

Kontrollutvalget i Nordre Land kommune

Sekretariatet



Gjøvik, 22. januar 2018.

J.nr./referanse: 01-18/NL/ks

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Hans Moon, leder (Ap)

Gunnar Løkkebø, nestleder (Ap)

Monica Andersson (Ap)

Birgit Felde (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 29. januar 2018

Tid: Kl. 0900 – ca. 1500

Sted: Formannskapssalen, rådhuset

Vedlagt følger saksliste og saksdokumenter.

Eventuelt forfall bes meddelt snarest til undertegnede på tlf. 995 77 903 eller e-post kjetil@kontrollutvalget.no.

Deltakelse fra andre i møtet:

- Rådmannen/administrasjonen:
 - Sak 05/2018 Status Land barneverntjeneste: Rådmannen/administrasjonen er invitert til å orientere. Saken er satt opp til behandling kl. 1200.
- Innlandet Revisjon IKS:
 - Sak 06/2018 Regnskapsrevisjon/statusrapport: Oppdragsansvarlig revisor Unn Romundgard orienterer. Saken er satt opp til behandling kl. 1300.
- Sekretariatet:
 - Sak 02/2018 (ekstern/statlige tilsyn 2015-2017) og sak 03/2018 (ytringsfrihet og varslings): Sekretariatet ved Ole Kristian Rogndokken orienterer.

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 29. januar 2018 kl. 0900

(Sted: Formannskapssalen)

- | | |
|------------------------|---|
| SAK NR. 01/2018 | GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 11.12.2017 |
| SAK NR. 02/2018 | EKSTERNE / STATLIGE TILSYN 2015-2017: OVERSIKT OG VURDERING AV OPPFØLGING |
| SAK NR. 03/2018 | YTRINGSFRIHET OG VARSLING I KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER (REVIDERT VEILEDER) |
| SAK NR. 04/2018 | FYLKESMANNENS KOMMUNEBILDE 2017 – NORDRE LAND |
| SAK NR. 05/2018 | STATUS FOR UTVIKLING AV LAND BARNEVERNTJENESTE |
| SAK NR. 06/2018 | REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV KOMMUNEREGNSKAPET FOR 2017 |
| SAK NR. 07/2018 | ÅRSRAPPORT OG AVREGNING 2017 FRA INNLANDET REVISJON IKS |
| SAK NR. 08/2018 | REFERATSAKER |

Gjøvik, 22. januar 2018.

For utvalgsleder



Kjetil Solbrækken
Utvalgssekretær

Kopi til orientering:

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

SAK NR. 01/2018

Nordre Land kommune

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 11.12.2017

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Møteprotokoll fra møte 11.12.2017

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 11.12.2017 godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

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

MØTEPROTOKOLL

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Mandag 11. desember 2017 holdt kontrollutvalget møte i rådhuset fra kl. 1400 – 1630.

Som medlemmer møtte:

Hans Moon, leder (Ap)
Gunnar Løkkebø, nestleder (Ap)
Monica Andersson (Ap)
Birgit Felde Sevaldrud (H)

Følgende medlem hadde meldt forfall:

Ole Strand (BL)

Følgende varamedlem møtte:

Harald Åsødegård (KrF), første vara

Ellers møtte:

- Ordfører: Ola Tore Dokken (sak 52).
- Fra Innlandet Revisjon IKS: Daglig leder Bjørg Hagen og oppdragsansvarlig revisor Reidun Grefsrud (begge møtte under sak 52).
- Sekretariatet: Kjetil Solbrækken.

Møteprotokollen er sendt til:

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

**Utvalgsmøtet ble satt kl. 1400 med Hans Moon som møteleder.
Innkalling og sakliste ble enstemmig godkjent.**

Til behandling:

SAK NR. 51/2017 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 13.11.2017

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 13.11.2017 godkjennes.
---------------------------	---

**SAK NR. 52/2017 FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT OM STYRING,
LEDELSE OG KONTROLL I OG AV BARNEVERNET I
NORDRE LAND KOMMUNE**

Fra behandlingen:

Innlandet Revisjon IKS ved oppdragsansvarlig revisor Reidun Grefsrud presenterte den endelige rapporten og svarte på spørsmål.

1. Kommunestyret har merket seg revisjonsrapportens hovedkonklusjoner:
 - Det ble ikke foretatt en grundig risikoanalyse ved etablering av Land barneverntjeneste som grunnlag for å sikre at tjenesten fikk tilstrekkelige systemer og rammer for å ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte.
 - Driften av Land barneverntjeneste i 2015 og 2016 har ikke vært basert på et systematisk og dokumentert internkontrollsystem i henhold til lov og forskrift.
 - Rådmannens ansvar for oppfølging av internkontrollen i barnevernet har sviktet ved at han ikke har fulgt opp og påsett at barneverntjenesten etablerte et forsvarlig internkontrollsystem.
2. Kommunestyret ber rådmannen følge opp revisjonsrapportens anbefalinger slik de fremkommer i rapporten:
 - Rådmannen må ha systemer og rutiner som gjør at han kan følge med på om internkontrollen i barneverntjenesten tilfredsstillende og forskriftskrav og om den fungerer etter hensikten. Det er ikke nok å delegere til en skiftende ledelse, rådmannen må sørge for tett oppfølging av at internkontrollen fungerer.
 - Rapporteringsrutiner og kommunikasjonskanaler bør gås gjennom for å sikre at informasjon om forhold som kan medføre vesentlig svikt i kvaliteten og etterlevelse av krav blir formidlet til og fanget opp av rådmannen slik at det kan settes inn tiltak.
 - I rapporteringene bør det legges vekt på å beskrive tjenestekvalitet og konsekvenser for tjenestene/brukerne.
 - Rutiner og praksis for melding og oppfølging av avvik bør gjennomgås.
 - Rådmannen bør vurdere hvordan han kan bidra til å bedre tillitsforholdet mellom barnevernet og kommuneledelsen.
3. Kommunestyret forventer at rådmannen sørger for betryggende kontroll med hele kommunens virksomhet, jf. rådmannens ansvar i henhold til kommunelovens § 23 nr. 2.

Fra behandlingen:

Saken ble enstemmig satt på sakslista. Tidligere utsendt forslag til møteplan for 2018 ble referert. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Kontrollutvalgets møteplan for 2018 fastsettes slik: <ul style="list-style-type: none">• Mandag 29.01. 2018 kl. 0900• Mandag 12.03. 2018 kl. 0900• Mandag 23.04. 2018 kl. 0900 (årsregnskap)• Mandag 28.05. 2018 kl. 0900• Mandag 17.09. 2018 kl. 0900• Mandag 19.11. 2018 kl. 0900
---------------------------	--

Fra behandlingen:

Saken ble enstemmig satt opp som egen sak med bakgrunn i mottatt invitasjon til Kontrollutvalgskonferansen 2018 (Gardermoen 7-8. februar 2018).

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Kontrollutvalgets faste medlemmer inviteres til å delta på konferansen.
---------------------------	---

<p>Dokka, 11. desember 2017.</p> <p>_____</p> <p>Hans Moon leder</p>	<p>RETT UTSKRIFT: Dokka, 11. desember 2017.</p> <p><i>Kjetil Solbrækken</i></p> <p>_____</p> <p>Kjetil Solbrækken utvalgssekretær</p>
---	---

NESTE MØTE

Dato: MANDAG 29. JANUAR 2018

Tidspunkt: KL. 0900

Aktuelle saker:

- *Regnskapsrevisjon: Status for revisjon av kommuneregnskapet 2017*
- *Status for utviklingen av Land barneverntjeneste*
- *Eksterne tilsynsrapporter – kartlegging (KU-sak 11/17)*
- *Varsling og yringsfrihet – tema fra KU-konferansen 2017 (KU-sak 35/17)*
- *Oppfølging av kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll 2016-2019*

Saker til senere oppfølging:

- *Vurdering forundersøkelser forvaltningsrevisjon – skole (KU-sak 49/17)*
- *Internkontroll og rådmannens ansvar for «betryggende kontroll», jf. kommunelovens § 23 nr. 2 (oppfølging av revisjonsrapport vedr. Barnevern)*

Bestillinger til sekretariatet:

- *Oppfølging av politiske vedtak –KST/FSK (årlig oppfølging, KU-sak 34/17)*
- *Eksterne tilsynsrapporter - kartlegging/orientering (KU-sak 11/17)*

Bestilte undersøkelser og revisjonsprosjekter (Innlandet Revisjon IKS):

(ingen)

Nordre Land kommune**EKSTERNE / STATLIGE TILSYN 2015-2017.
OVERSIKT OG VURDERING AV OPPFØLGING.**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Ole Kristian Rogndokken og Kjetil Solbrækken.	Nei

Saksdokumenter:

1. Statens tilsyn med kommunene – organisering, omfang, nytte og forbedringsmuligheter (Difi-rapport 2016:05) Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

--

SAKSOPPLYSNINGER:**Bakgrunn / oppsummering:**

I forbindelse med inngåelse av ny rammeavtale for sekretærtjenester for kontrollutvalgene 2017-2020 ble oppgaver og forventninger til sekretariatet gjennomgått i egen sak i kontrollutvalgets møte den 13/03-17 (sak 11/2017). Kontrollutvalget vedtok bl.a. følgende:

Kontrollutvalget ber sekretariatet styrke sitt arbeid i 2017 i tråd med fremlagt forslag innenfor følgende områder:

- a) Oppfølging av politiske vedtak.***
- b) Eksterne tilsyn (orienteringer om gjennomførte tilsyn og oppfølging).***

Denne saken dreier seg om oppfølging av vedtakets pkt. b) vedr. eksterne tilsyn. Oppfølging av politiske vedtak (vedtak pkt. a) er tidligere fulgt opp i egen sak.

I saksfremlegget til saken i kontrollutvalgets møte den 13/03-17 ble det gitt følgende beskrivelse av oppgaven omkring eksterne/statlige tilsyn:

Ett av kontrollutvalgets uttrykte mål er å ha god samordning og koordinering mot statlige tilsynsorganer.

Kontrollutvalgene har etablert praksis med å få seg forelagt eksterne tilsynsrapporter som orienteringssaker, særlig i de tilfellene rapportene inneholder avvik.

Det er i dag ingen systematisk oppfølging fra sekretariatets side på dette området, dvs. at det til en viss grad er tilfeldigheter som styrer hva kontrollutvalget får kjennskap til og ikke. Flere kommuner omtaler eksterne tilsyn i sine årsrapporter, noe også kontrollutvalgene er kjent med.

For å sikre kontrollutvalget en bedre oversikt foreslås det å styrke arbeidet på området.

Av konkrete leveranser til kontrollutvalget foreslås:

- **Utarbeide årlig tilsynsoversikt til kontrollutvalget** (både kommunespesifikk og landsomfattende tilsyn).
- **Gjennomgang av tidligere gjennomførte tilsyn m/vurdering av eventuelle tilsyn egnet for oppfølging.**

Saken er fulgt opp av Ole Kristian Rogndokken som også vil presentere saken for kontrollutvalget.

Ved siden av å få en oversikt over gjennomførte tilsyn inviteres kontrollutvalget til å ta stilling til er om enkelte av tilsynene er egnet for oppfølging. Hensikten med å følge opp er å kontrollere om beskrevne endringer i rutiner etter gjennomført tilsyn fortsatt gjelder og om de fortsatt fungerer.

Saken er en drøftingssak og legges derfor frem uten forslag til vedtak.

Oversikt over statlige tilsynsmyndigheter mv.

Dep	Særlov	Tilsynsmyndighet	Tilsynsfører	Tilsynsrapport legges ut på
ASD	Sosialtjenesteloven	Helsetilsynet	FM	Via NESTOR til Helsetilsynets hjemmesider
HOD	Helse- og omsorgstjenesteloven			
HOD	Folkehelseloven			
HOD	Smittevernloven			
HOD	Helseberedskapsloven			
BLD	Barnevernloven			
BLD	Krisesenterloven			
JD	Introduksjonsloven	IMDi	FM	IMDis hjemmesider
KD	Opplæringsloven	Udir	FM	Fylkesmannen.no/det enkelte embete
KD	Barnehageloven			
NFD	Næringsberedskapsloven	Miljødirektoratet	FM	
KLD	Forurensningsloven		FM	
JD	Sivilbeskyttelsesloven	DSB	FM	
JD	Brann- og eksplosjonsvernloven		DSB	SAMBAS som alle HMS-tilsyn Felles tilsynsdatabase (FTD) Ikke tilgjengelig for andre
SD	Havne- og farvannsloven	Kystverket	Kystverket	Nyhetssak på hjemmesiden
KMD	Matrikkelloven	Kartverket	Kartverket	Kartverkets hjemmesider
KUD	Arkivloven	Riksarkivet	Riksarkivet	Riksarkivet

I tillegg oppgis følgende tilsynsmyndigheter overfor kommunene:

- Arbeidstilsynet
- Mattilsynet

Andre tilsynsmyndigheter som gjennomfører undersøkelser som i blant omtaler forhold i kommunene:

- Datatilsynet
(Datatilsynets mandat og oppgaver følger av personopplysningsloven § 42. I følge bestemmelsens tredje ledd, nummer tre, skal Datatilsynet «kontrollere at lover og forskrifter som gjelder for behandling av personopplysninger blir fulgt, og at feil eller mangler blir rettet».)
- Riksrevisjonen
(Gjennom revisjon, kontroll og veiledning skal Riksrevisjonen bidra til at «statens midler og verdier blir brukt og forvaltet på en økonomisk forsvarlig måte, og i samsvar med Stortingets vedtak og forutsetninger», jf. lov om Riksrevisjonen).

Oversikt over landsomfattende tilsyn 2010-2018:

Helsetilsynet:

- 2017-2018 Tjenester til pasienter med psykisk lidelse og mulig samtidig ruslidelse
- 2016 Sepsis i somatiske akuttmottak
- 2016 Helse- og omsorgstjenester til mennesker med utviklingshemming
- 2015-2016 Sosiale tjenester til personer mellom 17 og 23 år
- 2015-2016 Barnevern - Kommunens arbeid med meldinger
- 2015 Samhandling ved utskrivning av pasienter
- 2014 Kommuners folkehelsearbeid
- 2013-14 Kvalifiseringsprogrammet
- 2013-14 Oppfølging av barn i fosterhjem
- 2013-14 Psykisk helsevern til barn og unge
- 2013 Helsestasjonstjenester til barn 0-6 år
- 2012 Sosiale tjenester i Nav - barn
- 2012 Spes-helsetj - henvisning kreft
- 2011 - 2012 Tvungen helsehjelp kommuner - pasrl
- 2011 - 2012 Kommunalt barnevern - undersøkelser og evaluering
- 2011 Spes-helsetj eldre - hjerneslag og hoftebrudd
- 2010-11 Kommunale tjenester eldre – demens legemidler mv.
- 2010 Sosiale tjenester i Nav – økonomisk stønad

Oversikt over tilsyn med Nordre Land kommune:

Nedenfor følger en opplisting av statlige tilsyn gjennomført overfor Nordre Land kommune i perioden 2015-2017. Det finnes ingen samlet oppstilling av statlige tilsyn rettet mot den enkelte kommune, så denne opplistingen bygger på søk på hjemmesidene til Fylkesmannen i Oppland og gjennomgang av Helsetilsynets tilsynsrapporter for 2015-2017. I tillegg gjengis informasjon som framkommer fra kommunens årsmelding for samme periode.

Fylkesmannen har utført tilsyn med barneverntjenesten. Dette tilsynet har blitt behandlet særskilt i kontrollutvalget og tas ikke med i denne saken.

Rapport fra tilsyn med tjenestene råd og veiledning og økonomisk stønad til personer mellom 17 og 23 år ved Nordre Land kommune 2016

Tidsrom for tilsynet: 5. februar 2016 – 9. august 2016

Tema og formål

Fylkesmannen skal undersøke om kommunen gir forsvarlige sosiale tjenester til unge mellom 17 og 13 år.

- Kommunen sikrer at tjenestene opplysning, råd- og veiledning og økonomisk stønad er tilgjengelige for personer mellom 17 og 23 år.
- Kommunen sikrer at tildeling av tjenestene opplysning, råd- og veiledning og økonomisk stønad er forsvarlige. Krav til kartlegging, vurdering, beslutning, brukermedvirkning og individuell vurdering er viktige elementer for forsvarlig tildeling.
- Kommunen sikrer at oppfølging av personer mellom 17 og 23 år som mottar tjenestene opplysning, råd- og veiledning og/eller økonomisk stønad er forsvarlig.

Funn

Avvik 1:

Nordre Land kommune sikrer ikke at tjenesten opplysning, råd og veiledning etter STL § 17 er tilgjengelig overfor unge personer mellom 17 og 23 år.

Avvik 1 (om tilgjengelighet for råd og veiledning) bygger på følgende observasjoner:

- Informasjon om de sosiale tjenestene er ikke lett tilgjengelige på kommunens hjemmesider. Informasjon er heller ikke tilgjengelig på NAV-kontoret - skriftlig eller audiovisuelt (for eksempel informasjonsskjerm i mottaket).
- Det informeres ikke om tjenesten opplysning råd- og veiledning til alle brukere av NAV, og det er ikke dokumentert at tjenesten alltid tilbys. For eksempel er det ikke dokumentert at brukere som søker eller mottar arbeidsavklaringspenger (ikke økonomisk stønad) informeres om tjenesten råd og veiledning.

Avvik 2:

Nordre Land kommune sikrer ikke at tjenesten økonomisk stønad blir tildelt på en forsvarlig måte til personer mellom 17 og 23 år.

Avvik 2 (om tildeling av økonomisk stønad) bygger på følgende observasjoner: .

Det fattes vedtak ved innvilgelse og avslag, men begrunnelsen er mangelfull i enkelte vedtak om sosialstønad etter sosialtjenesteloven (STL) §§ 18 og 19. I enkelte vedtak med avslag var det ikke begrunnelse etter STL § 19, kun henvisning til lovhjemmel.

- I en av tolv saker hadde NAV avslått søknad om sosialstønad på grunnlag av at søker kunne forsørges av foreldrene. Det var ikke dokumentert individuelle vurderinger eller etterspurt dokumentasjon på foreldrenes inntekter.
- I en av tolv saker fant vi ikke samtykkeerklæring. Det var heller ikke dokumentert i saksmappa, journalnotat i Socio, Arena eller Modia.
- Delegasjonsreglement er ikke oppdatert, og er ikke i tråd med sosialtjenesteloven.
 - Dette gjelder myndighet til å fatte vedtak etter sosialtjenesteloven på de fem tjenestene råd- og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig bolig, individuell plan og kvalifiseringsprogrammet (kommunale kjernetjenester i NAV, eller tjenester som hører inn under minimumløsningen for kommunale tjenester i NAV).
 - Vi fant at enhetsledere for Læringscenteret, Tilrettelagte tjenester (sosialtjenesteloven § 28 om individuell plan), Familie og helse og Omsorg og rehabilitering hadde fått delegert myndighet til å fatte vedtak etter sosialtjenesteloven.
- I 2 av 10 undersøkte vedtak hvor økonomisk stønad ble innvilget var det satt vilkår om levering av kontoutskrift. Disse sakene var ikke godt nok opplyst før vedtak om sosialstønad etter STL §§ 18 og 19 ble fattet.
- Standard bruk av vilkår jf. STL § 20, det fremgikk ikke av vedtak eller saksmapper at det var gjort individuelle vurderinger av om vilkåret hadde nær sammenheng med vedtaket.
 - Det fremgår ikke at det er gjort individuelle vurderinger på om det skal settes vilkår ved innvilgelse.
 - Det er utydelig om vilkårssettingen gjelder for tildeling økonomisk stønad eller råd- og veiledning. I 3 av 3 vedtak hvor det ble innvilget både råd- og veiledning og økonomisk stønad fant vi at det var utydelig om det var satt vilkår både til økonomisk stønad og tildeling av råd- og veiledning.
 - I 1 av 10 vedtak var det ikke vurdert om vilkåret kunne være urimelig byrdefullt. I dette vedtaket ble det stilt vilkår om behandling og røntgen for innvilget økonomisk stønad.
- I en saksmappe fant Fylkesmannen et påklaget vedtak som var klagebehandlet og opprettholdt av NAV-kontoret uten at det hadde blitt oversendt Fylkesmannen for endelig behandling. Det er ikke dokumentert i saksbehandlingssystemet at klagen var oversendt til endelig klagebehandling.

