

# KONTROLLUTVALET I AUKRA KOMMUNE

Aukra, 13. november 2017

Til medlemmene i kontrollutvalet

## MØTEINNKALLING

**MØTE NR.:** 5/17

**TID:** 20.11.2017 kl. 09:30

**STED:** Kommunestyresalen, Aukra kommunchus

### SAKSLISTE:

UTV. SAKSNR.	TITTEL
PS 32/17	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTE 27. SEPTEMBER 2017
PS 33/17	REFERAT OG ORIENTERINGAR
PS 34/17	OPPDRAGSAVTALE MED MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS
PS 35/17	TILTAKSPLAN 2018 – KONTROLLUTVALET I AUKRA KOMMUNE
PS 36/17	OPPFØLGINGSLISTE
PS 37/17	NKRF SIN KONTROLLUTVALSKONFERANSE 2018
PS 38/17	EVENTUELT

Dersom det er saker kontrollutvalet ønskjer å kommentere, stille spørsmål ved eller ta opp i dette møtet eller i seinare møte, kan dette gjerast under **Eventuelt**.

Eventuelle forfall vert melde på tlf. 71 11 15 79, evt. mobil 91 37 11 12.

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

Innkallinga går som melding til varamedlem som vert innkalla etter behov.

Oddvar Hoksnes (s)  
leiar

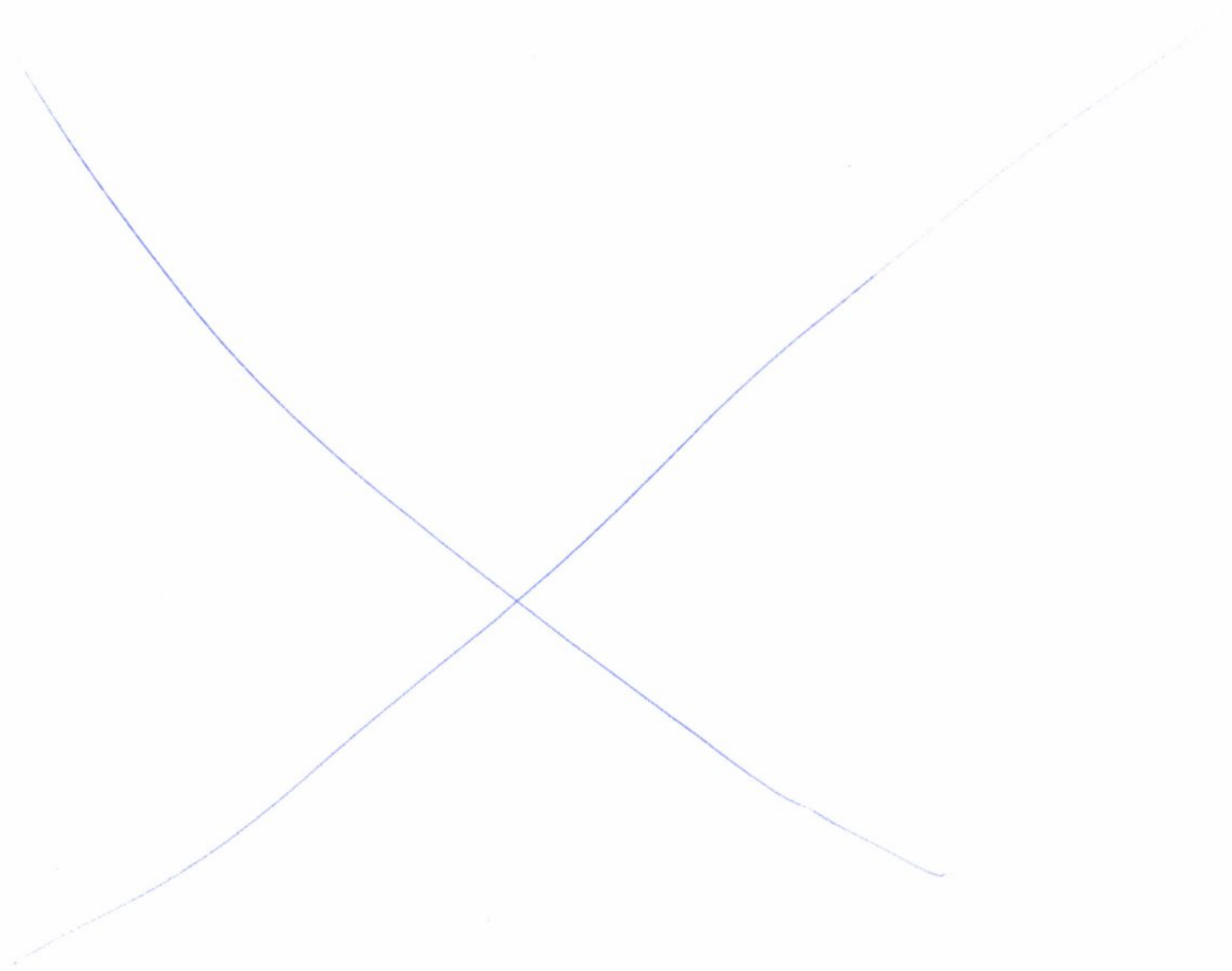
Jane Anita Aspen (s)  
daglig leder

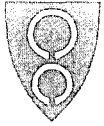
### Kopi:

Ordførar

Rådmann

Møre og Romsdal Revisjon IKS





## Saksframlegg

Utvallssaksnr	Utvall	Møtedato
PS 32/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTE 27. SEPTEMBER 2017**

#### **Sekretariatet si tilråding**

Protokollen frå møte 27. september 2017 vert godkjend.

Til å signere protokollen vert valt:

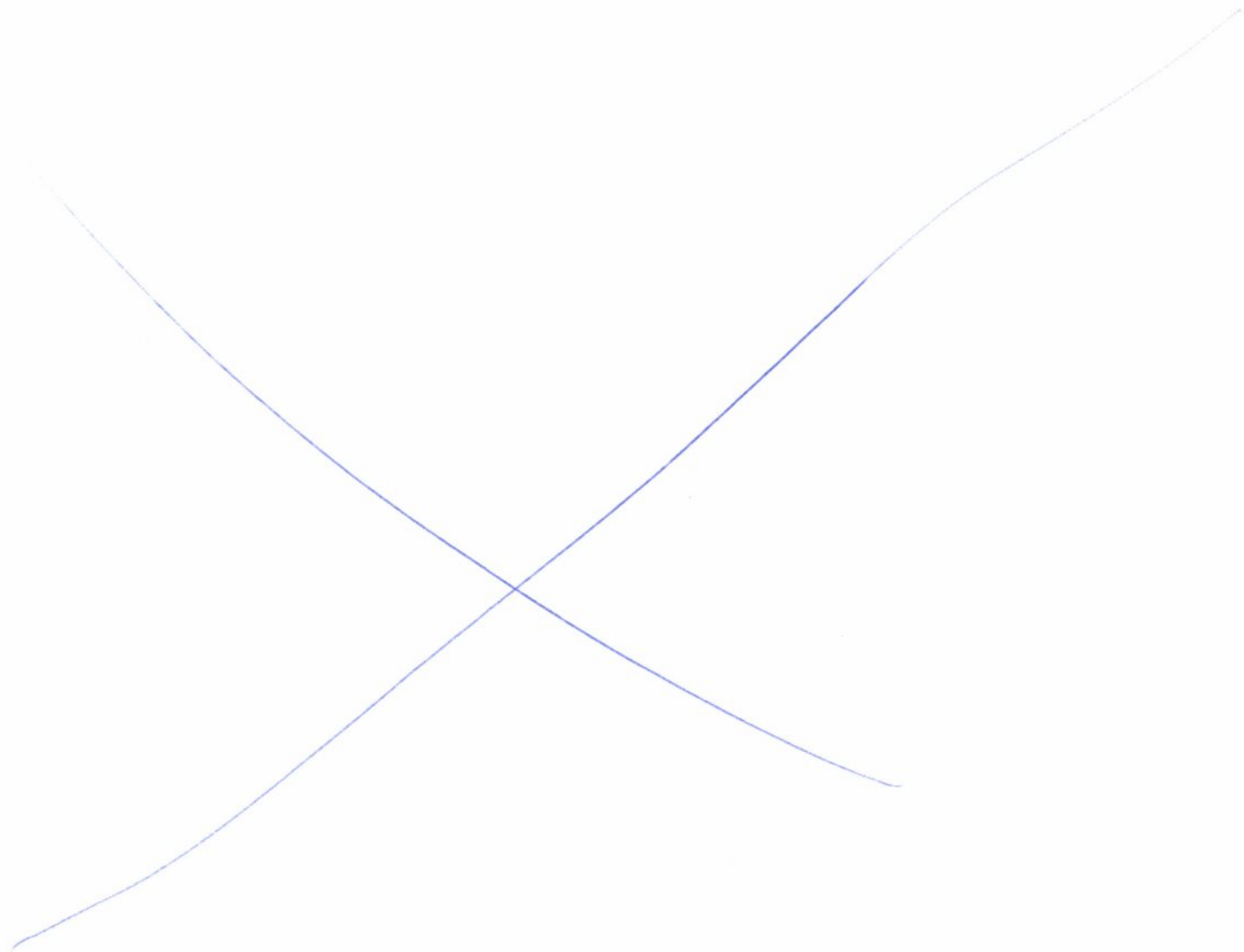
1. ....
2. ....

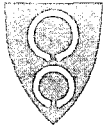
#### **Bakgrunn for saka**

Vedlagt følgjer protokollen frå førre møte. Protokollen er tidligare utsendt. Det er ikkje kome merknader til vedlagt protokoll.

Protokollen vert formelt godkjent i påfølgande møte samtidig som det vert valt to medlemmer til å signere protokollen.

Jane Anita Aspen  
daglig leder





# KONTROLLUTVALET I AUKRA KOMMUNE

## MØTEPROTOKOLL

Møte nr:	4/17
Møtedato:	27.9.2017
Tid:	Kl. 09.30 – kl. 16:35
Møtestad:	Kommunestyresalen, Aukra kommunehus
Sak nr:	23/17 – 31/17
Møteleiar:	Oddvar Hoksnes (Krf)
Møtande medlemmer:	Ole Rakvåg, nestleiar (H) Håkon Inge Sporsheim (Frp)
Forfall:	Oddbjørg Sporsheim (V) Wilhelm Andersen (Ap)
Ikkje møtt:	Ingen
Møtande vara:	Jørgen Svenheim (Sp)
Frå sekretariatet:	Jane Anita Aspen, daglig leder
Frå revisjonen:	Veslemøy Ellinggard, daglig leder Møre og Romsdal Revisjon IKS (sak 25/17-27/17)
Av øvrige møtte:	Bernhard Riksfjord, ordførar (OS 17/17) Geir Göncz, fungerande rådmann, (OS 17/17) Ingunn Misund, personalkonsulent, (OS 17/17) Mette Gjerde Helset, hovudverneombod (OS 17/17) Geir Dagfinn Varhaugvik, medl. AMU (OS 17/17) Sissel Garseth, medl. AMU (OS 17/17) Oddny Sporsheim, tidl. leiar. AMU (OS 17/17) Erna Varhaugvik, økonomisjef, (sak 27/17) Yngve Cappelen, leder for Barnevernstjenesten for Molde, Midsund, Aukra og Eide (OS 19/17)

Utvalsleiar Oddvar Hoksnes ønska velkommen og leia møtet.

Det vart framsett forslag om endring i rekkefølge på behandling saker: OS 17/17 og OS 19/17 vert handsama først i møtet.

Innkalling og sakliste med desse endringane vart godkjent.

### TIL HANDSAMING:

UTV. SAKSNR.	TITTEL
PS 23/17	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTE 14. JUNI 2017
PS 24/17	REFERAT OG ORIENTERINGAR
PS 25/17	KOMMUNIKASJONS-/REVISJONSPLAN 2017
PS 26/17	PROSJEKTPLAN FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT «OFFENTLIGE ANSKAFFELSER I AUKRA KOMMUNE»
PS 27/17	AUKRA KOMMUNE. ØKONOMIRAPPORT PR. 31.08.17

PS 28/17	BUDSJETTFORSLAG FOR 2018 FOR KONTROLL OG TILSYN
PS 29/17	PLAN FOR KONTROLLUTVALET SI VERKSEMD 2017-2019
PS 30/17	OPPFØLGINGSLISTE
PS 31/17	EVENTUELT

<b>PS 23/17</b>	<b>GODKJENNING AV PROTOKOLL FRÅ MØTET 14. JUNI 2017</b>
-----------------	---

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Protokollen frå møte 14. juni 2017 vert godkjend.

Til å signere protokollen vert valt:

1. Ole Rakvåg
2. Jørgen Svenheim

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Ole Rakvåg og Jørgen Svenheim vert peika ut til å underskrive protokollen.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med felles tilråding frå utvalet sine medlemmer (4 voterande)

### **Sekretariatet si tilråding**

Protokollen frå møte 14. juni 2017 vert godkjend.

Til å signere protokollen vert valt:

1. ....
2. ....

<b>PS 24/17</b>	<b>REFERAT OG ORIENTERINGAR</b>
-----------------	---------------------------------

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Referat- og orienteringssakene vert teke til orientering.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

#### **Referatsaker:**

RS 11/17	Årsmelding 2016 Kommunerevisjonsdistrikt 2.
RS 12/17	Protokoll frå styremøte i Kommunerevisjonsdistrikt 2, 26.6.2017 .
RS 13/17	Protokoll frå representantskapsmøte i Møre og Romsdal Revisjon IKS, 15.6.2017.
RS 14/17	Protokoll frå styremøte i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, 4.9.2017.

- RS 15/17 **Protokoll fra møte i Arbeidsmiljøutvalet, 12.9.2017.**
- RS 16/17 **Rapport etter tilsyn – Kommunal beredskapsplikt Aukra kommune**, (2 avvik og 3 merknader), Fylkesmannen i Møre og Romsdal. 13.6.2017.  
Kontrollutvalet fekk i møte utdelt Aukra kommune sitt svar til fylkesmannen, datert 6.7.2017, samt fylkesmannen sitt brev datert 31.7.2017 om avslutning av tilsyn med kommunal beredskapsplikt.

### **Orienteringssaker:**

- OS 17/17 **Korleis fungere Arbeidsmiljøutvalet (AMU) i Aukra kommune**  
Kontrollutvalet hadde bedt om å få ei oppdatering i dagens møte, der også representantar frå dei tilsette i AMU deltar.  
Ordførar Bernhard Risksfjord, fungerande rådmann Geir Göncz, personalkonsulent Ingunn Misund, hovudverneombod Mette Gjerde Helset, medlem i AMU Sissel Garseth, medlem i AMU Geir Dagfinn Varhaugvik, samt tidlegare leiar i AMU Oddny Sporsheim, deltok i møte under orienteringa.  
Rådmannen hadde ikkje høve til å møte, men hadde sendt utvalet eit notat datert 19.9.2017. Notatet var sendt ut saman med møtedokumenta.

Ordførar Bernhard Risksfjord innleia med å beklage at det ikkje hadde vore halde møter i AMU i 2016.

Sidan bakgrunnen for at saka vart tatt opp av kontrollutvalet (Sak 15/17 i møte 03.05.17, *sekretær sin referanse*), var at utvalet hadde fått signal på at tilsette har slutta/ønskjer å slutte, grunna arbeidsmiljøutfordringar i nokre delar av kommunen, så valde ordførar å fokusere på det. Ordførar viste til at det var Aukraheimen som hadde desse utfordringane.

Ordførar opplyste at han som ordførar har hatt møter med mange personar, samt at politikarane i kommunestyret har hatt mange orienteringar etter at det vart bestemt at nytt omsorgssenter skulle byggast. Politikarane er soleis godt orientert om situasjonen, seier ordførar. Arbeidet med ny arbeidstidsordning har vore eit samarbeidsprosjekt mellom leiing, tillitsvalde, verneombod og politikarar. Ordførar nemner mange orienteringar til kommunestyret; I kommunestyret 15.11.16 vart det gjeve orientering om Institusjonsteneste Aukraheimen: Tilsyn - avvik, Fylkesmannen. I kommunestyremøte 7.2.2017 vart det gjeve orientering om Aukraheimen/institusjonstenesta/eventuelle omstillingar/turnus m.m. I kommunestyremøte 14.3.2017 vart det gjeve orientering om Medarbeidarundersøking – institusjonstenesta – turnus. I kommunestyremøte 25.4.2017 vart det orientert om Aukraheimen – institusjonstenesta – omstilling – turnus.  
I tillegg så nemner ordførar dialogmøte mellom kommunestyre og administrasjonen 6.9.2016. Ordførar opplyser at dei tilsette har hatt mange møter/opplæringsdagar og drøfting i prosessen med innføring av ny turnus. Det vart sendt ein søknad om godkjenning til fagforbunda sentralt 20.12.2016. Søknaden vart godkjent som ei prøveordning i eitt år frå februar 2017.

Ordførar legg vekt på at dette er noko som kommunestyret ønskjer å gjennomføre, for å vere godt budd til det nye omsorgssenteret står ferdig.  
Det er også nødvendig for å lukke avvika frå fylkesmannen.

Fungerande rådmann Geir Göncz, seier at leiinga har tatt grep for å få AMU til å fungere.

Göncz nemner også at hovudtillitsvald og hovudverneombod i tillegg deltar i rådmannen sine leiarmøte. Geir Göncz viser til rådmannen sitt notat, der det kjem fram at det ikkje er dokumentasjon for at nokon har slutta grunna arbeidsmiljøutfordringar. Dersom det kjem fram dokumentasjon, så pliktar kommunen å ta tak i det som kjem fram.

Det kjem også fram i orienteringa at det ikkje finns hovudtillitsvalt i dag, sidan Jan Magne Breivik trakk seg og slutta ved nyttår.

Göncz opplyser at 10-faktor undersøkinga som er gjennomført i kommunen, er ei medarbeidarundersøking utforma av KS. Her er det også spørsmål knytt til arbeidsmiljø. Administrasjonsutvalet følgjer opp denne undersøkinga.

Bedriftshelsetenesta er i tillegg i gang med gjennomføring av ein medarbeidarundersøking på Aukraheimen. Personalkonsulent Ingunn Misund opplyser at det er bedriftshelsetenesta som står for gjennomføring og leing av undersøkinga. Administrasjonsutvalet har godkjent plan for gjennomføring.

Geir Dagfinn Varhaugvik opplyser at verneombod og plasstillitsvalte ved Aukraheimen trekte seg i prosessen med ny turnus, dei tilsette mista då sitt talerøyr inn i prosessen.

Siste utveg er no at rådmann må utpeike nytt verneombod, då det er eit krav om at det skal vere verneombod.

Utvalsleiar Oddvar Hoksnes spør om kommunen har varslingsrutinar og rutinar for avviksrapportering.

Misund opplyser at det er rutinar for både varsling og avviksrapportering. Det kan varslast både på papir og elektronisk i Compilo. Det kan også varslast anonymt. Det er ein eigen avviksmodul i Compilo, og det kan også meldlast avvik knytt til arbeidsmiljø.

Tidlegare leiar i AMU, Oddny Sporsheim seier at det har vore stor motstand mot langvakter på 14 timar ved Aukraheimen. Dette har ho forståing for, då dei tilsett der har svært krevjande arbeidsdagar med mange demente. Ved Bergtun fungerer dette bra, men dei har ein heilt anna arbeidssituasjon.

Sporsheim seier at når det er utfordringar, så er det viktig at det vert teke fatt i desse på lågas mogeleg nivå. Det vil seie; plasstillitsvalde, verneombod og leing på den enkelte arbeidsplass.

Ho seier at dei tilbakemeldingane ho har fått frå dei tilsett er at dei gleder seg til å flytt inn i nytt bygg, men dei er misnøgde med turnusen.

Misund seier at dei prøver å lyse ut 100 % stillingar når det vert lyst ut fast stillingar.

Sissel Garseth seier at det er forståing for at det vert forsøkt ei ordning med langvakter, både for å ha nok fagfolk på alle vakter, og for at brukarane skal sleppe å forhalde seg til mange personar. Men desse lange vaktene gjev utfordringar for mange familiar. Det er viktig at det vert lagt til rette for tilsette, det er krav til tilrettelegging både i arbeidsmiljølova og IA-avtalen. Det er viktig med tilrettelegging for å behalde kompetanse, seier Garseth.

Ordninga med lange vakter skal evaluerast etter 1 år. Forbunda har godkjent turnusen sentralt, med ein dispensasjon. Misund seier at det er viktig at KS og fagforbunda sentralt blir einige om rammene for heiltidskultur. Kommunen har ei tilretteleggingsplikt, men det er også ei medverkingsplikt for dei tilsette. I nokre tilfeller så må ein forsone seg med vedtak ein ikkje er einig.

Håkon Inge Sporsheim stiller spørsmål om dette hadde vore annleis dersom AMU hadde vore aktivt, og ein hadde hatt eit overordna fora å diskutere utfordringane i? Ordførar seier han trur ikkje nokre møter i AMU hadde gjort noko forskjell, då det har vore stor møteaktivitet.



Nestleiar Ole Rakvåg trekker fram rådmannen sitt notat, der rådmannen ynskjer seg «framoverlente» tillitsvalde som arbeider for eit godt arbeidsmiljø og ei god samhandling med einingane. Dette oppfattar han som ein invitasjon frå rådmannen.

Utvalet synes det er viktig å få opp i dagen utfordringane og at partane set seg ned saman og tek tak i desse.

Utvalet ønskjer å fortsatt følgje med på AMU sitt arbeid og resultatet av arbeidsmiljøundersøkinga ved Aukraheimen.

#### OS 18/17 **Utkast til Oppdragsavtale mellom kontrollutvalet og Møre og Romsdal Revisjon IKS**

Utkast til ein oppdragsavtale vert utdelt i møte og det vert høve for utvalet å kome med innspel. Kontrollutvalet vil truleg få avtalen til godkjenning i neste møte i kontrollutvalet.

Utkastet er unnateke offentlege med heimel i Offl. § 13 jf. Fvl. §13, 1.ledd nr.2.

#### OS 19/17 **Barnevernstenester**

Kontrollutvalet hadde til dette møtet bedt om ei statusoppdatering når det gjeld fristbrot, info om bakgrunnen for den store kostnadsauken og status etter administrasjonen sitt avtalte møte med barnevernstenesta i Molde kommune. Dette er ei sak som står på kontrollutvalet si oppfølgingsliste (sak 30/17).

Yngve Cappelen, leiar av Barnevernstjenesten for Molde, Midsund, Aukra og Eide orienterte kontrollutvalet.

Cappelen er einingsleiar for tenesta, og har ansvar for økonomi, personal og utvikling av tenesta. I tillegg så er det tilsett ein barnevernsleiar som har fagansvar.

Cappelen seier at fristbrot er eit tydeleg barometer på kvalitet som vert publisert i KOSTRA. Tenesta har over tid ligge høgt på denne målinga. Dei har eit stort fokus på å få ned fristbrota. I 2. tertial 2017 er det ingen fristbrot i samtlege fire kommunar. 1. termin 2017 var det tre saker med fristbrot.

