



Gjøvik, 14. mars 2018.

J.nr./referanse: 02-18/SL/ks

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

Finn Øksne (Sp), leder

Tom Sørhagen (SBL), nestleder

Gerd Margot Michaelsen (Ap)

Kopi til:

- Ordfører og rådmann
- Innlandet Revisjon IKS

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Det innkalles herved til møte i kontrollutvalget:

Dato: Torsdag 22. 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.**Orienteringer og deltakelse fra andre i møtet:**

- Rådmannen/administrasjonen ved kommunalsjef Oppvekst Knut Åge Berge orienterer under følgende saker:
 - Sak 15/18 Barnehage/skole – oppfølging av tilsyn fra 2015 og 2016.
 - Sak 16/18 Barnehage/skole – risikovurderinger:
Sakene er satt opp til behandling fra kl. 1300.
- Sekretariatet ved Ole Kristian Rogndokken orienterer under følgende saker:
 - Sak 11/18 - Kontrollutvalgskonferansen
 - Sak 12/18 – Ytringsfrihet og varsling
 - Sak 13/18 – Råd for etikkarbeid i kommuner

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 SØNDRE LAND KOMMUNE

SAKSLISTE

FOR MØTE I SØNDRE LAND RÅDHUS

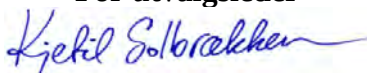
Torsdag 22. mars 2018 kl. 0900

(Sted: Formannskapssalen, rådhuset)

SAK NR. 09/2018	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.02.2018
SAK NR. 10/2018	KONTROLLUTVALGETS ÅRSRAPPORT 2017
SAK NR. 11/2018	KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN 2018
SAK NR. 12/2018	YTRINGSFRIHET OG VARSLING – VEILEDER FOR KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER
SAK NR. 13/2018	RÅD FOR ETIKKARBEID I KOMMUNER
SAK NR. 14/2018	VURDERING AV SAMARBEID MELLOM KONTROLLUTVALG OG FELLES UNDERSØKELSER I 2018
SAK NR. 15/2018	BARNEHAGE OG SKOLE: OPPFØLGING AV TILSYN FRA FYLKESMANNEN I 2015 - 2016
SAK NR. 16/2018	BARNEHAGE OG SKOLE: RISIKOVURDERINGER
SAK NR. 17/2018	REFERATSAKER

Gjøvik, 14. mars 2018.

For utvalgsleder



Kjetil Solbrækken
utvalgssekretær

Kopi til orientering:

- Ordfører, rådmannen og vararepresentanter til kontrollutvalget
- Innlandet Revisjon IKS

SAK NR. 09/2018

Søndre Land kommune

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.02.2018

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Møteprotokoll fra møte 15.02.2018

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 15.02.2018 godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

Møteprotokollen fra forrige møte legges herved frem til formell godkjenning.

MØTEPROTOKOLL

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

Torsdag 15. februar 2018 holdt kontrollutvalget møte i Søndre Land rådhus kl. 0900 – 1600.

Som medlemmer møtte:

Finn Øksne (Sp), leder
Tom Sørhagen (SBL), nestleder
Gerd Margot Michaelsen (Ap)

Ellers møtte:

Fra administrasjonen: Kommunalsjef Lokalsamfunn og stab Pål Rønningen (sak 02/18), avdelingsleder areal Lars Harald Weydahl (sak 02/18), fagkonsulent Anette Sand (sak 02/18), NAV-leder Finn Erik Lystad (sak 03/18), kommunalsjef Oppvekst Knut Åge Berge (sak 04/18).

Fra Innlandet Revisjon IKS: Oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen (sak 05/18).

Sekretariatet: Kjetil Solbrækken.

Møteprotokollen er sendt til:

Kommunestyret v/ordfører, varaordfører, rådmann, kontrollutvalgets medlemmer og varamedlemmer, Innlandet Revisjon IKS og Oppland Arbeiderblad.

**Utvalgsmøtet ble satt kl. 0900 med Finn Øksne 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

SALG AV KOMMUNALE TOMTER

Fra behandlingen:

Rådmannen representert ved kommunalsjef Lokalsamfunn og stab Pål Rønningen, avdelingsleder areal Lars Harald Weydahl og fagkonsulent Anette Sand orienterte og svarte på spørsmål.

Det ble orientert om følgende tema:

- Generelt om tomtesalg:
 - Markedsføring og tomtevisning.
 - Ressurser som brukes i Søndre Land kommune på salg/kjøp av kommunalt areal.
 - Saksgang i tomtesalg.
- Gjeldende markedsføringsavtale.

Følgende ble delt ut i møtet:

- Disposisjon kontrollutvalget 15.02.2018
- Saksfremlegg formannskapet 26.06.2013, sak: Markedsføringsavtale mellom Søndre Land kommune og Nordbolig Gjøvik AS.
- Kopi av inngåtte markedsføringsavtale mellom Søndre Land kommune og Land bygg og laft, med kart.
- Maler for søknad om kommunal byggetomt, tilsagn om kommunal tomt i Søndre Land kommune og kjøpekontrakt.

Vedtak, enstemmig:

1. Kontrollutvalget mener det er gjort et godt arbeid med salg av boligtomter de senere årene, og at administrasjonen har fulgt opp kommunestyrets mål/ønske om å profesjonalisere tomtesalget og intensivere markedsføringen av nye tomter.
2. Ved utarbeidelse av ny markedsføringsavtale oppfordres rådmannen til å påse at alle potensielle tomtekjøpere informeres på en slik måte at det ikke kan stilles spørsmål omkring roller og uavhengighet. Kontrollutvalget ber om å bli orientert om oppfølgingen av dette.

SAK NR. 03/2018

NAV SØNDRE LAND: PRESENTASJON AV ENHETEN OG OPPFØLGNING AV TILSYNSRAPPORT FRA 2015 VEDR. ØKONOMISK STØNDAD

Fra behandlingen:

NAV-leder Finn Erik Lystad presenterte NAV Søndre Land med fokus på følgende:

- **Generelt:**
 - Bemanning (11 kommunalt ansatte, 4 ansatte)
 - Budsjett
 - Organisering (fra 01.01.2018)
 - Oppgaver (gjelds- økonomirådgiver, ruskonsulent, disponeringsavtaler (PU), forvaltning (frivillig og tvungen), SLT-koordinator)
- **Risikovurderinger:**
 - Er i en omorganiseringsfase.
 - Reduksjon av 1 stilling (statlig) i 2018.
 - Rask digitalisering av tjenester og innføring av nytt oppfølgingsverktøy (statlige).
- **Fylkesmannens tilsyn 2015:**
 - Plan for lukking av avvik etter tilsyn med de sosiale tjenestene ved NAV Søndre Land høsten 2015.
- **Kommunebarometeret 2017:**
 - Følgende kommentar i Kommunebarometeret 2017 ble særskilt drøftet: «*Hele 88 prosent av dem som mottar sosialhjelp, er ikke registrert som arbeidssøkere. Knappt noen andre kommuner har så dårlig statistikk. Hvorfor er det slik, og hvordan kan statistikken forbedres?*»

- **Ansattes arbeidssituasjon:**
 - Sikkerhet.
 - Oppfølging av konkret sak. Møtet ble enstemmig lukket under denne delen av saken, jf. kommunelovens § 31, jf. offentlighetslovens § 13.

Vedtak, enstemmig:

1. NAV-leders presentasjon av NAV Søndre Land tas til orientering.
2. Oppfølging av Fylkesmannens rapport fra 2015 om ***tilsyn med økonomiske stønad for personer med forsørgeransvar for barn i Søndre Land kommune***, tas til orientering. Kontrollutvalget har inntrykk av at tilsynet i all hovedsak er fulgt opp på tilfredsstillende måte og at tilsynet har bidratt til læring og forbedring. Enkelte av avvikene jobbes det fortsatt med for å sikre god oppfølging.
3. Kontrollutvalget har notert følgende tema/områder eventuelt senere oppfølging:
 - Internkontroll og kvalitetssikring.
 - Tilgjengelighet for brukerne.

SAK NR. 04/2018

**BARNEHAGE: GENERELL PRESENTASJON OG
OPPFØLGING AV TALL FRA KOMMUNEBAROMETERET
2017**

Fra behandlingen:

Rådmannen ved kommunalsjef Oppvekst Knut Åge Berge presenterte barnehagesektoren i Søndre Land kommune med fokus på:

- Styring og kontroll med sektoren.
- Tall fra Kommunebarometeret 2017 innenfor «Barnehage».
- Utviklingsarbeid.
- Risikovurderinger.

På spørsmål fra kontrollutvalget ble det orientert om sykefraværet i barnehagene, håndteringen av dette og konsekvenser for driften.

Vedtak, enstemmig:

1. Administrasjonens presentasjon av barnehagesektoren i Søndre Land kommune tas til orientering.
2. Kommunebarometer 2017 (kostra-tall fra 2016) viser at Søndre Land kommune havner helt i bunnsjiktet når det gjelder barnehager (415. plass av 426 kommuner). Kontrollutvalget tar administrasjonens kommentarer til tallene til orientering. Kontrollutvalget ønsker å følge utviklingen i nøkkeltallene og ber om at Kommunebarometeret for 2018 (kostra-tall fra 2017) legges frem så snart dette foreligger.

3. Kontrollutvalget ønsker mer innsikt i gjennomførte risikovurderinger innenfor skole (inkludert skolefritidsordningen) og barnehager. Rådmannen inviteres til å orientere nærmere om dette. Beredskapsplan for skole og barnehager 2017-2021 legges frem og presenteres som en del av saken.

SAK NR. 05/2018

REGNSKAPSREVISJON: STATUS FOR REVISJON AV KOMMUNEREGNSKAPET FOR 2017

Fra behandlingen:

Innlandet Revisjon IKS ved oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen orienterte og svarte på spørsmål.

Det ble særlig orientert om oppfølgingen av kontrollutvalgets bestilling i møte den 11.09.2017 (sak 37/2018) om gjennomgang av:

- Rutiner for utbetaling av variabel lønn.
- Utstedelse av forståelige lønns slipper som er etterkontrollerbare for arbeidstaker.

Vedtak, enstemmig:

1. Revisors informasjon om status i arbeidet med revisjon av kommuneregnskapet for 2017 tas til orientering.
2. Kontrollutvalget ber revisor ta opp med lønningskontoret om man kan forbedre tekstingen av lønnsarter slik at man kan oppnå bedre forståelighet på lønns slipper.

SAK NR. 06/2018

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. 07/2018

KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN 2018

Vedtak, enstemmig:

Saken utsettes til neste møte.

SAK NR. 08/2018

REFERATSAKER

Følgende saker ble referert:

1. Saksliste – kommunestyrets møte 12.02.2018
2. Sykefravær – interpellasjon kommunestyrets møte 12.02.2018

3. Vurdering av oppdragsansvarlige forvaltningsrevisors uavhengighet:
 - Erklæring fra Reidun Grefsrud
 - Erklæring fra Kristian Lein
 - Erklæring fra Guro Selfors Lund
4. Diverse avisartikler
5. Brev til kontrollutvalget fra NN, datert 07.01.2018
6. Neste møte: Tidspunkt/saksliste
7. Muntlig henvendelse til kontrollutvalget vedr. oppfølging av plan for psykisk helsevern (utvalgsleder orienterte).

Møtet ble lukket under behandlingen av referatsak 5, jf. kommunelovens § 31 nr.2, jf. offentlighetslovens § 13.

Vedtak, enstemmig:

Referatsakene tas til orientering.

Hov, 15. februar 2018.

Finn Øksne
nestleder

**RETT UTSKRIFT:
Hov, 15. februar 2018.**



Kjetil Solbrækken
utvalgssekretær

NESTE MØTE

Dato: TORSDAG 22. MARS 2018
Tidspunkt: KL. 0900
Aktuelle saker:

- *Kontrollutvalgets årsrapport for 2017*
- *Kontrollutvalgskonferansen 2018* (utsatt sak fra møte 15/2-18).
- *Ytringsfrihet og varsling* (presentasjon av veileder)
- *Skole: Oppfølging av tidligere tilsyn – 2 stk* (KU-sak 56/17)
- *Skole/SFO/barnehage: Risikovurderinger* (KU-sak 04/18)

Saker til senere oppfølging:

- *Tomtesalg og markedsføringsavtale* (KU-sak 02/18)
- *NAV Søndre Land: Internkontroll og tilgjengelighet for brukerne* (KU-sak 03/18)
- *Kommunebarometeret 2018* (oppfølging barnehager, jf. KU-sak 04/18)
- *Misligheter og korrupsjon – risikovurderinger og forebygging* (KU-sak 49/17)
- *Nye Hovli omsorgssenter* (fokus på styring, etterlevelse av rutiner, oppfølging av politiske vedtak og kommunikasjon/rapportering), jf. KU-sak 49/16. Sosial dumping - Kontraktsvilkår og kontraktsoppfølging, jf. KU-sak 12/17)
- *Revidert tilsynsstrategi - byggesak* (KU-sak 31/17)

Oppfølging fra sekretariatet:

- *Eksterne tilsynsrapporter – kartlegging – årlig sak* (KU-sak 56/17)
- *Oppfølging av politiske vedtak – årlig sak* (KU-sak 42/17)

Bestillinger - Innlandet Revisjon IKS:

- *Årlig sak/regnskapsrevisjon: Revisjon av beboerregnskap* (tas fortrinnsvis i samme møte som behandlingen av årsregnskapet)
- *Forvaltningsrevisjonsprosjekt: Tidlig innsats og tilpasset opplæring*

Kontrollutvalgets møteplan for 2018:

- Torsdag 15.02. 2018 kl. 0900
- Torsdag 22.03. 2018 kl. 0900
- Mandag 16.04. 2018 kl. 0900
- Mandag 04.06. 2018 kl. 0900
- Mandag 10.09. 2018 kl. 0900
- Mandag 29.10. 2018 kl. 0900
- Mandag 10.12. 2018 kl. 0900

Søndre Land kommune**KONTROLLUTVALGETS ÅRSRAPPORT FOR 2017**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	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. Dette gir mulighet for kontrollutvalgets leder å knytte noen ord til rapporten i kommunestyret om ønskelig.