Både avvik nr. 1 og 2 bygger på følgende observasjoner om styring og internkontroll:

Vi kan ikke se at kommunens ledelse etterspør regelmessige rapporter om den generelle informasjonen om tjenestene som gis er forsvarlig.

- For eksempel er det ikke vurdert om informasjon på kommunens hjemmesider skal oppdateres. – Om det er behov for å informere samarbeidspartnere, eller holde informasjonsmøter spesielt tilpasset ungdomsgruppen. • Det sjekkes ikke systematisk om tilgjengelighet, tildeling og oppfølging av tjenestene er forsvarlig.
- Det vurderes ikke systematisk hvor det er fare for svikt (for eksempel ved en ROS-analyse). Feil og/eller uheldig praksis etterspørres/vurderes ikke regelmessig.
- Det er uklart for medarbeiderne hva som skal rapporteres av feil og mangler i tjenesteytelsen. –

Kommunen har utarbeidet avviksmeldeskjema, men det er ikke tydelig (innarbeidet rutiner og opplæring/orientering) for de ansatte om hvordan og når de skal fylle ut avviksmeldeskjema. – For eksempel er det uklart hva definisjonen på avvik/uheldig hendelse er, og hva som inngår i begrepet.

– Ledelsen har ikke regelmessig gjennomgang av rapporter om avvik/uheldige hendelser.

- Ikke alle ansatte kjenner til rutiner for avviksbehandling i kommunen.

Opplyst i kommunens årsmelding for 2016:

Arbeidstilsynet har godkjent støymålingene som er utført i barnehagen. Det gjenstår noe dokumentasjon vedr luft/ventilasjon. Dette er forhold som forventes avklart ganske omgående. Prosjektet avsluttes i løpet av inneværende år.

Etter tilsyn fra Fylkesmannen satte kommunen derfor, fra tidlig i desember 2016, i gang arbeidet med en plan for en forsvarlig barnevernstjeneste. Denne ble vedtatt i Nordre Land kommunestyre den 20. desember 2016.

17.01.18/OKR

Nordre Land kommune

YTRINGSFRIHET OG VARSLING I KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER (REVIDERT VEILEDER)

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Ole Kristian Rogndokken og Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Ytringsfrihet og varsling – veileder for kommuner og fylkeskommuner (revidert utgave, september 2017) Vedlegg 1
2. Artikler fra Kommunal Rapport – september 2017 Vedlegg 2 og 3

FORSLAG TIL VEDTAK:

Kommunens Sentralforbund sin veileder *Ytringsfrihet og varsling fra 2017* tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

Bakgrunn/oppsummering:

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 18/9-17 i f.m. sak om gjennomgang av tema fra Kontrollutvalgskonferansen 2017 (sak 35/2017). Konferansen ble avholdt februar 2017 på Gardermoen. Kontrollutvalget fattet slikt vedtak i saken:

Følgende tema fra konferansen noteres til senere oppfølging/drøfting i f.m. forvaltningsrevisjon:

- *Varsling og ytringsfrihet*

Temaet er ytterligere aktualisert ved at Kommunenes Sentralforbund høsten 2017 ga ut en veileder på området. Veilederen er en revidert utgave i tråd med nytt regelverk fra 2017 og følger vedlagt saken. Veilederen vil bli presentert nærmere i møtet. Det er lagt opp til en presentasjon av den nevnte veilederen som en oppfølging av kontrollutvalgets vedtak fra 18/9-17.

VARSLING

Nye regler om varsling fra 1. juli 2017

Nye regler for varsling i arbeidslivet trådte i kraft 01.07.17, og er nedfelt i Arbeidsmiljølovens nye kapittel 2A. Det som er nytt er at alle virksomheter med 5 ansatte eller mer skal ha skriftlige varslingsrutiner, og at innleide ressurser også omfattes av regelverket. Arbeidsgivers plikter etter dagens regler videreføres for øvrig i dette nye kapittelet.

Varslingsrutine

For bedrifter med 5 ansatte eller mer er det nå krav til en skriftlig varslingsrutine, mot tidligere plikt til kun å legge til rette for varsling av kritikkverdige forhold og behovsvurdering. I tillegg til å være skriftlig nedfelt skal rutinene inneholde en oppfordring om å varsle om kritikkverdige forhold, vise fremgangsmåte for varsling, arbeidsgivers fremgangsmåte for mottak, samt hvordan varselet følges opp. Varslingsrutinen skal også ligge lett tilgjengelig og være kjent for alle ansatte.

Innleide

Loven utvides til også å omfatte innleide ressurser. Disse har også samme lovfestede vern mot gjengjeldelse fra både egen arbeidsgiver og fra innleier.

Anonymitetsbeskyttelse for varslere

Det innføres en regel i loven om anonymitetsvern for varsling som skjer til offentlig myndighet. Dette innebærer at myndighetene vil ha taushetsplikt om hvem som har varslet dem. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Det er antatt fra lovgivers side at anonymitet vil bidra til at flere arbeidstakere vil våge å varsle offentlig myndighet om kritikkverdige forhold. Kilde:

Sands.no

HVA ER VARSLING?

(kilde: Arbeidstilsynets hjemmeside, <http://www.arbeidstilsynet.no>)

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6 regulerer arbeidstakers rett til å varsle. Bestemmelsene skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold.

Arbeidsmiljølovens varslingsregler omfatter tilfeller der arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med:

- Lover og regler.
- Virksomhetens retningslinjer.
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Arbeidstakers rett til å varsle

Arbeidstaker har **rett** til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I noen tilfeller har imidlertid arbeidstaker også en plikt til melde fra.

Forsvarlig fremgangsmåte ved varsling

Det følger av loven at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig.

I et godt arbeidsmiljø er det en lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Samtidig håndteres kritikk og uenighet på en saklig og ryddig måte. Åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.

Virksomheten **skal ha** utarbeidet rutiner for **intern varsling** eller sette i gang andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling ved kritikkverdige forhold. Arbeidstaker skal varsle i henhold til disse rutinene, med mindre det er forhold som gjør at intern varsling ikke er hensiktsmessig.

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den eller de det varsles om, for virksomheten og kolleger samt miljøet på arbeidsplassen.

Mange opplever også det å varsle om kritikkverdige forhold som en belastning for seg selv.

Det anbefales derfor at du søker rådgivning, gjerne hos Arbeidstilsynet, tillitsvalgt eller advokat, før du eventuelt går til det skritt å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Arbeidstaker bør spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Arbeidsgiver kan ikke påberope seg forsvarlighetskravet for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet.

Etter loven er det arbeidsgiver som har bevisbyrden ved påstand om at fremgangsmåten ved varsling ikke har vært forsvarlig.

Det skal ikke stilles strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte.

Arbeidstaker kan også si fra til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten,

Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet og Klima- og forurensningsdirektoratet.

Vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han eller hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig.

Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene.

Hvis fremgangsmåten ikke er forsvarlig, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette betyr imidlertid ikke at en gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.

Oppreisning og erstatning

Arbeidstaker som blir utsatt for ulovlig gjengjeldelse i forbindelse med varsling, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Erstatning for økonomisk tap må eventuelt kreves gjennom rettsapparatet. Dersom arbeidstaker blir oppsagt eller avskjediget på grunn av varslingen kan det kreves erstatning etter de erstatningsregler som gjelder.

Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon i virksomheten. Arbeidsgiver skal aktivt bidra til at yringsfrihet og varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold.

Det skal vurderes om arbeidstakerne skal ha en fast rutine eller fremgangsmåte å forholde seg til når alvorlige kritikkverdige forhold skal tas opp. En slik rutine vil for det første gi de ansatte et signal om at det er ønskelig at de sier fra. Det vil dessuten gi de ansatte veiledning i hvordan de skal gå frem og trygghet for at de følger en akseptert fremgangsmåte.

Med rutiner for intern varsling menes retningslinjer, instruksjoner, reglement med mer, som angir virksomhetens etiske plattform, hvem det kan varsles til, hvordan varslingsmeldinger skal håndteres osv.

Se ellers brosjyren "Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen" som kan lastes ned i menylinjen oppe til høyre.

Hva slags tiltak skal settes i verk?

Loven sier ikke noe konkret om hva slags tiltak som skal settes i verk. Dette må tilpasses behovet og situasjonen i den enkelte bransje og virksomhet.

Tillitsvalgte/verneombud skal trekkes inn i arbeidet med å vurdere behovet for tiltak og ved utarbeidelse og gjennomføring av konkrete tiltak.

Eksempler på tiltak som kan fremme åpenhet og god kommunikasjon i virksomheten:

- Møteplasser med tid og muligheter til å delta
- Åpenhet rundt normer og verdier
- Diskusjon om hvordan intern kritikk bør håndteres
- Spørsmål knyttet til yringsfrihet og varsling tas opp i møter, foredrag, intern avis eller lignende
- Informasjon om varsling og regelverket
- Dersom kritikkverdige forhold problematiseres eller avdekkes, må det fokuseres på saken og ikke på den som sier fra
- En ledelse som er tilstedeværende, tilretteleggende og aktiv, og som viser tydelig et ønske og en vilje til åpenhet
- Medvirkende og aktiv vernetjeneste/tillitsvalgte
- Rutiner for intern varsling



Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner



Forord

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

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

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

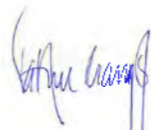
En god ytringskultur og gode rutiner rundt varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er også med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

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

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



Lasse Hansen
Adm. direktør



Tor Arne Gangsø
Områdedirektør Arbeidsliv

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

Innhold

01 Ytringsfrihet

1.1 En åpen kommune	4
1.2 Ytringsfrihet	7
1.3 Ansattes ytringsfrihet	7
1.4 Lojalitetsplikten	8
1.5 Ytringsfrihet og sosiale medier	12
1.6 Arbeidsrettslige sanksjoner som følge av illojal ytring	12

02 Retten til å varsle

2.1 Hva er varsling	14
2.2 Kritikkverdige forhold	14
2.3 Forsvarlig fremgangsmåte	16
2.3.1 Intern varsling	16
2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter	16
2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt	16
2.3.4 Offentlig varsling	16
2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig	17
2.4 Vern mot gjengjeldelse	17
2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse	17
2.4.2 Oppreisning	17
2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse	17

03 Rutiner for varsling

3.1 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling	18
3.2 Utvikling av gode rutiner for varsling	18
3.3 Eksempel på varslingsrutine	22
3.4 Intern varsling	22
3.4.1 Varsling i linjen	22
3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning	22

04 Behandling av varselet, varsleren og den det varsles om

4.1 Varslers rett på informasjon	24
4.1.1 Varsleren er normalt ikke part	24
4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler	24
4.2 Taushetsplikt om varslers identitet og mulighet til å varsle anonymt	25
4.2.1 Anonym varsling	25
4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet	25
4.3 Oppfølging av varselet	27
4.4 Nærmere om den det varsles om	27

01 Ytringsfrihet

1.1 EN ÅPEN KOMMUNE

Kommunen bør være en åpen organisasjon som kjenne- tegnes av en god ytringskultur med stor takhøyde for at de ansatte deltar i det offentlige ordskiftet.

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

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

Også tillitsvalgte, verneombud og ansatte har en medvirknings- plikt til å skape et arbeidsmiljø hvor kritikk tas opp på en for- svarlig måte.

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

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

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

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

REFLEKSJON:

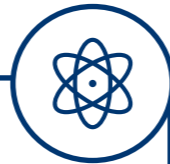
Hva kan påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene hos dere?



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB 2014-379

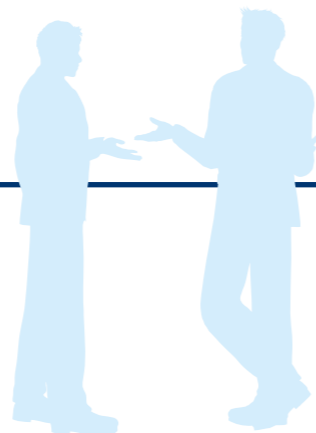




FORSKNING VISER FØLGENDE HOVEDFUNN:

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

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



EN ORGANISASJON MED GOD YTRINGSKULTUR KJENNETEGNES VED AT:

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

1.2 YTRINGSFRIHET

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

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

1.3 ANSATTES YTRINGSFRIHET

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

1.4 LOJALITETSPLIKTEN

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

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



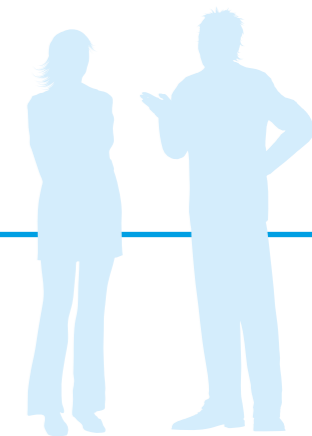
«Av innholdet i to av de oppslagene [intervju og leserinnlegg] fremgår det at A, som lege ved sykehjem og derved også som fagperson, er sterkt kritisk til hvilke følger kommuneadministrasjonens budsjettforslag vil ha for eldreomsorgen. Dette er oppslagenes hovedinnhold, og kommer tydelig til syne allerede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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2014-379



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19





» Det er kun kommunens legitime interesser som kan påberopes. Med dette menes at lojalitetsplikten ikke kan påberopes for å beskytte ulovlige, skadelige eller uetiske handlinger.

• *Hvilken stilling eller posisjon har arbeidstaker?*

- » Stillingen eller posisjonen til den som uttaler seg vil være et moment ved vurderingen av om en ytring er illojal. Generelt må det antas at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere plassert en arbeidstaker er.
- » Ytringsfriheten er større for ansatte som har faglig pregede oppgaver enn for ansatte som har rådgivnings-, utrednings- og ledelsesoppgaver.
- » Stillingens plassering i forhold til politisk sekretariat har betydning. Jo nærmere man er politisk sekretariat, jo mer begrenses ytringsfriheten. Rådsmannen har som administrasjonens øverste leder en åpenbar nærhet til politisk ledelse som vil påvirke vurderingen.

• *Skjer ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?*

- » En arbeidstaker har større spillerom til å delta i en debatt og ytre seg utenfor arbeidssituasjonen enn i arbeidssituasjonen. Ytringer utenfor arbeidssituasjonen kan etter omstendighetene likevel være i strid med lojalitetsplikten dersom uttalelsene har betydning for kommunens virksomhet.

• *Fakta- eller meningsytringer?*

- » Ytringsfriheten strekker seg lengre for ytringer som uttrykker en arbeidstakers meninger enn for ytringer om fakta. Hva som er meninger og hva som er fakta kan i praksis gli noe over i hverandre og kan være vanskelig å skille. Retten til å ytre sine meninger strekker seg vanligvis langt.
- » Bevisst usanne faktiske ytringer er ikke vernet av ytringsfriheten. Dersom arbeidstaker er i aktsomt god tro om ytringens sannhet, vil ytringen kunne være vernet av ytringsfriheten selv om den ikke er sann.



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

Sivilombudsmannens uttalelse
– SOMB-2005-490



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

Sivilombudsmannens uttalelse
– SOMB-2005-19

• *Har ytringen allmenn interesse?*

- » Jo større interesse ytringen har for allmennheten, eller jo alvorligere forhold man ønsker å ytre seg om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. Eksempler kan være forslag til nedleggelse av en skole eller alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse.
- » Interne konflikter, som personalkonflikter, har vanligvis ikke allmenn interesse. Det er normalt ikke berettiget å informere allmennheten om personalsaker eller personalkonflikter.

• *Hva er tidspunktet for ytringen?*

- » Dersom en arbeidstaker uttaler seg om en sak som er til behandling i kommunen, og arbeidstakeren deltar i forberedelse eller vil kunne påvirke utfallet av behandlingen, er spillerommet for å uttale seg normalt lite. Dette for å ivareta allmennhetens eller parters tillit til forvaltningen og ikke forstyrre saksbehandlingen og beslutningsprosessen.
- » Vanligvis vil det likevel være adgang til å gi faktiske opplysninger om saken. Det bør da kunne stilles krav

til at presentasjonen av faktum fremstår som nøytral og sannferdig.

• *Hvordan er ytringens form og måte?*

- » Det kan bli lagt en viss vekt på uttrykksform eller språkbruk. I rettspraksis er det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også når det gjelder form.
- » Arbeidsgiver må imidlertid være varsom med å tillegge uttrykksform og språkbruk for stor vekt. Arbeidsgiver må se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget.

• *Hva er motivet bak offentliggjøringen?*

- » Dersom uttalelsen er motivert ut fra et ønske om å fremme innbyggernes eller kommunens interesser, eller å forbedre situasjonen på arbeidsplassen, skal det mer til før det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Dersom den ansatte uttaler seg med den hensikt å henge ut eller presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, foreligger det lettere brudd på lojalitetsplikten.

1.5 YTRINGSFRIHET OG SOSIALE MEDIER

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

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

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

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

REFLEKSJON:

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

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

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

1.6 ARBEIDSRETTLIGE SANKSJONER SOM FØLGE AV ILLOJAL YTRING

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



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

02

Retten til å varsle

2.1 HVA ER VARSLING?

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

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

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

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

2.2 KRITIKKVERDIGE FORHOLD

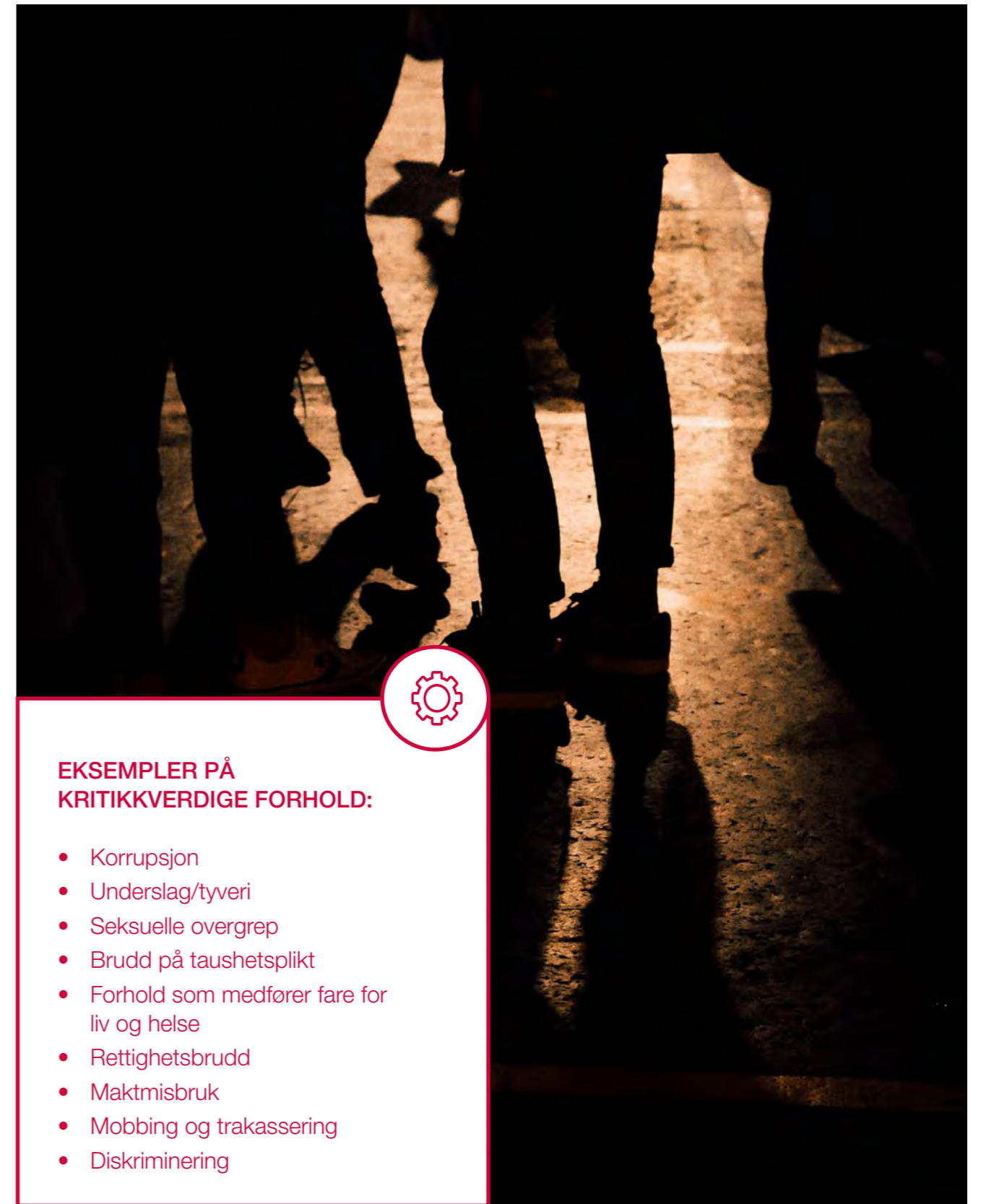
Kritikkverdige forhold kan være lovbrudd eller straffbare forhold. Det kan også være brudd på interne regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Hva som er kritikkverdige forhold bør diskuteres på den enkelte arbeidsplass.

