at samvirkeforetak kan omfattes av § 23-6 femte

ledd, vår ref. 22/5918. Det vil si at kontrollutvalgets innsyns- og undersøkelsesrett i samvirkeforetak etter loven er mer begrenset enn for eksempel aksjeselskaper og interkommunale selskaper. Eventuelt må videre adgang til innsyn og undersøkelsesrett avtales eller kontrollen må baseres på åpne kilder. Også dette trekker i retning av at ledende verv mv. i samvirkeforetak ikke gjør personen utelukket fra kontrollutvalget.

Departementet vil videre fremheve at en eventuell hjemmel for å utelukke en person fra et folkevalgt verv bør være tilstrekkelig klar. Lovgiver burde eksplisitt ha vurdert spørsmålet, noe vi ikke kan se at har vært gjort i dette tilfellet.

Samlet mener departementet det må legges til grunn samvirkeforetak ikke kan anses som et *se/skap* som kommunen har eierinteresser i etter § 23-1 tredje ledd bokstav g. Personer med ledende stilling og medlemmer/varamedlemmer av styret, er dermed ikke utelukket fra å bli valgt inn i kontrollutvalget.

Departementet understreker likevel at personer med sentrale verv i samvirkeforetak regelmessig kan komme i situasjoner hvor det blir stilt spørsmål om vedkommende er inhabil. Et kommunalt eid samvirkeforetak vil for eksempel vanligvis regnes som part dersom det er aktuelt å gjennomføre kontrollhandlinger rettet mot selskapet eller om det vurderes å gjennomføres kontroll. Dette vil kunne føre til inhabilitet etter forvaltningsloven § 6 første ledd bokstav e nr. 2. Det kan derfor være tilfeller hvor det ikke er formålstjenlig å velge en person til kontrollutvalg, fordi vedkommende ofte kan bli inhabil, selv om personen ikke er utelukket fra å bli valgt.

*Representantskap til kommunalt oppgavefelleskap og interkommunale politiske råd (§ 23-1 tredje ledd bokstav h)*

Kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav h var ny med kommuneloven 2018. Bestemmelsen utelukker personer som har en ledende stilling eller som er medlem eller varamedlem av styret i et interkommunalt politisk råd eller et kommunalt oppgavefelleskap fra å bli valgt som medlem av kontrollutvalget. Spørsmålet er om medlemmer av representantskapet omfattes av denne bestemmelsen.

Når det gjelder begrepet «ledende stilling» viser vi til en tidligere tolkningsuttalelse (vår ref 19/5265-2), hvor vi skriver følgende:

*En naturlig språklig forståelse av «ledende stilling» er at det må dreie seg om en stilling med klare lederfunksjoner. Daglig leder er en selskapsrettslig tittel som tilegnes den personen som er ansvarlig for selskapets daglige drift og ledelse. Daglig leder tilsettes normalt av selskapets styre, og rapporterer direkte til styret. Departementet vurderer det derfor som opplagt at stillingen som daglig leder skal anses som en «ledende stilling». Personer som innehar denne stillingen i selskaper som kommunen har eierinteresser i, vil derfor ikke være valgbare til kontrollutvalget.*



Etter vår vurdering peker altså ledende stilling på en ansatt i virksomheten som har en sentral lederstilling, typisk daglig leder. Representantskapsmedlemmer har derimot verv i et kollegialt, folkevalgt organ, som er noe annet enn en lederstilling.

