

Kontrollutvalget i Nordre Land kommune

Sekretariatet



Gjøvik, 23. januar 2017.

J.nr./referanse: 01-17/NL/ks

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Hans Moon, leder (Ap)

Gunnar Løkkebø, nestleder (Ap)

Monica Andersson (Ap)

Birgit Felde Sevaldrud (H)

Ole Strand (BL)

Kopi av innkallingen er sendt:

- Ordfører og rådmann
- Innlandet Revisjon IKS

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Etter avtale innkalles det herved til møte i kontrollutvalget:

Dato: Mandag 30. januar 2017

Tid: Kl. 0900 – ca. 1430

Sted: Formannskapssalen, rådhuset

Vedlagt følger saksliste og saksdokumenter.

Deltakelse fra andre i møtet:

- Sak 02/17 (Regnskapsrevisjon): Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen orienterer.
- Sak 07/17 (Land barneverntjeneste): Rådmannen orienterer. Saken er satt opp til behandling kl. 1200.

Eventuelt forfall bes meddelt snarest til undertegnede på tlf. 995 77 903 eller e-post

kjetil@kontrollutvalget.no.

Med hilsen

For leder i kontrollutvalget

Kjetil Solbrækken

utvalgssekretær

Adresse:

Kontrollutvalgstjenester Kjetil Solbrækken

Studievegen 7, 2815 Gjøvik

Tel. 995 77 903, E-post: kjetil@kontrollutvalget.no

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

SAKSLISTE

FOR MØTE I NORDRE LAND RÅDHUS

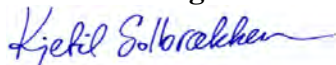
Mandag 30. januar 2017 kl. 0900

(Sted: Formannskapssalen)

- SAK NR. 01/2017** **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 30.11.16**
- SAK NR. 02/2017** **REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV
KOMMUNEREGNSKAPET FOR 2016**
Innlandet Revisjon IKS orienterer.
- SAK NR. 03/2017** **GJØVIK KRISESENTER IKS: ORIENTERING OM
KARTELEGGING / FORUNDERSØKELSE MV.**
- SAK NR. 04/2017** **SAMMENLIGNING AV REVISJONSKOSTNADER 2015 MED
ANDRE KOMMUNER («BENCHMARKING»)**
- SAK NR. 05/2017** **ÅRSRAPPORT OG AVREGNING 2016 FRA INNLANDET
REVISJON IKS**
- SAK NR. 06/2017** **KONTROLLUTVALGETS BUDSJETT FOR 2017 OG
REVIDERING AV OPPDRAGSAVTALE MED INNLANDET
REVISJON IKS FOR 2017**
- SAK NR. 07/2017** **LAND BARNEVERNTJENESTE: ORIENTERING OM STATUS
OG OPPFØLGING AV PÅLEGG FRA FYLKESMANNEN**
Rådmannen orienterer.
- SAK NR. 08/2017** **REVIDERT PROSJEKTPLAN FOR
FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKTET
«ANSETTELSESPROSEDYRER»**
- SAK NR. 09/2017** **REFERATSAKER**

Gjøvik, 20. januar 2017.

For utvalgsleder



Kjetil Solbrækken
Utvalgssekretær

Kopi til orientering:

- Nordre Land kommune v/ordfører, rådmann, kommunalsjefer og vararepresentanter til kontrollutvalget
- Innlandet Revisjon IKS

SAK NR. 01/2017

Nordre Land kommune

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 30.11.17

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Møteprotokoll fra møte 30.11.16

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 30.11.16 godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

Protokoll fra siste møte i kontrollutvalget legges frem til formell godkjenning.

MØTEPROTOKOLL

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Onsdag 30. november 2016 holdt kontrollutvalget møte i rådhuset fra kl. 0900 – 1450.

Som medlemmer møtte:

Hans Moon, leder (Ap)
Gunnar Løkkebø, nestleder (Ap)
Ole Strand (BL)

Følgende medlem hadde meldt forfall:

Monica Andersson (Ap)
Birgit Felde Sevaldrud (H)

Følgende varamedlemmer møtte:

Ingen

Følgende varamedlemmer hadde meldt forfall:

Kjartan Th. Stensvold (Sv), første vara for Ap/Sv
Anne Sagstuen (Ap), andre vara for Ap/Sv
Svein Rønningsveen (Ap), tredje vara for Ap/Sv
Harald Åsødegård (KrF), første vara for Sp/H/BL/Krf

Ellers møtte:

Fra rådmannen/administrasjonen: Skolefaglig rådgiver Marianne Thorstad (sak 42).
Fra Innlandet Revisjon IKS: Oppdragsansvarlig revisor Kristian Lein (sakene 42-44).
Sekretær: Kjetil Solbrækken.

Møteprotokollen er sendt til:

Ordfører, kontrollutvalgets medlemmer/varamedlemmer, rådmann, Innlandet Revisjon IKS og Oppland Arbeiderblad.

**Utvalgsmøtet ble satt kl. 0900 med Hans Moon som møteleder.
Innkalling og sakliste ble enstemmig godkjent.**

Til behandling:

SAK NR. 40/2016

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 12.09.16

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 12.09.16 godkjennes.
---------------------------	---

SAK NR. 41/2016

**ANBUDESKONKURRANSE SEKRETÆRTJENESTER – VALG
AV LEVERANDØR**

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Det tas til orientering at det er besluttet å inngå kontrakt med
---------------------------	--

Kontrollutvalgstjenester AS v/Kjetil Solbrækken som leverandør av sekretariattjenester for kontrollutvalgene for perioden 01.01.2017 – 31.12.2020.

SAK NR. 42/2016

TILSTANDSRAPPORT FOR NORDRE LAND-SKOLEN 2015

Fra behandlingen:

Skolefaglig rådgiver Marianne Thorstad presenterte tilstandsrapporten og svarte på spørsmål.

Følgende områder ble særskilt gjennomgått:

- Læringsmiljø
- Læringsresultater (5. trinn og 8. trinn)
- Spesialundervisning
- Grunnskoleopplæring og spesialundervisning for voksne
- Utviklingsarbeid
- Utfordringer (læringsutbytte, IKT-dekning elev-PC, ledelsesressurs, nye kompetansekrav, foreldreengasjement, psykisk helse hos barn og unge)
- Skolenes satsingsområder (regning, klasseledelse, tverrfaglighet og vurdering, vurdering for læring, organisasjonslæring/kollektiv skole).
- Videre planer / veien videre:
 - Vedlikeholde og utvikle godt samarbeid skolene i mellom.
 - Fokusere på å tenke felles mål for Nordre Land-skolen om å drive god skoleutvikling.
 - Ha felles mål om bedre læringsresultater, samtidig å ivareta skolenes egenart.

Vedtak, enstemmig:

1. Rådmannen v/skolefaglig rådgiver sin presentasjon av tilstandsrapport for Nordre Land-skolen 2015 tas til orientering.
2. Kontrollutvalget mener det er behov for en gjennomgang av styringskortene innenfor skole og støtter rådmannens initiativ til en revisjon av mål og målsettinger på området for 2017.

SAK NR. 43/2016

FORANALYSE: SKOLE / SKOLERESULTATER

Fra behandlingen:

Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor Kristian Lein presenterte foranalysen.

Vedtak, enstemmig:

1. Kontrollutvalget mener kommunen er inne i en prosess med mye utviklingsarbeid og vil derfor avvente en forvaltningsrevisjon på området.

2. Saken følges opp i dialog med ny tjenesteområdeleder Grunnskole/skolesjef i løpet av første halvår i 2017. Kontrollutvalget vil ha særlig fokus på følgende områder:

- Målstyringssystemet i skolen / styringskort
- Spesialundervisning.
- Tilpasset opplæring.
- Kompetanseutvikling.

SAK NR. 44/2016

PROSJEKTPLAN: ANSETTELSESPROSEDYRER

Fra behandlingen:

Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor Kristian Lein presenterte prosjektplanen.

Vedtak, enstemmig:

1. Forslag til prosjektplan tas til orientering.
2. Kontrollutvalget ber Innlandet Revisjon IKS gjennomføre et revisjonsprosjekt rettet mot etterlevelse/praktisering av kommunens ansettelsesrutiner. Som minimum bes om at følgende rutiner gjennomgås:
 - Referansesjekk
 - Innhenting av politiattest (inkludert å vurdere kommunens ansvar/rolle for å sikre at det stilles samme krav til innleide leverandører/tjenesteytere og andre kommunen har samarbeid med ved tilrettelegging av tilbud til barn og unge).
3. Revisjonsprosjektet bes gjennomført innenfor en ramme på 150 timer under forutsetning av at minst halvparten av timene/jobben gjennomføres i 2016.

SAK NR. 45/2016

FYLKESMANNENS KOMMUNEBILDE 2016 – NORDRE LAND KOMMUNE

Vedtak, enstemmig:

Fylkesmannens kommunebilde 2016 for Nordre Land kommune tas til orientering.

SAK NR. 46/2016

FORBRUKERRÅDETS KOMMUNETEST 2016

Fra behandlingen:

Vedtak, enstemmig:

1. Forbrukerrådets kommunetest for 2016 tas til orientering. Testen er basert på en stikkprøve der Forbrukerrådet har henvendt seg til kommunen via e-post, telefon og søk på kommunenes nettsider for å teste kommunens servicenivå.

2. Kontrollutvalget har merket seg at Nordre Land kommune er rangert som nr. 15 (av 26) i Oppland fylke og som nr. 245 (av 428) i landet.

SAK NR. 47/2016

**KONTROLLUTVALGETS PLAN FOR
FORVALTNINGSREVISJON OG SELSKAPSKONTROLL
2017-2019**

Vedtak, enstemmig:

INNSTILLING TIL KOMMUNESTYRET:

1. Kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll for perioden 2017-2019 godkjennes.
2. Kommunestyret delegerer til kontrollutvalget å foreta omprioriteringer og igangsette undersøkelser på eget initiativ, dersom det i planperioden oppstår behov for kontroll på andre områder enn det som fremgår av planen. Kontrollutvalgets prioriteringer gjennom året rapporteres til kommunestyret løpende og/eller i kontrollutvalgets årsrapport til kommunestyret.

SAK NR. 48/2016

**TERTIALRAPPORT 2/2016 FRA INNLANDET REVISJON
IKS**

Vedtak, enstemmig:

Tertialrapport 2/2016 fra Innlandet Revisjon IKS tas til orientering.

SAK NR. 49/2015

**SAMMENLINGING AV REVISJONSKOSTNADER 2015 MED
ANDRE KOMMUNER («BENCHMARKING»)**

Vedtak, enstemmig:

Saken utsettes til neste møte.

SAK NR. 50/2016

**INVITASJON TIL KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN
2017**

Fra behandlingen:

Vedtak, enstemmig:


Tre av utvalgsmedlemmene tilbys å reise til Kontrollutvalgskonferansen 2017 (1. – 2. februar 2017).

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Møteplan for kontrollutvalget for 2017 fastsettes slik: <ul style="list-style-type: none">• Mandag 30.01.17 kl. 0900• Mandag 13.03.17 kl. 0900• Tirsdag 18.04.17 kl. 0900• Mandag 29.05.17 kl. 0900• Mandag 18.09.17 kl. 0900• Mandag 13.11.17 kl. 0900
---------------------------	--

Følgende saker ble referert:

1. Særutskrift formannskapetets sak 122/16 - Kontrollutvalgets budsjett 2017
2. Notat fra kontrollutvalgets nestleder til ordfører «Hva vil vi med kontrollutvalget?»
3. Oppfølging av kontrollutvalgets vedtak i sak 33/16 – Halvårsrapport 2016 – Nordre Land kommune
4. Utlyst anbudskonkurranse – Saksbehandlingstjenester Barnevern Land Barneverntjeneste
5. Neste møte: Tidspunkt/saksliste

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Referatsakene tas til orientering.
---------------------------	------------------------------------

<p>Dokka, 30. november 2016.</p> <p>_____</p> <p>Hans Moon leder</p>	<p>RETT UTSKRIFT: Dokka, 30. november 2016.</p> <p></p> <p>_____</p> <p>Kjetil Solbrækken utvalgssekretær</p>
---	---

NESTE MØTE

Dato: MANDAG 30. JANUAR 2017

Tidspunkt: KL. 0900

Aktuelle saker:

- *Status revisjonsprosjekt / endelig prosjektplan:
Ansettelsesprosedyrer*
- *Planlegging av forundersøkelser og aktiviteter 2017*
- *NOU 2016:4 – Ny kommunelov*
- *Møteplan for 2017*

Saker til oppfølging senere:

- 1. halvår 2017: Forundersøkelse skole, dialog med ny skolesjef (KU-sak 42-16)

Bestilte undersøkelser og revisjonsprosjekter (Innlandet Revisjon IKS):

- Revisjonsprosjekt: Ansettelsesprosedyrer

Nordre Land kommune**REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV
KOMMUNEREGSKAPET FOR 2016**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Forskrift om kontrollutvalg | Vedlagt:
Nei |
| 2. Veileder vedr. kontrollutvalgets tilsynsansvar overfor regnskapsrevisor
(Norges Kommunerevisorforbund, 2010) | Nei |
| 3. Inngått oppdragsavtale mellom kontrollutvalget og Innlandet Revisjon IKS | Nei |

FORSLAG TIL VEDTAK:

Revisors informasjon om status i arbeidet med revisjon av kommuneregnskapet for 2016 tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

I tråd med avtale og fast praksis er Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor invitert til å orientere om status og fremdrift for arbeidet med revisjon av kommuneregnskapet.

Rapporteringen er den andre av tre faste rapporteringspunkter fra regnskapsrevisor til kontrollutvalget gjennom revisjonsåret.

Kontrollutvalgets lovpålagte oppgaver med regnskapsrevisjonen:

Kontrollutvalgets hovedoppgave med regnskapsrevisjon er i henhold til § 6 i forskrift om kontrollutvalg:

”å påse at kommunens årsregnskap og kommunale foretaks årsregnskap blir revidert på en betryggende måte, herunder å holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at

dette foregår i samsvar med de bestemmelser som følger av lov og forskrift, god kommunal revisjonsskikk og kontrollutvalgets instruks, eller avtaler med revisor.

For å holde seg ”løpende oppdatert” er det etablert praksis med minimum tre samtaler med revisor i løpet av året:

1. Presentasjon av revisjonsplan/-strategi (normalt september)
2. Statusrapport (normalt februar)
3. Årsavslutning og presentasjon av revisjonsberetningen (normalt april)

Hyppighet på kommunikasjonen og innholdet i samtalen følger anbefalingen/veilederen på området, Norges Kommunerevisorforbunds din veileder om kontrollutvalgets tilsynsansvar overfor regnskapsrevisor.

Inngått avtale med revisor:

Det er stilt krav/forventninger til statusrapporteringen i oppdragsavtalen som er inngått mellom kontrollutvalget og revisor. Forventningene er formulert slik, jf. vedlegg 1 til avtalen:

- Formål/resultatkrav:
Kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon til å vurdere at revisjonen av kommunens årsregnskap gjennomføres på en betryggende måte.
- Statusrapporteringen bør omfatte:
 - Vesentlige revisjonsaktiviteter og resultatet av disse, herunder status i «Risikofaktorer til oppfølging»
 - Revisjon av internkontrollen, herunder kartlegging, testing og vurdering av rutiner og prosesser
 - Oppfølging av evt. nummerert brev
 - Eventuelle endringer i revisjonsplan/-strategi, herunder endring i risikoforhold
 - Fremdrift i revisjonsarbeidet
 - Informasjon om kommunikasjon mellom revisor og kommunen

Faser i revisjonsarbeidet:

Regnskapsrevisjonen kan inndeles i tre faser:

1. I **planleggingsfasen** (ca. mai - september) vurderes de største regnskapspostene ut fra risiko- og vesentlighetsforhold basert på revisors kunnskap om og erfaring med oppdraget. Her tar revisor stilling til hvordan vi skal utføre revisjonen for å kunne bekrefte at årsregnskapet ikke inneholder vesentlige feil eller mangler. I planen inngår også hvordan den økonomiske internkontrollen skal gjennomgås og eventuelt testes. I tillegg til den rent økonomiske virkningen av eventuelle feil, søker man også å ta hensyn til allmennhetens behov for informasjon knyttet kommunens årsplan og årsbudsjett. Revisjonsplan/-strategi presenteres for kontrollutvalget.
2. I **gjennomføringsfasen** (ca. september - februar) kartlegges og vurderes normalt internkontrollen først. Revisjon som direkte gjelder bekreftelse av regnskapsposter, gjøres gjerne etterpå og normalt mot slutten av året i forbindelse med regnskapsavslutningen. Kontrollutvalget informeres om arbeidet (statusrapportering).

3. I **avslutningsfasen** (ca. februar - april) utføres kontroller rettet mot årsavslutningen og det konkluderes det på utført arbeid, herunder hvorvidt det er utført tilstrekkelig revisjon. Revisjonsberetning avlegges (frist 15/4). Ofte lages det også et årsavslutningsbrev til rådmannen. Revisor deltar i forbindelse med kontrollutvalgets behandling av årsregnskapet og presenterer revisjonsberetningen og de avsluttende konklusjonene.

Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet for 2015:

Nedenfor følger kontrollutvalgets kommentarer til siste årsregnskap og årsmeldingen:

- **Kommunens økonomiske situasjon**

Hovedinntrykket er at kommunen har en tilfredsstillende finansiell stilling og økonomisk handlefrihet. Kontrollutvalget begrunner dette med:

- Positivt netto driftsresultat (ca 3,9 millioner = 0,7 % av driftsresultatet, korrigert for premieavvik 16,3 millioner = 2,8 % av driftsresultatet).
- Lånegjeld: Moderat/lav netto lånegjeld sammenlignet med andre kommuner på samme størrelse.
- Likviditet: Tilfredsstillende likviditet.

Når det gjelder frie fond (disposisjonsfond) har kontrollutvalget merket seg at disposisjonsfondet er betydelig redusert gjennom 2015, og at saldo pr. 31/12-15 er kr. 16,5 millioner. Av dette har kommunestyret «øremerket» ca. 7,7 millioner til ulike formål, dvs. at kun 8,6 millioner av disposisjonsfondet er udisponert (2014: 12,4 millioner). Kommunens disposisjonsfond ligger under kommunens egen målsetting om minimum 3 % av driftsinntektene.

- **Mindre etterslep på gjennomføring av vedtatte investeringsprosjekter:**

Kontrollutvalget påpekte i sin uttalelse til regnskapet i 2014 at det forelå et betydelig etterslep på gjennomføringen av vedtatte investeringer. Kontrollutvalget registrer at situasjonen er vesentlig forbedret i 2015.

- **Fortsatt positiv utvikling i sykefraværet:**

Kontrollutvalget har merket seg at sykefraværet viser en nedadgående tendens og at fraværet i 2015 var på 9,0 % (nedgang fra 9,5 % i 2014).

- **Noteopplysninger til årsregnskapet – innspill til forbedringer:**

Kontrollutvalget har gjennomgått noter til årsregnskapet for 2015 og mener det foreligger et forbedringspotensial mht. leservennlighet. Kontrollutvalget vil peke på følgende som rådmann/fagsjef for regnskap oppfordres til å se på ved neste årsavslutning:

- Notehenvisninger i regnskapsoppstillingene:

Kontrollutvalget har ved flere anledninger etterlyst henvisninger til noter i årsregnskapet. Som kjent skal notehenvisningene gi utfyllende informasjon til regnskapsposter i årsregnskapet, og henvisninger vil lette leservennligheten betydelig.

- Note 10 Avsetninger og bruk av avsetninger:

Noten inneholder mye interessant/viktig informasjon, men omfanget av tabeller er utfordrende for forståelse og leservennlighet. Kontrollutvalget peker på at noten er på 12 sider, og ber om at man vurderer forenkling.

- Note 12 Interkommunalt samarbeid etter KL § 27:

Under denne noten er omtalt ett samarbeid (forsikringer). Kontrollutvalget stiller spørsmål om noteopplysningen er fullstendig, og ber om at man ser nærmere på dette.

- Note 13 Anvendte regnskapsprinsipper/ vurderingsregler:
Noten har et godt innhold med viktige opplysninger for flere regnskapsposter, og er en note som gir generell informasjon. Noten bør vurderes satt opp som note nr. 1.
- Note 16 Anleggsmidler og note 20 Langsiktig gjeld og avdrag på lån:
Beregning av lovbestemt minimumsavdrag fremgår av note 16, mens oversikt over betalte avdrag på lån fremgår av note 20. Det bør vurderes å samle all informasjon omkring avdrag i samme note, dvs. at informasjon om minimumsavdrag bør fremgå av note 20 i stedet for note 16.
For å øke forståelse og leservennligheten ytterligere bør det også vurderes å legge inn noe informasjon i noten om kravene til minimumsavdrag i kommunelovens § 50 nr. 7.
- Note 23 Antall årsverk og ytelser til ledende personer og revisor:
Under noten fremgår beskrivelse av tiltak for bedre likestilling. Rådmannen redegjør for likestilling i eget kapittel i årsrapporten for 2015, og det ligger også et eget vedlegg til årsrapporten om temaet. Kontrollutvalget stiller spørsmål om nødvendigheten av å omtale likestilling i note til årsregnskapet.

Nordre Land kommune**GJØVIK KRISESENTER IKS: ORIENTERING OM KARTELEGGING / FORUNDERSØKELSE MV.**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

- | | |
|---|--------------|
| 1. Selskapsavtale Gjøvik Krisesenter IKS | Vedlegg 1 |
| 2. Presentasjon i kontrollutvalget i Gjøvik kommune 19/1-16 | Vedlegg 2 |
| 3. Lov om kommunale krisesentertilbud (krisesenterlova) | Ikke vedlagt |
| 4. Veileder til krisesenterlova | Ikke vedlagt |

FORSLAG TIL VEDTAK:

- 1. Kontrollutvalget i Nordre Land kommune støtter kontrollutvalget i Gjøvik kommune sin igansetting av forundersøkelse i Gjøvik Krisesenter IKS og stiller seg positiv til å delta i et samarbeidsprosjekt om nærmere undersøkelser/kontroller.**
- 2. Det delegeres til kontrollutvalget i Gjøvik kommune å gjennomføre videre undersøkelser og igangsette eventuelle nødvendige kontroller. Alle de samarbeidende kontrollutvalgene holdes løpende orientert og eventuelle rapporter legges frem til behandling i alle kontrollutvalgene.**
- 3. Det forutsettes at utgiftene til videre arbeid med kontroll med Gjøvik Krisesenter IKS deles mellom samarbeidskommunene basert på kommunenes andeler i selskapet (Nordre Land kommune: 9,7 %).**

SAKSOPPLYSNINGER:

Alle kontrollutvalgene i kommunene i Gjøvikregionen har prioritert Gjøvik Krisesenter IKS i sin plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll 2016-2019.

Kontrollutvalget i Gjøvik kommune har, med bakgrunn i konkrete bekymringsmeldinger mottatt høsten 2016, startet en forundersøkelse omkring Gjøvik Krisesenter IKS. I møte den 19/1-17 i kontrollutvalget i Gjøvik kommune ble det gjennomført en samtale med styreleder og daglig leder.

Kontrollutvalget i Gjøvik vurderer det slik at det er behov for å gjøre noen nærmere undersøkelser og har engasjert Innlandet Revisjon IKS til å bistå med planlegging av dette.

I og med at Gjøvik Krisesenter IKS er et selskap eid av de fem kommunene i Gjøvikregionen, og at kontrollutvalgene har prioritert selskapet i sine planer for forvaltningsrevisjon, er det naturlig at alle de fem kontrollutvalgene involveres i det videre arbeidet gjennom et samarbeid. Dette ble også nedfelt i kontrollutvalgets vedtak i Gjøvik den 19/1-17:

Kontrollutvalgene i de øvrige eierkommunene gjøres kjent med kontrollutvalget i Gjøvik kommune sin aktivitet rettet mot Gjøvik Krisesenter IKS. De øvrige kontrollutvalgene inviteres til samarbeid om en eventuell videre oppfølging overfor selskapet.

I og med at kontrollutvalget i Gjøvik kommune er godt i gang kan en mulighet være at kontrollutvalget i Gjøvik tar det praktiske arbeidet med å igangsette og følge opp videre undersøkelser.

En konsekvens av å formalisere et samarbeid er at alle kontrollutvalgene har eierskap til det som gjennomføres og at det rapporteres til alle kontrollutvalgene. En deltakelse i en felles undersøkelse er også at man deler på utgiftene. Som i tidligere samarbeidsprosjekter foreslås å dele med utgangspunkt i kommunenes andeler i selskapet:

Gjøvik	42,0 %
Østre Toten	21,2 %
Vestre Toten	18,6 %
Nordre Land	9,7 %
Søndre Land	8,5 %
Sum	100 %

Utvalgssekretær vil orientere nærmere om saken i møtet.

Nedenfor følger utdrag fra møteprotokollen i kontrollutvalget i Gjøvik kommune den 19/1-17 slik at man er kjent med behandlingen i møtet og vedtaket:

SAK NR. 02/2017

**PRESENTASJON AV GJØVIK KRISESENTER IKS OG
VURDERING AV SELSKAPSKONTROLL**

Fra behandlingen:

Følgende dokumenter ble delt ut i møtet:

- Selskapsavtale for Gjøvik Krisesenter IKS (vedtatt av kommunene i Gjøvikregionen høsten 2011).
- Årsrapport 2015 for Gjøvik Krisesenter IKS.
- Årsoppgjør 2015 for Gjøvik Krisesenter (årsregnskap, styrets årsberetning og revisjonsberetning).

Under første del av saken ga daglig leder Heidi Olden Eng en presentasjon av Gjøvik Krisesenter IKS med utgangspunkt i Krisesenterets årsrapport for 2015.

Under andre del av saken orienterte styreleder Odd Inge Sanden om rammeverket for selskapet (lovverk, selskapsavtale mv.), styrets ansvar og dialogen mellom selskapet og eierkommunene (eierstyring). Styreleder orienterte deretter om varslings sak og styrets arbeid med oppfølging av denne fra 2012 til d.d.