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

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

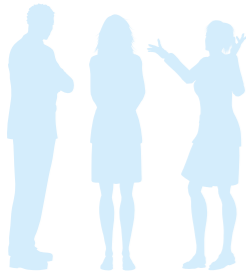
REFLEKSJON:

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



EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

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



2.3 FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

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

REFLEKSJON:

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

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

2.3.1 Intern varsling

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

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

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

2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

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

2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt

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

2.3.4 Offentlig varsling

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

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

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

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

2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig

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

2.4 VERN MOT GJENGJELDELSE

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

2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse

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

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

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

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

2.4.2 Oppreisning

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

2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse

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

03

Rutiner for varsling

3.1 PLIKT TIL Å UTARBEIDE RUTINER FOR INTERN VARSLING

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

Rutinene skal inneholde:

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

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

3.2 UTVIKLING AV GODE RUTINER FOR VARSLING

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

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

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



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

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

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

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

3.3 EKSEMPEL PÅ VARSLINGSRUTINE

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

EKSEMPEL PÅ RUTINE FOR INTERN VARSLING

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

JEG ØNSKER Å VARSLE OM FØLGENDE KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

VARSLET AV:

DATO:

EKSEMPEL PÅ SKJEMA FOR INTERN OPPFØLGING

RUTINE FOR INTERN VARSLING OG OPPFØLGING GJENNOM HMS-SYSTEMET I

KOMMUNE

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

3.4 INTERN VARSLING

3.4.1 Varsling i linjen

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

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

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

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

3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning

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

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

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

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

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

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



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

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

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

REFLEKSJON:

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



04

Behandling av varsleren, varselet og den det varsles om

4.1. VARSLERENS RETT PÅ INFORMASJON

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

4.1.1 Varsleren er normalt ikke part

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

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

4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler

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

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

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

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

4.2 TAUSHETSPLIKT OM VARSLERS IDENTITET OG MULIGHET TIL Å VARSLE ANONYMT

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

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

Bestemmelsen om taushetsplikt gjelder ikke ved intern varsling i kommunen.

4.2.1 Anonym varsling

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet

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



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

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

4.3. OPPFØLGING AV VARSELET

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

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

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



4.4. NÆRMERE OM DEN DET VARSLES OM

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

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

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

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

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

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

Nordre Land kommune**FYLKESMANNENS KOMMUNEBILDE 2017 – NORDRE LAND**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Kommunebilde 2017 – Nordre Land kommune (utarbeidet av Fylkesmannen i Oppland)

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Fylkesmannens kommunebilde 2017 for Nordre Land kommune tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:**Bakgrunn / oppsummering:**

Fylkesmannen skal kjenne sine kommuner godt, og for 13. gang presenterer Fylkesmannen i Oppland kommune bilder der kommunenes arbeidsmåter og fagområder er analysert, vurdert og beskrevet.

Arbeidsformen for å få så relevante og korrekte kommunebilder som mulig involverer mange fagfolk hos Fylkesmannen. Som utgangspunkt for årets kommunebilder er en rekke underpunkter «sjekket ut» for hver kommune. Dette er igjen oppsummert i en overordnet vurdering av åtte fagområdet der Fylkesmannen har et veilednings- eller kontrollansvar.

Kontrollutvalget skal også kjenne sin kommune godt. Fylkesmannens kommunebilde legges derfor frem til orientering.

Nærmere om Fylkesmannens arbeid med kommunebildet:

(kilde: fylkesmannen.no/Oppland)

Kommunebildene er et viktig element i dialogen mellom Fylkesmannen og kommunene i Oppland.

Fylkesmannen har i oppdrag å løse flere oppgaver på vegne av nasjonale myndigheter. Mye av oppdraget som er gitt, innebærer tilsyn, kontroll, rådgivning og veiledning. For å løse oppgavene best mulig forutsettes det at Fylkesmannen har oversikt over situasjonen i den enkelte kommune. Det er nyttig for oss å systematisere kunnskapen vi får om kommunene. Vårt håp er at det kan være til nytte også for kommunenes administrasjon og politikere.

Kommunebildene gjengir Fylkesmannens inntrykk av kommunene i vårt fylke og gir et bilde av nåsituasjonen innenfor ulike tjenesteområder. Det er viktig å understreke at kommunebildet ikke gir en fullstendig oversikt over Fylkesmannens bilde av kommunen, men har fokus på noen forhold hvor kommunen har et handlingsrom eller et utviklingspotensial som det er viktig å ha dialog om. Utfordringene må løses lokalt i kommunene, og det ønsker Fylkesmannen å bidra til.

Kommunebildene inneholder to deler – en overordnet del med en beskrivelse av Fylkesmannens forventninger innenfor ulike fagområder, med utgangspunkt i statlig politikk.

Den andre delen er rettet mot den enkelte kommune og tar for seg de samme fagområdene som overordnet del. På de enkelte fagområdet har vi løftet fram noen punkter som vi ønsker dialog med kommunene om framover.

Overordnede forventinger og fokusområder

De årlige kommunebildene er Fylkesmannens vurdering av hvordan kommunene «leverer» på de politikkområdene Fylkesmannen har ansvar for. Det er en nyttig prosess for oss å lage bildene og å systematisere kunnskapen vi får om kommunene. Vårt håp er at kommunenes administrasjon og politikere også har nytte av denne vurderingen.

Det står bra til i Oppland. Det er egenvurderingen fra innbyggerne, slik de kan tolkes gjennom folkeavstemmingene om ny kommunestruktur. Fylkesmannen mener at denne vurderingen i beste fall er unyansert. Vi ser at kommunene er ulike, at noen får til mye mens andre sliter på enkelte områder.

Fylkesmannen ønsker sterke generalistkommuner i Oppland - som alle leverer gode tjenester til innbyggerne, er aktive samfunnsutviklere og ruster seg til å ta enda større ansvar og få enda flere oppgaver i framtida. Dette ønsket står ved lag, selv om kommunereformen ikke førte til større og dermed kanskje sterkere kommuner i fylket. Kommunepolitikere og ansatte i kommunene vil uansett struktur måtte finne løsninger på dagens og morgendagens utfordringer.

- *Vi blir færre. Oppland har en lav befolkningsvekst sammenlignet med landet for øvrig. Halvparten av kommunene har hatt folketallsnedgang de siste ti årene. Det arbeides mye med å finne kommunens «x-faktor» og dermed tiltrekke seg nytt næringsliv og nye innbyggere. Fylkesmannen er av den mening at å levere gode tjenester til innbyggerne, er et avgjørende element for å tiltrekke seg nye innbyggere.*

- *Oppland har landets eldste befolkning. Befolkningen lever også lenger og omsorgsbehovet øker. Det blir stadig flere eldre sett i forhold til personer i yrkesaktiv alder. De demografiske endringene vil også gi flere aldersrelaterte, omsorgskrevende sykdommer som demens og flere med sammensatte sykdommer. Vi trenger flere hoder og hender, kompetanse og fagmiljøer. Og vi trenger nye måter og ny teknologi for å løse også disse oppgavene.*
- *Disse endringene vil øke ressursbehovet i kommunene, som samtidig vil oppleve at færre yrkesaktive gir lavere skatteinntekter. Fylkesmannen erfarer at dagens økonomiske situasjon for kommunene i Oppland varierer. Robustheten avhenger av inntektsnivå, utgiftsnivå, effektivitet og økonomistyringskompetanse.*
- *Arbeidslivet endres også; digitalisering og automatisering er en realitet stadig flere møter. Dette gir oss utfordringer ved at det kan skyve noen ut av arbeidslivet – men også muligheter ved at det frigir arbeidskraft.*
- *Realiteten er at jobber blir borte og hele bedrifter forsvinner, mens det vi trenger er et arbeidsmarked der flere jobber, der deltid blir erstattet med heltid og der sykefraværet går ned.*
- *Flyktninger og innvandrere er en viktig ressurs. Det er bosatte innvandrere som gjør at en del kommuner har befolkningsoverskudd på årsbasis. De har arbeidskompetanse og må raskere komme i jobb. I Oppland foregår prosjekter for å få løsningserfaring for noen av disse utfordringene. De bringer med seg sine kulturer til berikelse for sine nye lokalmiljøer. Enkeltpersoner, og samfunnets holdning til flyktninger og innvandrere er avgjørende i framtida.*

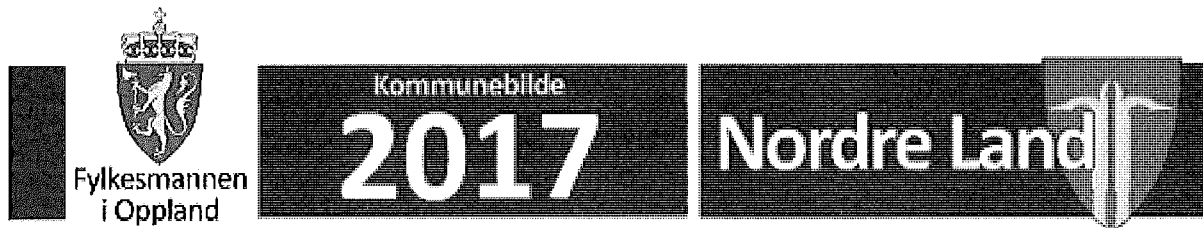
Også Opplandskommuner vil spille en rolle for å møte klimautfordringer og bidra til det grønne skiftet. Dette er også en mulighet for kommunene og fylket.

Vi har gode offentlige velferdsordninger i Norge, men det er nødvendig å stille spørsmål ved velferdsstatens bærekraft. Over lang tid har økonomiske trender pekt riktig vei. Nå er det på veg til å snu. Vi kan ikke lene oss like mye på oljeaktiviteten som tidligere. En eldre befolkning fører til at en mindre del av befolkningen jobber og betaler skatt og at utgifter til pensjoner og helse- og omsorgstjenester vil øke. De neste 10–15 årene vil dermed handlingsrommet i offentlig sektor bli mindre. Når tidsperspektivet forlenges, blir presset enda sterkere. Inntektene må opp eller utgiftene ned. Det vil også påvirke kommuneøkonomien.

Dette er noe av bakteppet for kommunenes drift – på kort og lang sikt. Fylkesmannen har ingen fasit på hvordan kommunen skal prioritere eller manøvrere i dette vanskelige landskapet. Men gjennom dialog og veiledning ønsker vi å bidra.

I det enkelte kommunebildet er vi mer detaljerte på hvordan situasjonen er i kommunen. Alle kommuner har ikke de samme utfordringer. Og alle trenger ikke finne de samme løsninger. Men omstilling, omstrukturering og innovasjon vil ingen kommune slippe unna.

Publisert 20.09.2017



[Økonomi og økonomistyring](#)

[Planlegging](#)

[Barn og unge](#)

[Helseforebyggende arbeid](#)

[Helse- og omsorgstjenester](#)

[Sosiale tjenester](#)

[Samfunnsikkerhet og beredskap](#)

[Det grønne skiftet](#)

[Miljøvern](#)

[Landbruk](#)

Økonomi og økonomistyring

- Kommunen har hatt litt varierende netto driftsresultat de siste årene, men for det meste positivt. Bra resultat i 2016 ([se overordna del](#)). I årsbudsjettet for 2017 og i økonomiplanperioden 2018-2020 er netto driftsresultat over anbefalt nivå, bortsett fra i 2019. Kommunen har som mål at netto driftsresultat skal være minst 1,75 prosent av driftsinntektene.
- Kommunen har litt lavt disposisjonsfond, men det er planlagt å øke litt i økonomiplanperioden ([se overordna del](#)). Kommunen avsetter premieavviket på pensjon til fond, og nedbetaler året etter. Kommunen har derfor ikke akkumulert premieavvik. Dette bidrar til at likviditeten er god. Det er god økonomistyring at inntektene fra premieavviket ikke disponeres til løpende drift. Kommunen har som mål en ytterligere oppbygging av disposisjonsfondet slik at det gir muligheter til å takle uforutsette endringer i inntekter og utgifter uten at det går direkte ut over løpende drift.
- Kommunen har lav netto lånegjeld, som har holdt seg omtrent konstant de siste årene. ([se overordna del](#)). Kommunen har som mål å ha 30 prosent egenfinansiering av investeringer. Dette bidrar til å holde veksten i lånegjeld nede. Målet er nådd de siste årene og i to av årene i økonomiplanperioden. Det er også et vedtatt mål at lånegjeld skal holdes på et rimelig nivå.
- Kommunen har økonomisk handlefrihet, og det virker som det er stort fokus på de økonomiske målene. Etter Fylkesmannens mening bidrar det til god økonomistyring. God økonomistyring krever kompetanse og lederskap på alle nivåer i organisasjonen. Rådmannen har skrevet en god årsberetning med fokus på utviklingen i viktige økonomiske nøkkeltall. Politikerne har derfor mulighet til å følge utviklingen løpende. Målene ser ut til å bli nådd i stor grad i økonomiplanperioden.

Dialogpunkter

- **I hvilken grad fungerer de økonomiske målene som styringsinstrument?**

Planlegging

- Fylkesmannens kommuneplankart (se overordna del) viser hvordan Nordre Land ligger an med kommuneplanarbeidet. Kommunen har en oppdatert arealdel fra 2016. Samfunnsdelen er fra 2012, men revisjonsarbeid pågår. Fylkesmannen oppfordrer kommunen til å holde trykket oppe på revisjonsarbeidet. Da samfunnsdelen skal gi føringer for arealdelen, oppfordrer Fylkesmannen kommunen til snarlig revisjon av arealdelen etter at samfunnsdelen er vedtatt.
- Kommunen har lagt til rette for videre hyttebygging gjennom gode kommunedelplanprosesser. Fylkesmannen mener at kommunen på sikt bør ha mål om å innarbeide alle kommunedelplaner i en felles arealdel.
- Kommunen har vedtatt 17 reguleringsplaner de siste sju årene, jf. Fylkesmannens reguleringsplanstatistikk (se overordna del). Oversikten viser at andelen planer møtt med innsigelse fra Fylkesmannen er moderat, det er likevel viktig å arbeide med å følge opp nasjonal politikk innenfor våre fagområder.
- Nordre Land kommune oversender svært mange dispensasjonssaker til regionale myndigheter for uttalelse. Kommunen bør gjennomgå sin dispensasjonspraksis med tanke på å unngå at den undergraver kommunens overordnede planer.
- Dokka er i Regional plan for attraktive byer og tettsteder fastsatt som områdesenter i Nordre Land. Ut fra regional planbestemmelse skal kommunen avklare sentrumsavgrensning og gi bestemmelser om varehandelsetablering gjennom videre kommune- eller reguleringsplanarbeid. Inntil dette er gjort, gjelder regional planbestemmelse.

Dialogpunkter

- **Revisjon av samfunnsdelen – hvordan arbeider kommunen for å få en god planprosess?**
- **Hvordan kan kommunen i samarbeid med regionale myndigheter redusere antall innsigelser i plansaker?**
- **Ser kommunen mulighet for å bedre dispensasjonspraksisen?**

Barn og unge

Grunnskole

- Elevresultatene i grunnskolen i Nordre Land vært svake sammenliknet med andre kommuner i Oppland. Resultatene på nasjonale prøver viser at for mange elever fortsatt befinner seg på de laveste mestringsnivåene på 5. trinn. Det er grunn til å merke seg den positive utviklingen i regning de siste tre årene.
- Det er en klar sammenheng mellom grunnskolepoeng og gjennomføring i videregående opplæring. Grunnskolepoengsnittet i Nordre Land ligger lavt sammenliknet med snittet i Oppland, og har gjort det over flere år.
- Når det gjelder mobbing har det vært en positiv utvikling i skolene i Nordre Land de siste årene. Det gjelder både på 7. og 10. trinn. I tilstandsrapporten for 2015 omtales psykiske vansker hos barn og unge som en utfordring for skolen i Nordre-Land. Dette er ikke enestående for Nordre-Land, men det er svært positivt at skolen har fokus på bedre samhandling mellom ulike tjenester i hjelpeapparatet.
- Nordre Land deltar med både skoler og barnehager i Udir-satsingen Inkluderende barnehage- og skolemiljø. Målet med satsingen er kompetanseheving for å styrke arbeidet med å fremme trygge skole- og barnehagemiljøer og å forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelsler.
- Ifølge tall fra grunnskolens informasjonssystem (GSI) er det 29 prosent av lærerne i Nordre Land, som underviser i matematikk, norsk og engelsk, som ikke tilfredsstillende de nye kompetansekravene (en lærer som underviser i eksempelvis norsk og engelsk, og som mangler formell kompetanse i begge fag, telles her to ganger). Andelen er noe redusert fra 2015 til 2016. Mest kritisk er det i engelsk på barnetrinnet. I den sammenheng er det positivt at det

fra 2017 er på plass en regional videreutdanningsordning i engelsk. Det er også flere lærere tilsatt som ikke oppfyller opplæringslovas krav til ansettelse i undervisningsstilling.

Barnehage

- Det er en utfordring for Nordre Land, som mange andre kommuner, at andelen assistenter uten fagbrev fortsatt er relativt høy. Kommunen har fortsatt en lavere andel ansatte med pedagogisk utdanning enn gjennomsnittet i Oppland, målt i andel årsverk. Det viser tall fra BASIL.
- Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer, eller annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Det skal være minimum en pedagogisk leder per ni barn under tre år, og minimum en pedagogisk leder per 18 barn for barn over tre år. Det er to av barnehagene i Nordre Land som oppfyller pedagognormen med dispensasjon. Én av barnehagene oppfyller ikke pedagognormen.
- Kommunen gjennomfører kompetansetiltak i barnehagene for alle ansatte.
- Nordre Land har færre barn per voksen i barnehagen enn gjennomsnittet i Oppland.
- Nordre Land har god fagkompetanse i kommuneadministrasjonen på barnehageområdet, og Fylkesmannens vurdering er at det arbeides godt med kvalitetsutvikling opp mot barnehagene.
- Kommunen har et godt faglig samarbeid med de andre kommunene i SØVN-regionen på barnehageområdet.