Ordlyden slår videre fast at medlemmer eller varamedlemmer i «styret» i et interkommunalt politisk råd eller kommunalt oppgavefelleskap er utelukket. Etter vår vurdering er et styreverv noe klart annet enn å være medlem av representantskapet. Kommunene har stor frihet til å innrette underordnede styringsorganer slik de vil i kommunale oppgavefelleskap og interkommunale politiske råd. Men dersom samarbeidet velger å ha et styre, vil et styre vanligvis få en tilsvarende rolle som styrene har i f.eks. et interkommunalt selskap (IKS). Det vil si at styret står for driften, utviklingen og forvaltningen av samarbeidet, og at styret sørger for at *representantskapets* og *samarbeidets* interesser følges opp – ikke nødvendigvis hver enkelt kommunes interesser. Det er f.eks. ikke noe krav om at styret settes sammen med representanter fra alle deltakerkommunene i samarbeidet, og det er representantskapet som selv velger styremedlemmene, ikke kommunene. Representantskapet er derimot det øverste organet i samarbeidet, hvor alle kommunene i samarbeidet skal være representert og hvor medlemmene velges av hvert enkelt kommunestyre.

Vi viser videre til at Kommunelovutvalget i NOU 2016:4 på side 317 slo fast at et verv som medlem av kontrollutvalget skulle kunne kombineres med å være medlem av representantskapet i et IKS. Medlemmer av representantskap i IKS er altså ikke utelukket fra verv i kontrollutvalget. Dette kan tale i retning av at det samme bør gjelde for kommunale oppgavefelleskap og interkommunale politiske råd.

Etter vår vurdering må det dermed legges til grunn at kommuneloven § 23-1 tredje ledd bokstav h ikke omfatter medlemmer av representantskap i interkommunale politiske råd eller kommunale oppgavefelleskap.

Spørsmålet videre er om representantskapsmedlemmer likevel er utelukket etter § 23-1 tredje ledd bokstav c. Det følger av denne bestemmelsen at medlemmer og varamedlemmer av folkevalgt organer med «beslutningsmyndighet» er utelukket fra valg i kontrollutvalget. Det følger av kommuneloven § 5-1 andre ledd bokstav i og j at interkommunale politiske råd og kommunale oppgavefelleskap er folkevalgte organer, og det er ikke tvilsomt at slike organer kan få myndighet til å fatte visse beslutninger.

Vi viser til at kommuneloven §18-1 fjerde ledd og § 19-1 fjerde ledd slår fast at de øvrige reglene i kommuneloven gjelder på tilsvarende måte så langt de passer for henholdsvis interkommunale politiske råd og kommunale oppgavefelleskap. Etter vår vurdering er det naturlig å forstå beslutningsmyndighet i denne sammenhengen som beslutninger som har direkte bindende virkning for *kommunen*. Det er når et folkevalgt organ har fattet vedtak som binder kommunen, at det oppstår en rollekonflikt mellom vervet i det folkevalgte organet og et eventuelt verv i kontrollutvalget. Det oppstår ingen slik direkte rollekonflikt for et interkommunalt folkevalgt organ som treffer beslutninger som er bindende for det interkommunale samarbeidet.

Departementet gjentar at en eventuell hjemmel for å utelukke en person fra et folkevalgt verv bør være tilstrekkelig klar. Når lovgiver ikke eksplisitt har slått fast at medlemmer av representantskap er utelukket, veier det tungt i seg selv.

Vår konklusjon er dermed at representantskapsmedlemmer i interkommunale politiske råd og kommunale oppgavefelleskap *ikke* er utelukket fra verv i kontrollutvalget. En slik forståelse er også lagt til grunn i juridisk teori, se Roald Hopsnes i Karnov lovkommentar (note 15 til § 23-1 tredje ledd bokstav h, à jour 20. oktober 2023) og Bent Devik i Juridika (lovkommentar til § 23-1 tredje ledd, à jour per 1. juli 2023).

Med hilsen

Ragnhild Spigseth (e.f.)  
avdelingsdirektør

Siri Sand Kaastad  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi: Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT)



Regjeringen.no

# § 23-1: Kravet om at minst ett av medlemmene i kontrollutvalget må være medlem av kommunestyret

Tolkningsuttalelse | Dato: 28.01.2025 | [Kommunal- og distriktsdepartementet](#)

(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/id504/>)

Mottaker: Statsforvalteren i Troms og Finnmark

Vår referanse: 24/1796

Om rekkevidden av kravet i § 23-1 andre ledd fjerde punktum ved nyvalg hvor det ikke er valgbare medlemmer i kommunestyret.