Kontrollutvalget besluttet enstemmig å lukke møtet under gjennomgangen av varslings saken, jf. kommunelovens § 31, jf. offentlighetslovens § 13.

Vedtak, enstemmig:

1. Daglig leders presentasjon av Gjøvik Krisesenter IKS tas til orientering. Kontrollutvalgets inntrykk er en krevende tjeneste som preges av stadig tyngre saker, økende behov og begrensede ressurser.
2. Styreleders orientering om styrets rolle/ansvar og dialog med eierne tas til orientering.
3. Styreleders redegjørelse om styrets oppfølging av en konkret varslings sak tas til orientering, herunder at styret anser seg ferdig med saken. Styreleders informasjon om at arbeidsmiljøet ved Gjøvik Krisesenter IKS oppfattes som godt og at de ansatte trives, tas til orientering.
4. Kontrollutvalget følger opp saken slik:
 - a) Leder av representantskapet (ordfører i Gjøvik kommune) inviteres til neste møte for å orientere om representantskapets arbeid med fokus på kommunenes oppfølging og dialog med selskapet (eierstyring).
 - b) Kontrollutvalget ber om få oversendt aktuelle dokumenter som underbygger styrets oppfølging av varslings saken.
 - c) Innlandet Revisjon IKS bes om å utarbeide et forslag til opplegg for gjennomføring av en medarbeiderundersøkelse ved Gjøvik Krisesenter IKS der de ansattes anonymitet ivaretas fullt ut. Forslag til opplegg bes fremlagt på neste møte.
 - d) Kontrollutvalget har notert seg at styret har vedtatt å gjennomføre en brukerundersøkelse (spørreundersøkelse rettet mot nåværende og tidligere beboere ved senteret) og at undersøkelsen skal gjennomføres av utenforstående for å sikre

uavhengighet. Kontrollutvalget ber om å bli orientert om resultatene fra brukerundersøkelsen når den er gjennomført.

5. Kontrollutvalget oppfordrer Gjøvik Krisesenter IKS til å gjøre informasjon om selskapet mer tilgjengelig. Det oppfordres til å benytte hjemmesiden til å legge ut informasjon om eksempelvis representantskap og styre, selskapsavtale, lovverk/veileder, årsregnskap, årsrapport mv.
6. Med bakgrunn i gjennomgangen i møtet har kontrollutvalget notert seg følgende tema/områder som tas med i senere diskusjoner om eventuell oppfølging/kontroll med Gjøvik Krisesenteret IKS:
 - Eierkommunens ansvar med å sikre etterlevelse av Krisesenterloven.
 - Samhandling og samarbeidet mellom kommunen og Krisesenteret IKS.
 - Tilbudet til kvinner med rus-/psykiatri.
 - Kommunenes ansvar for å utarbeide individuelle planer.
 - Arbeidet med fokus på vold mot eldre.
 - Selskapets overordnet styringssystem (målstyring: fastsetting av mål og rapportering av måloppnåelse)
7. Kontrollutvalgene i de øvrige eierkommunene gjøres kjent med kontrollutvalget i Gjøvik kommune sin aktivitet rettet mot Gjøvik Krisesenter IKS. De øvrige kontrollutvalgene inviteres til samarbeid om en eventuell videre oppfølging overfor selskapet.

Selskapsavtale Gjøvik Krisesenter IKS

§1. Selskapets navn

Selskapets navn er Gjøvik Krisesenter IKS.

§2. Angivelse av deltakere

Ved etablering av senteret, har følgende kommuner gjennom kommunestyrevedtak gitt forpliktende tilsagn om deltagelse i Gjøvik Krisesenter IKS: Gjøvik kommune, Rådhuset, Pb 630, 2810 Gjøvik, organisasjonsnummer 940155223, Østre Toten kommune Rådhusgt 20, 2850 Lena, organisasjonsnummer 964949859, Vestre Toten kommune, Rådhuset, 2830 Raufoss, organisasjonsnummer 971028300, Søndre Land kommune, Rådhuset, 2860 Hov, organisasjonsnummer 974643340 og Nordre Land kommune Postboks173, 2882 Dokka, organisasjonsnummer 861381722. Ved utvidelse av selskapet ansees selskapsavtalen gyldig, med de forpliktelser som følger av avtalen, for de som til en hver tid har gyldig kommunestyrevedtak om deltagelse i selskapet. Nye deltagerkommuner varsles til foretaksregisteret som supplerende av avtalen.

§3. Senterets formål

Krisesenterets formål er å oppfylle kommunenes forpliktelser etter Lov om kommunale krisesentertilbud av 19.06.2009 jfr. Lovens §1:

Formålet med denne lova er å sikre eit godt og heilskapleg krisesentertilbud til kvinner, menn og barn som er utsette for vald eller trusler om vald i nære relasjonar.

§4. Selskapets hovedkontor

Selskapet har pt. Sitt hovedkontor i Gjøvik Kommune

§5. Styret

Styret har ansvar for:

- Krisesenteret og at det utarbeidet strategier og arbeidsplaner for senteret.
- Ansettelse av daglig leder og utarbeidelse av stillingsinstruks for denne
- At det utarbeides forslag til budsjett og regnskap, som fremlegges for Representantskapet til godkjenning.
- Innkalle til Representantskapsmøte og samrådningsmøte i samsvar med selskapsavtalen.
- Fortløpende å vurdere selskapets økonomi og resultatmål, samt ha overordnet driftsansvar for foretaket.
- Å ivareta selskapets interesser utad i samarbeid med daglig leder.

Daglig leder er sekretær for styret. Denne har ikke stemmerett, men uttale- og forslagsrett.

De ansatte velger en observatør til styret – ansattes representant. Denne har ikke stemmerett, men uttale- og forslagsrett.

§6. Deltagernes innskuddsplikt og plikt til å foreta ytelser overfor selskapet

Deltagerkommune betaler et årlig innskudd, basert på folketallet første januar, ved innmeldingstidspunktet. Pr.01.01.11 er årlig innskudd:

	Folketall pr.	Prosentandel	Beregnet tilskudd pr. 01.01.12
Gjøvik	28.974	42,0 %	Kr. 1.980.000
Østre Toten	14.604	21,2 %	Kr. 998.000
Vestre Toten	12.803	18,6 %	Kr. 878.000
Nordre Land	6.716	9,7%	Kr. 459.000
Søndre Land	5.811	8,5 %	Kr. 400.000
Sum	68.908	100 %	Kr. 4.715.000

Beregningsgrunnlaget justeres siden etter kommunens offisielle folketall hvert 3.år, første gang pr 01.01.2015. Beløpet justeres årlig i samsvar med kommunal indeks. Økning av kommunebeløpet utover dette skal begrunnes særskilt, og godkjennes i Representantselskapet.

Ved å signere selskapsavtalen samtykker deltagerne også til registrering i foretaksregistret.

§7. Den enkelte deltakerkommunens eierandel i selskapet

Deltakerkommunene har lik eierandel i selskapet, delt på det antall deltakere tilsluttet det interkommunale selskapet, gjennom lokalt kommunestyrevedtak. I hht lov om interkommunale selskaper hefter den enkelte deltaker ubegrenset for sin andel i selskapet.

§8. Representantskap

Representantskapet består av en representant fra hver deltagende kommune. Representantskapet holder normalt 2 møter pr år, ett innen utgangen av mars og ett i oktober/november. Styret innkaller til representantskapets ordinære møter med minst 4 ukers varsel. Deltakerkommunen kan kreve ekstraordinært representantskapsmøte dersom grunnlaget for Selskapsavtalen og deltageransvar endres.

Representantskapets oppgaver er å:

- Behandle budsjett, årsmelding og reviderte regnskap samt årlig vedta økonomiplan.
- Velge styreleder med funksjonstid på 2 år
- Velge 4 styremedlemmer med personlige varamedlemmer med funksjonstid på 2 år
- Velge valgkomite på 3 medlemmer
- Behandle saker som styret har lagt frem til behandling
- Ekkers behandle saker som følger av Lov 1999-01-29 nr 06: Lov om Interkommunale Selskaper .

I representantskapet har hver representant en stemme. Deltakere kan stemme på vegne av annen deltaker, dersom det foreligger skriftlig fullmakt.

§9. Kontaktmøter

Det skal avholdes et kontaktsmøte minst en gang i året. Styret innkaller til møte med minst 2 ukers varsel. Formålet med kontaktmøtene er å opprettholde et godt og løpende samarbeide mellom aktører i faglige og økonomiske spørsmål.

I møte skal følgende kunne delta:

Kontaktperson fra hver deltagende kommune

Daglig leder for Krisesenteret

Styrets leder

I tillegg inviteres:

Øvrige medlemmer av styret

Leder av representantskapet

§10. Regnskap/ Revisjon

Regnskap avlegges etter regnskapsloven. Vertskommunen har sammen med styret ansvar for at regnskap føres og revisjon utføres iht gjeldene lovverk i samarbeid med senterets ledelse.

§11. Deltakerforpliktelse ved uttreden fra IKS

Deltakerkommuner forplikter seg ved deltakelse for 3 – tre år fra avtaleinngåelse.

Forlengelse av avtale i nye 3 år skjer automatisk med mindre avtalen sies opp i samsvar med neste ledd. Den enkelte deltaker kan, innen ny treårs periode starter, skriftlig si opp sitt deltakerforhold i selskapet med 1 – ett års oppsigelsesfrist, første gang 01.01.2014 med virkning fra 01.01.2015.

§12. Endring av selskapsavtale

Endringer av selskapsavtalen kan kun skje med et flertall i representantskapet og med minst 2/3 av representantskapet til stede. Endringsforslag skal foreligge seneste ved innkalling og utsending av sakliste. Endringer i selskapsavtalen skal godkjennes av deltagerkommunenenes kommunestyre. Endret, godkjent selskapsavtale skal sendes folkeregistret.

§13. Oppløsning av selskapet

Oppløsning av selskapet kan vedtas av representantskapet med $\frac{3}{4}$ flertall av representantskapets medlemmer. Blir det ikke flertall for oppløsning kan saken kreves behandlet på nytt representantskapsmøte der det kreves $\frac{3}{4}$ flertall blant de fremmøtte representanter. Ved oppløsning kan selskapets midler etter vedtak i representantskapet tilfalle lokal forankret organisasjon som prioriterer arbeide med samme målgruppe.

§14. Ikraftsettelse

Selskapsavtalen vedtas av den enkelte deltagers kommunestyre, og er gyldig når vedtak foreligger og selskapsavtalen er signert av deltagerkommunenene og dagens krisesenter er vedtatt avvirket.

Signaturliste for selskapsavtalen - Gjøvik Krisesenter IKS

.....
Gjøvik Kommune (vertskommune)

.....
Vestre Toten Kommune

.....
Østre Toten Kommune

.....
Nordre Land Kommune

.....
Søndre Land Kommune

Dato for gyldig selskapsavtale: _____

Årsmelding 2015



Krisesenteret i Gjøvik



Om virksomheten og formålet med krisesenteret

Selskapets formål er å drive Gjøvik Krisesenter IKS. Senteret skal inneholde et midlertidig botilbud og rådgivning for kvinner, menn og deres barn som er utsatt for vold eller trusler om vold i nære relasjoner. Ellers skal senteret fylle de kravene som følger av lov om kommunale krisesentertilbud (Krisesenterloven).

Lov om kommunale krisesentertilbud (krisesenterlova)

Formålet med loven er å sikre at kvinner, menn og barn som er utsatt for vold eller trusler om vold i nære relasjoner, får et godt og helhetlig krisesentertilbud. Det ligger også i dette at det er et formål å fremme likestilling mellom kjønnene ved å verne kvinner mot vold utøvd av menn. Selv om også voldsutsatte menn har behov for et krisesentertilbud, er det viktig at det ikke tar fokuset bort fra at vold i nære relasjoner i det alt vesentlige rammer kvinner.

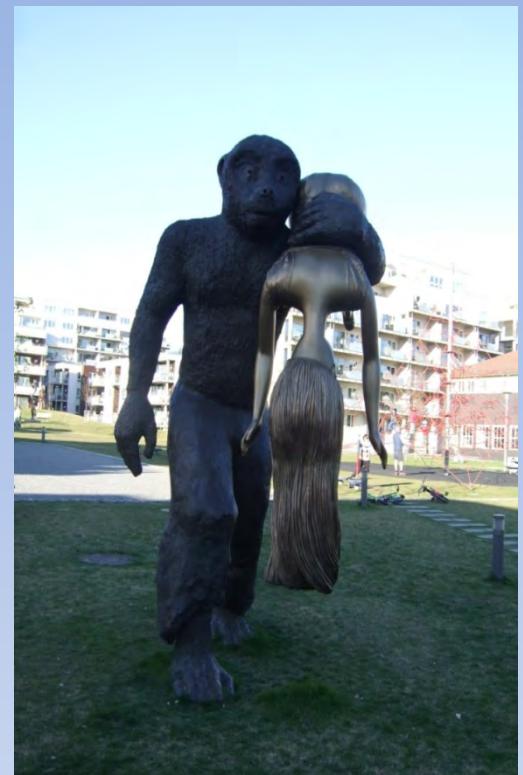
Lovforslaget konkretiserer hva et krisesentertilbud betyr. Brukerne skal få støtte, veiledning og hjelp til å ta kontakt med andre deler av tjenesteapparatet. Tilbudet skal omfatte både døgnåpen telefonvakt, et botilbud, et dagtilbud og oppfølging i reetableringsfasen. Botilbudet til kvinner og menn skal være fysisk adskilt. Krisesentertilbudet skal, som i dag, være et lavterskeltilbud, slik at personer utsatt for vold eller trusler om vold i nære relasjoner kan henvende seg direkte. Det skal fortsatt være gratis.

Menns vold mot kvinner og vold i nære relasjoner er en klar indikator på manglende likestilling i et samfunn.

En studie bekrefter at likestilling i hjemmet er meget viktig for kvinners livskvalitet. Likestilling virker også noe positivt inn på menns livskvalitet.

Likestilling i hjemmet reduserer faren for vold mot barn med nesten to tredjedeler og det er en klar sammenheng mellom nivået av likestilling og frekvensen av vold i en familie.

(Kilde Øystein Gullvåg)



Krisesenterets mandat

- Krisesenteret er et lavterskeltilbud – dvs. direkte hjelp uten henvisning, venting og lang saksbehandling. Tilgjengelig for alle. Høy grad av brukerinnflytelse. Gratis
- Krisesenteret skal ivareta mennesker som er utsatt for vold i nære relasjoner.
- Beboernes egne erfaringer med vold står sentral i hjelpen vi gir
- Hjelp til selvhjelp:
 - Mobilisering av styrke og kraft
 - Ta kontroll over eget liv
 - Ta tak i egne muligheter
 - Oppnå en bedre hverdag uten vold
 - Menneskesyn: Troen på menneskets uante endringsmuligheter

Akutt/Krisearbeid

- Kvinner og barn skal trygges.
- Omsorg - samtale - sikkerhet.
- Hovedkontakt kvinne og barn.
- Barn(a) eget fokus.
- Individuell tilnærming.
- Praktisk arbeid- følging.

Tilrettelegging

- Bokollektiv med ansvar for egen husholdning og fellesarealer
- Felles måltid i helger og helligdager
- Veiledende samtaler
- Dagligdags støtte og omsorg
- Barnefaglig ansvarlig
- Alderstilpasset og kontinuerlig informasjon om deres situasjonen til barn som er på senteret
- Foreldreveiledning
- Aktiviteter for barn som er på senteret
- Tilrettelagt for voldsutsatte med minoritetsbakgrunn – kulturforskjeller, kommunikasjon og tolk

Styrets sammensetning

- Odd Inge Sanden, leder
- Lise Hammerud, nestleder
- Rune Selj, styremedlem
- Torild Kristiansen, styremedlem
- Observatør til styret fra de ansatte, Kjellaug Strandvik.

Ansatte

- Krisesenteret er bemannet 24 timer i døgnet
- Krisesenteret har 9 faste ansatte som utgjør 6,2 årsverk
- 3 hele stillinger i 100% , daglig leder, barnefaglig ansvarlig med nestlederfunksjon og miljøarbeider
- 2,4 stillinger fordelt på ulike stillingsbrøker som jobber netter og helger og med barn. De ansatte jobber også som vikarer ved sykdom og ferieavvikling
- 0,80 stilling som bakvakt. En erfaren ansatt er tilgjengelig på telefon, og utrykning ved evt. behov, på ettermiddag, natt, helg og helligdager.

SIKKERHETSINSTRUKSER

Fysisk sikkerhet

Brann

Avviksskjema

Risikovurdering

Vi skiller mellom rutiner for generelt HMS-arbeid blant ansatte, som står omtalt i Personalhåndboken, og rutiner for fysisk sikkerhet for beboerne på krisesenteret, som omtales i Faglige rutiner.

I denne Sikkerhetspermen ligger kortfattede sikkerhetsinstrukser, sjekklister, avviksskjema og skjema for risikovurdering.

I denne permen skal også utfylte avviksskjema, skjema for gjennomførte sikkerhetsrunder, utrykningsrapporter og vernerunder ligge.

Sikkerhet

- **Taushetsplikt**

Gjøvik krisesenter har tilholdssted på hemmelig adresse. Alle beboere og brukere, besøkende og ansatte er pliktige å skrive under og forholde seg til taushetsplikt rundt adresse og opplysninger om beboere.

- **Politiattest**

Alle som jobber ved krisesenteret, dette gjelder også vikarer og studenter, må fremlegge politiattest for å kunne ha kontakt med beboere.

Regnskapet 2015

- Kommunene bevilger til sammen ca 5,67 millioner kroner. Denne summen går i all hovedsak til personalkostnader, som utgjør 79 prosent av regnskapet for 2014.

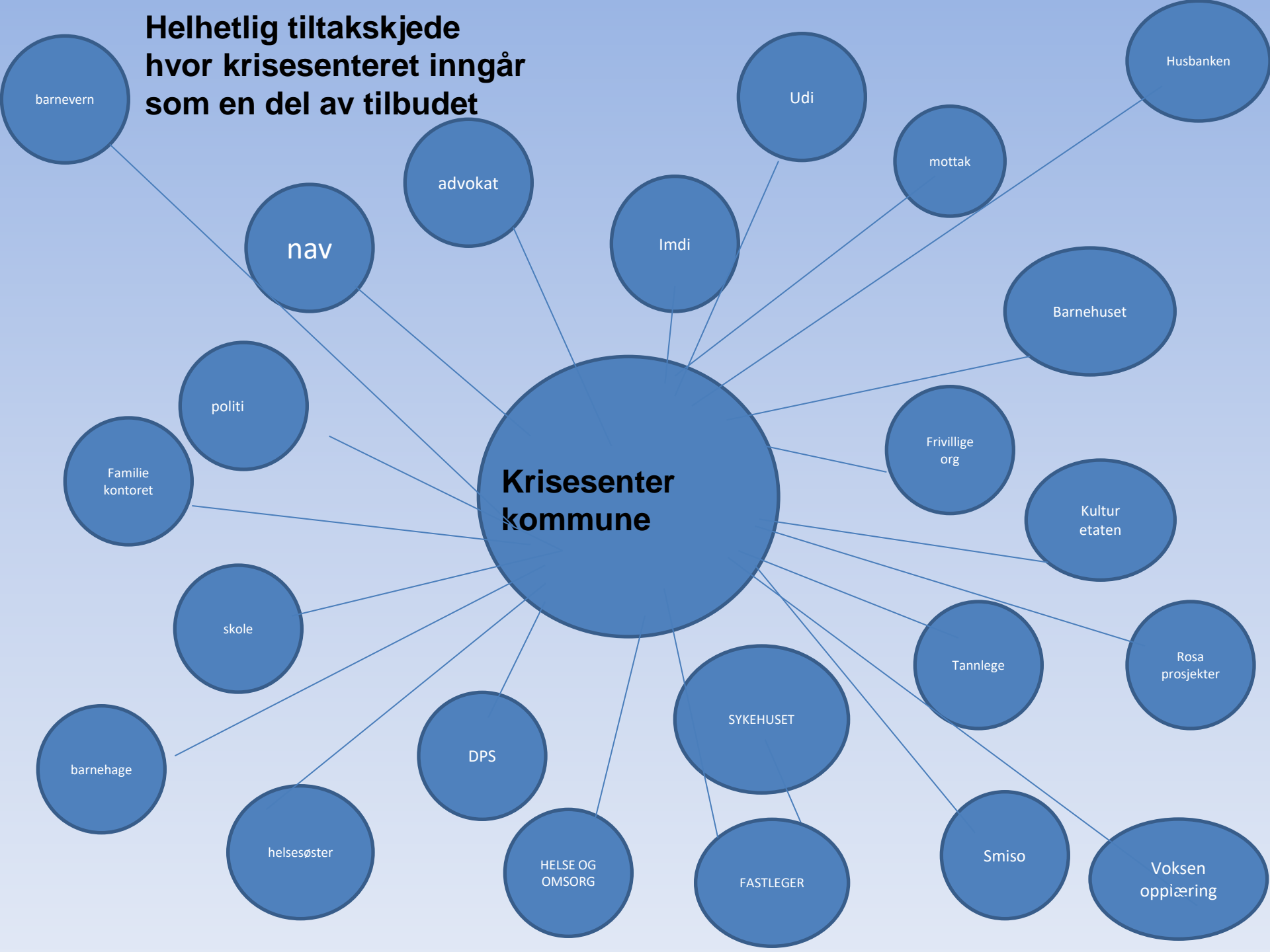
Gaver

- Gjensidigestiftelsen, 25 000 krone

Samarbeidsinstanser

- NAV
- Barnevernstjenesten
- Advokater
- Politiet
- ROSA-prosjektet
- Familievernkontor
- Helsetjenester
- Andre krisesentre

Helhetlig tiltakskjede hvor krisesenteret inngår som en del av tilbudet



Hva innebærer det å gi hjelp i både i akuttfasen og i reetableringsfasen

Samordning av tjenester

Krisesenterlovens § 4 gjelder samordning av tjenester. Her pålegges kommunen å sørge for helhetlig oppfølging av brukerne gjennom samordning av krisesentertilbudet og andre deler av tjenesteapparatet.

I annet ledd fremgår det at krisesentertilbudet kan inngå i individuelle planer utarbeidet etter andre deler av lovverket.

- Et godt samarbeid med ulike hjelpeinstanser betinger at hjelperne deler referanserammer og snakker samme språk. I tillegg må grensene mellom de ulike aktører bli kjent med hverandres ansvars-, arbeids- og myndighetsområder.
- Skal kvaliteten på arbeidet for å bistå voldsutsatte kvinner og barn, er det nødvendig at aktørene i hjelpeapparatet har kunnskap om vold i familien, konsekvenser, kvinner og barns reaksjoner, voldsutøvers reaksjoner, sikkerhetsaspekter, og ikke minst den flerkulturelle kompetansen.
- Uten denne kunnskapen er det fare for feilvurderinger og feil attribusjon. Først og fremst er et godt samarbeid mellom instanser avhengig av at rammene rundt samarbeidsinstansene legger til rette for samhandling og samordning. I tillegg bør samarbeidet være formalisert og forankret på ledernivå for at dette skal fungere permanent .

Utfordringer i henhold til loven

- **§ 2: Krav til krisesentertilbudet**
- **3. ledd: Avstand til tilbud**
- **4. ledd: Fysiske lokaler**

§ 4: Samordning av tjenester

§5 – Taushetsplikt

§6 – Opplysningsplikt til barneverntjenesten

§ 2: Krav til krisesentertilbudet

- Krisesenteret har gitt kommentarer til § 4 som berører samordning av tjenester, og utfordringer som berører tverrfaglig samarbeid.
- Tilrettelegging menn: Mer personalressurser til å følge opp mannlige beboere.
- Rus/psykiatri: Det kommunens ansvar at alle voldsutsatte får et tilbud. Vi ser imidlertid at krisesentermodellen ikke passer for alle. Vi gir likevel alle et tilbud. Krisesenteret har kunnskap om vold og kan tilby dagsamtaler og deltagelse i annet tverrfaglig samarbeid rundt disse brukergruppene. Vi må også ta hensyn til andre brukere ved inntak – deres behov for trygghet.

4. ledd: Fysiske lokaler

- Samtalerom som ivaretar taushetsplikten (§ 5). Nødvendig med samtalerom uten gjennomgang og hvor andre ikke kan overhøre samtaler.
- **Rom og uteareal tilrettelagt for barn**
- Krav om individuell tilrettelegging for barn (§ 3) forutsetter egnede leke- og aktivitetsrom, rom for å ta imot venner og trygt uteareal. § 3 andre ledd sier at kommunen skal ivareta barn i krisesentertilbudet tilpasset deres særlige behov. Krisesenterloven gir barn status som selvstendige brukere (§ 1).

§ 4: Samordning av tjenester

- **Reetablering**
- En målsetning for arbeidet på krisesentrene er at den voldsutsatte skal bli i stand til å reetablere seg. Kravet til oppfølging i reetableringsfasen er viktig fordi mange av brukerne møter store utfordringer i denne fasen
- Krisesenterlovens formål (§ 1), som omhandler kravet om helhetlig oppfølging av våre brukere, beskriver tydelig at kommunens ansvar går utover selve krisesentertilbudet. Samordning med andre deler av tjenesteapparatet er viktig. Når det gjelder reetablering og ny bolig, er dette et gjennomgående vanskelig tema. NAV er den etaten som gjennom sitt mandat og lovgrunnlag har ansvar for økonomisk støtte, bolig og kvalifiseringstiltak.

Fremtidsperspektiv

- Tettere samarbeid med det kommunale tjenesteapparatet
- Bidra til økt kunnskap og økt bevissthet rundt vold i nære relasjoner
- Ny bolig
- Økt bemanningsnorm

Likestillingenslandets bedrag

• Årstall	Opphold kvinner/menn	Antall barn	Overnattingsdøgn
• 1992	2.754	2.016	75.487
• 1993	2.557	1.713	74.384
• 1994	2.979	1.936	68.915
• 1995	2.355	1.624	73.849
• 1996	2.478	1.836	77.652
• 1997	2.500	1.860	80.560
• 1998	2.229	1.656	80.225
• 1999	2.436	1.794	80.352
• 2000	2.654	1.866	78.816
• 2001	2.348	1.814	79.883
• 2002	2.509	2.024	86.412
• 2003	2.505	1.959	89.971
• 2004	2.358	1.827	89.655
• 2005	2.287	1.753	92.081
• 2006	2.387	1.899	103.164
• 2007	2.234	1.800	110.834
• 2008	2.257	1.800	116.167
• 2009	2 368	1.734	121.880
• 2010	2.527	1.994	136.492
• 2011	2.449	1.725	128.510
• 2012	2.462 + 117 menn	1.763	144.604
• 2013	2.493 + 111 menn	1.746	133.041
• Totalt	54 237	39 845	2 122 934

Statistikk

- Antall beboere i 2015: 34 kvinner, menn 1 og 36 barn
- Antall døgn:
 - Kvinner 1061 døgn.
 - Barn: 1296 døgn
 - Menn 20
- Antall dagbrukere: kvinner 53
- Antall dagbruker: menn 0
- 557 registrerte telefonhenvendelser, samt 155 krisetelefoner.

Bemannings norm



Tar man utgangspunkt NKVS- rapport for 2008, som er bemanningsnormen for krisesentrene, viser denne et behov for en grunnbemanning på 4 årsverk, når det er 15 voksne som oppsøker krisesenteret pr år. Øker beboertallet utover 15 voksne personer må bemanningen øke tilsvarende. Rapporten foreslår da at hver 5 nye bruker tilsvarende en bemanningsøkning på et årsverk.

Samfunnsøkonomiske konsekvenser

I desember 2012 kom rapporten fra Vista Analyse som viser at den samfunnsøkonomiske kostnaden av vold i nære relasjoner ligger i området 4,5 mrd til 6 mrd kroner årlig. Vista analyse har konsentrert seg om de som i gruppa kvinner og barn er hardest ramma.

Tap av inntekstmuligheter er den største utgiften, og er stipulert til 1,8-3,3 mrd kroner årlig. De største enkeltkategoriene for å forhindre vold og bistå de utsatte utgjør 2 mrd til 2, 4 mrd, og krisesentrene og barnevernet står for disse kostnadene.

I Norge bor det ca 5 millioner innbyggere. Dette tilsier at volden koster ca kr. 1200, - pr innbygger pr år (6 milliarder: 5 millioner)

I Vista Analyse sin rapport konkluderer de med at det kan ligge potensielle besparelser i å lykkes bedre med å forebygge vold mot kvinner og barn, fange opp flere av de utsatte og å øke andelen av de som lykkes på vei tilbake til arbeids- og yrkesliv.



Økonomisk situasjon 2015

- Årsregnskapet for 2015 viser et overskudd på 189 611.-
- Egenkapital i 2015 kr 253 276,-
- Kortsiktig levradsørgjeld på kr 64 460 ,-

NKVS-rapport 2008

Wenche Jonassen

- Angående bemanningsnormen for krisesentrene, viser et behov for en grunnbemanning på 4 årsverk
- Når det er 15 voksne som oppsøker krisesenteret pr år.
 - Øker beboertallet utover 15 voksne personer må bemanningen øke tilsvarende. Rapporten foreslår da at hver 5 nye bruker tilsvarer en bemanningsøkning på et årsverk. Legger man bemanningsnormen til grunn, tilsier det 9,8 årsverk ut fra statistikken for 2010.



Regjeringens satsingsområder som påvirker oss

- **Stortingsmelding** om vold i nære relasjoner (Meld. St. 15 (2012-2013))
- **Handlingsplan** mot vold i nære relasjoner (2014-2017)
- **Handlingsplan** mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet (2013-2016)
- **Strategiplan** om vold og overgrep mot barn (2013-2017)

Nordre Land kommune

SAMMENLIGNING AV REVISJONSKOSTNADER 2015 («BENCHMARKING»)

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.11.16 (utsatt) 30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

(ingen)

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Sammenligning av kommunens revisjonskostnad for 2015 med andre kommuner tas til orientering.
2. Kontrollutvalget har merket seg at kommunens kostnader til revisjon av kommuneregnskapet (regnskapsrevisjon) ligger omkring samme nivå som for andre kommuner på samme størrelse.

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er en oppfølging av inngått oppdragsavtale mellom kontrollutvalget og Innlandet Revisjon IKS, der det bl.a. er avtalt at det skal gjennomføres årlig sammenligning ("benchmarking") av kommunens revisjonskostnader mot andre kommuner. Det vises her til avtales pkt. 1 som sier følgende:

"Innlandet Revisjon IKS skal delta i landsomfattende prissammenligning, benchmarking. Kontrollutvalget skal orienteres om resultatet av prissammenligningen."

Sammenligning/benchmarking av regnskapstall fra 2014 ble presentert for kontrollutvalget i møte den 24/9-15, der det ble fattet slikt vedtak i saken:

1. Sammenligning av kommunens revisjonskostnad for 2014 med andre kommuner tas til orientering.
2. Kontrollutvalget har merket seg at kommunens kostnader til revisjon av kommuneregnskapet (regnskapsrevisjon) ligger omkring samme nivå som for andre kommuner på samme størrelse.

Kort om sammenligningen:

På oppfordring fra Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) oppgir en rekke revisjonsdistrikter kostnadene knyttet til revisjon av "sine" kommuner. NKRF lager nøkkeltall for hver kommune (utgifter til revisjon i forhold til kommunens driftsinntekter) og distribuerer disse tilbake til revisjonsdistriktene for eventuell videre analyse mv.

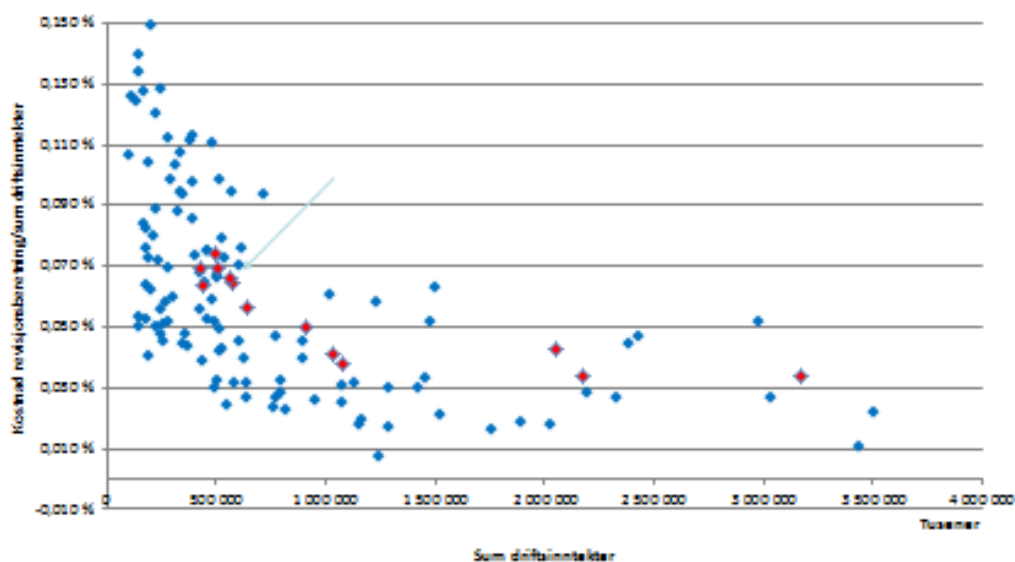
Sammenligningen har størst relevans for kommunenes kostnader til regnskapsrevisjonen, dvs. kostnader knyttet til bekreftelse av regnskapet (revisjonsberetningen). Dette skyldes at alle revisjonsdistriktene og revisorene har samme krav til gjennomføring og dokumentasjon av jobben. Det må forventes at betydelige forskjeller mellom kommuner på samme størrelse forklares, eller sannsynliggjøres for denne tjenesten.

Omfang av forvaltningsrevisjon vil variere fra år til år, og sammenligning mellom kommuner viser store avvik det enkelte år. På dette området er det mest aktuelt og å se på nivået i egen kommune over tid (trend).

Sammenligning 2015:

Nedenfor følger oversikt over hvor de ulike kommunene befinner seg når det gjelder utgifter til regnskapsrevisjon sammenlignet med andre kommuner.

Revisjon av årsregnskapet/driftsinntekt Nordre Land



Innlandet Revisjon IKS
Det foretrukne revisjonsselskapet

1

SAK NR. 05/2017

Nordre Land kommune

ÅRSRAPPORT OG AVREGNING 2016 FRA INNLANDET REVISJON IKS

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Årsrapport 2016 fra Innlandet Revisjon IKS Vedlegg 1
2. Avregning av total ressursbruk for revisjon 2016 Vedlegg 2

FORSLAG TIL VEDTAK:

Årsrapport 2016 og avregning av total ressursbruk for revisjon for 2016 fra Innlandet Revisjon IKS tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

I tråd med avtale mellom kontrollutvalget og Innlandet Revisjon IKS fremlegges herved:

- Årsrapport 2016 (oversikt over tidsbruk for året m/kommentarer)
- Avregning for 2016 (økonomisk oppgjør for fjoråret, avregning av faktisk tidsbruk mot budsjettet/a-konto)

Den vedlagte årsrapporten (se vedlegg 1) viser at det for fjoråret er benyttet/fakturert totalt 773 timer. Dette er 187 timer mindre enn budsjett/oppdragsavtale. Avviket skyldes bl.a. besparelse innenfor regnskapsrevisjon (34 timer besparelse) og mindre bestillinger av forvaltningsrevisjon mv. enn budsjettet (141 timer besparelse).

Årsrapport og avregning legges frem til orientering.



Innlandet Revisjon IKS

Gjøvik, 06.01.2017

J.nr./Referanse: 2017-013 BH

Til Kontrollutvalget i Nordre Land kommune
v/sekretariatet

Årsrapport 2016

Det vises til oppdragsavtalen pkt. 4.5. Innlandet Revisjon IKS skal rapportere til kontrollutvalget på samme nivå som oppdragsavtalen per 30.04., 31.08. og 31.12. Rapporten skal begrunne eventuelle vesentlige avvik mellom budsjett og prognose.

Nedenfor følger oversikt over ressursbruk i tiden 01.01-31.12.2016.

	OPPDRAGS AVTALE		FORBRUK PER		Differanse
	Timer	Pris	Timer	Pris	Timer
REGNSKAPSREVISJON					
Revisjon av årsregnskapet	445	900	443	900	
Attestasjoner og revisjonsuttalelser	110	900	91	900	
Veiledning og bistand	30	900	17	900	
SUM REGNSKAPSREVISJON	585	900	551	900	34
BESTILTE TJENESTER					
Bestilte mindre undersøkelser	25	990			25
Forvaltningsrevisjon	300	990	184	1060	116
Selskapskontroll		990			0
SUM BESTILTE TJENESTER	325	990	184		141
Møter i KU og KST	50	990	38	990	12
SUM TIMER	960		773		187

Kommentarer regnskapsrevisjon

Det er samlet for regnskapsrevisjon ikke vesentlig avvik mellom oppdragsavtalen og medgåtte ressurser.

Det er ingen nummererte brev til oppfølging.

Hovedkontor:
Postadr.: Postboks 988
2626 Lillehammer
Tlf 61289080
E-post: postmottak@irev.no

Avdeling Gjøvik:
Studievegen 7
2815 Gjøvik
Tlf. 61130350

Firma:
www.irev.no
Besøksadresse:
Kirkeg. 76, 2609 Lillehammer
Org. nr. 987769386MVA
Bank: 16041146927

Kommentarer forvaltningsrevisjon og selskapskontroll

Prosjekt	Forbruk 2016			Sum over alle år. Totalt forbruk/-prognose inkl foranalyser			Kommentar
	Kroner	Timer	Pris	Kroner	Timer	Pris	
10251 SK VOKKS AS	112950	105	1076	160273	152	1058	Prosjektet er avsluttet og rapport lagt fram for KU i slutten av mai. Prosjektet er gjennomført i 2015 og 2016 innenfor anslått timeforbruk på 150 timer.
10302 Overordnet analyse 2016	9540	9	1060	9540	9	1060	Timene gjelder presentasjoner for KU i forbindelse med overordnet analyse.
10336 Ansettelsesprosedyrer	43110	43	1008	148500	150	990	KU bestilte prosjekt innenfor en ramme på 150 timer på møtet i november.
10337 Skole/skoleresultater	29160	27	1080	29160	27	1080	Gjelder foranalyse som ble lagt fram for KU i november. Hovedprosjekt ble ikke bestilt.
Totalt	194760	184	1060	347473	338	1030	

Oppdragsavtale FR/SK 2016	297000	300	990
---------------------------	--------	-----	-----

Med hilsen



Bjørg Hagen
Daglig leder



Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 06.01.17

J.nr./Referanse: 2017-026 BH

Til Nordre Land kommune
v/Kontrollutvalget

Avregning av total ressursbruk for revisjon 2016

Selskapsavtalen for Innlandet Revisjon IKS fastsetter prinsipp for prising og fakturering. I avtalens § 5 heter det følgende:

" Selskapet skal fakturere sine tjenester ut i fra reelt medgått ressursbruk på det enkelte oppdrag. Regnskapsrevisjon (inkl. attestasjoner/bekreftelser), forvaltningsrevisjon og veiledningstjenester m.v. skal forhåndsavtales med den enkelte deltaker i en oppdragsavtale. Selskapet skal alltid operere med en timesats som gjør at selskapet over tid ikke er egnet til å gå med overskudd (selvkostprinsipp). "

Selskapets representantskap har fastsatt timepriser for 2016 til:

Regnskapsrevisjon,	kr 900
Forvaltningsrevisjon, revisor	kr 900
Forvaltningsrevisjon, oppdragsansvarlig	kr 1.025
Møter	kr 990

Oppdragsavtalen med kommunene og fylkeskommunen regulerer tidspunkt og måte for avregning. Avregningen skal spesifiseres for utførte tjenester iht. faktisk tidsforbruk og eventuelle tillegg for kjøpte tjenester.

Avregningen for kommunen viser følgende tidsforbruk, timepriser og revisjonskostnader i 2016:

	Timer	Timepris	Sum
Regnskapsrevisjon	443 timer	900	398700
Attestasjon og veiledning	108 timer	900	97200
Forvaltningsrevisjon	184 timer	1060	195040
Selskapskontroll	0 timer	0	0
Bestilte undersøkelser	0 timer		0
Møter	38 timer	990	37620
Sum	773 timer		728560

Hovedkontor:
Postadr.: Serviceboks
2626 Lillehammer
Tlf 61289080 E-post: postmottak@irev

Avdeling Gjøvik:
Studieveien 7
2815 Gjøvik
Tlf. 61130350 Faks 61130360

Firma:
www.irev.no
Besøksadresse: Kirkeg. 76
2609 Lillehammer
Org. nr. 987769386MVA
Bank 16041146927

Betalt à konto gjennom året	897750
Kostnader til revisjon	728560
<hr/>	
Differanse	169190

For mye betalt vil bli trukket fra på à kontobeløpet for andre tertial 2017.

Med hilsen



Bjørg Hagen
Daglig leder

Kopi til: Rådmannen

SAK NR. 06/2016

Nordre Land kommune

KONTROLLUTVALGETS BUDSJETT FOR 2017 OG REVIDERING AV OPPDRAGSAVTALE MED INNLANDET REVISJON IKS FOR 2017

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Revider oppdragsavtale 2017

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Kontrollutvalget tar til orientering at kommunestyret har vedtatt en budsjetttramme for kontrollutvalgets virksomhet for 2017 på totalt kr.1 055 000. Dette er kr. 175 000 kroner mindre enn kontrollutvalgets innstilling til eget budsjett.
2. Som følge av kommunestyrets vedtak justeres tidligere inngått oppdragsavtale med Innlandet Revisjon IKS for 2016 slik:
 - Bestilte revisjonstjenester / forvaltningsrevisjon reduseres med 153 000 kroner, fra kr. 306 000 til kr. 153 000. Dette innebærer at oppdragsavtalen totalt sett reduseres fra kr. 908 000 til kr. 755 000.

SAKSOPPLYSNINGER:

Fakta:

Kontrollutvalget fremmet høsten 2016 forslag til budsjett for kontroll- og tilsynsarbeidet i kommunen, jf. forskrift om kontrollutvalg § 18. Kontrollutvalget innstilte overfor kommunestyret en total ramme på kr. 1 230 000.

Kontrollutvalgets forslag ble behandlet som egen sak i kommunestyret i møte den 20/12-16 som sak 92/16. Nedenfor følger utdrag fra kommunestyrets møteprotokoll:

SAK NR.: 92/16

KONTROLLUTVALGETS BUDSJETT FOR 2017

Behandling:

Forslag fra AP og SV:

Kontrollutvalgets budsjett 2017 reduseres med kr. 53.000,-

Avstemning:

I. Formannskapets innstilling punkt 1 satt opp mot AP/SV forslag.

Formannskapets innstilling punkt 1 vedtatt med 17 mot 10 stemmer.

II. Formannskapets innstilling punkt 2 enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Ramme til forvaltningsrevisjon halveres for 2017, og settes for 2017 til kr. 153.000,-.

2. Ramme til kursutgifter i kontrollutvalget reduseres til kr. 22.000,-

Vedtaket i saken må forstås slik at reduksjonene det henvises til er i forhold til opprinnelig budsjettforslag fra kontrollutvalget, dvs. at rammen er vedtatt redusert med totalt kr. 175 000 (153 000 + 22 000), dvs. en reduksjon fra foreslått ramme på kr. 1 230 000 til kr. 1 055 000.

Nedenfor følger en helhetlig oversikt over justert/endelig budsjett for 2017:

	Konto	Opprinnelig forslag	Endring (k.styret)	Endelig budsjett
10800	Fast godtgjørelse	23 000		23 000
10801	Møtegodtgjørelse	12 000		12 000
10802	Tapt arb.fortjeneste	25 000		25 000
10990	Arb.giveravgift	7 000		7 000
11001	Aviser/tidsskrifter/faglitteratur	12 000		12 000
11151	Beverting møter	3 000		3 000
11205	Tjenestefrikjøp	10 000		10 000
11501	Opplæring/kurs	32 000	-22 000	12 000
11600	Kjøregodtgjørelse	2 000		2 000
12 700	Konsulenttjenester ordinær drift (sekretærtjenester)	196 000		196 000
13709	Kjøp av andre tjenester	3 000		3 000
13750	Kjøp av tjenester fra interkommunalt selskap (Innlandet Revisjon IKS)	908 000	- 153 000	755 000
14290	Momskompensasjon (utgift)	49 000		49 000
17290	Momskompensasjon (inntekt)	- 49 000		- 49 000
	Totalt	1 230 000	- 175 000	1 055 000

Reduksjon i kjøp av forvaltningsrevisjonstjenester rammer Innlandet Revisjon IKS direkte. Kontrollutvalget inngikk høsten 2016 en oppdragsavtale med revisjonen basert på opprinnelig forslag til budsjett. Etter kommunestyrets vedtak er det behov for å revidere oppdragsavtalen i tråd med kommunestyrets vedtak.

Vedlagt saken følger revidert oppdragsavtale der totalsummen for kjøp av tjenester er redusert til kr. 755 000.

OPPDRA GSAVTALE

MELLOM

**KONTROLLUTVALGET
I NORDRE LAND KOMMUNE**

OG

INNLANDET REVISJON IKS

2017

Korrigert etter vedtak i kommunestyret 20.12.16

1 GENERELT

Kommunen ivaretar sine lovpålagte revisjonstjenester ved deltakelse i selskapet Innlandet Revisjon IKS. Innlandet Revisjon IKS skal yte eierkommunene revisjon i egenregi til selvkost. Det skal inngås oppdragsavtaler mellom oppdragsgiver og selskapets daglige leder jf. selskapsavtalen § 3.

Kommunestyret har delegert til kontrollutvalget å inngå oppdragsavtale med selskapet.

Kontrollutvalget og Innlandet Revisjon IKS har felles mål at revisjonstjenestene skal være til konkurransedyktig pris og kvalitet. Innlandet Revisjon IKS har en uttalt strategi å være kompetent og kundeorientert. Oppdragsansvarlig revisor for både regnskaps- og forvaltningsrevisjon skal oppfylle kravene til utdanning og praksis. Revisjonsteamene skal ha tilfredsstillende kompetanse og være uavhengige.

Regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon skal gjennomføres i henhold til lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk. Forvaltningsrevisjon skal gjennomføres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor skal rapportere resultatene av sin revisjon og kontroll til kontrollutvalget jf. pkt. 4.

Innlandet Revisjon IKS skal delta i landsomfattende prissammenligning, benchmarking. Kontrollutvalget skal orienteres om resultatet av prissammenligningen.

Utvalgets ansvar for tilsyn med revisjonen ivaretas gjennom oppfølging av oppdragsavtalen med vedlegg. Oppdragsavtalen med vedlegg fokuserer på kvalitet og kostnad. Med kvalitet menes blant annet revisors kvalifikasjoner og faglig utførelse samt kommunikasjon mellom revisor og kontrollutvalg.

2 KONTRAKTSPERIODEN

Oppdragsavtalen inngås for perioden **01.01. – 31.12.17.**

Oppdragsavtalen for 2018 forhandles høsten 2017.

3 ØKONOMI – BETALING FOR TJENESTER

Nedenfor følger oversikt over aktuelle tjenester med tilhørende stipulert tidsbruk og budsjett:

Avtalen forutsetter følgende timesatser for 2017 med forbehold om godkjenning i representantskapet:

- Regnskapsrevisjon kr 930
- Forvaltningsrevisjon, gjennomsnitt kr 1.020
 - Forvaltningsrevisjon revisor kr. 930
 - Forvaltningsrevisjon oppdragsansvarlig kr 1.110

I oppdragsavtalen settes bestilte mindre undersøkelser, forvaltningsrevisjon og selskapskontroll opp på bakgrunn av gjennomsnitt pris, mens avregningene gjøres på grunnlag av benyttet kompetanse.

Tjeneste	Timer	Timepris	Kroner
Regnskapsrevisjon			
Revisjon av kommunens			
1 årsregnskap	425	930	395250
2 Attestasjoner og revisjonsuttalelser	110	930	102300
3	0	930	0
4 Veiledning/bistand	30	930	27900
SUM 1-5	565	930	525 450
Bestilte revisjonstjenester			
5 Bestilte andre tjenester	25	1020	25500
6 Forvaltningsrevisjon	150	1020	153000
7 Selskapskontroll	0	1020	0
SUM	175	1020	178 500
Annet			
8 Møter i kontrollutvalg og kommunestyre	50	1020	51000
SUM	790		754 950

Kommentarer:

- Tjenestene på linje 1-4 og 8 gjennomføres uten nærmere avtale.
- Tjenestene på linje 5-7 utføres etter særskilt bestilling av kontrollutvalget.
- Fakturering og betaling skjer i henhold til selskapsavtalen § 5. Selskapet skal fakturere sine tjenester ut fra reelt medgått ressursbruk på det enkelte oppdrag. Regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og veiledning m.v. skal forhåndsavtales med den enkelte deltaker i en oppdragsavtale. Deltagerne skal innbetale 1/3 av forhåndsavtalt pris i 3 terminer, henholdsvis pr. 15.01., 15.05. og 15.09.
- Det er knyttet forutsetninger til stipulert tid innenfor revisjon av tjeneste 1 (revisjon av årsregnskapet) og tjeneste 2 (attestasjoner/revisjonsuttalelser):
 - Revisjon av årsregnskapet: Det forutsettes at årsregnskapet avlegges innen 15/2 og årsberetningen innen 31/3 i samsvar med bokføringsloven, kommuneloven og forskrift om årsregnskap og årsberetning. Sammen med årsregnskapet skal det framlegges underbyggende dokumentasjon som bekrefter kommunens balansetall samt avstemming av balansen og de sammenhenger som ellers forventes å være i regnskapet. Videre skal Kontrolloppstilling over innberettede og registrerte beløp foreligge.

- Attestasjoner/revisjonsuttalelser vedrørende kommunens momskompensasjonskrav, spillemiddelregnskaper m.m. forutsettes framlagt for revisor minimum 14 dager før innsendingsfristen. Det skal legges fram nødvendig dokumentasjon i form av talloppsett, regnskapsmateriale og eksempelvis tilsagn, ferdigattester etc. for at revisor skal kunne utføre jobben på en effektiv måte.

3 Dialog mellom revisjonen og kontrollutvalget

Formålet med dialogen mellom revisjonen og kontrollutvalget er at kontrollutvalget får en betryggende sikkerhet for at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.

Innenfor regnskapsrevisjonen skal revisor søke å sikre at kontrollutvalget får en god forståelse av revisjonsmandatet, planlagte og gjennomførte revisjonshandlinger.

Innenfor bestilte revisjons tjenester skal revisor søke å sikre at kontrollutvalget og revisjonen har en lik forventinger til tjenesten, herunder lik forståelse av formålet med, rammene for og forventet nytte av bestillingen. Forvaltningsrevisjonsprosjektene skal gjennomføres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon med tilhørende veileder. Revisjonen skal informere om vesentlige endringer i premisene for bestillingene.

Kontrollutvalget utferdiger skriftlige bestillinger til bestilte revisjonstjenester.

4 RAPPORTERING

4.1 Formålet med rapporteringen

Revisjonens rapportering til kontrollutvalget skal sikre at kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon for å kunne påse at;

- Kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte
- Det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak
- Det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger (forvaltningsrevisjon)
- Det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m. (selskapskontroll)

4.2 Rapportering av revisjonsordningen

Oppdragsansvarlig revisor skal årlig rapportere at han/hun oppfyller kravet til uavhengighet.

Innlandet Revisjon IKS skal rapportere til kontrollutvalget at

- Nytilsatte revisorer oppfyller kravet til vandel
- Nye oppdragsansvarlige revisorer oppfyller kravet til utdanning og praksis

4.3 Rapportering av regnskapsrevisjonen

Formålet med rapporteringen er å gi kontrollutvalget en løpende orientering om revisjonsarbeidet som gir dem et tilstrekkelig grunnlag til å vurdere at regnskapet blir revidert på en betryggende måte.

Oppdragsansvarlig revisor for kommunens årsregnskap rapporterer sitt arbeid årlig til kontrollutvalget slik (minimumskrav):

- Plan/revisjonsstrategi (høst)
- Statusrapport (vinter)
- Årsavslutning (vår)

Krav og forventninger til innholdet i rapporteringen av regnskapsrevisjonen er utdypet i vedlegg 1.

4.4 Rapportering av bestilte tjenester

Formålet med rapportering av tilleggstjenester, forvaltningsrevisjonsprosjekter og selskapskontroller er å sikre at kontrollutvalget:

- Får levert de prosjektene som er bestilt
- Prosjektene er i henhold til bestilling
- Gjennomføring og rapportering skjer i henhold til kommunal revisjonsskikk og etablert og anerkjente standarder på området

Rapportering gjøres hovedsakelig muntlig etter behov i revisjonsprosessen og med skriftlig sluttrapportering med muntlig orientering. Forvaltningsrevisjonsprosjekter skal gjennomføres og rapporteres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon RSK 001.

4.5 Økonomirapportering

Innlandet Revisjon IKS rapporterer til kontrollutvalget 1. og 2. tertial (30/4 og 31/8), i tillegg til en årsrapport (31/12).

Rapporteringen gjøres på samme nivå som oppdragsavtalen og oversendes kontrollutvalget senest en måned etter utløp av rapporteringsperioden. Tertialrapporteringene skal begrunne eventuelle vesentlige avvik mellom budsjett og prognose.

Uavhengig av tertialrapporteringen skal Innlandet Revisjon IKS løpende informere kontrollutvalget om forventede vesentlige avvik fra oppdragsavtalen.

6 ANDRE FORHOLD

Kommunen skal vederlagsfritt stille hensiktsmessig kontorplass og utstyr til disposisjon samt tilgang til nødvendig data.

Innlandet Revisjon IKS skal være medlem av NKRF og er derfor underlagt foreningsbasert kvalitetskontroll. Innlandet Revisjon IKS skal orientere kontrollutvalget om resultatene av kvalitetskontrollene.

Kontrollutvalget og sekretær skal ta eventuell kritikk av revisor eller revisjonen opp med Innlandet Revisjon IKS.

7 VEDLEGG TIL AVTALEN

Avtalen har følgende vedlegg:

- Vedlegg 1: Regnskapsrevisjon: Tjenesteleveranser - forventninger og krav

_____ 2016

Hans Moon
Kontrollutvalgsleder

Nordre Land kommune

Björg Hagen
Daglig leder

Innlandet Revisjon IKS

Nordre Land kommune**LAND BARNEVERTJENESTE: ORIENTERING OM STATUS OG OPPFØLGING AV PÅLEGG FRA FYLKESMANNEN**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Pålegg etter kommuneloven § 60 – Retting av brudd på lov om barneverntjenester – Land barneverntjeneste – Nordre Land kommune (brev av 21.12.16 fra Fylkesmannen i Oppland Til Nordre Land kommune) Vedlegg 1
2. Diverse avisartikler Vedlegg 2

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Fylkesmannens pålegg om retting av brudd på lov om barneverntjenester – Land barneverntjeneste – Nordre Land kommune, tas til orientering.
2. Rådmannens informasjon om status ved Land barneverntjeneste og kommunens oppfølging av Fylkesmannens pålegg tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

Fylkesmannen i Oppland ga i brev av 21.12.16 pålegg til Nordre Land kommune om å rette brudd på lov om barneverntjenester (se vedlegg 1). Pålegget betyr at Fylkesmannen mener kommunen ikke utfører sine oppgaver i tråd med loven med den konsekvens at barn ikke får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid.

Fylkesmannen vurderer at svikten i tjenesten blant annet skyldes manglende og ustabile ressurser i barneverntjenesten i kombinasjon med manglende styring og internkontroll i kommunen. Fylkesmannen har tidligere påpekt at kommunen har betydelige utfordringer med å organisere og drive barneverntjenesten innenfor lovens rammer.

Pålegget innebærer at kommunen instrueres om å gjennomgå 66 enkeltsaker for å sikre rettsikkerheten til de barna sakene omhandler. Det er gitt ulike tidsfrister avhengig av alvorlighetsgraden i de ulike sakene. Fylkesmannen har bedt kommunen om fortløpende å få tilbakemeldinger på arbeidet i enkeltsakene.

Selv om Fylkesmannen følger opp saken er det naturlig at også kontrollutvalget blir holdt orientert, jf. kontrollutvalgets prioritering av Land barneverntjeneste i sin Plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019.

Rådmannen er invitert til å orientere om status for Land barneverntjeneste og oppfølgingen av pålegget fra Fylkesmannen.



GRUNDIG: Jarle Snekkestad holdt en grundig orientering om situasjonen i barnevernet i Land.

FOTO: INGVAR SKATTEBU

■ Nordre Land

Skal gå gjennom 200 barnevernssaker

DOKKA: Gjennom tilsynet med Land barnevernstjeneste skal fylkesmannen gå gjennom samtlige 200 saker. Tilsynsrapporten er ventet om kort tid.

INGVAR SKATTEBU
ingvar.skattebu@oa.no

Rådmann i Nordre Land, Jarle Snekkestad, orienterte kommunestyret om framdriften og situasjonen rundt barnevernet i Land. De rundt 50 frammøtte som fulgte kommunens budsjettbehandling, fikk også innblikk i hvordan situasjonen er i barnevernstjenesten.

Snekkestad fortalte at det som startet som stilkprøver av saksmappene, påviste betyde-

lige avvik. Kontrollen ble utvidet til et tilsyn og en systemrevisjon med gjennomgang av rutiner og internkontroll. Det ble også bestemt at alle saksmappene skulle gås gjennom. Ifølge Snekkestad hadde fylkesmannen gått gjennom 170 av de rundt 200 mappene nylig, 50-60 saker må kommunen ta tak i på nytt og se på.

- Må handle nå

- Så langt har tilsynet vist at vi har relativt gode rutiner på å følge opp bekymringsmeldinger. De påfølgende undersøkelsene skal føre fram til eventuelle vedtak og tiltak. Deretter kommer eventuelt fosterhjem og oppfølging av disse. Fylkesmannen finner avvik i alle ledd. Det er også funnet brudd på frister i mange ledd. Totalt sett er konklusjonen at vi må gå grunnleggende til verks, sa Snekkestad.

- Vi må altså handle. Noen spesielle saker er prioritert og har fått sine saksbehandlere. Videre må vi legge en plan for hvordan vi skal lage en god barnevernstjeneste for framtida, sa han.

Snekkestad la vekt på at samarbeidet med fylkesmannen under tilsynet har vært konstruktivt, og ikke preget av verken pisk eller sanksjoner.

Kjent problem
Snekkestad reflekterte litt over den totale situasjonen, der han viste til at mange norske kommuner sliter med å holde kvaliteten oppe når det gjelder barnevernet. Søndre og Nordre Land slo sammen bar-

nevernet, og startet med den bemanningen de hadde til sammen i den nye felles tjenesten.

- I fjor sommer hadde vi ganske mange sykmeldinger, og vi leide inn tre stillinger fra et firma. I juni i år økte kommunestyret bemanningen med to stillinger. Totalt har vi nå 20-21 årsverk, hvis alle er på jobb, sa han. Dette er omtrent samme nivå som Toten-kommunene.

Spesielle forhold

- Men fylkesmannen påviser at barnevernstjenesten vår har mange tunge og komplekse saker, i forhold til sammenliknbare områder. Derfor har vi behov for en større beman-

ning, sa Snekkestad.

I forbindelse med budsjettet for 2017 er det nå plussert på betydelige beløp for å imøtekomme disse behovene. Kommunen må kjøpe flere tjenester enn de hadde planlagt. Det blir lagt opp til å kjøpe inntil tre nye årsverk. Det blir lyst ut nye medarbeiderstillinger rett over nyttår. Disse skal på sikt erstatte kjøpte tjenester.

- Innleie av tre årsverk koster oss 400.000 kroner i måneden, opplyste Snekkestad.

Snekkestad snakket også om et mulig framtidig regionalt barnevern, der Gjøvik og eventuelt Toten-kommunene er med. Dette fikk blandet respons fra kommunestyret.

Beruset, truende og lite betalingsvillig

FAGERNES: En mann på Fagernes ble hentet av politiet onsdag.

Mannen var beruset og ble innbrakt til sentralarresten i Gjøvik, opplyser politiet.

Mannen betalte ikke for drosje, han bar kniv på offentlig sted, og etter hvert truet han også politiet som tok ham med til sentral-arresten.

Nevekamp

BYBRUA: En person ble tirsdag kveld pågrepet og satt i arrest etter å ha slått og truet to andre i Bybrua. Ifølge politiet kom slåsskjempene unna fighten med mindre skader, men partene skal avhøres.

Siktet for promillekjøring

HOV: Klokka 05.30 onsdag morgen tidlig ble en bilfører pågrepet i Hov/Lausgarda. Bilisten er siktet for promillekjøring etter å ha kjørt i grøfta.

ALTERNATIV JUL
TIL FOKALIST

JULAGJENSNERA KL 1800
Kaffe, leker & underholdning
Julemiddag og gaver til alle

1. & 2. JULIDAG KL 1200-1600

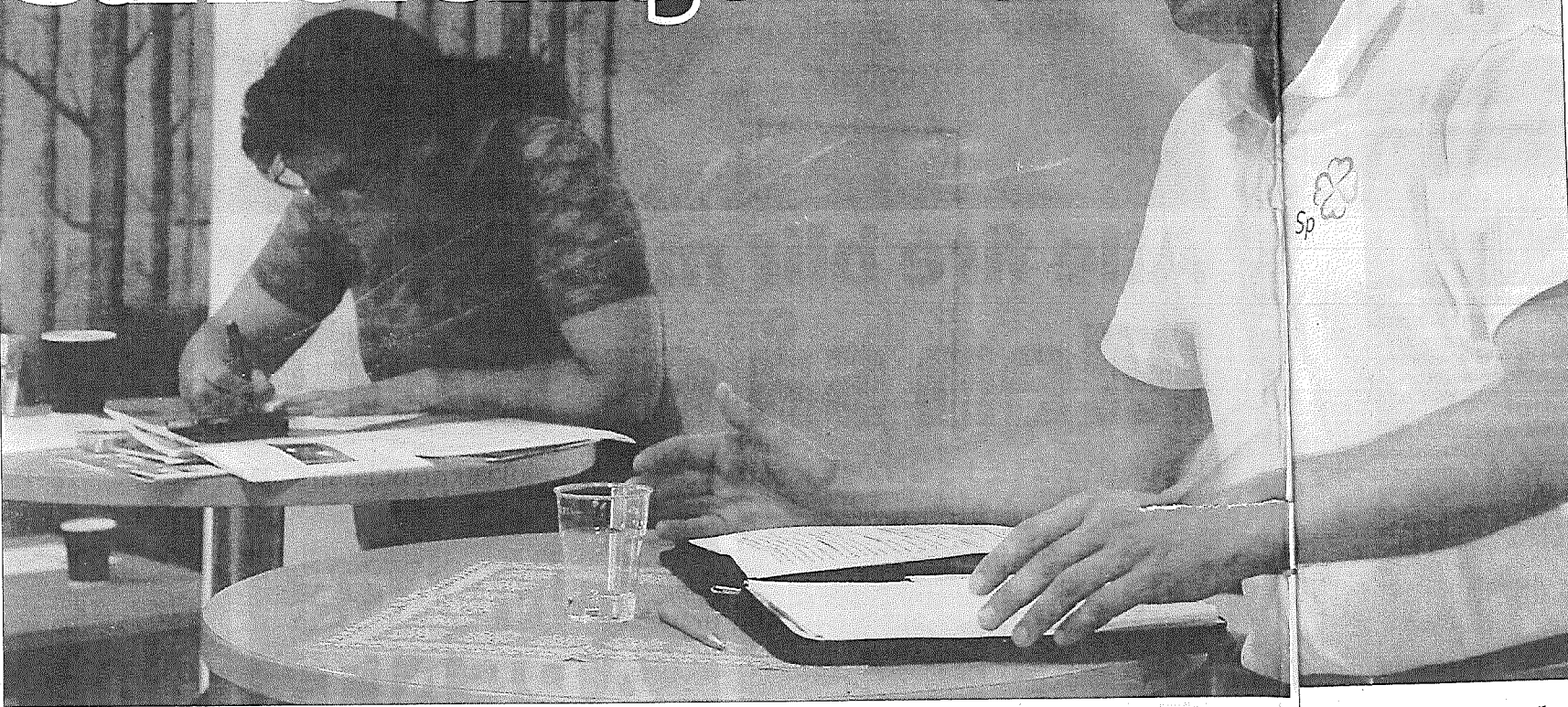
Åpent hus og servering & underholdning

VILKOMMEN!

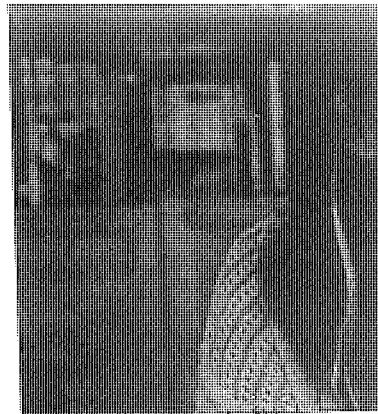
For mer informasjon & påmelding: alternativjul@oa.no
eller tlf 71 103

ALT ER GRATIS - VILS TÅR GJERNE MED SKYSS

Fylkeslegen krever strakstiltak i Land barneverntjeneste



OPP: - Vi har over tid hatt en dialog med fylkesmannen om de utfordringene vi har, og vil selvsagt følge opp det de ber om, sier ordfører Ola Tore Dokken. **FOTO: INGVAR SKATTEBU**



USIKKERT: - Aksjonsgruppas anmodning om utredning av grensejustering i Nordlia, sier Guri Bråthen.

Nordlia-saken Har krevd departementet

LENA: Innbyggeranmodningen om utredning av kommunegrensejustering i Nordlia skaper hodebry for Østre Toten kommune.

SÆMUND MOSHAGEN
saemund.moshagen@oa.no

Ei aksjonsgruppe i Nordlia fremmet 31. oktober i år anmodning til Fylkesmannen i Oppland om utredning av en grensejustering mellom Gjøvik og Østre Toten. En eventuell grensejustering vil omfatte opprinnelige Nordlia skolekrets med nesten 1000 innbyggere.

Fylkesmannen sendte 23. november anmodningen videre til Kommunal- og moderniseringsdepartementet for relse av om det skal en utredning.

Dit har og...
Toten, G...
seg... øster-

DOKKA: Fylkeslegen slår fast at det er et betydelig omfang av barn som ikke mottar tilstrekkelige tjenester.

INGVAR SKATTEBU
ingvar.skattebu@oa.no

Land barnevernstjeneste er et interkommunalt samarbeid mellom Nordre Land og Søndre Land.

Nordre Land er vertskom-

mune for samarbeidet, og derfor er det Nordre Land som har mottatt påleggene fra fylkesmannen, går det fram av nettsidene til Fylkesmannen i Oppland.

I et møte med kommunen 5. desember la fylkeslegen fram sin vurdering av situasjonen og presiserte kommunens ansvar for å yte forsvarlige tjenester.

Kommunen la fram sine vurderinger av situasjonen og beskrev hvilke tiltak som er satt i verk så langt.

Krever strakstiltak

Fylkeslege Erland T. Aasheim sier på fylkesmannens nettsider at kommunen må iverksette strakstiltak.

- Vi har sett på et stort antall saker i kommunen, og vurderer at kommunen må gjennomgå mange av sakene på nytt, sier Aasheim.

- Vi gir også kommunen tilbakemelding om noen enkeltsaker som de etter vår vurdering bør se spesielt på. Vi vil varsle pålegg om at dette må gjøres innen relativt kort tid, heter det

videre på fylkesmannens nettsider.

I løpet av året har 49 barn hatt barnevernstiltak i Søndre Land. For Nordre Land er tallet 120. For Nordre Lands del betyr dette at andelen av barn med hjelpetiltak er 6,9 prosent. Snittet for landet er 3,7 prosent.

- Vi følger opp

Ordfører i vertskommunen Nordre Land, Ola Tore Dokken, har ved flere tidligere anledninger slått fast at økningen i pengebekrøvet til barnevern er stor.

Han sier til OA at det også har vært en utfordring å etablere det nye felles barnevernet, som kom i gang for halvannet år siden.

- Vi har over tid hatt en dialog med fylkesmannen om de utfordringene vi har, og vil selvsagt følge opp det de ber om, sier Dokken.

Tilsynsrapport

Årsaken til at nettopp Nordre Land har så mange barnvernssaker, vil han ikke si noe om nå.

- Det er for tidlig. Nå får vi en

gjennomgang og en tilsynsrapport. Dette er noe vi ser positivt på, svarer Dokken.

Ordføreren mener at de problemstillingene som er kommet fram i tilsynet viser noe av hvilke utfordringer barnevernet generelt står i.

- Vi er ikke den eneste kommunen som strir med disse utfordringene. Dette er ofte komplekse og krevende saker som reflekterer et gjennomgående problem i samfunnet, sier Dokken til OA.

rask avkl
sess.

Usikker

«Anmodning om grensejustering i Nordlia skaper hodebry for Østre Toten kommune. Det er et betydelig omfang av barn som ikke mottar tilstrekkelige tjenester. Vi gir også kommunen tilbakemelding om noen enkeltsaker som de etter vår vurdering bør se spesielt på. Vi vil varsle pålegg om at dette må gjøres innen relativt kort tid, heter det videre på fylkesmannens nettsider. I løpet av året har 49 barn hatt barnevernstiltak i Søndre Land. For Nordre Land er tallet 120. For Nordre Lands del betyr dette at andelen av barn med hjelpetiltak er 6,9 prosent. Snittet for landet er 3,7 prosent. Ei aksjonsgruppe i Nordlia fremmet 31. oktober i år anmodning til Fylkesmannen i Oppland om utredning av en grensejustering mellom Gjøvik og Østre Toten. En eventuell grensejustering vil omfatte opprinnelige Nordlia skolekrets med nesten 1000 innbyggere. Fylkesmannen sendte 23. november anmodningen videre til Kommunal- og moderniseringsdepartementet for relse av om det skal en utredning. Dit har og... Toten, G... seg... øster-



Fylkesmannen i Oppland

Nordre Land kommune
Postboks 173
2882 Dokka

Deres referanse
Vår referanse 2016/7842-21 620 EBJ
Saksbehandler Espen Bjorli, tlf. 61 26 60 34

Dato 21.12.2016

Pålegg etter kommuneloven § 60 d - Retting av brudd på lov om barneverntjenester - Land barneverntjeneste - Nordre Land kommune

Fylkesmannen viser til forhåndsvarsel om pålegg om retting av brudd på lov om barneverntjenester i Nordre Land kommune av 7.12.16.

Bakgrunn for saken:

Land barneverntjeneste er et samarbeid mellom Søndre Land kommune og Nordre Land kommune, der Nordre Land er vertskommune.

Fylkesmannen innkalte den 28.10.16 kommunens ledelse til møte hos Fylkesmannen den 5.12.16, grunnet alvorlige fristbrudd i undersøkelsessaker i kommunene.

Den 09.11.16 ble Fylkesmannen oppringt av tjenesteområdeleder i kommunen som var bekymret for situasjonen i kommunen. På bakgrunn av dette, samt vår øvrige kjennskap til barneverntjenesten, besluttet Fylkesmannen å iverksette et stikkprøvetilsyn i form av gjennomgang av saksmapper i Land barneverntjeneste. Stikkprøvene avdekket flere betydelige mangler, og Fylkesmannen besluttet å foreta en gjennomgang av samtlige saksmapper i barneverntjenesten.

Den 30.11.16 ga Fylkesmannen kommunen muntlig tilbakemelding om straks å sikre forsvarlighet i 13 saker. Kommunen ble videre varslet om at de også må sikre forsvarligheten i en stor andel av de øvrige sakene som Fylkesmannen hadde gjennomgått.

I møtet den 5.12.16 deltok representanter fra Fylkesmannen, ordfører i Nordre Land, begge kommuners rådmenn, tjenesteområdeledere fra kommunene samt leder av Land barneverntjeneste. Møtet hadde som hensikt å utveksle informasjon om status, få oversikt over kommunenes håndtering av svikten, herunder hvilke tiltak kommunene hadde planlagt eller iverksatt for å avhjelpe situasjonen.

Ut fra det som framkom i møtet, vurderte Fylkesmannen at de tiltakene kommunene hadde planlagt og iverksatt så langt ikke var tilstrekkelige. Det ble fastslått at kommunen over lang tid har vært kjent med utfordringer i tjenesten. Videre at kommunen har hatt økende fristoversittelser over tid. Ved siste rapportering var fristbruddene i undersøkelsessakene 61,8 % (Nordre Land) og 63,6 % (Søndre Land).

Fylkesmannen presiserte i møtet at det viktigste å sikre først, er forsvarlige tjenester i de nevnte enkeltsakene, men at kommunen samtidig må jobbe på et overordnet nivå for å forbedre tjenesten.

Fylkesmannen ga forhåndsvarsel om pålegg den 7.12.2016. Det vises til forhåndsvarselet.

Status pr. 22.12.2016

Fylkesmannen vurderer at kommunens svar på forhåndsvarsel av pålegg ikke tilfredsstillende kravet til forsvarlige barneverntjenester. I kommunens gjennomgang av de angitte enkeltsakene har ikke kommunen sikret en forsvarlig gjennomgang.

Oppsummering

Nordre Land kommune utfører fortsatt ikke sine oppgaver i tråd med kravene i lov om barneverntjenester. Tjenesten er ikke tilfredsstillende og innebærer en svekkelse av rettssikkerheten til brukere av barnevernet. Dette medfører bl.a. at barn ikke får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid. Fylkesmannen vurderer at dette blant annet skyldes manglende og ustabile ressurser i barneverntjenesten i kombinasjon med manglende styring og internkontroll i kommunen. Kommunen har som tidligere påpekt betydelige utfordringer med å organisere og drive barneverntjenester innenfor lovens rammer.

Pålegg etter kommuneloven § 60 d

Etter kommuneloven § 60 d kan Fylkesmannen gi pålegg om å rette forhold som er i strid med de bestemmelsene det føres tilsyn med. Før det gis pålegg skal kommunen få en rimelig frist til å rette på forholdene, og det skal gjøres en vurdering av hvilke virkninger pålegget kan ha for kommunens øvrige virksomhet.

Kommunen er gitt forhåndsvarsel i brev av 7. desember 2016, og det er blitt gitt en frist på *en uke* til å rette forholdene. Til tross for enkelte forbedringer vedvarer en rekke brudd på barnevernlovens krav.

Det fattes derfor følgende vedtak:

Vedtak

Med hjemmel i kommuneloven § 60d pålegges Nordre Land kommune å gjennomføre tiltak spesifisert i vedlegget som sikrer at:

- Det gjøres en faglig forsvarlig gjennomgang av de 66 sakene angitt i vedlegget. Fylkesmannen har prioritert sakene i vedlegget med tre forskjellige tidsfrister. Fylkesmannen ber om å få tilsendt fortløpende bekreftelser på at lovbruddene er rettet innen fristene spesifisert i vedlegget.

Fylkesmannens vedtak kan påklages til Statens Helsetilsyn. Klagefristen er tre uker.

Med hilsen

Sigurd Tremoen

Erlend T. Aasheim
avdelingsdirektør/fylkeslege

Etter våre rutiner er dette brevet godkjent og sendt uten underskrift.

Vedlegg unntatt etter Offl § 13: Oversikt og tilbakemeldinger i saker

Kopi til:

Søndre Land kommune Hovbakken 1 2860 Hov

Nordre Land kommune**REVIDERT PROSJEKTPLAN FOR
FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKTET
«ANSETTELSESPROSEDYRER»**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.01.17	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Revidert prosjektplan – ansettelsesprosedyrer (utarbeidet Vedlegg 1
av Innlandet Revisjon IKS 20.10.2017)

FORSLAG TIL VEDTAK:

Revidert prosjektplan godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

Kontrollutvalget i Nordre Land kommune vedtok i møte den 12. september 2016 (sak 39/2016) å bestille følgende fra Innlandet Revisjon:

- *Prosjektplan: Ansettelsesprosedyrer*
Kommentar: Fokus på bruk av referanser, krav til politiattest, oppfølging av søkere mv.

Prosjektbeskrivelsen ble utarbeidet ved hjelp av dokumentstudier. Revisjonen avholdt også et møte med Nordre land kommune v/kommunalsjef Inger Berit Heimdal og saksbehandler, faggruppe HR Hege Nerموen.

Kontrollutvalget behandlet prosjektplanen i sitt møte 30.november 2016(sak 44/2016) hvor forslaget til prosjektplan ble tatt til orientering. Kontrollutvalget ba Innlandet Revisjon om å gjennomføre et revisjonsprosjekt rettet mot etterlevelse/praktisering av kommunens ansettelsesrutiner. Det ble bedt om at følgende rutiner gjennomgås som et minimum:

- Referansesjekk
- Innhenting av politiattest (inkludert å vurdere kommunens ansvar/rolle for å sikre at det stilles samme krav til innleide leverandører/tjenesteytere og andre kommunen har samarbeid med ved tilrettelegging av tilbud til barn og unge).

Det ble bedt om at prosjektet skulle gjennomføres innen en ramme på 150 timer under forutsetning av at minst halvparten av timene/jobben ble gjennomført i 2016.

Da Innlandet Revisjon ikke hadde kapasitet til å få gjennomført halve jobben i desember som forutsatt i kontrollutvalget, har sekretær hatt dialog med revisjonen for å avklare rammen for prosjektet i 2017.

For å få til en forsvarlig gjennomføring av prosjektet er det anslått at det må avsettes inntil 120 timer i 2017. Med utgangspunkt i dette var det behov for å revidere prosjektplan.

Vedlagt følger revidert prosjektplan.

Revidert Prosjektplan

ANSETTELSESPROSEDYRER

Nordre Land kommune



Innlandet Revisjon IKS

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	3
2	FAKTABESKRIVELSE	3
2.1	RELEVANT LOV- OG REGELVERK	3
2.2	RUTINER OG PRAKSIS I NORDRE LAND KOMMUNE	5
3	MÅL, PROBLEMSTILLINGER OG FORVENTET NYTTE	8
4	REVISJONSKRITERIER	9
5	METODE OG GJENNOMFØRING	10
	REFERANSER	12

1 INNLEDNING

Kontrollutvalget i Nordre Land kommune vedtok i møte den 12. september 2016 (sak 39/2016) å bestille følgende fra Innlandet Revisjon:

- *Prosjektplan: Ansettelsesprosedyrer*
Kommentar: Fokus på bruk av referanser, krav til politiattest, oppfølging av søkere mv.

Prosjektbeskrivelsen ble utarbeidet ved hjelp av dokumentstudier. Revisjonen avholdt også et møte med Nordre land kommune v/kommunalsjef Inger Berit Heimdal og saksbehandler, faggruppe HR Hege Nerموen.

Kontrollutvalget behandlet prosjektplanen i sitt møte 30.november 2016(sak 44/2016) hvor forslaget til prosjektplan ble tatt til orientering. Kontrollutvalget ba Innlandet Revisjon om å gjennomføre et revisjonsprosjekt rettet mot etterlevelse/praktisering av kommunens ansettelsesrutiner. Det ble bedt om at følgende rutiner gjennomgås som et minimum:

- Referansesjekk
- Innhenting av politiattest (inkludert å vurdere kommunens ansvar/rolle for å sikre at det stilles samme krav til innleide leverandører/tjenesteytere og andre kommunen har samarbeid med ved tilrettelegging av tilbud til barn og unge).

Det ble bedt om at prosjektet skulle gjennomføres innen en ramme på 150 timer under forutsetning av at minst halvparten av timene/jobben ble gjennomført i 2016.

Da Innlandet Revisjon ikke hadde kapasitet til å få gjennomført halve jobben i desember som forutsatt i kontrollutvalget, kontaktet vi kontrollutvalgssekretær primo januar 2017 for å avklare hvilke rammer for prosjektet i 2017. Ut fra dette ble det fastsatt en ramme på 120 timer i 2017. Med utgangspunkt i rammen og vedtaket i kontrollutvalget 30.november, var det behov for å revidere prosjektplan.

2 FAKTABESKRIVELSE

2.1 RELEVANT LOV- OG REGELVERK

KS Hovedavtalen

Del B, § 3-1, pkt. d lyder: «Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- ledige og nyopprettede stillinger
- prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og

intervju av aktuelle kandidater»

Ifølge § 3-2, pkt. g har tillitsvalgt rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

KS Hovedtariffavtalen

Kapittel 1. § 2.2: *«Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).*

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.»

Kapittel 1. § 2.3: *«Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.*

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.»

Arbeidsmiljøloven

§ 14-1 a sier at arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ifølge § 14-2 har arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse.

§ 14-3: Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. *«Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.»*

Opplæringsloven

§ 10-4 har følgende regel om utlysning av stillinger i skolen: *«Undervisningsstillinger og rektorstillinger skal lysast ut offentlig. Kravet om slik utlysning gjeld ikkje for stillingar som er ledige for eit kortare tidsrom enn seks månader, eller når arbeidsgivaren skal tilby stillinga til ein arbeidstakar eller tidlegare arbeidstakar i verksemda med heimel i arbeidsmiljøloven § 14-2 om førerrett til ny tilsetjing, § 14-3 om førerrett for tilsette som arbeider deltid eller § 15-7 om oppseiingsvern.»*

Flere lover skal blant annet hindre at det skjer diskriminering i ansettelsessaker:

- Lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering).
- Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
- Lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. (Diskrimineringsloven om etnisitet)
- Lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Forvaltningsloven

Det følger av forvaltningsloven § 2, 2. ledd at en avgjørelse om ansettelse er et enkeltvedtak. Det betyr at lovens saksbehandlingsregler kommer til anvendelse i saker om tilsetting i offentlig forvaltning. Vedtak i ansettelsessaker er unntatt fra forvaltningslovens regler om begrunnelse, klage og omgjøring (jf. § 3).

2.2 RUTINER OG PRAKSIS I NORDRE LAND KOMMUNE

Administrativt delegeringsreglement i Nordre Land

Ifølge pkt. 3.1 er enhetsleder delegert rådmannens myndighet på personalområdet innenfor egen enhet i henhold til gjeldende retningslinjer og reglementer. «*Den delegerte myndighet utøves innenfor de til enhver tid gjeldende styringsdokumenter, lover, forskrifter og retningslinjer på personalområdet.*»

Tilsettingsprosedyre i Nordre Land kommune

Nordre Land kommune har nedfelt rutiner for ansettelser i en skriftlig tilsettingsprosedyre. Siste versjon av denne er fra mars 2015. Vi får opplyst at prosedyren er blitt revidert flere ganger, primært grunnet endring i regelverket knyttet til ansettelser. Prosedyren skal benyttes i ansettelse i alle faste stillinger (uavhengig av stillingsprosent), vikariater over 3 mnd. og ved utvidelse av stillinger.

Kommunen har laget et flytskjema for tilsettinger. Skjemaet omhandler alle steg i tilsettingsprosessen (i alt 15 steg), der det er angitt hvem som er ansvarlig under hvert steg. Der det er relevant viser skjemaet til hva tilsettingsprosedyren sier.

Nedenfor refereres hva vi oppfatter som sentrale deler av prosedyren, der vi supplerer med opplysninger knyttet til kommunens praksis.

Pkt. 2 omhandler rekrutteringsmåter. Her framgår at ledige stillinger kan besettes på følgende måter:

- Offentlig utlysning
- Omplassing av overtallige
- Omplassing som ledd i intern attføring
- Tilbud til personer med fortrinnsrett

- Intern utlysning
- Direkte tilsetning uten utlysning

«Som hovedregel utlyses kommunale stillinger offentlig. Dette er ikke lovregulert, med unntak av opplæringslovens § 10-4. „, Offentlig utlysning benyttes i de tilfeller det ikke er grunnlag for å benytte en av tilsettingsprosedyrene under.

Følgende prosedyre skal følges ved rekruttering:»

- a. *Omplassering av overtallige:* Først vurderer leder om det er et omplasseringsbehov pga. overtallighet i egen enhet som kan løses ved hjelp av den ledige stillingen. Ved fortsatt ledig stilling vurderes omplasseringsbehov i forhold til overtallighet i hele organisasjonen.
- b. *Omplassering som ledd i intern attføring.* Dersom omplassering pga. overtallighet ikke er aktuelt, vurderes behov for omplassering som ledd i intern attføring. Omplassering av arbeidstaker går foran bestemmelsene om fortrinnsrett og intern/ekstern utlysning.
- c. *Tilbud til personer med fortrinnsrett.* Ved fortsatt ledig stilling vurderes det om det er personer med fortrinnsrett til stilling i kommunen som er kvalifisert til stillingen, jf. § 14-2 i arbeidsmiljøloven.
- d. *Intern utlysning.* Deretter vurderer leder om det er grunnlag for intern utlysning. Intern kunngjøring av ledig stilling kan benyttes ved omgjøring av stilling innenfor eksisterende stillingsramme eller dersom arbeidsgiverpolitiske hensyn gjør det ønskelig.
- e. *Tilsetning uten ny utlysning.* Dersom tilsvarende stilling har vært utlyst siste 2 – 3 måneder, kan det vurderes å benytte samme søkerliste når det er grunn til å tro at ny utlysning ikke vil bringe søkere som er bedre kvalifisert.
- f. *Direkte tilsetning uten utlysning.* Direkte tilsetning uten utlysning kan skje i de tilfeller hvor vedkommende over et lengre tidsrom har fungert i den aktuelle eller tilsvarende stilling og det må være grunn til å tro at en utlysning ikke vil bringe søkere som er bedre kvalifisert.

Pkt. 3 sier at når det er konkludert med at en stilling skal utlyses, skal ansvarlig leder fylle ut skjema for stillingsutlysning og sender det til faggruppe HR. Skjemaet skal inneholde framdriftsplan for tilsettingsprosessen. På bakgrunn av dette utarbeider faggruppe HR utlysningsteksten og legger inn denne på kommunens hjemmeside og eventuelt rykker inn annonse i ønsket avis/tidsskrift.

Pkt. 4 sier at alle søkere på stillinger skal levere skriftlige søknader, fortrinnsvis elektronisk, til faggruppe HR. Leder må vurdere sin habilitet i forhold til søkerne, jf. Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker, kap. II, § 6.

Ifølge pkt. 5 skal det gjennomføres intervjuer med de mest aktuelle søkere til alle faste stillinger. Det bør gjennomføres flere intervjuer enn det antall som skal innstilles, dersom det er tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere. Kommunen vil vurdere å legge inn i tilsettingsprosedyren en rutine som sier at HR-seksjonen bør være med i intervjuer til lederstillinger i kommunen.

Pkt. 6 i kommunens tilsettingsprosedyre sier at det skal innhentes referanser på aktuelle søkere, minst to for hver kandidat; fortrinnsvis etter at intervju er gjennomført. Det bør benyttes samme mal for alle referansesamtalene. Utfylt skjema fra samtale oversendes faggruppe HR i utfylt stand for alle kandidater.

Vi får opplyst at det er leder som er ansvarlig for ansettelsen som skal sørge for at referanser blir kontaktet og intervjuet. Det anses viktig å benytte skjema ved innhenting av referanser for å sikre systematikk og fullstendig informasjon. Det opplyses av den nevnte rutinen følges i alle ansettelsessaker.

Pkt. 7 omhandler vurdering av hvem som bør tilsettes i ledig stilling. «*Ved vurderingen skal det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskrav som eventuelt måtte være fastsatt i utlysingen.*» Det vises til hovedtariffavtalens § 2.2 (referert foran).

Pkt. 8 viser til hovedavtalens bestemmelser om at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger, samt prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater. Prosedyren sier på dette punktet at arbeidsgiver som fast ordning skal sende intern søkerliste til tillitsvalgte, og at tillitsvalgte kan velge å uttale seg i forbindelse med tilsetting.

I møtet med kommunen ble det opplyst at det før intervjuer av søkere til stillinger settes ned et team som skal foreta intervjuene. I disse inngår alltid én eller to representanter for fagforeningene. Det opplyses at de tillitsvalgte i svært få saker har vært uenige med ansvarlig leder om hvem skal innstilles/tilsettes.

Tilsetting skal være skriftlig og begrunnet, og skrives i egen saksbehandlingsmal for tilsettingsvedtak, jf. pkt. 9 i prosedyren. Denne malen fungerer også som en sjekkliste på at kommunens tilsettingsprosedyre er fulgt. Prosedyren inneholder retningslinjer for hvilke ledere som skal underskrive tilsettingsbrevet, avhengig av enhet/nivå for stillingen. I tillegg til den/de som skal tilsettes bør det rangeres minst 2 personer, dersom så mange er funnet kvalifisert. Tilsetting skal godkjennes av kommunalsjef HR, som da også kontrollerer at prosedyren er fulgt. Faggruppe HR skriver tilsettingsbrev og sender ut dette, etter at ansettelsesvedtaket er mottatt og funnet i orden.

Eventuell vararepresentant til stilling får melding om vedtak. Når tilsettingsbrevet/arbeidsavtalen er undertegnet av den som har fått stillingen og returnert til faggruppe HR, sendes det ut avslagsbrev til de andre søkerne umiddelbart. Søknader og kopier av vitnemål og attester returneres ikke.

Innhenting av politiattest

Ifølge kommunens arbeidsreglement § 5 kreves politiattest for stillinger i barnehagene og skolene. Vi får opplyst at også stillinger i kulturskole, barnevern og tjenester rettet mot psykisk utviklingshemmede krever politiattest. For ulike typer stillinger hjemler ulikt lovverk krav om politiattest, f.eks. Opplæringslova (barnehage og skole), Barnevernloven (ansatte i barnevernet),

Helsepersonelloven (ansatte som arbeider med utviklingshemmede). Tidligere i år ble det vedtatt endringer i Helse- og omsorgstjenesteloven og Helsepersonelloven som innebærer at personell som yter kommunale helse- og omsorgstjenester skal fremlegge politiattest (Prop. 94 L).

Politiet har laget en oversikt over hvilke typer stillinger som krever politiattest og hvilken type attest. Selv om det ikke er lovpålagt så praktiserer kommunen at også vaktmestre og renholdere i skolene skal levere politiattest.

Politiatteest skal framlegges før tilsetning skjer. I saksbehandlingsmalen for tilsettingsaken skal det krysses av om stillingen krever politiattest eller ikke.

Det er opp til den ansvarlige lederen å se til at politiattest foreligger før den ansatte begynner i kommunens tjeneste. Faggruppe HR følger ikke opp at dette gjøres, men det legges inn i saksbehandlingssystemet om politiattest er levert, slik at HR kan hjelpe ledere til å holde oversikt over om de ansatte har gyldige politiattester.

Bekjentgjøring av kravet om politiattest

Dersom det oppstilles krav om vandel bør annonserte stillinger, virksomheter, aktiviteter eller andre funksjoner bekjentgjøre slikt krav ved at det opplyses hvilken type politiattest som kreves, jf. Politiregisterforskriften §37-1.

Oppbevaring av politiattest hos mottakeren

I følge politiregisterforskriften skal politiattesten oppbevares utilgjengelig for uvedkommende. Politiatteesten kan oppbevares så lenge det er nødvendig for formålet med politiattesten, men ikke utover det tidspunkt vedkommende slutter i den stillingen som ga grunnlaget for vandelskontroll. Politiatteest som ikke lenger er nødvendig for formålet skal tilintetgjøres. Offentlige mottakere skal slette politiattesten i samsvar med § 16-2 annet ledd nr. 2.

3 MÅL, PROBLEMSTILLINGER OG FORVENTET NYTTE

Nytteverdien av prosjektet vil være å få en gjennomgang av kommunens prosedyrer, rutiner og saksbehandling i tilsettingsaker for referansesjekk og innhenting av politiattest.

Vi har formulert følgende problemstillinger:

1. Har Nordre Land kommune tilfredsstillende systemer og rutiner knyttet til innhenting av politiattest ved rekruttering av nye arbeidstakere?
2. Hva er kommunens ansvar/rolle for å sikre at det stilles lovfestede krav om politiattest ved innleie av leverandører/tjenesteytere og andre kommunen har samarbeid med ved tilrettelegging av tilbud til barn og unge?
3. Er det dokumentert at Nordre Land kommune følger kommunens rutine for referansesjekk ved ansettelse av nye arbeidstakere?

4. Er det dokumentert at Nordre Land kommune følger arbeidsreglementet og gjeldende lovverk om innhenting og oppbevaring av politiattester ved ansettelser?

Første problemstilling går ut på å undersøke om kommunens rutiner for innhenting av politiattest ved ansettelser er i samsvar med regelverket på området.

Den andre problemstillingen blir en kartlegging av kommunens ansvar/rolle. Vi vil også undersøke hvordan kommunen finner ut om institusjoner og fosterhjem i andre kommuner er godkjent, og hvilke krav kommunen stiller ved kjøp av tjenester/samarbeid med andre aktører.

Den tredje problemstillingen innebærer å undersøke om kommunens praksis for referanseinnhenting er i samsvar med tilsettingsprosedyren.

For den fjerde problemstillingen vil vi undersøke om kommunens praksis for innhenting og oppbevaring av politiattester er i samsvar med gjeldende lovverk og bestemmelse i kommunens arbeidsreglement.

Det vil kunne oppstå behov for å endre formuleringer av problemstillingene underveis i prosjektet. Ved endringer i selve innholdet i prosjektet vil endringene bli diskutert med sekretariatet.

4 REVISJONSKRITERIER

Innhenting av politiattester er ikke beskrevet i kommunens tilsettingsprosedyre, men det er en bestemmelse om politiattest i kommunens arbeidsreglement § 5 hvor det er krav om politiattest for stillinger i barnehager og skoler. Følgende lovverk stiller krav om innhenting av politiattester i kommunen: Helse- og omsorgstjenesteloven § 5-4, Barnehageloven § 19, Opplæringslova § 10-9, Barnevernloven § 6-10 samt Helsepersonelloven § 20 a første ledd og Politiregisterloven § 39 første ledd. Krav om politiattest i disse lovene vil danne revisjonskriterier for den første problemstillingen.

Andre problemstilling er en kartlegging, og det er derfor ikke utledet revisjonskriterier for problemstillingen.

På grunnlag av Nordre Land kommunes tilsettingsprosedyre fra mars 2015 har vi utledet følgende revisjonskriterier for den tredje problemstillingen:

- Det skal innhentes referanser på aktuelle søkere, minst 2 for hver kandidat, fortrinnsvis etter at intervju er gjennomført.
- Innholdet i referansesamtalene skal være nedtegnet; gjerne i en faktadel og en vurderingsdel.
- Det bør benyttes samme mal for alle referansesamtalene, jf. eget skjema i vedlegg til prosedyren.

- Utfylt skjema fra samtalen er oversendt faggruppe HR for alle kandidater.

For den fjerde problemstillingen har vi som revisjonskriterier lagt til grunn at det skal legges fram politiattest ved ansettelse i faste eller midlertidige stillinger i følgende enheter:

- Grunnskolen (inkludert renholdere og vaktmestere), Musikk- og kulturskolen, Skolefritidsordninga, Leksehjelpsordning og Skoleliknende aktivitetstilbud (skoleeiers regi).
- Barnehagene
- Barnevernstjenesten inkludert støttekontakter og tilsynsførere
- Helsestasjon
- Tilrettelagte tjenester for personer med utviklingshemming

Disse kravene er hjemlet i Opplæringslova § 10-9, Barnehageloven § 19, Barnevernloven § 6-10 første ledd og Helse- og omsorgstjenesteloven § 5-4.

5 METODE OG GJENNOMFØRING

Prosjektet vil bli gjennomført i henhold til RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon som er gjeldende som god kommunal revisjonsskikk fastsatt av Norges Kommunerevisorforening.

Metode

Prosjektet vil hovedsakelig bli gjennomført ved hjelp av dokumentstudier og stikkprøvekontroll. I den sammenheng vil det være naturlig å ta et møte med HR-seksjonen. For øvrig vil vi se an den skriftlige dokumentasjonen vi mottar og underveis vurdere behovet for samtaler med utvalgte ledere i kommunen med personalansvar. Vi tenker at slike samtaler eventuelt kan foregå telefonisk.

Vi vil velge ut ansettelsessaker for perioden 2015 – 2016 for å undersøke om rutinen for referansesjekk er fulgt, og om politiattest er hentet inn for stillinger som krever dette, jf. problemstilling 2 og 3. I utgangspunktet velger vi ut ansettelser som vi antar krever politiattest og kontrollerer disse for foretatt referansesjekk også. Vi vil søke å kontrollere ansettelser i flere enheter. På nåværende tidspunkt har vi ikke detaljkunnskap om kommunens systemer og hvor arbeidskrevende det blir å fremskaffe datagrunnlaget. I utgangspunktet vil vi velge ut 30-40 tilsettingssaker fordelt på de 2 årene.

Gjennomføring

Vi hadde oppstartmøte på prosjektet i desember 2016, og regner med at gjennomføringen av prosjektet i hovedsak vil foregå i januar/februar 2017.

Utkast til rapport skal sendes rådmannen til uttalelse med en frist på 2 uker. Revisjonen regner med at kontrollutvalget får endelig rapport til behandling i løpet av 1. halvår 2017. Vi vil gi beskjed til kontrollutvalget dersom denne fremdriftsplanen blir vesentlig endret.

Kristian Lein vil være oppdragsansvarlig for prosjektarbeidet, mens Tove Grini vil være den som i hovedsak gjennomfører prosjektet.

REFERANSER

Dokumenter fra Nordre Land kommune

Administrativt delegeringsreglement for Nordre Land kommune – siste gang revidert 19.5.2016.

Arbeidsreglement for Nordre Land kommune. Oppdatert 24.9.2010.

Flytskjema tilsetting.

Handlings- og økonomiplan 2016-2019 med budsjett 2016.

Mal tilsetningsvedtak.

Omorganisering og overtallighet - retningslinjer for personalomstilling.

Skjema Innhenting av referanser.

Tilsettingsprosedyre i Nordre Land kommune. Mai 2015.

Årsrapport 2015.

Øvrige dokumenter

Arbeidsmiljøloven LOV-2005-06-17-62.

KS (2016): *KS Hovedavtalen 1.1.2016–31.12.2017*

KS (2016): *Hovedtariffavtalen 1.5.2016 – 30.4.2018*

Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova). LOV-1998-07-17-61.

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester LOV-2011-06-24-30

Lov om barnevernstjenester LOV-1992-07-17-100

Lov om barnehager LOV-2005-06-17-64

Forskrift om fosterhjem FOR-2003-12-18-1659

Forskrift om medvirkning og tillitsperson FOR-2014-06-01-697

Forskrift om godkjenning av private og kommunale institusjoner som skal benyttes for barn som plasseres utenfor hjemmet med hjemmel i barnevernloven FOR-2003-10-27-1283

Lov om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten(Politiregisterloven) LOV- 2010-05-28-16

Forskrift om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten(Politiregisterforskriften) FOR-2013-09-20-1097

Politiet: *Politiattest – Formål*

Prop. 94 L (2015–2016) Endringer i helse- og omsorgstjenesteloven og helsepersonelloven (politiattest i den kommunale helse- og omsorgstjenesten)

Nordre Land kommune

REFERATSAKER

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	30.11.16	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:	Vedlegg:
1. Kommunestyrets møte 20.12.16 – k.sak 91/16 Kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll 2016-2019 (k.sak 91/16)	Vedlegg 1
2. Brev fra departementet vedr. styrking av ansattes yringsfrihet	Vedlegg 2
3. Sykefraværet i kommunal og privat sektor (publisert 13.12.16 av Kommunenes Sentralforbund)	Vedlegg 3
4. Tilsyn oppleves som nyttig og bidrar til læring (Kommunal- og regionaldepartementet, artikkel publisert 25/11-16)	Vedlegg 4
5. Effektivitet til kommunale tjenester 2014-2015 (Kommunal- og regionaldepartementet, artikkel publisert 9/12-16)	Vedlegg 5
6. Pilotprosjekt om samarbeid mellom statlig tilsyn og kommunal egenkontroll (Kommunal- og regionaldepartementet, artikkel publisert 12/10-16)	Vedlegg 6
7. Helsetilsynet skal gjennomgå barnevernssaker (Pressemelding fra Barne- og likestillingsdepartementet, 19/4-16)	Vedlegg 7
8. Diverse avisartikler	Vedlegg 8
9. Årsrapport 2016 – Skatteoppkreveren i Nordre Land kommune	Vedlegg 9
10. Neste møte: Tidspunkt/saksliste	Muntlig orientering

FORSLAG TIL VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.

NORDRE LAND KOMMUNE

VEDLEGG 1

SAKER I K.STYRET 20.12.2016

SAK NR.: 91/16

KONTROLLUTVALGETS PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON OG SELSKAPSKONTROLL 2016-2019

Behandling:

Forslag fra AP/SV om følgende endring:

Det henstilles til at Kontrollutvalget i perioden 2016 – 2019 konsentrerer seg om forvaltningsrevisjon om skole, barnevern og OU-prosessen og at selskapskontrollen tones ned i denne perioden.

Forslag fra Ola Tore Dokken (Sp):

Saken utsettes til Kommunestyrets februar møte.

Avstemning:

I. Dokkens forslag vedtatt med 17 mot 10 stemmer.

Vedtak:

Saken utsettes.

VEDLEGG 2

**DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT**

Statsråden

KONGELIGE KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT	
Rådsmannen	
Kommunestyret	
Arkivsaknr./Dokument	
13 APR 2016	
Klassering	
Klassifikasjon	Saksbehandler

Kommunene
ved ordføreren

Fylkeskommunene
ved fylkesordføreren

Deres ref

Vår ref

Dato

16/1535-1

13.04.2016

Fylkeskommunene og kommunenes innsats for å styrke de ansattes yringsfrihet

Kjære ordførere og fylkesordførere,

I dag avholdes Etikkonferansen 2016. Arrangementet er et samarbeid mellom KS, Transparency International Norge og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Ett av temaene i år er yringsfrihet. Dette er stadig et aktuelt tema. Oppslag i mediene, uttalelser fra Sivilombudsmannen og undersøkelser fra presseorganisasjoner viser at enkelte kommuner har et forbedringspotensial når det gjelder å sikre de ansattes yringsfrihet.

Sivilombudsmannen har i en uttalelse 22. desember 2015 til departementet fremholdt at det i kommunene "hersker usikkerhet om hvor grensene for de ansattes yringsfrihet går". Sivilombudsmannen uttaler at kommunene kan ha behov for økt kunnskap om temaet. Sivilombudsmannen sier videre at det er behov for konkrete tiltak for å styrke de ansattes yringsfrihet i kommunene, og foreslår blant annet nytt rundskriv til kommunene. En kopi av uttalelsen følger som vedlegg til dette brevet.

Jeg tror de problemene Sivilombudsmannen peker på i uttalelsen best lar seg løse gjennom lokalt arbeid i de enkelte kommunene og fylkeskommunene. Derfor sender jeg dette brevet til dere som ordførere og fylkesordførere. I det videre gjelder betegnelsen *kommuner* både kommuner og fylkeskommuner.

Det er viktig at så vel folkevalgte, ledere og ansatte er kjent med rammene for de ansattes yringsfrihet. Kommunestyret, som kommunens øverste organ, må ta sitt ansvar for at reglene om yringsfriheten gjøres kjent. Den enkelte kommunen er best egnet til å vurdere hvilke tiltak som er mest hensiktsmessig for å sikre tilstrekkelig kunnskap hos folkevalgte, ledere og

medarbeidere om grensene for de ansattes ytringsfrihet. Nedenfor viser jeg til noen tiltak som kommunene kan vurdere i sitt arbeid med å legge til rette for ytringsfrihet for sine ansatte.


Kommunene bør først og fremst sørge for at de ikke har retningslinjer eller reglement som går for langt i å begrense de ansattes ytringsfrihet. Kommunene bør gjennomgå slike reglementer mv. og vurdere om de er i tråd med gjeldende rett. Slike reglementer skal ikke begrense ansattes ytringsfrihet som følger av Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 10, og bør heller ikke formuleres slik at de kan oppfattes som begrensende.

Arbeidet for å sikre de ansatte en *reell* ytringsfrihet er en kontinuerlig prosess. Det krever mer enn bare gode retningslinjer og reglement. Kommunene bør derfor i tillegg til å gjennomgå reglement og rutiner, vurdere andre konkrete tiltak for å sikre de ansattes ytringsfrihet. Dette kan for eksempel være kurs, andre opplæringsprogram eller seminarer med både ledere og medarbeidere, hvor man sammen går gjennom hva som er lov og hva som ikke er lov. Det er nødvendig med en innsats for å veilede folkevalgte, ledere og medarbeidere. På den måten kan kommunene skape en felles forståelse av grensene for ytringsfriheten, og øke bevisstheten hos de folkevalgte og administrative lederne om hva en medarbeider har lov til å ytre seg om.

Det er viktig å skape et arbeidsmiljø hvor de ansatte føler de kan ytre seg. Kommunene bør sette seg mål om å ha en ytringskultur i kommunen, der ansatte i kommunen kan bruke ytringsfriheten sin. De ansatte i kommunene sitter på viktig kunnskap og har informasjon som kan bedre både samfunnsdebatten og kvaliteten på tjenestene. Samtidig må kommunene sikre at ledere og folkevalgte godtar at ansatte ytrer seg om kommunale forhold. Dette kan gjøres gjennom holdningsskapende arbeid om ytringsfrihetens grenser og innholdet i lojalitetsplikten.

Jeg oppfordrer dere som ordførere og fylkesordførere til å ta med dere dette brevet inn i kommunestyret og fylkestinget og begynne diskusjonene om hvordan dere kan bidra til å styrke de ansattes ytringsfrihet.

Med hilsen



Jan Tore Sanner

Vedlegg

Kopi:

KS

Fylkesmannsembetene

Uttalelse

S | O M

Sak: 2015/940

UNDERSØKELSE AV EGET TILTAK – OFFENTLIG ANSATTES YTRINGSFRIHET

Sivilombudsmannen mottar jevnlig klager som gjelder offentlig ansattes ytringsfrihet. Temaet har blitt omtalt i flere av ombudsmannens årsmeldinger.

I tillegg til klagene hit gir også andre henvendelser – blant annet fra flere kommuner – inntrykk av at det hersker usikkerhet både i statlig og kommunal forvaltningen om hvor grensen for ansattes ytringsfrihet går. Informasjon tilflytt ombudsmannen via andre kanaler, som media, forsterker dette inntrykket.

Temaet ble derfor tatt opp i et møte mellom departementet og ombudsmannen 11. mars 2015. Etter møtet var det behov for ytterligere informasjon om departementets arbeid for offentlig ansattes ytringsfrihet. Sivilombudsmannen besluttet derfor å foreta en undersøkelse av eget tiltak.

Ombudsmannens to brev og departementets svar i anledning undersøkelsen er publisert på ombudsmannens hjemmesider, www.sivilombudsmannen.no.

Ombudsmannens syn på saken

1. Rettslig utgangspunkt og bakgrunnen for ombudsmannens undersøkelse

Friheten til å ytre seg er en grunnleggende rettighet. Den er nedfelt i Grunnloven § 100 og følger også av internasjonale forpliktelser, blant annet EMK artikkel 10. Disse bestemmelsene verner også om ansattes ytringsfrihet.

Det er den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet. Når det gjelder ytringer fremmet på virksomhetens vegne, vil arbeidsgiver stå fritt til å styre hvem som

uttaler seg og hva som blir sagt. Spørsmålet om en ansatt oppfattes å ha ytret seg på egne eller arbeidsgiverens vegne, vil derfor kunne være avgjørende for om ytringen er beskyttet av ytringsfriheten.

Ytringsfriheten har blant annet som formål å bidra til en best mulig opplyst debatt, og på den måten styrke demokratiet. Arbeidstakere vil ha en særlig innsikt i spørsmål som berører deres arbeid, både gjennom faglig kunnskap og tilgangen til informasjon som arbeidsforholdet fører med seg. Deres rett til å ytre seg på egne vegne, vil kunne bidra til å motvirke og avdekke ulovlige eller kritikkverdige forhold. For offentlig ansatte er ytringsfriheten også nært knyttet til allmennhetens rett til innsyn i offentlig virksomhet, og prinsippet om offentlighet er tatt inn som en del av den generelle ytringsfrihetsbestemmelsen i Grunnloven § 100.

Den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne, er likevel ikke uten grenser. Skranke som følger av den alminnelige lovgivningen, som straffelovens bestemmelser om ærekrenkelses, gjelder også for ansatte. I tillegg kan ytringsfriheten begrenses av både lovfestet og avtalt taushetsplikt. En skranke som gjelder særlig for arbeidstakere, er den ulovfestede lojalitetsplikten.

Lojalitetsplikten innebærer at ansatte har plikt til å opptre lojalt overfor virksomheten de arbeider i. Dette betyr likevel ikke at arbeidsgiver har fri adgang til å regulere eller sanksjonere ytringer som ansatte fremsetter på egne vegne, etter sin egen forventning til de ansattes lojalitet. Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet utgjør en skranke for ytringsfriheten. Justisdepartementet har i St.meld. nr. 26 (2003–2004) Om endring av Grunnloven § 100 side 110 gitt uttrykk for at det som utgangspunkt bare bør være ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgiverens interesser på en unødvendig måte som må anses som illojale.

Ombudsmannen har i flere tidligere uttalelser lagt til grunn som utgangspunkt at arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser. Det er også pekt på at det skal mye til før grensene for den ansattes ytringsfrihet er overskredet. Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med. Det gjelder også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller ubehagelige. Offentlige ansatte har et vidt spillerom – både i form og innhold – for offentlig å gi uttrykk for sin mening, også om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som må bevise at ytringen påfører eller kan påføre virksomheten skade.

Når lovligheten av en ansatts ytring skal vurderes, må hensynene bak lojalitetsplikten i det konkrete tilfellet veies mot hensynene bak ytringsfriheten, i tråd med Grl. § 100 og EMK artikkel 10 nr. 2. Ved avveiningen må det tas hensyn til at ytringsfriheten er en menneskerett, beskyttet av Grunnloven og EMK, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp, som – i denne sammenheng – skal ivareta arbeidsgiverens interesser. Dette innebærer at det er begrensningene i ytringsfriheten som må begrunnes, og at begrensningene må være forholdsmessige.

Dersom hensynene bak ytringsfriheten veier tyngre, vil en ytring fra en ansatt måtte vernes også når arbeidsgiverens interesser kan bli skadelidende. Hvorvidt en ytring er illojal på en slik måte at den ikke er beskyttet av ytringsfriheten, beror på en konkret og sammensatt vurdering. Denne vurderingen vil kunne gi ulike resultater avhengig av situasjon. For eksempel vil den ansattes stillingsnivå eller funksjon i virksomheten kunne være av betydning. Dette medfører at det kan være vanskelig å gi klare retningslinjer for hva ansatte kan ytre seg om. Som ombudsmannen tidligere har uttalt, blant annet i sak 2014/91, må offentlige arbeidsgivere derfor være forsiktige ved utarbeidelsen av slikt regelverk. Det bør fremheves at ytringsfriheten er en grunnleggende rettighet, og retningslinjene kan med fordel redegjøre for hensynene bak og fordelene med ansattes ytringsfrihet. Når det gjelder unntakene, bør det også her fokuseres på hensynene bak ytringsfriheten. På den måten kan retningslinjene lettere bidra til å være hjelpemiddel for tolkning, fremfor en rigid begrensning.

2. Sentral veileder til kommunene om ansattes ytringsfrihet

Som nevnt innledningsvis har ombudsmannen en oppfatning om at det både i kommunal og statlig forvaltning hersker usikkerhet om hvor grensen for de ansattes ytringsfrihet går. Det er derfor behov for tiltak som sikrer økt kunnskap og veiledning om temaet.

Når det gjelder kommunene, kan et virkemiddel for å oppnå økt kunnskap være å utforme en samlet veileder som beskriver de rettslige utgangspunktene – og som gir anbefalinger om tiltak og retningslinjer som vil sikre vernet om ytringsfriheten. Tilsvarende veiledere for kommunene er utformet på departements- og direktoratsnivå innen flere andre fagområder. Kommunene vil da kunne velge om de vil bruke veilederen, eventuelt en justert versjon av den. Det er altså ikke snakk om en instruks, men et hjelpemiddel.

På tidspunktet for ombudsmannens undersøkelse fantes det en veileder, rundskriv H-2098 «Om ytringsfridom og lojalitetsplikt for tilsette i kommunar og fylkeskommunar». Rundskrivet var fra oktober 1997, og ikke var oppdatert. Som nevnt ble det i St.meld nr 26 (2003-2004) uttalt at departementet ville revidere dette rundskrivet. En slik revidering ble aldri gjennomført, og departementet har i brev 15. september 2015 forklart at dette «ikke har vært en prioritert oppgave», og dermed har den måttet vike for annet arbeid. Departementet kom etter en nærmere vurdering frem til at «en oppheving av rundskriv er det mest hensiktsmessige tiltaket nå».

Departementets uttalelse om at «en eventuell nærmere regulering av ansattes ytringsfrihet i retningslinjer eller normalreglement ... kan imidlertid oppfattes som å begrense den ytringsfriheten den ansatte har», kan tyde på at det heller ikke i fremtiden vil bli utarbeidet ny veileder. Det er i den forbindelse vist til Trygstad, Ytringsfrihet i arbeidslivet, Sosiologisk tidsskrift 01-02/2015. Videre er det vist til at det i ombudsmannens årsmelding for 2013 s. 22 er uttrykt at interne reglement fort blir statiske, og at de uten løpende oppdatering, informasjon og veiledning ikke vil fange opp den rettslige utviklingen. Både ombudsmannen og Trygstad har i ovennevnte tilfeller omtalt lokale kommunale reglementer. Departementet har anført at det samme vil gjelde retningslinjer for hele kommunesektoren, utformet på departementsnivå.

Ombudsmannen ser at man ved utarbeidelse av en sentral veileder må være varsom med ikke å bli for rigid, og det vises til det som er sagt om dette under punkt 1. Etter ombudsmannens syn har imidlertid ansvarlig fagdepartement innsikt, bevissthet og faglig kunnskap til å utarbeide gode retningslinjer. Ombudsmannen kan derfor vanskelig se at det er en reell fare for at en sentral veileder vil begrense ansattes yringsfrihet.

Som ombudsmannen kommer tilbake til under punkt 4, har også Kommunal- og moderniseringsdepartementet valgt å opprettholde etiske retningslinjer for *statens* tjenestemenn, der begrensningene i yringsfriheten er relativt inngående behandlet.

Ombudsmannens anbefaling er derfor at departementet oppdaterer gjeldende veileder, eventuelt at det utarbeides en ny felles veileder for kommunene om ansattes yringsfrihet.

Som nevnt i brev herfra er ombudsmannens anbefaling at mulighetene for lovlighetskontroll fremgår av veilederen. Når det gjelder spørsmålet om hvilket departement som skal stå ansvarlig for dette arbeidet, vises det til punkt 5 under.

3. *Etiske retningslinjer for statstjenesten*

a.

Retningslinjene del 2 bærer overskriften *Lojalitet*, og første avsnitt lyder:

«Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er gjensidig lojalitetsplikt. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte»

Etter ombudsmannens syn går dette for langt i å begrense den ansattes yringsfrihet. Som nevnt under punkt 1 er det i utgangspunktet bare yringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, som er illojale. Som det fremgår av retningslinjene, vil risiko for skade i noen tilfeller heller ikke være tilstrekkelig for å begrense yringsfriheten, jf. punkt 1. Det kan derfor ikke kreves at arbeidstakeren på egne vegne må ytre seg i «samsvar med virksomhetens interesser».

Retningslinjene gir heller ikke noe klart svar på hva som ligger i at en omtale er «uberettiget». Dersom meningen er at ytringene skal være sanne, vises det til at ombudsmannen tidligere har fastslått at absolutte krav til sannhet fører med seg vanskelige bevissspørsmål som i praksis kan uthule yringsfriheten, se blant årsmelding for 2006 s. 83 (sak 2006/530). Også i St.meld nr 26 (2003-2004) s.103 er det uttalt at «et sannhetskrav vanskelig kan oppstilles for rene meningsytringer».

At det i utgangspunktet bare er yringer som kan skade virksomhetens interesser som begrenses av lojalitetsplikten, nevnes ikke noe sted under punkt 2 i retningslinjene. Denne svakheten innebærer at beskrivelsen av lojalitetsplikten under dette punktet ikke gir tilstrekkelig veiledning. Først i kommentaren til punkt 3 presiseres det at ytringen må

medføre en risiko for skade. At en slik risiko i noen tilfeller heller ikke vil være tilstrekkelig for å begrense yringsfriheten, fremgår ikke klart her heller.

b.

Som nevnt under punkt 1 står arbeidsgiver fritt til å bestemme hvem som skal uttale seg om hva på virksomhetens vegne. Det er kun ytringer som den ansatte fremsetter på egne vegne som er beskyttet av yringsfriheten.

I kommentarene til retningslinjene punkt 2. Lojalitet, står det i siste avsnitt

«Lojalitetsplikten innebærer at en statsansatt kan ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt enn på andre områder. For å unngå at egne uttalelser blir oppfattet som et uttrykk for virksomhetens standpunkter, må en ansatt som utaler seg innenfor virksomhetens ansvarsområde, alltid understeke at uttalelsene står for egen regning»

Siste setning er i tråd med gjeldende rett. At det må fremgå at den ansatte ytrer seg på egne vegne, gjelder for så vidt uavhengig av om det skjer innen eget fagfelt eller øvrige deler av virksomhetens arbeidsområde.

Isolert sett er det også riktig at en statsansatt *kan* ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt. Det finnes tilfeller der den ansatte har en slik posisjon at forvekslingsfare – identifikasjon – ikke kan unngås. Ytringer fra den ansatte kan da bli tolket som et uttrykk for virksomhetens standpunkt, selv om det presiseres at de fremmes på egne vegne. Ytringen kan da skade virksomheten. Dette er likevel noe som helt unntaksvis vil være aktuelt. Også i St.meld nr 26 (2003-2004) er dette omtalt som en problemstilling som «neppe [er] aktuell for særlig mange personer».

Etter ombudsmannens syn er setningen om at «en statsansatt kan ha snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt» for generelt formulert og for lite utdypet under punkt 2 i de aktuelle retningslinjene til å være god veiledning. Om betydningen av at identifikasjonsfaren er nærmere omtalt andre steder i retningslinjene, se bokstav c nedenfor.

Ombudsmannen ber departementet vurdere om formuleringen skal tas ut i sin helhet, eller omformuleres og utdypes.

c.

På samme måte som for kommunene mener ombudsmannen at lett tilgjengelig veiledning gjennom sentrale retningslinjer er et gode. Som departementet har fremhevet, kan det likevel være en fare for at skriftlige retningslinjer, rundskriv og veiledere er for rigid utformet, og dermed fremstå som en urettmessig begrensning i yringsfriheten. Dette gjør at man ved utarbeidelse av retningslinjer for ansattes yringsfrihet må være særlig bevisst denne risikoen, og formulere seg deretter.

De etiske retningslinjene for statstjenesten må sies å være detaljerte. Inkludert forordet består dokumentet av 17-18 sider, med relativt tettskreven tekst. Retningslinjene er inndelt

i fem deler, samt en avsluttende del om forholdet til øvrig regelverk. Del 1 tar for seg «Generelle bestemmelser», deretter følger egne deler om 2. Lojalitet, 3. Åpenhet, 4. Tillit til statsforvaltningen og 5. Faglig uavhengighet og objektivitet.

Retningslinjene synes ikke å være et dokument som i hovedsak er ment å regulere ansattes yringsfrihet, men er likevel det nærmeste vi kommer til en generell veileder om dette i statstjenesten. I lys av dette kan det være uheldig at lojalitetsplikten, som tross alt er et unntak, omtales allerede etter den generelle innledningen, altså under punkt 2. Hovedregelen om yringsfrihet omtales først senere, i del 3, underpunkt 3.3.

Som nevnt inneholder retningslinjene formuleringer som står i et anstrengt forhold til Grunnloven § 100. Departementet har anført at retningslinjene *lest i sammenheng* ikke er i strid med Grunnloven, men ombudsmannen er i tvil om dette er riktig. I alle tilfelle er det uheldig at såpass omfattende retningslinjer krever en slik helhetlig lesning og tolkning som departementet synes å forutsette.

4. Ansvarlig departement

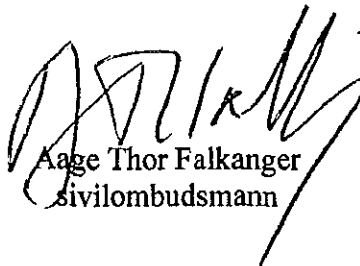
Kommunal- og moderniseringsdepartementet har opplyst at det er Arbeids- og sosialdepartementet som er rett ansvarlig fagdepartement å henvende seg til dersom ombudsmannen ser et behov for en generell regulering av ansattes yringsfrihet.

Saken ble tatt opp med Kommunal- og moderniseringsdepartementet, siden det er dette departementet som er ansvarlig for gjeldende veileder, og som ble angitt som ansvarlig for ajourføringen som ble bebudet i St.meld nr 26 (2003-2004). Da all kommunikasjon i saken dessuten har skjedd med Kommunal- og moderniseringsdepartementet, oversendes denne uttalelsen dit til oppfølging. Det bes om at en eventuell overføring av deler av oppfølgingen til et annet departementet meddeles ombudsmannen.

5. Konklusjon

Ombudsmannen mener det er behov for konkrete tiltak for å styrke offentlig ansattes yringsfrihet, og at dette mest hensiktsmessig kan skje gjennom en mer aktiv veiledning fra departementets side. Anbefalte tiltak er å revidere/opprette rundskriv til kommunene om de ansattes yringsfrihet, samt revidere Etske retningslinjer for statstjenesten.

Oslo, 22.12.2015


Aage Thor Falkanger
sivilombudsmann

Sykefraværet i kommunal og privat sektor

Sykefraværet er høyere i kommunesektoren enn i privat sektor. Det skyldes sammensetningen av ansatte, og ikke sektoren i seg selv, viser nye beregninger.

Publisert 13.12.2016

PROBA samfunnsanalyse har på oppdrag fra KS sett på forskjeller i sykefraværet mellom sektorer.

Når vi kontrollerer for forskjeller i sammensetningen av de ansatte, finner vi at kommunene ikke har hatt høyere fravær enn privat sektor de senere årene, skriver de i sin rapport.

Faktorer som gir høyere sykefravær

Sammensetningen av ansatte er annerledes i kommunal sektor enn i privat sektor. Det er forskjeller i blant annet kjønn, alder, yrke og næring. Det er kjent at disse faktorene påvirker sykefraværet.

Offentlig sektor er kvinnedominert med mange ansatte innen barnehage og helse – faktorer som statistisk sett gir høyere sykefravær. Vi vet fra før at kvinner har høyere sykefravær enn menn og at sykefraværet stiger med alder og synker med utdanningsnivå.

Isolert effekter

PROBA har brukt regresjonsanalyse, og beregnet resultatet fra fem ulike modeller der et ulikt antall uavhengige variabler er inkludert for å få frem hvordan sammensetningen i arbeidsstokken påvirker sykefraværet.

I analysen har de tatt ut effekten av at kommunal og privat sektor har ulike sammensetning av ansatte med hensyn til

- kjønn
- alder
- utdanning
- midlertidig ansettelse
- arbeidstid

- ansettelsestid
- yrker
- kommunetype
- næring
- bedriftsstørrelse

De finner da at sykefraværet i kommunal sektor ikke er høyere enn i privat sektor. Funnene kan tyde på at sektortilhørighet i seg selv ikke har stor påvirkning på sykefraværet, men at forskjellen mellom sektorene skyldes ulik sammensetning av ansatte og oppgaver.

-At et problem kan forklares, betyr ikke at det er løst. Sykefraværet går ikke ned selv om årsakene til det blir forklart. Derfor må arbeidet med å få ned sykefraværet i kommunal sektor fortsatt ha høy prioritet, sier Rune Soleng, fagansvarlig for prosjektet i KS.

Tilrettelagt arbeid og sykefravær

I analysen har PROBA også sett på bruken av tilrettelegging av arbeidsstiasjonen i de ulike sektorene. De har undersøkt om det er forskjeller mellom sektorene i hvor vanlig det er å tilrettelegge arbeidssituasjonen, hvor mange som opplever ulike belastninger knyttet til arbeidsmiljøet og hvor stor andel av virksomheten som har ansatte med behov for tilrettelegging.

Gjennomgangen viser at det er noe vanligere med tilrettelegging i kommunal sektor enn i de andre sektorene, men forskeren finner ingen statistisk sammenheng mellom å tilrettelegging og sykefravær.


Yrkesgrupper med høyere fravær

PROBA har også sett på sykefraværslivåer i ulike sektorer for utvalgte yrkesgrupper. Blant annet kommer det frem at blant omsorgs- og hjelpearbeidere er sykefraværet høyest i kommunesektoren og lavest i privat sektor, mens blant barnehageassistenter har privat sektor høyest fravær. Blant kontorarbeidere har statlig sektor høyest fravær.

[Marianne Baksjøberg](#)

Rådgiver

 [Send e-post](#)

 [+4724132644](#)



Tilsyn oppleves som nyttig og bidrar til læring

Nyhet | Dato: 25.11.2016 | Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/id504/>)

Kommuner og fylkesmannsembeter opplever stort sett at statlig tilsyn er nyttig og bidrar til læring og bedre kommunale tjenester. Det viser en kartlegging fra Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).

Rapporten "Statens tilsyn med kommunene – organisering, omfang, nytte og forbedringsmuligheter" (Difi-rapport 2016:05) (<https://www.difi.no/rapport/2016/11/statens-tilsyn-med-kommunen-organisering-omfang-nytte-og-forbedringsmuligheter>) er laget på oppdrag fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Difis funn viser at tilsyn oppleves som nyttig både av tilsynsmyndighetene og kommunene. Aktørene mener tilsyn bidrar til læring og til bedre kommunale tjenester. Difi peker også på områder med forbedringspotensial, som samordning og samling av informasjon.

Difi har gjort en undersøkelse for å fremskaffe mer kunnskap om hvordan det statlige tilsynet med kommunepliktene fungerer i dag. Undersøkelsen har sett nærmere på styring, omfang, andel landsomfattende tilsyn, gjennomføring av tilsyn, samordning, bruk av læringsaktiviteter, kommunenes oppfølging og om tilsyn er et bidrag til at kommunene fyller pliktene de har i henhold til lowerket.

Oppdraget ble gitt fra departementet for å innhente kunnskap som grunnlag for gjennomgangen av statlig tilsyn med kommunesektoren, som ble varslet i Meld. St. 14 (2014-2015) Kommunereformen. (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-2014-2015/id2401505/?q=meld.st.14>)

Difi mener kommunenes tidsbruk knyttet til statlig tilsyn ikke utgjør en urimelig belastning for kommunene. Landsomfattende/nasjonale tilsyn bidrar til å sikre enhetlige tilsyn i hele landet, men det er viktig at de nasjonale tilsynsmyndighetene arbeider med å identifisere og velge ut de mest relevante temaene for slike tilsyn. Selv om tilsyn oppleves som nyttig, viser undersøkelsen også at veiledning oppleves som like nyttig som tilsyn for å sikre regeletterlevelse.

Fylkesmannen har et særskilt ansvar for samordning av tilsyn mot kommunene. Difi mener fylkesmannens ulike tilsyn synes godt samordnet, men at samordningen med de andre regionale tilsynsaktørene kan bli bedre. Difi mener også det er et forbedringspotensial i at de nasjonale tilsynsmyndighetene i større grad samordner tilsynsmetodikk og begrepsbruk.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

TEMA

Kommuner og regioner

Statlig forvaltning

EKSTERN VIRKSOMHET

- Direktoratet for forvaltning og IKT (<http://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/org/etater-og-virksomheter-under-kommunal--og-moderniseringsdepartementet/underliggende-etater/difi/id440429/>)



Effektivitet i kommunale tjenester 2014-2015

Artikkel | Sist oppdatert: 09.12.2016 | Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/id504/>)

Senter for økonomisk forskning (SØF) har utarbeidet beregninger for effektiviteten i de kommunale tjenestene. Metoden sier noe om den enkelte kommunes effektivitet i forhold til beste etablerte praksis. Det foreligger nå resultater for enkeltkommuner på kommunedata.no for årene 2014 og 2015.

Analysen viser at innenfor barnehage, grunnskole og pleie og omsorg er det et effektiviseringspotensiale på henholdsvis 10 prosent, 11 prosent og 14 prosent for kommunene i landet sett under ett. Det samlede effektiviseringspotensialet i de tre sektorene grunnskole, barnehage og pleie og omsorg var 12 prosent i 2015 for landet som helhet. Ressursbruken kan med andre ord reduseres med 12 prosent uten at produksjonen reduseres dersom alle kommuner blir like effektive som de mest effektive kommunene i samtlige tre sektorer

Det er ikke realistisk å kunne ta ut hele det beregnede potensialet. Uansett hvordan sektoren driver, vil det kunne påvises et effektiviseringspotensial fordi det vil bestandig være forskjeller mellom kommunene.

Den minst effektive kommunen for den samlede indikatoren er under halvparten så effektiv som den mest effektive kommunen. Kommunene Hemne og Giske hadde størst økning, mens Tjøme og Stranda hadde størst nedgang fra 2014 til 2015.



Regjeringen.no

VEDLEGG 6

Pilotprosjekt om samarbeid mellom statlig tilsyn og kommunal egenkontroll

Nyhet | Dato: 12.10.2016 | Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kmd/id504/>)

En rapport om hvordan statlig tilsyn gjennomført av Fylkesmannen kan samordnes med kommunerevisjonens arbeid med egenkontroll i kommunen er nylig lagt fram. Målsetninger for pilotprosjektet har vært økt læringsutbytte rundt dette i kommunene, og styrket samarbeid mellom kommunal revisjon og statlig tilsyn.

Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder, Agder kommunerevisjon og KS Agder har i 2016 gjennomført prosjektet «*Læring, utvidet samarbeid om tilsyn og kommunenes egenkontroll*», med økonomisk støtte fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Prosjektet har hatt som mål å få økt kunnskap om forholdet mellom kommunenes egenkontroll og statlig tilsyn. Den kommunale egenkontrollen skal bidra til at kommunestyrets politikk blir gjennomført, at innbyggerne får de tjenester de har krav på og at ressursene blir forvaltet på en effektiv måte. Statlig tilsyn er et virkemiddel som blant annet skal etterse at kommunene oppfyller sine lovpålagte plikter.

Resultatene av prosjektet viser at selv om tilsyn og egenkontroll har ulike formål, kan disse kontrollmekanismene ha god effekt når de utøves sammen.

Rapporten viser at det er en glidende overgang mellom Fylkesmannens kontroll og veiledning, og at det er et potensial for økt læring for kommunene ved å utnytte dette spillerommet og i større grad vektlegge veiledningsdimensjonen.

Prosjektet har vært ledet av en styringsgruppe som består av representanter for Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder, Agder kommunerevisjon IKS, KS Agder og Kristiansand kommune. Det har vært gjennomført et pilottilsyn med en ungdomsskole og et tilsyn/revisjon etter en hendelse i barnevernet.

Styringsgruppen gir en rekke anbefalinger for et utvidet samarbeid mellom tilsyn og kommunenes egenkontroll.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har mottatt rapporten, og erfaringene fra prosjektet vil inngå i arbeidet med målsettingen om et mer koordinert og effektivt statlig tilsyn med kommunene som er omtalt i stortingsmeldingen Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-2014-2015/id2401505/>) (Meld. St. 14 (2014–2015)).

Les rapporten:

- Læring, utvidet samarbeid om tilsyn og kommunenes egenkontroll (pdf)
(<https://www.fylkesmannen.no/Documents/Dokument%20FMAV/Tilsyn/Pilotprosjekt%20-%20Utvidet%20samarbeid%20om%20tilsyn%20og%20kommunenes%20egenkontroll%20-%20rapport%20til%20KMD%20med%20underskrifter.pdf>)

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

TEMA

Kommunalrett og kommunal inndeling

Kommuner og regioner



Helsetilsynet skal gjennomgå barnevernssaker

Pressemelding | Dato: 19.04.2016 | Barne- og likestillingsdepartementet

(<http://www.regjeringen.no/no/dep/bld/id298/>)

| Nr: 16020

For å få mer kunnskap om behandlingen av barnevernssaker, får nå Statens Helsetilsyn i oppdrag å gå gjennom et større utvalg akuttsaker og saker om omsorgsovertakelse.

Gjennomgang av barnevernet

Barne- og likestillingsminister Solveig Horne varslet en gjennomgang av enkeltsaker i barnevernet på en konferanse om tillit og rettssikkerhet i desember i fjor.

– Vi vet at det gjøres mye godt arbeid i barnevernet, men barnevernet får ofte kritikk, enten for å ha grepet inn for tidlig eller på feil måte, eller fordi de kommer for sent. Vi ønsker å få et bilde av hvordan systemet fungerer, hvordan tvangssakene behandles og av hva som skjer i de tilfellene det svikter, sier Horne.

Både saksbehandlingen i barnevernet, det sakkyndige arbeidet og behandlingen i fylkesnemnda skal gjennomgås.

Helsetilsynet får oppdraget

Helsetilsynet får et særskilt oppdrag for å gå gjennom et utvalg omsorgsovertakelser og akuttvedtak for å sikre kvaliteten i barnevernet.

– Jeg er trygg på at Helsetilsynet vil kunne løse dette på en god måte. De har høy legitimitet og god kompetanse om barnevernets system og regler, og har det overordnede ansvaret for tilsynet med barnevernet. De kan komme raskt i gang med et oppdrag, sier statsråd Horne.

Barne- og likestillingsdepartementet utarbeider nå et mandat for oppdraget i samråd med Helse- og omsorgsdepartementet og Helsetilsynet. Her skal det utdypes hva som skal gjennomgås og prosessen for gjennomgangen. Det er også behov for en midlertidig lov som blant annet gir tilgang til opplysninger fra fylkesnemndene. Tidspunkt for når Helsetilsynet skal levere rapport vil bli avklart i det endelige mandatet.

Varierte saker

Antall barnevernssaker som skal gjennomgås må være høyt nok til å dekke ulike deler av landet, store og små kommuner, barn i ulike aldre.

– Enkeltsakene kan samlet gi informasjon om hva som eventuelt svikter og hvorfor svikt oppstår. Gjennomgangen vil gi verdifull kunnskap som vi kan bruke for å videreutvikle barnevernet, sier Solveig Horne.

Barne- og likestillingsdepartementet

TEMA

Barnevern

RELATERT

- Mandatet til Helsetilsynet (<http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mandatet-til-helsetilsynet/id2509397/>)
- Gjennomgang av barnevernet (<http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/gjennomgang-av-barnevernet/id2465308/>)

Mandat – gjennomgang av barnevernssaker

Bakgrunn og formål

Barnevernets hovedoppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår. Barnevernet er først og fremst en hjelpetjeneste, men barnevernloven åpner samtidig for svært inngripende tvangstiltak. Dette stiller store krav til barnevernets arbeid og til at rettsikkerheten til barn og foreldre blir ivaretatt på en god måte.

Sakene er ofte komplekse og vanskelige. Som på andre områder er det også i disse sakene risiko for at det gjøres feil. Konsekvensene for de det gjelder kan inidlertid være svært store dersom feil begås. Barnevernet får ofte kritikk, enten for å ha grepet inn for tidlig eller på feil måte, eller fordi de kommer for sent. Kritikken er ofte basert på oppmerksomhet/oppslag i enkeltsaker og vi mangler et godt kunnskapsgrunnlag for å vurdere barnevernets arbeid. Dette begrunner behovet for å gå inn i et utvalg saker for å vurdere kvaliteten på det arbeidet som gjøres i forkant av de beslutningene som tas.

Både akuttvedtak og vedtak om omsorgsovertakelse berører barn og foreldre på dyptgripende måter. Barne- og likestillingsdepartementet ønsker å få mer kunnskap om kompleksiteten og dilemmaene i barnevernets arbeid og kvaliteten på det faglige grunnlaget barnevernet legger til grunn for sine beslutninger i disse sakene.

Barne- og likestillingsdepartementet ber derfor Statens helsetilsyn iverksette en gjennomgang av et utvalg barnevernssaker som har ført til akutttiltak eller omsorgsovertakelse. Helsetilsynet skal systematisere og analysere informasjon fra sakene.

Formålet med gjennomgangen er å

- få en bred situasjonsbeskrivelse gjennom å se på prosess og innhold i et utvalg enkeltsaker
- få kunnskap om når det svikter eller går bra, hva som eventuelt svikter og hvorfor det svikter eller går bra
- særlig se på kvaliteten i barnevernets faglige avveininger og vurderinger, og om barneverntjenesten og fylkesnemnda er tydelige på hvorfor de fatter beslutning om akuttvedtak og omsorgsovertakelse.

Departementet mener Statens helsetilsyn bør ha tilgang til dokumenter og opplysninger for å kunne vurdere håndteringen av sakene på best mulig måte. For å sikre Statens helsetilsyns tilgang til opplysninger, tilsynets adgang til å behandle relevante opplysninger og tilsynets taushetsplikt ved gjennomgangen vil departementet sende på høring forslag til *Lov om informasjonstilgang, taushetsplikt m.v. for Statens helsetilsyn ved gjennomgang av et utvalg saker om akutt plassering og saker om omsorgsovertakelse etter barnevernloven*.

Forholdet til Statens helsetilsyns tilsynsrolle

Statens helsetilsyn har det overordnede faglige ansvaret for tilsynet på barnevernområdet. Overordnet faglig tilsyn innebærer å ha en generell oversikt over tilstanden i tjenestene. Statens helsetilsyn gjennomfører derfor rutinemessig overvåking av tilgjengelige data om tjenester og gjennomføre egne innsamlinger av data og kunnskap for å belyse spesifikke problemstillinger.¹ Dette arbeidet betegnes ofte som at tilsynsmyndigheten overvåker sine samfunnsområder, eller områdeovervåking.

¹ Se for eksempel Prop. 91 L (2010-2011) *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.*, side 407 annen spalte.

Kjernen i tilsyn er kontroll med at lovpålagte krav etterleves. Det innebærer at Statens helsetilsyn og fylkesmennene operasjonaliserer krav som følger av barnevernloven med forskrifter og bedømmer tjenester eller bendelser opp mot disse kravene.

Kravet til forsvarlige tjenester og tiltak i barnevernloven § 1-4 er sentralt i tilsynssammenheng. Departementet har i Prop. 106 L (2012-2013) *Endringer i barnevernloven* beskrevet at kjernen i forsvarlighetskravet er vurderinger og normer om hva som kan betegnes som god barnevernfaglig praksis. Når Statens helsetilsyn og fylkesmennene bedømmer om det foreligger lovbrudd tas det konkret stilling til hvor stort avvik fra god praksis som kan aksepteres.

Hovedformålet med oppdraget er ikke å vurdere og konkludere om lovpålagte krav er brutt i den enkelte saken. Statens helsetilsyn skal ta utgangspunkt i faglige anbefalinger fra Bufdir og fag- og forskningsmiljø og anvende disse til å vurdere om barnevernet arbeider i tråd med hva fagmyndigheter og -miljø anser som godt barnevernfaglig arbeid. Statens helsetilsyn skal også se hen til anbefalinger barn i barnevernet har kommet med. Statens helsetilsyn skal videre vurdere kvaliteten i barneverntjenestens og fylkesnemndas saksbehandling, ikke om avviket fra krav til alminnelig godt barnevern er så vidt alvorlig at det foreligger et lovbrudd i den enkelte sak.

Kriterier for utvelgelse

Gjennomgangen skal omfatte saksbehandlingen i det kommunale barnevernet og behandlingen i fylkesnemnda i minimum 100 enkelt saker. Samtlige saker som benyttes i utvalget skal være behandlet i fylkesnemnda etter lov om barneverntjenester §§ 4-12, 4-6 2. ledd, eller § 4-9, jf § 4-8. Sakene skal ha vært behandlet i fylkesnemnda eller domstolen i løpet av de siste to år, og endelig vedtak eller rettskraftig dom må foreligge.

Gjennomgangen er ikke et forskningsprosjekt. Det skal likevel legges vekt på at sakene som velges ut viser variasjon i alder, kjønn, kommunestørrelse og fylkesnemnd. Sakene skal ha en variasjon og bredde hva gjelder grunnlag for at sakene er fremmet for behandling i fylkesnemnda.

Metoder for gjennomgang av den enkelte sak

Gjennomgangen av sakene begrenser seg til to hovedområder:

- 1) Den kommunale barneverntjenestens arbeid fra første bekymringsmelding frem til akuttvedtak og/eller beslutning om eventuell omsorgsovertakelse, inkludert bruk av sakkyndig kompetanse som del av beslutningsprosessen.
- 2) Fylkesnemndas behandling og beslutning.

Beskrive vurderingsgrunnlaget:

Helsetilsynet skal utarbeide et skriftlig grunnlag for å kunne vurdere sakene. Vurderingsgrunnlaget skal utarbeides på bakgrunn av lov og forskrift, retningslinjer, veiledere, relevant norsk og internasjonal forskning og kunnskapsopsummeringer, og aktuelle faglige anbefalinger på området.

Dersom det ikke foreligger et fullstendig vurderingsgrunnlag skal vurderingsgrunnlaget utarbeides i samarbeid med Bufdir. I tillegg bør representanter for de aktuelle fagmiljøene (kommunale barneverntjenester, sakkyndige, nemndene), andre relevante fag- og forskningsmiljø, og representanter for barnevernsbarn konsulteres.

Gjennomgang av saker

Gjennomgangen av den enkelte sak vil primært bestå av dokumentgjennomgang. Basert på det skriftlige vurderingsgrunnlaget skal saker leses og vurderes. Vurderinger skal dokumenteres fortløpende.

Dokumentgjennomgangen kan avdekke et behov for å innhente ytterligere opplysninger, både fra andre i og utenfor barnevernet. Det må vurderes konkret om det i den enkelte sak er behov for å

gjennomføre intervju eller på annen måte innhente supplerende informasjon. Før det eventuelt hentes inn supplerende informasjon skal foreldre orienteres. Det er barneverntjenestens håndtering av informasjon fra andre, samt barnevernets samarbeid med disse for å gi barn rett hjelp til rett tid, som skal vurderes.

Hva skal gjennomgå

Barneverntjenestens arbeid

Gjennomgangen skal gi kunnskap både om barneverntjenestens arbeidsprosesser, vurderinger, samarbeid og innhenting av informasjon fra andre, barns medvirkning i sakene og om de tiltak barneverntjenesten iverksetter. Basert på det skriftlige vurderingsgrunnlaget skal gjennomgangen også vurdere om de hjelpetiltak, eventuelt fravær av tiltak, barnevernet har iverksatt, har vært til barnets beste. Det skal videre vurderes om og eventuelt på hvilken måte organisatoriske forhold har betydning for svikt og/eller utfall av saken.

Gjennomgangen skal også gi kunnskap om barneverntjenestens begrunnelse for bruk og valg av sakkyndig, mandatet til den sakkyndige, samt vektleggingen av den sakkyndiges rolle.

Fylkesnemnda

Gjennomgangen av fylkesnemndssakene må gi kunnskap om saksbehandlingen i fylkesnemnda, hvordan fylkesnemndene ivaretar partenes rettigheter og barns medvirkning, herunder hvordan barn og foreldres synspunkter og innsigelser synliggjøres og vektlegges i de vedtak som fattes. Det skal vurderes hvordan fylkesnemnda vektlegger den sakkyndiges rapport. Gjennomgangen tar sikte på å gi kunnskap om relativt like saker behandles relativt likt i nemndene og får relativt likt utfall.

I saker som gjelder klage på akuttvedtak må det undersøkes hvordan fylkesnemnda forholder seg til muligheten til supplerende bevisførsel.

Kompetanse

Det trengs både barnevernfaglig, psykologfaglig og juridisk kompetanse for å vurdere sakene. I tillegg trengs analysekompetanse, metodekompetanse og erfaring fra prosjektarbeid.

Gjennomføring

Det skal utarbeides en fremdriftsplan. Prosjektet starter når mandatet er vedtatt og minst en prosjektmedarbeider er tilsatt. Samlet er det forutsatt at arbeidet skal gjennomføres i løpet av to år med avslutning senest 1,5 år etter ikrafttredelse av lov om informasjonstilgang, taushetsplikt m.v. for Stateus helsetilsyn ved gjennomgang av et utvalg saker om akutt plassering og omsorgsovertakelse etter barnevernloven.

Høsten 2016 skal arbeidet med det skriftlige vurderingsgrunnlaget starte. Stateus helsetilsyn må legge opp til en bred prosess, samarbeide med ulike fagmiljøer og vurdere om dette arbeidet skal skje i form av møter med fagpanel eller som skriftlige prosesser med enkeltfagpersoner. Andre interesserte aktører bør også involveres.

Innhenting av enkeltsaker kan ikke påbegynnes før midlertidig lov er trådt i kraft.

Innhenting, lesing, vurdering og eventuell innhenting av tilleggsopplysninger gjennomføres hele 2017 og i første tertial 2018.

Arbeidet dokumenteres fortløpende. Helsetilsynet skal levere en rapport om gjennomgangen av barnevernssaker til Barne- og likestillingsdepartementet. Rapporten skal inneholde en beskrivelse og analyse av innhentet informasjon. Rapporten skal videre gi en samlet vurdering av de forhold gjennomgangen gir kunnskap om, og som kan ha betydning for fremtidig oppgaveløsning og

videreutvikling av barnevernet. Innholdet i rapporten skal fremstilles på en måte som ikke gjør at det mulig å identifisere personene som sakene omhandler.

Helsetilsynet skal ikke vurdere hvorvidt straffbare forhold har blitt begått. Hvis gjennomgangen avdekker lovbrudd eller enkeltsaker som gir grunn til bekymring om et barns omsorgssituasjon skal Helsetilsynet varsle barneverntjenesten eller fylkesmannen.

Barne- og likestillingsdepartementet har bevilget kr. 2 000 000 til arbeidet i 2016.

Endelig rapport offentliggjøres av Statens helsetilsyn.

Departementet kan supplere og endre mandatet ved behov.

MENINGER & KUNNSKAP

Aslak Bonde, politisk kommentator Guro Ødegård, forskningsleder ved NOVA/HIOA Petter Gottschalk, professor ved BI Aasa Gjestvang (Sp), fylkesråd for utdanning i Hedmark Yousef Assidiq, medgrunnlegger og styremedlem i JustUnity Tora Aasland, leder av Kommunesektorens etikkutvalg Hanne C. Kavli, forsker ved Fafo Bjørn Egil Flå, forsker ved NIBIO og bygdesosiolog Helle Benedictus Berg, by- og samfunnsviter Anne Marle Mork Rokstad, forsker ved Nasjonal kompetansetjeneste for aldring og helse

Hvitsnippforbrytere mener sjelden de har gjort noe galt. **RISIKO FOR OPPDAGELSE** er derfor viktig i bekjempelsen av slik kriminalitet. Her har kontrollutvalget en viktig rolle.

«Jeg har ikke gjort noe galt!»



ILLUSTRASJON: SVEN TYVET

Kronikk Petter Gottschalk



petter.gottschalk@bi.no

«Jeg har ikke gjort noe galt! Det er i hvert fall ikke min skyld. Og ikke har det skjedd noen skade heller. Så hvorfor i all verden blir jeg etterforsket av politiet?»

Dette er vanlig reaksjon hos personer som blir mistenkt for hvitsnippkriminalitet; økonomisk kriminalitet i kraft av stilling og tillit.

Ordfører Trude Drevland i Bergen ble i 2015 siktet for økonomisk kriminalitet sammen med havnesjef Inge Tangerås og skipsreder Torstein Hagen. Ordfører Arvid Grundekjøn i Kristiansand uttalte da at han også ville latt seg bestikke, fordi «man må kunne være med på festligheter, det er ikke mye å mase om».

Da kommunestyrerepresentant Jan Sverre Stray to år tidligere ble pågrepet og kastet på glattcelle etter politiavhør, uttalte ordfører Drevland at «jeg synes saken er trist og sjokkerende».

Rådmann Svinn Ole Wik i Ballangen ble i 2012 sagg opp etter påstander om korrupsjon og manipulering

av kommunens regnskap.

Rådmann Sigmund Johnsen i Rana gikk ut i permisjon i 2011 etter beskyldninger om korrupsjon. Kontrollutvalget konkluderte med at Johnsen hadde brnt kommunens etiske regelverk, fordi han hadde kjøpt en leilighet til under takst av forretningsmannen Cafer Karan og gratis benyttet seg av en ferieleilighet i Tyrkia som tilhørte Karan. Også teknisk sjef Bjørn Bech-Hanssen gikk ut i permisjon.

Siden 2009 har jeg registrert hvitsnippdømte omtalt i mediene. Noen av de dømte hadde betrodde stillinger i kommuner. Her er noen eksempler.

Per Arne Ramstad var fagansvarlig i eiendomsforvaltningen i Bærum kommune. Han ble dømt til fengsel i fem år og seks måneder før å ha mottatt bestikkløser fra fem eksterne leverandører, som også ble dømt til fengsel.

Mohammad Gouravan var byggesaksbehandler i Oslo kommune. Han ble dømt til fengsel i ett år før å ha mottatt bestikkløser fra to eksterne søkere, som også ble dømt til fengsel.

Den tidligere lederen for rns- og psykiatritjenesten i Troniss, Torbjørn Lahti, ble dømt til fengsel i seks måneder for korrupsjon, økonomisk utroskap og brudd på likningsloven.

Eiendomssjef Frank Murud i Urdervisningsbygg i Oslo ble dømt til fengsel i sju år for korrupsjon og økonomisk utroskap, sammen med 12 kriminelle forretningsforbindelser.

Kontrollutvalget har et særskilt ansvar for å undersøke mistauker

om økonomisk kriminalitet. For eksempel ble ordfører Roy Waage i Skjervøy gjenstand for kontrollutvalgets oppmerksomhet i 2015.

Ikke alle liker å komme i kontrollutvalgets søkelys. Varaordfører Siv Mossleth i Saltdal betegnet det som mobbing da lederen i kontrollutvalget, Jan Arild Ellingsen, kommenterte striden mellom ordføreren og rådmannen.

Hvitsnippmistenkte reagerer med sjokk og vantro når de blir gjenstand for kontrollutvalgets oppmerksomhet, gransking eller politietforskning. De synes det er helt vanvittig at de blir behandlet som potensielle skurker og forbrytere.

Hvitsnippmistenkte er gode på rasjonalisering og nøytralisering av skyldfølelse. I min bekvemmeligste teori som forklaring på hvitsnippkriminalitet, er *nøytraliseringsteknikker* et viktig bidrag. Her er noen av de mest vanlige:

1. Jeg er ikke ansvarlig for handlingen.
2. Det har ikke skjedd noen skade ved handlingen.
3. Det er ikke noe offer som følge av handlingen.
4. Det var nødvendig å begå handlingen.
5. Jeg fordømmer dem som kritiserer meg.
6. Jeg begikk handlingen ut fra høyere lojalitet.
7. Handlingen er innenfor min tabbevote.
8. Overtredeisen er irrelevant på grunn av feil i loven.
9. Handlingen er helt vanlig og derfor normal.
10. Jeg foler meg berettiget til

handlingen i kraft av posisjon og stilling.

11. Jeg har avveid ulike hensyn med konklusjon om å begå handlingen.
12. Handlingen må sees som samfunnsengasjement.
13. Jeg er blitt offer for handlingen.

Når hvitsnippdømte rusler rundt på Bastøy og soner sin straff, treffer de likesinnete som heller ikke synes de har gjort noe galt.

Hvitsnippkriminalitet kan forklares med bekvemmelighet. Korrupsjon og andre former for økonomisk kriminalitet er bekvemme måter å nå personlige mål og mål for virksomheten på. Kriminaliteten lar seg lett skjule i en organisatorisk sammenheng der alt annet som foregår, er lovlig. Oppdagelsesrisikoen er mikroskopisk, og konsekvensen ved eventuell avsløring behøver ikke bli dramatisk.

Oppdagelse og konsekvens tror jeg er to stikkord for å bekjempe hvitsnippkriminalitet. Dersom en hvitsnipp tror han blir tatt, lar vedkommende være. Konsekvens dreier seg om at man kan være sikker på at man vil bli siktet, tiltalt, dømt og sendt i fengsel mens familien går i oppløsning og venner forsvinner.

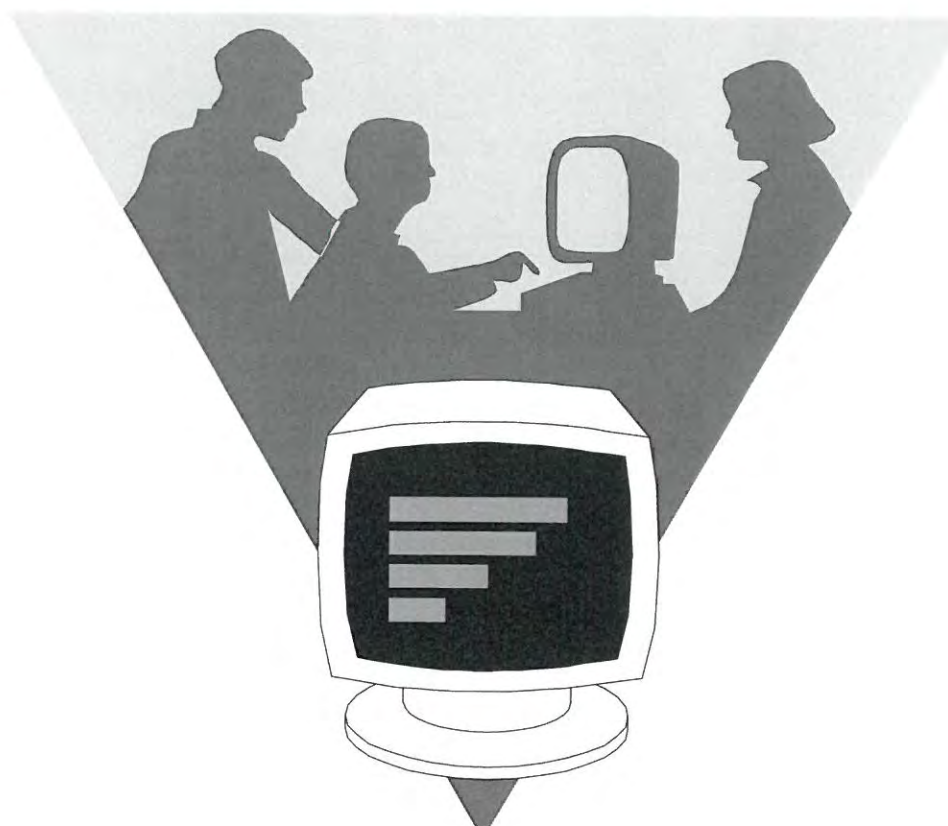
Et kompetent, nysgjerrig, aktivt og resultatorientert kontrollutvalg i kommunen kan bidra til at den subjektive oppdagelsesrisikoen - altså troen på at man blir tatt og straffet - blir mye større enn den er i dag.

Etiske retningslinjer, holdningskampanjer, regelverk, styringsprinsipper og samfunnsansvar fungerer ikke til stort annet enn til å pynte på fasaden.

”

Kontrollutvalget har et særskilt ansvar for å undersøke mistanker om økonomisk kriminalitet

Petter Gottschalk er professor ved BI



Årsrapport for 2016

**Skatteoppkreveren i
Nordre Land kommune**

Innhold

1. Generelt om skatteoppkreverens virksomhet	3
1.1 Skatteoppkreverkontoret.....	3
1.1.1 Ressurser	3
1.1.2 Organisering	3
1.1.3 Ressurser og kompetanse.....	3
1.2 Internkontroll	3
1.3 Vurdering av skatteinngangen	4
1.3.1 Total skatte- og avgiftsinngang i regnskapsåret.....	4
1.3.2 Kommunens andel av skatteinngangen i regnskapsåret	4
1.4 Skatteutvalg	4
2. Skatteregnskapet.....	5
2.1 Avleggelse av skatteregnskapet.....	5
2.2 Margin	5
2.2.1 Margin for inntektsåret 2015.....	5
2.2.2 Margin for inntektsåret 2016.....	5
2.2.3 Kommentarer til marginavsetningen.....	5
3. Innfordring av krav	6
3.1 Restanseutviklingen.....	6
3.1.1 Totale restanser og berostilte krav	6
3.1.2 Kommentarer til restansesituasjonen og utviklingen i restanser	6
3.1.3 Restanser eldre år	7
3.1.4 Kommentarer til restanser og restanseoppfølgingen for eldre år.....	7
3.2 Innfordringens effektivitet.....	7
3.2.1 Vurdering av kontorets resultat pr. 31.12.2016	7
3.2.2 Vurdering av sammenheng mellom aktivitet og resultat.....	8
3.2.3 Omtale av spesielle forhold.....	8
3.2.4 Kontorets eventuelle tiltak for å bedre effektiviteten i innfordringen	8
3.3 Særnamskompetanse	8
4. Arbeidsgiverkontroll	9
4.1 Organisering av arbeidsgiverkontrollen	9
4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller.....	9
4.3 Resultater fra arbeidsgiverkontrollen	9
4.4 Vurdering av arbeidsgiverkontrollen	9
4.5 Samarbeid med andre kontrollaktører	10
4.6 Gjennomførte informasjonstiltak	10

1. Generelt om skatteoppkreverens virksomhet

1.1 Skatteoppkreverkontoret

1.1.1 Ressurser

Ressursfordeling	Årsverk	%-andel fordelt
Antall årsverk ved skatteoppkreverkontoret som kun er benyttet til skatteoppkreverfunksjonen i regnskapsåret	2,3	100 %
Ressursbruk ved skatteoppkreverkontoret, fordeling av årsverk	-----	-----
Skatteregnskap	0,6	26 %
Innfordring av skatt og arbeidsgiveravgift	1,0	44 %
Arbeidsgiverkontroll	0,4	17 %
Informasjon og veiledning overfor skatte- og avgiftspliktige og regnskapsførere/revisorer	0,05	2 %
Skatteutvalg	0,05	2 %
Administrasjon	0,2	9 %
(Andel fordelt skal være 100 %)	2,3	100 %

1.1.2 Organisering

Skatteoppkreverkontoret i Nordre Land er administrativt organisert som en del av faggruppe økonomi og strategi. Faglig tilligger instruksjonsmyndigheten overfor skatteoppkreverkontoret til skatteetaten ved Skatt øst/Skattedirektoratet.

Arbeidsoppgavene og ansvarsområdene er fordelt mellom skatteoppkrever (1/1), regnskapskontrollør/saksbehandler (1/1) og rådgiver (1/2) etter nærmere definering i funksjonsbeskrivelser, rutinebeskrivelser og virksomhetsplan.

1.1.3 Ressurser og kompetanse

Kontoret har, som punkt 1.1.1 sier, en totalressurs på 2,5 årsverk. I 2016 er 0,2 årsverk av denne benyttet til kommunal fakturering mv. Dette med bakgrunn i midlertidig mangel på ressurs på disse arbeidsoppgavene. Forholdet er nærmere omtalt under punkt 4.4.

Grunnleggende beskrivelser av arbeidsoppgavene angir den nødvendige fagkompetanse innenfor hovedområdene skatteregnskap, innfordring og arbeidsgiverkontroll. Ajourhold og videreutvikling av kompetansen søkes dekket via deltagelse på kurs, deltagelse i fagfora, samarbeidsfora og ved en gjensidig utveksling av den enkeltes spesialkompetanse.

1.2 Internkontroll

Rutineutvikling og rutinedokumentasjon er høyt prioritert ved kontoret. Tilsvarende gjelder for dokumentasjon av kontorets internkontroll. Ajourføringsarbeidet på disse områdene prioriteres.

1.3 Vurdering av skatteinngangen

1.3.1 Total skatte- og avgiftsinngang i regnskapsåret

Det er i 2016 inngått kr. 576 584 035 i skatter og avgifter over særregnskapet for skatt. Dette er kr. 15 616 382 mer enn året før, dvs. en økning på 2,78 %. Fra 2014 til 2015 gikk skatteinngangen opp med 5,37 %, mens det fra 2013 til 2014 var en økning på 0,48 %.

Utlignet skatt vedr. etterskuddsordningen (selskapsskatt) ved siste ligning utgjør kr. 29 887 491 mot kr. 36 727 144 for året før.

Utlignet skatt vedr personlige skatteyttere er øket med kr. 36 843 261 mill. til kr. 432 447 724 mot en økning på kr. 9,3 mill. året før.

Utviklingen vedrørende den enkelte skattekreditor er angitt i tabellen nedenfor:

Skattekreditorer	2016	2015	2014	2013
Folketrygden - arbeidsgiveravgift	106 629 022	101 995 672	106 644 383	104 129 137
Folketrygden - medlemsavgift	141 293 439	131 907 854	119 197 351	112 885 675
Fylkeskommunen	30 011 457	28 325 184	25 971 244	25 980 494
Staten	158 403 337	168 672 597	159 961 764	164 629 171
Kommunen	140 246 781	130 066 345	119 052 935	120 603 425
Krav som er ufordelt	-1	0	1	0
Videresend. plass. mellom kommuner	0	0	15 050	
Sum	576 584 035	560 967 653	530 812 627	528 227 901

1.3.2 Kommunens andel av skatteinngangen i regnskapsåret

Kommunens andel av skatteinngangen utgjør kr. 140 246 779. Det er en økning på kr. 10 180 436 fra 2015, dvs. 7,83 %. Tilsvarende for foregående år var en økning på 8,46 %.

Variasjonene må i tillegg til betalingsutviklingen som omtalt i pkt. 1.3.1 også sees i sammenheng med størrelsen på det kommunale skattøre:

År	Skattøre	År	Skattøre	År	Skattøre	År	Skattøre
2016	11,8	2015	11,25	2014	11,4	2013	11,6

Budsjettert økning i skatteanslaget for Nordre Land for 2016 var på 1,91 %, slik at inngangen ligger kr 7 696 779 over anslaget på 132 550 000.

Kommunens andel av innbetaling av forskuddstrekk er øket med kr. 9 149 651 (7,6 %) mot en økning på 9 551 763 (8,6 %) i 2015.

Forskuddsskatt personlige skattytere viser en økning på kr 671 812 (5,0 %) mot en økning på kr 1 618 815 (13,8 %) i 2015.

Andel restskatt personlige skattytere viser en økning på kr 1 043 962 (25,4 %) mot en økning på kr 69 721 (1,7 %) i 2015.

Kommunens andel av negativ margin utgjorde kr 176 613 som er en belastning på kr 684 461 mindre enn i 2015.

1.4 Skatteutvalg

Det har vært forberedt to (2) saker til skatteutvalget i 2016. Begge sakene er behandlet i utvalget.

2. Skatteregnskapet

2.1 Avleggelse av skatteregnskapet

Avleggelse av skatteregnskapet

Skatteoppkreveren i Nordre Land kommune bekrefter at skatteregnskapet for 2016 er ført, avstemt og avlagt i samsvar med gjeldende forskrifter og retningslinjer, jf. Instruks for skatteoppkrevere av 8.april 2014 § 3-3 nr. 2.

Årsregnskapet for 2016 følger som vedlegg til årsrapporten. Denne er signert av skatteoppkreveren.

2.2 Margin

2.2.1 Margin for inntektsåret 2015

Innestående margin for inntektsåret 2015, pr. 31.10.2016	kr 0
For lite avsatt margin for inntektsåret 2015	kr 616 023

Marginprosent

Prosentmarginavsetning: 11 %. Gyldig fra: 31.3.2011

Marginoppgjøret de siste år hatt følgende underskudd (samlet for alle skattekreditorene):
 2015: 0,6 mill., 2014: 2,95 mill., 2013: 5,4 mill., 2012: 3,7 mill., 2011: 6,7 mill. 2010: 9,0 mill.,
 2009: 7,5 mill., 2008: 5,1 mill., 2007: kr 3,2 mill., 2006: kr. 4,0 mill.

2.2.2 Margin for inntektsåret 2016

Marginavsetning for inntektsåret 2016, pr. 31.12. 2016 kr 44 663 469

Gjeldende prosentmarginavsetning: 11 %. Gyldig fra: 31.3.2011

2.2.3 Kommentarer til marginavsetningen

Nordre Land kommunestyre vedtok den 22.3.2011 å øke marginavsetningen fra 10 til 11 prosent. Ny marginprosent ble registrert i skatteregnskapet den 31.3.2011. Vedtaket ble gjort med bakgrunn i tendensen i marginunderskuddet fra 2007 til 2010. Oppgjøret for 2011 viser en reduksjon i underskuddet på 2,3 mill. og for 2012 en ytterligere reduksjon i forhold til året før på kr. 2,9 mill. For 2013 foreligger en økning i negativ margin på 1,7 mill. og 2014 er den negative marginen redusert med kr. 2,45 mill. For 2015 er negativ margin ytterligere redusert til kr. 616 023. Utviklingen blir løpende vurdert for at prosentmarginavsetningen skal være tilnærmet tilstrekkelig, hvilket den ansees for å være på nåværende tidspunkt.

3. Innfordring av krav

3.1 Restanseutviklingen

3.1.1 Totale restanser og berostilte krav

Skatteart	Restanse 31.12.2016	Herav berostilt restanse 31.12.2016	Restanse 31.12.2015	Herav berostilt restanse 31.12.2015	Endring i	
					restanse	berostilt restanse
					Reduksjon (-) Økning (+)	Reduksjon (-) Økning (+)
Sum restanse pr. skatteart	25 009 670	1 485 544	24 249 925	1 625 394	759 745	-139 850
Arbeidsgiveravgift	2 047 662	35 836	1 986 979	35 836	60 683	0
Artistskatt	0	0	0	0	0	0
Forsinkelsesrenter	2 041 998	175 768	1 934 149	205 815	107 849	-30 047
Forskuddsskatt	0	0	0	0	0	0
Forskuddsskatt person	6 472 520	413 114	6 292 896	439 114	179 624	-26 000
Forskuddstrekk	825 210	0	995 260	0	-170 050	0
Gebyr	0	0	0	0	0	0
Innfordringsinntekter	208 028	26 138	203 986	29 265	4 042	-3 127
Inntekt av summarisk fellesoppgjør	2 164 232	0	2 164 232	0	0	0
Kildeskatt	0	0	0	0	0	0
Restskatt	717 359	0	156 464	0	560 095	0
Restskatt person	10 532 661	834 688	10 515 959	915 364	16 702	-80 676
Sum restanse diverse krav	0	0	0	0	0	0
Diverse krav	0	0	0	0	0	0
Sum restanse pr. skatteart inkl. diverse krav	25 009 670	1 485 544	24 249 925	1 625 394	759 745	-139 850

3.1.2 Kommentarer til restansesituasjonen og utviklingen i restanser

Samlede restanser er i år økt med kr. 759 745.

Restskatt upersonlig har økt med kr. 560 095. I dette beløpet ligger ca. kr 400 000 hvor ligningen er påklaget.

Restansen på forskuddstrekk er redusert med kr. 170 050.

For de øvrige skattarter er det ubetydelig utvikling.

Innfordringsgrunnlaget vedr. utlignet skatt (personlige skattytere) har hatt slik utvikling:

Ligningsår/opptjeningsår	2015	2014	2013	2012	2011
Utlignet skatt, forskuddsplikt.	432 447 724	395 604 463	386 288 092	371 290 665	353 439 326
Restskatt	18 528 450	14 326 647	15 894 070	13 496 474	13 363 860

For etterskuddsordningen har utviklingen i utlignet skatt vært som følger:

Ligningsår/opptjeningsår	2015	2014	2013	2012	2011
Utlignet skatt, etterskuddsplikt.	29 887 491	36 727 144	37 956 877	37 280 149	25 226 131
Restskatt	4 805 992	8 834 170	3 890 886	5 214 658	3 125 875

Det er i året avskrevet kr. 1 651 301 mot kr. 785 932 året før. Dette gjelder i hovedsak tapte krav i konkursbo og krav som gjenstår etter gjennomførte gjeldsordninger samt dødsbo. Ettergitte beløp utgjør kr 157 730.

Hva angår berostilte krav viser regnskapet en nedgang på kr. 139 850. Nye krav er ikke blitt berostilt og det er kun betalinger/endringer/avskrivninger på tidligere krav i denne kategori som medfører regnskapsendringene.

3.1.3 Restanser eldre år

Inntektsår	Sum restanse (debet)	Herav skatteart "Restskatt – person"
2014	1 414 865	74 353
2013	1 244 674	565 962
2012	1 647 033	869 858
2011 – 1989	11 826 101	-----

3.1.4 Kommentarer til restanser og restanseoppfølgingen for eldre år

Antall krav som var foreldet pr. 31.12.2016: ingen.

Kontoret har gjennomgått rapporten "Restanseliste – forelda krav" dato t.o.m. 31.12.2016.

Kravene for eldre år følges opp løpende og eventuelle mulig tiltak for innkreving søkes iverksatt når mulighetene anses for å være tilstede.

Restanser i denne kategorien år består imidlertid for en stor del av krav der innfordringsmulighetene vurderes som svært små. Krav etter behandling i konkurssammenheng og i pågående gjeldsordninger utgjør betydelige beløp. I tillegg foreligger flere krav som i beste fall vil inngå som betalt over svært lang tid. Totalsummen inneholder også berostilte krav, som ikke vurderes som innfordringsverdige pr. dato.

Restanser eldre år viser en reduksjon på kr. 461 560 i forhold til ved utgangen av 2015.

Pr. 31.12.15 var til sammenligning tilsvarende restanser redusert med kr 10 013.

3.2 Innfordringens effektivitet

3.2.1 Vurdering av kontorets resultat pr. 31.12.2016

Årlige resultatkrav fastsettes av Skatt Øst/Skattedirektoratet i dialog med skatteoppkreverkontoret gjennom styringsdialogen. Pr. 31.12.2016 vurderes resultatene for Nordre Land skatteoppkreverkontor som tilfredsstillende i forhold til målkravene jfr. oppstillingen nedenfor.

Nordre Land	Krav 31.12.16 (%)	Resultat 31.12.16 (%)
Restskatt personlig skattytere (2014)	93,5	99,5
Restskatt, innfordret av sum krav til innfordring 2014	63	96,9
Forskuddsskatt personlig skattytere 2015	98,4	97,0
Forskuddstrekk 2015	99,9	99,9
Arbeidsgiveravgift 2015	99,7	99,6
Restskatt upersonlig skattytere 2014	98,8	99,8
Forskuddsskatt upersonlig skattytere 2015	100	100

Med unntak av forskuddsskatt personlige skattytere, ligger vi jevnt med, eller over målkravet. Forskuddsskatterestansen fordeler seg på 13 skattytere hvor innfordring ikke har ført til dekning.

Nedenfor er det til sammenligning angitt en oversikt over de vesentligste krav på innkrevingsområdet og vår kommunes resultater de siste år.

Innbetaling av skatter og avgifter/resultatkrav og måloppnåelse

Nordre Land	Krav 31.12.15	Resultat 31.12.15	Krav 31.12.14	Resultat 31.12.14	Krav 31.12.13	Resultat 31.12.13	Krav 31.12.12	Resultat 31.12.12
Restskatt	93,1	94,7	93,5	92,7	91,7	92,8	91,5	92,4
Restskatt, innfordret	62	71,4	71	62,4	71	74,4	66,0	74,4
Forskuddsskatt	98,4	97,2	98,8	97,5	98,8	97,6	99,0	98,9
Forskuddstrekk	99,9	99,9	99,8	100	99,8	99,9	100,0	100
Arb.giv.avgift	99,8	99,7	99,7	99,9	99,7	99,7	99,7	99,9

3.2.2 Vurdering av sammenheng mellom aktivitet og resultat

Funksjonaliteten i skatteregnskapssystemet sammen med interne rutiner sikrer i stor grad at kravene får en oppfølging i et innfordringsløp. Det har slik sett vært god betalingsrespons på spekteret av de tiltak som er mulig å iverksette, slik som telefoninkasso, utleggsforretninger, utleggstrekk, motregning, bistandsanmodninger, konkursvarsel og øvrig oppfølging.

Lokalkunnskap og tilgjengelighet er basiselementer i oppgaveløsningen.

3.2.3 Omtale av spesielle forhold

Ingen spesielle forhold angis.

3.2.4 Kontorets eventuelle tiltak for å bedre effektiviteten i innfordringen

Effektiv innfordring vil i stor grad være avhengig av gode basiskunnskaper i innfordringsverktøyet og lovverket, samt en kontinuerlig faglig oppdatering. Vi ønsker dermed å tilstrebe størst mulig deltagelse på kurs og opplæring på området. Deltagelse i faglige nettverk, rutinefokus og kortest mulig responstid på lokale endringer er vesentlige momenter på tiltakssiden. Kontinuitet i bemanning og lokalkunnskap vil skape grunnlag for å opprettholde en effektiv innfordring.

3.3 Særnamskompetanse

Skatteoppkreverkontoret benytter særnamskompetanse på alle utleggsforretninger på skatteområdet. Dette sikrer rask gjennomføring, kvalitet på utleggene og virksomheten gir økt betalingseffekt ved at den innebærer muligheter for dialog og eventuelt vurderingsgrunnlag for avtaleinngåelse.

I forbindelse med den videre dekningsforfølgelse i 2016, er det foretatt 36 utleggsforretninger for sikring av krav. Antall berammede/varslede forretninger utgjorde 39 stk. Ved forretninger som ikke ble gjennomført kom det til betaling/ordning innen gjennomføringsfristen.

4. Arbeidsgiverkontroll

4.1 Organisering av arbeidsgiverkontrollen

Kontrollaktiviteten er organisert som et eget oppgaveområde ved kontoret. Dette ivaretar den nødvendige nærhet mellom kontroll og regnskap/innfordring, og skaper grunnlag for løpende ajourhold og veiledning, samt rask oppfølging, hvilket gir resultater også regnskaps- og innfordringsmessig. Det er etablert faglige nettverk på kontrolliden både på region- og fylkesnivå.

4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller

Årlige resultatkrav fastsettes av Skatt Øst/Skattedirektoratet i dialog med skatteoppkreverkontoret gjennom styringsdialogen

Antall planlagte kontroller for 2016: 21 stk.

Som utgjør: 7,3 % av totalt antall leverandører av LTO i kommunen.
Målkrav i styringsdialogen: 5 %

Antall gjennomførte kontroller i 2016: 14 stk.
Som utgjør: 4,9 % av totalt antall leverandører av LTO i kommunen.

I tillegg ble det gjennomført 5 stk. personallistekontroller.

Antall gjennomførte kontroller i 2015: 20

4.3 Resultater fra arbeidsgiverkontrollen

De gjennomførte 14 ettersyn representerer et kontrollvolum på 4,9 % av antall leverandører. Dette er tilnærmet tilsvarende målkravet i styringsdialogen som er 5 %. Lokalt mål i virksomhetsplanen var på 7,3 %.

Kontrollvirksomheten medførte endring i inntektsgrunnlag på kr. 294 344. Det er fortatt egenretting vedrørende forskuddstrekk på kr. 55 951.

Via styringsdialogen settes det krav til minst 50 % avdekket beløp i kategorien avdekkingskontroll. Det er i 2016 gjennomført 6 slike kontroller uten beløpsmessig resultat.

Det er imidlertid i denne kategorien og i den øvrige kontrollvirksomhet avdekket mangler vedrørende det å sette av skattetrekkmidler, overholdelse av frister og dokumentasjon mv.

Videre har virksomheten bidratt til å framskaffe korrekte grunnlag for lønnsinnberetning og melding av krav i konkursbo.

4.4 Vurdering av arbeidsgiverkontrollen

Ressursen på skatteoppkreverkontoret har i 2016 blitt redusert med 0,2 årsverk. Årsaken til dette var en midlertidig ressursmangel på oppgaven kommunal fakturering, og derfor har deler av skatteoppkreverkontorets ressurser blitt benyttet til dette i perioden 1.7.2016 til 31.12.2016. (Situasjonen forventes å vare fram til mai 2017.)

På bakgrunn av dette ble antall kontroller for 2016 lavere enn planlagt, siden en vesentlig del av kontrollene var planlagt gjennomført på høsten.

Vi har likevel klart å oppfylle antallskravet i styringsdialogen. Dette har bl.a. latt seg gjøre ved å gjennomføre et antall delvis mindre ressurskrevende kontroller.

Det er i tillegg til de angitte 14 kontroller gjennomført 5 personallistekontroller.

En del mertid er videre medgått i forbindelse med kontrollsystemet, KOSS, kursing og bruk av systemet.

4.5 Samarbeid med andre kontrollaktører

Det er etablert samarbeidsrutiner med Skatt Øst hva angår satsingsområder, utplukkskriterier/objektsutvelgelse samt framdrifts- og resultatrapportering. Utplukk via Datavarehuset benyttes i tillegg til øvrige utvelgelsesmetoder. Det er også kontakt mellom Skatt Øst og skatteoppkreverkontoret i de tilfelle der dette er nødvendig i forhold til de utførte kontroller.

Samarbeidet innad i kontrollørgruppa i Oppland (OKRF) har også dette året vært veldig bra. Denne gruppa brukes til både faglige og systemmessige (KOSS) erfaringsutvekslinger for regnskapskontrollørene.

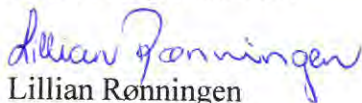
4.6 Gjennomførte informasjonstiltak

Informasjon og oppfølging av arbeidsgivere er i stor grad vektlagt.

Følgende særskilte informasjonstiltak rettet mot regnskapsførere, revisorer og arbeidsgivere er gjennomført:

- Utarbeidet oversikt over aktuelle satser som er lagt ut på kommunens hjemmeside.
- Oppdateringer av skatteoppkreverkontorets side på kommunens hjemmeside.
- Informasjonsskriv med oppfølgingsbrev vedr skattetrekkkonto er sendt til alle nye arbeidsgivere.

Dokka 18. januar 2017



Lillian Rønningen
skatteoppkrever

Vedlegg: Årsregnskapet for 2016 - signert av skatteoppkreveren.

Skatteregnskap

Årsregnskap for Nordre Land kommune for inntektsåret 2016
Avlagt etter kontantprinsippet

	2016	2015
Likvider	49 759 376	46 050 420
Skyldig skattekreditorene	-5 011 955	-2 636 912
Skyldig andre	-83 948	-8 401
Innestående margin	-44 663 469	-43 405 102
Udisponert resultat	-4	-5
Sum	0	0
Arbeidsgiveravgift	-106 629 021	-101 995 672
Kildeskatt mv - 100% stat	0	-204 153
Personlige skatteyttere	-439 577 103	-421 636 826
Tvangsmulkt	-2 050	
Upersonlige skatteyttere	-29 396 964	-36 630 102
Renter	-1 007 864	-522 103
Innfordring	28 967	21 204
Sum	-576 584 035	-560 967 653
Fordelt til Folketrygden - arbeidsgiveravgift	106 629 022	101 995 672
Fordelt til Folketrygden - medlemsavgift	141 293 439	131 907 854
Fordelt til Fylkeskommunen	30 011 457	28 325 184
Fordelt til kommunen	140 246 781	130 066 345
Fordelt til Staten	158 403 337	168 672 597
Krav som er ufordelt	-1	0
Videresending plassering mellom kommuner	0	0
Sum	576 584 035	560 967 653
Sum totalt	0	0

Dokka 6.1.2017

Lillian Rønningen

Lillian Rønningen
skatteoppkrever

LAND KOMMUNE

Skatteoppkrever

Forklaring til årsregnskapet

Skatteregnskapet er avlagt etter kontantprinsippet. Skatteregnskapet viser skatter og avgifter mv. som er innbetalt i løpet av regnskapsåret.

Innbetalte skatter og avgifter mv. er fordelt til kommunen, fylkeskommunen, folketrygden og staten (skattekreditorene), etter gjeldende fordelingstall.

Sumlinjene i årsregnskapet

• **Likvider**

Likvidene i skatteregnskapet består av bankbeholdning for skatt og eventuelt kontantbeholdning.

• **Skyldig skattekreditorene**

Fordelingsoppgjøret til skattekreditorene for desember, står som gjeld i balansen pr. 31.12. Skatteoppkreveren skal utbetale fordelingsoppgjøret til

skattekreditorene senest 10. januar.

Dersom dette er et positivt beløp, har skatteoppkreveren en fordring på skattekreditorene. Skattekreditorene skal innbetale dette beløpet til skatteoppkreveren senest 20. januar.

- **Skyldig andre**

Dette beløpet består av uidentifiserte og uplasserte innbetalinger, som ikke er fordelt til skattekreditorene.

- **Udisponert resultat**

Dette skal være et lite beløp som skyldes øreavrunding i skatteregnskapssystemet.

- **Innbetalte skatter og avgifter, Renter, Innfordring**

Dette beløpet er innbetalt arbeidsgiveravgift, forskuddstrekk fratrukket marginavsetning, forskuddsskatt for personlige og upersonlige skattytere, restskatt og overskytende forskudd for personlige og upersonlige skattytere, kildeskatt, samt renter og gebyrer.

- **Fordelt til skattekreditorene**

Dette er innbetalte skatter og avgifter, renter og gebyrer som er fordelt til skattekreditorene.

- **Krav som er ufordelt**

Dette skal være et lite beløp som skyldes øreavrunding i skatteregnskapssystemet.