Barnevernstenesta har i 2017 mottatt 27 bekymringsmeldingar knytt til born i Aukra kommune, og starta undersøkingar i 28 saker (også knytt til meldingar som kom i 2016). Totalt har tenesta mottatt 223 bekymringsmeldingar som har ført til 204 undersøkingar.

Cappelen nemner følgjande tiltak som er satt i gang for å få ned fristbrota:

- Innleie av eksterne konsulentar
- Saksmøter – med fokus på fristar og rapportering (kvar 14. dag)
- Mottaksmøter
- Fokus på fristar i leiarmøta

Dette er no eit etablert fokus, seier Cappelen. Tenesta kan då også rette fokus på evaluering av tiltak. Tiltak knytt til eit barn skal evaluerast minimum to gonger i året, seier han.

Når det gjeld tiltak for å få kontroll på økonomien, så opplyser Cappelen at det vert kutta i innleie av konsulentar i 2. tertial. Dette kan ein gjere fordi ein har fått fleire av dei fast tilsette på plass og ein har mindre sjukemeldingar. Det har vore fokus på å få ned sjukefråveret. Dette har ein gjort både med fokus på arbeidsmiljø og ved tettare oppfølging av sjukemeldte.

Einingsleiar Yngve Cappelen, seier at tilsetjing av barnevernsleiar har vore eit veldig positivt bidrag både fagleg og i forhold til trivsel i tenesta.

Cappelen opplyser at dei har hatt fokus på vold og truslar mot tilsette. Dagen før ei planlagt samling om temaet, så fekk dei også varsel om at det skal gjennomførast tilsyn frå Arbeidstilsynet omkring temaet vold og truslar.

På spørsmål frå utvalet om det er nokon som har kontorstad i Aukra kommune, så opplyser Cappelen at alle dei tilsette har arbeidsplass i Molde. Dei har eit tilgjengeleg møterom i Aukra kommune. Det betyr at dei som skal ha møter med barnevernstenesta, får tilbod om å gjennomføre møtet i Aukra.

Når det gjeld organisering av dei tilsette, så vert det opplyst at dei er organisert i team etter alder: Småbarn – Barn –Ungdom.

Fordeling av saker vert gjort i forhold til dette, samt omsyn til kapasitet og relasjon til det enkelte barn/familie. På denne måten unngår ein at barn/familiar får hyppig skifte av kontaktperson.

Tenesta har ei veke på seg til å vurder ei bekymringsmelding. Det skal svært mykje til for at ei sak ikkje vert undersøkt, men henleggingsprosenten høg (på landsbasis).

Dersom det kjem bekymringsmeldingar frå skule, barnehage og helsestasjonar (offentlege meldarar), så skal barnevernstenesta gje tilbakemelding til meldar om saka er henlagt eller ikkje.

Det vert gjennomført samarbeidsmøter med skule, barnehage og helsestasjon i kommunen. Det er Gunn Nakken som er kontaktperson for kommunen.

På landsbasis så kjem det flest bekymringsmeldingar frå politiet, men det har vore ei nedgang i desse. Cappelen seier at deira teneste også har hatt ei nedgang i meldingar frå politiet. Dette vurderer han både kan skuldast oppretting av barnevernsvakt og omstrukturering av politiet.

Når det gjeld auke i kostnader for barnevernet i Aukra, så har dette samanheng i auke i saker og auke i tyngre saker.

22 saker med tiltak i 2015

38 saker med tiltak i 2016

Etablering i tiltak for mindreårige asylsøklarar har ført til auke i tal saker, men er ikkje årsak til auke i økonomiske kostnader.

Cappelen orienterte utvalet om talet på tyngre saker, men sidan tala er så små, så vart det bedt om at den delen vart gitt utan offentlegheit og møte lukka.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak om å luke møte jf. offentleglova § 31 og forvaltningslova § 13, i samsvar med felles forslag frå utvalet sine medlemmer (4 voterande)

Når Cappelen var ferdig å informere om dette var møtet opna att.

Når det gjelder økonomisk prognose for året, så er den noko betre enn det ein frykta etter 1. tertial.

Cappelen opplyste også utvalet om erfaringar med barnevernvaktordninga. Vaktordninga skal evaluerast i løpet av januar. Ein har måtta gjere nokre justeringar undervegs mellom passive og aktive vakter.

Cappelen svarte på spørsmål frå kontrollutvalet undervegs i orienteringa. Utvalet takket Yngve Cappelen for ei grundig orientering.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

Kontrollutvalet tar revisjonen sin presentasjon av kommunikasjons-/revisjonsplan for revisjonsåret 2017 til orientering.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Dagleg leiar i Møre og Romsdal Revisjon IKS Veslemøy Ellinggard, presenterte revisjonsplanen på skjerm for utvalsmedlemmene. Oppdragsansvarlig Revisor Ronny Rishaug var forhindra for å møte i dagens møte.

Ellinggard svarte på spørsmål frå utvalsmedlemmene underveis i presentasjonen, og medlemmene kom med innspel til revisor.

Det vart bedt om at presentasjonen vart sendt utvalet etter møte. Dette vil bli gjort, men Ellinggard gjere merksam på at presentasjonen ikkje er offentleg jf. Offl. § 13 jf. Fvl. §13, 1.ledd nr.2.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

PS 26/17	PROSJEKTPLAN FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT «OFFENTLIGE ANSKAFFELSER I AUKRA KOMMUNE»
----------	--

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Kontrollutvalet godkjenner den framlagte prosjektplanen for forvaltningsrevisjonsprosjektet "offentlige anskaffelser i Aukra kommune" med dei merknader og tilføyningar som måtte framkome i møtet. Prosjektplanen dannar grunnlag for gjennomføring av prosjektet.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Kontrollutvalet hadde ei grundig vurdering om revisor sin oppfatning av bestillinga var i tråd med det utvalet hadde ønske om å få belyst ved val og bestilling av prosjekt.

Utvalet ser på grensesnittet mellom dei innkjøpa som kommunen gjer sjølv og dei rammeavtalane som ROR Innkjøp inngår, som eit risikoområde. Utvalet ønskjer difor at revisor også fangar opp dette grensesnittet i undersøkinga.

Det er også viktig å fange opp om det manglar rammeavtalar og om avtalar er utgått.

Utvalet føreslår også å endre problemstilling nr 3 slik

- *Bruker Aukra kommune inngåtte rammeavtaler, herunder også avtaler inngått av ROR IKT?*

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

PS 27/17	AUKRA KOMMUNE. ØKONOMIRAPPORT PR. 31.08.17
----------	--

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Kontrollutvalet tek Aukra kommune sin økonomirapport pr. 31.08.17 saman med administrasjonen si munnlege framstilling, til orientering.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Økonomisjef Erna Varhaugvik var tilstades i møte og orienterte og svarte på spørsmål frå utvalet sine medlemmer.

Varhaugvik informerte om hovudtala, årsaka til meirforbruk i dei einingane som har det, samt endringar i investeringsrekneskapen.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

<b>PS 28/17</b>	<b>BUDSJETTFORSLAG FOR 2018 FOR KONTROLL OG TILSYN</b>
-----------------	--

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Kontrollutvalet sitt forslag til budsjett for 2018 med ei ramme på kr 563 500.-, inkludert kjøp av revisjonstenester og sekretariatstenester for kontrollutvalet, vert vedteke.

Det vert teke atterhald om justering av beløp til kjøp av revisjonstenester.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Sekretær presenterte kort endringane i forhold til fjorårets budsjett. Utvalet hadde ikkje forslag til endringa av sekretariatet sitt framlegg til budsjett.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

<b>PS 29/17</b>	<b>PLAN FOR KONTROLLUTVALET SI VERKSEMD 2017-2019</b>
-----------------	---

### **Kontrollutvalet sitt vedtak**

Kontrollutvalet godkjenner Plan for kontrollutvalet si verksemd 2017-2019, med dei endringar som kom fram i møte.

### **Kontrollutvalet si handsaming**

Kontrollutvalet sa seg einig i planen sitt innhald

Utvalet diskuterte om kontrollutvalet kunne fordele ansvar blant medlemmene for å følgje med på saklister og møtebøker i dei andre utvala. Dette for å fange opp saker som er relevante for utvalet. Utvalet konkluderte med følgjande ansvarsfordeling:

- Saker frå Livsløpsutvalet- Ole Rakvåg
- Saker frå drift- og arealutvalet – Håkon Inge Sporsheim

Dette blir då lagt inn i plana pkt. 4.1. Tilsyn med forvaltninga

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med sekretariatet si tilråding. (4 voterande)

## Kontrollutvalet sitt vedtak

I oppfølgingslista vert det gjort følgjande endringar:

### Oppfølging av politiske vedtak

Kontrollutvalet ønskjer å få framlagt oversikt over politiske vedtak som av ulike årsaker ikkje er vorte satt i verk innan rimeleg tid. Oversikta skal gjere greie for vedtak fatta av formannskapet, kommunestyret, drift og arealutvalet, livsløps-utvalet og andre politiske utval med avgjerdsmynde. Hensikta med å få ei slik oppstilling er å følgje opp at administrasjonen sett i verk og gjennomfører dei vedtak som er vedteke av dei ulike politiske organ.

**27.09.17:** Utvalsmedlemmene hadde før møtet fått ettersendt liste med statusoppdatering på kvifor sakene ikkje er avslutta og kva som står att av arbeid knytt til dei sakene som ligg som restansar i 2016 og tidlegare. Det var ikkje tid til å gjennomgå listene i møte.

### Arbeidsmiljøutvalet (AMU)

Kontrollutvalet har merka seg i Aukra kommune sin årsrapport for 2016 at AMU i 2016 ikkje hadde gjennomført møter. Etter arbeidsmiljølova skal kommunen ha eit slikt utval.

Arbeidsmiljølova gjev reglar for kva type saker AMU skal behandle. På bakgrunn av dette ønskjer kontrollutvalet å følgje opp korleis arbeidet i arbeidsmiljøutvalet fungerer.

**27.09.17:** Ordførar, fung.rådmann, personalkonsulent og fire medlemmer frå AMU deltok i dagens møte, sjå OS 17/17. Utvalet ønskjer å fortsatt følgje med på AMU sitt arbeid og resultatet av arbeidsmiljøundersøkinga ved Aukraheimen.

### Barnevernstenester

Barnevernstenesta er ei interkommunal teneste for Molde, Midsund, Aukra og Eide kommunar, med Molde kommune som vertskommune.

Kontrollutvalet vart i møte 3.5.2017 gjort kjent med foreløpige KOSTRA-tal 2016, som viser at Aukra kommune har mange fristbrot. Det har også dei andre kommunane som er med i barnevernssamarbeidet. Sidan dette er 2016-tal, ønskjer kontrollutvalet ei oppdatering frå administrasjon om situasjonen når det gjeld barnevern.

Tertialrapport 1. tertial 2017 viser at behov for fleire barnevernstiltak fører til ei auke i utgifter på 3 742 000.- frå 4 038 000.- til 7 780000.-, dvs. nesten 100 % auke.

**27.09.17:** Utvalet fekk ei statusoppdatering frå leiar i Barnevernstjenesten for Molde, Midsund, Aukra og Eide, jf. OS 19/17.

## Kontrollutvalet si handsaming

Det vart i møte orientert knytt til følgjande saker på oppfølgingslista

- **Arbeidsmiljøutvalet** (Sjå protokoll OS 17/17)
- **Barnevernstenester** (Sjå protokoll OS 19/17)
- **Oppfølging av politiske vedtak**

Det vart ikkje fremja forslag om å føre opp nye saker på oppfølgingslista.

Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak i samsvar med felles forslag frå utvalet sine medlemmer (4 voterande)

## Sekretariatet si tilråding til vedtak

I oppfølgingslista vert det gjort følgjande endringar:

**Henvending om arbeidsmiljøet ved Aukraheimen**

Henvendinga er halde u.off. jf. off.lova § 13, arbeidsmiljølova § 2A-4. Kontrollutvalet fatta samrøystes vedtak om å lukke møte jf. offentleglova § 31, i samsvar med felles forslag frå utvalet sine medlemmer (4 voterande)

Kontrollutvalet si behandling

Kontrollutvalet hadde ein grundig diskusjon om innhaldet i henvendinga.

Konklusjon

Utvalet tek saka alvorleg og vil følgje med på situasjonen vidare.

Det er gjort vedtak i Administrasjonsutvalet om at det skal gjennomførast ei arbeidsmiljøkartlegging ved Aukraheimen. Kartlegginga skal gjennomførast av ekstern instans; Bedrifthelsetenesta. Utvalet vil følgje med på utfallet av denne kartlegginga.

Turnusordninga er godkjent av fagforeiningane sentralt med ein dispensasjon for eitt år. Det er opplyst at ordninga då skal evaluerast. Utvalet vil også følgje med på evaluering av turnusordninga.

Utvalet oppmodar om at tillitsmannsapparatet i kommunen forsøker å finne løysing på utfordringane gjennom ordinære kanalar.

**Mobbing – Elevane sitt arbeidsmiljø**

Leiar Oddvar Hoksnes tok opp spørsmål om det var behov for at kontrollutvalet følgjer opp nærare kommunen sitt arbeid med elevane sitt arbeidsmiljø, i lys av rettsaka som var avslutta i sommar.

Kontrollutvalet si behandling

Utvalet diskuterte innspelet. Varamedlem Jørgen Svenheim som sjølv har barn i skulen, opplyser at det i haust har vore stort fokus på dette frå skolane si side og også frå fylkesmannen. Dette kjem som følgje av at opplæringlova har fått innskjerpa reglar.

Konklusjon

Utvalet vurderer at det på noverande tidspunkt ikkje er behov for noko nærare oppfølging av området frå kontrollutvalet si side.

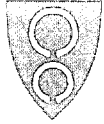
Oddvar Hoksnes  
leiar

Ole Rakvåg  
nestleiar

Håkon Inge Sporsheim  
medlem

Jørgen Svenheim  
varamedlem

Jane Anita Aspen  
sekretær



## Saksframlegg

Utvallssaksnr	Utval	Møtedato
PS 33/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### REFERAT OG ORIENTERINGAR

#### Sekretariatet si tilråding

Referat- og orienteringssakene vert teke til orientering.

#### Bakgrunn for saka

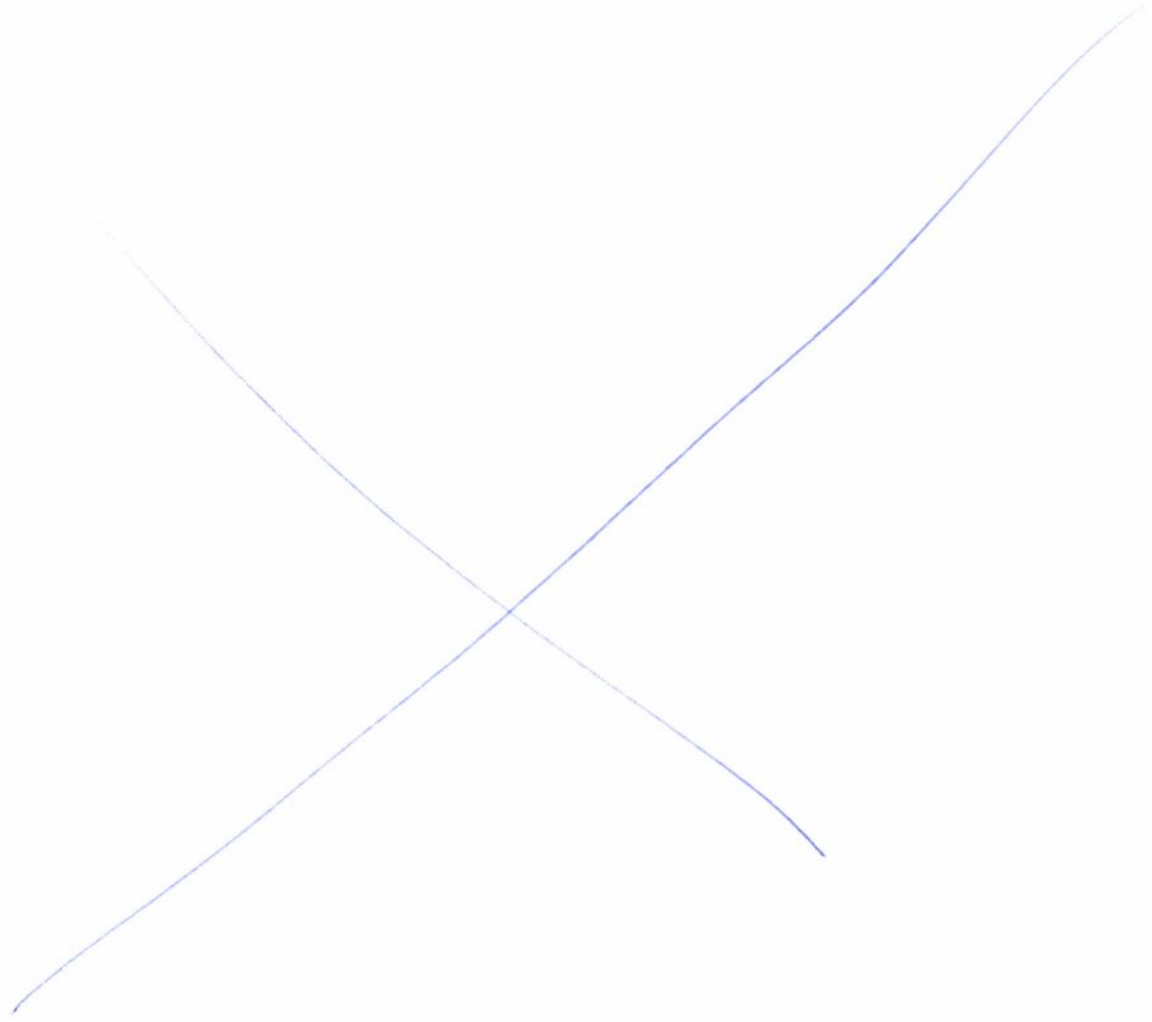
#### Referatsaker:

- RS 17/17      **Tilsyn med kommunal beredskapsplikt-Plan for avvik**, brev frå Aukra kommune til fylkesmannen i Møre og Romsdal datert 6.7.2017. **Avslutning av tilsyn med kommunal beredskapsplikt**, brev datert 31.7.2017 frå fylkesmannen til Aukra kommune.
- RS 18/17      **Innkalling til møte i representantskapet i Møre og Romsdal Revisjon IKS 2.11.2017** (vedlagt)
- RS 19/17      **Innkalling til eigarskapsmøte i Møre og Romsdal Revisjon IKS 2.11.2017** (vedlagt)
- RS 20/17      **Vurdering av oppdragsansvarleg revisor sin uavhengigheit i forhold til Aukra kommune** (vedlagt).
- RS 21/17      **Vurdering av oppdragsansvarleg forvaltningsrevisor sin revisor sin uavhengigheit i forhold til Aukra kommune** (vedlagt).
- RS 22/17      **Informasjonsskriv 4/2017 – Revisjon av stiftelser**, NKRFs Revisjonskomitè 20.9.2017 (vedlagt)
- RS 23/17      **Arbeidsmiljøutvalet**, innkalling til møte 14.11.2017 (vedlagt)

#### Orienteringssaker:

- OS 21/17      **Revidert rettleiar om ytringsfrihet og varsling**, KS 14.9.2017 (vedlagt)
- OS 22/17      **AMU – Praktisering av openheit og publisering av møteinnkalling og protokoller**  
Nestleiar i kontrollutvalet har stilt spørsmål om kva som er vanleg praktisering av openheit og publisering av møteinnkallingar og protokollar i kommunane i vårt distrikt, og kva lovverket seier om dette. Sekretær vil gje ei orientering i møte.

Jane Anita Aspen  
daglig leder







Fylkesmannen i Møre og Romsdal  
pb 2520  
6404 MOLDE

Att. Atle Morsund

Vår ref.:  
2017/235-5/X20

Dykkar ref.:  
2016/548/FMMRATMO/350

Saksbehandlar:  
Geir J. Göncz

Dato:  
06.07.2017

### Tilsyn med kommunal beredskapsplikt - Plan for avvik

I rapport datert 13.06.17 etter tilsyn med kommunal beredskapsplikt i Aukra kommune var det avdekket to avvik. Aukra kommune har lagt følgende plan for lukking av avvika:

Avvik 1: Aukra kommune sin heilskaplege ROS-analyse oppfyller ikkje alle forskriftskrava til innhald. Den manglar ei vurdering av kommunen si evne til å oppretthalde si verksemd etter at uønska hending har skjedd.

*Aukra kommune utarbeida heilskapleg ROS i 2014. I dette arbeidet deltok også fylkesmannen. Under høyringa av plandokumentet fekk Aukra kommune ikkje merknad frå fylkesmannen i retning av at analysen ikkje oppfyller forskriftskrava.*

*I vedteken planstrategi vil heilskapleg ROS reviderast i 2019. Aukra kommune vil innan 1. januar 2018 utarbeide ein eigen ROS for å oppretthalde eigen verksemd ved uønska hending. Denne vil mellom anna bli ein del av innhaldet i ny revidert ROS.*

Avvik 2: Aukra kommune har ikkje med utgangspunkt i den heilskaplege ROS-analysen fastsett langsiktige mål, strategiar, prioriteringar og plan for oppfølging av samfunnstryggleik- og beredskapsarbeidet.

*Aukra kommune vil innleiingsvis kommentere at ein synes det er formulert vel absolutt at langsiktige mål, strategiar, prioriteringar og oppfølging av samfunnssikkerhet manglar. Både i planstrategi og ikkje minst i arealdelen er samfunnssikkerhet og beredskap omtala/fått sin plass. Å få avvik på kommuneplanen sin samfunnsdel som nettopp er starta opp revidering av synes urimelig. I uttale frå fylkesmannen til kommunal planstrategi datert 10.01.17 eller til kommuneplana sin arealdel, var det ikkje formulert/gitt*

---

**Postadresse**  
Aukraringen 25  
6480 Aukra  
**E-post:** post@aukra.kommune.no

**Besøksadresse**  
Aukraringen 25  
**Org.nr.** 964 981 337  
www.aukra.kommune.no

**Telefon**  
71 17 15 00  
**Telefaks**  
71 17 15 01

**Bank**  
9650.26.60192  
**Bankkto. skatt**  
6345 06 15473

*signal i retning det som no vert utforma som eit avvik. Når det er sagt så vil ein i revisjon av kommuneplana sin samfunnsdel sikre langsiktige mål og strategiar for samfunnsikkerheit og beredskap. Planprogram for ny kommuneplan har lagt opp til at denne skal vere på plass februar 2018. Når kommuneplan er vedteken vert det utarbeida plan for oppfølging av beredskapsmål og strategiar.*

Med helsing

Ingrid Husøy Rimstad  
Rådmann

Geir J. Göncz  
Kommunalsjef



MOTTATT

Aukra kommune  
Aukraringen 25  
6480 AUKRA

## Avslutning av tilsyn med kommunal beredskapsplikt

Fylkesmannen i Møre og Romsdal førte i 2017 tilsyn med Aukra kommune si oppfølging av den kommunale beredskapsplikta. Tilsynsbesøk vart gjennomført 27.04.2017, og endeleg tilsynsrapport vart sendt til kommunen 13.06.2017.