*Brevdato: 5. juli 2024*

## Valg av nytt medlem til kontrollutvalget

Kommunal- og distriktsdepartementet viser til e-post 23. april 2024 fra Statsforvalteren i Troms og Finnmark ved Jan-Peder Andreassen. I e-posten videresendes spørsmål fra ordføreren i Gamvik kommune knyttet til kravet i kommuneloven § 23-1 andre ledd fjerde punktum. Spørsmålet kommer som følge av at kommunen skal foreta et nyvalg til kontrollutvalget, og det opplyses at ingen av kommunestyrets medlemmer er valgbare.

Departementet kan ikke ta stilling til den konkrete saken i kommunen, men kan si noen om hvordan vi forstår det aktuelle regelverket.

Kommuneloven § 23-1 andre ledd tredje punktum sier at «[m]inst ett av kontrollutvalgets medlemmer skal velges blant kommunestyrets (...) medlemmer.» Det skal være et av de faste medlemmene i kommunestyret, dvs. at det ikke er tilstrekkelig at det velges et varamedlem som medlem i kontrollutvalget for å oppfylle dette kravet i § 23-1.

Dette kravet om at minst ett medlem av kontrollutvalget skal være fast medlem av kommunestyret, gjelder for hele valgperioden. Det er ikke slik at dette kravet kun skal gjelde ved valget av kontrollutvalget i det konstituerende møtet, men også må følges ved eventuelle nyvalg av medlemmer i kontrollutvalget. Dette ga departementet uttrykk for i en foreløpig upublisert tolkningsuttalelse 11. mars 2022 (22/1339-2), se vedlegg. I uttalelsen gjorde departementet en ny vurdering av dette spørsmålet, og kom til at ordlyden og hensynene bak bestemmelsen om god informasjonsflyt mellom kommunestyret og kontrollutvalget taler for at kravet ikke kun gjelder ved konstitueringen, men ved alle valg av medlemmer inkludert nyvalg som gjøres som følge av fritak. Formålet med bestemmelsen blir derfor best oppfylt hvis kravet gjelder gjennom hele valgperioden slik at det alltid skal være et medlem av kontrollutvalget som også er medlem av kommunestyret.

Det foreligger eldre uttalelser til kommuneloven av 1992 (f.eks. sak 12/2094) som synes å åpne for at kravet i § 23-1 andre ledd ikke gjelder ved suppleringsvalg, og at kommunene kun bør forsøke eller strekke seg for å sikre at kommunestyret er representert i kontrollutvalget i hele valgperioden. I uttalelsen fra 2022 la vi til grunn at hovedregelen er at kravet i § 23-1 andre ledd gjelder både ved konstitueringen og ved nyvalg. Vi er fremdeles av den oppfatningen at dersom det er medlemmer av kommunestyret som er valgbare til kontrollutvalget, så skal minst ett medlem av kontrollutvalget skal være fast medlem av kommunestyret.

Det kan likevel være kommuner som kommer i en situasjon i løpet av valgperioden hvor dette kravet ikke kan oppfylles ved nyvalget. Det vil da være flere ulike regler og krav i kommuneloven som står mot hverandre, som blant annet kravet om at minst ett medlem av kontrollutvalget skal være medlem av kommunestyret opp mot reglene om hvem som er utelukket som kontrollutvalgsmedlemmer, uten at loven selv eller forarbeidene gir noen svar på hvordan motstriden skal løses.