Barnevern

- Fristbrudd: I følge kommunes rapportering mottok de i første halvår 2017 totalt 32 meldinger. Kommunen sluttførte totalt 28 undersøkelser og hadde fristbrudd i 57,14 prosent av sakene.
- Akuttberedskap: Nordre Land er vertskommune i et samarbeid med Søndre Land. De har ikke besvart kartleggingen foretatt av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i 2017. Fylkesmannen er kjent med at de ikke har en formalisert akuttberedskap, men at de sammen med Østre Toten og Vestre Toten vil knytte seg til en interkommunal barnevernvakt som er driftet av Gjøvik kommune. Denne tjenesten er tilgjengelig hele døgnet alle dager i året.
- Tilsyn: Det siste året har Nordre Land kommune hatt en hendelsesbaserte tilsynssak, hvor vi konkluderte med at kommunen hadde fulgt opp igangsatt hjelpetiltak.

Dialogpunkter

- **Hvilken praksis har skolene rundt oppfølging av resultater på de nasjonale prøvene?**
- **Hvordan jobber kommunen for å øke pedagogtettheten i barnehagen, og redusere andelen ufaglærte assistenter?**
- **Ett av målene med ny desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen (se overordna del) er at utviklingstiltak i større grad blir differensierte etter kommunenes behov. Hvordan vurderer kommunen sitt behov for kompetanseutvikling med bakgrunn i eksempelvis nye kompetansekrav, læringsresultater og læringsmiljø?**
- **Hva forventer kommunen at Fylkesmannen bidrar med i utviklingen av skole- og barnehage?**
- **Fristbrudd: Hva gjør kommunen for å forhindre fristbrudd i barnevernet?**
- **Akuttberedskap: Hvordan sikrer kommunen at de har barnevernsfaglig kompetanse tilstrekkelig tilgjengelig til enhver tid, nå og framover?**
- **Tilsyn: Hvordan implementerer kommunen funn i tilsyn på barnevernsområdet i sitt videre arbeid?**

Helseforebyggende arbeid

- Overvekt hos unge: Andelen med overvekt og fedme i kommunen er på 32 prosent, mot 24 prosent i Oppland og 22 prosent på landsbasis. Data er hentet fra nettbasert egenerklæring for gutter og jenter (17 år) i forbindelse med sesjon. Kommunen ligger signifikant dårligere an enn landet som helhet.
- Røyking hos gravide: 20 prosent av gravide i Nordre Land oppga at de røykte i starten av svangerskapet, mot 12 prosent i Oppland og 9,1 prosent på landsbasis, i perioden 2011-2015. Kommunen ligger signifikant dårligere an enn landet som helhet.
- Vaksine mot influensa: Andelen over 65 år som har fått influensavaksine sesongen 2015/2016 i Nordre Land er på 21 prosent, mot 21 prosent i Oppland og 24 prosent på landsbasis.
- Vaksine mot meslinger: 86,9 prosent av de som er ni år i Nordre Land er vaksinert etter barnevaksinasjonsprogrammet, mot 94,5 prosent i Oppland og 94,8 prosent i Norge. Kommunen ligger signifikant dårligere an enn landet som helhet.
- Bruk av antibiotika: Antibiotikabruken i kommunen er høyere enn i landet som helhet, målt etter antall utleveringer av antibiotika på resept per 1000 innbyggere.

Statistikken er hentet fra [Folkehelseprofil](#)

Dialogpunkter

- **Overvekt hos unge: Har kommunen en strategi for å forebygge overvekt hos barn og unge, som del av sitt tverrsektorielle folkehelsearbeid etter folkehelseloven?**
- **Røyking hos gravide: Har kommunen en strategi for å redusere andel røykende blant unge?**
- **Vaksine mot influensa: Hvordan få til en høyere influensavaksinasjonsdekning i kommunen, hva tenker kommunen rundt dette?**
- **Vaksine mot meslinger: Hvordan få til en høyere barnevaksinasjonsdekning i kommunen, hva tenker kommunen rundt dette? Er de reelle tallene for vaksinasjonsdekningen i kommunen høyere enn det statistikken viser?**
- **Bruk av antibiotika: Har kommunen sikret at kommuneoverleger, fastleger og andre er kjent med informasjonen, og bedt om en vurdering med eventuelle tiltak for å endre praksis?**

Helse- og omsorgstjenester

Eldreomsorg i sykehjem

- Fylkesmannen mottok ingen vedtak om tvungen somatisk helsehjelp etter pasient- og brukerrettighetsloven kapittel 4A fra kommunen i perioden 1. januar – 30. august 2017.
- 21 prosent av beboerne på langtidsopphold ble vurdert av tannhelsepersonell i 2016 (tilsvarende tall er 37 prosent på landsbasis og 39 prosent i Oppland).
- Kommunen hadde 0,39 legetimer per beboer per uke (landsgjennomsnittet er 0,55 og i Oppland 0,65) i 2016.

Rehabilitering

- Ingen av brukerne med behov for habilitering og rehabilitering i hjemmet har en virksom individuell plan, mot 13,6 prosent på landsbasis og 38,9 prosent i Oppland. Individuell plan er viktig for å sikre god brukermedvirkning.

Rus og psykisk helse

- Kommunen har 13 stillinger i psykisk helse- og rusarbeid for voksne, dette utgjør 24 årsverk per 10 000 innbyggere.
- Kommunen har fem stillinger i psykisk helse- og rusarbeid for barn og unge, dette utgjør 41 årsverk per 10 000 innbyggere.

Tilskudd i 2017

- Nordre Land har søkt og fått tildelt tilskudd til kompetanseheving og innovasjon.
- Nordre Land har søkt og fått innvilget tilskudd til seksuell helse.
- Nordre Land har ikke søkt tilskudd til etablering og utvikling av kommunale frisklivs, lærings- og mestringstilbud.
- Fylkesmannen har tildelt Nordre-Land tilskudd til kommunalt rusarbeid.
- Kommunen har fått midler til delfinansiering av en psykologstilling i 2017.
- Kommunen har søkt tilskudd til *Tilbud til voksne med langvarige og sammensatte behov for tjenester og barn og unge med sammensatte hjelpebehov*, men fikk avslag da søknaden ikke fylte kriteriene. Kommunen oppfordres til å søke i 2018, sammen med omkringliggende kommuner og Sykehuset Innlandet.

Dialogpunkter

- **Tvungen somatisk helsehjelp: Det er ikke fattet vedtak om tvungen somatisk helsehjelp på sykehjem de siste tre årene. Vi har ikke kunnskap om årsaken, men erfaring tilsier at det kan skyldes mangelfull kompetanse om regelverket, også hos ledere.**
- **Rehabilitering: Hvordan få til at en høyere andel av brukere i kommunen har en virksom individuell plan, og hvordan sikrer kommunen at det blir rapportert i IPLOS?**
- **Rus/psykisk helse: Nordre land ligger noe under når det gjelder årsverk i psykisk helse- og rusarbeid for voksne, enn i landet som helhet. Kommunen ligger høyere når det gjelder årsverk i psykisk helse- og rusarbeid for barn og unge, enn i landet som helhet. Hva tenker kommunen om dette?**

Sosiale tjenester

- Kvalifiseringsprogrammet: Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at kommunen hadde tre KVP-deltakere i snitt 1. tertial 2017. Dette er seks deltakere mindre enn forventet, sett opp mot overføringene som gis gjennom rammetilskuddet. Fylkesmannen er informert om at kommunen jobber med å øke fokuset på KVP.
- Unge mottakere av sosialhjelp: I 2016 var det 38 sosialhjelpsmottakere i alderen 18-24 år i Nordre Land. Ifølge Kostra var gjennomsnittlig stønadslengde for denne aldersgruppen 3,5 måneder i 2016.
- Økonomisk rådgivning: Det ble i 2016 gitt økonomisk rådgivning i 61 saker til personer som ikke samtidig mottok sosialhjelp. Dette er en økning på 30 saker fra året før. Det er registrert 65 sosialhjelpsmottakere som samtidig mottok tjenesten opplysning, råd og veiledning i samme tidsrom. Det er en nedgang på 61 saker fra 2015. Kommunen har ifølge Kostra 0,7 årsverk knyttet til tjenesten økonomisk rådgivning. Nordre Land hadde i 2016 tilsyn med tjenestene opplysning, råd og veiledning samt økonomisk stønad til personer mellom 17 og 23 år. Det ble avdekket avvik, og disse er nå lukket.
- Økonomisk sosialhjelp til personer med forsørgeransvar til barn under 18 år: Det var 61 barn som ble forsørget av forelder/foreldre som mottok sosialhjelp av kommunen i 2016. Av disse var det 25 barn som ble forsørget av foreldre som mottok sosialhjelp i mer enn seks måneder og 11 barn som ble forsørget av foreldre som mottok sosialhjelp i mer enn ti måneder.

Dialogpunkter

- **Kvalifiseringsprogrammet: Hva tenker kommunen kan gjøres for å få opp fokuset på KVP?**
- **Unge mottakere av sosialhjelp: Hvordan jobber kommunen med aktivitetsplikten overfor unge mottakere av sosialhjelp, slik at de så raskt som mulig skal kunne bli selvhjulpne?**
- **Økonomisk rådgivning: Fattes det skriftlig vedtak på tjenesten opplysning, råd og veiledning, herunder økonomisk rådgivning, jf. Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen § 17?**

- **Økonomisk sosialhjelp til personer med forsørgeransvar til barn under 18 år Hvordan blir barns behov tatt hensyn til ved vurdering av forsørgers rett til økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven? Hvordan identifiserer, kartlegger og følger NAV opp barn som har behov for andre kommunale tjenester?**

Samfunnssikkerhet og beredskap

- Helhetlig ROS-analyse (§ 2 Forskrift om kommunal beredskapsplikt): Kommunen har en helhetlig ROS-analyse fra 2016. Analysen svarer ikke helt ut spørsmålene i DSBs undersøkelse på en tilfredsstillende måte. Det mangler vurderinger av kommunens evne til å opprette funksjoner ved hendelser.
- Helhetlig og systematisk samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeid (§ 3 Forskrift om kommunal beredskapsplikt): Kommunen har utarbeidet mål og oppfølgingsplan for samfunnssikkerhet og beredskap, som er forankret i kommunestyret.
- Beredskapsplan (§ 4 Forskrift om kommunal beredskapsplikt): Kommunen reviderte sin overordnede beredskapsplan sist i 2015 eller tidligere. Det er ikke tilfredsstillende, da kravet om revisjon, minimum er en gang pr år. Det er usikkerhet knyttet til om overordnet beredskapsplan er utarbeidet med utgangspunkt i helhetlig ROS og om det er foretatt nødvendig samordning med politi og skole. Dette er vesentlige forhold som må avklares i planen.
- Øvelser og opplæring (§ 7 Forskrift om kommunal beredskapsplikt): Kommunen har gjennomført opplæring av kriseledelse, krisestab og kommunikasjonsansvarlig. Overordnet beredskapsplan ble øvd i 2015 og det er innenfor kravet om øving annethvert år. Kommunen har dessuten deltatt i/gjennomført mere enn fire øvelser de siste fire årene.

Dialogpunkter

- **Overordnet beredskapsplan: I kommuneundersøkelsen svarte kommunen at de er usikre på om overordnet beredskapsplan er utarbeidet med utgangspunkt i helhetlig ROS og om det er foretatt nødvendig samordning med ulike beredskapsaktører. Dette er vesentlige avklaringer som må gjøres. Hvordan planlegger kommunen å få dette avklart og eventuelt få rettet opp i planen?**

Det grønne skiftet

Reduksjon av klimagassutslipp

- Nordre Land har en energi og klimaplan for 2009 – 2012. Kommunen vurderer ifølge planstrategien å innarbeide klima som en del av kommuneplanens samfunnsdel, som er under utarbeiding. Fylkesmannen anbefaler kommunen å utarbeide en egen energi- og klimaplan.
- Dersom kommunen går videre med innarbeiding av klima i kommuneplanens samfunnsdel, oppfordrer vi kommunen til å ha fokus på innarbeiding av interne rutiner for oppfølging og gjennomføring av klimatiltak, samt å konkretisere tidfestede mål.
- Nordre Land har ikke ansatte som jobber spesifikt med klimaspørsmål. Generelt vil mangel på det ofte begrense omfang og kvalitet på klimaarbeidet.
- Kommunen oppfordres til å vurdere muligheten for å tilsette klimakoordinator, gjerne i samarbeid med nabokommuner.

Dialogpunkter

- **Hvordan vil Nordre Land arbeide med å redusere klimagassutslippene i kommunen framover?**

Miljøvern

- Nordre Land har ikke egen miljørådgiver som koordinerer arbeidet med miljø i de ulike sektorer i kommunen, men kommunen har en rådgiver innen jordbruk, vilt og fiske som dekker deler av miljøoppgavene. Fylkesmannen har inntrykk av at dette er begrensende for omfanget og kvaliteten på arbeidet på dette fagområdet. Vi oppfordrer kommunen til å vurdere å gjenopprette en stilling som miljørådgiver, eventuelt i samarbeid med nabokommuner.

Naturforvaltning

- Nordre Land har et særlig viktig forvaltningsansvar for naturtypen gammel høgereliggende barskog med forekomster av bl.a. huldrestry, samt naturbeitemarker/slåttemarker med bl.a. skjeggeklokke og beitemarkssopp og engpregede erstatningsbiotoper (vegkanter).
- Dokka og Etna-vassdragene har flere nasjonalt viktige naturtyper og arter knyttet til seg. Særlig viktig er skogsbekkekløftene, flommarkene og flommarkskogen, samt storaurebestandene.
- Kommunen må vurdere hvordan den vedtatte vannforvaltningsplanen skal følges opp for å nå målene.

Forurensning

- Dokka renseanlegg fungerer ikke tilfredsstillende, særlig knyttet til reduksjon av organisk stoff. Vi forventer at kommunen setter inn tiltak for å bedre situasjonen.
- Nordre Land har også en utfordrende avløpssituasjon i Synnfjell-området. Kommunen har satt i gang en prosess for å vurdere avløpssituasjonen i området på nytt for å finne en avløpsløsning som vil fungere for området som helhet.
- Det er meget positivt at kommunen har en egen person for å følge opp separate avløpsanlegg, og de er kommet i gang med å føre tilsyn med anleggenes tilstand.
- Dialogpunkter
- Hvordan kan kommunen styrke sitt arbeid og bemanning på miljøområdet?
- Tilsyn med kommunen som forvalter av forurensningsregelverket angående forsøplingssaker.

Landbruk

- Landbruksforvaltningen hadde 2,5 årsverk i 2016, en nedgang fra 3 årsverk i 2015. Med så liten bemanning kan forvaltningen være sårbar sett opp mot oppgaveløsningen.
- Fylkesmannen i Oppland mener at samarbeid på landbruksområdet flere steder i Oppland har gitt økt kapasitet, mindre sårbarhet og mulighet til å spesialisere kompetanse på de forskjellige landbruksoppgavene.
- Vi anbefaler Nordre Land kommune å vurdere tettere samarbeid med andre kommuner.

Matproduksjon

- Nordre Land har 41 500 daa jordbruksareal og en jordbruksproduksjon sterkt preget av husdyrhold. I kommunens Strategiske nærings- og utviklingsplan for 2014–2017 registrerer vi positive tiltak som bl.a. møteplasser og kompetanseutvikling for jordbrukere, men få direkte tiltak for økt matproduksjon.
- Det er positivt at kommunen har bidratt til at ordningen med statlig tilskudd til drenering har blitt relativt bra benyttet, da det har betydning for god agronomi og avlingsøkning.

Beitebruk i utmark

- I Nordre Land slippes om lag 1 300 storfe (melkeku/ammeku og ungdyr) og 10 700 sau i utmarka. Nordre Land har fire beitelag. Det er aktive beitelag i Nordre Land og det søkes normalt om tilskudd til flere tiltak i beiteområdene årlig. Andelen storfe som er med i organisert beitebruk er 39 prosent.
- Nordre Land ligger innenfor sone prioritert for yngling av gaupe. Tapstall fra OBB (organisert beitebruk) var i 2016 i Nordre Land 3,49 prosent. Det er store variasjoner mellom beitelaga.
- Landbrukskontoret i Nordre Land samhandler godt med beitelaga rundt rovvilt og forebyggende tiltak, og søker på vegne av beitelaga om FKT-midler, samt administrerer mange av tiltaka gjennom beitesesongen og sender regnskap og rapport til Fylkesmannen etter avsluttet beitesesong.
- Nordre Land har beitebruksplan fra 2002 og det er per dato ikke planlagt revisjon.

Landbruksarealer

- Kommunen er vedtaksmyndighet i saker etter jord- og konsesjonsloven og planmyndighet etter plan- og bygningsloven. I behandling av nasjonal jordvernstrategi vedtok Stortinget i desember 2015 en vesentlig innstramming i jordvernmålet. Dette er fulgt opp med nye bestemmelser i plan- og bygningsloven der jordvernet skal spesielt vektlegges ved dispensasjonsvurderinger. Innen 2020 skal det ikke omdisponeres mer enn 4 000 daa dyrka jord/år i Norge. For Oppland tilsvarer dette ca. 200 daa/år.
- For å redusere utbyggingspresset på jordbruksarealene, er det viktig å legge opp til effektiv arealutnyttelse. I følge KOSTRA-rapporteringen ble det i 2016 ikke omdisponert dyrka mark. Det er positivt at denne utviklingen fortsetter slik den har vært de siste årene.
- Det er godkjent nydyrking av 146 daa i 2016.

Næringsutvikling

- Det er positivt at kommunen i sin næringsplan vil støtte og videreutvikle nettverket Mat i Land.
- Fylkesmannen vil framheve som særlig positivt at kommunen satser mye på trebruk og utnyttelse av bioenergi, og at det samarbeides med kompetansen ved Landsbyen næringshage.
- Det mangler imidlertid satsing på andre bygdenæringer som f.eks. Inn på tunet og Grønt reiseliv.
- Fylkesmannen oppfordrer til samhandling med kommunens øvrige førstelinjetjeneste for næringsutvikling.

Skogbruk

- Kommunen har et betydelig skogareal, 578 600 daa produktiv skog (2. plass i Oppland etter Sør-Aurdal). Hogsten gikk ned med 13 000 m³ fra 2015 og endte på 111 000 m³, til en verdi av 35 millioner kroner.
- Fylkesmannen er fornøyd med at investeringer i skogsveger, planting og ungskogpleie er på et høgt nivå.
- Skogeierne får nye skogbruksplaner i 2018. Dette er et viktig grunnlag for god aktivitet i skogbruket framover.
- For økt verdiskaping i skogbruket og for skogeiers økonomi, er det viktig at kommunen stimulerer til god foryngelse og skogkultur, og at skogfond med skattefordel utnyttes.
- Forvaltning av statlige inntekts- og velferdspolitiske tiltak og kontroll
- For året 2016 ble det utbetalt i alt 40 millioner kroner i statlige produksjonstilskudd til i alt 196 jordbruksforetak (nedgang fra 2015 på 15 foretak). I tillegg ble det utbetalt ca. 1,8 millioner kroner til velferdstiltak.
- Kommunens landbruksforvaltning er vedtaks- og kontrollmyndighet for disse ordningene. Det er viktig at kommunen sikrer nødvendige ressurser til riktig saksbehandling.

Dialogpunkter

- **Det blir utbetalt mye midler i statlige tilskudd, med kommunen som vedtaks- og kontrollmyndighet. Det er viktig at kommunen sikrer god kvalitet i kontrollarbeidet.**
- **Hvordan sikrer kommunen fortsatt høy aktivitet i skogbruket med de nye skogbruksplanene som nå kommer?**
- **Har kommunen planer om å utarbeide beitebruksplan?**

Nordre Land kommune**STATUS FOR UTVIKLING AV LAND
BARNEVERNTJENESTE**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Rapport og plan for utvikling av Land barneverntjeneste (av 10.10.2017) | Ikke vedlagt |
| 2. Justert milepælsplan (av 18.10.2017) | Ikke vedlagt |
| 3. Diverse avisartikler | Vedlagt |

FORSLAG TIL VEDTAK:

Informasjon om status for Land barnevernstjeneste tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er satt på sakslista med bakgrunn i avtale i kontrollutvalgets møte den 13.11.2017 i forbindelse med behandlingen av sak 47/2017 (sak: Utvikling av Land barnevernstjeneste). I tråd med avtalen er rådmannen/administrasjonen invitert til å orientere.

Nedenfor følger utdrag fra protokollen fra kontrollutvalgets møte den 13.11.2017:

SAK NR. 47/2017**UTVIKLING AV LAND BARNEVERNTJENESTE****Fra behandlingen:**

Tjenesteområdeleder Velferd Berit Dokkebakke Navrud og Land barneverntjeneste ved rådgiver Espen Lilleberg presenterte den fremlagte milepælsplanen.

Konstituert barnevernleder Inger Ellen Ulsaker presenterte intern rapportering pr. 10.11.2017 (diverse statistikk, eks: antall meldinger mottatt/henlagt/over frist, undersøkelser antall/henlagt/over frist, antall barn uten tiltaksplan/godkjent evaluering/antall oppfølgingsbesøk/tilsynsbesøk, antall barn i fosterhjem, antall aktive saker p.t.).

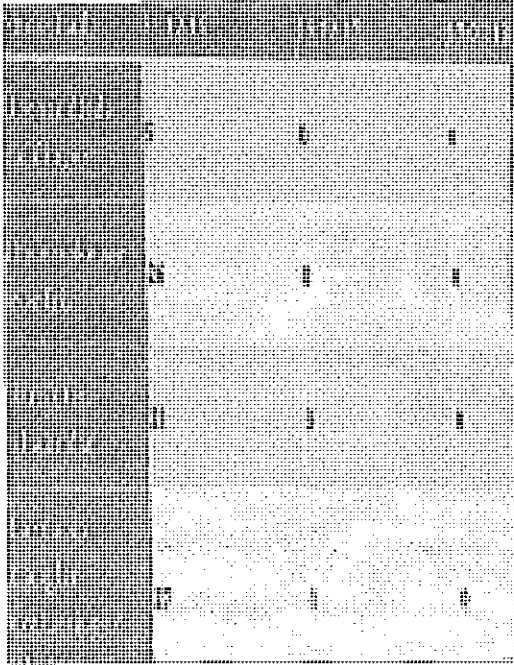
Rådmann Jarle Snekkestad supplerte presentasjonene og svarte på spørsmål.

Vedtak, enstemmig:

1. Rapport og plan for utvikling av Land barneverntjeneste tas til orientering.
2. Justert milepælsplan tas til orientering. Ved senere justeringer av planen oppfordres til å tydeliggjøre hvilke endringer som er gjort mht. tidsfrister/fremdriftsplan.
3. Kontrollutvalget vil uttrykke bekymring for at den interne prosessen med utvikling av Land barneverntjeneste synes å bremse opp i påvente avklaring/vurdering av samarbeid med Gjøvik kommune om felles barneverntjeneste. Kontrollutvalget mener utviklingen av nåværende Land barneverntjeneste må gå for fullt, selv om det vurderes andre løsninger på sikt.

■ Status Land Barneverntjeneste:

- Nå har vi lukket alle



GOD UTVIKLING: Fra presentasjonen til Inger Ellen Ulsaker som viser at det ikke lengre er noen avvik i Land Barneverntjeneste.

FOTO: PER SKJØNBERG

DOKKA: - Tilstanden i tjenesten er bra. Vi har ingen avvik. Det er vi veldig glade for, sier konstituert leder av Land Barneverntjeneste, Inger Ellen Ulsaker.

PER SKJØNBERG
per.skjoberg@2media.no

Tjenesten som sammenfatter barnevernet i Søndre og Nordre Land kommuner har vært under hard kritikk det siste året. Fylkesmannenes rapport etter tilsyn avslørte mange avvik i en tjeneste som hadde et meget stort sykefravær. Det har vært rapporter om bedringer og denne uken var leder Inger Ellen Ulsaker på formannskapet i Nordre Land kommen for å orientere om status.

- Vi har ingen avvik, det er vi glade for, sa hun.

Avvikene handlet om barn uten tiltaksplan, barn som manglet evaluering av tiltaksplan og undersøkelser over frist. Totalt 79 avvik var i systemet 31. desember 2016. Det var fire avvik i desember 2017 og nå er altså tallet null.

Fyller opp med ansatte

Tjenesten har 21 årsverk. Det har vært mange sykmeldte og flere ubesatte stillinger. Det er grunnen til at tjenesten ha måttet leie inn eksterne konsulenter til å ta unna en del oppgaver.

Per nå er det 5,7 årsverk som av ulike grunner ikke er fylt opp

og av dette utgjør kun 1,2 årsverk sykmelding, 2,5 årsverk er omsorgspermisjon, et årsverk er tilsatt - men starter ikke før i april og det siste årsverk er knyttet til leder. Inger Ellen Ulsaker er ansatt som teamleder, men har rykket opp som konstituert leder. En saksbehandler har dermed rykket opp som konstituert teamleder og dermed er dennes stilling som saksbehandler ikke besatt.

Følger med

Fylkesmannen pekte seg ut 66 saker denne ville følge spesielt med på. 59 av disse sakene er nå lukket.

- De siste sju er tiltakssaker som går over lengre tid. Fylkesmannen ønsker å se hvordan vi følger opp over tid, sa Ulsaker i møtet.

SVs Mieke Punie spurte Ulsaker om det var fare for barna i de sju sakene.

- De barna er ivaretatt, svarte Ulsaker.

Hun fortalte også at det at Fylkesmannen følger dem så tett gjør at de har blitt bedre til å begrunne og dokumentere hva de gjør.

- Vi viser hva vi gjør i praksis, sa Ulsaker.

Styrket faglig

Ulsaker mener også de innleide konsulentene har styrket enheten og de har vært en ressurs i å heve kompetansen hos de fast ansatte også.

- De er alltid noen som har jobbet mange år i barnevern og har spisskompetanse og fuge-



GÅR BEDRE: Det er flere ansatte på jobb og Ingen avvik i Land Barneverntjeneste per nå. Innfelt er konstituert leder Inger Ellen Ulsaker.

rer i arbeidet fra dag en. Det har vært med å styrke tjenestene vår. Det bruker vi aktivt i forhold til de nyansatte, sa hun.

I februar starter tjenesten med en planlagt kursrekke for de ansatte. Det er kompetanseheving innen barnevernsfaglig saksbehandling og inneholder både teori og praktisk arbeid.

Ulike mål

Utredningen av et mulig samarbeid med Gjøvik blir gjort av en arbeidsgruppe som består av to representanter fra Gjøvik kommune, en fra Søndre Land og tre fra Land Barneverntjeneste. Ulsaker beskrev det som et utfordring at de to Land-kommunene hadde et ulikt utgangspunkt inn i utredningen. Nor-

dre Land vil utrede muligheten for t samarbeid mens Søndre Land skal gå i forhandlinger om et samarbeid med Gjøvik - med eller uten Nordre Land.

- Vi tre fra Land barneverntjeneste representerer tjenesten i begge kommuner. Men vi er ansatt i Nordre Land kommune og er tetter på både administrasjonen og politikerne her,

e avvikene



nger Ellen Ulsaker.

ILLOSTRASJON: ARKIV

sier Inger Ellen Ulsaker.

Arbeidsgruppa har lagt opp til møter hver uke, to personalmøter i Land og to i Gjøvik. Det skal utføres SWOT/ROS-analyser av de ulike alternativene. Saken skal etter deres framdriftsplan opp i de ulike kommunistyrer i mars.

Liker det de hørte

- Det virker som det meste går den rette veien. Det underbygger mitt eget ståsted om at vi ikke bør legge ned vårt eget barnevern og gå innunder Gjøvik, sa Arnfinn Eng (Bl) i møtet.

- Det er godt å se at det er mye som er positivt. Vi har ikke dårlig tid, jamfør det vi har sett tidligere, sa Linn T.

Sunne (Ap). Det ble også vist til at det er flere områder innenfor tjenesten an kan samarbeide på, selv om en ikke samarbeider om hele tjenesten.

- Vi har fått på plass barnevernsvakten, sa ordfører Ola Tore Dokken, som et eksempel på dette.

KLARE
gir et tilb
relasjons
Foran fv
Arnestat
Susanne
Guri Frai
(merkan
Innlande
da bildet

M
p
n

GJØV
på å til
uten h
barn v
toret l
verne
på par
kurs.

TRUDE
trude.gr

- Vridi
tydelig
hold.
mere
rettete
ved
Innlar
ken.

- Mer
samti
om p
med
priori
denn
bud o
peut.
åpne

Kjen

Famil

det satser på rent brukte «Bufferkurs - samlivskurs for par» i 2018, mot bare to i 2017. Samlivskursene vil bli fordelt på Gjøvik, Hamar og Lillehammer.

- Det er kjempefine kurs som vi får veldig gode tilbakemeldinger på, sier Sundbakken.

Bufferkursene er beregnet på par som har vært sammen lenge nok til å ha opplevd at de samme konfliktene har en tendens til å gjenta seg. Hensikten med kursene er å styrke parforholdet og bygge opp gode «buffer», som demper motsetninger.

differensiert tilbud. Lokasjonene tilbyr ulike kurs, som er åpne for deltakere fra hele Innlandet.

Sinnemestring

I tillegg til Bufferkurs, har Gjøvik-kontoret blant annet ansvar for kurset «Litt sint». Det er beregnet på foreldre som ønsker å håndtere irritasjon og sinne i hverdagen på en bedre måte. For foreldre som har enda større problemer med sinnemestring, tilbyr Familievernkontoret på Lillehammer et kurs som skal forebygge vold i nære relasjoner.



RASK PROSESS: Ordfører Terje Odden og rådmann Arne Skogsbakken understreker at Søndre Land kommune har bestemt seg for at samarbeid med Gjøvik om barnevern og vil dermed gjerne ha en rask utredning.

FOTO: PER SKJØNBERG

Land Barneverntjeneste

Uenigheter i framdriften mot Gjøvik

DOKKA: Nordre Land er mer villige til å la prosessen mot et felles barnevern med Gjøvik ta sin tid enn det Søndre Land er. De har nemlig bestemt seg, de skal til Gjøvik.

PER SKJØNBERG
per.skjoberg@amedia.no

– Det er viktig at vi ikke får en prosess som drar ut i unødige langdrag. Det har vært en alvorlig sak, og er det fortsatt, vi kan ikke drive for mye prosess, sier rådmann Arne Skogsbakken i Søndre Land kommune.

De ansatte i Land Barneverntjeneste har sendt et brev til rådmennene i de to Land-kommunene og Gjøvik, der de uttrykker bekymring for at en prosess fram mot en mulig sammenslåing går for fort. De husker jo hvor galt det gikk sist – da de to Land-kommunene slo sammen sine tilbud.

– Den prosessen i 2014/2015 tok jo egentlig lang tid. En kan jo reise spørsmål om det er heldig at slike prosesser tar lang tid. Hvis en har bestemt seg, slik vi har gjort i Søndre Land, legger rådmann Skogsbakken til.

Skal til Gjøvik

Øst Søndre Land kommune har altså bestemt seg. De skal inngå

et samarbeid med Gjøvik om et framtidig barnevern, uansett om Nordre Land blir med på dette eller ikke.

– Vi har et klart kommunestyrevedtak på at vi går til Gjøvik, sier ordfører Terje Odden i Søndre Land.

Han støtter rådmannens syn i at en ikke kan avvente situasjonen for lenge. En må få fart på prosessen, og han mener også det kan være uheldig om en heller dette ut, også i forhold til de ansatte.

– Vi må så raskt som mulig få på plass den framtidige strukturen, sier han.

Både rådmannen og ordføreren er klare på at det aller viktigste er hensynet til barna og den tjenesten som skal gis. Men de er også opptatt av å følge spillereglene i arbeidslivet og dermed involvere de ansatte. Søndre Land ser også fram til at styringsgruppa for prosjektet har et møte så raskt som mulig, slik at blant annet framdrift er forankret der. Styringsgruppa består av rådmennene i de tre kommunene samt ordfører Ola

Tore Dokken i Nordre Land.

Konstituert barnevernsleder Inger Ellen Ulsaker fortalte i formannskapet i Nordre Land onsdag at arbeidsgruppen som lagt opp til en kommunestyrebehandling i mars, og ikke i februar, som var planlagt opprinnelig.

– Det er noe av det som er grunnlag for at vi trenger et møte i styringsgruppa raskt, sier Skogsbakken.

Skjønner bekymringen

I Nordre Land er stemningen rundt prosessen mot et mulig felles barnevern med Gjøvik en helt annen.

– Jeg skjønner at de ansatte er bekymret. Det er viktigere å bruke tilstrekkelig tid for å få en god involvering og prosess mot de ansatte enn at dette gjør for fort, sier konstituert rådmann John Løvmoen.

Han luftet allerede i kommunestyret i desember at det var sannsynlig at det ble mars 2018 før de fikk en sak om mulig sammenslåing med barnever-

net i Gjøvik til kommunal behandling

– Det er viktig å ta signalene fra de ansatte på alvor. Vi må gjøre dette best mulig. Vi må sikre at vi har en løsning som gir våre barn den tjenesten de har krav på. Om det skjer her i Land eller i samarbeid med Gjøvik, sier ordfører Ola Tore Dokken.

De to vedgår at det er et press på dem at Søndre Land har gjort det klart at alternativet med å

opprettholde Land Barneverntjeneste ikke lenger er et alternativ.

– Det sier noe om at de fordelene vi så i 2015 ikke lenger er et av alternative. Nå har vi to mer ytterliggende alternativer igjen, sier Dokken.

Han mener også en må gå inn i prosessen med utredning til Gjøvik med et åpent sinn.

– Vi må få en varig løsning som er bra, sier han.

Musicals i Gjøvik

Lørdag 3. februar
kl 18:00

Søndag 4. februar
kl 16:00

Gjøvik Kino & Scene

*Med utdrag fra blant andre
Phantom of the opera
& Sound of music*

Med blant andre:
Ida Marie Ringerud
Esabeth Aasheim
Brigitte Rosenbergh
Marit Koløen
Heidi Horriet
Jo-Teje Hayesveen
Roy Strandbakke
Magne Bjørnsengen
Berit Ture Tomtum
Jaron Pedersen
Ronny G Berg

Musicals i Gjøvik 2018
Billanta, kløpe, ved servering (61 18 95 00)
på Gjøvik Kino & Scene eller på Gjøvik kultursentrum

Musikerkoret
Musicals Junior
Musika'bandet

VEDLIKEHOLDSFRITT:

**SPROSSER – SKODDER – TERRASSEGULV –
GJERDER – REKKVERK – LEVEGGER –
POSTKASSE OG SØPPELHUS – VARMEPUMPEHUS**

BE OM BEFARING NÅ OG FÅ 2017 PRISER.

rolf.vindex@gmail.com ☎ 909 27 796 **VINDEX**
VEDLIKEHOLDSFRITT

Siste del av Kalkvegen er stengt

GJØVIK: Som en del av trafikksikkerhetsarbeidet har Gjøvik kommune stengt siste del av Kalkvegen ned mot Nygårdsbakken i Hunddalen.

HENNING GULBRANDSEN
henning.gulbrandsen@amedia.no

- Bakgrunnen for reguleringsplanen og trafikksikkerhetsarbeidet har vært å fjerne låven i krysset

Sveumvegen/Nygardebakken på grunn av sikt og bredde på Sveumvegen, samt å bedre trafikksikkerheten for myke trafikanter i Nygardebakken og Kalkvegen, sier vegforvalter Morten Løkken i Gjøvik kommune.

Det er stor trafikk i Kalkvegen i tillegg er den siste delen bratt og smal:

- Fortau er etablert i de to øverste kvartalene i Nygardebakken og

vegen ble også utvidet på dette strekket for å ivareta bilistenes behov i stigningen. Da fortau og vegarealer var rustet opp og etablert, kunne vi stenge siste del av Kalkvegen for gjennomkjøring. Den er ikke egnet for verken myke trafikanter eller kjørende, sier Løkken.

Det gjenstår noe arbeider i forbindelse med prosjektet, blant annet avslutning mot jorden i Nygardebakken.



STENGT FOR BILISTER: Siste del av Kalkvegen ned mot Nygårdsbakken er stengt for gjennomkjøring.

De ansatte i Land Barneverntjeneste

- Gi oss rom for å gjøre jobben vår

HOV: Nå vil de ha litt ro, de vil ha tid til å jobbe med barna som trenger dem og de frykter en ny sammenslåing av barnevernet skal gi samme dårlige resultatet som sist.

PER SKJØNBERG
per.skjoberg@amedia.no

- Nå er det på tide vi sier fra også, sier representanter for de ansatte i Land barnevernstjeneste.

De er oppriktig engstelige for at Land-kommunene går for fort fram når de nå tar imot tilbudet fra barnevernet i Gjøvik med åpne armer.

- Vi vet jo alle hvordan det gikk sist, det er litt rart at ledelsene i de to kommunene ikke husker det, sier Kim Vegard Frøyslid.

Han jobber som saksbehandler i Land barnevernstjeneste og er hovedtillitsvalgt for etaten i Fellesorganisasjonen (FO). Som kjent ble barnevernet i de to Land-kommunene slått sammen i 2015. Det skulle da redde to etater som ikke maktet sine oppgaver. Det gikk ikke mye bedre etter sammenslåingen og det siste året har tjenesten vært i hardt vær etter at Fylkesmannen avdekket sterkt kritikkverdige forhold.

Bedre nå

Men det siste halvåret har mye endret seg. De 66 åpne sakene Fylkesmannen ville følge ekstretra med på er nå en håndfull og det er ingen nye avvik per dags dato. Flere langtidssykmeldte er tilbake på jobb og det er nylig ansatt tre nye medarbeidere. Endelig er de flere faste ansatte enn innleide konsulenter også.

- Nå vil vi ha ro til å gjøre jobben vår, ikke bli kastet inn i en



SIER IFRA: De ansatte i Land barneverntjeneste ønsker tid og ro til å gjøre jobben sin. Tine Wien (fra venstre), Bjørg Sveen og Kim Vegard Frøyslid får støtte av hovedtillitsvalgt Anne Lise Olsen i Fagforbundet i Nordre Land kommune.

FOTO: PER SKJØNBERG

ny sammenslåing, sier barnevernskonsulent Tine Wien.

Hun har ikke tiltro til at utredningen om en sammenslåing med barnevernet i Gjøvik kan bli gjort grundig nok på den korte tiden som det er lagt opp til. Den forrige utredningen om sammenslåing ble startet i august 2014, og en sammenslåing ble gjennomført i mars 2015.

- Ja, og det gikk jo ikke bra da, enda vi hadde mye bedre tid, sier Wien.

Bedre om pusterom

De ansatte har sendt brev til rådmennene i Søndre Land, Nordre Land og Gjøvik kommuner der de uttrykker sin beklagning for prosessen fram mot en mulig sammenslåing.

- Vi er mest bekymret for at

det går for fort, sier Frøyslid.

- Vi har hatt et fryktelig toft år. Det gjør noe med oss ansatte å bli stemplet som udugelige og inkompetente. Nå har vi virkelig gjort en innsats. Nå går det mye bedre. Vi har lukket avvik og det er ingen nye sykemeldinger. La oss få litt pusterom og fred, sier Wien.

Hun mener en bør ansatte ny leder av Land barnevernstjeneste og la hele prosessen mot Gjøvik bero en god stund.

Det støtter også hovedtillitsvalgt i Fagforbundet i Nordre Land Anne Lise Olsen.

- Det trengs ro og tillit og en må gi prosessen bedre tid, sier hun.

- Nå må det jobbes med de barna som trenger oss. De har blitt forsømt en periode. Dårlig

struktur har gått ut over barna i begge kommuner, sier Frøyslid.

Forutsigbarhet

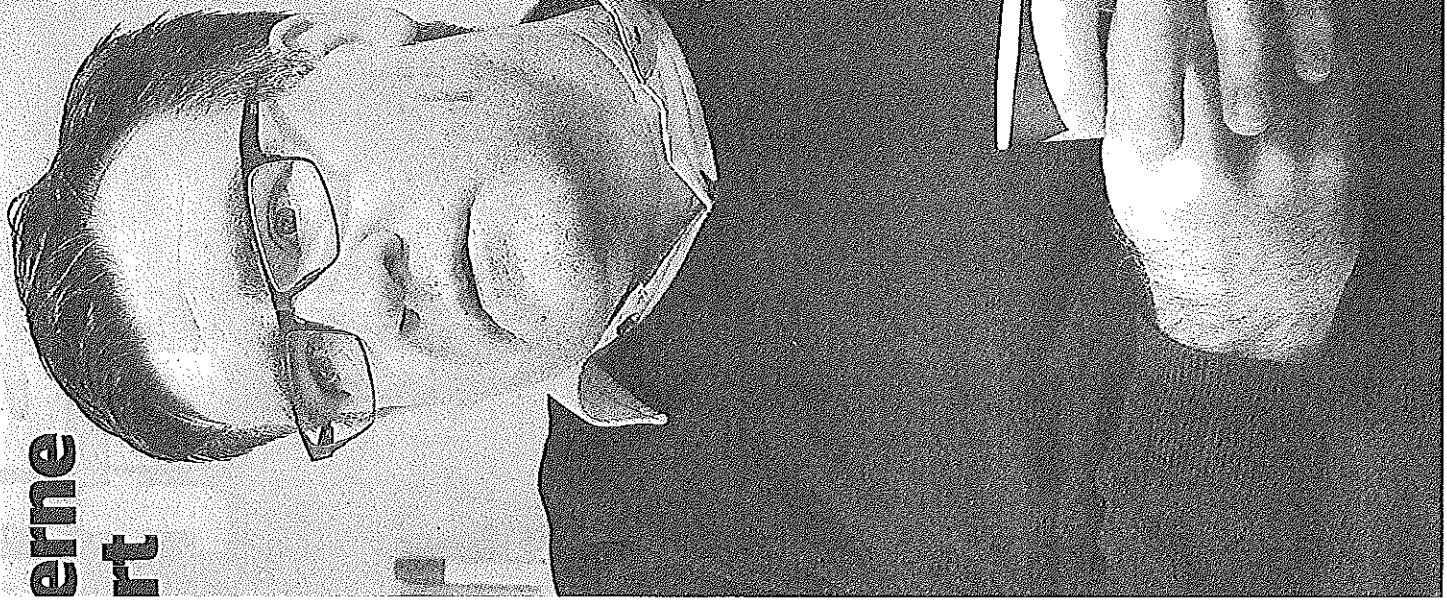
- En god omstilling krever kunnskap om hvordan den kan gjennomføres uten å svekke tilbudet til brukerne, skape dårligere fagmiljøer og resignerte ansatte. Et godt resultat krever gjennomarbeidede planer og en kontinuerlig god involvering av de ansatte. Det må gis tillit, tid og ressurser til å løse de sammensatte og krevende oppgavene de er satt til å gjøre for å sikre at innbyggerne får de tjenestene de har krav på, skriver de ansatte i brevet til rådmennene.

De ønsker seg en forutsigbar politisk ledelse og en kommu-

neledelse. De understreker at de ansatte har behov for en forutsigbar arbeidshverdag, slik at de kan jobbe med de barn og familier som trenger hjelp.

- For best ivaretagelse av barna i Nordre og Søndre Land kommune så håper de ansatte at barnevernstjenesten i Land kan bestå. Det er enstemmig i organisasjonen at barnevernstjenesten i Land ønsker å fortsette driften slik den er i dag. Dog med nok fast ansatt personal. De ansatte ønsker å gjøre en god faglig jobb innenfor stabile rammer. De ønsker å ivareta barn og familier i henhold til lovverket, skriver de videre.

erne
rt



Gjøvik tilbyr seg å ta over Land barnverntjeneste

GJØVIK: Gjøvik strekker ut handa til naboene i Land. Rådmenene i Søndre og Nordre Land anbefaler politikere om å ta den imot.

KRISTIN STAVIK MOSHAGEN
kristin.moshagen@nabo.no

«Rådmannen vurderer det som svært positivt at Gjøvik kommune tar et slikt initiativ og vil betegnede dette som et veldig godt eksempel på solidarisk tankeslag», skriver rådmannen Jarle Snekkestad i Nordre Land kommune i sakspapirene til det ekstraordinære formannskapsmøtet som skal avholdes i morgen.

Møtet er felles for både Nordre Land og Søndre Land kommuner. Det er Nordre Land som er vertskommune for Land barnverntjeneste.

Har erfaring

Det er barnevernsjef Are Andersen i Gjøvik som har tatt initiativet til et interkommunalt samarbeid. Andersen kontaktet Snekkestad på telefon i oktober, og Snekkestad ba om en formell en henvendelse, som ble sendt av rådmann Magnus

Mathisen dagen etter. Saken er ikke drøftet politisk i Gjøvik, men ordfører Bjørn Iddberg er orientert om henvendelsen til Land.

I eposten fra Mathisen vises det til situasjonen Gjøvik barneverntjeneste sto i for noen år siden, og at de har vært i liknende situasjon som Land barneverntjeneste står i. Gjøvik har derfor erfaring med omorganisering og innføring av nye rutiner og styringssystemer.

Handa Gjøvik strekker ut til Land er imidlertid ikke kun for å hjelpe naboene. Gjøvik mener de selv har nytte av å ha en barneverntjeneste som er større. Mathisen viser til flere omfattende reformer som skal ha virkning de kommende årene.

Tiltre som leder

«Etter min mening må de kommunale fagmiljøene bli større og mer robuste for å håndtere de barnevernsfaglige utfordrin-

gene som kommer», skriver Mathisen i eposten til Snekkestad.

Videre skriver han at Gjøvik også vil bli for små, og han viser til situasjonen Land barneverntjenesten har kommet i når det gjelder ledersituasjonen.

«Gitt den situasjonen dere er i, ønsker jeg å tilby at vår barnevernsjef kan tre inn som barnevernsleder hos dere for å avvipe den akutte og vanskelige situasjonen som har oppstått etter direktorats uttalelse om lovligheten av innledd barnevernsleder. Dette samtidighet med at han er barnevernsleder i Gjøvik og med tanke på at våre to barneverntjenester stater en prosess for å bli en interkommunal tjeneste, skrive Mathisen.

Samarbeider

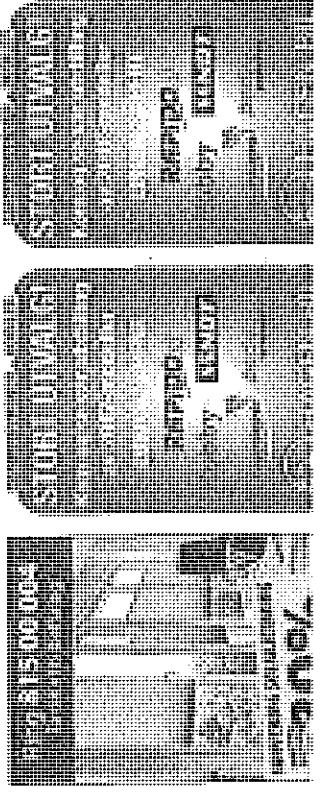
Rådmann Jarle Snekkestad i Nordre Land har drøftet henvendelsen med rådmann Arne Skogsbakken i Søndre Land, og

anbefalingen til politikere er at de tre kommunene inngår et samarbeid om å etablere en felles barneverntjeneste. Det vises til nye krav til barnevernet at Land har problemer med å rekruttere fagfolk, mens Gjøvik har mange kvalifiserte søkere til ledige stillinger.

«Rådmannen mener med dette at de utfordringene som Land barneverntjeneste vil stå overfor framover, ikke kan løses alene i land, men tilsier en felles tjeneste med Gjøvik, uttaler Snekkestad.

Hvordan en felles tjeneste skal organiseres med tanke på arbeidssteder, er ikke drøftet, men det vil eventuelt bli virksomhetsovertagelse som gir de ansatte rettigheter.

Kommunene i Gjøvikregionen samarbeider allerede om interkommunal barneverntjeneste. Den driftes og organiseres av Gjøvik.



2011 SUBARU OUTBACK
2.5i LIN PREMIUM
12500 km skilom: 30 dør
239.000,-

Land-kommunene om felles barnevern i Land/Gjøvik

- Ja, tusen takk

DOKKA: - Det er raust av Gjøvik å tilby oss hjelp i denne kritiske situasjonen, sier ordfører Terje Odden i Søndre Land.

PER SKJØNBERG
per.skjoberg@amedia.no

Odden var kanskje den som sa det klartest av alle. Han vil veldig gjerne gå inn i en prosess med Gjøvik kommune om en felles barnevernstjeneste for de tre kommunene.

-Veldig glade

- Vi er veldig glad for invitasjonen fra Gjøvik. Vi bør gå i dialog så fort som mulig, sa han i et felles formannskapsmøte for de to Land-kommunene onsdag.

Ordfører Ola Tore Dokken i Nordre Land var også relativt tydelig på at hans kommune ville være med til dialogen med Gjøvik.

- Vi har ikke råd eller tid til å si nei til denne invitasjonen, sa Dokken, og lånte ordførerklubbe til Odden da han skulle foreta avstemningen for sitt formannskap.

- Men vi må også fortsette jobben vi gjør i dag med Land barnevern. Det er veldig viktig. Vi må ta vare på de ansatte og vi må fortsette den positive utviklingen vi har hatt. Nå må vi kjøre to prosesser samtidig, sier han.

Toten vil ikke

Land Barneverntjeneste ble opprettet i mars 2015 og har hatt en veldig vanskelig oppstart. De har høstet massiv kritikk etter tilsynsbrudd og har måttet leie inn eksterne saksbehandlere. Noe som også har blitt kraftig kritisert



FIRKLØVER: Maktens menn i Land var skjont enige om å starte en prosess med Gjøvik med tanke på et felles barnevern. Fra venstre rådmann Arne Skogs fra Nordre Land.

- på grunn av store utgifter.

Gjøvikregionen har diskutert et felles barnevern for alle de fem kommunene i GLT, men både Østre og Vestre Toten har sagt tydelig ifra at de ikke er interessert i et slikt samarbeid nå. Gjøvik derimot. De har strekt ut en hånd til Land og vil gjerne jobbe mot en sammenslåing av barnevernet i

Gjøvik og Land. De har også tilbudt seg å bidra med barnevernsleder i en mellomperiode.

- Det er en helt naturlig og riktig vei å gå, sier Berit Dokkebakken Naverud, tjenesteområdeleder for velferd i Nordre Land kommune, som er vertskommune for Land barnevernstjeneste.

Hun fulgte formannskapet fra

tilhørerplass onsdag, sammen med Espen Lilleberg. Han var inntil nylig midlertidig leder av Land barnevernstjeneste. En oppgave han måtte tre ut av etter at det ble kjent at innleide krefter ikke kunne ha en slik oppgave. De hadde også med seg nylige konstituerte leder av tjenesten Inger Ellen Ulsaker.

- Det er 16 stillinger som saksbehandlere og det er seks ansatte til de stillingene i dag. Det er ingen mulighet til å få barnevernet i Land opp å stå alene, sier Lilleberg.

Naverud presiserte at de ansatte har vært gjennom en vanskelig tid og at også tiden rundt oppstarten av Land barneverns-

Kjøp nå, trygg framtid.

Outlander er favoritten når nordmenn kjøper ledbar hybrid. Det er ikke tilfeldig. Med Outlander ledbar hybrid kan du ta deg på stikkontakten hjemme eller på jobb, og dermed gjøre unna daglige gjøremål på ren elektrisitet. (Rekkevidde opptil 54 km). Det er gode nyheter både for komme-bok og miljø. Outlander ledbar hybrid leveres med topp moderne sikkerhetssystemer og det klassesedende S-AWC 4WD.

PHEV Intite	fra kr. 426.800,-
PHEV Intense+	fra kr. 454.700,-
PHEV Instyle+	fra kr. 474.700,-
Eksklusiv toppmodell PHEV S Edition	fra kr. 497.000,-

Bilpriser er inkl. frakt og andre tjenester

*Lesings-tilleg 3,3% (45.000 km start/54.700 km) 62.500,- netto 255%. Totalpris 123.753,- (Gjelder med renter 3). Tillegg for frakt til og fra handler (i tillegg til de 10A krys med profiltøyser) Forbruk 17 (100 km) 100 km i løp av 1 år CO2-utslipp 41 g/km Forbruk vil være avhengig av temperatur, topografisk, kjøretilstand, kjøretid og bruk av varmeapparat, klimaanlegg, utslippsfaktorer, kjøretid og kjøretilstand. Med forbehold om endringer.

Mitsubishi.yourdrive.

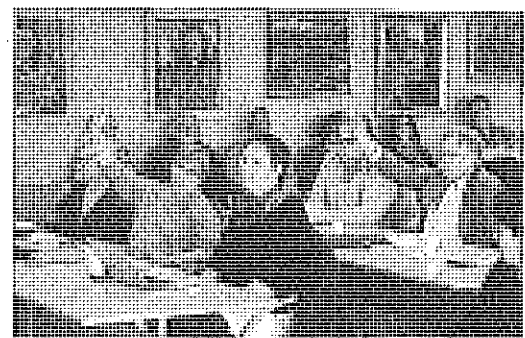


Sulland
Sulland Gjøvik as
Hadelandsv. 1, Gjøvik, tlf. 61 14 05 50
www.sulland.no/mitsubishi

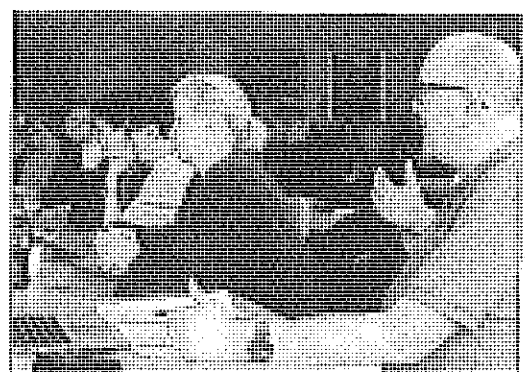
Haraldsen Auto AS
Storgt. 54, 2870 Dokka - Tlf. 61 11 33 40

AUTORISERT MERKEFORHANDLER - Vik kompetansen din trygghet

kk...



VAR IMOT: Mieke Punie (SV) og Arnfinn Eng (Bl) fra Nordre Land stemte imot forslaget.



TAKKET JA: Jon Odden (Ap) fra Sandre Land var såpass engasjert at han også tegnet seg til kommentar mens Nordre Land holdt sin avstemning.



EN NATURLIG UTVIKLING: Tidligere midlertidig leder av Land Barneverntjeneste, Espen Lilleberg, nylig konstituert leder Inger Ellen Ulsøker og tjenesteområdeleder Berit Dakkebakken Naverud mener det er riktig å se mot et samarbeid med Gjøvik.

også bakken i Sandre Land, ordfører Terje Odden fra Sandre Land, ordfører Ola Tore Dokken og rådmann Jarle Snekkestad
FOTO: PER SKJØNBERG

tjeneste ikke var bra.

- Vi må ta vare på de ansatte bedre om vi skal gå inn på et samarbeid med Gjøvik. Om vi ikke gjør det vil det igjen gå ut over barna, sier hun.

Må bli større

Alle tre er imidlertid enige i at et større faglig miljø, flere å spille på og mindre sårbarhet er viktige argumenter for å tenke større enn kun de to Land-kommunene.

- I forslaget til ny barnevernslov ligger det også flere krav Land ikke kan klare alene, sier Lilleberg.

Han viser til at det blant annet er en mengde sterkere krav til utdanning og kompetanse.

- Ansvar for fosterhjem er også tenkt overført til kommunene. Det er 37 fosterhjem i Land, 50 prosent er ikke formelt godkjent og mange har avvik på oppfølging, sier Lilleberg.

Det var derimot ikke full enighet i Nordre Land om å ta lanken til Gjøvik.

- Jeg stiller meg helt avvisende til dette. Vi vil miste enhver politisk kontroll over tjenesten. Det er altfor defensivt, sa bygdelistas Arnfinn Eng.

Mieke Punie (SV) var også klart skeptisk.

- Vi må ha litt is i magen nå som vi ser det går den rett veien

med Land barnevernstjeneste. Jeg er skeptisk til tilbudet fra Gjøvik, se hun.

De to danner imidlertid et klart mindretall og var de eneste som stemte imot forslaget om å gå inn i en prosess om et framtidig Gjøvik-Land barnevern.

- Vi ønsker oss lokalt barne-

vern alle sammen. Men vi må stikke fingeren i jorda og se at vi ikke fikk det til så bra vi ville, sa Linn T. Sunne (Ap).

Tove Haug (H) mente det kom litt brått på, men at de ikke har tid til beslutningsvegring.

- Vi må ikke glemme de det gjelder - barna, sa hun.

MACCHIERN MEAL

65

McDonald's logo

COLLETTANIKENT

65



UAKTUELT: – Jeg vil ikke kaste barnevernstjeneste ut i ny runde med omorganisering nå, sier Bjørn Fauchald.

ARKIVBILDE

Barnevernssamarbeid

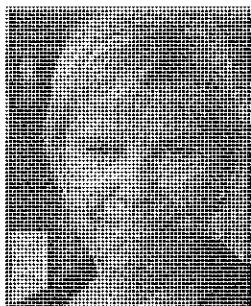
Toten-kommunene vil ikke være med

GJØVIK: Det er ikke aktuelt for de to Toten-kommunene å være med på en interkommunal barnevernstjeneste nå.

KRISTIN STAVIK MOSHAGEN
kristin.moshagen@oa.no

I Gjøvikregionen har ordførere og rådmenn drøftet mulighetene for å utvide samarbeidet innen barnevern. Rådmann Magnus Mathisen i Gjøvik mener det vil være det beste med en felles barnevernstjeneste, men han har ikke klart å overbevise kollegaene i alle nabo-kommunene.

– Vi ønsker helst et barnevern for hele Gjøvikregionen. Vi har drøftet å gjennomføre en utredning, men rådmennene i Østre



VELFUNGRENDE: – Vi har et godt fungerende barnevern, sier Aslaug Dæhlien.

Toten og Vestre Toten ser ikke at det er store fordeler med et felles barnevern, sier Mathisen.

Det bekrefter rådmann Bjørn Fauchald i Vestre Toten. Han viser blant annet til at barnevernstjenesten i Vestre Toten

» Vi har diskutert om vi skal utrede mer samarbeid, men det er uaktuelt for oss.
BJØRN FAUCHALD
rådmann i Vestre Toten

ikke er en liten tjeneste, men består av 24 årsverk, et budsjett på 40 millioner kroner og at de ikke sliter med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

– Vi samarbeider om barnevernsvakt og tilsyn med fosterhjem. Vi har diskutert om vi skal utrede mer samarbeid, men det er uaktuelt for oss. Vi har et stort nok barnevern. Vi har hatt utfordringer, men vi har omorganisert og kommet à jour. Barnevernet jobber tverrfaglig med andre tjenester i kommunen. Jeg vil ikke kaste barnevernstjeneste ut i ny run-

de med omorganisering nå, men det utelukker ikke at det kan bli mer samarbeid i framtida, sier han.

Godt nok

Endringer i barnevernsloven kan være en årsak til å se på økt samarbeid, mener Fauchald, men han viser til uttalelser fra direktøren i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet om at endringene ikke trer i kraft før om noen år.

– Har denne saken vært drøftet med politikerne?

– Vi har ingen politisk bestilling på at dette skal utredes. Saken har vært drøftet på regionnivå, sier Fauchald.

I Østre Toten peker rådmann Aslaug Dæhlien på at de har et godt fungerende barnevern som de ønsker at skal fungere sammen med øvrige tjenester.

– Vi vil få til tidlig innsats

gjennom tverrfaglig samarbeid. Samtidig vil vi ha økt faglig samarbeid i Gjøvikregionen, sier Dæhlien.

– Ikke et hinder

Et samarbeid mellom Gjøvik og Land skal drøftes politisk. Formannskapet i Gjøvik ble orientert om saken i forrige uke. Torvild Sveen (Sp) sier til OA at han er positiv til et samarbeid. Han synes det er synd at Vestre Toten og Østre Toten ikke vil bli med på en utredning.

– Viskylder unga å se på hvordan vi best kan organisere barnevernstjenesten, sier Sveen.

Han forstår argumentet med nærhet til andre kommunale tjenester, men mener det ikke bør være et hinder.

– Jeg forstår argumentet med tverrfaglig nærhet, men forholdene er ikke så store at det bør være et hinder, sier Sveen.

Nordre Land kommune**REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV
KOMMUNEREGSKAPET FOR 2017**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	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 |
| 4. Kundebrev nr. 1/2018 fra Innlandet Revisjon IKS vedr. årsregnskapet 2017 | Vedlegg 1 |

FORSLAG TIL VEDTAK:

Revisors informasjon om status i arbeidet med revisjon av kommuneregnskapet for 2017 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 det 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)

Hypighet på kommunikasjonen og innholdet i samtale 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.



Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 22.01.2018
J.nr./Referanse: 2018-071 /BH

Til

Deltakerkommunenens:
Ordføreren/fylkesordføreren
Rådmannen/fylkesrådmannen
Kontrollutvalget

Kundebrev nr. 1/2018 Avslutning og behandling av årsregnskapet 2017.

Avslutning av årsregnskapet

Vi minner om fristen 15. februar 2018 for rådmannens/fylkesrådmannens avleggelse av årsregnskapet jf. kommuneloven § 48 og forskrift om årsregnskap og årsberetning § 10.

Vi ber om at årsregnskapet oversendes revisor så snart det foreligger. Inneholder årsregnskapsdokumentet andre regnskaper bes dette omtalt i oversendingsbrevet. Årsregnskapet er offentlig fra det tidspunkt det er avlagt av rådmannen/fylkesrådmannen.

Årsregnskapet bør kontrolleres og kvalitetssikres på en betryggende måte før oversending til revisjon. Dokumentasjon av kontroller og avstemminger skal oppbevares på en oversiktlig måte og stilles til disposisjon for revisor.

Årsberetningen skal utarbeides av rådmannen/fylkesrådmannen og avgis innen 31. mars 2018. Vi ber om at den oversendes revisor samtidig med at den sendes til det organ kommunestyret/fylkestinget har bestemt. Obligatoriske opplysninger som skal gis i årsberetningen framgår av kommunelovens § 48 nr. 5 og forskrift om årsregnskap og årsberetning § 10.

Kan ikke kommunen overholde fristene for avleggelse av årsregnskap eller årsberetning, bes rådmannen/fylkesrådmannen ta kontakt med oss så fort som mulig for å avtale ny dato for avleggelse.

Behandling av årsregnskapet

Årsregnskap og årsberetning 2017 skal behandles i henhold til kommunelovens § 48 og forskrift om årsregnskap og årsberetning, herunder vedtas av kommunestyret/fylkestinget selv senest 1. juli 2018.

Revisor skal avgi revisjonsberetning til kommunestyret/fylkestinget uten unødig opphold etter at årsregnskapet og årsberetningen er avlagt, og senest 15. april 2018. Har revisor ikke hatt tilstrekkelig tid til å gjennomgå rådmannens/fylkesrådmannens årsregnskap og årsberetning vil revisor skrive ny revisjonsberetning når regnskapet og årsberetningen er ferdig revidert og trekke tilbake

Hovedkontor:
Kirkegata 76
2609 Lillehammer
Tlf. 61 28 90 80

Kontor Gjøvik:
Studievegen 7
2815 Gjøvik
Tlf. 61 28 90 80

Kontor Otta:
Ola Dahlgate 3
2670 Otta
Tlf. 61 28 90 80

Firma:
E-post: postmottak@irev.no
www.irev.no
Postboks 988
2626 Lillehammer
Reg. nr. 987 769 386 MVA
Bank kto. 1604 11 46927

revisjonsberetningen avgitt 15.april 2018. Revisjonsberetningen er en del av saksdokumentasjonen ved behandlingen av årsregnskapet i formannskapet/fylkesutvalget, kontrollutvalget og kommunestyret/fylkesting.

Kontrollutvalget skal avgi uttalelse om årsregnskapet til kommunestyret/fylkestinget. Kontrollutvalgets uttalelse er en del av saksdokumentasjonen ved behandlingen av årsregnskapet i formannskapet/fylkesutvalget samt kommunestyret/fylkesting.

Revisor har møteplikt og vil være til stede i kontrollutvalget og kommunestyret/fylkestinget når årsregnskapet og årsberetningen behandles. Vi ber derfor om å bli informert om tidspunkter for behandling i kontrollutvalget og kommunestyret/fylkestinget. Revisor kan om ønskelig gi en orientering og svare på spørsmål knyttet til revisjonsberetningen. Kommunen kan om ønskelig avtale med revisor om tilstedeværelse og informasjon ved formannskapets/fylkesutvalgets behandling.

Med hilsen



Bjørg Hagen
Daglig leder

SAK NR. 07/2018

Nordre Land kommune

ÅRSRAPPORT OG AVREGNING 2017 FRA INNLANDET REVISJON IKS

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Årsrapport 2017 fra Innlandet Revisjon IKS Vedlegg 1
2. Avregning av total ressursbruk for revisjon 2017 Vedlegg 2

FORSLAG TIL VEDTAK:

Årsrapport 2017 og avregning av total ressursbruk for revisjon for 2017 fra Innlandet Revisjon IKS tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

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

- Årsrapport 2017 (oversikt over tidsbruk for året m/kommentarer)
- Avregning for 2017 (økonomisk oppgjør for fjoråret, avregning av faktisk tidsbruk mot budsjett/a-konto)

Den vedlagte årsrapporten (se vedlegg 1) viser at det for fjoråret er benyttet/fakturert totalt 1 080 timer. Dette er 467 timer mer enn budsjett/oppdragsavtale. Avviket skyldes i sin helhet mer kjøp av forvaltningsrevisjonstjenester enn forutsatt. Merforbruket har sammenheng med kommunestyrets bestilling av kontroll med barneverntjenesten.

Som det fremgår av avregningen (jf. vedlegg 2) utgjør differansen kr. 319 733 som vil bli tilleggsfakturert.

Kommunestyret vedtok i sitt møte den 25. april 2017 (sak 26/17) en tilleggsbevilgning på kr. 247 000 til forvaltningsrevisjonsprosjekt angående barnevern. Dette betyr at det er et merforbruk i forhold til regulert budsjett på kr. 72 733 på budsjettposten.

Årsrapport og avregning fra Innlandet Revisjon IKS for 2017 legges frem til orientering.



Innlandet Revisjon IKS

Gjøvik, 09. januar 2018
J.nr./Referanse: 2018-022 BH/UR/RG

Til Kontrollutvalget i Nordre Land kommune
v/sekretariatet

Årsrapport 2017

Det vises til oppdragsavtalen pkt. 4.5. Innlandet Revisjon IKS skal rapportere til kontrollutvalget på samme nivå som oppdragsavtalen per 30.4., 31.8. og 31.12. Rapporten skal begrunne eventuelle vesentlige avvik mellom budsjett og prognose.

Nedenfor følger oversikt over ressursbruken per 31.12.2017.

	OPPDRAGS AVTALE		FORBRUK 2017		Differanse	
	Timer	Pris	Timer	Pris	Timer	Pris
REGNSKAPSREVISJON						
Revisjon av årsregnskapet	425	930	431	930		930
Attestasjoner og revisjonsuttalelser	110	930	79	930		930
Veiledning og bistand	30	930	27	930		930
SUM REGNSKAPSREVISJON	565	930	537	930	28	930
BESTILTE TJENESTER						
Bestilte mindre undersøkelser	25	1020	5	1110		
Forvaltningsrevisjon	150	1020	499	1063	389	1020
Selskapskontroll		1020				
SUM BESTILTE TJENESTER	175	1020	504		389	1054
Møter i KU og KST	50	1020	39	1020	50	1020
SUM TIMER	790		1080		467	

Kommentarer vedrørende regnskapsrevisjon

Det er samlet for regnskapsrevisjon ikke vesentlig avvik mellom prognose i følge oppdragsavtalen og medgatte ressurser for 2017. Revisjonen har ingen nummererte brev til oppfølging.

Hovedkontor:
Kirkegata 76
2609 Lillehammer
Tlf. 61289080

Kontor Gjøvik:
Studievegen 7
2815 Gjøvik
Tlf. 61289080

Kontor Otta:
Ola Dahls gate 3
2670 Otta
Tlf. 61289080

Firma:
E-post: postmottak@irev.no
www.irev.no
Postboks 988
2626 Lillehammer
Reg. nr. 987 769 386 MVA
Bank kto. 16041146927

Kommentarer vedrørende forvaltningsrevisjon og selskapskontroll

Prosjekt	Forbruk pr. 31.12.2017			Sum over alle år. Totalt forbruk/-prognose pr prosjekt inkl foranalyser			Kommentar
10336 Ansettelsesprosedyrer	132330	139	943	175440	182	965	Prosjektet er avsluttet og rapport er lagt fram for KU i mai. Rammen var 150 timer med tillegg av timer til prosjektplan.
10352 Styring og kontroll barnevern	397613	360	1105	397613	360	1105	Prosjektet er avsluttet og rapport er lagt fram for KU i desember. I prosjektplanen ble det anslått et timeforbruk på 375 timer. Kommunestyret bevilget 247.000 ekstra i sak 26/17 (dvs ca 242 timer). Det har ikke vært mulig å gjennomføre prosjektet innenfor denne rammen. Arbeidet i sluttfasen av prosjektet ble mer arbeidskrevende enn forutsatt.
Totalt	529943	499	1063	573053	542	1058	

Oppdragsavtale FR/SK 2017	153000	150	1020
Tilleggsbevilgning KS 26/17	247000	242	1020
Sum	400000	392	1020

Med hilsen



Bjørg Hagen
Daglig leder



Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 09.01.18

J.nr./Referanse: 2017-035 /BH

Til Nordre Land kommune
v/Kontrollutvalget

Avregning av total ressursbruk revisjon 2017

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 2017 til:

Regnskapsrevisjon,	kr 930
Forvaltningsrevisjon, revisor	kr 930
Forvaltningsrevisjon, oppdragsansvarlig	kr 1.110
Møter	kr 1.020

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 2017:

	Timer	Timepris	Sum
Regnskapsrevisjon	431 timer	930	400830
Attestasjon og veiledning	106 timer	930	98580
Forvaltningsrevisjon	499 timer	1062	529943
Selskapskontroll	0 timer	0	0
Bestilte undersøkelser	5 timer	1110	5550
Møter	39 timer	1020	39780
Sum	1080 timer		1074683

Hovedkontor:
Kirkegata 76
2609 Lillehammer
Tlf. 61289080

Kontor Gjøvik:
Studievegen 7
2815 Gjøvik
Tlf. 61289080

Kontor Otta:
Ola Dahlsgate 3
2670 Otta
Tlf. 61289080

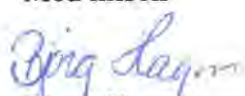
Firma:
E-post: postmottak@irev.no
www.irev.no
Postboks 988
2626 Lillehammer
Reg. nr. 987 769 386 MVA
Bank kto. 16041146927

Betalt å konto gjennom året	754950
Kostnader til revisjon	1074683
<hr/>	
Differanse	-319733

For lite betalt vil bli lagt til på å konto beløpet for andre tertial 2018.

Kommunestyret vedtok i sitt møte 25. april 2017 sak 26/17 en tilleggsbevilgning til forvaltningsrevisjonsprosjekt angående barnevern på kr 247.000. Tilleggsbevilgningen er ikke fakturert til kommunen.

Med hilsen



Bjørg Hagen
Daglig leder

Kopi til: Rådmannen

SAK NR. 08/2018

Nordre Land kommune

REFERATSAKER

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	29.01.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:	
1. Saksliste kommunestyrets møte 19.12.2017 og 23.01.2018	Vedlegg 1 a) og 1 b)
2. Skatteregnskapet for 2017 – Nordre Land kommune	Vedlegg 2
3. Årsrapport 2017 for Skatteoppkreveren i Nordre Land kommune	Vedlegg 3
4. Leder an i kampen mot useriøse aktører (KS-artikkel 23.11.2017)	Vedlegg 4
5. Diverse avisartikler	Vedlegg 5
6. Neste møte: Tidspunkt/saksliste	Muntlig orientering

FORSLAG TIL VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.



NORDRE LAND KOMMUNE

Vedlegg 1a)

MØTEINNKALLING FOR KOMMUNESTYRET

TID: **19.12.2017** OBS! kl. 16.00
STED: KOMMUNSTYRESALEN

Gruppemøte: kl. 14:30
Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

- | | |
|-------|---|
| 84/17 | ORIENTERINGER |
| 85/17 | REFERATER |
| 86/17 | FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT OM STYRING, LEDELSE OG KONTROLL I OG AV BARNEVERNET I NORDRE LAND KOMMUNE |
| 87/17 | OPPRETTELSE AV GJØVIKREGIONEN FOSTERHJEMSTILSYN |
| 88/17 | KJØP AV BILER LAND BARNEVERN |
| 89/17 | FRITAK EIENDOMSSKATT 2018 |
| 90/17 | PRIORITERING AV SPILLEMIDDELSØKNADER OG RULLERING AV PRIORITERT HANDLINGSPROGRAM FOR UTBYGGING OG TILRETTELEGGING AV ANLEGG OG OMRÅDER FOR IDRETT OG FYSISK AKTIVITET |
| 91/17 | ENDRING AV FORSKRIFT OM VANN- OG AVLØPSGEBYR, HØRING 2017 |
| 92/17 | HANDLINGS- OG ØKONOMIPLAN 2018-2021 MED BUDSJETT 2018 |
| 93/17 | FINANSIERINGSORDNING FOR DIGITALISERINGSPROSJEKTER |

- 94/17
**AVTALE MELLOM NORDRE LAND KOMMUNE OG NORDRE LAND KIRELIGE
FELLESRÅD**
- 95/17
**SAMARBEIDSAVTALE OM FELLES 110-NØDALARMERINGSSENTRAL
MELLOM HAMAR KOMMUNE(VERTSKOMMUNE) OG NORDRE LAND
KOMMUNE**
- 96/17
NÆRINGSAREAL I KOMMUNAL ELLER PRIVAT EIE - KOMMUNALT KJØP
- 97/17
SAMARBEIDSAVTALE GIL LEGEVAKT
- 98/17
BOSETTING AV FLYKTNINGER 2018
- 99/17
OPPHEVING AV GAMLE REGULERINGSPLANER ELVEROM OG VEISTEN
- 100/17
**INTERPELLASJON TIL KOMMUNESTYRET 19.12.2017 NEI TIL EU-REGLER
SOM ØDELEGGER NORSK TRANSPORTNÆRING OG SKAPER UTRYGGE
VEGER**

NORDRE LAND KOMMUNE, den 12. desember 2017

.....
Ola Tore Dokken
ordfører



NORDRE LAND KOMMUNE

VEDVETT 1 B)

**MØTEINNKALLING
FOR
KOMMUNESTYRET**

TID: 23.01.2018 kl. 17.00

STED: KOMMUNESTYRESALEN, RÅDHUSET

Gruppemøte: kl. 15:30

Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

- | | |
|------|---|
| 1/18 | ORIENTERINGER |
| 2/18 | SLUTTRAPPORT FOR PROSJEKT K-NAM (KULTURBYGGING-NÆRVÆR, ARBEIDSGLEDE OG MEDARBEIDERSKAP) |
| 3/18 | TRAPPAPROSJEKTET - SLUTTRAPPORT |
| 4/18 | DELEGERING AV MYNDIGHET - NYDYRKINGSFOND |
| 5/18 | UTVIDELSE AV TOMT - MARIRINGEN 18 |
| 6/18 | FORPROSJEKT FORSTERKET SKJERMET ENHET SOLTUN |
| 7/18 | SLUTTRAPPORTER PÅ PROSJEKTER INNEN TEKNISK DRIFT OG EIENDOM |
| 8/18 | KJØP AV MØBLER/INVENTAR TIL DAGAVDELING FOR PSYKISK HELSE |

Innstillinger fra formannskapet og F.adm 17. januar 2018 ettersendes

SKATTEREGNSKAP 2017

Vedlegg 2

Skatteregnskap

Årsregnskap for Nordre Land kommune for inntektsåret 2017

Avlagt etter kontantprinsippet

	2017	2016
Likvider	49 424 377	49 759 376
Skyldig skattekreditorene	-3 898 995	-5 011 955
Skyldig andre	-93 653	-83 948
Innestående margin	-45 431 724	-44 663 469
Udisponert resultat	-5	-4
Sum	0	0
Arbeidsgiveravgift	-111 574 237	-106 629 021
Finansskatt lønn	-57 921	0
Kildeskatt mv - 100% stat	0	0
Personlige skatteyttere	-454 598 149	-439 577 103
Tvangsmulkt	-223 540	-2 050
Upersonlige skatteyttere	-30 261 897	-29 396 964
Renter	-285 679	-1 007 864
Innfordring	61 236	28 967
Sum	-596 940 187	-576 584 035
Fordelt til Folketrygden - arbeidsgiveravgift	111 574 236	106 629 022
Fordelt til Folketrygden - medlemsavgift	147 802 419	141 293 439
Fordelt til Fylkeskommunen	30 742 682	30 011 457
Fordelt til kommunen	144 949 491	140 246 781
Fordelt til Staten	161 871 358	158 403 337
Krav som er ufordelt	1	-1
Videresending plassering mellom kommuner	0	0
Sum	596 940 187	576 584 035
Sum totalt	0	0

Dokka 8.1.2018

Lillian Rønningen

skatteoppkrever

Vedlegg til årsregnskapet for 2017

Årsregnskapet er avlagt etter kontantprinsippet. Årsregnskapet 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 pga mangelfull informasjon fra den som innbetaler.

- **Innestående margin**

Ved hvert periodiske oppgjør i inntektsåret og de seks første månedene i året etter inntektsåret skal det holdes tilbake en bestemt prosent av innbetalt forskuddstrekk og forskuddsskatt som margin. Marginen skal nyttes til oppgjør med skattytere som får til gode skatt ved avregning.

- **Udisponert resultat**

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

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

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

- **Fordelt til skattekreditorene**

Dette er innbetalte skatter og avgifter, renter og gebyrer som er fordelt til skattekreditorene i henhold til gjeldende fordelingstall.

- **Krav som er ufordelt**

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

- **Videresending plassering mellom kommuner**

Dette gjelder innbetalinger i mellomregning med andre kommuners skatteregnskap.

Vedlegg - 3

Oppfølging Skatteoppkrever
Arbeidsgiverkontroll
Innfordring

Arbeid Skatteregnskap
Skatteoppfølging

Årsrapport

Årsrapport for 2017

**Skatteoppkreveren i
Nordre Land kommune**

1. Generelt om skatteoppkreverens virksomhet	3
1.1 Skatteoppkreverkontoret – organisering, ressurser og kompetanse	3
1.2 Internkontroll	3
1.3 Skatteutvalg	3
1.4 Skattekontorets kontroll av skatteoppkreverfunksjonen	4
2. Skatteregnskapet	4
2.1 Avleggelse av skatteregnskapet	4
2.2 Vurdering av skatteinngangen	4
2.3 Margin	5
3. Innfordring av krav	5
3.1 Restanseutviklingen	6
3.2 Innfordringens effektivitet	7
3.3 Særnamskompetanse	8
4. Arbeidsgiverkontroll	9
4.1 Organisering av arbeidsgiverkontrollen	9
4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller	9
4.3 Resultater fra kontrollene	9
4.4 Vurdering av kontrollaktiviteten	9
4.5 Samarbeid med andre kontrollaktører	10
4.6 Gjennomførte informasjons- og veiledningstiltak	10

1. Generelt om skatteoppkreverens virksomhet

Skatteoppkreverne skal i henhold til Skatteoppkreverinstruksen § 2-9 nr. 1 utarbeide en årsrapport i samsvar med retningslinjer gitt av Skattedirektoratet. I henhold til § 3-3 nr. 2 skal skatteoppkreveren også utarbeide et årsregnskap som vedlegges årsrapporten.