Under tilsynet vart det avdekt to avvik:

1. Aukra kommune sin heilskaplege risiko- og sårbarheitsanalyse oppfyller ikkje alle forskriftskrava. Analysen manglar ei vurdering av kommunen sin evne til å oppretthalde si verksemd etter at uønska hending har skjedd.
2. Aukra kommune har ikkje med utgangspunkt i den heilskaplege ROS-analysen fastsett langsiktige mål, strategiar, prioriteringar og plan for oppfølging av samfunnstryggleik- og beredskapsarbeidet.

I samband med oversending av tilsynsrapporten, vart kommunen beden om å utarbeide ein plan for oppfølging (lukking) av avvika.

Plan for oppfølging av avvika framgår av kommunen sitt brev av 06.07.2017. Planen føreset at alle avvika skal lukkast i innan 01.03.2018.

Etter fylkesmannen si vurdering er kommunen sin plan føremålstenleg, gjennomførbar og avvika vil verte følgde opp i løpet av rimeleg tid.

Retningslinjene for fylkesmannen sitt tilsyn med kommunal beredskapsplikt legg elles ikkje opp til at det skal førast eksplisitt kontroll med oppfølginga.

Fylkesmannen avsluttar derfor tilsynet med Aukra kommune med dette brevet.

Vi ber likevel om å bli orienterte dersom kommunen ikkje klarer å etterleve sin eigen oppfølgingsplan.

Ved spørsmål om tilsynsrapporten eller oppfølginga, kan kommunen kontakte tilsynsleiar:

Stine Sætre, [stine.saetre@fylkesmannen.no](mailto:stine.saetre@fylkesmannen.no), 71258485 / 95224419.

Med helsing

Stine Sætre (e.f.)  
Fung. direktør

Atle Morsund  
Rådgjevar

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.*

MRR  
Møre og Romsdal Revisjon IKS

**INNKALLING**

MØTE I REPRESENTANTSKAPET I MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS

TID: 2. november 2017 kl. 10.

STED: Quality Hotel Grand i Kristiansund

**SAKLISTE REPRESENTANTSKAPET:**

- |         |   |
|---------|---|
| 10/2017 | Åpning av møtet   |
| 11/2017 | Registrering av deltagere/konstituering   |
| 12/2017 | Godkjenning av innkalling og sakliste   |
| 13/2017 | Valg av møteleder og møtesekretær   |
| 14/2017 | Valg av 2 representanter til å underskrive møteprotokollen sammen med møteleder |
| 15/2017 | Budsjett for 2018 og økonomiplan for 2018-2021                                  |
| 16/2017 | Representantskapets del av Representantskapets og styrets årshjul               |
|         | Eventuelt   |

Sakspapirer ligger vedlagt.

13.10.2017/26.10.2017

Veslemøy E. Ellinggard

Daglig leder

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal	
Kommunenumr: 1500	
Dato: 27 OKT 2017	
Saks og Arkivnr: 1500	Løpenr: 285/17
Arkivkode: 026	Gradering:

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Sak nr.:

Styre/råd/utvalg:

Møtedato:

**Sak 15/2017**

**Representantskapet**

**02.11.2017**

## BUDSJETT FOR 2018 OG ØKONOMIPLAN FOR 2018-2021

Styret i Møre og Romsdal Revisjon IKS vedtok selskapet forslag til budsjett for 2018 og økonomiplan for 2018-2021 i møte 22.08.2017.

Budsjettplan og økonomiplan har også vært til orientering i kontrollutvalgssekretariatene i Romsdal, på Nordmøre og i Møre og Romsdal Fylkeskommune. Tillitsvalgte i Møre og Romsdal Revisjon IKS er også orientert.

Budsjettet inneholder forslag om overgang til fakturering iht. medgått tid fra 4. kvartal 2018. Dette prinsippet kommer opp som vedtakssak i eiermøtet, etterfølgende etter representantskapet. Hvis eiermøtet ikke skulle ønske en omlegging av faktureringsrutiner, antas det likevel at dette ikke vil få vesentlig innvirkning på budsjettet for 2018 og at det likevel kan vedtas slik det foreligger.

Saken fremmes med følgende innstilling til vedtak:

Budsjettet for 2018 med tilhørende økonomiplan 2018-2021 vedtas.

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

## BUDSJETT 2018 OG ØKONOMIPLAN 2018-2021

### SELSKAPET

Møre og Romsdal revisjon IKS er et revisjonsselskap som er opprettet med hjemmel i lov om interkommunale selskaper. Deltakerkommunene er: Møre og Romsdal fylkeskommune, Molde, Kristiansund, Vestnes, Rauma, Nesset, Aukra, Fræna, Eide, Averøy, Gjemnes, Tingvoll, Sunndal, Surnadal, Rindal, Halså, Smøla og Aure.

Oversikt over stillinger/ressurser

	Molde	Kristiansund	Surnadal	i alt
Forvaltningsrevisor	3	1	0,9	4,9
Regnskapsrevisor	7,1	4,5	1	12,6
Sum	10,1	5,5	1,9	17,5

### MÅL OG RAMMER

Selskapet skal styrke revisjonens uavhengighet, kvalitet og effektivitet, jf. selskapsavtalen.

Revisjon skal gjennomføres i samsvar med "God kommunal revisjonsskikk". Dette innebærer i praksis at revisjonsarbeidet i tillegg til å skulle følge bestemmelsene i kommuneloven og revisjonsforskriften, også skal være i samsvar etablert standard.

**Overordnede målsettinger** (jf. tidligere rapporter lagt fram for kommunestyrene/fylkesting):

- Det skal utføres objektiv, uavhengig revisjon med høy kvalitet, som er vesentlig for kommunene.
- Kvaliteten på revisjonstjenestene sikres ved de ansattes kompetanse og god ledelse av revisjonen.
- Revisjonen skal være tidsriktig og aktuell i de tjenester som leveres. Dette krever en fleksibel organisasjon med tverrfaglig kompetanse.
- Styrke kontrollutvalgets og kommunestyrets oppgave med tilsyn og kontroll i kommunene.
- Revisjonen skal være en interessant og trygg arbeidsplass, med konkurransedyktige vilkår, der de ansatte trives.
- Revisjonens tjenester skal utføres effektivt.
- Det skal være mest mulig riktig kostnadsfordeling tilpasset de tjenester som kommunene får.

**Effektivisering – gevinstrealisering** (jf. sak til fylkesting/kommunestyrene om selskapsavtalen)

Det skal legges opp til effektivisering der gevinster tas ut i form av økonomi, kvalitet og/eller volum på tjenestene bl.a. med bakgrunn i:

- spesialisering av kompetanse og arbeidsoppgaver

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

- teamarbeid
- en daglig leder med ett styringsorgan (ett styre og ett representantskap)
- standardisering av revisjonsverktøy
- naturlig avgang kan redusere kostnadsnivå der en ikke må erstatte vedkommende

## BUDSJETT OG ØKONOMIPLANBEHANDLINGEN

Representantskapet skal i henhold til selskapsavtalen vedta budsjett og økonomiplan innen 15. september. Budsjettet skal sendes sekretariatene for kontrollutvalgene slik at de kan gi merknader og ta hensyn til dette når utvalgene utarbeider budsjettforslag for det samlede kontroll- og tilsynsarbeidet i (fylkes-) kommunen. Vedtatt budsjett for selskapet danner grunnlaget for årlig driftstilskudd fra (fylkes-) kommune. Vedtatt budsjett og økonomiplan sendes til eierkommunene.

Økonomiplan 2017-2021 tar utgangspunkt i budsjettet for 2017 slik det ble vedtatt.

Det er videre tatt utgangspunkt i prinsippendring knyttet til driftstilskudd fra 1. oktober, dvs. fjerde kvartal 2018. Fra dette tidspunktet vil foretaket fakturere honorar i henhold til medgått tid. Dette innebærer at de av kommunene/fylkeskommunen som har effektive systemer og god internkontroll over tid vil få et lavere honorar, gitt at de ikke bestiller ytterligere tjenester. De av kommunene/fylkeskommunen som har lavere grad av internkontroll og ryddighet i prosessen for regnskapsavleggelse vil få et høyere honorar. Dette gir et bedre intensiv til å arbeide aktivt med kommunens eget økonomirutiner og kvalitetsforbedringsprosjekter.

I økonomiplanen er det lagt til grunn en årlig nedgang i honorar fra kommunene/fylkeskommunen med 5 prosent årlig fra 2019. Dette gir økt kapasitet for MRR til å selge flere rådgivningstjenester og andre attestasjonsoppdrag innenfor selskapets mandat. Denne kapasiteten er reflektert under andre salgsinntekter, sammen med en årlig prisjustering på 4 prosent for disse inntektene.

Lønnskostnader er justert med 4 prosent årlig lønnvekst. Naturlig avgang og erstatning av disse vil også påvirke lønnsnivået noe. Kjøp av varer og tjenester ligger flatt i perioden.

Det er ikke planlagt noen investeringer i perioden.

## REVISJONSTJENESTER OG DRIFTSTILSKUDD

Fylkestinget og kommunestyrene har lagt til grunn at det skal leveres revisjonstjenester i samme omfang som tidligere. Kommunestyrene/fylkestinget har gitt kontrollutvalgene fullmakt til å inngå og godkjenne årlige engasjementsavtaler. En konkretisering av tjenesteytingen for den enkelte kommune vil framgå av denne avtalen.

Fylkestinget skal vedta virksomhetsplan for kontrollutvalget i valgperioden og plan for forvaltningsrevisjon. Kommunestyrene skal vedta plan for forvaltningsrevisjon. Dette vil gi overordna føringer for avtalene.

Deltakerkommunene skal dekke selskapets driftskostnader basert på prinsippet om medgått ressursbruk. I en overgangsfase på 4 år vil kommunenes tilskudd ta utgangspunkt i dagens nivå. Det er en målsetting om at kommunene får like tjenester til lik pris. Det forutsettes at større utredninger eller granskninger som ikke ligger inne i avtalen med kontrollutvalgene vil komme i tillegg.



# MRR

## Møre og Romsdal Revisjon IKS

Det er videre tatt utgangspunkt i prinsippendring knyttet til driftstilskudd fra 1. oktober 2018, dvs. fra fjerde kvartal 2018. Fra dette tidspunktet vil foretaket fakturere honorar i henhold til medgått tid. Dette innebærer at de av kommunene/fylkeskommunen som har effektive systemer og god internkontroll over tid vil få et lavere honorar, gitt at de ikke bestiller ytterligere tjenester. De av kommunene/fylkeskommunen som har lavere grad av internkontroll og ryddighet i prosessen for regnskapsavleggelse vil få et høyere honorar. Dette gir et bedre intensiv til å arbeide aktivt med kommunens eget økonomirutiner og kvalitetsforbedringsprosjekter.

Dette medfører at revisjonshonoraret kan bli vanskeligere å budsjettere med for kommunene. MRR vil bidra med så tydelig kommunikasjon knyttet til forventninger på et så tidlig tidspunkt at dette kan inkluderes i de kommende budsjettprosessene.

For fjerde kvartal 2018 er vårt beste estimat at honoraret vil ligge på samme nivå som de foregående kvartalene. Selskapet har fra august 2017 gått over til et samlet timeregisteringssystem. Dette vil gi oss grunnlagsdata gjennom det kommende året for å kunne gi tydelige tilbakemeldinger om hva som kan forventes av størrelse på honorar for 2019 og videre. Samtidig vil vi også være konkrete på hva som skal til for å redusere revisjonshonoraret over tid. Den ene effekten er større effektivitet og kvalitet hos MRR, den andre effekten er arbeidsprosessene og kvalitet på internkontroll i de ulike kommunene/fylkeskommunen.

Etter vårt syn blir den fremtidige honorarberegningen mer korrekt. Kommunene/fylkeskommunen vil få tydelige intensiver til å ha gode interne systemer. Samtidig forsvinner dagens problemstilling med at noen kommuner er med på å «subsidiere» andre kommuner.

### **For budsjett/økonomiplan 2018 – 2021 legges følgende til grunn:**

- Lønnskostnader er justert med 4 prosent årlig lønnvekst.
- Kjøp av varer og tjenester ligger flatt i perioden.
- Det er ikke planlagt noen investeringer i perioden.
- Det nye selskapet vil ha behov for noe tid og ressurser for å kunne hente ut gevinster i form av økt kvalitet og effektivitet. Det er lagt inn en årlig gevinstrealisering gjennom effektivisering på 5% for revisjonshonorar fra kommunene/fylkeskommunen
- Økonomiplan for 2018 - 2021 vil vise hovedretning for selskapet.
- Det legges til grunn at styret vurderer muligheten for ytterligere reduksjoner i honorarer for kommunen/fylkeskommunen i økonomiplanperioden gjennom økt effektivisering. Det tar likevel noe tid før implementerte tiltak gir utslag i redusert timebruk.
- I tillegg til gevinstrealisering vil selskapet også fokusere på økt kvalitet i alle sine leveranser, dette krever kapasitet
- Selskapets inntekt er lagt opp til å stige i planperioden, på tross av nedadgående honorar fra kommuner/fylkeskommune. Økningen gjelder effektiv bruk av tilgjengelig kapasitet. Denne kan benyttes til mersalg til kommuner/fylkeskommune som ønsker tilleggstjenester, eller salg av tjenester til andre innenfor MRR sitt mandat. Herunder ligger regionale og nasjonale prosjekter, eller utleie av kapasitet til tilsvarende revisjonsselskaper i andre regioner.

# BUDSJETT MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS 2018 MED ØKONOMIPLAN 2018-2021

## DRIFTSBUDSJETT

Alle tall i hele tusen

	2018	2019	2020	2021
<b>Driftsinntekter</b>				
Avtalefestet betaling fra kommuner/fylket	12 278	-	-	-
Honorar iht. medgått tid fra kommuner/fylket	4 093	15 552	14 775	14 036
Andre salgsinntekter	4 229	5 147	6 280	7 739
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>20 600</b>	<b>20 700</b>	<b>21 055</b>	<b>21 775</b>
Lønnskostnader inkl. sosiale kostnader	16 600	17 264	17 955	18 673
Kjøp av varer og tjenester	3 100	3 100	3 101	3 102
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>19 700</b>	<b>20 364</b>	<b>21 055</b>	<b>21 774</b>
Rentekostnader	-	-	-	-
Årsresultat	900	336	0	0
<b>Underskudd fra 2016</b>	<b>-473</b>			
Avsetning til annen egenkapital	427	336	0	0
<b>Akkumulert annen egenkapital</b>	<b>427</b>	<b>762</b>	<b>763</b>	<b>763</b>

## INVESTERINGSBUDSJETT

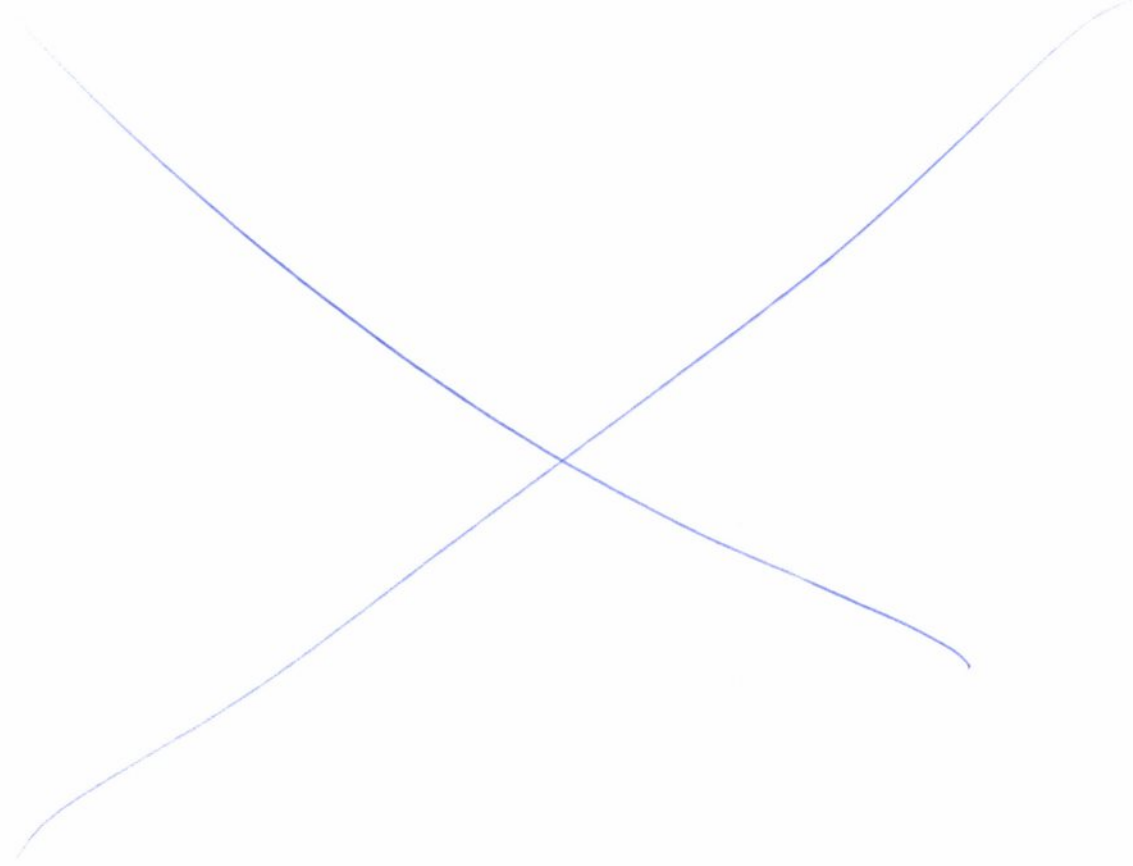
Alle tall i hele tusen.

Ingen planlagte investeringer

**Spesifikasjon av driftstilskudd for 2018 pr  
kommune/fylkeskommunen**

Driftstilskudd pr kommune*	1.-3. kvartal	Estimat 4. kvartal	Sum	
	2018	2018	2018	2017
Møre og Romsdal Fylkeskommune	3 375	1 125	4 500	4 500
Molde	1 392	464	1 856	1 856
Vestnes	413	138	550	550
Rauma	455	152	607	607
Neset	227	76	303	303
Aukra	248	83	330	330
Fræna	571	190	761	761
Eide	252	84	336	336
Gjemnes	206	69	274	274
Sunndal	441	147	588	588
Kristiansund	1 910	637	2 547	2 547
Averøy	520	173	693	693
Tingvoll	369	123	492	492
Surnadal	611	204	814	814
Rindal	297	99	396	396
Halsa	251	84	335	335
Smøla	323	108	430	430
Aure	419	140	559	559
<b>SUM</b>	<b>12 278</b>	<b>4 093</b>	<b>16 371</b>	<b>16 371</b>

\*: for 3 kvartaler. 4. kvartal blir fakturert i henhold til medgått tid. Estimat: tilsv. tidligere fast fakturering.



## MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

# Oppdatert årshjul

## - Representantskapets og styrets årshjul

## Januar

Daglig leder utarbeider utkast til årsregnskap

## Februar

Styret utveier seg om regnskap, årsberetning og behandler revisors beretning (mars 15. januar)

## Mars

Oppfølging av strategiplan

Drifting av planstaber for neste års budsjett og økonomiplanperiode

## April

Daglig leder utarbeider utkast til budsjett og økonomiplan

Revisjonen utveier seg om årsregnskapet, styrets årsberetning og revisors beretning

Velger styreleder etter

## Mars

Driftingsrådet etter hovedkomiteen med tillitsvorte om budsjett og økonomiplan

Daglig leder utkast til budsjett og økonomiplanperiode

Kommunestyret utveier seg om innstilling og eventuelle ligningstiltak

## Juni

Styret behandler utkast til budsjett og økonomiplan

## September

Økonomisk status i halvår

vedtar budsjett og økonomiplanplanen 15. september

Velger ny valgkomité i

Rapportering om økonomisk status foretas til hvert styremøte

MRR  
Møre og Romsdal Revisjon IKS

**INNKALLING**

**EIERSKAPSMØTE I MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS**

**TID:** 2. november 2017 kl. 10, direkte etterfølgende av representantskapsmøte.

**STED:** Quality Hotel Grand i Kristiansund

**SAKLISTE EIERSKAPSMØTE:**

- |        |   |
|--------|---|
| 1/2017 | Åpning av møtet   |
| 2/2017 | Registrering av deltagere/konstituering   |
| 3/2017 | Godkjenning av innkalling og sakliste   |
| 4/2017 | Valg av møteleder og møtesekretær   |
| 5/2017 | Valg av 2 representanter til å underskrive møteprotokollen sammen med møteleder |
| 6/2017 | Revisorbekreftelser av låneopptak, refinansiering og finansreglement            |
| 7/2017 | Faktureringsrutiner i Møre og Romsdal Revisjon IKS                              |
| 8/2017 | Distriktrevisjonen Nordmøre IKS   |
|        | Eventuelt   |

Sakspapirer ligger vedlagt.

13.10.2017/26.10.2017

Vestemøy E. Ellinggard

Daglig leder

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal	
Kommun.nr: 1500	
Dato: 27 OKT 2017	
Saks og Arkivnr: 1500	Løpnr: 286/17
Arkivkode: 026	Gradering:

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Sak nr.:

Styre/råd/utvalg:

Møtedato:

**Sak 6/2017**

**Eierskapsmøte**

**02.11.2017**

## REVISORBEKREFTELSER AV LÅNEOPPTAK, REFINANSIERING OG FINANSREGLEMENT

Møre og Romsdal Revisjon IKS (MRR) sendte 12. september ut et brev til kommunene på Nordmøre og i Romsdal som revideres av MRR angående fremtidige revisorbekreftelser av låneopptak, refinansiering og finansreglement. Brevet ligger vedlagt.

Fra brevets siste avsnitt siteres:

«I den grad våre eierkommuner ikke er enig i denne vurderingen, vil det være opp til eiermøtet å vedta en annen risikoprofil for selskapet med tilhørende forsikringsdekning og kompetanseprofil innenfor finansfaget.»

Vi har mottatt mange tilbakemeldinger fra kommunene vi reviderer på innholdet i brevet og har lovet å undersøke saken nærmere og komme med en ny vurdering. Kommunene opplever det som problematisk at revisor ikke kan gi disse bekreftelsene. Vi har også forhørt oss med en del av våre revisorkolleger på nasjonalt nivå og opplever at praksisen ikke er ensartet.

Vi ønsker derfor at eierskapsmøtet tar saken opp til diskusjon og gir selskapet tilbakemelding på hvilken risikoprofil de ønsker at selskapet skal ha.

**Saken fremmes uten innstilling.**

## Til kommunene på Nordmøre og i Romsdal som revideres av Møre og Romsdal Revisjon IKS

### *Generelt svar angående revisors uttalelse til finansreglementet*

Møre og Romsdal Revisjon IKS (MRR) har fått forespørsler fra kommunene om å kvalitetssikre endringer i finansreglementet for kommunene. Det har vært ulik praksis i de tidligere revisjonsenhetene på dette.

Enkelte har en påtatt seg denne oppgaven, mens i andre av ulike årsaker har ikke utsted slike uttalelser.

Forskrift om kommuners og fylkeskommuners finans- og gjeldsforvaltning § 5 sier.

### **§ 5. Kvalitetssikring av reglementet**

*Kommunestyret og fylkestinget skal påse at uavhengig instans med kunnskap om finans- og gjeldsforvaltning vurderer om finansreglementet legger rammer for en finans- og gjeldsforvaltning som er i tråd med kommunelovens regler og reglene i denne forskrift. Vurderingen skal skje før reglementet vedtas i kommunestyret og fylkestinget.*

### **I merknadene til §5 så står det.:**

*Med kunnskap om finansforvaltning siktes det til faglig kompetanse på finansiell risiko og finansforvaltning. Uavhengig instans kan være revisjonen, forutsatt at revisjonen har den nødvendige kunnskap om finansforvaltning.*

*Bestemmelsen innebærer at uavhengig instans skal vurdere om finansreglementet som legges fram for kommunestyret eller fylkestinget til behandling er i tråd med reglene i kommuneloven og denne forskriften. Det siktes her spesielt til kommuneloven § 52 nr. 3. Det vil også kunne være naturlig at uavhengig instans foretar en vurdering av om finansreglementet bidrar til å oppfylle kommunestyrets eller fylkestingets målsetninger for finansforvaltningen.*



Møre og Romsdal Revisjon IKS ønsker ikke å avgi uttalelser til finansreglementene for kommunene i dag. Dette er i hovedsak begrunnet med;

- Forskriften legger opp til at reglementet skal kvalitetssiktes av noen med «faglig kompetanse på finansiell risiko og finansforvaltning». MRR har pr i dag ikke god nok faglig kompetanse på dagens marked for finansforvaltning
- Uavhengighet. Ved å kvalitetssikre reglementet så kan vi ved noen tilfeller miste vår uavhengighet ved vurdering kommunens håndtering av sine finanser, og etterlevelse av reglementet.

#### *Revisoruttalelser knyttet til låneopptak eller refinansiering av tidligere års låneopptak*

Tilsvarende får vi mange forespørsler om revisoruttalelser knyttet til låneopptak eller refinansieringer. Praxis også på dette området har vært ulik. Vi har hatt en intern diskusjon blant de oppdragsansvarlige revisorene om Møre og Romsdal Revisjon IKS skal gi egne revisoruttalelser i forbindelse med kommunenes låneopptak eller refinansiering av tidligere års låneopptak.

Vi har vedtatt at Møre og Romsdal Revisjon IKS ikke gir egen revisoruttale på dette.

Det er ikke alle typer låneopptak eller refinansieringer der det kreves slik uttale, men i den grad kommunens låneforvalter eller utlåner krever slik uttale kan kommunen eventuelt be kommuneadvokaten om det. Egen revisorerklæring ved låneopptak og senere refinansiering er et risikoavlastende tiltak for långiver. Dersom dette i framtiden skulle medføre ansvar for Møre og Romsdal Revisjon IKS ville regningen for ansvaret måtte fordeles på våre eiere, jf. bestemmelsene i Lov om interkommunale selskap.

Vi opplever det ikke som riktig å ta dette ansvaret siden selskapets eiere er solidarisk ansvarlig.

I den grad våre eierkommuner ikke er enig i denne vurderingen, vil det være opp til eiermøtet å vedta en annen risikoprofil for selskapet med tilhørende forsikringsdekning og kompetanseprofil innenfor finansfaget.

Molde 12. september 2017



Veslemøy E. Ellinggard  
Daglig leder/statsautorisert revisor  
Møre og Romsdal Revisjon IKS

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Sak nr.:

Styre/råd/utvalg:

Møtedato:

**Sak 7/2017**

**Eierskapsmøte**

**02.11.2017**

## FAKTURERINGSRUTINER I MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS

De vises til budsjett 2018 og økonomiplan 2018-2021 for Møre og Romsdal Revisjon IKS som står på saklisten til representantskapet med behandling før dette møtet.

I budsjettet og økonomiplanen er det lagt opp til fakturering i henhold til medgått tid fra og med 4. kvartal 2018.

I forslaget til økonomiplan står det:

«Det er videre tatt utgangspunkt i prinsippendring knyttet til driftstilskudd fra 1. oktober, dvs. fjerde kvartal 2018. Fra dette tidspunktet vil foretaket fakturere honorar i henhold til medgått tid. Dette innebærer at de av kommunene/fylkeskommunen som har effektive systemer og god internkontroll over tid vil få et lavere honorar, gitt at de ikke bestiller ytterligere tjenester. De av kommunene/fylkeskommunen som har lavere grad av internkontroll og ryddighet i prosessen for regnskapsavleggelse vil få et høyere honorar. Dette gir et bedre intensiv til å arbeide aktivt med kommunens eget økonomirutiner og kvalitetsforbedringsprosjekter.

Dette medfører at revisjonshonoraret kan bli vanskeligere å budsjettere med for kommunene. MRR vil bidra med så tydelig kommunikasjon knyttet til forventninger på et så tidlig tidspunkt at dette kan inkluderes i de kommende budsjettprosessene.

For fjerde kvartal 2018 er vårt beste estimat at honoraret vil ligge på samme nivå som de foregående kvartalene. Selskapet har fra august 2017 gått over til et samlet timeregisteringssystem. Dette vil gi oss grunnlagsdata gjennom det kommende året for å kunne gi tydelige tilbakemeldinger om hva som kan forventes av størrelse på honorar for 2019 og videre. Samtidig vil vi også være konkrete på hva som skal til for å redusere revisjonshonoraret over tid. Den ene effekten er større effektivitet og kvalitet hos MRR, den andre effekten er arbeidsprosessene og kvalitet på internkontroll i de ulike kommunene/fylkeskommunen.

Etter vårt syn blir den fremtidige honorarberegningen mer korrekt. Kommunene/fylkeskommunen vil få tydelige intensiver til å ha gode interne systemer. Samtidig forsvinner dagens problemstilling med at noen kommuner er med på å «subsidiere» andre kommuner.»

Styret i MRR behandlet saken 22.08.2017 som en del av budsjettet for 2018 og økonomiplan for 2018-2021. Styret var enstemmig i sin tilslutning til prinsippvalget og understreket viktigheten av at kommunene/fylkeskommunen orienteres så tidlig som mulig om medgått tid for 2017-revisjonen slik at dette kan tas hensyn til i budsjettprosessen deres for 2019.

### **Saken fremmes med følgende innstilling til vedtak:**

Eierskapsmøtet vedtar at MRR går over til fakturering i henhold til medgått tid fra 1. oktober 2018.

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Sak nr.:

Styre/råd/utvalg:

Møtedato:

**Sak 8/2017**

**Eierskapsmøte**

**02.11.2017**

DISTRIKTSREVISJONEN NORDMØRE IKS

Styreleder vil orientere muntlig i møtet og saken fremmes som drøftings sak.

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal	
Kommunenumr: 1547	
Dato: 09 OKT 2017	
Saks og Arkivnr: 1547	Løpenr: 270/17
Arkivkode: 216	Gradering:

Til kontrollutvalget

## Vurdering av oppdragsansvarlig revisors uavhengighet i forhold til Aukra kommune

### Innledning

I henhold til forskrift om revisjon (revisjonsforskriften) § 12 skal oppdragsansvarlig revisor for kommuner ha ført en hederlig vandel. Oppfølging av dette kravet tilligger kontrollutvalget, jmfør merknader til nevnte bestemmelse.

I følge revisjonsforskriften § 15 skal oppdragsansvarlig revisor hvert år, og ellers ved behov, avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget. Krav til uavhengighet og objektivitet gjelder også for revisors medarbeidere, men det er kun oppdragsansvarlige revisorer som plikter å legge fram en skriftlig vurdering for kontrollutvalget.

### Lovgivningsmessige krav til revisors uavhengighet

Følgende fremgår av kommuneloven § 79:

Den som foretar revisjon for en kommune eller fylkeskommune kan ikke ivareta revisjons- og kontrolloppdrag for kommunen eller fylkeskommunen dersom revisor eller dennes nærstående har en slik tilknytning til revidert eller kontrollert virksomhet, dens ansatte eller tillitsmenn, at dette kan svekke revisors uavhengighet og objektivitet. Som nærstående regnes

- a) ektefelle og en person som vedkommende bor sammen med i ekteskapsliknende forhold
- b) slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken, og deres ektefeller eller personer som de bor sammen med i ekteskapsliknende forhold og
- c) slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken til en person som nevnt under bokstav a.

Det samme gjelder dersom det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til revisors uavhengighet og objektivitet ved gjennomføring av oppgavene. Ansettelse som revisor i kommunen eller fylkeskommunen, eller i en interkommunal samarbeidsordning, medfører ikke i seg selv at revisoren mangler nødvendig uavhengighet og objektivitet.

Krav til uavhengighet er nærmere spesifisert i revisjonsforskriften § 13.

- Revisor kan etter denne forskrift ikke inncha andre stillinger hos kommunen eller fylkeskommunen eller i virksomhet som den kommunen eller fylkeskommunen deltar i ved siden av revisoroppdraget.
- Revisor kan ikke være medlem av styrende organer i virksomhet som kommunen eller fylkeskommunen deltar i.
- Revisor kan ikke delta i, eller ha funksjoner i annen virksomhet når dette kan føre til at vedkommendes interesser kommer i konflikt med interessene til oppdragsgiverne eller på annen måte er egnet til å svekke tilliten til den som foretar revisjon.

I tillegg er det følgende begrensninger ved gjennomføring av oppgaver, jf. revisjonsforskriften § 14:

- revisor kan ikke utføre rådgivnings- eller andre tjenester der dette er egnet til å påvirke eller reise tvil om revisors uavhengighet og objektivitet
- revisor kan ikke yte tjenester som hører inn under den revisjonspliktiges (dvs kommunens) egne ledelses- og kontrolloppgaver
- revisor kan ikke opptre som fullmektig for den revisjonspliktige, unntatt ved bistand i skattesaker etter domstoloven.

#### Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet

Pkt 1: Ansettelsesforhold	Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i Møre og Romsdal Revisjon IKS.
Pkt 2: Medlem i styrende organer	Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som Aukra kommune deltar i.
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.
Pkt 4: Nærstående	Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til Aukra kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p>Før slike tjenester utføres foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</p> <p>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</p> <p>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor Aukra kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</p>

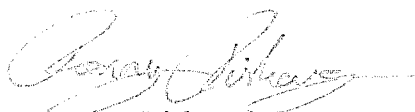
# MRR

Møre og Romsdal Revisjon IKS

Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor Aukra kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	Undertegnede opptre ikke som fullmektig for Aukra kommune.
Pkt 8: Andre særegne forhold	Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.

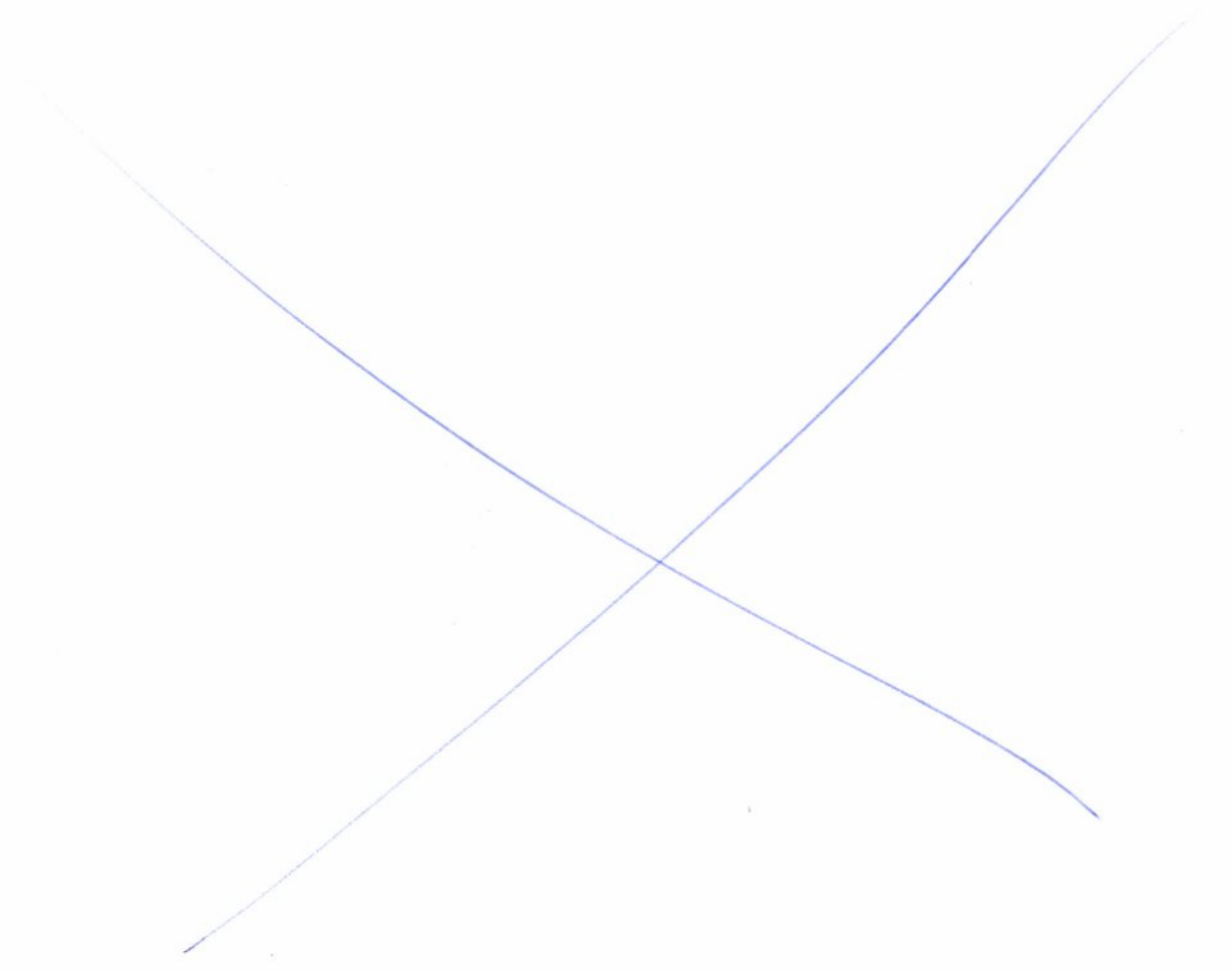
Molde, 03.10.2017

Møre og Romsdal Revisjon IKS



Ronny Rishaug

Oppdragsansvarlig revisor



Kontrollutvalget i Aukra kommune  
v/ Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal  
6413 Molde

Kor:	
Kon:	1547
Dato:	7/10/2017
Sak:	1547 292/17
Arkivkode:	216
Sted/dato:	Molde, 30.10.2017

Deres referanse:

Vår referanse:  
Einar Andersen

Arkivkode:  
R11

Sted/dato:  
Molde, 30.10.2017

## Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighet i forhold til Aukra kommune

I henhold til forskrift om revisjon § 15 skal oppdragsansvarlig revisor minimum hvert år avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget. Krav til uavhengighet og objektivitet gjelder også for revisors medarbeidere, men det er kun oppdragsansvarlige revisorer som plikter å legge fram en skriftlig vurdering for kontrollutvalget.

### Krav til revisors uavhengighet

Kommuneloven (§ 79) og forskrift om revisjon (kapittel 6) setter krav til revisors uavhengighet. Kravene er nærmere beskrevet under.

#### Kommuneloven § 79. Revisors uavhengighet

Den som foretar revisjon for en kommune eller fylkeskommune kan ikke ivareta revisjons- og kontrolloppdrag for kommunen eller fylkeskommunen dersom revisor eller dennes nærstående har en slik tilknytning til revidert eller kontrollert virksomhet, dens ansatte eller tillitsmenn, at dette kan svekke revisors uavhengighet og objektivitet. Det samme gjelder dersom det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til revisors uavhengighet og objektivitet ved gjennomføring av oppgavene. Ansettelse som revisor i kommunen eller fylkeskommunen, eller i en interkommunal samarbeidsordning, medfører ikke i seg selv at revisoren mangler nødvendig uavhengighet og objektivitet.

Som nærstående regnes

- ektefelle og en person som vedkommende bor sammen med i ekteskapsliknende forhold
- slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken, og deres ektefeller eller personer som de bor sammen med i ekteskapsliknende forhold og
- slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken til en person som nevnt under bokstav a.

Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om revisors uavhengighet.

#### Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommune § 13. Spesielle krav til uavhengighet

Den som foretar revisjon etter denne forskrift kan ikke inneha andre stillinger hos kommunen eller fylkeskommunen eller i virksomhet som den kommunen eller fylkeskommunen deltar i ved siden av revisoroppdraget.

Den som foretar revisjon kan ikke være medlem av styrende organer i virksomhet som kommunen eller fylkeskommunen deltar i.

Den som foretar revisjon kan ikke delta i, eller ha funksjoner i annen virksomhet når dette kan føre til at vedkommendes interesser kommer i konflikt med interessene til oppdragsgiverne eller på annen måte er egnet til å svekke tilliten til den som foretar revisjon.

#### Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommune § 14. Rådgivningstjenester mv.

Den som foretar revisjon for en kommune eller fylkeskommune etter denne forskrift kan ikke utføre rådgivnings- eller andre tjenester for kommunen eller fylkeskommunen, dersom dette er egnet til å påvirke eller reise tvil om revisors uavhengighet og objektivitet.

Den som foretar revisjon kan ikke yte tjenester som hører inn under den revisjonspliktiges egne ledelses- og kontrolloppgaver.



Den som foretar revisjon kan ikke opptre som fullmektig for den revisjonspliktige. Unntak fra dette gjelder ved bistand i skattesaker etter domstolsloven § 218.

### Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet

Einar Andersen er oppdragsansvarlig revisor for forvaltningsrevisjonsprosjekt i Aukra kommune om offentlige anskaffelser. Prosjektet skal gjennomføres høsten 2017. I det følgende gis en vurdering av egen uavhengighet.

Krav til uavhengighet i lov og forskrift	Vurdering av egen uavhengighet
Ansettelsesforhold	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i revisjonsselskapet.</i>
Medlem i styrende organer	<i>Undertegnede er styremedlem (ansatte representant i styret) i Møre og Romsdal Revisjon IKS. Ut over dette er undertegnede ikke medlem av styrende organer i noen virksomhet som kommunen deltar i.</i>
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til kommunen som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<i>Undertegnede bekrefter at det for tiden ikke ytes rådgivnings- eller andre tjenester overfor kommunen som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i>  <i>Før slike tjenester utføres av Møre og Romsdal Revisjon IKS foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</i>  <i>Revisor besvarer spørsmål/ henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</i>
Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede bekrefter at det ikke ytes tjenester overfor kommunen som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for kommunen.</i>
Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tillitten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Molde, 30.10.2017

  
Einar Andersen

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor i Aukra kommune



## NKRFs REVISJONSKOMITÉ

Til  
NKRFs medlemmer

Oslo, den 20. september 2017

### INFORMASJONSSKRIV 4/2017 – REVISJON AV STIFTELSE

#### 1. Innledning

Mange av våre medlemmer reviderer stiftelser. Dette er en organisasjonsform som reiser enkelte spesielle problemstillinger. Revisjonskomiteen ønsker med dette infoskrivet å orientere om enkelte forhold revisor bør være oppmerksom på ved revisjon av stiftelser.

Stiftelser er selvstendige og selveiende organisasjoner, det vil si uten eksterne eiere, og står derfor i en særstilling i forhold til andre organisasjonsformer. Fraværet av eiere innebærer også fravær av eierskapskontroll, noe som gir egne kontrollmessige utfordringer. I stiftelsesloven er dette søkt ivare tatt dels gjennom spesielle oppgaver for revisor og dels gjennom etableringen av Stiftelsestilsynet.

#### 2. Kommunerevisors valgbarhet

Kommunens revisor kan velges som revisor i en stiftelse med hjemmel i stiftelsesloven § 43 tredje ledd:

*Dersom en eller flere kommuner eller fylkeskommuner har rett til å velge eller oppnevne et flertall i styret, kan kommune- og fylkesrevisjonen velges som stiftelsens revisor. Det samme gjelder hvor stiftelsens virksomhet i vesentlig grad er basert på tilskudd eller bevilgning fra kommune eller fylkeskommune som nevnt. For øvrig gjelder reglene i denne paragraf.*

Det er altså to ulike vilkår for at kommunal revisor kan velges som revisor. Det holder at ett av dem er oppfylt.

Med rett til å velge et flertall i styret menes at kommunen velger eller oppnevner mer enn halvparten av styremedlemmene. Det er uten betydning hvem kommunen faktisk velger. Dersom kommunen oppnevner akkurat halvparten av medlemmene, f.eks. 2 av 4 medlemmer, og styreleder er en av dem, har Stiftelsestilsynet uttalt at det regnes som flertall pga. styreleders dobbeltstemme.

Dersom stiftelsens vedtekter henviser til kommunale stillinger, f.eks. at vedtektene sier at skolesjefen i kommunen skal sitte i styret, vil det være å anse som at kommunen oppnevner vedkommende som styremedlem.

Det er ikke regler om hvem i kommunen som må gjøre oppnevningen. Foretas oppnevningen f.eks. av administrasjonssjefen, må det anses som at kommunen oppnevner. Oppnevning som foretas av et

foreldreutvalg ved en kommunal skole, anses imidlertid ikke som kommunal oppnevning. Tilsvarende har Stiftelsestilsynet uttalt at en stiftelse hvor menighetsrådet etter vedtektene utgjør styret, eller menighetsråd/kirkelig fellesråd velger styret, ikke tilfredsstillende vilkåret om at flertallet av styret skal velges av kommunen.

Det andre vilkåret er knyttet til omfanget av tilskudd eller bevilgning fra kommuner og fylkeskommuner. Det er så vidt komiteen er kjent med ikke gitt noen føringer for hva som vil være vesentlig i denne sammenhengen, slik det må vurderes i det enkelte tilfellet. I den grad slike tilskudd er nødvendige for at stiftelsen skal kunne oppfylle sitt formål, legger komiteen til grunn at de normalt vil være vesentlige.

### 3. Spesielle oppgaver og plikter for revisor

Revisor i en stiftelse har foruten å revidere stiftelsens årsregnskap i henhold til god revisjonsskikk også noen spesielle oppgaver som følger av stiftelsesloven § 44:

- Kopi av nummererte brev etter revisorloven § 5-2 skal sendes stiftelsestilsynet. Stiftelsestilsynet kan også kreve at revisor gir nærmere redegjørelse for bestemte angitte forhold i stiftelsen.
- Revisor skal uttale seg i revisjonsberetningen om stiftelsen er forvaltet og om utdelinger er foretatt i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig.
- Lån eller annen ytelse fra stiftelsen til styremedlemmer eller ansatte i stiftelsen, oppretter eller nærstående til noen av disse, skal attesteres av revisor.

Revisor bør være spesielt oppmerksom på disse oppgavene, da dette er oppgaver som revisor ikke har ved revisjon av andre typer oppdrag. Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av stiftelser er nærmere omtalt i DnRs veiledning fra 27.01.2010 om revisors uttalelse om forvaltning og utdeling i revisjonsberetningen for stiftelser. Omtalen nedenfor bygger på denne veiledningen.

#### 3.1. Forvaltning av stiftelser

Forvaltningen av stiftelsen er styrets ansvar, jf. stiftelsesloven § 30 annet ledd. Dette innebærer blant annet å sørge for at stiftelsens formål ivaretas, og at utdelinger foretas i samsvar med vedtektene. Styret skal påse at regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll. Disse kravene utfylles blant annet av krav i stiftelsesloven til forvaltning av stiftelsens kapital (§ 18), utdeling (§ 19) og separasjonsplikt (§ 21).

Revisors uttalelse om forvaltningen etter stiftelsesloven § 44 annet ledd innebærer en uttalelse fra revisor om hvorvidt styret (jf. avsnittet ovenfor) har forvaltet stiftelsen i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig. Forvaltningen omfatter de prosesser og kontroller styret har iverksatt for å sikre at stiftelsen drives i samsvar med lov, formålet og vedtektene.

Revisors oppgave i denne sammenheng er å se etter at styret har ordnet formuesforvaltning på en betryggende måte og med forsvarlig kontroll, og innebærer at revisor i alle fall skal ha forsikret seg om følgende forhold:

- Det skal ha vært avholdt styremøter eller sakene skal være behandlet på annen måte i henhold til loven.
- Styret skal ha behandlet de saker som hører under styret, inkludert regnskapsrapporteringen.
- Styret skal ha gjennomført tiltak for å rette på forholdet dersom det er avdekket brudd på lover, forskrifter eller vedtektene, eller at styrets beslutninger ikke er fulgt opp.
- Styret skal ha behandlet og tatt stilling til hvordan stiftelsens kapital skal forvaltes.
- Styret skal ha fulgt opp at kapitalen blir forvaltet i samsvar med styrets beslutning, inkludert eventuelle retningslinjer og instruksjoner som styret har fastsatt.
- Det skal være ført styreprotokoll.

### 3.2. Utdelinger fra stiftelser

Bestemmelser om utdeling av stiftelsens midler er gitt i stiftelsesloven § 19. Utdelinger skal vedtas av styret og være i samsvar med stiftelsens formål. Det er forbud mot å foreta utdelinger til oppretteren av stiftelsen, til oppretteres nærstående eller til selskap der oppretter eller oppretters nærstående har bestemmende innflytelse.

Forbudet mot utdelinger til oppretter innebærer blant annet at en stiftelse som er opprettet av en kommune ikke kan foreta utdelinger til kommunen, kommunale foretak eller til selskaper hvor kommunen har bestemmende innflytelse.

Begrepet utdeling er ikke definert i stiftelsesloven, men er utdypet i Ot.prp. nr. 15 (2000-2001). *Begrepet må langt på vei forstås på samme måte som utdelingsbegrepet i aksjeloven § 3-6, likevel med det forbehold at aksjelovens bestemmelse forutsetter at den som er tilgodesett, er aksjeeier i selskapet. I aksjeloven § 3-6 annet ledd første punktum er utdeling definert som «enhver overføring av verdier som direkte eller indirekte kommer aksjeeieren til gode». Dette innebærer at enhver overføring av økonomiske goder i utgangspunktet omfattes. Ikke bare ensidige overføringer rammes, men også tilfeller hvor det ytes et vederlag, men hvor det foreligger et visst misforhold mellom vederlaget og overføringen fra stiftelsen.*

Det innebærer bl.a. at en boligstiftelse som i henhold til stiftelsens formål stiller rimelige boliger til disposisjon for spesielle grupper også foretar utdeling i lovens forstand.

Utdelinger skal vedtas av styret. Stiftelsestilsynet har i en tolkningsuttalelse<sup>1</sup> likevel lagt til grunn at det i f.eks. boligstiftelser kan være tilstrekkelig at styret bestemmer kategorien og evt. andre mer detaljerte kriterier, men at selve tildelingen av leilighet og utskiftinger blir besluttet av daglig leder/administrasjonen. Det er imidlertid ikke i samsvar med loven å delegere avgjørelsesmyndighet for f.eks. alle utdelinger under et gitt beløp til administrasjonen.

Som grunnlag for uttalelsen om utdelinger i revisjonsberetningen må revisor kontrollere at foretatte utdelinger er vedtatt av styret og at styret har tatt stilling til at utdelingen er i samsvar med stiftelsens formål. I tillegg må revisor gjøre en egen vurdering av om utdelingen er i samsvar med stiftelsens formål. Revisor må kontrollere at utdelinger ikke er skjedd i strid med forbudet mot utdeling til oppretter eller dennes nærstående, jf. stiftelsesloven § 19 annet ledd. For næringsdrivende stiftelser, må revisor også kontrollere at utdelingen ikke er i strid med reglene om bundet egenkapital i § 24. Videre må revisor kontrollere at det ikke er gitt lån eller sikkerhetsstillelser i strid med stiftelsesloven § 20.

### 4. Revisjonsberetning

I revisjonsberetningen identifiserer revisor det reviderte regnskapet ved å gjengi årsresultatet, samt gjengi de enkelte delene regnskapet består av. Stiftelser kan avlegge regnskap etter regnskapslovens ordinære regler eller etter god regnskapsskikk for ideelle organisasjoner, jf. NRS (F) God regnskapsskikk for ideelle organisasjoner. Andre stiftelser kan også avlegge regnskap i samsvar med tidligere anbefalinger hvor det skilles mellom resultat før og etter utdelinger. Revisor tilpasser beskrivelsen i revisjonsberetningen etter det regnskapet som faktisk avlegges.

Som nevnt ovenfor skal revisor uttale seg i revisjonsberetningen om stiftelsen er forvaltet og om utdelinger er foretatt i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig. Uttalelsen skal gis i form av en konklusjon med betryggende sikkerhet.

Uttalelsen om forvaltning og utdelinger tas inn som en egen konklusjon under ”Uttalelse om øvrige forhold” i revisjonsberetningen.

---

<sup>1</sup> Tolkningsuttalelse september 2015 om stiftelsesloven § 19 og styrets vedtak om utdelinger

### *Konklusjon om utdelinger og forvaltning*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000, mener vi stiftelsen er forvaltet og utdelinger er foretatt i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig.

Dersom stiftelsen ikke driver med utdelinger, begrenses punktet til å omhandle forvaltningen.

### **5. Forslag til ny stiftelseslov**

I NOU 2016:21 la stiftelseslovutvalget fram forslag om ny stiftelseslov. Sentrale punkter i forslaget er bl.a.:


- Skillet mellom alminnelige og næringsdrivende stiftelser oppheves.
- Utdelingsstiftelser skal kunne delegerer myndighet til å beslutte visse utdelinger til daglig leder.
- Alle stiftelser skal ha plan for formålsrealisering og kapitalforvaltning.
- Stiftelser skal ha minst tre styremedlemmer og minst to av dem skal være uavhengig av oppretteren og den som ha skutt inn kapital.
- Styret pålegges en særlig handleplikt ved tap av egenkapitalen.
- Stiftelsestilsynet og stiftelsesregisteret videreføres.
- Stiftelser skal fortsatt ha regnskapsplikt.
- Revisjonsplikten videreføres, herunder adgangen for visse stiftelser til å ha kommunal revisor.

Vi har på det nåværende tidspunkt ikke informasjon om når ny lov kan forventes vedtatt og trådt i kraft.

Med hilsen

**NKRFs revisjonskomité**

Unn H. Aarvold  
leder

	<b>Aukra kommune</b>	<b>Møteinnkalling</b>
---	----------------------	-----------------------

Utval:	<b>Arbeidsmiljøutvalet</b>
Møtestad:	Kommunehuset
Dato:	14.11.2017
Tid:	09:00

Forfall meldast til utvalssekretær som sørger for innkalling av varamedlemmar.  
Varamedlemmar møter ved nærare innkalling.

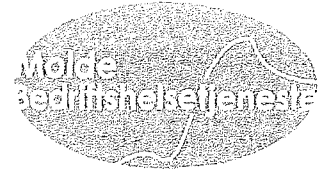
## Saksliste

Saksnr.:	Arkivsaksnr.:	Innhold:
PS 22/17		Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 23/17		Referatsaker
	2012/667	Molde Bedriftshelsetjeneste SA blir en del av Stamina Helse AS
	2017/483	Arbeidsmiljølov og byggherreforskrift. Veiledning om kartlegging og risikovurdering av asbest i offentlige bygg og anlegg.
PS 24/17	2016/670	Handlingsplanar for bedriftshelseteneste 2017 - 2018
PS 25/17	2017/1000	Orientering - planlegging av ny teknisk eining
PS 26/17	2012/657	Orientering om omstilling i Pleie og Omsorg
PS 27/17	2017/810	Orientering om sjukefråværet pr 31.10.2017

PS 22/17 Godkjenning av innkalling og sakliste







Kjære kunde!

Molde, 02.06.17

### **Molde Bedriftshelsetjeneste SA blir en del av Stamina Helse AS**

Vi vil med dette informere om at Molde Bedriftshelsetjeneste SA (MBHT) blir en del av Stamina Helse AS (Stamina).

Årsmøtet i MBHT gikk i mars 2017 enstemmig for salget av selskapet til Stamina, og alle medlemmer, kunder og ansatte blir overført til Stamina fra juni 2017.

Stamina Helse AS avdeling Nordmøre og Romsdal er deres lokale leverandør av bedriftshelsetjeneste med et tverrfaglig team på 30 trivelige og godt kvalifiserte medarbeidere. Avdelingen har kontorer på Åndalsnes, Sunndalsøra, Kristiansund og Molde. Vi har også et kontor i Fræna som brukes ved behov. Inntil videre vil vi ha to kontorlokasjoner i Molde, Frænavegen 16 og Verftsgata 10 (fokalene til MBHT). Som kunde vil du få beskjed hvor du skal møte opp ved eventuell innkalling.

Det vil være en flytende overgang fra MBHT til Stamina profil. Det vil si at dokumenter og lignende vil kunne inneholde begge navnene, men Molde Bedriftshelsetjeneste utfases mot årsskiftet.

Det du som kunde kan glede deg over, er at Stamina tilbyr et bredt spekter av tjenester levert av erfarne fagfolk. For mer informasjon om Stamina, se [www.staminagroup.no](http://www.staminagroup.no)

Din lokale kontaktperson i MBHT vil fortsatt være din kontaktperson i Stamina.

Hovedtelefonnummeret til MBHT vil være ute av drift fra 1. juli 2017. Fra da av vil telefonnummer til leveransesenteret være:

**Leveransesenter:** 97 01 65 84

**Ny mailadresse fra 1. juli 2017:** [bhromsdal@staminagroup.no](mailto:bhromsdal@staminagroup.no)

**Stamina vil holde sommerstengt i juli uke 28, 29 og 30.**

Alle ansatte i MBHT tar med seg sitt telefonnummer til Stamina.

Ved ytterligere spørsmål, kan daglig leder i Stamina Dagrún Weglo Bye kontaktes på  
Mob.: 90 52 55 69  
E-post: [dagrún.bye@staminagroup.no](mailto:dagrún.bye@staminagroup.no)

Vi ser fram til ett videre godt samarbeid. Sammen blir vi sterke.

Med vennlig hilsen  
Molde Bedriftshelsetjeneste SA

Kommuner og fylkeskommuner i Midt-Norge

## **VEILEDNING OM KARTLEGGING OG RISIKOVURDERING AV ASBEST I OFFENTLIGE BYGG OG ANLEGG**

Før asbestforbudet kom i 1985, ble asbest brukt i stort monn i vannrør og i mange ulike bygningsmaterialer under handelsnavn som bl.a. eternitt, asbestolux og pernitt. Vi antar at det ikke er brukt asbestholdige materialer i hus som er bygd etter 1985. Asbestholdige bygningsmaterialer kan ligge åpne som vegg- og takplater, gulvbelegg og ventilasjonskanaler. Bygningsmaterialer kan også være forseglet, innkapslet eller innebygd, men skal i så fall være merket på f.eks. byggetegninger.

Deler av kommunalt vann- og avløpsnett består fortsatt av asbestsementrør/eternitrør. Flere offentlige bygg i Midt-Norge er fra før 1985. Det gjøres løpende alminnelig drift og vedlikehold av bygg og anlegg, og vi er usikre på om berørte arbeidstakere har kjennskap til byggematerialene. Mer sporadisk skjer det også arbeid som faller inn under byggherreforskriftens virkeområde, og Arbeidstilsynet har i slike tilfeller erfart at noen kommuner i Midt-Norge ikke har tatt hensyn til eventuelle forekomster av asbest; dermed får dette også en kostnadsside i ettertid. Vi ønsker derfor at alle kommuner og fylkeskommuner i Midt-Norge har oversikt over tilstanden for alle egne bygg og anlegg.

### **Helsefare og risiko knyttet til asbest**

Asbest er en fellesbetegnelse på en gruppe fibrøse mineraler som finnes naturlig i berggrunnen. De vanligste typene asbestmineraler er krysotil (hvtasbest), krokidolitt (blåasbest) og amositt (brunasbest). Nesten 90 % av all produsert asbest som ble benyttet i industriell sammenheng er hvitasbest.

Når asbest bearbeides vil det ofte frigjøres asbeststøv og da som asbestfibre. Disse fibre er svært lange i forhold til bredden og har samtidig en svært liten diameter. Fibrene kan dele seg på langs slik at de blir tynnere, samtidig som de forblir like lange. Disse fibre kan pustes inn og avsettes langt nede i luftveiene. Her lar fibre seg vanskelig nedbryte og dette bidrar sannsynligvis til asbestfibre helsekadelige egenskaper.

Folkehelseinstituttets anbefalte norm tilsier at frie asbestfibre ikke bør forekomme innendørs.



Kreftsykdom i luftveiene er den vanligste diagnosen. Selv om antall pasienter med asbestrelatert lungekreft har gått ned for de som startet i arbeidslivet etter 1985, oppstår det nye tilfeller av lungekreft og de fleste av dem har arbeidet i håndverksfag i bransjer som industri og bygg- og anleggsvirksomhet. Mesoteliom (brysthinnekreft) er ofte assosiert med asbesteksponering. Her har det også vært en nedgang i forekomsten, men det oppstår fremdeles nye tilfeller, noe som kan skyldes at latenstiden for mesoteliom er lengre enn tidligere antatt, men dette er ikke sikkert. Det er viktig å presisere at tidligere anvendt asbest utgjør en sykdomsrisiko dersom ikke arbeidstaker beskytter seg mot eksponering ved sanering av asbest i bygninger og installasjoner. Det er umulig å etablere et sikkert nedre eksponeringsnivå, selv om en reduksjon av eksponering vil gi lavere risiko for utvikling av sykdom.

Godt vedlikeholdte asbestmaterialer avgir ikke asbest. Derimot kan alle som uforvarende blir eksponert for ødelagte bygningsmaterialer med asbest være utsatt. Risikoen oppstår når løse asbestfibre opptrer som støv som kan pustes inn. Støv dannes først og fremst ved arbeid med asbestholdige materialer; f.eks. ved riving av en vegg eller boring av et hull i en veggplate. Ved normal bruk av et bygg vil det over tid også dannes støv fra enkelte bygningsmaterialer; f.eks. i kanaler til ventilasjonsanlegg. Ødelagte bygningsmaterialer bidrar til spredning av asbestfiber; f.eks. fillete/porøs rørisolasjon på et fyrrom eller et slitt/skadet gulvbelegg.

Byggforsk sin anvisning 773.340 *Asbest i bygninger* gir en oversikt over noen vanlige bygningsmaterialer som kan inneholde asbest, og beskriver hvor bygningsmaterialene kan forekomme. Vi viser også til tilgjengelig informasjon på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

### **Arbeidstilsynets regelverk**

Kommuner/fylkeskommuner opptrer som byggherre i henhold til byggherreforskriften. Det betyr bl.a. at kommunen/fylkeskommunen skal beskrive og ta hensyn til de risikoforholdene som har betydning for arbeidene som skal utføres, og koordinere virksomhetenes arbeid på byggeplassen; jfr. byggherreforskriften § 5.

Kommuner/fylkeskommuner opptrer som arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Det betyr bl.a. at kommunen/fylkeskommunen skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene, utarbeide planer og iverksette tiltak; jfr. arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd pkt. c.

Bruk og annen håndtering av asbest og asbestholdig materiale er forbudt med mindre det pågår riving, reparasjon og vedlikehold av asbestholdig materiale, eller ved prøvetaking/analyse. Virksomheter som skal utføre rivings-, reparasjons- og vedlikeholdsarbeid av asbestholdig materiale, skal ha godkjenning



fra Arbeidstilsynet, og vi skal ha melding før arbeidet igangsettes. Se også forskrift om utførelse av arbeid, kap. 4.

#### **Enkel sjekkliste for innledende kartlegging/vurdering**

Spørsmålene nedenfor kan fungere som en innledende kartlegging/vurdering. Dersom svaret er Nei på ett eller flere spørsmål, er det aktuelt å iverksette detaljert kartlegging/vurdering eller eventuelt spesifikke tiltak.

1. Har vi oversikt over forekomst av asbestholdige materialer i egne bygg og anlegg satt opp før 1985?
2. Har vi vurdert risiko for egne eller andre arbeidstakere ved normal slitasje av asbestholdige bygningsmaterialer?
3. Har vi vurdert risiko for egne eller andre arbeidstakere i tilfelle asbestholdige bygningsmaterialer er ødelagt?
4. Har vi rutiner for beskyttelse av egne arbeidstakere i tilfelle utilsiktet eksponering av asbestfiber?
5. Har vi innarbeidet asbeststatus (eks. kvalifiserte miljørapporter) i tilbudsgrunnlag for planlagte bygge- eller anleggsarbeider?

#### **Veien videre**

Asbest inngår i flere av Arbeidstilsynets prioriterte satsningsområder. Vi kan derfor komme til å følge opp kommuner/fylkeskommuner med tilsyn.

Kontaktpersoner i Arbeidstilsynet Midt-Norge er:

Olav Trøan, [olav.troan@arbeidstilsynet.no](mailto:olav.troan@arbeidstilsynet.no), tlf. 915 48 048

Tore Jeppe Sørhaug, [tore.sorhaug@arbeidstilsynet.no](mailto:tore.sorhaug@arbeidstilsynet.no), tlf. 915 96 624

Med hilsen  
Arbeidstilsynet Midt-Norge

	<b>Aukra kommune</b>	Arkivsak: 2016/670-27
		Arkiv: 441
		Saksbeh: Rannveig H. Sporsheim
		Dato: 07.11.2017

## Saksframlegg

<b>Utv.saksnr.:</b>	<b>Utval:</b>	<b>Møtedato:</b>
24/17	Arbeidsmiljøutvalet	14.11.2017

### Handlingsplanar for bedriftshelseteneste 2017 - 2018

#### Rådmannen si tilråding:

AMU er orientert om framlagte handlingsplanar for 2017-2018.

#### Vedlegg

- 1 Oversikt over handlingsplanar

**Særutskrift:** Stamina, Frænavn 16, 6415 Molde

#### Bakgrunn:

Kvart år vert det laga handlingsplanar for einingane i samarbeid med bedriftshelsetenesta.

#### Utgreiing:

Bedriftshelsetenesta har i møter med kvar eining ei årleg gjennomgang av handlingsplanar. For 2017 har dette komme seint i gang og det er difor lagt planar og for 2018.

Det er ikkje alle som har hatt møtene enno og dei resterande planar vil bli presentert på neste AMU-møte.

Dei aller fleste oppgåvene ligg innanfor ramma av det bedriftshelsetenesta skal yte og utgiftene blir da dekt av organisasjonsavdelinga. Er det ønske om bistand på andre område, må den enkelte eining dekke dette av eige budsjett.

#### Administrative konsekvensar:

Det blir gjerne sett av 2 dagar til å avvikle desse møta.

**Økonomiske konsekvensar:**

Oppgåver som fell utafør tilbodet frå bedriftshelsetenesta må den enkelte eining sjølv dekke.

Ingrid Husøy Rimstad  
Rådmann

Rannveig H. Sporsheim  
Personalsjef

### **Flyktning tjenesten:**

- Bistand ved utarbeidelse av lokale prosedyrer. HMS-rådgiver kontakter Siw for å avklare detaljer i Q4 2017.
- HK arbeidshelse (sovende nattevakter i medlever turnus) HMS-rådgiver kontakter Siw for å avklare detaljer i Q12018.
- Råd om vaksinerings jfr aktuell smittefare. HMS-rådgiver kontakter Siw for å avklare detaljer i Q4 2017.
- Ønsker tilbud om førstehjelpskurs og kurs i nedleggelse (Leveres ikke av Stamina, men spør lokalt politi eller Trondheim kommune) HMS-rådgiver kontakter Siw for å avklare detaljer i Q1 2018.

### **Bergetippen Barnehage**

- Innlegg på personalmøte, psykososialt tema «Kommunikasjon og tilbakemeldingskultur» HMS-rådgiver kontakter Styrar for å avklare detaljer i Q2 2018.
- Synfaring på uteområde med tanke på ergonomi. HMS-rådgiver kontakter Styrar for å avklare detaljer i desember 2017.
- Vernerunde. HMS-rådgiver kontakter Styrar for å avklare detaljer i desember 2017.

### **Kultur**

- Rådgiving/medspiller i planlegging av samlokalisering/samdrift i 2020. Leder kontakter HMS-rådgiver for å avklare detaljer når planleggingsarbeidet starter.
- Rådgiving ved flytting til Aukraheimen. Leder kontakter HMS-rådgiver for å avklare detaljer når planleggingsarbeidet starter. Vår/høst 2018.

### **Teknikk, Eiendom og Brann (+ plan og utvikling)**

- Kan være lederstøtte i saker vedr omorganisering og rådgiver ift. endring i arb oppgaver, lokalsjon ol. Leder kontakter HMS-rådgiver for å avklare detaljer ved behov.
- Ønsker tilbud på kurs i arbeidsteknikk for renholdere. Q2 2018. HMS-rådgiver kontakter leder for å avklare detaljer.
- Deltakelse på vernerunde med ergonomifokus. Leder kaller inn HMS-rådgiver til vernerunde.
- Overordnet risikovurdering løpende til desember 2018 (start pumpest., tverlia, reinholdere(kjemi) Start Q2 2018). Leder kaller inn HMS-rådgiver ved oppstart.



- Arbeidshelseundersøkelse
  - Renholdere Q1 2018
  - Tekn.drift vaktmestere Q4 2017
  - Vann og avløp Q1 2018 (oppfølging flåttvaksine for de som mangler og ønsker)
  - Brannpersonell Q1 2018 + Røykdykkerattester

#### Sentraladministrasjonen


- Risikovurdering ift belastende stress som følge av Ressurs/Krav, Vold og trusler. HMS-rådgiver kontakter leder for å avklare detaljer. Desember 2017
- Utforming av arbeidsplasser både med tanke på ergonomi (og informasjonssikkerhet). HMS-rådgiver kontakter leder for å avklare detaljer. Desember 2017
- Deltakelse på vernerunde i siste halvdel av november. Leder kaller inn HMS-rådgiver i november 2017
- Helseundersøkelse med tilbud om kolesterol og blodsukker. HMS-rådgiver kontakter leder for å avklare detaljer. Q3 2018.

#### Barnebo

- Bistand til risikofaktorer ROS analyse v Planlegging av nybygg 2018. Styrer kontakter HMS-rådgiver Q1/Q2 2018.
- Bistand til ROS-analyse ift Vold/trussel. Styrer kontakter HMS-rådgiver Q3 2018.
- Ønsker tilbud om stressmestringskurs ift støy. HMS-rådgiver kontakter leder for å avklare detaljer. Q2 2018.
- Deltakelse på vernerunde. Styrer kontakter HMS-rådgiver Q2 2018
- Oppfølging av Sølvkre på Furutun. HMS-rådgiver kontakter leder november 2017.

#### Generelt for Aukra kommune

- ✓ Deltakelse i AMU jfr møteplan 2018
- ✓ Sentralt førstehjelpskurs (forslag)
- ✓ Deltakelse på verneombudsamling (forslag)
- ✓ Hensedag med fokus på hvordan egenhelse (søvn/kosthold/trening) påvirker toleransen og arbeidsevne (ergonomisk og psykososialt) på arbeidsplassen (forslag).
- ✓ Ledersamling med fokus på hva en leder bør planlegge/gjøre for å sikre omstilling og endringer på arbeidsplassen (forslag).

	<b>Aukra kommune</b>	Arkivsak: 2017/1000-1
		Arkiv:
		Saksbeh: Gerd Nerbø
		Dato: 06.11.2017

## Saksframlegg

<b>Utv.saknr.:</b>	<b>Utval:</b>	<b>Møtedato:</b>
25/17	Arbeidsmiljøutvalet	14.11.2017

### Orientering -planlegging av ny teknisk eining

#### Rådmannen si tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek orienteringa til vitande.

#### Særutskrift:

#### Bakgrunn:

I starten av 2000-talet var Teknisk etat overbygning for både plan og byggesak, store og små byggeprosjekt og teknisk drift. Planavdelinga vart skilt ut frå Teknisk etat i samband med oppstart av Ormen Lange-utbygginga. Utbyggingsavdelinga vart skilt ut som eiga prosjektstyrt eining i 2014, då ein hadde behov for å betre kunne fokusere på dei store utbyggingsprosjekta i kommunen.

#### Utgreiing:

Etterspørselen og oppgåvene innen planlegging, byggesak og oppmåling er i endring. Aukra har t.d. ikkje lenger ein eigen oppmålingsingeniør. Satsing på digitalisering gjer at utviklinga går mot sjølvbetjenings-løysingar på ein del tenester innan denne sektoren.

Vidare ser rådmannen at aktiviteten på store bygge- og anleggsprosjekt vil avta i slutten av økonomiplanperioda. Og innan eigedomsforvaltning skjer det og endringar, då kommunen i denne økonomiplanperioda vil få fleire nye, store avanserte bygg som skal driftast.

Dette til saman gjer at rådmannen ser det naturleg å samle desse oppgåvene i ei eining. I samband med at noverande utbyggingssjef vert pensjonist frå 1.1.2018, er dette eit naturleg tidspunkt for ei administrativ omorganisering

Gerd Nerbø er tilsett som teknisk sjef frå 1.1.2018. Ho starta planlegging av den nye eininga i oktober i år. Til no har det vore halde eitt felles informasjonsmøte for alle tilsette i einingane der tillitsvalte og verneombod var invitert.

Fokuset til påtroppande teknisk sjef har til no vore å få ei oversikt over kva oppgåver den nye eininga skal løyse dei komande åra. Vidare har det vore, og skal haldast, fleire møter i avdelingane der det vert sett på områder for forbetringar og alternative måter å løyse oppgåver på. Ein vil også i

planlegging av ny eining utforme stillingsomtaler og sjå på total kompetanse som finst i eininga, for å nyttiggjer seg denne best mogleg.

Einingsleiarane i dei tre aktuelle einingane har signalisert at det er behov for betre informasjonsflyt, og betre koordinering av oppgåver og fag. Informasjonsflyt og møtestruktur i den nye eininga blir det også sett på i planlegginga.

Dette tilsaman vil danne grunnlaget for korleis den nye eininga skal organiserast.

Det er viktig at tillitsvalte deltek i prosessen slik at deira innspelmed vert tatt med når beslutningar skal takast. Tillitsvaltrepresentantane er Elin Engdal (Fagforbundet), Torstein Engstad (NITO) og Ingrid Ilestad (TEKNA).

**Administrative konsekvensar:**

Viser til saka.

**Økonomiske konsekvensar:**

Ingen

Ingrid Husøy Rimstad  
Rådmann

Gerd Nerbø  
Teknisk sjef frå 1.1.2018

	<b>Aukra kommune</b>	Arkivsak: 2012/657-39
		Arkiv: 100
		Saksbeh: Rannveig H. Sporsheim
		Dato: 08.11.2017

## Saksframlegg

<b>Utv.saknr.:</b>	<b>Utval:</b>	<b>Møtedato:</b>
26/17	Arbeidsmiljøutvalet	14.11.2017

### Orientering om omstilling i Pleie og Omsorg

#### Rådmannen si tilråding:

AMU tek orienteringa til vitande.

#### Vedlegg

- 1 Orientering frå einingsleiar

#### Særutskrift:

#### Bakgrunn:

Einingsleiar Siri Halvorsen har sendt eit notat der ho orienterer om kva som skjer no i omstillingsarbeidet.

#### Utgreiing:

Pleie og omsorg skal flytte til nytt omsorgssenter i april 2018 og det er mykje planlegging og tilrettelegging for at dette skal kunne gjennomførast på ein god måte. På Aukraheimen er det gjennomført ei arbeidsmiljøkartlegging. Bedriftshelsetenesta skal presentere eit resultat i møte med styringsgruppa 8. november.

AMU kan få muntleg informasjon om resultatet frå arbeidsmiljøkartlegginga i møte.

#### Administrative konsekvensar:

Ingen

#### Økonomiske konsekvensar:

Ingen

Ingrid Husøy Rimstad  
Rådmann

Rannveig H. Sporsheim  
Personalsjef

## Omstilling i Pleie og Omsorg

Vi har starta planlegging av flytting over i nytt Omsorgssenter. Det er no satt inn ein logistikkmedarbeidar som skal hjelpe oss å leggje ein praktisk plan for flytting av bebuarar og inventar.

*Det er lagt ut informasjon om nytt Omsorgssenter på Pleie og Omsorg sine Facebook sider, det har gitt respons i form av at lokalbefolkning ber om at nokon frå Pleie og Omsorg stiller opp på lokallaga sine møter for å informere om bygget og drifta.*

Det har vore gjennomført ei arbeidsmiljøkartlegging på Aukraheimen som blant anna viser at det er større behov for god informasjon om Omsorgsbygget og korleis bemanninga og kompetansen vert fordelt i dei ulike avdelingane.

Vi har starta arbeidet med å lage ny turnus, som viser fordelinga av våre tilsette i nytt bygg. Tillitsvalde har vore med og laga eit første utkast, men vi er avhengig av å vite det endelege budsjettet for 2018 før vi kan informere og involvere dei tilsette.

### Arbeidsmiljøkartlegging:

Styringsgruppa for Arbeidsmiljøkartlegginga ( Leiing, tillitsvalde, vernombod, personalsjef, Stamina, arbeidstakar representantar) har eit møte i dag (8.11) der vi gjennomgår resultatata av undersøkinga. Det kjem fram ulike utfordringar i resultatata:

- Kommunikasjon mellom leiing og tilsette må bli betre, meir tilstadeverande leiing
- Arbeidstakarar som snakkar negativt om arbeidsplassen sin og leiinga
- Tilsette ynskjer meir informasjon om bemanningssituasjonen og turnus i nytt Omsorgssenter
- Tilsette ynskjer omvisning i nytt Omsorgssenter

*Dette er nokon av svara ein kan lese ut av kartlegginga. Styringsgruppa skal i dag diskutere korleis resultatata skal leggst fram for tilsette og korleis ein skal skille ut konkrete forbedringstiltak som alle kan seie seg nøgd med.*

	<b>Aukra kommune</b>	Arkivsak: 2017/810-3
		Arkiv: 460
		Saksbeh: Rannveig H. Sporsheim
		Dato: 06.11.2017

## Saksframlegg

<b>Utv.saksnr.:</b>	<b>Utval:</b>	<b>Møtedato:</b>
27/17	Arbeidsmiljøutvalet	14.11.2017

### Orientering om sjukefråværet pr 31.10.2017

#### Rådmannen si tilråding:

AMU tek orientering om status for sjukefråværet til vitande.

#### Vedlegg

- 1 Fråværsstatistikk 1.1.17 - 31.10.17

**Særutskrift:** Stamina helse, Frænavegen 16, 6415 Molde

#### Bakgrunn:

Etter arbeidsmiljøloven kap. 3 § 3-1 skal arbeidsgiver sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sjukefråvær.

#### Utgreiing:

Det totale sjukefråværet for Aukra kommune var på 7,9 % pr 31.10.17.

9 % for kvinner og 4,1 % for menn.

Av vedlagte statistikk ser vi at 1,1 % er eigenmeldt fråvær, eit stabilt tal over fleire år. Legemeldt fråvær er på 6,4 %. Arbeidsgjevarperioden, som arbeidsgjevar dekker fullt ut, er på 2,3 %.

	<b>Samla</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Sentraladm	8,7 %	5,8	16,5
Gossen BU	6,1 %	6,6	4,2
Julsundet	8,6	10,8	3,8
Barnebo	8,6	8	36,6
Bergetippen	13,9	14,5	1,8
Innvandring og integrering	3,2	5,1	0,6
Kultur	6,3	5,0	9,4
Institusjonstenester	8,5	9,5	2,7
Heimetenester	6,6	7,0	0,2
Helse/NAV	7,9	10,8	2,3

Plan og Utbygging	1,8	5,7	0,5
TEB	10,9	17,4	4,7





# Fråværsrapport 2017

07.11.2017

Klokken 12:08  
 Program pr214fra  
 Versjon 19

Selskap 1  
 Periode 01.01.2017 - 31.10.2017  
 Ansattnr 1 - 99999999  
 Alder - 99  
 Grupper Alle  
 Kategorier  
 Stillingskategori  
 Stillingsprosent - 999,00  
 Stillingstyper  
 Stillinger  
 Kun ansatte med fravær

Utbet.sted  
 Jur. org.nr.  
 Orgledd  
 Bedriftsnr  
 Enheter  
 Art  
 Ansvar :åååå  
 Funksjon  
 Prosjekt  
 Diverse

Behandle egenmeldinger med påfølgende sykemelding som sykemelding  
 Spesifisert pr. kjønn

## Sortering-1

Csv-fil C:\Users\74482\AppData\Local\Temp\Fråværsrapport 2017.csv

## Sortering-2



## Fråværsrapport 2017

1 AUKRA KOMMUNE Periode: 01.01.2017 til 31.10.2017

07.11.2017

	Ant.ans.	Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Totalt
		Mulige dg.	Egenmelding	Legemeldt	Arb.g.periode	Ref.berg.						
	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Kvinner	613,0	59935,1	724,1	1,2	4411,3	7,4	1501,8	2,5	3888,8	6,5	5390,6	9,0
Menn	297,0	17847,2	143,5	0,8	559,0	3,1	253,0	1,4	490,9	2,8	743,9	4,2
Sum utvalg	910,0	77782,3	867,6	1,1	4970,2	6,4	1754,8	2,3	4379,7	5,6	6134,4	7,9
Fordeling på kjønn												
Kvinner	613,0	59935,1	724,1	1,2	4411,3	7,4	1501,8	2,5	3888,8	6,5	5390,6	9,0
Menn	297,0	17847,2	143,5	0,8	559,0	3,1	253,0	1,4	490,9	2,8	743,9	4,2



# Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner



## Forord

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

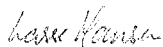
Et velfungerende demokrati er avhengig av en åpen og opplyst debatt. Ansatte med kunnskap og innsikt om fagområder og tjenester er viktige aktører i det offentlige ordskiftet. Det er derfor viktig at kommuner og fylkeskommuner gjør det trygt å ytre seg kritisk om forhold i egen virksomhet.

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

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

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

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



Lasse Hansen  
Adm. direktør



Tor Arne Gangso  
Områdedirektor Arbeidsliv

## Innhold

### Ytringsfrihet

- 1.1 Ytringsfrihet i kommuner og fylkeskommuner 1
- 1.2 Ansattens rett til å ytre seg kritisk 1
- 1.3 Ansattens ytringsfrihet 1
- 1.4 Opplysningsplikt og opplysningsskyldighet 1
- 1.5 Ansattens rett til å ytre seg kritisk om forhold i egen virksomhet 1
- 1.6 Ansattens rett til å ytre seg kritisk om forhold i annen virksomhet 1

### Retten til å varsle

- 2.1 Varsling ved arbeidsplassen 2
- 2.2 Kvalifikasjonskrav for å varsle 2
- 2.3 Retten til å varsle 2
- 2.4 Ansattens rett til å varsle om forhold i egen virksomhet 2
- 2.5 Ansattens rett til å varsle om forhold i annen virksomhet 2
- 2.6 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.7 Ansattens rett til å varsle om forhold i annen virksomhet 2
- 2.8 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.9 Ansattens rett til å varsle om forhold i annen virksomhet 2
- 2.10 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.11 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.12 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.13 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.14 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.15 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.16 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.17 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.18 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.19 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2
- 2.20 Ansattens rett til å varsle om forhold i offentlig virksomhet 2

### Rutiner for varsling

- 3.1 Formål og oppsett av rutiner for varsling 3
- 3.2 Utvikling av rutiner for varsling 3
- 3.3 Oppfølging av varslingssaker 3
- 3.4 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.5 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.6 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.7 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.8 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.9 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.10 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.11 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.12 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.13 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.14 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.15 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.16 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.17 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.18 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.19 Ansattens rett til å varsle 3
- 3.20 Ansattens rett til å varsle 3

### Behandling av varslet, varsleren og den det varsles om

- 4.1 Behandling av varslet 4
- 4.2 Behandling av varslet 4
- 4.3 Behandling av varslet 4
- 4.4 Behandling av varslet 4
- 4.5 Behandling av varslet 4
- 4.6 Behandling av varslet 4
- 4.7 Behandling av varslet 4
- 4.8 Behandling av varslet 4
- 4.9 Behandling av varslet 4
- 4.10 Behandling av varslet 4
- 4.11 Behandling av varslet 4
- 4.12 Behandling av varslet 4
- 4.13 Behandling av varslet 4
- 4.14 Behandling av varslet 4
- 4.15 Behandling av varslet 4
- 4.16 Behandling av varslet 4
- 4.17 Behandling av varslet 4
- 4.18 Behandling av varslet 4
- 4.19 Behandling av varslet 4
- 4.20 Behandling av varslet 4

\* I det følgende benyttes kommune eller kommunesektoren som ensbetydende med både kommuner og fylkeskommuner.

# Ytringsfrihet

## 1.1 EN ÅPEN KOMMUNE

Kommunen bør være en åpen organisasjon som kjenner seg an av en god ytringskultur med stor takhøyde for at de ansatte deltar i det offentlige ordskipet.

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

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

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

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

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

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

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

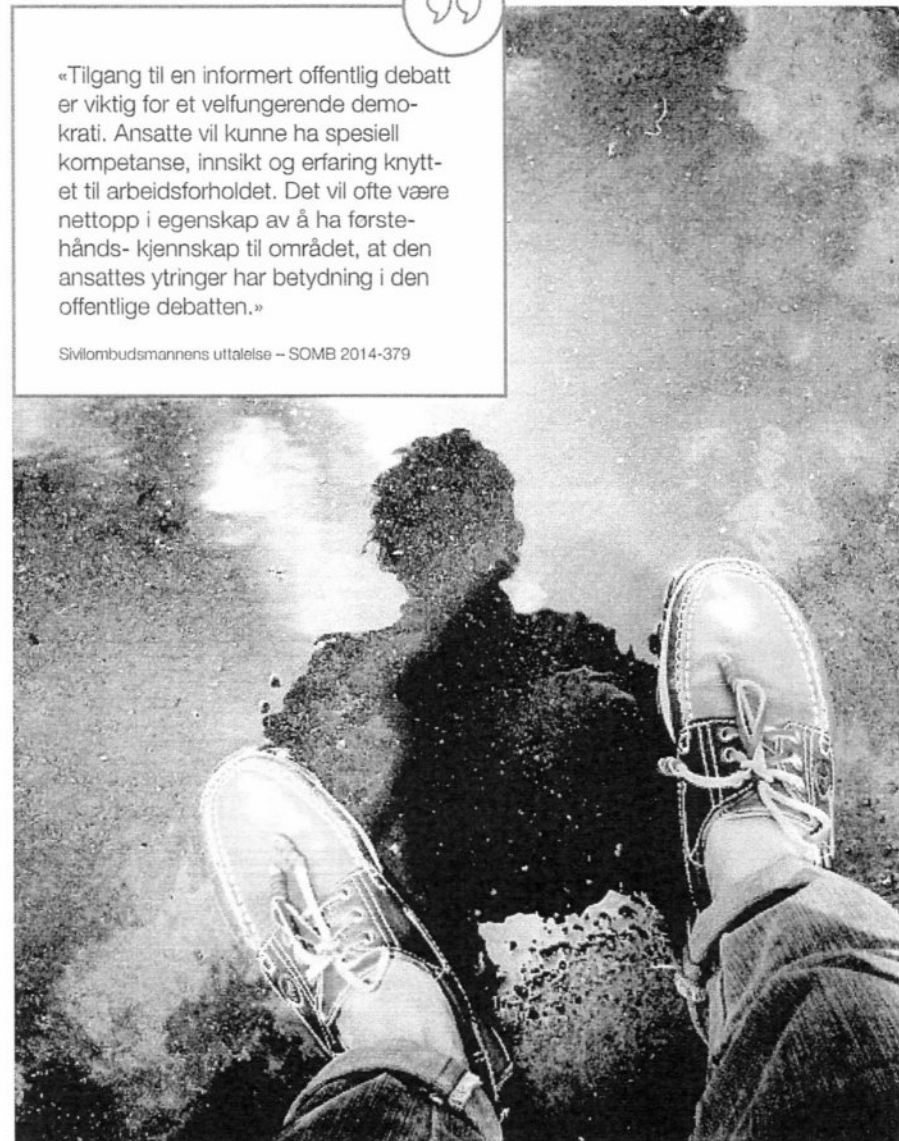
### REFLEKSJON:

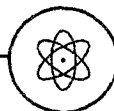
Hva kan påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene hos dere?



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB 2014-379

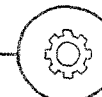




### FORSKNING VISER FØLGENDE HOVEDFUNN:

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

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



### EN ORGANISASJON MED GOD YTRINGSKULTUR KJENNETEGNES VED AT:

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

#### 1.2 YTRINGSFRIHET

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

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

#### 1.3 ANSATTES YTRINGSFRIHET

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### 1.4 LOJALITETSPLIKTEN

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

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



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2014-379



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19





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

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

Sivilombudsmannens uttalelse  
– SOMB-2005-490

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

Sivilombudsmannens uttalelse  
– SOMB-2005-19

- *Har ytringen allmenn interesse?*
  - » Jo større interesse ytringen har for allmennheten, eller jo alvorligere forhold man ønsker å ytre seg om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. Eksempler kan være forslag til nedleggelse av en skole eller alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse.
  - » Interne konflikter, som personalkonflikter, har vanligvis ikke allmenn interesse. Det er normalt ikke berettiget å informere allmennheten om personalsaker eller personalkonflikter.
- *Hva er tidspunktet for ytringen?*
  - » Dersom en arbeidstaker uttaler seg om en sak som er til behandling i kommunen, og arbeidstakeren deltar i forberedelse eller vil kunne påvirke utfallet av behandlingen, er spillerommet for å uttale seg normalt lite. Dette for å ivareta allmennhetens eller parters tillit til forvaltningen og ikke forstyrre saksbehandlingen og beslutningsprosessen.
  - » Vanligvis vil det likevel være adgang til å gi faktiske opplysninger om saken. Det bør da kunne stilles krav til at presentasjonen av faktum fremstår som nøytral og sannferdig.
- *Hvordan er ytringens form og måte?*
  - » Det kan bli lagt en viss vekt på uttrykksform eller språkkbruk. I rettspraksis er det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også når det gjelder form.
  - » Arbeidsgiver må imidlertid være varsom med å tillegge uttrykksform og språkkbruk for stor vekt. Arbeidsgiver må se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget.
- *Hva er motivet bak offentliggjøringen?*
  - » Dersom uttalelsen er motivert ut fra et ønske om å fremme innbyggernes eller kommunens interesser, eller å forbedre situasjonen på arbeidsplassen, skal det mer til før det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Dersom den ansatte uttaler seg med den hensikt å henge ut eller presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, foreligger det lettere brudd på lojalitetsplikten.



### 1.5 YTRINGSFRIHET OG SOSIALE MEDIER

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

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

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

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

### REFLEKSJON:

Finn et tenkt eksempel på dette fra egen arbeidsplass. Hvordan kan det håndteres?

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

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

### 1.6 ARBEIDSRETTLIGE SANKSJONER SOM FØLGE AV ILLOJAL YTRING

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



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

## Retten til å varsle

### 2.1 HVA ER VARSLING?

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

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

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

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

### 2.2 KRITIKKVERDIGE FORHOLD


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


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

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

### REFLEKSJON:

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





**EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:**

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

### 2.3 FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

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

#### REFLEKSJON:

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

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

#### 2.3.1 Intern varsling

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

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

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

#### 2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

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

#### 2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt

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

#### 2.3.4 Offentlig varsling

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

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

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

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

#### 2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig

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

### 2.4 VERN MOT GJENGJELDELSE

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

#### 2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse

Varsleren er beskyttet mot ugunstig behandling fra arbeidsgiver som har sammenheng med at det er varslet på en forsvarlig måte. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse på

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

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

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

#### 2.4.2 Oppreisning

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

#### 2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse

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

## Rutiner for varsling

### 3.1 PLIKT TIL Å UTARBEIDE RUTINER FOR INTERN VARSLING

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

Rutinene skal inneholde:

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

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

### 3.2 UTVIKLING AV GODE RUTINER FOR VARSLING

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

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

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



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

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

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

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

### 3.3 EKSEMPEL PÅ VARSLINGSRUTINE

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

## EKSEMPEL PÅ RUTINE FOR INTERN VARSLING

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

JEG ØNSKER Å VARSLE OM FØLGENDE KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

VARSLET AV:

DATO:

## EKSEMPEL PÅ SKJEMA FOR INTERN OPPFØLGING

RUTINE FOR INTERN VARSLING OG OPPFØLGING GJENNOM HMS-SYSTEMET I

KOMMUNE

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

### 3.4 INTERN VARSLING

#### 3.4.1 Varsling i linjen

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

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

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

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

#### 3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### REFLEKSJON:

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



## Behandling av varsleren, varselet og den det varsles om

### 4.1. VARSLERENS RETT PÅ INFORMASJON

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

#### 4.1.1 Varsleren er normalt ikke part

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

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

#### 4.1.2 Tilbakemelding til den som varslar

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

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

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

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

### 4.2 TAUSHETSPLIKT OM VARSLERS IDENTITET OG MULIGHET TIL Å VARSLER ANONYMT

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

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

Bestemmelsen om taushetsplikt gjelder ikke ved intern varsling i kommunen.

#### 4.2.1 Anonym varsling

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

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

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

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

Tillitsvalgte kan også motta varslinger og anonymisere varslers identitet før varselet formidles til arbeidsgiver.

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

#### 4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet

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



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

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

#### 4.3. OPPFØLGING AV VARSELET

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

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

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

#### 4.4. NÆRMERE OM DEN DET VARSLER OM

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

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

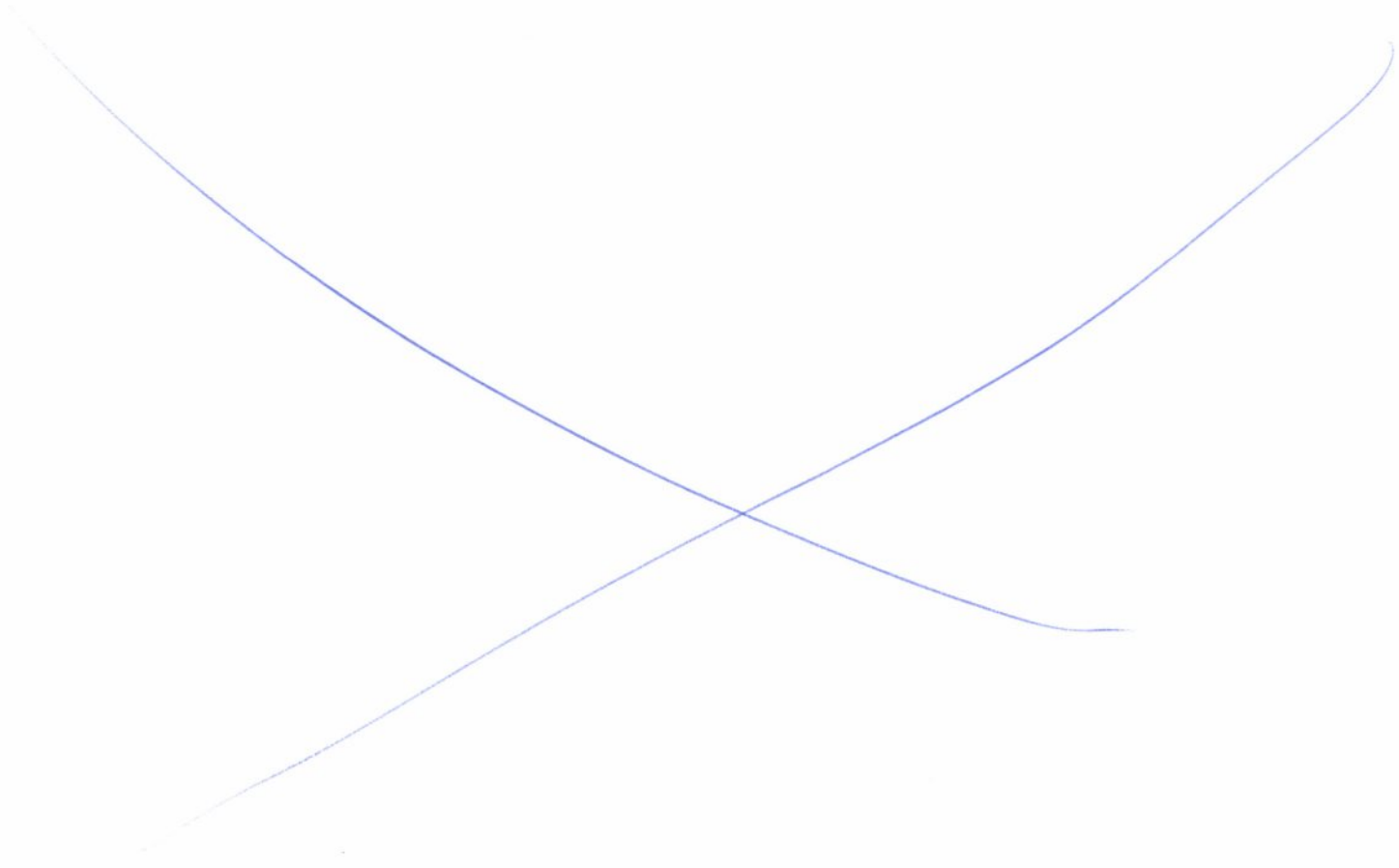
Dersom varsleren ikke er vernet mot gjengjeldelse som følge av at varslingen ikke har vært forsvarlig, kan det gi grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner mot varsleren. Det vil i så fall være et forhold mellom varslers og arbeidsgiver. Den det ble varslet om har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, men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

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



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

Telefon: 24 13 26 00  
ks@ks.no  
www.ks.no





## Saksframlegg

Utvalssaksnr	Utval	Møtedato
PS 34/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### OPPDRAGSAVTALE MED MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS

#### Sekretariatet si tilråding:

1. Kontrollutvalet godkjenner vedlagte oppdragsavtale
2. Sekretariatet får fullmakt til å innhente uttale frå rådmannen når det gjeld oppdragsavtalen sitt innhald. På grunnlag av denne uttalen, får sekretariatet i samråd med kontrollutvalet sin leiar, fullmakt til å gjere presiseringar og/eller mindre justeringar i avtalen som ikkje er av prinsipiell verknad. Det skal gjevast melding til kontrollutvalet om kva endringar som eventuelt er gjort.
3. Kontrollutvalet sin leiar signerer avtalen.

#### Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet skal på vegne av kommunestyret føre det løpande tilsynet med den kommunale og fylkeskommunale forvaltning, jf. kommunelova § 77.

Etter forskrift om revisjon kap. 2, § 4, er revisor pålagt å arbeide planmessig og effektivt. Kontrollutvalet skal føre løpande tilsyn og kontroll med den kommunale forvaltninga, under dette å sjå til at kommunen har ei forsvarleg revisjonsordning, jf. kommunelova § 78 nr. 1 og forskrift om kontrollutval, kap. 3, § 4.

Kommunestyret i Aukra, i møte 07.05.2015 sak 49/15, valde å gå inn som deltakar i Møre og Romsdal Revisjon IKS, og valde selskapet som revisor for kommune. I vedtaket fekk kontrollutvalet mandat til å inngå engasjementsavtale med Møre og Romsdal Revisjon IKS.

Av ulike årsakar kom Møre og Romsdal Revisjon IKS (MRR) ikkje i drift før frå 1. februar 2017. Skifte av dagleg leiar i MRR, har også medført at arbeidet med oppdragsavtalen har tatt noko tid. Våren 2017 vart det avhalde felles arbeidsmøter mellom sekretariata på Nordmøre, Romsdal, fylkeskommunen og konstituert dagleg leiar i MRR. Det vart i desse møta avtalt å dele inn avtalestrukturen for engasjementsavtalen slik:

- Engasjementsbrev
- Oppdragsavtale

Dagleg leiar i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal har i tillegg hatt eigne møter med dagleg leiar Veslemøy Ellinggard i MMR etter at ho starta opp 1. mai 2017, der det har vore arbeidd med avtaleutkastet.

Kontrollutvalet fekk i førre møte utdelt eit utkast til avtale. Det er berre gjort mindre korrigeringar i dette utkastet.

Basert på dette følgjer vedlagt utkast:

- Vedlegg 1 - Engasjementsbrev frå Møre og Romsdal Revisjon IKS (u.off. off.lova § 13, jf. fvl. §13 1. ledd nr. 2)
- Vedlegg 2 – Oppdragsavtale mellom kontrollutvalet og Møre og Romsdal Revisjon IKS (u.off. off.lova § 13, jf. fvl. §13 1. ledd nr. 2)

## VURDERING

### Engasjementsbrev

Dette har revisor plikt til å utarbeide, jf. revisjonsstandart ISA 210 – «Inngåelse av avtale om vilkårene for revisjonsoppdraget.» Føremålet med engasjementsbrevet er frå revisor si side å informere leiinga (kommunestyret) om deira ansvar for intern kontroll og økonomiforvaltning, under dette å klargjere kva føresetnader og forventningar som ligg til grunn frå revisor si side for å gjennomføre revisjonsarbeidet. Som det går fram av ISA 201 skal engasjementsbrevet sendast til leiinga eller den som har ansvaret for styring og kontroll av verksemda. Revisjonen har valt å følgje Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) si tolking av at brevet skal sendast til kontrollutvalet på vegne av kommunestyret. Kommunestyret har det øvste tilsynsansvaret med den kommunale forvaltninga og skal påsjå at kommunen sin rekneskap vert revidert på ein trygg måte, jf. Kommunelova §76. Kontrollutvalet er kommunestyret sitt utøvande organ, og skal på vegne av kommunestyret førestå det løpande tilsynet med den kommunale og fylkeskommunale forvaltninga, jf. kommunelova § 77. Sekretariatet har ikkje drøfta innhaldet i engasjementsbrevet med revisjonen, då dette vert oppfatta som revisjonen sitt brev til kunden.

### Oppdragsavtale

Kontrollutvalet sitt reglement seier ikkje noko om kva engasjementsavtalen/oppdragsavtalen skal innehalde, men sekretariatet har tatt utgangspunkt i kontrollutvalet sin engasjementsavtale med Kommunerevisjonsdistrikt 2 frå 2011 i forhandlingane med revisjonen og dei andre sekretariata. Ein har sjølvsagt også hatt med seg erfaringar frå samspelet mellom kontrollutval/kommune og revisjon.

Oppdragsavtalen skal regulere forhold som kontrollutvalet er opptatt av som kunde, dette omfattar krav og forventningar til leveranseomfang, innhald og kommunikasjon med kontrollutvalet. Dette for at leveransen skal sikrast og slik at utvalet skal setjast i stand til å ivareta sitt tilsynsansvar overfor revisjonen. Sekretariatet har lagt vekt på å sikre at avtalen inneheld gode rutinar for dialog mellom revisjon, kontrollutval og sekretariat, samt mellom revisjon og administrasjon.

Det har frå revisjonen si side også vore viktig å sikre ei einsretting i avtalen med kommunane i revisjonsdistriktet.

Oppdragsavtalen har tatt utgangspunkt i at kommunen skal ha tenester i det omfanget dei har hatt tidlegar. Kommunane som tidlegare fekk tenester frå Kommunerevisjonsdistrikt 2 har fått levert 2-3 forvaltningsrevisjonsrapportar i valperioden. Kommunane knytt til distrikt Nordmøre, har i følgje revisjonen fått noko færre. Revisjonen ønskjer at det vert lagt opp til at dei to største kommunane (Molde og Kristiansund) får levert 1 forvaltningsrevisjonsrapport i året, medan dei andre kommunane får levert 2 forvaltningsrevisjonsrapportar i valperioden. Det er dette revisjonsselskapet vurderer at dei har kapasitet til ut frå føresetnader i budsjett og økonomiplan.

Etter forskrift om kontrollutval § 9 skal kontrollutvalet årleg sjå til at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon.

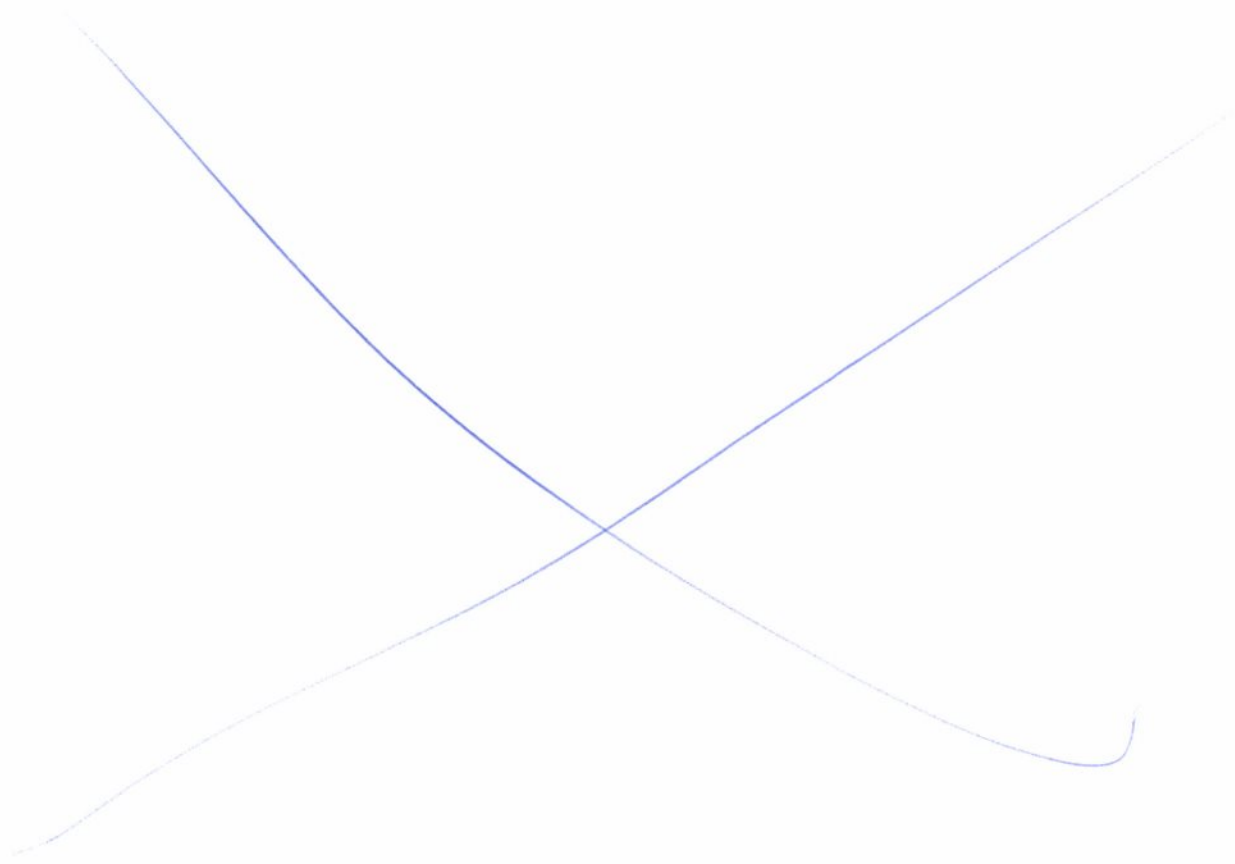
Departementet har i rundskriv H-02/06 sagt at dei meiner at forvaltningsrevisjon bør gjennomførast kvart år. Dei skriv vidare «Forskriften er likevel etter sin ordlyd ikke til hinder for at kommunestyret vedtar at det ikke skal gjennomføres forvaltningsrevisjon ett bestemt år;

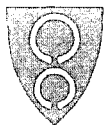
*dersom dette finnes nødvendig ut fra hensynet til økonomiske ressurser og behovet for å prioritere andre formål.»*

Kontrollutvalet bør årleg vurdere om det er behov for gjennomføring av forvaltningsrevisjon, jf. forskrift om forvaltningsrevisjon. Dersom det er behov for gjennomføring av forvaltningsrevisjonsprosjekt utover to i valperioden, må kontrollutvalet be kommunestyret om midlar til desse prosjekta.

Sekretariatet meiner avtaleutkastet er eit godt grunnlag for å utvikle eit konstruktivt samarbeid med MRR. Vi trur at avtalen kan bidra til å utvikle både revisjon og kommune. Det er ønskeleg at den fører til at ein styrkjer kontroll- og tilsynsaktiviteten på ein god og effektiv måte.

Jane Anita Aspen  
daglig leder





## Saksframlegg

Utvalssaksnr	Utval	Møtedato
PS 35/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### TILTAKSPLAN 2018 – KONTROLLUTVALET I AUKRA KOMMUNE

#### Sekretariatet si tilråding:

Kontrollutvalet godkjenner Tiltaksplan for 2018, med dei endringar som kjem fram i møte. Tiltaksplanen vil fortløpande bli oppdatert av kontrollutvalet.

#### Bakrunn for saka

I kontrollutvalet sitt møte 27.9.2017, sak 29/17 vedtok utvalet Plan for kontrollutvalet si verksemd 2017-2019. Dette er ein overordna plan som må konkretiserast i ein årleg tiltaksplan.

Sekretariatet har laga eit forslag til tiltaksplan for 2018, som vil bli diskutert/vurdert i kontrollutvalet i kvart møte. Ein oppdatert versjon av tiltaksplanen vil til ei kvar tid ligge på [www.kontrollutvalgromsdal.no](http://www.kontrollutvalgromsdal.no)

Vedlagt følgjer:

- Utkast til Tiltaksplan 2018- kontrollutvalet i Aukra kommune

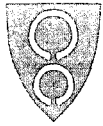
#### VURDERING

Når det gjeld kor ofte utvalet skal ha møter, så er det lagt opp til 5 møter i 2018, tre møter på våren og to møter på hausten. I kontrollutvalet sitt første møte i 2018, vil ein legge møteplan for heile året.

Tiltaksplanen er bygd opp etter same mal som Plan for kontrollutvalet si verksemd 2017-2019, som utvalet vedtok i førre møte.

Det er viktig at utvalet tenker gjennom om det er særskilte områder utvalet ønskjer å fokusere på i 2018, kva som kan vere aktuelle verksemdsbesøk eller orienteringar de ønskjer å få.

Jane Anita Aspen  
daglig leder



## Saksframlegg

<b>Utvallssaksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Motedato</b>
PS 36/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### OPPFØLGINGSLISTE

#### Sekretariatet si tilråding

I oppfølgingslista vert det gjort følgjande endringar:

#### Bakgrunn for saka

Vedlagt følgjer ajourført oppfølgingsliste pr. 27.9.2017.

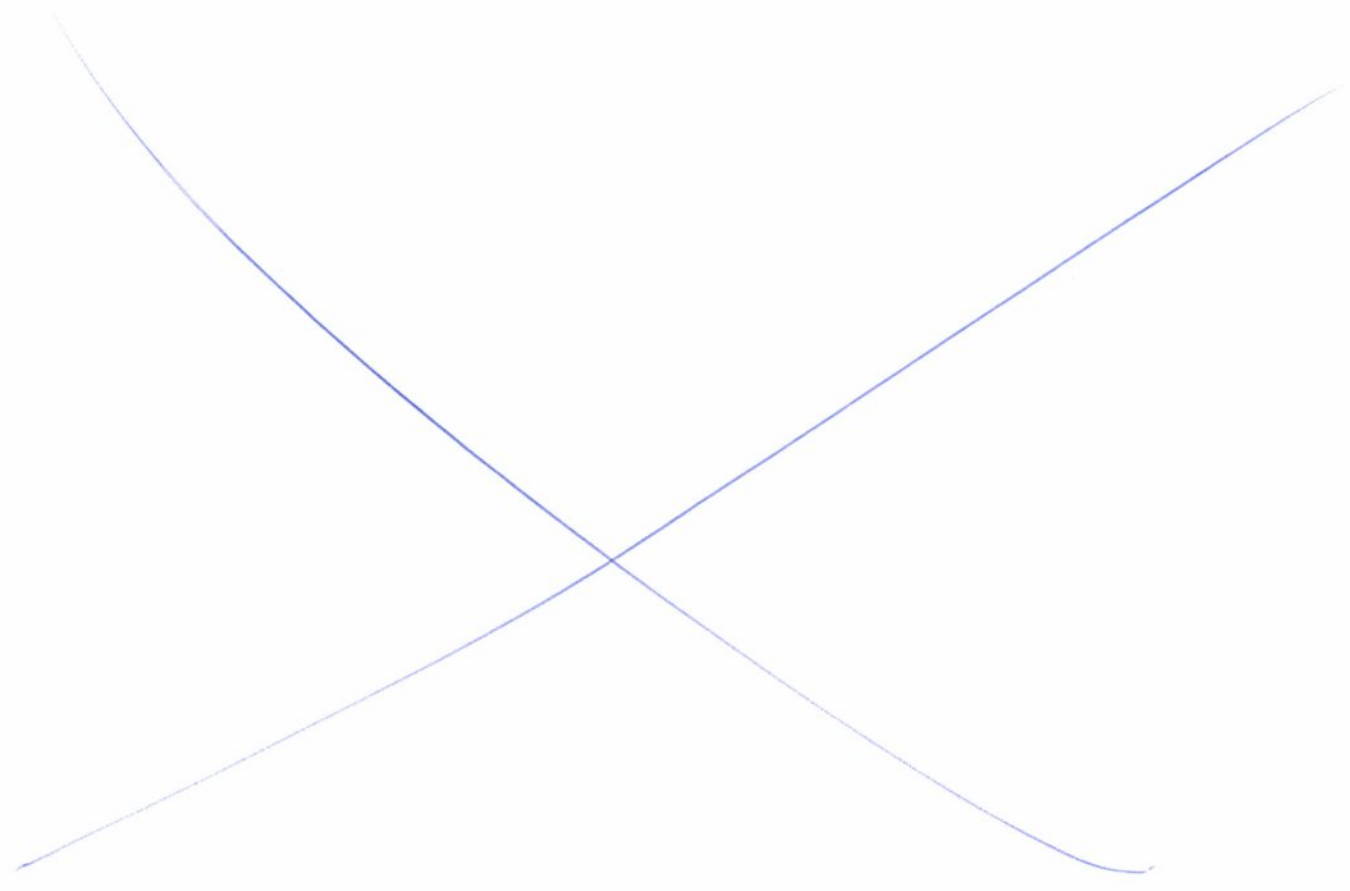
I dette møtet er det ikkje lagt opp til orienteringar knytt til saker på oppfølgingslista.

### VURDERING

Dersom det er saker utvalet ønskjer å kommentere, stille spørsmål ved eller ta opp i dette møtet eller i eit seinare møte, kan desse verte fremma i møtet for oppføring på oppfølgingslista.

Jane Anita Aspen  
daglig leder





**SAKSOPPFØLGING**

(à jour pr. 27.9.2017)

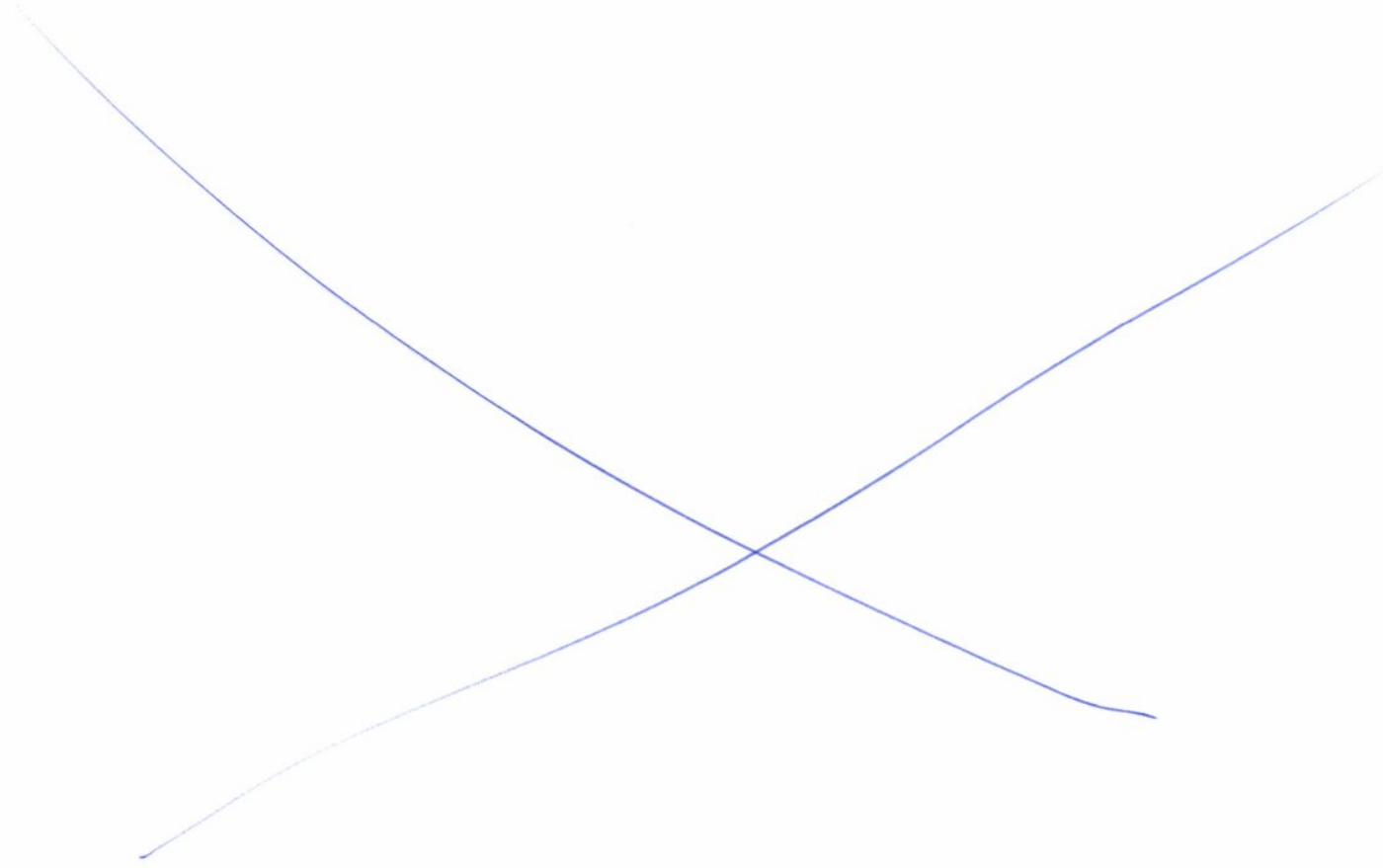
Saker som er tatt opp:	Merknad:	Status:
<p>27.02.14 <b>Revidering av gjeldande økonomireglement i Aukra kommune</b> Ansvar: Adm./sekr</p>	<p>Eit økonomireglement skal beskrive hovudreglane for den økonomiske styringa av kommunen si verksemd. Reglementet bør klargjere ansvaret mellom det politiske og det administrative nivået i kommunen og beskrive kommunen sine interne reglar og fullmakter. Økonomireglementet bør innehalde kommunen sine vedtak om økonomiplan, budsjett, rapportering, rekneskap og årsrapport. Økonomireglementet kan supplere delegeringsreglementet når det gjeld økonomisaker. Aukra kommune sitt økonomi-reglement er frå 2005 og vart revidert i desember 2009. Eit økonomireglement bør rullerast og oppdaterast jamleg.</p>	<p><b>27.02.14:</b> Kontrollutvalet vil oppmode administrasjonen i kommunen om å revidere gjeldande økonomireglement slik at det er i samsvar med praksis. <b>01.07.14:</b> Sekretæren skriv til kommunen og ber om at økonomireglementet vert revidert. <b>02.10.14:</b> Økonomisjef Erna Varhaugvik orienterte. Økonomiavdeling har ikkje kapasitet i inneverande år å sette i gang arbeidet med revidering av gjeldande økonomireglement. <b>23.04.15:</b> Kontrollutvalet vil be administrasjonen om ein statusrapport til neste møte. <b>11.06.15:</b> Kontrollutvalet vil be administrasjonen om ein statusrapport til neste møte. <b>18.09.15:</b> Rådmann orienterte. Bemanningssituasjonen i økonomiavdelinga har vore vanskeleg og avdelinga har av den grunn ikkje sett seg i stand til å prioritere dette arbeidet. Det er vurdert å kjøpe konsulenttenester for å fullføre arbeidet med revidering av økonomireglementet. Kontrollutvalet ser ikkje grunn for at kommunen skal få auka kostnadar ved kjøp av konsulenttenester og ber administrasjonen om å utsette dette arbeidet til bemanninga i avdelinga er tilfredstillande. Kontrollutvalet vil be administrasjonen om ein ny statusrapport til første møte i 2016. <b>17.02.16:</b> Kontrollutvalet ønskjer i neste KU-møte å gjere ei gjennomgang av økonomireglementet, for å vurdere om dette er ei sak som kontrollutvalet framleis ønskjer å følgje opp. <b>25.04.16:</b> Rådmann og økonomisjef svarte på spørsmål i dagens møte, jf. OS 08/16. Kontrollutvalet konkluderer med at dei har tillit til at økonomireglementet vert revidert, og at det er viktig at det gjeldande økonomireglementet vert fulgt.</p>
<p>21.05.14 <b>Ny organisering av pleie og omsorgstenestene i Aukra kommune</b> Ansvar: Adm./sekr</p>	<p>Aukra kommune har gjort ei omorganisering av pleie- og omsorgstenesta ved å dele tenesta i to med ei eining for Institusjonstenester og ei for Heimetenester. Hensikta med</p>	<p><b>02.10.14:</b> Einingsleiar for heimetenesta Jorunn Hurlen orienterte. Aukra kommune si pleie- og omsorgsteneste er frå 2014 delt i to einingar – Eining heimetenester og Eining institusjons-tenester. Bakgrunn for delinga</p>

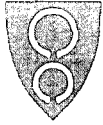
	<p>omorganiseringa er at det skal bli ei betre teneste for brukarane. Kontrollutvalet ønskjer ei orientering frå kommunen sin administrasjon til første møte hausten 2014.</p>	<p>er utfordringane med Samhandlings-reforma, revidert lovverk og forskrifter. Tenestene vil i framtida bli meir basert på kva brukarane rettmessig har krav på og skal tildelast etter vedtak. Sjå protokoll til orienterings-sak OS 10/14 i dagens møte. Kontrollutvalet ønskjer ei ny orientering om eit år.</p> <p><b>18.09.15:</b> Rådmann bad om utsetting av orienteringa grunna sjukefråveret i avdelinga. Kontrollutvalet vil utsette orienteringa til neste møte.</p> <p><b>24.11.15:</b> På grunn av stor saksmengde til dagens møte vert orienteringa utsett til neste møte.</p> <p><b>17.02.16:</b> Rådmann og fung. einingsleiar orienterte i dagens møte jf. OS 07/16. Kontrollutvalet ønskjer ny statusrapport i kontrollutvalet sitt møte i november 2016.</p> <p><b>21.11.16:</b> Grunna mange saker på sakskartet hadde ikkje sekretær etterspurt denne orienteringa frå adm. til dagens møte. Kontrollutvalet ønskjer at det vert prioritert å få denne orienteringa i første møte 2017.</p> <p><b>08.02.17:</b> Kommunalsjef Jan Erik Hovdenak orienterte jf. OS 01/17. Kontrollutvalet vil følgje med på omstillingsprosessen knytt til det nye omsorgssenteret, men <b>avsluttar oppfølging av denne saka.</b></p>
<p>25.02.15 <b>Oppfølging av politiske vedtak</b> Ansvar: Adm.</p>	<p>Kontrollutvalet ønskjer å få framlagt oversikt over politiske vedtak som av ulike årsaker ikkje er vorte satt i verk innan rimeleg tid. Oversikta skal gjere greie for vedtak fatta av formannskapet, kommunestyret, drift og arealutvalet, livsløps-utvalet og andre politiske utval med avgjerdsmynde. Hensikta med å få ei slik oppstilling er å følgje opp at administrasjonen sett i verk og gjennomfører dei vedtak som er vedteke av dei ulike politiske organ. Kontrollutvalet ønskjer årleg å få framlagt ei slik sak.</p>	<p><b>25.02.15:</b> Sekretær vert beden om å skrive til rådmann og be om å få oversendt ei oversikt over politiske vedtak fatta i perioden 01.01.2010 – 31.12.2014 som av ulike årsaker ikkje er sett i verk.</p> <p><b>23.04.15:</b> Sekretæren har sendt brev til Aukra kommune 18.03.2015 og bedt om å få framlagt slik oversikt. Saka vil truleg komme opp i utvalet sitt neste møte.</p> <p><b>11.06.15:</b> Sekretæren har vore i dialog med politisk sekretariat i Aukra kommune vedr. arbeidet med å lage ei oversikt over politiske vedtak i perioden 2010 – 2014 som ikkje er sett i verk. Saka vil truleg komme opp i utvalet sitt første møte til hausten.</p> <p><b>18.09.15:</b> Oppfølging av politiske vedtak vart lagt fram som eigen sak i dagens møte, jfr. sak PS 30/15.</p> <p><b>09.06.16:</b> Kontrollutvalet ønskjer å få framlagt ei slik oversikt i kontrollutvalet sitt møte i september 2016.</p> <p><b>15.09.16:</b> Kontrollutvalet fekk framlagt oversikt i dagens møte, jf. Sak 27/16. Utvalet oppmodar om at oversikt vert lagt inn i perioderapporteringa til K-styret.</p> <p><b>03.05.17:</b> KU fatta i 2016 vedtak om å</p>

		<p>oppmode til at oppfølginga vert lagt inn i perioderapporteringa til kommunestyret. Sekretariatet har mottatt lister over vedtaksoppfølging frå adm., og har spurt om det betyr at oppmodinga ikkje blir følgt. Dersom oppfølging av vedtak ikkje vert lagt i perioderapportering, så får utvalet framlagt oversiktene i eiga sak i neste møte.</p> <p><b>14.06.17:</b> Kontrollutvalet behandla oppfølginga i dagens møte, jf. sak 19/17. Utvalet ønskjer i neste møte å få ei statusoppdatering på kvifor sakene ikkje er avslutta og kva som står att av arbeid knytt til dei sakene som ligg som restansar i 2016 og tidlegar.</p> <p><b>27.09.17:</b> Utvalsmedlemmene hadde før møtet fått ettersendt liste med statusoppdatering på kvifor sakene ikkje er avslutta og kva som står att av arbeid knytt til dei sakene som ligg som restansar i 2016 og tidlegare. Det var ikkje tid til å gjennomgå listene i møte.</p>
<p>09.06.16 <b>Informasjon om prosess knytt til Aukra omsorgssenter</b> Ansvar: Adm./sekr</p>	<p>Kontrollutvalet drøfta i møte 25.04.16 sak 12/16 Eventuelt mottatt spørsmål om evaluering av løysningsforslag knytt til Aukra omsorgssenter. Utvalet konkludere med at dette ikkje var ei sak for kontrollutvalet. For å bidra til ein open organisasjon, oppmodar kontrollutvalet rådmannen om å nytte kommunen si heimeside til å belyse avgjerdsprosessen, i tillegg til å gje informasjon om vidare steg i prosessen knytt til Aukra omsorgssenter. Heimesida er ein nyttig informasjonskanal også for framtidige prosjekt. Utvalet ønskjer å følgje opp om oppmodinga er blitt fulgt.</p>	<p><b>21.11.16:</b> Sekretær ser at det no er lagt ut informasjon om prosessen knytt til nye Aukra omsorgssenter på kommunen si heimesida. Utvalsmedlemmene vert oppmoda om å gå inn på sida og sjå før neste KU-møte.</p> <p><b>08.02.17:</b> Kontrollutvalet ønskjer at det på kommunen si heimeside jamleg vert informert om milepelar ved etablering av omsorgssenteret.</p>
<p>15.09.16 <b>Tilsynsrapport. Skolens arbeid med elevane sitt utbytte av opplæringa</b> Adm./sekr</p>	<p>Endeleg tilsynsrapport, skolen sitt arbeid med elevane sitt utbytte av opplæringa, Aukra kommune – Gossen barne- og ungdomsskole (3 avvik). Utvalet frekk framlagt rapporten i dagens møte (OS 16/16). Kontrollutvalet ønskjer å få tilsendt kommunen sitt svar til fylkesmannen om korleis dei har lukka avvika og fylkesmannen</p>	<p><b>08.02.17:</b> Kommunalsjef Jan Erik Hovdenak orienterte utvalet, jf. OS 09/17. Utvalet ønskjer å følgje saka til etter at grunnskulen sin tilstandsrapport for 2017 vert lagt fram, for å sjå om ein kan spore forbetringar.</p>

	sitt tilsvar til kommunen. Utvalet ønskjer også å få ei orientering frå administrasjonen om innhaldet i tilsynet, då dei syntes det var vanskeleg å få ei forståing for dette fagfeltet ut frå denne tilsynsrapporten.	
21.11.16 <b>Tilsyn med tvungen helsehjelp etter pasient- og brukerrettighetsloven kapittel 4A i Aukra kommune 2016</b> Adm./sekr.	Fylkeslegen har hatt tilsyn og avdekt to avvik knytt til; Avvik 1: Aukra kommune sikrar ikkje at tilsette ar nødvendig kunnskap om pasient- og brukerrettighetsloven kapittel 4A. Avvik 2: Aukra kommune sikrar ikkje at helsehjelp til pasientar i sjukeheim blir vurdert i tråd med reglane i pasient- og brukerrettighetsloven kapittel 4A. Kontrollutvalet ønskjer å følgje opp dette tilsynet også i lys av at tidlegare forvaltningsrevisjonsrapport «Kvalitet i sykehjemstjenster i Aukra kommune» som avdekte utfordringar med å sikre tilstrekkeleg bemanning og kompetanse ved Aukraheimen.	
14.06.17 <b>Arbeidsmiljøutvalet (AMU)</b> Adm./sekr./	Kontrollutvalet har merka seg i Aukra kommune sin årsrapport for 2016 at AMU i 2016 ikkje hadde gjennomført møter. Etter arbeidsmiljølova skal kommunen ha eit slikt utval. Arbeidsmiljølova gjev reglar for kva type saker AMU skal behandle. På bakgrunn av dette ønskjer kontrollutvalet å følgje opp korleis arbeidet i arbeidsmiljøutvalet fungerer.	<b>14.06.17:</b> Kontrollutvalet hadde til dagens møte bedt om orientring om korleis arbeidstakar og arbeidsgjevarsida ser på bruk av AMU og kvifor det ikkje var avvikla møter i AMU i 2016, jf. OS 16/17. Kontrollutvalet ønskjer å få ei oppdatering i neste møte der også representantar frå dei tilsette i AMU deltar. <b>27.09.17:</b> Ordførar, fung.rådmann, personalkonsulent og fire medlemmer frå AMU deltok i dagens møte, sjå OS 17/17. Utvalet ønskjer å fortsatt følgje med på AMU sitt arbeid og resultatet av arbeidsmiljøundersøkinga ved Aukraheimen.
14.06.17 <b>Barnevernstenester</b>	Barnevernstenesta er ei interkommunal teneste for Molde, Midsund, Aukra og Eide kommunar, med Molde kommune som vertskommune. Kontrollutvalet vart i møte 3.5.2017 gjort kjent med foreløpige KOSTRA-tal 2016, som viser at Aukra kommune har mange fristbrot. Det har også dei andre kommunane som er med i barnevernssamarbeidet. Sidan dette er 2016-tal, ønskjer kontrollutvalet ei oppdatering	<b>14.06.17:</b> Kontrollutvalet ønskjer i neste møte ei statusoppdatering når det gjeld fristbrot, info om bakgrunnen for den store kostnadsauken og status etter administrasjonen sitt avtalte møte med barnevernstenesta i Molde kommune. <b>27.09.17:</b> Utvalet fekk ei statusoppdatering frå leiar i Barnevernstjenesten for Molde, Midsund, Aukra og Eide, jf. OS 19/17.

	<p>frå administrasjon om situasjonen når det gjeld barnevern.</p> <p>Tertialrapport 1. tertial 2017 viser at behov for fleire barnevernstiltak fører til ei auke i utgifter på 3 742 000.- frå 4 038 000.- til 7 780000.-, dvs. nesten 100 % auke.</p>	
--	--	--





## Saksframlegg

Utvalssaksnr	Utval	Møtedato
PS 37/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

### NKRF SIN KONTROLLUTVALSKONFERANSE 2018

#### Sekretariatet si tilråding

....deltok på NKRF sin kontrollutvalskonferanse på Gardermoen 7. og 8. februar 2018.

#### Bakgrunn for saka

Norges kommunerevisorforbund (NKRF) arrangerer årleg fagkonferansar for leiarar/medlemmer av kontrollutval, kontrollutvalssekretærar, revisorar og andre som er interesserte i tilsyn og kontroll i kommunesektoren.

Vedlagt følgjer:

- Program NKRF sin kontrollutvalskonferanse 2018.

#### VURDERING

NKRF arrangerer i februar sin årlege konferanse spesielt retta mot landet sine kontrollutval. Medlemmer frå kontrollutvala har gjeve tilbakemeldingar om at tidlegare års konferansar har vore vellykka med sentrale tema og gode forelesarar.

Kontrollutvalskonferansen er ein viktig møteplass for kontrollutvala i Noreg. Føremålet med konferansen er bl.a. at utvala skal kunne ha ein fast møteplass kor felles tema og problemstillingar kan diskuteras, samt at deltaking på konferansar utgjer ein vesentleg del av naudsynt opplæring av kontrollutvalsmedlemmer.

Hovudtema for årets konferanse er; digitalisering, arbeidslivskriminalitet, etikk, personvern.

Konferansen er på Clarion Hotel Oslo Airport, Gardermoen 7. og 8. februar 2018 med påmeldingsfrist 19. desember 2017. Deltakaravgifta for denne konferansen er ikkje fastsett enno. For 2017 var den kr 6 500,- pr. person, som inkl. overnatting med full pensjon

Sidan det ikkje er fleire møter i kontrollutvalet i Aukra i år, så må ein i dette møtet ta stilling til eventuell deltaking.

Av omsyn til val av deltakarar og påmelding til konferansen er det viktig at kontrollutvalsmedlemmene i forkant av møtet avklarar om ein har høve til å kunne delta på konferansen 7. og 8. februar 2018.

Jane Anita Aspen  
daglig leder





## Kurs - Fagkonferanse og seminar - NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2018

Oversikt over kurs og konferanser i regi av Norges Kommunerevisorforbund (NKRF). Kurs og konferanser innenfor temaene revisjon, regnskap, jus og organisasjon og ledelse.

---

### NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2018

---



Skann QR-koden og få [twitter.com/nkrf](https://twitter.com/nkrf) direkte på smarttelefon eller nettbrett.

---

### Program | #ku18nkrf

---

#### Hovedtemaer:

- Digitalisering
- Arbeidslivskriminalitet
- Etikk
- Personvern

#### Onsdag 7. februar 2018:

Møteleder: Daglig leder **Rune Tokle**, Norges Kommunerevisorforbund (NKRF)

09.00: Registrering og kaffe + noe å bite i | Utstilling

10.00: Velkommen

► Daglig leder **Rune Tokle**, Norges Kommunerevisorforbund (NKRF)

10.10: Åpning

► Stortingsrepresentant **Karin Andersen** (SV), leder av Stortingets kommunal- og forvaltningskomite

#### DIGITALISERING

10.40: En tilstandsrapport fra digitaliseringen i kommune-Norge

► **Elin Wikmark Darell**, leder av Værnesregionen IT

11.10: Digitaliseringsstrategi i kommune-Norge

► **Line Richardsen**, avdelingsdirektør for digitalisering i KS

11.40 - 12.40: Lunsj

12.40: Slik gjør vi det i Bergen

► **Dag Inge Ulstein** (KrF), byråd for finans og innovasjon i Bergen kommune

---

13.25: Pause | Utstilling

13.45: Slik bygges Norge

► **Einar Haakaas**, journalist og forfatter

14.30: Pause | Utstilling

14.50: Kontrollutvalgets rolle i undersøkelsen av byggesaksbehandling i Tjøme kommune

► **Dag Erichsrud** (H), leder av kontrollutvalget i Tjøme kommune

15.40: Pause | Utstilling

16.00 - 17.00: Etikk og politikk

► **Geir Lippestad** (A), byråd for næring og eierskap i Oslo kommune

19.30: Middag

---

#### Torsdag 8. februar 2018:

Møteleder: ...

09:00: Er den nye personopplysningsloven svaret på de teknologiske utfordringene vi møter de neste årene?

► **Bjørn Erik Thon**, direktør i Datatilsynet

10.00: Pause | Utstilling

10.20: Hvordan kan den etiske standarden som lages for kommunene bistå kommuneledelsen og kontrollutvalgene?

► **Tina Søreide**, professor ved NHH

11.05: Pause | Utstilling

11.25: Etikk i en ny mediehverdag

► **Per Arne Kalbakk**, NRKs etikkredaktør

12.10: Pause | Utstilling

12.30: Kåseri

► Annonseres senere

13.00: Lunsj

(Det tas forbehold om endringer i programmet. Sist oppdatert: 10. november)



### Nøkkelopplysninger

**Fra/til** 7. februar 2018, 10:00 - 8. februar 2018, 13:00

**Påmeldingsfrist** 19. desember

**Pris** Fastsettes senere

**Sted** The Qube - Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen

**Etterutdanning** 11 timer iht. NKRFs krav til etterutdanning

**Foredragsholder** Se programmet

### Påmeldingsskjema

Fornavn \*

Etternavn \*

Selskap/enhet \*

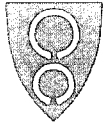
Fakturaadresse \*

Postnummer \*

Poststed \*

Ressursnr. e.l.  
(som ref. på faktura)

Telefon



**AUKRA KOMMUNE**  
**Kontrollutvalet**

Saksmappe: 2017-1547/05  
Arkiv: 033  
Saksbehandlar: Jane Anita Aspen  
Dato: 9.11.2017

**Saksframlegg**

<b>Utvassaksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Møtedato</b>
PS 38/17	Kontrollutvalet	20.11.2017

**EVENTUELT**

**Fastsetting av dato for kontrollutvalet sitt første møte i 2018**

Kontrollutvalet sin møteplan vert normalt fastsett av utvalet i det første møte i nytt år. Det kan vere formålstenleg at dato for kontrollutvalet sitt første møte i nytt år vert avtalt i siste møtet i inneverande år.

Sekretariatet har ikkje sett framlagt framlegg til møteplan for politiske møter i 2018 i Aukra kommune enno. Sekretæren vil kome med framlegg om **måndag 5. februar** som dato for utvalet sitt første møte i 2018. Ein må her ta atterhald om at datoen ikkje vil kome i konflikt med kommunen sin dato for politiske møter i same periode.