I noen tilfeller vil det rent faktisk ikke være mulig å oppfylle kravet i § 23-1 andre ledd. Dette kan f.eks. være at det er kun én person som er medlem av både kommunestyret og kontrollutvalget, og hen flytter ut av kommunen og mister valgbarheten, og de øvrige kommunestyremedlemmene enten er medlemmer eller varamedlemmer til formannskapet eller er ansatt i kommunen. I slike tilfeller vil det ikke vil være mulig for kommunen å oppfylle kravet i § 23-1 ettersom det ikke er adgang til å velge noen av disse medlemmene til kontrollutvalget. Personer som er ansatt i kommunen er utelukket etter hhv. § 23-1 tredje ledd bokstav f og medlemmer av formannskapet er utelukket etter § 23-1 tredje ledd bokstav b. Kommunen har heller ikke adgang til å omorganisere formannskapet, jf. begrensningen i § 5-6 andre ledd om adgangen til å omorganisere formannskapet. I en slik situasjon, der det ikke er mulig å oppfylle kravet i § 23-1 uten å bryte andre bestemmelser i loven, mener departementet at kravet må tolkes slik at den ikke kommer til anvendelse fordi andre bestemmelser går foran. Ved nyvalg vil derfor være adgang for kommunen å velge nytt medlem til kontrollutvalget som innebærer at kravet i § 23-1 andre ledd fjerde punktum ikke oppfylles.

En kommune kan også være i en situasjon hvor det på tidspunktet for nyvalg ikke er noen kommunestyremedlemmer som er valgbare til kontrollutvalget, men at kommunene gjennom ulike handlinger har en mulighet til å fremskaffe et valgbart kommunestyremedlem. I slike tilfeller mener departementet at kommunen bør strekke seg langt for å se om det er finnes aktuelle løsninger slik at kravet i § 23-1 andre ledd fjerde punktum kan oppfylles. Som vi har nevnt ovenfor ivaretar dette kravet viktige hensyn som bør ivaretas gjennom hele valgperioden. Kommunen kan f.eks. med grunnlag i § 5-7 femte ledd omorganisere ett eller flere av kommunens utvalg slik at ett kommunestyremedlem ikke lenger er utelukket etter § 23-1 tredje ledd bokstav c. Det er likevel vanskelig å tolke loven og forarbeide til at kommunene har noen *rettslig* plikt til å foreta ulike handlinger for å kunne oppfylle kravet i § 23-1 ved et nyvalg i løpet av valgperioden. Departementet vil imidlertid minne om at kommunen ikke kan innføre et bestemmelser i reglement om at medlemmer av utvalg etter § 5-7 også må være medlemmer eller varamedlemmer i kommunestyret (krav om gjennomgående representasjon) slik at bør være mulig å finne aktuelle nye kandidater til det aktuelle utvalget dersom man ønsker å «frigjøre» et utvalgsmedlem slik at kravet i § 23-1 kan oppfylles.

## Kommunal- og distriktsdepartementet

### TEMA

**Kommunalrett og kommunal inndeling**

### TILHØRENDE LOV

➤ [Kommuneloven \(2018\)](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kommuneloven-2018/id2672010/) (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kommuneloven-2018/id2672010/>)

### KONTAKT

[Kommunalavdelingen](http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/org/avdelinger/kommunalavdelingen/id1497/) (<http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/org/avdelinger/kommunalavdelingen/id1497/>)

E-post: [postmottak@kdd.dep.no](mailto:postmottak@kdd.dep.no) (<mailto:postmottak@kdd.dep.no>)

Telefon: 22 24 72 01

Adresse: Postboks 8112 Dep., 0032 Oslo

Besøksadresse: Akersgt. 59 , Oslo



Regjeringen.no

Ansvarlig for [Kommunal- og distriktsdepartementets sider](#):

Ansvarlig redaktør: [Jon Berg](#)

Nettredaktør: [Magnus Skaara Drabløs](#)

Personvernerklæring for Kommunal- og distriktsdepartementet

Tlf. + 47 22 24 90 90

E-post: [postmottak@kdd.dep.no](mailto:postmottak@kdd.dep.no)

Ansatte i KDD: [Depkatalog](#)

Organisasjonsnummer: 972 417 858

## SAK 15/25

## Eventuelt

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
14.03.2025

**Vedlegg:**

**Forslag til vedtak:**

**Inndyr, 28. februar 2025**

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget