

Kontrollutvalget i Nordre Land kommune

Sekretariatet



Gjøvik, 2. mars 2018.

J.nr./referanse: 02-18/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 12. mars 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 deltar slik på møtet:
 - Sak 10/2018 - Kommunens varslingsrutiner barneverntjeneste: Konstituert rådmann orienterer. Saken er satt opp til behandling kl. 0930.
 - Sak 11/2018 - Overordnet system for internkontroll: Konstituert rådmann orienterer.
 - Sak 14/2018 – NAV Nordre Land: Presentasjon: NAV-leder orienterer. Saken er satt opp til behandling kl. 1200.
 - Sak 15/2018 – NAV Nordre Land: Oppfølging av tilsyn fra 2016: NAV-leder 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 12. mars 2018 kl. 0900

(Sted: Formannskapssalen)

SAK NR. 09/2018	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 29.01.2018
SAK NR. 10/2018	KOMMUNENS VARSLINGSRUTINER OG PRAKTISERINGEN AV DISSE
SAK NR. 11/2018	OVERORDNET SYSTEM FOR INTERNKONTROLL I NORDRE LAND KOMMUNE
SAK NR. 12/2018	KONTROLLUTVALGETS ÅRSRAPPORT FOR 2017
SAK NR. 13/2018	KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN 2018
SAK NR. 14/2018	NAV NORDRE LAND: PRESENTASJON / FORUNDERSØKELSE
SAK NR. 15/2018	NAV NORDRE LAND: OPPFØLGING AV TILSYN FRA 2016
SAK NR. 16/2018	DET KOMMUNALE RISIKOBILDET 2016-2020 (RAPPORT FRA KS / DELOITTE)
SAK NR. 17/2018	REFERATSAKER

Gjøvik, 2. mars 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. 09/2018

Nordre Land kommune

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 29.01.2018

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Møteprotokoll fra møte 29.01.2018

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 29.01.2018 godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

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

MØTEPROTOKOLL

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Mandag 29. januar 2018 holdt kontrollutvalget møte i rådhuset fra kl. 0900 - 1500.

Som medlemmer møtte:

Hans Moon, leder (Ap)
Gunnar Løkkebø, nestleder (Ap)
Monica Andersson (Ap)

Følgende medlem hadde meldt forfall:

Birgit Felde Sevaldrud (H)
Ole Strand (BL)

Følgende varamedlem møtte:

Ingen (pga. sent meldt forfall)

Ellers møtte:

- Fra administrasjonen: Konstituert rådmann John Løvmoen (sak 05/2018).
- Fra Innlandet Revisjon IKS: Oppdragsansvarlig revisor Unn Romundgard (sak 06/2018).
- Sekretariatet: Kjetil Solbrækken og Ole Kristian Rogndokken.

Møteprotokollen er sendt til:

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

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

Til behandling:

SAK NR. 01/2018 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 11.12.2017

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 11.12.2017 godkjennes.
---------------------------	---

**SAK NR. 02/2018 EKSTERNE / STATLIGE TILSYN 2015-2017: OVERSIKT OG
VURDERING AV OPPFØLGING**

Fra behandlingen:

Sekretariatet ved Ole Kristian Rogndokken presenterte kartleggingen.

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	1. Gjennomførte tilsyn i Nordre Land kommune i perioden 2015-2017 tas til orientering.
---------------------------	--

2. Følgende tilsyn prioriteres mht. oppfølging fra kontrollutvalget:

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

Tilsynsrapporten følges opp slik:

- Rådmann/NAV-leder inviteres til å orientere om oppfølgingen av rapporten. Kontrollutvalget ber i den forbindelse om å få tilsendt kommunikasjon mellom kommunen og Fylkesmannen som ledd i lukkingen av avviket. Som en del av saken inviteres NAV-leder til å gi en generell presentasjon av NAV Nordre Land (stikkord: organisering, kommunale oppgaver/tjenester, sentrale lovverk, evt. evalueringer/brukerundersøkelser, utfordringer/risikoer mv.).
 - Gjennomføring av en stikkprøve på området vurderes som en del av kontrollutvalgets arbeid med forvaltningsrevisjon. Formålet er å avklare om tilsynet har bidratt til endring og læring i organisasjonen.
3. Kontrollutvalget ber sekretariatet legge opp en årlig sak der gjennomførte tilsyn siste 3 år blir referert.

SAK NR. 03/2018

YTRINGSFRIHET OG VARSLING I KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER (REVIDERT VEILEDER)

Fra behandlingen:

Sekretariatet ved Ole Kristian Rogndokken presenterte veilederen *Ytringsfrihet og varsling* fra Kommunenes Sentralforbund.

Vedtak, enstemmig:

1. Kommunens Sentralforbund sin veileder *Ytringsfrihet og varsling* fra 2017 tas til orientering.
2. Rådmannen inviteres til å presentere kommunens varslingsrutiner og hvordan disse er implementert i organisasjonen. Det bes også om informasjon om omfanget av varslinger de siste årene og håndteringen av disse.

SAK NR. 04/2018

FYLKESMANNENS KOMMUNEBILDE 2017 – NORDRE LAND

Vedtak, enstemmig:

1. Rapporten «Kommunebilde 2017 for Nordre Land kommune» fra Fylkesmannen i Oppland tas til orientering.

2. Følgende områder fra kommunebildet 2017 følges opp:

a) Sosiale tjenester

Følges opp slik: Fylkesmannens spørsmål/dialogpunkter følges opp som en del av den planlagte dialogen med NAV Nordre Land, jf. kontrollutvalgets vedtak i sak 02/18.

b) Samfunnssikkerhet og beredskap

Følges opp slik: Rådmannen inviteres til å presentere kommunens beredskapsplan, risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) og oppfølging av Fylkesmannens spørsmål/dialogpunkter i kommunebilde 2017. Saken følges opp i løpet av 1. halvår 2018.

SAK NR. 05/2018

**STATUS FOR UTVIKLING AV LAND
BARNEVERNTJENESTE**

Fra behandlingen:

Konstituert rådmann Jonn Løvmoen orienterte om tema:

- Status for arbeid med lukking av avvikene fra Fylkesmannens tilsyn (66 avvikssaker hvorav 59 er godkjent/lukket pr. d.d).
- Fristoverskridelser: Ingen fristoverskridelser.
- Bemanningssituasjonen pr. 17/1-18: Fortsatt høy innleie av eksterne konsulenter (8,5 årsverk). Lavt sykefravær (1,2 årsverk sykmelding).
- Formell godkjenning av fosterhjem: Land barnevernstjeneste mangler godkjenning for en rekke fosterhjem (21 fosterhjem). Det er igangsatt en prosess for rette opp i dette.
- Opplæring av ansatte: Alle ansatte skal gjennomføre en kursrekke.
- Status for utredning av sammenslåing med Gjøvik barnevernstjeneste.

På spørsmål fra kontrollutvalget informertestituert rådmann om status for vurdering av innføring av elektronisk kvalitetssystem for hele kommunen.

Vedtak, enstemmig:

1. Informasjon om status for Land barnevernstjeneste tas til orientering.
2. Kontrollutvalget har merket seg at tjenesten i dag preges av lavt sykefravær, ingen fristoverskridelser og at man har kapasitet til å sikre tilfredsstillende tjenester (omfang av innleie av eksterne konsulenter: 8,5 årsverk).
3. Når det gjelder utviklingen av Land barnevernstjeneste er kontrollutvalget informert om at det jobbes aktivt med rekruttering og opplæring av ansatte.

4. Kontrollutvalget tar til orientering at man på overordnet nivå planlegger anskaffelse av et elektronisk kvalitetssystem som støtte for helhetlig styring og kontroll av kommunen. Kontrollutvalget er positive til en slik anskaffelse og ber om å bli holdt løpende orientert om prosessen.

SAK NR. 06/2018

**REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV
KOMMUNEREGNSKAPET FOR 2017**

Fra behandlingen:

Oppdragsansvarlig revisor Unn Romundgard informerte og svarte på spørsmål.

Vedtak, enstemmig:

Revisors informasjon om status i arbeidet med revisjon av kommuneregnskapet for 2017 tas til orientering.

SAK NR. 07/2018

**ÅRSRAPPORT OG AVREGNING 2017 FRA INNLANDET
REVISJON IKS**

Vedtak, enstemmig:

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

SAK NR. 08/2018

REFERATSAKER

Følgende saker ble referert:

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

Vedtak, enstemmig:

Referatsaken tas til orientering.

Dokka, 29. januar 2018.

Hans Moon
leder

**RETT UTSKRIFT:
Dokka, 29. januar 2018.**



Kjetil Solbrækken
utvalgssekretær

NESTE MØTE

Dato: MANDAG 12. MARS 2018

Tidspunkt: KL. 0900

Aktuelle saker:

- NAV Nordre Land – presentasjon (KU-sak 02/18)
- NAV Nordre Land: Oppfølging av tilsynsrapport fra 2016 (KU-sak 02/18)
- Varslingsrutiner i Nordre Land kommune og praktisering av disse (KU-sak 03/18)
- Kontrollutvalgskonferansen 2018
- Oppfølging av kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll 2016-2019

Saker til senere oppfølging:

- Anskaffelse av elektronisk kvalitetssystem (KU-sak 05/18)
- Beredskap/oppfølging av Kommunebildet 2017 (KU-sak 04/18)
- Vurdering forundersøkelser forvaltningsrevisjon – skole (KU-sak 49/17)
- Internkontroll og rådmannens ansvar for «betryggende kontroll», jf. kommunelovens § 23 nr. 2 (oppfølging av revisjonsrapport Barnevern)

Bestillinger til sekretariatet:

- Oppfølging av politiske vedtak –KST/FSK (årlig oppfølging, KU-sak 34/17)
- Eksterne tilsynsrapporter - kartlegging/orientering (årlig oppfølging, KU-sak 02/18)

Bestilte undersøkelser og revisjonsprosjekter (Innlandet Revisjon IKS):
(ingen)

Kontrollutvalgets møteplan 2018:

- 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

Nordre Land kommune

KOMMUNENS VARSLINGSRUTINER OG PRAKTISERINGEN AV DISSE

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Etiske retningslinjer for Nordre Land kommune | Vedlegg 1 |
| 2. Varslingsrutiner - Nordre Land kommune | Ikke vedlagt |
| 3. Må forbedre sine varslingsrutiner (artikkel i Kommunal Rapport torsdag 01.03.2018) | Vedlegg 2 |
| 4. Ytringsfrihet og varsling – veileder for kommuner og fylkeskommuner (revidert utgave, september 2017) | Ikke vedlagt |

FORSLAG TIL VEDTAK:

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 29.01.2017 i saken Ytringsfrihet og varsling. Saken var en presentasjon av ny veileder fra Kommunens Sentralforbund, utgitt september 2017. Kontrollutvalget fattet slikt vedtak i saken:

- 1. Kommunens Sentralforbund sin veileder Ytringsfrihet og varsling fra 2017 tas til orientering.*
- 2. Rådmannen inviteres til å presentere kommunens varslingsrutiner og hvordan disse er implementert i organisasjonen. Det bes også om informasjon om omfanget av varslinger de siste årene og håndteringen av disse.*

Med bakgrunn i vedtaket er rådmannen invitert til å orientere.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Etiske retningslinjer for Nordre Land kommune:

Kommunen har vedtatt etiske retningslinjer som gjelder for både ansatte og folkevalgte.

Ansattes ytringsfrihet og rett til å varsle er omtalt i kommunen etiske retningslinjer, punkt 4:

4. YTRINGSFRIHET

Ansatte og folkevalgte kan komme med personlige ytringer angående kritikkverdige forhold, etter Grunnlovens bestemmelser, men dette bør først varsles ihht interne varslingsrutiner før de eventuelt gjøres kjent for allmennheten. Ved uttalelser fra andre enn de med uttalelsesrett på kommunens vegne, skal det gjøres oppmerksom på at dette er personlige ytringer.

Kommunal tittel, e- post, telefon, brev eller faks skal ikke benyttes (jf Arbeidsreglementet §17).

Arbeidstilsynet: Skjerper tilsynet med kommunene

I artikkel i Kommunal Rapport den 01.03.2018 kommer det frem at Arbeidstilsynet skjerper kontrollen også i kommunene etter at strengere krav ble innført i fjor. Artikkelen følger vedlagt saken (se vedlegg 2).

Nye regler om varsling fra 1. juli 2017

Kilde: Sands.no

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.

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 framgangsmåten 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 ytringsfrihet 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

ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANSATTE OG FOLKEVALGTE I NORDRE LAND KOMMUNE



ÅPEN- OFFENSIV- ANSVARLIG

Nordre Land kommune forvalter store ressurser på felleskapets vegne. Det er derfor viktig at ansatte eller folkevalgte viser gode etiske holdninger og integritet gjennom sine handlinger. Dette er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen.

Etikk handler om verdier og normer, om holdninger, og forventning til atferd og hvordan vi skal handle. Etske retningslinjer skal bidra til å bevisstgjøre og avklare rett og galt i gitte situasjoner, slik at ansatte og folkevalgte opptrer på en måte som ivaretar kommunens omdømme, verdier og regelverk.

DET FORVENTES AT ANSATTE OG FOLKEVALGTE I NORDRE LAND KOMMUNE:

- er kjent med kommunens verdier og legger dem til grunn i sitt arbeid.
- opptrer profesjonelt, saklig og med respekt både internt og eksternt.
- avstår fra handlinger som kan skade kommunens omdømme og tillit.
- tar ansvar for at kritikkverdige forhold blir varslet og endret.
- overholder lover, forskrifter, reglementer og vedtak som er truffet.

1. ANSVAR OG VIRKEOMRÅDE

Retningslinjene gjelder for alle ansatte og folkevalgte i Nordre Land Kommune.

Alle:

Alle ansatte og folkevalgte skal gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene og følge disse på best mulig måte. Som medarbeider og forvalter av samfunnets fellesmidler skal den enkelte være bevisst på at han/hun danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Alle skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

Ledelse:

Det påligger ledelsen et særlig ansvar for å bygge en kultur som ivaretar kommunens etiske retningslinjer, bekjentgjøre disse for nye arbeidstakere, samt å ta opp temaet til nye gjennomganger med medarbeiderne med jevne mellomrom.

2. OPPTREDEN

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering. Ansatte og folkevalgte skal opptre profesjonelt, med respekt og representere kommunen på en god måte både internt og eksternt.

Kollegaer:

Alle ansatte skal ta sin del av ansvaret for et godt og inkluderende arbeidsmiljø og behandle hverandre med respekt. Det forventes at det ikke snakkes nedsettende om kollegaer som ikke er tilstede og kan svare for seg. Mobbing og trakassering er ikke tillatt på noe nivå.

Innbyggere/ brukere:

Innbyggere og brukere skal møtes med respekt og høflighet. Ansatte skal opptre profesjonelt overfor brukere, og legge vekt på forsvarlig saksbehandling og sikre partenes rett til å uttale seg.

3. TAUSHETSPLIKT

Samtlige ansatte i kommunen er pålagt taushetsplikt etter forvaltningslovens bestemmelser, og eventuelle særlover. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet har opphørt. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning eller til skade for andre. Taushetsplikten omfatter også opplysninger om brukere, kollegaer og ledere. Det er viktig å ha et bevisst forhold til hvem, hva og hvordan man omtaler noen på for eksempel nettsamfunn som Facebook, Twitter, YouTube og lignende (jf Arbeidsreglementet §12).

Intern taushetsplikt:

Fortrolige opplysninger mottatt som tilsatt i kommunen, skal bare tas opp med kollegaer i profesjonell sammenheng.

4. YTRINGSFRIHET

Ansatte og folkevalgte kan komme med personlige ytringer angående kritikkverdige forhold, etter Grunnlovens bestemmelser, men dette bør først varsles ihht interne varslingsrutiner før de eventuelt gjøres kjent for allmennheten. Ved uttalelser fra andre enn de med uttalelsesrett på kommunens vegne, skal det gjøres oppmerksom på at dette er personlige ytringer. Kommunal tittel, e- post, telefon, brev eller faks skal ikke benyttes (jf Arbeidsreglementet §17).

5. PLIKT OG RETT TIL Å VARSLE

Ansatte og folkevalgte skal ta opp eller varsle om kritikkverdige forhold i kommunen, slik at forholdene kan rettes opp. Herunder forhold som kan medføre tap eller skade for arbeidsgiver, kollegaer eller omgivelsene. Ansatte skal varsle internt i samsvar med kommunens gjeldende varslingsrutine. Folkevalgte skal varsle til ordfører (jf Rutiner for intern varsling).

6. HABILITET/INTERESSEKONFLIKTER

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

Rutiner:

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med overordnede.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver.
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjoner eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

7. GAVER OG PERSONLIGE FORDELER

Begrensninger:

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Dette gjelder ikke gaver av mindre verdi.

Reiser i tilknytning til den ansattes virksomhet i kommunen, skal reguleres av arbeidsgiver.

Ansatte kan ikke påberope seg kommunens innkjøps- og rabattordninger ved personlige innkjøp.

Rutiner:

Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, herunder testamentariske gaver og/eller arv, skal nærmeste overordnede kontaktes. I fellesskap avgjør de om gaven skal beholdes eller returneres. Slike gaver bør kun unntaksvis beholdes. Mottatte gaver som returneres avsender skal følges av et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Representasjon:

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen eller kan gi andre grunner til å tro det.

Gaver fra kommunen:

Ansatte må heller ikke gi eller tilby tjenester eller fordeler som ikke har vært undergitt ordinær saksbehandling til enkeltpersoner/ grupper/ foreninger eller andre.

8. NORDRE LAND KOMMUNES RESSURSER OG EIENDELER

Alle ansatte skal ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måten og medvirke til at ressursene ikke misbrukes eller sløses, herunder også tidsressurser. Kommunens utstyr skal ikke nyttes av ansatte til noen form for privat inntektsgivende virksomhet.

Utlån/ utleie:

Privat bruk av kommunens maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer.

9. KJØP AV VARER OG TJENESTER

Innkjøp skal følge regelverket for offentlige anskaffelser og kommunens innkjøpsreglement.

Ingen kan heller på vegne av kommunen foreta handlinger som er i strid med god forretningsskikk. Kommunen legger vekt på at alle forhold i forbindelse med sine forretningstransaksjoner blir korrekt behandlet og registrert. Alle fakturaer med bilag og dokumenter fra forretningsforbindelser skal være fullstendige og korrekte.

10 OVERTREDELSER/KONSEKVENSER FOR BRUDD

Overtredelse av kommunens etiske retningslinjer vil kunne medføre disiplinære reaksjoner.

Retningslinjene gjengis hvert år i kommunens årsmelding.

Etiske retningslinjer ble første gang vedtatt av kommunestyret, sak nr 060 i 1994.

Revidert av kommunestyret, sak nr 11 i 2011.

Må forbedre sine varslingsrutiner

Skien kommune har hatt Arbeidstilsynet på besøk og må forbedre varslingsrutinene sine. Andre kommuner gjennomgår rutinene fordi **MANGLER ER AVDEKKET** eller på grunn av meetoo-kampanjen.

Tilsynet i Skien kom i stand etter en varslings sak fra tre ansatte innen helse og velferd der varslet ble sendt til flere mottakere, deriblant Arbeidstilsynet.

I forbindelse med tilsynet ble rapporten kommuneadvokaten hadde skrevet om varslings saken, samt kommunens skriftlige rutiner, innhentet. Arbeidstilsynet fant at rutinen mangler beskrivelser av hvordan et varsel skal behandles og følges opp, hvordan arbeidsgiver skal sikre habilitet i saksbehandlingen og på hvilken måte arbeidsgiver skal sikre nødvendig undersøkelse og kontradiksjon i saken.

Nye rutiner før sommeren

- Vi er enig i Arbeidstilsynets kritikk. Arbeidet med å endre varslingsrutinen var allerede i gang etter en forvaltningsrevisjon i fjor, der kontrollutvalget anbefalte forbedringer, sier rådmann Ole Magnus Stensrud.

Han sier at det ikke ble avdekket mangler i behandlingen av den konkrete varslings saken.

- Den ble behandlet av kommuneadvokaten som konkluderte med at dette ikke var en reell varslings sak, og at oppfølgingen var riktig, sier Stensrud.

Planen er å behandle nye rutiner i partssammensatt utvalg før sommeren, opplyser han. Innen den tid skal dessuten administrasjonen rapportere til bystyret om hvordan forvaltningsrapporten er fulgt opp.

En endring som rådmannen regner med vil komme, er at varslingsmottaket får en bredere sammensetning. Det består i dag kun av kommuneadvokaten.



Rådmann Ole Magnus Stensrud i Skien forteller at kommunen var i gang med å endre sine varslingsrutiner før Arbeidstilsynet varslet pålegg.

ARKIVFOTO: MAGNUS KNUSTEN BJØRKE

Mange kommuner er i gang med å revidere sine varslingsrutiner for tiden, av flere grunner. Det skyldes både innskjerpingene i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslings rutiner som ble innført i fjor sommer, meetoo-kampanjen, og at konkrete varslings saker har avdekket behov for bedre rutiner. For eksempel har mange kommuner varslingsrutiner som ikke beskriver hvordan varsler mot toppledelsen skal behandles.

Søgne kommune vedtok nylig nye rutiner, etter at saken har vært behandlet i et års tid, med mye politisk debatt.

Kommunen har mottatt en rekke varsler, og håndteringen av dem har vært omstridt. To ansatte saksøkte kommunen for gjengjeldelse etter varslings sak, og de vant fram i Kristiansand tingrett. Dommen, som kom i januar, fastslo at de to var blitt utsatt

for gjengjeldelse og tilkjente dem 45.000 kroner hver i erstatning.

De reviderte varslingsrutinene i Søgne, som til slutt ble vedtatt enstemmig, innebærer at det opprettes et varslingsmottak med tre representanter; to fra arbeidsgiversiden utpekt av arbeidsmiljøutvalget og hovedverneombudet. Utvalget skal i tillegg ha en sekretær uten stemmerett.

Rutinene omfatter nå varslings på rådsmannen, folkevalgte og hovedverneombudet.

Det ble vedtatt at rutinen skal evalueres innen utgangen av 2019 i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

Tar hensyn til meetoo

Mange kommuner har hatt en gjennomgang på grunn av meetoo-kampanjen, for å sikre at også varsler om seksuell trakassering blir behandlet som varsler etter arbeidsmiljøloven.

En av dem er Frøya kommune. Rådmann Svanhild Mosebakken forteller at det kom spørsmål fra politikerne om kommunens rutiner var gode nok. Hun kom til at det er de; slike varsler skal behandles etter samme rutiner og prosedyrer som andre varsler.

- Spørsmålet om seksuell trakassering har også vært tatt opp i lederforumet, og vi sendte dessuten en egen forespørsel til virksomhetslederne om de hadde fått slike varsler. De var ikke kjent med slike saker, sier Mosebakken.

Ifølge rutinene i Frøya er assisterende rådmann varslingsmottaker, og vedkommende skal ta varslet videre til behandling i en varslingsgruppe som består av

assisterende rådmann, personalsjef og hovedverneombud.

- Hva skjer hvis varslet gjelder rådmannen?

- Da må assisterende rådmann ta dette opp med ordføreren, og vi må kanskje ha en setterrådmann. Vi er klar over at hele organisasjonen er inhabil hvis et varsel på rådmannen skal behandles. Dette må vi kanskje ta en ny runde på før vi vedtar reviderte rutiner, sier Mosebakken.

En rapport fra Fafo som kom i fjor, viste at åtte av ti kommuner og fylkeskommuner hadde varslingsrutiner, men at mange av dem var mangelfulle. For eksempel har mange rutiner der det ikke framgår at det er ulovlig å møte varsleren med gjengjeldelse, eller hvor det ikke står noe om tilbakemelding til varsleren.

RAGNHILD SVED, 932 87 840
ragnhild@kommunal-rapport.no

ARBEIDSMILJØLOVEN OM VARSLINGSRUTINER

- ♦ **Pålagt** for virksomheter med minst fem arbeidstakere.
- ♦ Rutinene skal utarbeides i **samarbeid** med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte
- ♦ Rutinene skal være **skriftlige** og minst inneholde:
 - oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
 - framgangsmåte for varslings sak,
 - framgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varslings sak.
- ♦ Rutinene skal være **lett tilgjengelig** for alle arbeidstakere i virksomheten.

Skjerper tilsynet med varslingsrutiner

Arbeidstilsynet har skjerpet sitt tilsyn med varslingsrutinene også i kommunene etter at strengere lovkrav ble innført i fjor.

Flere kommuner har fått pålegg fra Arbeidstilsynet om å forbedre sine varslingsrutiner, slik Skien fikk nylig fikk varsel om, opplyser direktør Trude Vollheim i Arbeidstilsynet.

- Vår oppgave er å veilede i regelverket for varslings gjennom tilsyn og ved å informere om dette på våre nettsider og gjennom svartjenesten. Og vi kan altså gi pålegg om å endre varslingsrutinene, sier Vollheim.

Hun understreker at Arbeidstilsynet ikke har mandat til å gå inn

og behandle konkrete varslings saker. Dette er arbeidsgivers oppgave.

Varslere som opplever at de er utsatt for gjengjeldelse, kan ta eventuelt ta opp saken privattrettslig.

Endringer i arbeidsmiljøloven fra i fjor, stiller strengere og mer konkrete krav til varslingsrutiner i både offentlige og private virksomheter.

- Vår tilsynsmetodikk er i hovedsak risikobasert. Når det gjelder tilsyn med varslingsrutiner, innebærer det at vi foretar tilsyn i virksomheter der det for eksempel har vært flere varslings saker, forteller Vollheim.

Arbeidstilsynets viktigste oppgave er likevel veiledning, sier

hun. Vollheim anbefaler kommuner og andre å trene.

- Å trene på varslings saker bør være like vanlig som å holde brannøvelse, slik man gjerne gjør én eller to ganger i året. Dette er spesielt viktig med det omfanget vi nå har sett, både når det gjelder seksuell trakassering og andre varslings saker.

Varsler om seksuell trakassering kan behandles etter samme rutiner som andre varslings saker, understreker Vollheim, men hennes erfaring er at dette er et ømtålig emne å sette på agendaen.

- Man bør snakke om seksuell trakassering. Hvor går grensene? Hvilken ytringskultur skal vi ha? Hvordan skal vi håndtere varsler? Dette bør være tema i alle virk-

somheter.

Arbeidstilsynets virksomhet innen varslings sak er styrket det siste året.

- Vi hadde planlagt en kampanje mot trakassering innen helse og sosial denne våren. Meetoo-kampanjen kom oss i forkjøpet, og vi kastet oss rundt og satte i verk en kampanje i samarbeid med Ligestillingsombudet i forbindelse med julebordssesongen, forteller Vollheim.

Nå jobber Arbeidstilsynet med å bedre samhandlingen og kunnskapen om varslings innen 14 offentlige virksomheter. Ett tiltak er å utforme felles prinsipper for mottak og håndtering av varsler. Disse skal konkretiseres i et opplegg for e-læring i vår.

KOMMUNEØKONOMI

Åpner for å bli lenger i Robek

En av de potensielle ordførerkandidatene til Halden Ap i neste års valg, sier til Halden Arbeiderblad at kommunen ikke bør skynde seg ut av svar telista Robek.

- Hvis vi bruker litt mer tid, må vi ikke kutte så grassalt i tjenestetilbudet. Det vil være bedre for oss alle. Det er heller ikke sånn at vi kan åpne krane ne etter Robek, sier Linn Laupsa til avisa.

Halden er ventet å komme ut av Robek neste år, etter at kommunen de to siste årene har hatt store driftsoverskudd.

SOSIALHJELP

Utgiftene mer enn doblet

Utbetalingene til økonomisk sosialhjelp er doblet i Hitra det siste året, melder avisa Hitra-Frøya.

Mens det i 2016 var utbetalinger for 1,7 millioner kroner, ble det betalt ut 3,5 millioner kroner i fjor.

- Dette er en økonomisk stor utfordring for komiteen å håndtere innenfor gitte rammer. Det vil bli arbeidet aktivt med å søke å ta tak i årsaks forholdene til veksten i 2018, her vil naturlig både formannskapet og kommunestyret bli involvert, kommenterer Torfinn Stub (V) som leder helse- og omsorgskomiteen i kommunen.

JUS

Blir ikke inhabil av frimureri

Ifølge KS Advokatene er det å være frimurer ikke nok for at en kommunal leder skal bli inhabil når det dukker opp saker med andre frimurere, skriver Vesterålen Online.

Diskusjonen har gått i Sortland, hvor teknisk sjef og en konsulent begge er frimurere. Rådmann Randi Gregersen ga oppdraget om å utrede habiliteten til KS Advokatene.

«At to personer er medlem i samme frimurerlosje vil følgelig ikke i seg selv skape inhabilitet. Hvorvidt inhabilitet inntrer vil måtte bero på en bredere vurdering av karakteren av forholdet mellom de to personene», heter det i vurderingen fra KS advokatene.

ØKONOMI

Slepp gebyr for faktura på papir

Innbyggjarar i Fitjar skal ikkje måtte betale for å få ein faktura på papir, har formannskapet vedteke. Rådmannen meinte kommunen burde ha eit slikt gebyr, men saka vart trekt etter diskusjon i det politiske organet, skriv avisa Sunnhordland.

I staden skal kommunen seinare diskutere korleis kommunen kan spare pengar på ulike tiltak.

- Det kan til dømes vera kor ofte ein sender ut faktura eller om det er høve til å slå saman kommunale krav på same faktura, seier assisterende rådmann Svein Dale Soleng til Sunnhordland.

Nordre Land kommune

OVERORDNET SYSTEM FOR INTERNKONTROLL I NORDRE LAND KOMMUNE

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Sektorovergripende internkontroll (utdrag fra arbeidsheftet ”Rådmannens internkontroll – hvordan få orden i eget hus?” fra Kommunenes Sentralforbund)

Vedlagt:
Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Rådmannens presentasjon av kommunens overordnede system for internkontroll tas til orientering.
2.

SAKSOPPLYSNINGER:

Rådmannens ansvar for å sikre at administrasjonen er gjenstand for betryggende kontroll fremgår direkte av kommunelovens § 23 nr. 2.

Kontrollutvalget har de senere årene hatt oppe temaet internkontroll til diskusjon flere ganger, og rådmannen har ved flere anledninger orientert kontrollutvalget om administrasjonens arbeid på området.

Rådmannen/administrasjonen deltok i 2013 og 2014 i et prosjekt i regi av Fylkesmannen i Oppland, der målet er å «*få til et godt egenkontrollsystem som bidrar til god styring, læring og helhetlig utvikling av kommunal tjenesteyting og forvaltningspraksis*».

Vedlagt saken følger utdrag fra arbeidsheftet "Orden i eget hus" som ble benyttet i prosjektarbeidet. Arbeidsheftet gir en fin oversikt over temaet internkontroll. Som det fremgår av heftet deler man interkontrollarbeidet inn i:

1. Overordnet system
2. Støttesystemer
3. Tjenestespesifikk internkontroll

I denne saken er det valgt å fokusere på overordnet system.

Saken er i utgangspunktet en orienteringssak. I hvilken grad kontrollutvalget har behov for mer innsikt tas stilling til møtet.

Rådmannen skal ha betryggende kontroll med sin administrasjon. Hva innebærer det?

Internkontrollbegrepet brukes for å beskrive det ansvar og de oppgaver som ligger til administrasjonssjefen etter kommuneloven § 23 nr. 2. Der fremgår det at "administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll".

Det er noe uklart hvor omfattende ansvar loven her legger på administrasjonssjefen. I snever forstand dreier dette seg om økonomisk internkontroll – altså for eksempel å sørge for gode rutiner for inn- og utbetalinger for å minske muligheter for økonomiske misligheter. I vid forstand dreier det seg om en administrativ leders ansvar for å ha tilstrekkelig systemer til å gi informasjon om hvorvidt virksomheten når de mål som er satt, innenfor rammen av lover og regler, på en kostnadseffektiv måte.

Begrepet internkontroll hører hjemme som et element i helhetlig virksomhetsstyring. Det bør imidlertid i alminnelighet avgrenses mot begrepene "styring" og "kvalitetsforbedring". Kvalitetsutvikling har gjerne fokus på arbeidsprosesser, mens internkontroll har fokus på kontrollaktiviteter. Dette gjør også at internkontroll skiller seg fra mål- og resultatstyring, som har fokus på måloppnåelse og strategisk styring.

Det er ulike oppfatninger i fagmiljøene hvor omfattende internkontrollen skal være. Enkelte legger vekt på at internkontroll skal bidra til å sikre at virksomheten når sine mål. Andre legger til grunn en noe mer avgrensede definisjon ved at internkontroll skal utformes med basis i risiko for feil og mangler.

Nedenfor følger mer informasjon om sammenhengen mellom styringssystem og internkontroll (kilde: Arbeidsheftet «Orden i eget hus»).

2.2 Sammenhengen mellom styringssystem og internkontroll

Helhetlig virksomhetsstyring har ulike målsettinger. Risikoreduksjon gjennom styrket internkontroll er et av dem. Andre viktige mål er strategisk ledelse, levering av resultater i tråd med mål, avvikshåndtering og utvikling og kvalitetsforbedring av tjenesteproduksjonen.

De mest brukte modellene (rammeverkene) for virksomhetsstyring kan deles inn i tre; COSO, ISO 9001 Kvalitetssystem og Balansert målstyring (BMS).

Vår oppfatning er at alle tre rammeverkene er naturlige elementer i virksomhetsstyringen og skal bidra til å styrke hverandre. Alle kan komme til anvendelse, avhengig av hvilken del av kommunens aktivitet som er i fokus. Risiko og standardisering må ses i lys av hvilket område det dreier seg om.

- COSO har sin opprinnelse i regnskap og revisjon og fokuserer på kontrollaktiviteter,
- ISO 9001 Kvalitetssystem har sin opprinnelse i produksjonsbedrifter, og har mest oppmerksomhet på arbeidsprosesser
- BMS har sin opprinnelse i praktisk ledelsesteori, og har mest oppmerksomhet på mål og resultater.

I rapporten «Internkontroll i kommuner» (PwC,2009,s.25) sammenlignes de tre modellene mht ulike styrker og svakheter innenfor ulike målområder for virksomhetsstyring, og tabellen nedenfra er hentet derfra.

Tabell 1 Særtrekk ved ulike modeller for virksomhetsstyring

	COSO (intern- kontroll)	ISO9001 (kvalitets- system)	BMS (mål- og resultat- styring)
Operasjonalisere strategiske mål	-	-	++
Identifisere risiko	++	-	-
Identifisere prosessforbedringer	-	++	-
Redusere risiko gjennom kontrollhandlinger	++	-	-
Forbedre prosesser gjennom tiltak	-	++	+
Overvåke og avdekke avvik fra rutiner og kontroller	++	++	+
Følge opp og lukke avvik	+	+	+

For å sikre en god – eller styrket – internkontroll bør man ta utgangspunkt i det man allerede har etablert, og vurdere hva som er godt nok, og hva som bør forbedres.

Internkontrollen må integreres og tilpasses det styringssystem eller den "modellen" som kommunen bruker. Det er altså ikke nødvendig å etablere et særskilt internkontrollsystem – det som er nødvendig er å sikre at den styringsmodellen og det systematiske arbeidet som gjøres også gir trygghet for at det bedrives tilstrekkelig intern kontroll.

Mange kommuner har etablert styringssystem hvor mål og resultater inngår. Selve styringssystemet kan for eksempel være basert på resultatavtaler som alle ledere inngår med sin nærmeste leder, og resultatoppfølging baseres på resultatrapportering. Kommuner som har innført balansert målstyring utarbeider målekort som viser mål, kritiske suksessfaktorer, tiltak og aktiviteter.

Noen vil hevde at det viktigste verktøyet for å sikre (at administrasjonssjefen har) kontroll er et godt utbygd kvalitetssystem som inneholder alle kommunes rutiner og prosedyrebeskrivelser, reglementer, stillingsbeskrivelser og instruksjoner. Dersom kommunen har ambisjon om et så fullstendig og altomfattende verktøy er det også naturlig at dette ivaretar avvikshåndtering, dvs innmelding, oppfølging og lukking av avvik, samt rapportering/aggregering til overordnet nivå.

Kontrollbegrepet kan deles i to hovedperspektiver; det *strategiske* perspektivet og det *operasjonelle* perspektivet (KPMG, 2011, s.6).

Med *strategisk* perspektiv menes det etablerte felles styringssystem og de verktøy ledelsen har innført for å nå virksomhetens mål. Innenfor COSO betegnes dette som overordnede ledelseskontroller, mens vi i dette arbeidsheftet bruker begrepet Sektorovergripende internkontroll.

Med *operasjonelt* perspektiv menes mer de løpende prosessene og praktiske aktivitetene som gjøres i tjenesteproduksjonen. I COSO betegnes dette som kjerneprosesser og støtteprosesser, og i dette arbeidsheftet bruker vi betegnelsen tjenestespesifikk internkontroll og internkontroll i støtteprosesser.

Uavhengig av hvilket perspektiv man har – sektorovergripende/strategisk eller mer praktisk innenfor tjenester eller støtteprosesser – så bør risikovurderinger legges til grunn når man vurderer hvilke kontrollaktiviteter som skal gjennomføres, og hvordan ledelsens oppfølging skal være.

I dette arbeidsheftet har vi oppmerksomhet på støtteprosesser og tjenestespesifikk internkontroll i kap 1. og 4. Sektorovergripende internkontroll omtales i kap 5.

I neste underkapittel gis nærmere presentasjon av COSO. Vi har i denne delen lagt vekt på å bruke COSO-rammeverkets egne begreper og inndelinger – denne delen er altså ikke justert for og "passe" kommunenes verdisett eller språk.

5 Sektorovergripende internkontroll

Den sektorovergripende internkontrollen skal bidra til ledelsens styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar /myndighet og kompetanse. Disse elementene bør være felles for hele kommunen og fungere på tvers av alle arbeidsprosesser og nivåer.

Etablering, styrking og oppfølging av internkontroll er en endringsprosess, akkurat som annet utviklings- og endringsarbeid. Oppmerksomhet, forankring, involvering, samt tilstrekkelig ressurser er viktige forutsetninger for å lykkes

For at internkontrollen skal være "levende" og hensiktsmessig bør den ha samspill med styringssystemet, og være inkludert i årshjulet.

Ledelsens oppfølging og sektorovergripende internkontroll

Regelverk, systemer og organisering som skal bidra til styring og kontroll.

Med rådmannsnivået mener vi administrasjonssjefen og hans/hennes ledergruppe.

Innenfor COSO brukes gjerne begrepet overordnede ledelseskontroller, men for fylkeskommuner og kommuner gir det mer mening å snakke om sektorovergripende internkontroll. Dette er felles regelverk, systemer, organisering mv som skal bidra til styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar og myndighet og kompetanse.

Den sektorovergripende internkontrollen gjelder således hele kommunen – felles for alle medarbeidere og virksomheter, uavhengig av nivå og arbeidsprosess. Typiske eksempler på sektorovergripende internkontroll er etisk regelverk, styringssystem, fullmaktssystem, instruks, lederavtaler, prinsipper og rutinemaler.

I sektorovergripende internkontroll inngår også utforming, gjennomføring, oppfølging og vedlikehold av internkontrollen.

Under 2.1.4 omtales delegasjonsreglement, som er en viktig del av den samlede kontrollen; klarhet i roller og ansvar.

En del rutiner og prosedyrer som strengt tatt er sektorovergripende ivaretas i arbeidsheftet av det som vi omtaler som støttetjenester – IKT, anskaffelser, personalhåndtering og økonomiforvaltning. Vi mener dette er mest hensiktsmessig fordi arbeidsformer og internkontroll innenfor støttetjenester vil ha mye til felles med tjenesteproduksjonen.

For den sektorovergripende internkontrollen er det naturlig at rådmannsnivået "personlig" involverer seg mer, er tettere på beslutninger og oppfølging, og har mer detaljert innsikt i både risiko og kontrolltiltak enn hva de forventes å ha for tjenesteproduksjonen og støtteprosesser. På hvilken måte dette gjøres vil selvsagt variere mellom kommuner, blant annet pga ulikheter i innbyggerantall, organisering og utfordringer.

KS vil fremheve at det er viktig å sørge for samspill/knytninger mellom internkontroll og plan- og styringssystemet, arbeide med organisasjonskulturen, samt å ha oppmerksomhet på hvordan man kan bruke erfaringer fra internkontrollen inn en positiv læringsløype. Hensikten med disse sektorovergripende elementene er at de skal bidra til styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar og myndighet og kompetanse.

Arbeidsheftet har flere steder omtalt kommunens styringssystem – både som modell for virksomhetsstyring og som et ankerfeste for ulike internkontroll-elementer.

5.1 Rådmannens oppfølging av tjenesteenheter og støttetjenester

I dette arbeidsheftet og gjennom deltakelse i Effektiviseringsnettverk har vi ikke ambisjon om å gå i dybden på den tjenestespesifikke internkontrollen. Det

ville bli for detaljert og fort bli uinteressant, og det er heller ikke i tråd med formålet for arbeidsheftet.

Vi vil konsentrere oss om å hjelpe rådmannen til å stille de rette spørsmålene, og til å vite hvordan man skal gå i gang med styrking av internkontroll.

Et forsøk på oppsummering av **forutsetninger** for god internkontroll og en trygg rådmann:

- Gjennom **risikovurderinger** som gjennomføres, og informasjon som aggregeres bør rådmannen være **oppdatert** på risikobildet og tilstanden. Risikovurderinger som gjennomføres på tjenestenivå vil også klargjøre hvorvidt det er utarbeidet tilstrekkelige rutiner og prosedyrer, og hvorvidt disse følges.
- Gjennom en særskilt risikovurdering for rådmannsnivået avdekkes og dokumenteres andre risiki, og toppledelsens **prioriteringer** ivaretas.
- Ha tydelige forventninger til tilstrekkelig **dokumentasjon**. Tilrettelegge for dette gjennom å innføre maler og ensartet praksis for sammenliknbare aktiviteter.
- Rådmannen må ved strategiformidling, styringsdialog og engasjement etterspørre resultater, og vise at vedlikehold av internkontrollen, **forbedringsprosesser** og læring er viktig.
- Styringssystem, delegasjon og lederavtaler må utformes slik at de gir rådmannen trygghet for at det til enhver tid bedrives **betryggende** kontroll i organisasjonen, og slik at de etterspør og stimulerer til **etterlevelse**. Dette skjer ved at internkontrolltiltak – rapportering inngår i ordinær ledelse, styring og rapportering

Mange rådmenn og andre ledere lider under for mye informasjon. I tillegg til etablerte rapporteringer og ledelses- og informasjonssystemer, blir inputmengden godt hjulpet av epostverktøyets lave terskel for informasjonsutveksling. Mengden informasjon er en utfordring og det kan være vanskelig å skille mellom hva som er viktig og hva som kan ignoreres.

Samtidig oppstår situasjoner og hendelser fordi kommunene ikke har etablert gode nok rutiner, eller fordi regler og rutiner ikke følges. En rådmann uttalte en gang at "Det hjelper lite å komme med styringsdata når det oppstår en krise". Når "kriser" oppstår pga feil eller mangler i egen administrasjon vil rådmannens svakhet være at han/hun ikke var informert om risikoen, og ikke var forberedt på at det som skjedde kunne skje. Det er ikke sikkert at rådmannsnivået kunne forhindre den konkrete situasjonen, men ut fra en omdømmemessig og legitimitetsmessig vurdering betyr det mye å være forberedt for å iverksette raske tiltak (og fremstå som proaktiv).

En risikobasert internkontroll er ment å redusere risiko, og det kan derfor ikke måles vitenskapelig om "det lønner seg", fordi vi ikke har noe referansepunkt å måle mot. Kommunen kan heller ikke sikre seg 100 % mot uforutsette eller uheldige hendelser, men gjennom en styrket internkontroll har man bedre forutsetninger for målrettet forebygging.

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvordan rådmannen kan etterspørre og motta relevant og viktig informasjon. Vi har da lagt vekt på at risiko- og

avviksbasert kunnskap skal aggregeres, samt at oppfølgingen skjer innenfor den rapportering og styringsdialog som sannsynligvis allerede er basert.

Figur 14 Rådmannens oppfølging av støtteprosesser og den tjenestespesifikke internkontrollen

Hva	Form og frekvens
Risikobasert internkontroll	
Når det er utarbeidet risiko- og kontrollmatriser for alle underliggende enheter, så samles dette for hver virksomhet (hierarkisk). For hvert nivå rapporteres videre kun det som «er av interesse» - dvs stor risiko - for det overordnede nivået. På den måten får rådmannsnivået oversikt over eksisterende kritiske risikoer, og ikke alt annet.	<ul style="list-style-type: none"> - Resultater til rådmannen en gang årlig for de områder som er gjennomgått det enkelte år. - Omtales i årsrapport - Avklar ønsket rapportering (oppsummering) av aktiviteter og resultater til folkevalgt nivå, typisk O-sak
Avvikshåndtering	
<p>Hierarkisk rapportering (følger organisasjonskartet) av avvik som ikke er lukket, eller hvor tiltak ikke er igangsatt.</p> <p>Dessuten aggregering av typer avvik som er meldt (hvem sender, hva består avvik i). Sikrer at relevant og tilstrekkelig info blir formidlet oppover, men unngår drukning i detaljer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Samkjøres med ordinær rapportering; kvartal eller tertial. - Avklar ønsket rapportering (oppsummering) av aktiviteter og resultater til folkevalgt nivå, typisk O-sak
Vurderinger, sammenlikning og aggregering	
Ledere får ansvar for å aggregere – summe opp – for å se hva som er trender, utvikling, om noe må gripes fatt i fra ledelsesnivå (kompetanse, opplæring, praktisk/fysisk endringer, rutiner etc).	<ul style="list-style-type: none"> - Rådmannen etterspør lederens oppfølging gjennom lederavtaler og styringsdialog (formalisering) - Rapportering som del av ordinær rapportering, jfr ovenfor
Avvikshåndtering og risikovurderinger gjøres på faste skjemamaler med standardiserte kriterier og skala.	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuerlig rapportering i organisasjonen – mulighet for sammenlikning og aggregering på et hvert tidspunkt - Rapportering som del av ordinær rapportering og i styringsdialog, jfr ovenfor
Dersom det gjennom avvikshåndtering eller risikovurderinger har blitt oppdaget vesentlige mangler i rutiner, prosedyrer, regelverk, så må dette også meldes	<ul style="list-style-type: none"> - Kommenteres evt i prosa, informasjon om avbøtende tiltak/hva er gjort - Rapportering som del av ordinær rapportering og styringsdialog, jfr ovenfor

I forbindelse med gjennomgang av lederavtaler og/eller som en del av styringsdialogen mellom rådmannsnivå og virksomhetsledere bør det stilles en rekke spørsmål omkring status for og arbeidet med internkontroll.

Som vedlegg har vi tatt med en del spørsmål/tema som kan brukes både som refleksjonsgrunnlag for virksomhetsledere og som spørsmål som administrasjonssjefen kan stille for å få bedre innsikt i etablert internkontroll.

5.2 Internkontroll og avvikshåndtering

I mange kommuner er det etablert gode rutiner for avviksregistrering og håndtering av avvik. Systematisk håndtering av avvik skal bidra til at brudd på lover, forskrifter, prosedyrer og rutiner blir registrert og benyttet til læring og utvikling.

Avvikshåndtering eksisterer parallelt med og supplerer den delen av internkontrollen som handler om risikovurdering. Der risikokartleggingen kommer frem til tiltak basert på en **vurdering**, så gir avviksrapporteringen tiltak basert på **erfaring** (virkelighet).

Enkelte vil hevde at det særlig innenfor pleie- og omsorgstjenestene og HMS-arbeidet er mange kommuner med gode systemer for håndtering av avvik. KPMG gjorde en spørreundersøkelse i forbindelse med rapporten «Styrking av administrasjonssjefens internkontroll og risikovurdering». Denne viste varierende praksis innenfor tre av støtteprosessene (KPMG, 2011, s.26)

På spørsmålet om rutiner er etablert for å rapportere avvik, svarte respondentene følgende innenfor de tre områdene som ble belyst:

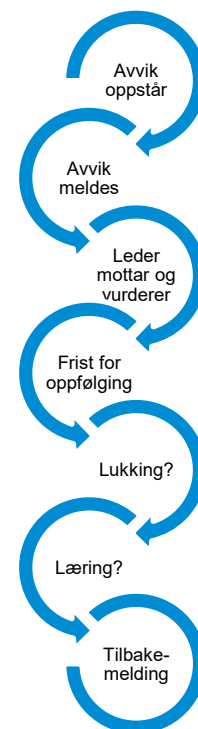
- anskaffelser: 36,4 %
- håndtering av personopplysninger: 53,5 %
- økonomistyring: 74,9 %

Det finnes ulike IKT-systemer som håndterer rapportering, oppfølging av avslutning (lukking) av avvikssaker. Kommunen må selv vurdere om IKT-løsning er ønskelig og nødvendig.

5.2.1 Avvikshåndtering – elementer og rekkefølge

Eksempel på en avvikskjede

1. Et avvik oppstår, og den som avdekker avviket fyller ut et standard avviksskjema der avvik og tiltak beskrives.
2. Avviksskjemaet oversendes til nærmeste leder/leder for tjenestestedet/virksomheten hvor avviket er avdekket
3. Leder avgjør hvilke tiltak som skal iverksettes og blir ansvarlig for at tiltak blir igangsatt
4. Frister for oppfølging av tiltak kan enten innarbeides elektronisk (IKT-system) slik at avviket blir fulgt opp og deretter kan lukkes. Alternativt manuell oppfølging.
5. Det gis tilbakemelding om resultatet til den som meldte avviket.



Hvem melder om avvik?

Vi kan dele inn avvik ut fra hvem som melder fra om avviket:

- Innbyggerne
- Brukere
- Ansatte
- Etter internrevisjoner
- Kommunerevisjonen
- Kontrollutvalget
- Tilsynsmyndighet

Et avviksskjema eller –system bør håndtere de ulike kategoriene. Avvik som meldes av innbyggerne skal alltid registreres og følges opp.

5.2.2 Avvikskultur

Tidligere refererte spørreundersøkelse (ibid.) viste at kommunene synes det var spesielt utfordrende å etablere et felles system for avviksregistrering og avvikshåndtering.

Det er viktig å ha klare definisjoner på hva som er å oppfatte som et avvik. Hvor går grensen for at avviket som oppstår skal registreres?

I enkelte lovverk er noen hendelser spesifisert som meldepliktige tjenester. Dette er lovverk som bestemte yrkesgrupper må kjenne til og følge opp. Oppstår det avvik skal dette meldes inn.

Avvik oppstår gjerne på bakgrunn av avgjørelser og handlinger ansatte tar og gjør. Dersom handlingen bryter bestemmelser i lover og forskrifter bør det oppfattes som et avvik.

Når en uønsket hendelse oppstår må hver enkelt ansatt selv vurdere om hendelsen er av et slikt omfang at den bør meldes som et avvik.

Det er viktig å tenke læring når det skal vurderes om et avvik skal registreres eller ikke. Hvis konsekvensene av den uønskede hendelsen er store for den det gjelder, bør avviket registreres slik at tiltak kan iverksettes for å forebygge – slik at tilsvarende hendelse ikke skjer flere ganger.

Å utvikle god avvikshåndtering krever en god avvikskultur. Medarbeidere må erfare at det å melde avvik handler om å lære av episoder og eventuelle feil som kan oppstå. Avvikshåndteringen skal bidra til at organisasjonen lærer av hendelser som oppstår.

God avvikshåndtering gjennom praksis og rutiner for tilbakemeldinger til den som melder vil også bidra til at kommunens omdømme forbedres.

Det bør innføres rapportering på avvik mellom virksomhetsnivå og ledelse. Noen kommuner har valgt å integrere avviksrapporteringen i den økonomiske månedsrapporteringen. Andre kommuner har egne rapporteringsmal og –rutiner for avviksrapportering. Hver kommune må integrere rapporteringen i sitt styringssystem ut fra hva som anses hensiktsmessig og hvilke behov kommunen har.

Tilråding 23

Kommunane bør etablere tiltak som sikrar god løpane informasjon og kommunikasjon til leiarar og medarbeidarar, og som sørgjer for at dei får naudsynt opplæring og kompetanse. Vidare må administrasjonssjefen ta ansvaret for å følgje opp internkontrollen systematisk og reagere ved avvik og brot.

5.3 Suksessfaktorer for styrking av internkontrollen

I hvilken grad kommunen lykkes med styrking av sin administrative internkontroll vil i stor grad avhenge av hvor god kommunen generelt er til å gjennomføre endringsprosesser. I tillegg til generelle forhold som gjelder alle endringsprosesser er det også enkelte forhold som særskilt viktige knyttet til endring i internkontroll.

Figur 15 Noen generelle råd for forbedringsarbeid

Ikke undervurder forberedelse, planlegging og behov for å avklare ansvar

Behovet for endringer må være forankret og ønsket i ledelsen

Behovet for endringer må være erkjent ute i organisasjonen

Spill på de gode kreftene, de som er engasjerte og villige til å gå foran

Test ut gjennom piloter, gjør evalueringer for å lære før dere går videre

5.3.1 Ressurser

Ethvert forbedringsarbeid krever forberedelse og planlegging, med avklarte oppgaver og ansvar.

Det er avgjørende at det reserveres ressurser til arbeidet. Det er kritisk og avgjørende at det er tilstrekkelig arbeidstid/personer tilgjengelig, slik at ikke alt som skal gjøres kommer i tillegg til alle eksisterende oppgaver.

Erfaring fra andre kommuner er at det er utslagsgivende å ha personer som kan gi støtte og bistå, avlaste og oppmuntre underveis. Dette vil f.eks. gjelde når ledere skal i gang med kartlegging av arbeidsprosesser og risiko- og kontrollmatriser. En liten "pool" av ressurspersoner som har fått frigjort arbeidstid kan være avgjørende for at gjennomganger og dokumentasjon blir utført. Noen har også gode erfaringer med at egne ressurspersoner kan ta ansvar for møteledelse og/eller dokumentasjon fra slike møter og samlinger. Dette skal ikke fritta leder fra sitt ansvar, men derimot være en støtte som bidrar i gjennomføring – nettopp slik at terskelen blir litt lavere for vedkommende leder.

Enkelte nøkkelmedarbeidere bør få frigjort tid slik at de kan bruke en del av sin arbeidstid på utforming av rutiner og prosedyrer, eller det kan opprettes prosjektstillinger (intern frigjøring er mer formalisert med prosjektstilling). Disse kan få ansvar for koordinering, faglig støtte og fremdrift.

Avhengig av kommunestørrelse og omfang på arbeidet som skal gjøres kan det etableres "internkontrollgrupper", enten for kommunen som helhet eller innenfor en sektor/enhet/områder.

5.3.2 Berørte parter

I alle endringsprosjekter bør man ha oversikt over følgende:

- De berørte/involverte og deres rolle
- Hvem er beslutningstakerne
- Hvordan de involverte eventuelt påvirkes av prosjektet
- Om det må antas å komme opp utfordringer eller særlige problemstillinger fra noen av de involverte

Berørte parter i arbeidet med forsterking av kommunens internkontroll kan være:

- Folkevalgte
- Ansatte som skal arbeide i tråd med rutiner og ansvarlige for arbeidsprosessene (prosesseiere)
- Ansatte som skal gjennomføre kontroller og de ansvarlige for tiltakene/kontrollene (kontrolleiere)
- Rådmannsnivået
- Ledere av de ulike seksjoner/virksomhetsområder
- Tillitsvalgte

5.3.3 Mål og ambisjoner, status og prioritering

Kommunen bør sette seg mål og avklare egne ambisjoner. Vær realistiske, og sett mål som står i forhold til dagens status og de ressurser dere er villige til å bruke på arbeidet.

I starten av arbeidet kan ambisjonsnivået gjerne defineres på et overordnet nivå – rådmannsnivåets mål med å starte et forbedringsarbeid.

Rådmannsnivået bør gjennomføre en overordnet risikoanalyse for å identifisere områder som det er ønskelig å se nærmere på. Gjennom risiko- og kontrollmatrise (og evt risikokart) får man grunnlag for prioritering.

5.3.3.1 De folkevalgtes oppmerksomhet

Som for annet utviklings- og endringsarbeid bør rådmannen være bevisst på metode og grad for involvering av de folkevalgte. Kommunestyret har et overordnet ansvar for egenkontrollen og for å legge til rette for at administrasjonssjefen kan utøve sin internkontroll på en tilfredsstillende måte.

Dette innebærer f.eks. vurdering av om det er nødvendig med særskilt sak i kommunestyret, eller om muntlig orientering i formannskapet er tilstrekkelig. Er det ønskelig med dialog og styringssignaler, eller skal det kun være informasjon? Er det nødvendig med politiske vedtak for å bevilge midler, eller tas dette innenfor ordinært budsjett?

Selv om endringsarbeidet skal være administrativt og er innenfor rådmannens ansvarsområde, så anbefaler KS at folkevalgte som minimum holdes orientert om arbeidet – og gjerne om resultater og forbedringer som gjennomføres.

Tilråding 17

Kommunane bør i større grad nytte risikovurderingar i styringa av verksemda og særleg når ein skal definere innretninga på og omfanget av kontrollaktivitetar.

5.3.3.2 Ledelsens oppmerksomhet

Den administrative ledelsen skal sikre at internkontroll er etablert og etterleves. Da er det viktig at ledelsen selv tar internkontroll på alvor gjennom å være gode forbilder og vise gode holdninger.

Tilnærmingen som velges bør være utarbeidet av ledelsen i felleskap, slik at hele kommunens ledelse har eierskap til forbedringsarbeidet.

5.3.3.3 Medarbeidere

Det er de ansatte som i det daglige gjennomfører det viktigste arbeidet med internkontroll og det er derfor viktig at de får være aktive deltakere og påvirke hvordan forbedringsarbeidet legges opp.

Dette er kanskje den viktigste suksessfaktoren for god implementering. Noen momenter å huske på:

- Internkontroll bør være godt forankret blant medarbeiderne. Dette kan sikres ved å understreke at formålet med internkontroll er å understøtte gode tjenester, samt å hjelpe de ansatte til å utøve jobben på en effektiv måte samtidig som regler og instruksjoner blir fulgt
- Dersom internkontroll blir oppfattet som ”kontroll og mistillit av jobben vi gjør” kan det være vanskelig å få gjøre endringer
- Det er ikke uvanlig at en risiko- og kontrollmatrise avdekker at det gjennomføres unødvendige kontroller.. Dersom medarbeiderne selv er med på kartlegging vil det være enklere å avdekke og endre unødvendige rutiner eller uhensiktsmessige arbeidsformer.
- Endring av arbeidsprosesser kan i mange tilfeller gi en bedre arbeidshverdag. Samtidig er det enklere å gjennomføre endringer som er foreslått og ønsket av de ansatte enn om ledere innfører nye rutiner uten at medarbeiderne ser behovet eller hensikten.

Ved risikovurderinger kartlegges ulike arbeidsprosesser innenfor ett arbeidsområde/enhet. Ved dokumentering underveis blir også taus kunnskap nedskrevet, og erfaringsbaserte uformelle rutiner kan formaliseres og dokumenteres. Dette vil være en anerkjennelse av det arbeidet som gjøres.

5.3.3.4 Kommunikasjon og opplæring

Alle endringsprosesser lykkes bedre dersom alle berørte får god informasjon. I forbedringsarbeid er informasjon til aktørene og god kommunikasjon mellom aktørene viktige suksessfaktorer.

Ledelsen må informere på en slik måte at de ansatte forstår sin rolle i internkontrollen, og at de er en del av et helhetlig arbeid.

Både ledere og medarbeidere må være kjent med og forstå hvilket ansvar de har og hva de skal gjøre. Opplæring er viktig for at planlagte aktiviteter skal gjennomføres som forutsatt.

Forståelse for internkontroll som del av den samlede kvalitetssikringen er sannsynligvis en suksessfaktor for å nyttiggjøre seg internkontroll i en større lærings- og forbedringssløyfe..

Tilråding 21

Kommunane bør ha ei systematisk tilnærming til kompetanseutvikling og –sikring, gjennom opplæringstiltak og informasjon og ved rekruttering.

5.4 Internkontroll som kontinuerlig og synlig arbeid

Det aller meste av internkontrollen skjer kontinuerlig gjennom daglig arbeid på ulike tjenestesteder og i enhetene.

Gjennom arbeidsheftet har vi gitt grunnlag for styrking av denne ved innføring av risikovurderinger og mer formalisering. Videre er det gitt anbefalinger om hvordan bedre knytninger mellom internkontroll og virksomhetsstyring også vil styrke den administrative internkontrollen. Dette vil blant bidra til at internkontrollen blir mindre fragmentert, og at internkontrollaktiviteter oppleves meningsfullt også i et helhetlig perspektiv.

En forutsetning for videreutvikling av kommunens internkontroll er at arbeidet ikke føles som en ekstra belastning. Kommunens ledelse har her en viktig rolle å fylle med å vise til positive resultater. Å synliggjøre internkontrollen i årshjulet og i styringsdokumenter vil være viktige bidrag.

Internkontroll er ikke noe som etableres *en* gang og deretter går av seg selv. Å bedrive systematisk internkontroll betyr derimot oppfølging og vedlikehold, og dette krever ressurser.

Ofte er det mye oppmerksomhet på internkontroll i forbindelse med et etableringsprosjekt eller nye systemer, og så synker entusiasmen etterhvert. Mange kan føle at vedlikehold og oppfølging av internkontroll er et ekstraarbeid som tar tid fra viktige oppgaver. Derved synes det rasjonelt å nedprioritere internkontroll.

Det er viktig at både ledere og medarbeidere opplever nytte av å utarbeide rutinebeskrivelser og prosedyrer, og erfarer at for eksempel melding og oppfølging av avvik har verdi, samt at risikoanalyser bidrar til effektivisering og redusere sårbarheten ved fravær og når ansatte slutter.

Kommunene som ble intervjuet ved utarbeidelse av rapporten fra mars 2011(s.41) hadde det noen fellestrekk for oppfølging og vedlikehold av internkontrollsystemet:

- Som ledd i oppfølging av avvik vurderes behov for presisering eller utvikling av rutiner
- Brukerundersøkelser benyttes aktivt for å forbedre tjenestetilbudet
- Flere kommuner med balansert målstyring hadde innført månedlig rapportering med evaluering på måloppnåelse og etterlevelse av vedtatte tiltak. Dette gir rom for løpende forbedringer.

Nedenfor følger eksempler på aktiviteter som bør inngå og synliggjøres i rapportering og årshjul. Dette er ikke ment som en oppskrift, men som en illustrasjon på hvordan elementer fra internkontrollen kan kobles på den strukturen som allerede er etablert.

Hver kommune må selv konkludere på hva som er relevant kun for administrativt nivå, og hva som er riktig detaljeringsgrad og informasjon til folkevalgte.

Det må vurderes om rapportering på internkontroll skal skje som integrert del av tjenesterapporteringen, eller om det skal være egne kapitler med "ren" internkontrollinformasjon. Eks: Skal avviksrapportering ha et eget kapittel i tertialrapporten, eller er det mest hensiktsmessig å ta dette som informasjon sammen med den andre rapporteringen for hvert tjenestoområde?

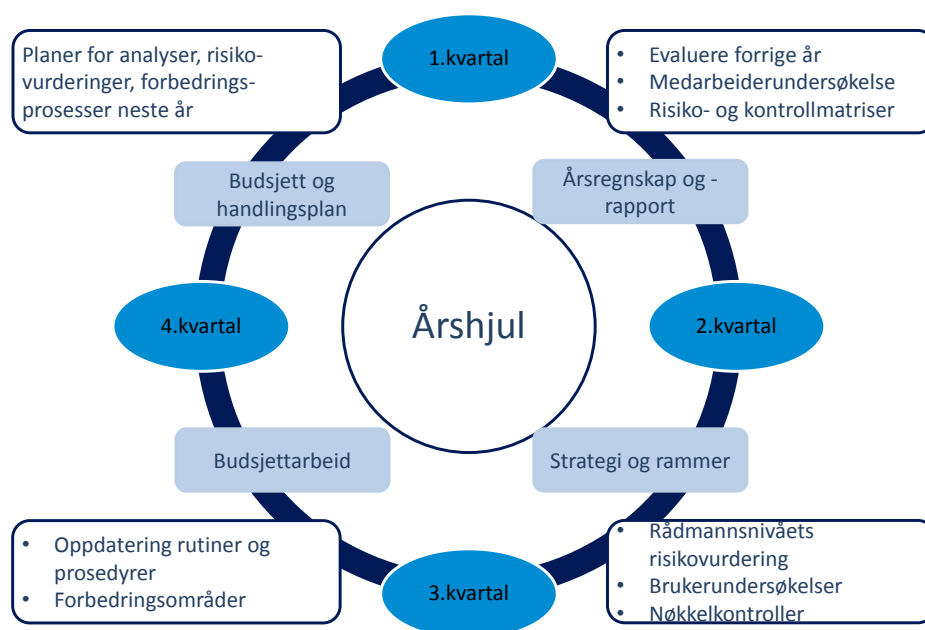
Tilråding 22

Kommunane bør i den løpande drifta av internkontrollen prioritere nok ressursar og prioritere naudsynt vedlikehald høgare. Sentralt i eit velfungerande vedlikehaldsregime er det at ansvaret for oppdatering/revideringar av til dømes riksikovurderingar og dokumentasjon skjer regelmessig og i faste intervall, til dømes i eit internkontrollårshjul.

Figur 16 Månedlig- tertial og årsrapport

Månedlig	Tertial	Årlig
Siste dato hver måned	31.mars, 30.juni, 30.august	31.desember
Rapportering fra virksomhetsleder til administrasjonssjef	Rapportering fra administrasjon til folkevalgt nivå.	Årsrapport og -regnskap
Innhold:		
Økonomi; <ul style="list-style-type: none"> • Status og prognose • Utbyggings-/investeringsprosjekter 		
Tjenesteproduksjon/handlingsplan/satsinger; <ul style="list-style-type: none"> • Status, måloppnåelse, prognose 		
Medarbeidere; <ul style="list-style-type: none"> • Sykefravær, status og prognose • Medarbeidertilfredshet 		
Internkontroll-momenter, se også Figur 14; <ul style="list-style-type: none"> • Status på oppfølging/gjennomføring av politiske vedtak • Status innmeldte og lukkede avvik • Gjennomførte kontroller og evt resultater og iverksatte tiltak • Forslag til nye tiltak eller kontroller på bakgrunn av erfaringer eller analyser. • Evt klargjøring av ansvar for oppfølging og iverksetting av tiltak. 		

Figur 17 Internkontroll i årshjulet



Utfyllende detaljer

1.kvartal
Gjennomføre og følge opp medarbeiderundersøkelse
Evaluering og rapportering av internkontrollen forrige år (inn i årsrapport eller særskilt rapport)
Gjennomføre risikovurderinger og utarbeide kontrollmatriser i tråd med vedtak
2.kvartal
Gjennomføre rådmannsnivåets overordnede risikovurdering
Gjennomføre brukerundersøkelse innenfor utvalgte områder
Gjennomføre/utarbeide nøkkelkontroller ² og teste resultater
3.kvartal
Oppdatering av rutinebeskrivelser, prosedyrer mv
Tjenesteanalyse med oppmerksomhet på forbedringsområder for områder hvor det er gjennomført brukerundersøkelse.
4.kvartal
Vedtak for neste år: Særskilte analyser eller forbedringsprosesser Områder som skal risikovurderes

² En kontroll kan defineres som en nøkkelkontroll dersom det er sannsynlig at en eller flere kritiske risikoområder er omfattet, og vesentlige feil eller avvik blir avdekket eller forhindret av kontrollen/tiltaket.

SAK NR. 12/2018

Nordre Land kommune

KONTROLLUTVALGETS ÅRSRAPPORT FOR 2017

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Kontrollutvalgets årsrapport for 2017

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

INNSTILLING TIL KOMMUNESTYRET:

Kontrollutvalgets årsrapport for 2017 tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

I tråd med tidligere praksis er det utarbeidet en årsrapport fra kontrollutvalget til kommunestyret om kontrollutvalgets virksomhet. En slik praksis er anbefalt som en del av kontrollutvalgets plikt til å informere kommunestyret om sitt arbeid, jf. kommunelovens § 77 pkt. 6 og veileder fra departementet/Kontrollutvalgsboken.

Årsrapporten gir en helhetlig oversikt over kontrollutvalgets aktivitet for fjoråret, og fungerer også som dokumentasjon på kontrollutvalget etterlevelse av sine lovpålagte oppgaver.

I tråd med tidligere praksis legges saken frem med innstilling til kommunestyret. En slik praksis sikrer at saken blir fremmet for kommunestyret som egen sak.

Det er tidligere uttrykt ønske fra kontrollutvalget om at utvalgsleder gir en kort presentasjon av rapporten overfor kommunestyret ved behandlingen der.

KONTROLLUTVALGET I NORDRE LAND KOMMUNE

Årsrapport 2017

Kontrollutvalgets virksomhet

Innhold:

1. Kontrollutvalgets ansvar og oppgaver
2. Medlemmer og sekretariat
3. Aktivitet
4. Økonomi
5. Regnskapsrevisjon
6. Forvaltningsrevisjon mv.
7. Selskapskontroll
8. Oppfølging av kommunens revisor / Innlandet Revisjon IKS

1. Kontrollutvalgets ansvar og oppgaver

Kontrollutvalgets oppgaver og ansvar fremgår av kommunelovens § 77 med tilhørende forskrift for kontrollutvalg.

Kontrollutvalgets overordnede målsetting kan formuleres som ”å bidra til å skape tillit til forvaltningen”.

I forskrift om kontrollutvalg (§ 4) er utvalgets alminnelige oppgaver formulert slik:

Kontrollutvalget skal føre det løpende tilsyn og kontroll med den kommunale eller fylkeskommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret eller fylkestinget, herunder å påse at kommunen eller fylkeskommunen har en forsvarlig revisjonsordning. Utvalget kan ikke overprøve politiske prioriteringer som er foretatt av kommunens eller fylkeskommunens folkevalgte organer.

I tillegg fremgår det av lovverket at:

Kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m.

Kontrollutvalgets tilsynsoppgaver deles inn i:

- Regnskapsrevisjon
- Forvaltningsrevisjon
- Selskapskontroll

2. Medlemmer og sekretariat

Kontrollutvalget har i løpet av året bestått av følgende medlemmer og varamedlemmer:

Medlemmer	Varamedlemmer
Hans Moon, leder (Ap) Gunnar Løkkebo, nestleder (Ap) Monica Andersson (Ap) Birgit Felde Sevaldrud (H) Ole Strand (BL)	<u>For Ap/Sv:</u> 1. Kjartan Stensvold (Sv) 2. Anne Sagstuen (Ap) 3. Svein Rønningsveen (Ap) <u>For Sp/H/BL/Krf:</u> 1. Harald Åsødegård (Krf) 2. Trude Gry Eli Bjelland (Sp)

Sekretariat:

Forskrift om kontrollutvalg stiller krav om at sekretær for utvalget skal være uavhengig av både kommunens administrasjon og kommunens revisor. Kommunene i Gjøvik- og Hadelandsregionen (8 kommuner) har inngått felles avtale om kjøp av sekretærtjenester fra firmaet Kontrollutvalgstjenester AS v/Kjetil Solbrækken. Avtalen ble inngått etter utlyst anbudskonkurranse, jf. lov om offentlige anskaffelser. Avtalen gjelder for perioden 01.01.2017 – 31.12.2020 med mulighet for forlengelse ett + ett år.

3. Aktivitet

År	2017	2016	2015	2014	2013
Antall møter	7	6	6	5	5
Antall saker	52	52	49	42	43

4. Økonomi

Kontrollutvalget utarbeider selv forslag til budsjett for kontroll- og tilsynsarbeidet i kommunen, jf. forskrift om kontrollutvalg § 18. Det er kommunestyret som fastsetter de økonomiske rammene for kontrollutvalgets virksomhet. Nedenfor følger oversikt over kontrollutvalgets budsjett og regnskap siste år:

	Konto	Regnskap 2017	Justert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Regnskap 2016	Regnskap 2015
10500	Trekkpliktig godtgjørelse	342	0	0	317	362
10800	Fast godtgjørelse	23 400	23 000	23 000	23 400	21 601
10801	Møtegodtgjørelse	12 600	12 000	12 000	8 350	8 700
10802	Tapt arb.fortjeneste	29 961	25 000	25 000	25 740	24 819
10990	Arb.giveravgift	7 028	7 000	7 000	6 128	5 881
11001	Aviser/tidsskrifter/faglitteratur	26 572	12 000	12 000	10 780	1 600
11151	Beverting møter	2 872	3 000	3 000	3 078	2 560
11205	Tjenestefrikjøp	45 010	10 000	10 000	14 430	8 578
11500	Kursutgifter	14 430	10 000	10 000	13 800	0
11600	Kjøregodtgjørelse	245	2 000	2 000	220	762
13700	Kjøp av tjenester fra private (sekretærtjenester)	285 384	196 000	196 000	203 268	171 583
13709	Kjøp av andre tjenester fra private	504 200	497 508	3 000	0	2 713
13750	Kjøp av tjenester fra interkommunalt selskap (Innlandet Revisjon IKS)	1 074 683	1 002 000	755 000	728 560	831 099
14290	Momskompensasjon (utgift)	81 544	49 000	49 000	50 792	49 677
17290	Momskompensasjon (inntekt)	-81 544	- 49 000	- 49 000	-50 792	- 49 677
	SUM	2 026 727	1 796 508	1 055 000	1 037 969	1 080 218
19400	Bruk av disposisjonsfond	- 741 508	- 741 508	0	0	0
	Totalt	1 285 219	1 055 000	1 055 000	1 037 969	1 080 218

Kommentarer til budsjett 2017:

- Kommunestyret vedtok en budsjettramme for kontrollutvalgets virksomhet for 2017 på totalt kr.1 055 000. Dette var kr. 175 000 kroner mindre enn kontrollutvalgets innstilling til eget budsjett. Kommunestyrets vedtak:
 - *Ramme til forvaltningsrevisjon halveres for 2017, og settes for 2017 til kr. 153.000,-.*
 - *Ramme til kursutgifter i kontrollutvalget reduseres med kr. 22.000,-*
- Kommunestyret vedtok i sitt møte den 25. april 2017 (k.sak 26/17) en tilleggsbevilgning på kr. 247 000 til forvaltningsrevisjonsprosjekt angående barnevern. Dette ble finansiert med bruk av disposisjonsfond.

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap:

- *Kto. 13700 Kjøp av tjenester fra private (sekretærtjenester):*
Merforbruket skyldes i hovedsak betydelig merarbeid gjennom året knyttet til kontrollutvalgets oppfølging av barneverntjenesten, herunder oppfølging av forvaltningsrevisjonsprosjektet, ekstra møte og merarbeid knyttet til saksbehandling.
- *Kto. 13709 Kjøp av tjenester fra private:*
Kommunestyret vedtok i sitt møte den 17. oktober 2017 (k.sak 69/17) å utgiftsføre påløpte utgifter for Land kommunerevisjon for årene 2006 – 2016 etter en

fordelingsnøkkel med 46,88 % for Søndre Land kommune (kr. 436.418,-) og 53,12 % (kr. 494.508,-) for Nordre Land kommune. Dette ble regnskapsført i kontrollutvalgets regnskap og finansiert med bruk av disposisjonsfond.

- *Kto. 13700 Kjøp av tjenester fra interkommunalt selskap/Innlandet Revisjon IKS:* Merforbruket skyldes kjøp av mer forvaltningsrevisjonstjenester enn budsjettert. Ekstra runder i avslutningsfasen av forvaltningsrevisjonsprosjektet om barneverntjenesten bidro til i stor grad til dette.

5. Regnskapsrevisjon

Oppfølging av revisjonsarbeidet og tilsyn med revisors faglige arbeid:

Kontrollutvalget skal påse at regnskapene blir revidert på en betryggende måte, jf. § 6 i forskrift om kontrollutvalg. Dette er knyttet til flere forhold:

- At revisjonen skjer i samsvar med lover, regler og god kommunal revisjonsskikk.
- At revisor oppfyller krav til uavhengighet og kvalifikasjoner.
- At revisjonen følger eventuelle avtaler inngått mellom revisor og kontrollutvalget.

Kontrollutvalget ivaretar sitt oppfølgingsansvar gjennom følgende aktiviteter:

- Revisors uavhengighetserklæring (skriftlig, årlig)
- Presentasjon av strategi og plan for revisjon av kommunens regnskaper, samt underliggende risikovurderinger (årlig)
- Presentasjon av status midtveis i revisjonsarbeidet / interimrevisjon (årlig)
- Presentasjon av revisjonsberetningen og gjennomføringen av revisjonsarbeidet (årlig)
- Fremleggelse av eventuelle brev og revisjonsrapporter til rådmannen, herunder eventuelle nummererte brev (vesentlig svikt i internkontrollen, rapportering av misligheter mv).
- Fremleggelse av resultatet av ekstern kvalitetskontroll av revisor (forbundsbasert kontroll minimum hvert femte år)

Uttalelse om årsregnskapet:

Når kontrollutvalget er blitt forelagt revisjonsberetningen fra revisor, skal utvalget avgi en uttalelse til årsregnskapet, jf. forskrift om kontrollutvalg § 7. Uttalelsen skal følge regnskapssaken til kommunestyret, via formannskapet.

Kontrollutvalget har i løpet av året avgitt uttalelse til følgende regnskaper:

- *Årsregnskapet for Nordre Land kommune for 2016*

Til stede under behandlingen av saken i kontrollutvalget var Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor og administrasjonen v/rådmann, stabsleder Økonomi og IKT og fagsjef for regnskap.

Nummererte brev fra revisor:

Revisor skal rapportere skriftlig til kontrollutvalget dersom de blir kjent med økonomiske misligheter, vesentlig svikt i internkontrollen, rapportering mv. Det er i løpet av året ikke mottatt nummerert brev fra revisor.

Oppfølging av kommunestyrets merknader:

Kontrollutvalget skal rapportere til kommunestyret om hvordan kommunestyrets merknader til årsregnskapet er blitt fulgt opp (forskriftens § 8). Det foreligger ingen merknader fra kommunestyret til oppfølging.

6. Forvaltningsrevisjon og undersøkelser

Lovpålagte oppgaver:

- Det skal utarbeides en plan for forvaltningsrevisjon, minimum en gang i valgperioden (første året i valgperioden). Planen skal vedtas av kommunestyret.
- Kontrollutvalget skal påse at kommunens virksomhet årlig blir gjenstand for forvaltningsrevisjon.
- Kontrollutvalget skal avgi rapport til kommunestyret om hvilke forvaltningsrevisjoner som er gjennomført og resultatet av disse.
- Kontrollutvalget skal rapportere til kommunestyret om hvordan kommunestyrets merknader til rapporter om forvaltningsrevisjon er blitt fulgt opp. Det skal også rapporteres om tidligere saker, som etter utvalgets mening ikke er blitt fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

Plan for forvaltningsrevisjon:

Kontrollutvalget har i løpet av året utarbeidet en plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016-2019. Planen ble behandlet/vedtatt i kommunestyret i februar 2017. Planen er basert på en overordnet analyse av kommunens virksomhet ut fra risiko- og vesentlighetsvurderinger, med sikte på å identifisere behovet for forvaltningsrevisjon på ulike sektorer.

Kommunestyret har delegert til kontrollutvalget å foreta undersøkelser og eventuelt igangsette kontroller på andre områder enn de som er nevnt i planen, dersom det oppstår behov for dette i planperioden.

Kontrollutvalgets aktiviteter gjennom året:

a) Forvaltningsrevisjon:

Slutførte revisjonsprosjekter i løpet av året:

- *Ansettelsesprosedyrer* (sluttbehandlet i kommunestyret)
- *Styring, ledelse og kontroll i og av barnevernet i Nordre Land kommune* (sluttbehandlet i kommunestyret)

Igangsatte, ikke slutførte revisjonsprosjekter (slutføres neste år):

- Ingen

b) Mindre undersøkelser, foranalyser, orienteringer mv.:

- Barnevernet: Mye av arbeidet med forvaltningsrevisjon gjennom året har vært preget av situasjonen i Land barnevernstjeneste. Aktiviteter i den forbindelse:

- **Gjennomgang og oppfølging av Fylkesmannens tilsynsrapport og kommunens tilbakemelding på rapporten.**
- **Presentasjon og gjennomgang av prosjektplan for utvikling av Land barneverntjeneste 2017-2018.**
- **Bestilling og oppfølging av forvaltningsrevisjonsprosjekt** (gjennomført av Innlandet Revisjon IKS).
- Øvrige saker:
 - **Kartlegging - Oppfølging av politiske vedtak** (kontrollutvalgets sekretariat gjennomførte en kartlegging av vedtak i kommunestyret i perioden 2015-2017).
 - **Gjennomgang av halvårsrapport 2017 for Nordre Land kommune**
 - **Oppfølging av utvalgte politiske vedtak** (orientering v/rådmann, stabsleder økonomi/IKS og konstituert HR-sjef)
 - **Kvalitetsmelding / tilstandsrapport for Nordre Land-skolen 2016-2017** (orientering v/tjenesteområdeleder Skole)

c) Henvendelser til kontrollutvalget fra andre:

Kontrollutvalget har i løpet av året ikke mottatt henvendelser fra andre/utenforstående som er behandlet som egen sak.

Oversikt over revisjonsrapporter tidligere år og oppfølgingen av disse:

År	Tema / område	Oppfølging / kommentar
2017	Styring, ledelse og kontroll i og av barnevernet i Nordre Land kommune	Forvaltningsrevisjonsrapporten ble gjennomført på oppdrag fra kommunestyret. Utfører: Innlandet Revisjon IKS. Avsluttet.
2017	Ansettelsesprosedyrer	Forvaltningsrevisjonsrapporten avdekket ingen alvorlige feil/mangler, men påpeke flere forbedringspunkter. Kommunestyret ba i sitt vedtak i saken rådmannen følge opp.
2016	<i>(ingen)</i>	
2015	Innkjøp – etterlevelse av offentlige anskaffelser (sluttbehandlet i kommunestyret)	Forvaltningsrevisjonsrapporten konkluderte med at rutiner for å sikre at anskaffelser gjøres i tråd med regelverket er etablert, men at etterlevelsen av regelverket kan forbedres. Stikkprøven avdekket flere brudd på konkurransekravet i lovverket.
2014	<i>(ingen)</i>	
2013	Revisjonsrapport: Oppfølging av politiske vedtak	Forvaltningsrevisjonsrapporten påpekte forbedringspotensial i f.m. rådmannens rapportering til politisk nivå – tre anbefalinger. Rapporten ble sluttbehandlet i kommunestyret 17/12-13. Avsluttet.

7. Selskapskontroll

Lovpålagte oppgaver:

- Kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens interesser i selskaper.
- Det skal utarbeides en plan for forvaltningsrevisjon, minimum en gang i valgperioden (første året i valgperioden). Planen skal vedtas av kommunestyret.
- Selskapskontrollens obligatoriske del går primært ut på å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser i selskaper gjør dette i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger (eierskapskontroll). Selskapskontroll kan også omfatte forvaltningsrevisjon i selskapet

Plan for selskapskontroll:

Kontrollutvalget har laget en plan for selskapskontroll for perioden 2016-2019. Planen ble vedtatt av kommunestyret februar 2017. Planen er basert på en overordnet analyse av kommunens virksomhet ut fra risiko- og vesentlighetsvurderinger, med sikte på å identifisere behovet for kontroll med kommunens styring med selskaper (eierskapskontroll), eller med forvaltningen i kommunalt eide selskaper. Følgende områder/tema er prioritert i planen:

- VOKKS AS
- Nordre Land ASVO AS
- Horisont Miljøpark IKS (tidligere GLT-Avfall IKS)
- Gjøvik Krisesenter IKS

Kommunestyret har delegert til kontrollutvalget å foreta undersøkelser og eventuelt igangsette kontroller på andre områder enn de som er nevnt i planen, dersom det oppstår behov for dette i planperioden.

Kontrollutvalgets aktiviteter gjennom året:

- **Gjøvik Krisesenter IKS:** Kontrollutvalget er blitt orientert gjennom året om oppfølging av selskapet i regi av kontrollutvalget i Gjøvik kommune.
- **Oppfølging av revisjonsrapporten «Etterlevelse av felles eierskapspolitikk» fra 2015** (utført av Innlandet Revisjon IKS på oppdrag fra kontrollutvalgene i Gjøvikregionen).

Oversikt over kontroller siste årene og oppfølgingen av disse:

År	Tema / selskap	Oppfølging / kommentar
2017	Gjøvik Krisesenter IKS	Forundersøkelse og dialog med selskapet ble gjennomført av kontrollutvalget i Gjøvik kommune på vegne av kontrollutvalgene i de fem eierkommunene i Gjøvikregionen. Videre oppfølging gjøres i 2018.
2016	VOKKS AS (revisjonsrapporten sluttbehandlet i k.styret)	Rapporten fokuserte på kommunen som eier (eierstyring) og ga flere anbefalinger. Ordfører følger opp rapporten gjennom generalforsamlingen og overfor kommunestyret.
2015	Etterlevelse av felles eierskapspolitikk i Gjøvikregionen (revisjonsrapporten sluttbehandlet i kommunestyret)	Rapporten konkluderte med at eierskapspolitikken ikke er fullt ut implementert. Ordfører og rådmann ble bedt om å følge opp rapportens anbefalinger. Rapporten ble fulgt opp i 2017 gjennom en felles oppfølgingskontroll i regi av de fem kontrollutvalgene i regionen.

2014	<i>(ingen)</i>	Flere planleggingsaktiviteter gjennomført, bl.a. rettet mot VOKKS AS og bestilt evaluering av den vedtatte eierskapspolitikken.
2013	<i>Dokkadeltaet Nasjonale Våtmarkssenter AS</i>	Ordfører orienterte og svarte på spørsmål fra utvalget. Kontrollutvalget tok informasjonen til orientering og saken ble ikke fulgt opp videre.

8. Oppfølging av kommunens revisor / Innlandet Revisjon IKS

Kommunen ivaretar sine lovpålagte revisjonstjenester ved deltakelse i selskapet Innlandet Revisjon IKS, jf. vedtak i kommunestyret. Innlandet Revisjon IKS yter eierkommunene revisjon i egenregi til selvkost.

Kommunestyret har delegert til kontrollutvalget å inngå avtale mellom oppdragsgiver og selskapet. Avtalen (kalt oppdragsavtale) regulerer omfang, pris og kvalitet og rulleres årlig. Avtalen tydeliggjør kontrollutvalgets bestillerfunksjon.

Kontrollutvalget og Innlandet Revisjon IKS har felles mål at revisjonstjenestene skal være til konkurransedyktig pris og kvalitet. Innlandet Revisjon IKS har en uttalt strategi å være kundeorientert. Kontrollutvalget er bevisst disse målsettingene i sin oppfølging og dialog med revisor.

Pris følges opp gjennom krav til årlig sammenligning ("benchmarking") av kostnadene til revisjon mot andre kommuner. Slik sammenligning er foretatt i løpet året og viser at kostnadene til regnskapsrevisjon ligger omtrent på "snittet" sammenlignet med kommuner på samme størrelse. Sammenligningen er presentert for kontrollutvalget.

Kvalitet på revisjonstjenestene følges primært opp gjennom de enkelte tjenesteleveransene (regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og selskapskontroll). I tillegg følges opp:

- At oppdragansvarlig revisor oppfyller de formelle kompetansekravene.
- At kravene til uavhengighet og objektivitet er oppfylt, herunder at revisor ikke har tatt på seg rådgivningsoppdrag eller andre tjenester for kommunen, som kan reise tvil om dette. Det påses at det årlig blir avgitt en uavhengighetserklæring fra revisor til kontrollutvalget.

Forbundsbasert kvalitetskontroll av Innlandet Revisjon IKS (i regi av Norges Kommunerevisorforbund) ble sist gjennomført høsten 2014. De utvalgte revisjonsoppdragene og forvaltningsrevisjonsprosjektene fikk "godkjent" (høyeste score). Innlandet Revisjon IKS v/daglig leder har orientert kontrollutvalget om kontrollen og resultatene.

Dokka, 12. mars 2018.

Hans Moon
Leder av kontrollutvalget

SAK NR. 13/2018

Nordre Land kommune

KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN 2018

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Program for Kontrollutvalgskonferansen 2018 Vedlegg 1
2. Artikkel fra fagtidsskriftet Kommunerevisoren nr. 2:2018 Vedlegg 2

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Presentasjon av hovedpunktene på Kontrollutvalgskonferansen 2018 tas til orientering.
2. Følgende tema fra konferansen følges opp:
 -
 -

SAKSOPPLYSNINGER:

Etter avtale er det lagt opp til en gjennomgang/presentasjon av hovedtemaene på konferansen:

- Digitalisering
- Arbeidslivskriminalitet
- Etikk
- Personvern

Hensikten med saken er refleksjon omkring temaene i forhold til kontrollarbeidet i egen kommune.

Det vises til vedlagte program for detaljert oversikt over tema og innhold på konferansen.

NKRFS Kontrollutvalgskonferanse

7-8 februar 2018

Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen

Hovedtemaer:

Digitalisering >

Arbeidslivskriminalitet >

Etikk >

Personvern >

Målgruppe
Ledere/medlemmer av kontrollutvalg,
kontrollutvalgssekretærer, revisorer og andre som er
interessert i tilsyn og kontroll i kommunesektoren



Følg konferansen
på Twitter:
#ku18nkrf

www.twitter.com/nkrf



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

09.00 Registrering og kaffe + noe å bite i / utstilling

10.00 **Velkommen**

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

10.10 **Åpning**

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



DIGITALISERING

10.40 **En tilstandsrapport fra digitaliseringen i kommune-Norge**

▶ *Elin Wikmark Darell*, leder av Værnesregionen IT



11.10 **Digitaliseringsstrategi i kommune-Norge**

▶ *Line Richardsen*, avdelingsdirektør for digitalisering i KS



FOTO KS

11.40 Lunsj

12.40 **Innovasjonsbyen Bergen**

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



FOTO SIF/ MARLOU

13.25 Pause / utstilling

13.45 **Hvordan kan den etiske standarden som lages for kommunene bistå kommuneledelsen og kontrollutvalgene?**

▶ *Tina Søreide*, professor ved NHH



FOTO SKODVIN

14.30 Pause / utstilling

14.50 **Kontrollutvalgets rolle i undersøkelsen av byggesaksbehandling i Tjøme kommune**

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



15.40 Pause / utstilling

16.00 | 17.00 **Offentlig eierskap i et samfunn i endring**

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



FOTO STURLASON

19.30 Middag





Møteleder: Daglig leder **Mona Moengen**, Romerike kontrollutvalgssekretariat IKS (Rokus) og leder av NKRFs kontrollutvalgskomite

09.00

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

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



10.00

Pause / utstilling

10.20

Kriminelle bygger Norge

▶ **Einar Haakaas**, journalist og forfatter av boka "Svartmaling. Kriminelle bygger Norge"



11.05

Pause / utstilling

11.25

Etikk i en ny mediehverdag

▶ **Per Arne Kalbakk**, NRKs etikkredaktør



12.15

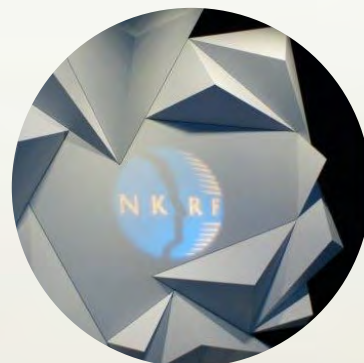
Omdømme, varsling og kontroll – et skråblikk

▶ **Harald Stanghelle**, redaktør i Aftenposten



13.00

Lunsj





NKRFs Kontrollutvalgskonferanse

7-8 februar 2018

Påmelding

- Påmeldingsfrist: 19. desember 2017.
- Bindende påmelding skal skje via [NKRFs nettsider](#)
- Faktura vil bli tilsendt etter påmeldingsfristens utløp.
- Det tas forbehold om endringer i programmet.

Konferansepriser*

- Kr 6 600 eks. mva. med overnatting (ikke-medlemmer: Kr 7 000)
- Kr 4 930 eks. mva. uten overnatting (ikke-medlemmer: Kr 5 330)
- Kr 1 120 eks. mva. for overnatting m/frokost fra 6. til 7. februar 2018

*) Deltakere fra kontrollutvalg i kommuner/fylkeskommuner hvor sekretærtjenesten ivaretas av virksomheter som er bedriftsmedlem i NKRF, oppnår medlemspris.

Avbestillingsbetingelser

- Avbestilling må skje skriftlig.
- Det vil ved avbestillinger etter påmeldingsfristens utløp kreves et gebyr på kr 500 til dekning av administrasjonsutgifter. Ved avbestilling senere enn en uke før konferansestart belastes 50 % av konferanseavgiften.
- Avbestilling ved legitimert sykdom behandles særskilt.
- Avmelding på konferansedagen, eller ev. uteblivelse, medfører full konferanseavgift.
- Ved hotellreservasjon kommer i tillegg ev. ansvaret overfor hotellet.
- Deltakelse kan ved behov overføres til en annen kollega.

Konferansested

The Qube - Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen

Forhåndsgodkjenning

11 timer iht. NKRFs krav til etterutdanning.



Norges Kommunerevisorforbund
Postboks 1417 Vika, 0115 Oslo
Telefon 23 23 97 00, post@nkrf.no, www.nkrf.no
www.twitter.com/nkrf (#ku18nkrf)

Velkommen på konferanse!

Nordre Land kommune**NAV NORDRE LAND:PRESENTASJON /
FORUNDERSØKELSE**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

(ingen)

FORSLAG TIL VEDTAK:**SAKSOPPLYSNINGER:**

Saken er en del av kontrollutvalgets arbeid med å holde seg oppdatert med kommunens virksomhet og drift. Dette som ledd i kontrollutvalgets løpende vurderinger av behovet for undersøkelser/forvaltningsrevisjon basert på risiko og vesentlighet.

Med bakgrunn i dette og vedtak i kontrollutvalgets møte den 29.01.2018 er rådmann/NAV-leder invitert til å gi en generell presentasjon av NAV Nordre Land. Stikkord som er gitt for en slik presentasjon er: Organisering, kommunale oppgaver/tjenester, sentrale lovverk, evt. evalueringer/brukerundersøkelser, utfordringer/risikoer mv.

Dette er kun noen innspill til tema som er ønskelig å høre nærmere om. Rådmann/NAV leder står fritt til å utfylle presentasjonen med andre tema man mener har relevans.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

KORT OM NAV NORDRE LAND

(kilde: kommunens hjemmeside 02.03.2018)

Om NAV-kontoret:

NAV Nordre Land har ca 14 ansatte som er inndelt i 2-3 team med forskjellig ansvarsområder. Kontoret har ett mottak med begrenset åpningstid fordi mange av de statlige tjenestene kan gjennomføres via <https://www.nav.no> Her finnes mange selvbetjeningsmuligheter og informasjon om de ulike tjenestene. Ved innlogging på <https://tjenester.nav.no/dittnav/oversikt> vil den enkelte finne egne saker, utbetalinger, referat fra samtaler med NAV, elektronisk kommunikasjon med NAV osv.

Alle med behov for samtale med ansatte i NAV-kontoret kan få timeavtale uavhengig av mottakets åpningstid. Dvs. timeavtale mellom kl 0800 – 1530. Ring 55 55 33 33 dersom du vil ha timeavtale.

NAV Nordre Land sin viktigste oppgave er å følge opp brukere; med en målsetting om at flere brukere skal få individuelt tilpasset oppfølging for å komme i arbeid. Markedsarbeid og arbeidslivskontakt skal gis mer fokus, og det skal etableres et nært samarbeid med lokale arbeidsgivere. Alle brukere som ønsker det skal få en behovsvurdering og det skal gjennomføres arbeidsevnevurderinger ved behov. **Arbeid først** er viktig stikkord i kontorets arbeid.

Kontoret prioriterer arbeid med unge under 30 år og bosatte flyktninger. Det er etablert ulike tiltak med sikte på å få flere over i inntektsgivende arbeid. For personer som søker økonomisk sosialhjelp må det påregnes at det blir forventet at det gjennomføres kartleggings- og behovsavklaringsamtale før søknaden kan behandles. Det kan også bli krevet at personen må være i konkret aktivitet for å kunne få økonomisk sosialhjelp.

Den statlige delen av NAV har skilt ut mange av forvaltningsoppgavene til spesialenheter – eks. NAV Pensjon, NAV Hjelpemidler, NAV internasjonal, NAV forvaltning. Den statlige delen av NAV er lik i alle NAV-kontor i landet. Innenfor den statlige delen av NAV administreres ca 50 ulike stønadstyper.

Tjenester og ytelser i NAV Nordre Land:

Nærmere informasjon om tjenestene finner du ved å klikke på de enkelte tjenestene:

- Alle statlige tjenester finner du på <https://www.nav.no>
- [Økonomisk sosialhjelp](#)
- [Kommunale lån \(sosiallån\)](#)
- [Opplysninger, råd og veiledning](#)
- [Økonomisk rådgivning](#)
- [Kvalifiseringsprogram](#)
- [Krisesenter](#)
- [Rusavhengige](#)
- [Sosialtjenester for innsatte i fengsel](#)
- [Midlertidig bolig](#)

Nordre Land kommune**NAV NORDRE LAND: OPPFØLGNING AV
TILSYNSRAPPORT FRA 2016**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Helsetilsynets rapport fra tilsyn med tjenestene råd og veiledning og økonomisk stønad til personer mellom 17 og 23 år ved Nordre Land kommune (Helsetilsynet, 2016). Vedlegg 1
2. Kommunikasjon mellom Nordre Land kommune og Fylkesmannen/Helsetilsynet i f.m. lukkingen av avvikene Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:**SAKSOPPLYSNINGER:**

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 29.01.2018 i f.m. gjennomgang av tilsyn i Nordre Land kommune gjennomført i perioden 2015-2017. I forbindelse med saken ble følgende vedtatt:

Følgende tilsyn prioriteres mht. oppfølging fra kontrollutvalget:

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

Tilsynsrapporten følges opp slik:

- Rådmann/NAV-leder inviteres til å orientere om oppfølgingen av rapporten. Kontrollutvalget ber i den forbindelse om å få tilsendt kommunikasjon mellom kommunen og Fylkesmannen som ledd i lukkingen av avviket.

- **Gjennomføring av en stikkprøve på området vurderes som en del av kontrollutvalgets arbeid med forvaltningsrevisjon. Formålet er å avklare om tilsynet har bidratt til endring og læring i organisasjonen.**

Med bakgrunn i vedtaket er rådmannen/NAV-leder invitert til å orientere.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Fra Helsetilsynets rapport:

Fylkesmannen/Helsetilsynet gjennomførte i 2016 et tilsyn med med tjenestene råd og veiledning og økonomisk stønad til personer mellom 17 og 23 år ved Nordre Land kommune. Tilsynet ble gjennomført i perioden 05.02.2016 – 09.08.2016. Nedenfor følger oversikt over de rapporterte funnene:

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

I sammendraget til rapporten fremgår følgende:

Oppfølging av tilsynet

Ved dette tilsynet ble det konstatert avvik fra lov eller forskrift. Tilsynsmyndigheten har vurdert de tiltakene som er satt i verk som tilstrekkelige. Tilsynet er derfor avsluttet.

Tilsynsrapporten følger vedlagt i sin helhet (se vedlegg 1).



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

Virksomhetens
adresse: Postboks 173, 2882
Dokka
Tidsrom for tilsynet: 5. februar
2016 – 9. august 2016

17.10.2016

Fylkesmannen i Oppland

Oppfølging av tilsynet

Ved dette tilsynet ble det konstatert avvik fra lov eller forskrift. Tilsynsmyndigheten har vurdert de tiltakene som er satt i verk som tilstrekkelige. Tilsynet er derfor avsluttet.

[Sammendrag](#)

[1. Innledning](#)

[2. Beskrivelse av virksomheten - spesielle forhold](#)

[3. Gjennomføring](#)

[4. Hva tilsynet omfattet](#)

[5. Funn](#)

[6. Kommentarer til virksomhetens styringssystem](#)

[7. Regelverk](#)

[8. Dokumentunderlag](#)

[9. Deltakere ved tilsynet](#)

Sammendrag

Denne rapporten beskriver de avvik og merknader som ble påpekt innen de reviderte områdene. Systemrevisjonen omfattet følgende områder:

Om kommunens sikrer at de sosiale tjenestene opplysning, råd og veiledning og økonomisk stønad er tilgjengelige og at tildelingen samt oppfølgingen er forsvarlig for personer mellom 17 og 23 år.

Dato: 9. august 2016

Line Dahl Unn Aasterud
revisjonsleder revisor

1. Innledning

Rapporten er utarbeidet etter systemrevisjon ved Nordre Land kommune i perioden 5. februar – 9. august 2016. Revisjonen inngikk som en del av Fylkesmannens planlagte tilsynsvirksomhet i 2016.

Fylkesmannen er gitt myndighet til å føre tilsyn med kommunens virksomhet etter lov om sosiale tjenester i NAV kapittel 4, og skal påse at kommunens virksomhet drives i samsvar med loven og

tilhørende forskrifter, jf. stl. § 9.

Formålet med systemrevisjonen er å vurdere om virksomheten ivaretar ulike krav i lovgivningen gjennom sin internkontroll. Revisjonen omfattet undersøkelse om:

- Hvilke tiltak virksomheten har for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelse av lovgivningen innenfor de tema tilsynet omfatter.
- Tiltakene følges opp i praksis og korrigeres om nødvendig.
- Tiltakene er tilstrekkelige for å sikre at kravene i lovgivningen overholdes.

En systemrevisjon gjennomføres ved granskning av dokumenter, ved intervjuer og andre undersøkelser.

Rapporten omhandler kun avvik som er avdekket under revisjonen. Den gir derfor ingen fullstendig tilstandsvurdering av virksomhetens arbeid innenfor de områder tilsynet omfatter.

- Avvik er mangel på oppfyllelse av krav gitt i eller i medhold av lov eller forskrift.

2. Beskrivelse av virksomheten - spesielle forhold

Nordre Land kommune ligger midt i Oppland fylke med landsbyen Dokka som kommunesenter. Pr. 1. januar 2016 hadde kommunen 6 751 innbyggere. Kommunen har et allsidig næringsliv, og det finnes 855 bedrifter/virksomheter i kommunen og ca. 3000 arbeidsplasser. De største næringene etter antall sysselsatte i kommunen er offentlig tjenesteyting, varehandel, industri, jord- og skogbruk, bygg og anlegg, transport, private tjenester.

I NAV Nordre Land inngår rusrådgivningen i tillegg til de kommunale minimumstjenestene (minimumsløsningen) og statlige tjenester. NAV-leder er organisert direkte under rådmannen, og møter fast i de månedlige enhetsledermøtene. Siden 1. mars 2016 har NAV Nordre Land vært i en omorganisering for å få et helhetlig NAV-kontor hvor alle veiledere arbeider med både kommunale og statlige ytelser/tjenester. NAV-kontoret er inndelt i et serviceteam og oppfølgingsteam. Hvert team har en teamkoordinator med vedtaksmyndighet.

NAV Nordre Land har også et eget ungdomsteam og de ansatte på kontoret er gode på å identifisere ungdommens behov for tjenestene opplysning, råd- og veiledning og økonomisk stønad. Nordre Land kommune har et ungdomsfokus ved at kommunen har opprettet prosjektet Nordre Land- modellen «trappemodellen» som er et lavterskeltiltak for unge arbeidsledige (under 30 år) og bosatte flyktninger. Prosjektet skal legges til grunn for kommunens arbeid med kvalifisering, aktivisering og sysselsetting for målgruppen. Noen av de langsiktige målene for trappe-modellen er å koordinere og samordne kommunale tjenester og enheter, få flere brukere tidligere over i aktivitet, arbeid eller utdanning og redusere passive sosialhjelpsutgifter.

I 2015 mottok 185 personer økonomisk sosialhjelp fra NAV Nordre Land. Av disse var 58 personer mellom 18-24 år. For denne gruppa var stønadslengden i snitt på 3,4 måneder. Andelen arbeidsløse i Nordre land var på 2,3 % i 2015.

3. Gjennomføring

Systemrevisjonen omfattet følgende aktiviteter:

Revisjonsvarsel ble utsendt 5. februar 2016.

Formøte ble avholdt den 5. april 2016 som videomøte.

Åpningsmøte ble avholdt 18. mai 2016 ved NAV Nordre Land.

Intervjuer

11 personer ble intervjuet.

Dokumentgjennomgang

Oversikt over dokumentasjon virksomheten har oversendt i forbindelse med tilsynet og dokumenter som ble gjennomgått under besøket, fremgår under kapitlet Dokumentunderlag.

Sluttmøte ble avholdt 19. mai 2016 ved NAV Nordre Land.

4. Hva tilsynet omfattet

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.

Kravet om forsvarlige tjenester etter sosialtjenesteloven § 4 innebærer at kommunen skal sikre at personer mellom 17 og 23 år får tilbud om tjenester de har rettskrav på i rett tid, med rett innhold og omfang tilpasset den unges hjelpebehov. Kravet om forsvarlighet innebærer også:

- Samordne og samhandle med den unges øvrige tjenesteytere der bruker ønsker dette.
- Legge til rette for brukermedvirkning i tilknytning til tildeling og gjennomføring av opplysning, råd og veiledning og økonomisk stønad til personer mellom 17 til 23 år.
- Individuelle vurderinger av behov for råd- og veiledning og økonomisk stønad. Det vil si at kommunen kartlegger og vurderer den enkelte brukers behov for råd- og veiledning etter sosialtjenesteloven. Med individuelle vurderinger av økonomisk stønad menes at kommunen ikke bare kan tilstå standardbeløp, men må vurdere stønaden ut fra de individuelle forholdene som gjelder for søkeren og personene som søkeren forsørger.

Da tilsynet ble gjennomført som systemrevisjon, ble det særlig undersøkt om ledelsen sørger for og kontrollerer at saksbehandlingen skjer forsvarlig. Der det avdekkes svikt i tjenestene skal det undersøkes om dette skyldes manglende styring og hvilke styringsaktiviteter som mangler.

5. 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 2:

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

Avvik fra følgende myndighetskrav:

Sosialtjenesteloven (STL) §§ 17 (Opplysning, råd og veiledning), 18 (Stønad til livsopphold), 19 (Stønad i særlige tilfeller), 4 (krav til forsvarlighet), 41 (Anvendelse av forvaltningsloven) og 43 (Innhenting av opplysninger).

Forvaltningsloven §§ 11 (veiledningsplikt), 17 (Forvaltningsorganets utrednings- og informasjonsplikt).

Forskrift om internkontroll i kommunalt Nav § 4, jf. sosialtjenesteloven § 5 (Internkontroll).

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 (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.

6. Kommentarer til virksomhetens styringssystem

Det utføres mye godt faglig arbeid overfor personer mellom 17 og 23 år i Nordre Land kommune.

Risikoen for at det svikter er likevel for høy, og gjennomgang av 14 tilsendte vedtak, 12 saksmapper og innsyn i de samme sakene i saksbehandlingssystemene, viser saksbehandlingsfeil. Som for eksempel at individuelle vurderinger ikke alltid dokumenteres, og at det ikke alltid informeres om tjenesten råd- og veiledning. Slike feil er ofte vanskelig å oppdage for den enkelte ansatte, og flere av de intervjuede var også usikre på hvordan og hvilke feil som de måtte si i fra om til ledelsen. Ledelsen hadde heller ikke systematisk oversikt eller analyse på svikt og avvik. Det foreligger plan for å utarbeide internkontrollrutiner (fra 2. februar 2015), men denne er foreløpig ikke implementert i sin helhet. Det blir viktig at ledelsen rutinemessig følger med på at svikt eller sårbarhet på området for å unngå fremtidige feil. I løpet av tilsynsbesøket opplyste ledelsen at risiko- og sårbarhetsanalyser for tjenestene i NAV var under utarbeidelse og at internkontrollsystem for hele kommunen er planlagt, men foreløpig ikke fullt ut tatt i bruk. Videre hadde NAV et system for kartlegging av ansattes behov for økt kompetanse. Ny kartlegging av kompetansebehov ble gjennomført våren 2016 i forbindelse med ny organisering av tjenestene i NAV.

Ledelsen bør gjennomgå de verktøyene som Nav-kontoret har for å informere om tjenestene opplysning, råd og veiledning og vurdering av økonomisk stønad fra personer mellom 17 og 23 år. Det er behov for at ansatte gjøres bedre kjent med og tar i bruk rutiner og prosedyrer og får mer kunnskap om risikoforhold. Videre kan det være behov for at både oppfølgingsteam og serviceteam har møter med tilstrekkelig tid for individuelle vurderinger av saker innenfor området. Dette for å fremme fagutvikling på individuelle vurderinger etter sosialtjenesteloven.

7. Regelverk

- Sosialtjenesteloven
- Forvaltningsloven
- Forskrift om internkontroll i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Rundskriv «Hovednummer 35 – Lov om sosiale tjenester i NAV»
- Veileder til sosialtjenesteloven § 17 – «Hvordan fatte vedtak på tjenesten opplysning, råd og veiledning?»
- Rundskriv A-1/2014 Statlige veiledende retningslinjer for utmåling av økonomisk stønad 2015

8. Dokumentunderlag

Virksomhetens egen dokumentasjon knyttet til den daglige drift og andre forhold av betydning som ble oversendt under forberedelsen av revisjonen:

- Samarbeidsavtale/partnerskapsavtalen mellom NAV Oppland og Nordre Land kommune, godkjent 28. oktober 2010.
- Styringskort 2016 for NAV
- Brukerundersøkelse 2015
- Kommunens hovedoppgaver og mål – vedr. NAV. Handlings og økonomiplan 2016-2019.
- Organisasjonskart – virksomhetsområder i Nordre Land kommune
- Oversikt over ansatte i NAV med stillings-beskrivelse
- Maler for saksbehandling og maler for vedtak
- Skjema: Opphevelse av taushetsplikt - Samtykkeerklæring
- Instruks/prosedyrer og sjekklister.
- Administrativt delegasjonsreglement mellom rådmannen og enhetsleder i Nordre Land kommune, revidert 1. mai 2014.
- Videredelegering av vedtaksmyndighet – stilling som fagleder sosiale tjenester, fra 1. september 2015
- Rutiner sosialhjelpsutbetalinger
- Sjekkliste for førstesamtale
- Internkontroll sosiale tjenester
- Samarbeidsavtale mellom Oppland Fylkeskommune og NAV Oppland, gjeldende fra 1. juni 2014.

Målgruppe: Ungdom utenfor videregående opplæring og arbeid.

- Samarbeidsavtale mellom Nordre Land læringscenter og NAV i Nordre Land, 2. desember 2015
- 14 vedtak etter sosialtjenesteloven, råd- og veiledning og/eller økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven §§ 17, 18 og 19
- Kontaktinformasjon ved samarbeidspartnere – SLT (Samordningsmodell for lokale, forebyggende tiltak mot rus og kriminalitet)
- Styringskort for NAV med måltall for 2016
- Brukerundersøkelse i NAV Nordre Land 2015
- Mal/skjema for samtykkeerklæring

Dokumentasjon som ble gjennomgått under revisjonsbesøket:

- Skjema for registrering av avvik/uheldig hendelser, fra 6. oktober 2015
- Sluttrapport – prosjekt internkontrollprosjekt (rapporten var under utarbeidelse på tilsynstidspunktet).
- Internkontroll i Nordre Land kommune, versjon 7. oktober 2015.
- Rutine for avviksbehandling Nordre Land kommune, godkjent 6. oktober 2015
- Årshjul for enhet NAV
- Overordnet årshjul (for hele kommunen), oppdatert 10. april 2015
- Lederavtale mellom rådmann og NAV-leder gjeldene for 2016
- Kompetansekartleggingsoversikt i NAV
- Prosjektplan Trappemodellen
- 12 brukermapper - gjennomgang i Arena, Socio og Modia.

Korrespondanse mellom virksomheten og Fylkesmannen:

- Epost fra Fylkesmannen i Oppland til NAV-Nordre Land 12. april, vedr. dokumentasjon.

9. Deltakere ved tilsynet

I tabellen under er det gitt en oversikt over deltakerne på åpningsmøte og sluttmøte, og over hvilke personer som ble intervjuet.

Navn	Funksjon / stilling	Åpningsmøte	Intervju	Sluttmøte
Vibeke Dahlen	Veileder	x	x	x
Mona Ulsaker Nydahl	veileder	x	x	x
Marit Brenden	veileder	x		x
Grethe Bjørke	veileder	x	x	x
Astri J. Stadsvoll	veileder	x		x
Astrid Kleven	gjeldsrådgiver	x	x	x
Siv K Hasli	veileder	x	x	x
Unni Nysveen	veileder	x	x	x
Inger Tomter	veileder	x	x	x
Karoline B Johansen	veileder	x	x	x
Inger Sagstuen	veileder	x		x
Lene Noer	veileder		x	
Åshild Sveen	veileder			x
Jarle Snekkestad	rådmann	x	x	x
Synnøve Flått	NAV-leder	x	x	x

Fra tilsynsmyndighetene deltok: Unn Aasterud, Randi Irene Midthaugen og Line Dahl

Nordre Land kommune**DET KOMMUNALE RISIKOBILDET FOR 2016-2020
(RAPPORT FRA KS / DELOITTE)**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Presentasjon av rapporten – Deloitte AS

Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

Rapporten «Det kommunale risikobildet 2016-2020 tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

KS har fått kartlagt hva kommunestyret og fylkesting vurderer som mest risikofyllt i egen virksomhet.

Kartleggingen er basert på vedtatte planer for forvaltningsrevisjon i kommuner og fylkeskommuner og en spørreundersøkelse blant kontrollutvalgsledere. Det er første gang det er gjennomført en slik samlet kartlegging. Deloitte har gjennomført oppdraget for KS.

Målet med FoU-prosjektet har vært å få et samlet risikobilde sett fra kommunenes og fylkeskommunene ståsted, for å styrke den kommunale og fylkeskommunale egenkontrollen og å ha en videre dialog med staten om utviklingen av statlig tilsyn.

Hovedtrekkene i rapporten legges herved frem for kontrollutvalget til orientering. Utvalgssekretær vil presentere rapporten i møtet.

SAK NR. 17/2018

Nordre Land kommune

REFERATSAKER

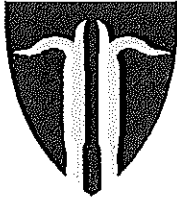
Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	12.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:	
1. Tilsynsrapport: Tilsyn med Torpa barnahage, Lundhaug 14.12.17	Vedlegg 1
2. Ansatte i barnevernet selger privat barnevern på si (artikkel vg.no den 14.01.2018)	Vedlegg 2
3. Hva er varsling? (kronikk i Morgenbladet 26.01.2018 av Birthe Eriksen, medlem av varlingsutvalget)	Vedlegg 3
4. Egenerklæringer fra oppdragsansvarlige revisorer i Innlandet Revisjon IKS (4 stk) aksliste kommunestyrets møte 19.12.2017 og 23.01.2018	Vedlegg 4
5. Henvendelse til kontrollutvalg fra Norsk Brannvernforening vedr. brannsikkerheten i boliger levert av Trysilhus	Vedlegg 5
6. Kontrollrapport 2017 vedrørende skatteoppkreveren for Nordre Land kommune (brev av 15.02.2018 fra Skatteetaten til Hamar kommune)	Vedlegg 6
7. Invitasjon til fagkonferanse 29-30. mai 2018 – Kontroll og tilsyn	Vedlegg 7
8. Diverse avisartikler	Vedlegg 8
9. Neste møte: Tidspunkt/saksliste	Muntlig orientering

FORSLAG TIL VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.

VEDLEGG 1



Nordre Land kommune

TILSYNSRAPPORT

Tilsyn med Torpa barnehage, Lundhaug

14.12.17

Tema: Barnehagens leke og læringsmiljø

RAPPORT ETTER TILSYN I TORPA BARNEHAGE, LUNDHAUG –

Tilsynet ble gjennomført med hjemmel i Lov om barnehager § 16: Kommunen fører tilsyn med virksomheter etter denne lov. Kommunen kan gi pålegg om retting av uforsvarlige eller ulovlige forhold ved godkjente eller godkjeningspliktige virksomheter. Hvis fristen for å etterkomme pålegget ikke overholdes, eller hvis forholdet ikke lar seg rette, kan kommunen vedta tidsbegrenset eller varig stenging av virksomheten. Kommunenes stengningsvedtak skal sendes Fylkesmannen til orientering.

Barnehagen som virksomhet: Barnehage er en pedagogisk virksomhet som er godkjent etter barnehagelovens § 6 og 10. Barnehagen skal drives i samsvar med barnehageloven, se særlig § 1 og 2 som omhandler **formål og innhold**.

Bakgrunn for tilsynet:

August 2017: Henvendelse fra Fylkesmannen vedr bekymring omkring barnehagens leke- og læringsmiljø

Oktober 2017: Bekymring fra ansatte vedr barnehagens leke- og læringsmiljø.

November 2017: Bekymring fra kommunepsykolog vedr barnehagens leke- og læringsmiljø

November 2017: Gjennomført ROS analyse

Varsel om tilsynet: 16.11.17

Tidspunkt for tilsynet: torsdag 14.12.17

Tilstede på tilsynet:

Barnehagemyndighet: Gunvor Finstuen Framnes

Barnehagekoordinator: Camilla Gjerdalen

Driftenhetsleder: Gun Hatterud Nybo

Pedaogisk leder: Line Finstuen

Assistent: Ann Kristin Strømsjordet

Tema for tilsynet: Kvalitet i leke- og læringsmiljø jfr barnehagelovens § 1 og 2.

Dokumentgrunnlag:

- Brukerundersøkelse
- Ståstedsanalyse for barnehage, utdanningsdirektoratets kartleggingsverktøy i samsvar med lovens krav. Metode; intervju.
- Logg fra barnesamtaler.

Resultater/funn:

- **Barnegruppa:** fordeling av barn på ukedager: mandag 11 barn, tirsdag 9 barn, onsdag 8 barn, torsdag 8 barn og fredag 11 barn.
Det er 9 gutter og 2 jenter i barnegruppa. Enkelte barn har korte dager, og gruppa reduseres ved sykdom og annet fravær.
Barna er fordelt slik i forhold til alder: født 2012: 2 barn, 2013: 6 barn, 2014: 0, 2015: 1 barn, 2016: 2 barn.
- **Ansatte:** det er 3 årsverk fordelt på 4 voksne i barnehagen, 3 voksne pr dag. På bakgrunn av åpningstid må ansatte jobbe turnus. Konsekvensen av dette er at det kun er få timer av barnehagedagen det er 3 ansatte tilstede på jobb samtidig.
- **Brukerundersøkelse** fra 2017 viser at 70 % av barnehagens foreldre er godt fornøyde med barnehagens tilbud.
- Ansatte legger til rette for et kvalitativt godt læringsmiljø utifra de rammer som er tilstede.
- Ansatte jobber godt med forebygging av diskriminering, utestenging, krenkende atferd og uheldige samspillsmønstre.
- Leke- og læringsmiljøaktiviteter som er rettet mot **enkeltbarnet** har god kvalitet når de fast ansatte er tilstede.
- Barnehagen har et trygt læringsmiljø, men det er et miljø som gir for få utfordringer
- Fysisk miljø; på bakgrunn av lavt barnetall er areal pr barn er meget tilfredsstillende. På bakgrunn av ulik alder og behov er det problematisk å legge til rette for et godt leke- og læringsmiljø mht utstyr og organisering av grupper. Ulik alder betyr ulike behov i forhold til aktiviteter, materiell og utstyr.
- Få voksne og turnus gjør gruppedeling vanskelig.
- Lek og læring skal foregå i det daglige **samspillet med andre mennesker** og med miljøet. Samspill er avgjørende og en forutsetning for barns utvikling og læring. **Fellesskapet** i barnehagen blir derfor viktig som **læringsarena**, og vennskap er grunnleggende for fellesskap.
Personalet skal støtte barnas initiativ til samspill og bidra til at alle kan få leke med andre, oppleve vennskap og lære å beholde venner.
Ansatte på Lundhaug kan ikke i tilstrekkelig grad sikre at alle barn er i positivt samspill eller lek med andre barn og voksne til enhver tid. Dette gjelder særlig for de barna som er få eller alene på sitt årstrinn. Utfordringen er at avdelingen har for få barn.
Sosial mestring; Lundhaug har et svært lite miljø som medfører at ansatte kan følge opp utfordrende og krenkende atferd på en god måte.
Utfordringen er at miljøet er for lite til at barna i tilstrekkelig grad kan få trening i sosiale ferdigheter som selvhevdelse eller konfliktløsning. Barnehagen har for få barn. Konsekvensen kan bli at bl a overgangen fra barnehage til skole med større grupper blir svært krevende for barna.

- **Pedagogisk tilstedeværelse/ledelse** er en utfordring. Med kun en pedagog på huset (styrer er ikke tilstede hver dag) gruppen til tider være uten pedagog. Dette gjelder ved sykdom, permisjoner, ferie, møter og planleggingsarbeid. Dette påvirker kvaliteten i leke- og læringsmiljøet for barna, og påvirke den faglige utviklingen i personalgruppa.
- Få ansatte fører til at det må benyttes vikar i alle sammenhenger hvor fast ansatte er fraværende pga ferie, møter, sykdom mm. Konsekvensen er at det blir mange vikarer innom, og dermed til tider mangel på stabilitet i personalgruppa.
- Ansatte opplever et snevert fagmiljø med kun 3 årsverk + styrer.
- Ansatte opplever at i møte med foreldre/foresatte er en manglende felles forståelse for hva som er barnehagens mandat i samarbeidet hjem-barnehage. Dette gjelder eks synet på lovens krav til barnehage som en pedagogisk virksomhet.
- Barnesamtaler viser at barna trives, men de kommer med uttalelser som «jeg liker ikke barnehagen når det ikke er noen folk her».

Konklusjon og videre arbeid:

Tilsynets konklusjon er at Lundhaug har et leke- og læringsmiljø som ikke tilfredsstillers lovens krav til enhver tid, og som dermed ikke kan betraktes som et kvalitativt godt barnehagetilbud.

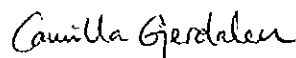
Utfordringen ligger i antall barn og voksne i barnehagen, og at det på bakgrunn av få barn er tilfeldig når leke- og læringsmiljøet er godt nok.

	Tiltak	Ansvar	Frist
1	Gjennomgang av tilsynsrapport	Myndighet	10.01.18
2	Skriftlig rapport og informasjon til Nordre Land kommune som barnehage-eier	Myndighet	01.02.18
3	Barnehagemyndighet ønsker Fylkesmannens vurdering av tilsynet	Myndighet	01.02.18
4	Veiledning i samarbeid hjem-barnehage hvor målet er å få en felles forståelse for barnehagens mandat.	Myndighet	01.04.18
5	Oppfølging av tilsynet etter hovedopptak av barn i Torpa barnehage, Lundhaug 01.03.18. Det vil synliggjøre antall barn for barnehageåret 2018-19.	Myndighet	15.03.18

Dokka 29.12.17


Gunvor Finstuen Framnes

Barnehagemyndighet


Camilla Gjerdalen

Barnehagekoordinator

Ansatt i barnevernet – selger privat barnevern på si

Flere titalls personer selger private barnevernstjenester – samtidig som de er ansatt i det offentlige barnevernet. Det viser en granskning VG har gjort.



PROBLEMATISK: - Dette har vært et risikoområde lenge, sier Bufdir- direktør Mari Trommald. Foto: Toré Kristiansen

Av: SHAZIA MAJID, AMALIE FRØYSTAD NÆRØ,
MARIA SUNNÁ MIKKELSEN og MONA GRIVI NORMAN

Research: JARI BAKKEN Grafikk: TOM BYERMOEN

Det siste året har VG gjennom en rekke artikler beskrevet hvordan privat barnevern har utviklet seg til å bli en svært lønnsom bransje, der også offentlig ansatte kan ende opp i dobbeltroller.

I dag kan VG avsløre at minst 59 barnevernsansatte de siste fem årene har solgt eller selger ulike private barnevernstjenester, samtidig som de jobber eller har jobbet for det offentlige barnevernet.

Det betyr at enkeltpersoner kan sitte på begge sider av bordet når kontrakter skal inngås og offentlige penger fordeles.



«Dette viser en praksis der det veldig fort kan oppstå problemer»

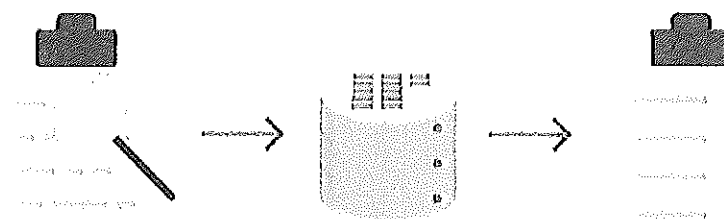
Jusprofessor og offentlighetsekspert ved Universitet i Bergen, Jan Fridthjof Bernt. Det finnes i dag ingen samlet oversikt over hvilke eierinteresser og styreverv offentlig ansatte i barnevernet har. Samtidig har private aktører mulighet til å tjene store penger på salg av barnevernstjenester. I 2016 kjøpte Norge slike tjenester for 2,9 milliarder kroner fra det private.

Konfrontert med VGs funn, vedgår direktøren i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) at kontrollen kan bli bedre.

– Vi mener at vi må ha en bedre kontroll enn det som ligger i dagens regelverk. Her er det regelverket som begrenser muligheten til kontroll, og vi som arbeidsgiver trenger en bedre kontroll, sier Mari Trommald.

VG har kartlagt ansatte i offentlig og kommunalt barnevern. Gjennomgangen viser at 211 ansatte eier – eller har sentrale roller – i private selskaper, som i følge Brønnøysundregistrene driver med barnevern. Flere har lederstillinger i det kommunale eller statlige barnevernet.

– Det knytter seg potensielt alvorlige prinsipielle og etiske arbeidsrettslige problemer til dette. Som arbeidsgiver bør både kommunene og Bufetat ta en alvorlig vurdering på om de skal legge ned et totalforbud mot slike bierverv. Det har de full anledning til å gjøre, selv om noen av dem vil synes at det er ubehagelig eller upraktisk, sier Bernt.



I september 2017 ba VG om innsyn i lister over alle ansatte i kommunalt, regionalt og statlig barnevern.

Bufdir, Bufetat og nesten alle landets kommuner har sendt lister over ansatte ett år tilbake i tid. Navnene er blitt sjekket mot Aksjonærregisteret og Brønnøysundregistrene.

Dette har resultert i oversikten over **211** barnevernsansatte som har private foretak relatert til barnevern. VG har ringt samtlige. **99** ansatte opplyser at det ikke er aktivitet i selskapene deres, eller at de ikke har solgt private barnevernstjenester samtidig som de har vært ansatt i det offentlige.

VG har ikke hatt muligheten til å ettergå opplysninger fra eiere av enkeltmannsforetak, da regnskapene ikke er offentlig informasjon. **53** personer har ikke svart på VGs gjentatte henvendelser.

59 av de resterende sier at de i løpet av de siste fem årene har solgt private barnevernstjenester samtidig som de har jobbet for det offentlige barnevernet.

21 av disse personene opplyser at de har solgt private barnevernstjenester i samme kommune/område hvor de jobber.

Dette er de offentlig barnevernsansatte som har solgt private barnevernstjenester (utvalgte kommuner):

Barnevernskonsulent

Jevnaker kommune

ENK

Teamleder

Nordre Land kommune

ENK

(ENK = Enkeltpersonforetak, AS = Aksjeselskap)

SELGER TIL EGEN ARBEIDSGIVER

Flere av de ansatte VG har snakket med mener selv at dette er uproblematisk. De hevder at de ikke selger tjenester som kan sette dem i en dobbeltrolle, eller påpeker at omfanget av solgte tjenester er lite.

I oktober i fjor skrev VG om en privat barnevernsaktør som jobbet for den offentlige barnevernsvakten, samtidig som han solgte barnevernstjenester for flere millioner kroner i samme område. Barne- og likestillingsminister Solveig Horne kom raskt på banen med klar beskjed:



«Dobbeltroller i barnevernet er ikke akseptabelt»

Solveig Horne i oktober 2017.

Noen uker senere sendte statsråden et brev til alle landets kommuner, fylkesmennene og Bufdir der hun presiserte hva kommunene kan overlate til private. I tillegg krevde hun at kommunene satte seg grundig inn i regelverket for å unngå lignende tilfeller.

PROBLEMATISK



JUSSEKSPERT: Jan Fridthjof Bernt mener arbeidsgiverne bør forby bierverv.
Foto: Vidar Ruud / NTB scanpix

Jusekspert Jan Fridthjof Bernt mener det er flere problemer ved at barnevernsansatte tar oppdrag på privaten, og forklarer at det juridisk sett er reglene om inhabilitet som regulerer dette.

OM KARTLEGGINGEN

- VG har tatt kontakt med samtlige 211 barnevernsansatte med private barnevernsfirmaer.
- Undersøkelsen er avgrenset til eierinteresser og bierverv innenfor barneverntjenester og institusjoner innen barne- og ungdomsvern de fem siste årene.
- 53 personer har ikke svart på VGs henvendelser.
- Enkelte opplyser at private eierinteresser er avklart med og godkjent av arbeidsgiver.
- Kartleggingen viser at enkelter eier aksjeselskaper med millioninntekter. Andre sier at de har solgt private barnevernstjenester i lang tid, mens enkelte opplyser at de har hatt noen få enkeltsaker.
- Det er solgt tjenester som ettervern, oppfølging, veiledning, tiltakstjenester, konsulenttjenester, og tilsyn av fosterhjem, kurs og foredrag.
- Enkelte opplyser at de jobber deltid i det offentlige, og dermed er avhengig av private oppdrag for å få en tilfredsstillende inntekt.
- VG har ikke hatt muligheten til å ettergå opplysninger fra eiere av enkeltmannsforetak, da regnskapene ikke er offentlig informasjon.

– Det medfører at ingen ansatte i barnevernstjenesten kan jobbe med en sak som de også har vært involvert i gjennom private oppdrag. Hvis en leder eller mellomleder med ansvar for ansatte driver slik virksomhet, vil det føre til at også alle underordnede blir inhabile. Det vil si at ingen av de ansatte i tjenesten kan være med på å treffe beslutninger som angår disse personene, forklarer Bernt.

Han mener det spesielt er to punkter som er betenkelig ved funnene i VGs kartlegging:

– Dette handler om barnevernstjenestens integritet. Selv om vi styrer unna de formelle inhabilitetsreglene vil vi kunne få situasjoner der de som jobber i barnevernstjenesten sitter og vurderer saker som kolleger har vært involvert i på privat basis. Da vil de kunne være tilbakeholdne med å treffe avgjørelser som går på tvers av det kolleger har gjort, fordi det går ut over de kollegiale forholdene, sier Bernt.

Han mener dette vil være svært uheldig. Videre påpeker professoren at man i tillegg må spørre seg om et slikt opplegg er økonomisk forsvarlig, dersom det er snakk om private oppdrag for kommunen.

MANGLER KONTROLL

Direktør Mari Trommald i Bufdir sier at de lenge har sett risikoen for at ansatte i barnevernet kan ha andre private roller som er problematiske. Trommald hevdet først at hun tok opp dette i et ledermøte i 2016, og at Bufdir deretter raskt tok kontakt med Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å få på plass et register som kunne gi dem bedre kontroll over ansattes bierverv.



«Vi har hatt dette som et risikoområde lenge»

Direktør Mari Trommald i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

– Det fikk vi ikke lov til av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, på grunn av personvern hensyn, sier Trommald.

Men, ifølge Kommunal- og moderniseringsdepartementet tok Bufdir kontakt med dem første gang i april 2017.

– Vi har aldri oppfattet det som at Bufdir har lagt frem et ønske om å opprette et slikt register for oss. Dermed har vi heller aldri sagt nei til dette. Da Bufdir kontaktet oss i april dreide det seg om i hvilken grad Bufdir kan pålegge ansatte opplysningsplikt om bierverv, ekstra erverv, samt eierinteresser i private selskaper, sier statssekretær Paul Chaffey i departementet.

I etterkant av intervjuet med VG har Bufdir-direktøren kommet med nye opplysninger.

I en presisering skriver hun, via en av sine rådgivere, at det aktuelle ledermøtet der et register over ansatte var tema ble avholdt i 2015, og at KMD ble kontaktet først i 2016. Videre skriver direktøren at *«dette var en muntlig henvendelse over telefon, hvor vår oppfatning var at et register over alle ansatte ikke kunne opprettes, da dette var i strid med Personvernloven. Videre sendte vi departementet en skriftlig henvendelse i april 2017 for ytterligere presisering»*.

VISSTE OM RISIKO

Til tross for at Bufdir lenge har ment at det har vært en risiko for dobbeltroller, har det ifølge Trommald ikke vært aktuelt for dem å gjennomgå dette selv.

– Det vi har gjort er å jobbe med etikken i dette ved å styrke våre retningslinjer. Samtidig har vi ønsket å få dette registeret. Det har vært den måten vi har jobbet på for å få en bedre kontroll.

– *Har dere gjort nok?*

– Vi har jobbet med enkelttilfeller som har kommet opp, i tillegg til å styrke ledernes bevissthet. Men da vi hørte at dere var i gang med å gjøre denne undersøkelsen vil jo vi selvfølgelig være opptatt av å få informasjon om den, slik at vi kan følge opp dersom dere har funnet ting som er kritikkverdig.

– *Men er ikke det egentlig en jobb dere skulle gjort selv?*

– Ja, det kan du si. Men det vi har vært opptatt av er å jobbe med regelverk og rutiner rundt dette, og da har vi brukt andre typer mekanismer enn det dere har gjort.

– *Vil dere sette i gang noen konkrete tiltak for å være sikre på at det ikke oppstår dobbeltroller og habilitetskonflikter?*

– Nå som dere har gjort denne gjennomgangen kommer vi til å være opptatt av å følge den opp for å se om det er problemstillinger her som er viktige å ta opp. Det vil kunne få konsekvenser for de det handler om. I tillegg vil vi være opptatt av å følge opp dette gjennom lederne våre, for at de skal bli best mulig til å avdekke dilemmaer.

RYDDIGHET ER AVGJØRENDE



VIL HA NYE RETNINGSLINJER: Statssekretær Paul André Chaffey (H). Foto: Lise Åserud / NTB scanpix

Nå ser også departementet behov for å rydde opp.

– Vi har varslet Stortinget om at vi ønsker å etablere retningslinjer som kan brukes dersom en arbeidsgiver oppretter et slikt register, sier statssekretær Chaffey i Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Disse retningslinjene ble sendt på høring 1. desember i fjor.

– Det er viktig at det er åpenhet i, og tillit til, offentlig forvaltning. Når høringsfristen er over den 25. januar vil vi gjøre en endelig vurdering av saken, opplyser Chaffey.

Kommunesektorens organisasjon (KS) støtter Bufdir i forslaget om opprettelse av et register over ansattes eierinteresser og styreverv. Områdedirektør Helge Eide understreker at det å selge private barnevernstjenester kan være alt fra potensielt alvorlig til helt legitimt og greit.

– Det kritiske er åpenhet overfor arbeidsgiver, og arbeidsgiveren skal være åpen overfor sine innbyggere. Vi er i tilsitsbransjen, vi forvalter tjenester på vegne av våre innbyggere. Ryddighet er avgjørende, sier Eide.

BARNEVERNSMILLIARDENE

I 2016 kjøpte det offentlige private barnevernstjenester for over 2,9 milliarder kroner. VG har det siste året gransket pengebruken i det offentlige barnevernet.

Her er de viktigste sakene:

11.juni 2017

Fyrlykta: Sparket rådsmedlem og satte inn kona

8.mai 2017

Fyrlykta-avsløringen: Ideell stiftelse gikk med store overskudd og overførte millioner til utlandet

6.september 2017

Fra lærer til barnevernsmillionær. Tok ut åtte millioner i lønn og utbytte

7.september 2017

Barnevernselskaper kontrolleres fra skatteparadis

13. September 2017

Barnevernselskap tok ut 20 millioner etter fire år

22.september 2017

Kommune leier inn barnevernsleder for 2,2 millioner

3.oktober 2017

Barnevernsmillionær fikk sparken etter dobbeltrolle - nå jobber han i nabokommunen

12.oktober 2017

Barnevernsmillionær mister jobben etter VG-avsløring

8.november 2017

Mister jobben som barnevernsleder i Nordre Land

14.november 2017

Bufdir avslutter rammeavtaler med ideelle fosterhjemsleverandører

Publisert 14. januar 2018

KONTAKT OSS

KRYPTERT TIPS

Kronikk

Morgenbladet 26/1-18

Hva er varslings?

Det er innholdet i en ytring som bestemmer hvorvidt den kvalifiserer som varslings. Det er altså loven, ikke varslingsmottaker som definerer hva som er et varsel.



VARSLINGSUTVALGET

Det regjeringsoppnevnte varslingsutvalget skal levere sin NOU i mars, med forslag til endringer i lovregler og systemer som skal sikre et effektivt varslingsinstitutt og varslervern.

Kronikkforfatteren er medlem av utvalget.

De siste 20 årene har varslingsbegrepet fått en ny betydning, som følge av fremveksten av stadig mer regulering og økt oppmerksomhet på ytringsfrihet. Arbeidsmiljøloven gir

ingen definisjon av hva et «varsel» eller det «å varsle» er, men beskriver at «arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet».

Selv om den særskilte reguleringen av varsling er begrenset til *arbeidstakere*, herunder innleide vikarer, så har vi i den senere tid sett at varsling også kan finne sted ved at andre type medlemmer melder fra om forhold som ellers ville forblitt skjult. Den siste tids skandalesaker i flere av våre politiske partier, er nettopp eksempler på varsling som faller *utenfor* arbeidsmiljølovens regler, ved at det er varslet fra tillitsvalgte, ikke ansatte. Det viser at varsling også er *et organisasjonspsykologisk* fenomen som handler om å rette kritikk mot noen som har makt, slik også kirkefaren Martin Luther gjorde mot den katolske kirken da han slo opp sine teser i Wittenberg for 500 år siden.

Det sentrale ved varsling er at man ytrer seg til noen som har myndighet til å gjøre noe med det kritikkverdige forholdet. Lekkasje til mediene, hvor formålet kun er offentliggjøring, ikke å endre på forholdet, er således ikke et varsel, men en «leak». Ryktespredning er dermed heller ikke et varsel, men altså spredning av informasjon man ikke behøver å dele i god tro. Det er *innholdet* i en ytring som bestemmer hvorvidt den kvalifiserer som varsling. Det er altså loven, ikke varslingsmottakeren som definerer hva som er et varsel. En ytring som innebærer en påstand om mulige kritikkverdige forhold, må oppfattes som en oppfordring til å reagere. Det betyr at *rykter* i en organisasjon kan gi en ansvarlig ledelse grunn til å undersøke mulige kritikkverdige forhold, men varsling er det altså ikke.

Hvordan man betrakter varsling, er som regel knyttet til hvilket syn man har på lojalitet. Et eksempel er synet på Aps nestleder, Hadia Tajik og hennes formidling av innholdet i noen av varsleue mot Trond Giske til sentralstyret i AP. Mens en del av partiets medlemmer betrakter henne som en ytterst lojal og modig stemme og tillitsvalgt som påtok seg rollen som varslernes varsler, en som ville sikre at medlemmene i sentralstyret forsto alvoret i situasjonen, mener andre at det var en illojal handling fordi saken allerede var til behandling. Hvordan den enkelte vurderer hennes handling, synes dernest å påvirke hvorvidt man klarer å fokusere på informasjoninnholdet i varslene, eller om man ser varslene som strategiske verktøy i en maktkamp.

Manglende åpenhet og frykt for sanksjonering er typiske forhold som hindrer varsling.

Vi befinner oss i en brytningstid når det gjelder hva samfunnet forventet av en virksomhets evne og vilje til å håndtere varsler om påståtte alvorlige kritikkverdige forhold. Den offentlige debatten endret seg da det viste seg at også andre politiske partier har hatt saker om seksuell trakassering. Til dels ser vi at medlemmene i partiene ikke har turt å varsle, eller at varsler er mottatt uten at ledelsen har behandlet dem. I den grad frykt hindrer varsling blant medlemmene i en organisasjon, kan dette som regel føres tilbake til trekk ved organisasjonskulturen. Manglende åpenhet og frykt for sanksjonering er typiske forhold som hindrer varsling.

Manglende håndtering av varsler som faktisk er mottatt, er lettere å forklare med fravær av kunnskap og adekvate varslingsrutiner. Det kan også forklares med uvilje mot å gripe fatt i forhold som oppleves ubehagelige. Det er trolig denne effekten som forklarer det som nå kalles «det kollektive hukommelsestapet» i Frp, hvor ingen i ledelsen kan huske at de har mottatt varsler om Ulf Leirstein. Når slik passivitet finner sted på et lavere nivå i organisasjonen, hindrer det at beslutningskritisk informasjon tilflyter ledelsen i det hele tatt. Det er det siste som har skjedd i Høyre, hvor Erna Solberg måtte kritisere egen organisasjon fordi hun ikke tidligere mottok informasjon om varslene mot den nå avgåtte lederen av Unge Høyre. De sterke organisasjonspsykologiske mekanismene overstyrer på denne måten de regelverkene som har eksistert. Som i Ap, ser vi nå at det finner sted smertefull organisatorisk læring i Høyre og Frp for å hindre at erfaringene ikke gjentar seg.

Varsling handler om den ansattes eller organisasjonsmedlemmets ytringsfrihet og de grensene lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver setter for denne. I stedet for å fokusere på lojalitetsplikten som en negativ begrensning i varslingsretten, er det nå en bedre forståelse for at det å varsle faktisk er *den lojale handlingen*. Varsling må ses som en kanal for kritisk informasjon som i en velfungerende organisasjon slår inn når de

ordinære systemene svikter. Oslo Economic Forum har nettopp beregnet at et velfungerende varslingsinstitutt har en dokumenterbar økonomisk verdi.

Rettsutviklingen går i retning av at varslernes motiv er irrelevant.

I Arbeiderpartiet bør sakene om seksuell trakassering i andre partier ta luften ut av synet på Giske-saken som maktkamp. Sakene i Høyre, Frp og KrF bør medføre at alle ser at det sentrale er *innholdet i varslene*, ikke budbringerne. Spørsmålet om maktkamp ble heldigvis aldri tema i de sistnevnte sakene. Det ville i så fall være en avsporing, slik det også var i Arbeiderpartiet. Rettsutviklingen går i retning av at varslernes motiv er irrelevant. Dersom budskapet er legitimt nok, har det ingen betydning hvorfor det ble fremsatt.

Det regjeringsoppnevnte varslingsutvalget skal levere sin NOU i mars, med forslag til endringer i lovregler og systemer som skal sikre *et effektivt varslingsinstitutt og varslervern*. På bakgrunn av de erfaringene som nå gjøres med alvorlige varslingssaker i de største politiske partiene, er det grunn til å håpe og tro at vi får en klok og opplyst debatt om de forslagene utvalget legger frem. Dersom effekten av de tøffe erfaringene som nå gjøres blir en høy grad av læring hos våre folke- og tillitsvalgte, vil det komme oss alle til gode.

Vedlegg 4 A)
Rev

Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 20.02.2018
J.nr./Referanse: 2018-265/BH

Til kontrollutvalget i:

- Gjøvik kommune
 - Østre Toten kommune
 - Vestre Toten kommune
 - Jevnaker kommune
- Lunner kommune
Gran kommune
Søndre Land kommune
Nordre Land kommune

Vurdering av daglig leder og oppdragsansvarlig revisors uavhengighet – Bjørg Hagen

Innledning

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

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

Lovgivningsmessige krav til revisors uavhengighet¹

Følgende fremgår av kommuneloven § 79:

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

Som nærstående regnes

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

¹ Referanser: Kommuneloven § 79, Revisjonsforskriften kap. 6, ISA 200 - Overordnede mål for den uavhengige revisor og gjennomføringen av en revisjon i samsvar med revisjonsstandardene pkt. 14, ISA 220 - Kvalitetskontroll av revisjon av regnskaper pkt 11, ISA 300 - Planlegging av revisjon av et regnskap pkt. 7, Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8.

Hovedkontor:
Kirkegata 76
2809 Lillehammer
Tlf. 61289080

Kontor Gjøvik:
Studievegen 7
2816 Gjøvik
Tlf. 61289080

Kontor Otta:
Ola Dahlgate 3A
2670 Otta
Tlf. 61289080

Firma:
E-post: postmottak@irev.no
www.irev.no
Postboks 988
2826 Lillehammer
Reg. nr. 987 769 386 MVA
Bank kto. 16041146927

Krav til uavhengighet er nærmere spesifisert i revisjonsforskriften § 13.


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

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

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

Daglig leder og oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet i forhold til Gjøvik kommune, Østre Toten kommune, Vestre Toten kommune, Jevnaker kommune, Lunner kommune, Gran kommune, Søndre Land kommune og Nordre Land kommune:

Pkt 1: Ansettelsesforhold	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i Innlandet Revisjon IKS.</i>
Pkt 2: Medlem i styrende organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som fylkeskommunen eller disse kommunene deltar i.</i>
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Pkt 4: Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til fylkeskommunen eller disse kommunene som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p><i>Før slike tjenester utføres, foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</i></p> <p><i>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</i></p> <p><i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i></p>
Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som hører inn under kommunenes egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for fylkeskommunen eller kommunene.</i>
Pkt 8: Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Med hilsen

Bjørg Hagen
Daglig leder og oppdragsansvarlig revisor

Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 11.01. 2018
J.nr./Referanse: 2018-045/RG

Til kontrollutvalget i:

- | | |
|------------------------|---------------------|
| • Gjøvik kommune | Lunner kommune |
| • Østre Toten kommune | Gran kommune |
| • Vestre Toten kommune | Søndre Land kommune |
| • Jevnaker kommune | Nordre Land kommune |

Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighet. Reidun Grefsrud.

Innledning

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

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

Lovgivningsmessige krav til revisors uavhengighet¹

Følgende fremgår av kommuneloven § 79:

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

Som nærstående regnes

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

Krav til uavhengighet er nærmere spesifisert i revisjonsforskriften § 13.

¹ Referanser: Kommuneloven § 79, Revisjonsforskriften kap. 6, ISA 200 - Overordnede mål for den uavhengige revisor og gjennomføringen av en revisjon i samsvar med revisjonsstandardene pkt. 14, ISA 220 - Kvalitetskontroll av revisjon av regnskaper pkt 11, ISA 300 - Planlegging av revisjon av et regnskap pkt. 7, Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8.