Årsrapporten skal omhandle hvordan oppgavene skatteregnskap, innkreving og arbeidsgiverkontroll er ivare tatt ved skatteoppkreverkontoret.

1.1 Skatteoppkreverkontoret – organisering, ressurser og kompetanse

Organisering

Skatteoppkreverkontoret i Nordre Land er administrativt organisert som en del av faggruppe økonomi og ikt. Faglig tilligger instruksjonsmyndigheten overfor skatteoppkreverkontoret til skatteøstaten 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.

Ressurser

For 2017 er det 2,1 årsverk ved skatteoppkreverkontoret som benyttes til skatteoppkreverfunksjonen.

Tabellen viser ressursbruk ved skatteoppkreverkontoret, fordeling av årsverk per område

	Årsverk	%-andel fordelt
Skatteregnskap	0,7	33 %
Innfordring	0,9	43 %
Arbeidsgiverkontroll	0,3	14 %
Administrative oppgaver	0,2	10 %
SUM	2,1	100 %

Vurdering av ressursituasjon og kompetanse

Kontoret har i utgangspunktet en totalressurs på 2,5 årsverk. I 2017 er 0,3 årsverk av denne benyttet til kommunal fakturering mv. Dette med bakgrunn i midlertidig mangel på ressurs på disse arbeidsoppgavene. Videre utgjør ekstraordinært sykefravær 0,1 årsverk.

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 Skatteutvalg

Det har ikke innkommet saker til behandling i skatteutvalget i 2017.

1.4 Skattekontorets kontroll av skatteoppkreverfunksjonen

Skattekontoret har gjennomført stedlig kontroll av skatteoppkreverfunksjonen, jf. rapport datert 22.12.2017.

Skatteoppkreverkontoret er ikke gitt pålegg som følge av kontroll.

2. Skatteregnskapet

Skatteoppkreverens arbeid med skatteregnskapet innbefatter regnskapsføring, regnskapsavleggelse, behandling av inn- og utbetalinger, krav, periodisk oppgjør og fordeling til skattekreditorene.

2.1 Avleggelse av skatteregnskapet

Skatteoppkreveren bekrefter at skatteregnskapet for 2017 er ført, avstemt og avlagt i samsvar med gjeldende forskrifter og retningslinjer, jf. Instruks for skatteoppkrevere av 8.april 2014 § 3-3 nr. 2.

2.2 Vurdering av skatteinngangen

Det vedlagte årsregnskapet viser skatteinngangen for regnskapsåret 2017.

Total skatte- og avgiftsinngang i forhold til foregående regnskapsår

Det er i 2017 inngått kr. 596 940 187 i skatter og avgifter over særregnskapet for skatt. Dette er kr. 20 356 152 mer enn året før, dvs. en økning på 3,53 %. Fra 2015 til 2016 gikk skatteinngangen opp med 2,78 %, mens det fra 2014 til 2015 var en økning på 5,37 %.

Utlignet skatt vedr. etterskuddsordningen (selskapskatt) ved siste ligning utgjør kr.30 433 650 mot kr. 29 887 491 for året før.

Utlignet skatt vedr personlige skatteyttere er øket med kr. 16 411 398 til kr. 448 859 122 mot en økning på kr. 36,8 mill. året før.

Utviklingen vedrørende den enkelte skattekreditor er angitt i tabellen nedenfor:

Skattekreditorer	2017	2016	2015	2014
Folketrygden - arbeidsgiveravgift	111 574 236	106 629 022	101 995 672	106 644 383
Folketrygden - medlemsavgift	147 802 419	141 293 439	131 907 854	119 197 351
Fylkeskommunen	30 742 682	30 011 457	28 325 184	25 971 244
Staten	161 871 358	158 403 337	168 672 597	159 961 764
Kommunen	144 949 491	140 246 781	130 066 345	119 052 935
Krav som er ufordelt	1	-1	0	1
Videresend. plass. mellom kommuner	0	0	0	15 050
Sum	596 940 187	576 584 035	560 967 653	530 812 627

Kommunens andel av skatteinngangen i regnskapsåret

Kommunens andel av skatteinngangen utgjør kr. 144 949 491. Det er en økning på kr. 4 702 710 fra 2016, dvs. 3,35 %. Tilsvarende for foregående år var en økning på 7,83 %.

Variasjonene må i tillegg til betalingsutviklingen også sees i sammenheng med størrelsen på det kommunale skattøre:

År	Skattøre	År	Skattøre	År	Skattøre	År	Skattøre
2017	11,8	2016	11,8	2015	11,35	2014	11,4

Budsjettet økning i skatteanslaget for Nordre Land for 2017 var på 3,24 %, slik at inngangen ligger kr 163 491 under anslaget på 144 786 000.

Kommunens andel av innbetaling av forskuddstrekk er øket med kr. 3 394 090 (2,6 %) mot en økning på kr 9 149 651 (7,6 %) i 2016.
Forskuddsskatt personlige skattytere viser en økning på kr 19 963 (0,1 %) mot en økning på kr 671 812 (5,0 %) i 2016.

Andel restskatt personlige skattytere viser en økning på kr 849 796 (16,5 %) mot en økning på kr 1 043 962 (25,4 %) i 2016.

Kommunens andel av positiv margin utgjorde kr 415 891 som er en belastning på kr 176 613 i 2016.

2.3 Margin

Ved hvert periodiske oppgjør i inntektsåret og de seks første månedene i året etter inntektsåret skal skatteoppkrever holde tilbake en bestemt prosent av innbetalt forskuddstrekk og forskuddsskatt som margin. Marginen skal brukes til oppgjør med skattytere som får til gode skatt ved avregning.

Tabellen under viser marginavsetning for inntektsårene 2016 og 2017.

	per 31.10.2017 (inntektsåret 2016)	per 31.12.2017 (inntektsåret 2017)
Innestående margin	1 367 175	45 431 724
For mye avsatt margin	1 367 165	
For lite avsatt margin		
Prosentstans	11	11

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. For 2016 framkommer en positiv marginavsetning på kr. 1.367.165.-

Med unntak av overskudd for 2016 har marginoppgjøret de siste årene hatt følgende underskudd (samlet for alle skattekreditorene):

2016: + kr.1,3 mill., 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.

Utviklingen blir løpende vurdert for at prosentstansen skal være tilnærmet tilstrekkelig, hvilket den anses for å være på nåværende tidspunkt.

3. Innfordring av krav

I henhold til skatteoppkreverinstruksens § 4-3 skal innfordring iverksettes uten unødig opphold etter forfall, og gjennomføres etter en helhetlig vurdering. Ved vurdering av innfordringstiltak skal skatteoppkreveren legge avgjørende vekt på tiltak som enkeltvis eller samlet bidrar til at oppgjør kan skje hurtig og effektivt, samtidig som det overfor skyldner blir utvist den hensynsfullhet og varsomhet som forholdene tillater.

3.1 Restanseutviklingen

Totalt restanser og berostilte krav

Tabellen viser totale restanser og berostilte krav for 2017 og 2016, samt endring fra i fjor for restanse og berostilte krav.

Skatteart	Restanse 31.12.2017	Herav berostilt restanse 31.12.2017	Restanse 31.12.2016	Herav berostilt restanse 31.12.2016	Endring i	
					restanse	berostilt restanse
					Reduksjon (-) Økning (+)	Reduksjon (-) Økning (+)
Sum restanse pr. skatteart	27 707 170	1 331 168	25 009 670	1 485 544	2 697 500	-154 673
Arbeidsgiveravgift	2 776 824	35 836	2 047 662	35 836	729 162	0
Artistskatt	0	0	0	0	0	0
Finansskatt	0	0	0	0	0	0
Forsinkelsesrenter	2 448 688	167 172	2 041 998	175 768	406 690	-8 596
Forskuddsskatt	0	0	0	0	0	0
Forskuddsskatt person	6 972 947	369 413	6 472 520	413 114	500 427	-43 701
Forskuddstrekk	1 751 436	0	825 210	0	926 226	0
Gebyr	0	0	0	0	0	0
Innfordringsinntekter	208 859	26 138	208 028	26 138	20 831	0
Inntekt av summarisk fellesoppgjør	2 164 232	0	2 164 232	0	0	0
Kildeskatt	0	0	0	0	0	0
Restskatt	344 944	0	717 359	0	-372 415	0
Restskatt person	10 847 037	732 609	10 532 661	834 688	114 376	-834 668
Tvangsmulkt	392 203	0	0	0	392 203	0
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	27 707 170	1 331 168	25 009 670	1 485 544	2 697 500	-154 376

Kommentarer til restansesituasjonen og utviklingen i restanser

Samlede restanser har i år økt med kr. 2 697 500,-.

Arbeidsgiveravgift har økt med kr. 729 162. Totalt er kr. 427 236 krav i konkurs.

Forsinkelsesrenter har økt med kr. 406 690. Renter beregnes først når hovedstol er innbetalt.

Renteøkningen skriver seg fra innbetaling av eldre restanser. Bl.a. utleggstrekk som har gått over lang tid og som i løpet av 2017 har gitt full dekning.

Forskuddsskatt person har økt med kr. 500 427. Totalt er kr. 78 749 krav i konkurs og kr.417 718 krav i gjeldsordning.

Forskuddstrekk har økt med kr. 926 226. Totalt er kr. 579 439 krav i konkurs.

Restskatt upersonlig er redusert med kr. 372 415.

Tvangsmulkt utgjør kr. 392 203. Denne arten er ny til innkreving i 2017.

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

Ligningsår/opptjeningsår	2016	2015	2014	2013	2012
Utlignet skatt, forskuddsplikt.	448 859 122	432 447 724	395 604 463	386 288 092	371 290 665
Restskatt	19 910 849	18 528 450	14 326 647	15 894 070	13 496 474

For etterskuddsordningen har utviklingen i utlignet skatt vært som følger:

Ligningsår/opptjeningsår	2016	2015	2014	2013	2012
Utlignet skatt, etterskuddsplikt.	30 433 650	29 887 491	36 727 144	37 956 877	37 280 149
Restskatt	9 151 519	4 805 992	8 834 170	3 890 886	5 214 658

Det er i året avskrevet kr. 254 824 mot kr. 1 651 301 året før. Dette gjelder i hovedsak tapte krav i konkursbo og krav som gjenstår etter gjennomførte gjeldsordninger samt dødsbo. Ettergitte beløp utgjør kr. 0, mot kr 157 730 året før.

Hva angår berostilte krav viser regnskapet en nedgang på kr. 154 376. Nye krav er ikke blitt berostilt og det er kun betalinger/endringer/avskrivninger på tidligere krav i denne kategori som medfører regnskapsendringene.

Restanser eldre år

Tabellen viser totale restanser eldre år og restansene på restskatt person for de samme årene.

Inntektsår	Sum restanse (debet)	Herav skatteart "Restskatt ~ person"
2015	3 268 531	1 896 696
2014	1 179 554	10 918
2013	1 244 175	597 424
2012 – 1989	12 763 720	-----

Kommentarer til restanser og restanseoppfølgingen for eldre år

Antall krav som var foreldet pr. 31.12.2017: ingen

Samlet beløp på krav som var foreldet pr. 31.12.2017: ingen

Skatteoppkrever har gjennomgått rapporten "Restanseliste – forelda krav" dato t.o.m. 31.12.2017.

Kravene for eldre år følges opp løpende og eventuelle 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 økning på kr. 2 323 307 i forhold til ved utgangen av 2016. Herav utgjør restskatt 2015, ca. kr 1 800 000 hvorav ca. kr 1 600 000 (beløp i hele tusen) er krav meldt i konkursbo/konkursbehandling og hvor beløpet senere ikke har latt seg innkreve.

Pr. 31.12.16 var til sammenligning tilsvarende restanser redusert med kr 461 560.

3.2 Innfordringens effektivitet

Vurdering av resultatet pr. 31.12.2017

Årlige resultatkrav fastsettes av Skatt Øst/Skattedirektoratet i dialog med skatteoppkreverkontoret gjennom styringsdialogen. Avvik fra målkravene pr. 31.12.2017 er som følger av tabellen nedenfor:

Nordre Land	Krav 31.12.17 (%)	Resultat 31.12.17 (%)
Restskatt personlig skattytere (2015)	95	89,8
Restskatt, innfordret av sum krav til innføring 2015	75	49
Forskuddsskatt personlig skattytere 2016	98,7	96,8
Forskuddstrekk 2016	99,9	99,9
Arbeidsgiveravgift 2016	99,9	99,6
Restskatt upersonlig skattytere 2015	99	98,3
Forskuddsskatt upersonlig skattytere 2015	100	100

Resultatene ligger under målkravene for en del av skattartene. Store deler av dette har sammenheng med konkursbehandling/oppheving konkursåpning.

For de øvrige krav har innføring ikke 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 31.12.16	Resultat 31.12.16	Krav 31.12.15	Resultat 31.12.15	Krav 31.12.14	Resultat 31.12.14	Krav 31.12.13	Resultat 31.12.13
Restskatt	93,5	99,5	93,1	94,7	93,5	92,7	91,7	92,8
Restskatt, innfordret	63	96,9	62,	71,4	71	62,4	71	74,4
Forskuddsskatt	98,4	97	98,4	97,2	98,8	97,5	98,8	97,6
Forskuddstrekk	99,9	99,9	99,9	99,9	99,8	100	99,8	99,9
Arb.giv.avgift	99,7	99,6	99,8	99,7	99,7	99,9	99,7	99,7

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 utvalget 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.

Skatteoppkrevers eventuelle tiltak for å bedre effektiviteten i innfordringen

Effektiv innføring 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 innføring.

Omtale av spesielle forhold

Ressurs brukt til innføring er midlertidig redusert med 0,1 årsverk jfr. pkt. 1.1. Videre har betydelige beløp vært omfattet av konkursbehandling, jfr. pkt. 3.1, samt økning ved ligningsendring. Dette er faktorer som i stort omfang har påvirket innfordringsresultatet.

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 2017, er det foretatt 25 utleggsforretninger for sikring av krav, hvorav én (1) er bistandsbegjæring. Antall berammede/varslede forretninger utgjorde 32 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 for å ivareta 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 kontrollsiden både på region- og fylkesnivå.

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

4.2 Planlagte og gjennomførte kontroller

Antall planlagte kontroller for 2017 var 21. Dette utgjør 7 % av totalt antall opplysningspliktige i kommunen.

Antall gjennomførte kontroller i 2017 var 15. Dette utgjør 5,2 % av totalt antall opplysningspliktige i kommunen.

Antall gjennomførte kontroller i 2016 var 14.

4.3 Resultater fra kontrollene

15 gjennomførte ettersyn representerer et kontrollvolum på 5,2 % av antall opplysningspliktige. Dette er tilsvarende målkravet i styringsdialogen som er 5 %.

Lokalt mål i virksomhetsplanen var på 7 %.

Kontrollvirksomheten medførte endring i inntektsgrunnlag på kr. 1 185 887. Det er foretatt egenretting vedrørende forskuddstrekk på kr. 26 747, og egenretting vedrørende arbeidsgiveravgift på kr. 496 977.

Via styringsdialogen settes det krav til minst 50 % avdekket beløp i kategorien avdekkingskontroller. Det ble i 2017 gjennomført 7 slike kontroller. I 5 (71,4%) av disse kontrollene ble det beløpsmessig avdekking.

2 av de gjennomførte kontrollene har ført til nekt godskrift av forskuddstrekk. Summen på nektet forskuddstrekk er kr. 95 075.

Det er også avdekket mangler vedrørende separering av skattetrekk, overholdelse av frister, dokumentasjon mv.

I 2017 har det vært kontroll hos 1 konkursbo.

4.4 Vurdering av kontrollaktiviteten

Ressursen på skatteoppkreverkontoret har i 2017 blitt redusert med 0,3 årsverk. Årsaken til dette er en ressursmangel på oppgaven kommunal fakturering, som har vart i hele 2017. Dette har tatt noe av ressursene til kontroll. Det forutsettes at dette ikke vil bli en varig løsning.

På planleggingsstadiet for 2017 var det ikke forventet at kommunal fakturering skulle bli en oppgave hele året og derfor ble året planlagt med 21 kontroller.

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.

En del mertid har også i 2017 gått til kontrolltrollsystemet 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 tilfeller 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.

I tillegg til dette har det vært gjennomført en byggeplasskontroll i kommunen i samarbeid med arbeidstilsynet.

4.6 Gjennomførte informasjons- og veiledningstiltak

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 skattetrekkskonto er sendt til alle nye arbeidsgivere.

Dokka 18.1.2018

Lillian Rønningen

Lillian Rønningen
skatteoppkrever

NORDRE LAND KOMMUNE
Skatteoppkreveren
6370 Dokka

Vedlegg: Årsregnskapet for 2017
 Vedlegg til årsregnskapet

Leder an i kampen mot useriøse aktører

Sør-Trøndelag er det første fylket i landet der alle kommuner har undertegnet en intensjonsavtale om en innkjøpsstrategi som skal forhindre svart arbeid, arbeidsmarkeds kriminalitet og sosial dumping.

Publisert 23.11.2017

Norske kommuner kjøper inn varer og tjenester fra bygg- og anleggsbransjen for rundt 200 milliarder kroner i året. Det kan ikke utelukkes at deler av denne omsetningen går til useriøse aktører.

10 strategiske grep

Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ), som består av KS, LO, NHO, YS, Unio og Skatteetaten, utarbeidet for et par år siden en anbefaling med «10 strategiske grep mot svart økonomi og arbeidslivskriminalitet for kommuner og fylkeskommuner». Målet er å få på plass en standard som gjør det lett å være seriøs og tilsvarende vanskelig å være useriøs.

De 25 sørtrønderske kommunene forplikter seg nå til å basere sine innkjøp på disse strategiene, i tillegg til et sett seriøsitetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter.

Dette handler blant annet om å stille krav til leverandører og underleverandører når det gjelder forhold som for eksempel andel faglærte i bedriften og om de har en lærlingordning.

Seriøsitet i hele leverandørkjeden

Kommunenes innkjøpsavtaler skal bidra til likere konkurransevilkår og til seriøsitet i hele verdikjeden. Kommunene skal gjøre en grundig vurdering av hele leverandørkjeden; anskaffelser med høy risiko vil følges særlig tett.


Kommunene har her fått enkle og gode verktøy for å sikre seriøsitet i hele leverandørkjeden, slik at useriøse og kriminelle aktører ikke får tilgang til kontraktene. Det er blant annet viktig å sjekke om leverandørene fører personallister, at antall kontraktsledd er begrenset til så få som mulig og at


betaling skjer via bank. I tillegg er det viktig at innkjøpere skaffer seg innsyn i relevante skatteopplysninger hos leverandører og underleverandører og har økt fokus på oppfølging og internkontroll.

- De som unndrar penger fra fellesskapet bidrar jo til å undergrave hele vår velferdsmodell, og det er utrolig viktig at kommunesektoren er seg særlig bevisst det som foregår i det svarte markedet. Gode interne rutiner for anbudsprosesser er med på å opprettholde tilliten til innbyggerne, sier Ståle Vaag, styreleder i KS Sør-Trøndelag.

Ole Gunnar Kjøsnes

Daglig leder, Sør-Trøndelag


 [Send e-post](#)

 [+4795287858](#)

Åse Aspås

Seniorrådgiver

 [Send e-post](#)

 [+4791815055](#)