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. 987 789 386 MVA
Bank kto. 16041146927

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

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

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

Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet i forhold til Gjøvik kommune, Østre Toten kommune, Vestre Toten kommune, Jevnaker kommune, Lunner kommune, Gran kommune, Søndre Land kommune og Nordre Land kommune:

Pkt 1: Ansettelsesforhold	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i Innlandet Revisjon IKS.</i>
Pkt 2: Medlem i styrende organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som fylkeskommunen eller disse kommunene deltar i.</i>
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Pkt 4: Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til fylkeskommunen eller disse kommunene som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<i>Før slike tjenester utføres, foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</i> <i>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</i> <i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i>
Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som hører inn under kommunenes egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptre ikke som fullmektig for fylkeskommunen eller kommunene.</i>
Pkt 8: Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Med hilsen


Reidun Grefsrud

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 17.01. 2018
J.nr./Referanse: 2018-065/KL

Til kontrollutvalget i:

- Gjøvik kommune
- Østre Toten kommune
- Vestre Toten kommune
- Jevnaker kommune
- Lunner kommune
- Gran kommune
- Søndre Land kommune
- Nordre Land kommune

Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighet. Kristian Lein.

Innledning

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

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

Lovgivningsmessige krav til revisors uavhengighet¹

Følgende fremgår av kommuneloven § 79:

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

Som nærstående regnes

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

Krav til uavhengighet er nærmere spesifisert i revisjonsforskriften § 13.

¹ Referanser: Kommuneloven § 79, Revisjonsforskriften kap. 6, ISA 200 - Overordnede mål for den uavhengige revisor og gjennomføringen av en revisjon i samsvar med revisjonsstandardene pkt. 14, ISA 220 - Kvalitetskontroll av revisjon av regnskaper pkt 11, ISA 300 - Planlegging av revisjon av et regnskap pkt. 7, Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8.

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

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

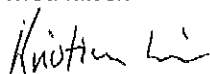
I tillegg er det følgende begrensninger ved gjennomføring av oppgaver, jf. revisjonsforskriften § 14:

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

Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet i forhold til Gjøvik kommune, Østre Toten kommune, Vestre Toten kommune, Jevnaker kommune, Lunner kommune, Gran kommune, Søndre Land kommune og Nordre Land kommune:

Pkt 1: Ansettelsesforhold	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i Innlandet Revisjon IKS.</i>
Pkt 2: Medlem i styrende organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som fylkeskommunen eller disse kommunene deltar i.</i>
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Pkt 4: Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til fylkeskommunen eller disse kommunene som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<i>Før slike tjenester utføres, foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</i> <i>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</i> <i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i>
Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som hører inn under kommunenes egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for fylkeskommunen eller kommunene.</i>
Pkt 8: Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Med hilsen



Kristian Lein

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Vedlegg 4 d)
Rev

Innlandet Revisjon IKS

Lillehammer, 23. 01 2018
J.nr./Referanse: 2018-076/GSL

Til kontrollutvalget i:

- Gjøvik kommune
- Østre Toten kommune
- Vestre Toten kommune
- Jevnaker kommune
- Lunner kommune
- Gran kommune
- Søndre Land kommune
- Nordre Land kommune

Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighet. Guro Selfors Lund.

Innledning

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

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

Lovgivningsmessige krav til revisors uavhengighet¹

Følgende fremgår av kommuneloven § 79:

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

Som nærstående regnes

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

¹ Referanser: Kommuneloven § 79, Revisjonsforskriften kap. 6, ISA 200 - Overordnede mål for den uavhengige revisor og gjennomføringen av en revisjon i samsvar med revisjonsstandardene pkt. 14, ISA 220 - Kvalitetskontroll av revisjon av regnskaper pkt 11, ISA 300 - Planlegging av revisjon av et regnskap pkt. 7, Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8.

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. 987 789 386 MVA
Bank kto. 16041146927

Krav til uavhengighet er nærmere spesifisert i revisjonsforskriften § 13.

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

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

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

Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet i forhold til Gjøvik, Østre Toten kommune, Vestre Toten kommune, Jevnaker kommune, Lunner kommune, Gran kommune, Søndre Land kommune og Gausdal kommune:

Pkt 1: Ansettelsesforhold	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i Innlandet Revisjon IKS.</i>
Pkt 2: Medlem i styrende organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som fylkeskommunen eller disse kommunene deltar i.</i>
Pkt 3: Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Pkt 4: Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til fylkeskommunen eller disse kommunene som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Pkt 5: Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p>Før slike tjenester utføres, foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 14, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</p> <p>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</p> <p><i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i></p>
Pkt 6: Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor fylkeskommunen eller disse kommunene som hører inn under kommunenes egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Pkt 7: Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for fylkeskommunen eller kommunene.</i>
Pkt 8: Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Med hilsen

Guro Selfors Lund

Guro Selfors Lund

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

**HENVENDELSE FRA NORSK BRANNVERNFORENING
TIL KONTROLLUTVALGENE**

VEDLEGG 5

Hei

Denne e-posten går til samtlige kontrollutvalg i kommunene på Østlandet.

Brannsikkerheten i boliger levert av Trysilhus

Vedlagt denne e-posten finner du en artikkel der Brann & Sikkerhet har avslørt at Trysilhus har bygget en rekke boliger med mange alvorlige branntekniske feil. Dette dreier seg om boliger der 1. etasje er en leilighet og andre etasje er en annen leilighet over to plan, dvs. til sammen tre etasjer.

Det er bygget tre varianter av disse boligene. En variant uten sprinkleranlegg og en variant med sprinkleranlegg kun i 1. etasje. Etter Brann & Sikkerhets erfaring anses disse variantene å være bygget i strid med forskriftene da både Asker kommune og Bærum kommune ikke har godkjent dokumentasjonen for disse løsningene. Løsningene er heller ikke godtatt av rådgivningsfirmaene Sweco og Norconsult. Etter det Brann & Sikkerhet erfarer er eldre hus av samme type prosjektert etter de samme branntekniske hovedprinsippene som boligene omtalt i vedlagte artikkelserie. Dette gir, etter det Brann & Sikkerhet erfarer, svært gode grunner for å undersøke om også disse husene må sprinkles i alle tre etasjer for å oppfylle byggeforskriftenes krav til brannsikkerhet.

Den tredje varianten, med sprinkleranlegg i alle tre etasjer, regnes som godkjent i henhold til forskriftene.

Byggefeilene som beskrevet ovenfor ble oppdaget ved tilsyn.

Vi oppfordrer kommunene om å foreta tilsyn i byggesaker og samarbeide med brannvesenet.

Vi oppfordrer kommunene til å utføre tilsyn i byggesaker da dette er den eneste måten man kan avsløre feil. Dette er en svært viktig funksjon som skal sikre at innbyggerne i din kommune kan bo trygt. **Vi ber derfor kontrollutvalgene om å vurdere kommunens tilsynsaktiviteter.** Er frekvensen av tilsyn tilfredsstillende etter kontrollutvalgets mening? Er kompetansen god nok i tilsynsavdelingen? Dette får dere selv ta stilling til.

Se denne lenken for Veiledning om tilsyn i byggesak:

https://dibk.no/globalassets/byggeregler/temaveiledning_tilsyn.pdf

Materialet i denne e-posten kan videresendes til andre interesserte.

Med vennlig hilsen

Norsk brannvernforening

Thor Kr. Adolfsen

Seniorrådgiver

Brannsikkerheten ikke godt nok dokumentert i Trysilhus

Trysilhus er en stor utbygger som bygger både eneboliger, blokker og flerbolighus. I denne utgaven ser vi litt nærmere på flerbolighus som er utarbeidet av Trysilhus. Det dreier seg om flerbolighus i tre etasjer; første etasje er en leilighet, og andre og tredje etasje er en leilighet. Trysilhus har bygget omkring 2500 slike boliger flere steder på Østlandet. Det er noen variasjoner i løsningene i disse boligene, men i hovedsak er de bygget over samme lest. Trysilhus har brukt Michael Blümlein AS til å utarbeide brannkonseptet for disse boligene.

I mai 2017 foretok Asker kommune et tilsyn i prosjektet Rødsåslia i Asker. Etter dette slo kommunen alarm fordi de ikke syns at løsningene som Michael Blümlein AS hadde prosjektert var godt nok dokumentert når det gjelder rømningsforhold og brannskillende konstruksjoner. Blümlein gjorde om på brannprosjekteringen, og valgte å sprinkle leiligheten i første etasje. Til tross for dette kompensierende tiltaket, så syns Asker kommune fortsatt at brannsikkerheten ikke var godt nok dokumentert.

Så mangelfullt dokumentert syns kommunen at saken var, at de også opprettet tilsynssak mot foretaket Michael Blümlein AS. Da fant de mye å sette fingeren på. Det endte med at de trakk ansvarsretten til Michael Blümlein AS. Blümlein klaget inn vedtaket til kommunen, og mener at han har dokumentert godt nok at brannsikkerheten i disse boligene er tilfredsstillende ivaretatt og at foretaket hans har rutiner og systemer som sikrer forsvarlig drift. Han trakk imidlertid klagen sin da det viste seg at behandlingstiden var lang. At han trakk klagen, betyr at hans tilsvarende til kommunen ikke er en formell del av saksprosessen. Som følge av dette blir kommunens beslutninger stående. De vil ikke gi ferdigattest til full bruk av samtlige leiligheter så lenge det ikke iverksettes tilfredsstillende kompensierende tiltak for å ivareta brannsikkerheten.

Etter at Michael Blümlein AS mistet ansvarsretten i Asker kommune, engasjerte Trysilhus Sweco som brannkonsulenter. Sweco gikk igjennom brannkonseptet til Blümlein, og konkluderte med at den opprinnelige prosjekteringen ikke godt nok dokumenterte at brannsikkerheten var ivaretatt i forhold til forskriftskravene. Sweco skriver at det er en god løsning å sprinkle alle tre etasjene. Trysilhus sprinkler nå alle etasjene i Rødsåslia, og legger denne løsningen til grunn for alle nye prosjekter av denne type hus.

B&S har vært i dialog både med Michael Blümlein og Trysilhus. De kjenner til hvilken dokumentasjon vi har fremskaffet i denne saken og

lagt til grunn for det arbeidet vi har gjort. De har også fått lese igjennom tidlige versjoner av de artiklene vi publiserer. Vi mener at det er god grunn til å stille spørsmål om hvordan brannsikkerheten er ivaretatt i de boligene som er av samme type som blant annet Rødsåslia, og at Trysilhus bør ta en gjennomgang av de brann tekniske løsningene også i disse boligene.

Vi har stilt Trysilhus en god del spørsmål om hvordan de oppfatter at brannsikkerheten i disse boligene er ivaretatt. Trysilhus sier i sitt tilsvarende at de oppfatter vår tilnærming som bebreidende og argumenterende, og hevder at det ikke er funnet feil i brannkonseptet til Michael Blümlein AS.

Det er vanskelig å forstå en slik holdning. For det første er det uforståelig at Michael Blümlein AS trekker sin klagesak når han er så skråsikker på at han har rett. Da blir jo ikke klagedokumentasjonen fra han noen del av saksprosessen, og det er Asker kommune sine argumenter som blir stående i saken. For det andre har Trysilhus valgt å sprinkle alle tre etasjene i de boligene som har vært gjenstand for tilsyn – og alle nye boliger som skal oppføres av denne typen. Vi kan ikke tolke dette som annet enn at det opprinnelige brannkonseptet ikke holdt mål.

Når ikke Trysilhus ser ut til å ville ta affære og å gjennomgå de eksisterende boligene – og heller ikke utviser noen forståelse for at det kan reises tvil ved de løsninger som er valgt, så håper vi at beboerne selv, byggesakskontorene og de mange brannvesen rundt omkring tar et initiativ til å sjekke dette ut.

Foto: Eva Helene Storm
Hanssen



Sygnore Haran



Skatteetaten

VEDLEGG 6

Vår dato 15. februar 2018	Din dato	Saksbehandler Magnhild A. Jensen Rolf Øverjordet
800 80 000 skattost@skatteetaten.no	Din referanse	Telefon 23 17 93 34 61 05 37 88
Org. nr: 991733043	Vår referanse 2018/66010	Postadresse Postboks 9200, Grønland 0134 OSLO

Kommunestyret i Nordre Land kommune
postmottak@nordre-land.kommune.no

Kontrollrapport 2017 vedrørende skatteoppkreveren for Nordre Land kommune

1. Generelt om faglig styring og kontroll av skatteoppkreveren

Skatteoppkreverens ansvar og myndighet følger av skattebetalingsloven og "Instruks for skatteoppkrevere" av 8. april 2014.

Skattekontoret har faglig ansvar og instruksjonsmyndighet overfor skatteoppkreverne. Det betyr at skattekontoret:

- plikter å yte veiledning og bistand i faglige spørsmål
- gjennom mål- og resultatstyring søker å legge til rette for best mulig resultater
- utfører kontroll av skatteoppkreveren

Grunnlaget for skattekontorets styring av skatteoppkreverne er "Instruks for skattekontorenes styring og oppfølging av skatteoppkreverne" av 1. januar 2014. Grunnlaget for skattekontorets kontroll av skatteoppkreverne er "Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkreverne" av 1. februar 2011.

Formålet med kontrollen er å avklare:

- om skatteoppkreveren har en tilfredsstillende intern kontroll for utførelsen av sine gjøremål
- om regnskapsføringen, rapporteringen og avleggelsen av årsrapport og årsregnskap er i samsvar med gjeldende regelverk
- om utførelsen av innkrevingsarbeidet og oppfølgingen av restansene er i samsvar med gjeldende regelverk
- om utførelsen av arbeidsgiverkontrollen er i samsvar med gjeldende regelverk

2. Om skatteoppkreveren

Sum årsverk i henhold til skatteoppkreverens årsrapporter:

Antall årsverk 2017	Antall årsverk 2016	Antall årsverk 2015
2,1	2,3	2,5

Postadresse Postboks 9200 Grønland 0134 Oslo	Besøksadresse Se www.skatteetaten.no eller ring gratis 800 80 000 Org. nr: 991733043	Sentralbord 800 80 000 Telefaks 22 17 01 21
skattost@skatteetaten.no		



3. Måloppnåelse

Skatte- og avgiftsinngang

Skatteoppkreverens frist for avleggelse av årsregnskapet og årsrapporten er 20. januar 2018. Skattekontoret har mottatt disse innen fastsatt frist.

Årsregnskapet for Nordre Land kommune viser per 31. desember 2017 en skatte- og avgiftsinngang¹ til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 596 940 187 og utestående restanser² på kr 27 707 170, herav berostilte krav på kr 1 331 168.

Innkrevingsresultater

Tabellen viser innkrevingsresultatene per 31. desember 2017 for Nordre Land kommune:

	Resultatkrav 2017 (i %)	Innbetalt av sum krav 2017 (i %)	Innbetalt av sum krav 2016 (i %)	Innbetalt av sum krav for regionen 2017 (i %)
Restskatt personlige skattytere 2015	95,00	89,83	99,47	95,48
Forskuddstrekk 2016	99,90	99,93	99,91	99,97
Forskuddsskatt personlige skattytere 2016	98,70	96,76	97,03	99,25
Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2016	100,00	100,00	100,00	99,97
Restskatt upersonlige skattytere 2015	99,00	98,31	99,80	98,37
Arbeidsgiveravgift 2016	99,90	99,56	99,60	99,87

Innkrevingsresultatene for flere av skatte- og avgiftsartene, blant annet for restskatt personlige skattytere, er ikke nådd. Skatteoppkreveren opplyser i sin årsrapport at flere av restansene er bundet i konkursbo.

Resultater for arbeidsgiverkontrollen

Resultater for skatteoppkreveren per 31. desember 2017 viser følgende i henhold til skatteoppkreverens resultatrapportering:

Antall arbeidsgivere i kommunen/ kontrollordningen	Minstekrav antall kontroller (5 % av arbeidsgiverne)	Antall utførte kontroller i 2017	Utført kontroll 2017 (i %)	Utført kontroll 2016 (i %)	Utført kontroll 2017 region (i %)
291	15	15	5,2	4,9	4,6

Skatteoppkreverkontoret har deltatt i ulike kontrollsamarbeid, blant annet mot arbeidslivskriminalitet.

4. Skattekontorets kontroll av skatteoppkreveren

Skattekontorets kontroll av skatteoppkreverne i regionen utføres i henhold til en årlig plan, hvor behovet for kontroll av områdene skatteregnskap, innkreving og arbeidsgiverkontroll vurderes overordnet for hver skatteoppkrever. Samtlige områder vil derfor nødvendigvis ikke bli kontrollert hvert år.

Skattekontoret har for 2017 utført kontorkontroller av skatteoppkreverkontoret for områdene skatteregnskap og innkreving.

Skattekontoret har for 2017 også gjennomført stedlig kontroll av skatteoppkreveren for området arbeidsgiverkontroll avholdt 25. og 26. august 2017. Rapport er sendt skatteoppkreveren 22. desember 2017.

¹ Sum innbetalt og fordelt til skattekreditorene

² Sum åpne (ubetalte) forfalte debetkrav



Skatteoppkreverens overordnede internkontroll

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, anser vi at skatteoppkreverens overordnede interne kontroll i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

Regnskapsføring, rapportering og avleggelse av årsregnskap

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, anser vi at regnskapsføringen, rapporteringen og avleggelsen av årsregnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk og gir et riktig uttrykk for skatteinngangen i regnskapsåret.

Skatte- og avgiftsinnkreving

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, anser vi at utførelsen av innkrevingsarbeidet og oppfølgingen av restansene i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

Arbeidsgiverkontroll

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, anser vi at utførelsen av arbeidsgiverkontrollen i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

5. Skattekontorets oppfølging av skatteoppkreveren

Skattekontoret har avholdt oppfølgings- og styringsmøte med skatteoppkrever 26. september 2017. Tema for møtet var blant annet diskusjon knyttet til fremtidig organisering av kommunens skatteoppkreverfunksjon, herunder sammenslåing med andre kontorer.

Vennlig hilsen

Cathrine Sjong Bakken
avdelingsdirektør
Skatt øst

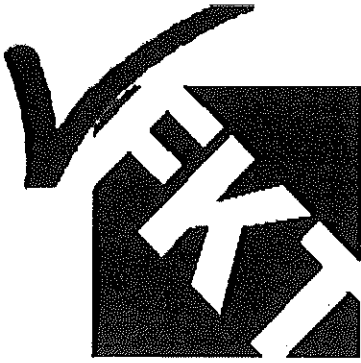
Bente Midthjell
underdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi til:

- Kontrollutvalget for Nordre Land kommune
- Rådmann/administrasjonssjef for Nordre Land kommune
- Skatteoppkreveren for Nordre Land kommune
- Riksrevisjonen

VEDLEGG 7



FAGKONFERANSE | KONTROLL OG TILSYN

Gardermoen | 29 – 30. mai 2018

Årsmøte i Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT) | 29. mai 2018

#fkt2018



www.fkt.no

Dag 1	Tirsdag 29. mai 2018
09.00 – 10.00	Registrering med mat
10.00 – 10.05	Velkommen til fagkonferansen Styreleder Benedikte Muruvik Vonen, FKT
10:05 – 10.25	Åpning Storingsrepresentant Svein Harberg (H), første nestleder Stortingets Kontroll- og konstitusjonskomite
10.25 – 10.50	Arbeidslivskriminalitet <ul style="list-style-type: none"> NHOs hovedtiltak mot arbeidslivskriminalitet Direktør Arbeidsliv Nina Melsom Næringslivets Hovedorganisasjon
10.50 – 11.20	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan kan vi unngå arbeidslivskriminalitet i offentlige kontrakter? Seniorrådgiver og prosjektleder Anne Cathrine Jacobsen, DIFI Direktoratet for forvaltning og ikt
11.20 -11.30	Spørsmål og kommentarer fra salen
11.30 -11.50	Pause
11.50 – 12.20	Hvordan står det til med barnevernet i kommunene? <ul style="list-style-type: none"> Behovet for et kompetanseløft Foredragsholder ikke avklart
12.20 – 12.50	<ul style="list-style-type: none"> Land Barnevern - tjenesten som sviktet på alle områder Revisor Jorunn Ødegårdstuen, Fylkesmannen i Oppland
13.00 – 14.00	Lunsj
14.00 – 14.25	<ul style="list-style-type: none"> Hvorfor sviktet det i Land? Oppdragsansvarlig revisor, Reidun Grefsrud, Innlandet revisjon
14.25 – 14.35	Spørsmål og kommentarer fra salen

ÅRSMØTE 2017 I FKT	
14.45/15.00 – 15.15/15.30	Registrering til årsmøte 2018
15.15/15.30 – 16.15/16.30	Årsmøte 2018
18.30 – 19.30	«Født til omstilling» med Anders M Tangen
20:00	Felles middag på hotellet
Dag 2	Onsdag 30. mai 2018
09.00 – 09.45	Veileder – kontrollutvalgets sekretariat Seniorrådgiver Roald Breistein, sekretariat for kontrollutvalget Hordaland fylkeskommune
09.45 – 10.00	Spørsmål og kommentarer fra salen, evt. kort pause
10.00 – 11.00	Rådmannen og kontrollutvalget – samarbeid eller konflikt? Rådmann Rune Haugsdal, Hordaland fylkeskommune Rådmann Unni Skaar, Sarpsborg kommune
11.00 – 11.10	Spørsmål og kommentarer fra salen
11.10 – 11.30	Pause og utsjekking
11.30 – 12.00	Lovproposisjonen om ny kommunelov Seniorrådgiver Erland Aamot, Kommunal og Moderniseringsdepartementet
12.00 – 12.10	Spørsmål og kommentarer fra salen
12.10 – 12.50	Etikk Henrik Syse
12.50 – 13.00	Avslutning Styreleder Benedikte Muruvik Vonen, FKT
13.00 – 14.00	Lunsj