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

Årsrapport 2017



Kontrollutvalgets virksomhet

Innhold:

1. Kontrollutvalgets ansvar og oppgaver
2. Medlemmer og sekretariat
3. Aktivitet
4. Økonomi
5. Regnskapsrevisjon
6. Forvaltningsrevisjon og undersøkelser
7. Selskapskontroll
8. Oppfølging med valgt 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 er 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 løses i praksis ved gjennomføring av:

- Regnskapsrevisjon
- Forvaltningsrevisjon
- Selskapskontroll

2. Medlemmer og sekretariat

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

Faste medlemmer	Felles varamannsliste:
• Finn Øksne (Sp), konstituert leder • Tom Sørhagen (SBL), konstituert nestleder • Gerd Margot Michaelsen (Ap) Kontrollutvalgets leder Bjørg Horn (SBL) ble innvilget permisjon fra vervet i k.sak 39/2017 med virkning fra 01.04.2017. Permisjonen er gitt med bakgrunn i at hun er tilsatt i et engasjement i Søndre Land kommune.	1. Torgeir Søfferud (Frp) 2. Lars Nybakke (Ap) 3. Wenche Bjør Sæthre (SBL)

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	8	7	5	5
Antall saker	62	69	43	43	46

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 budsjett og regnskap for de siste årene:

	Konto	Regnskap 2017	Vedtatt Budsjett 2017	Regnskap 2016	Regnskap 2015
10500	Trekkpliktige godtgjørelser	1 800	0	1 200	2 400
10801	Møtegodtgjørelse	40 259	33 500	45 536	39 421
10802	Tappt arbeidsfortjeneste	0	0	0	0
10990	Arbeidsgiveravgift	4 458	3 500	4 954	4 433
11001	Aviser/tidsskrifter/faglitteratur	6 700	5 000	9 380	1 200
11151	Beverting møter	4 425	3 000	3 950	4 265
11500	Kursutgifter	7 377	20 000	20 700	19 800
11600	Kjøregodtgjørelse	0	0	0	13 164
11953	Lisensavtaler og dataprogrammer	1 299	0	1 412	1 321
12002	IKT, mediautstyr			10 337	
13709	Kjøp av tjenester fra private (sekretærtjenester)	281 520	230 000	272 428	219 683
13750	Kjøp av tjenester fra Innlandet Revisjon IKS	532 020	800 000	704 680	762 380
14290	Momskompensasjon (utgift)	87 774	0	53 976	52 750
17290	Momskompensasjon (inntekt)	- 87 774	0	- 53 976	- 52 750
	Totalt	879 859	1 095 000	1 074 548	1 068 067

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap:

- *Kto. 13709 Kjøp av tjenester fra andre/sekretærtjenester:* Merforbruket skyldes noe høyere aktivitet og saksbehandling enn budsjettet.
- *Kto. 13750 Kjøp av tjenester fra Innlandet Revisjon IKS:* Mindreforbruket/besparelsen på posten skyldes i hovedsak mindre kjøp av forvaltningsrevisjon enn budsjettet. Det må her bemerkes at bestilt revisjonsprosjekt (tema: Tildig innsat og tilpasset undervisning) med planlagt levering/gjennomføring i 2017, av kapasitetsårsaker hos Innlandet Revisjon IKS, ble utsatt til 2018.

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 Søndre Land kommune for 2016*

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

Som en del av gjennomgangen av årsregnskapet er følgende særattestasjon fra revisor særskilt lagt frem til orientering:

- *Revisjon av beboerregnskap 2015-2016*

Nummererte brev fra revisor:

Revisor skal rapportere skriftlig til kontrollutvalget dersom de blir kjent med økonomiske misligheter, vesentlig svikt i internkontrollen 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 11. desember 2016. 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) Forvaltningsrevisjonsprosjekter/-rapporter:

- Ingen avsluttede revisjonsprosjekter.
- Bestilt prosjekt (avsluttes i 2018): ***Tidlig innsats i grunnskolen***

b) Mindre undersøkelser, foranalyser, orienteringer mv.:

- **Barnevernet:** Noe av arbeidet med forvaltningsrevisjon gjennom året har vært preget av situasjonen i Land barnevernstjeneste.
Aktiviteter i den forbindelse:
 - ***Kommunens etterlevelse av barnevernloven og Fylkesmannens tilsyn med Land barnevernstjeneste*** (orientering v/rådmannen)
 - ***Prosjektplan for utvikling av Land barnevernstjeneste*** (orienteringssak)
 - ***Ny foreløpig tilsynsrapport fra Fylkesmannen vedr. Land barnevernstjeneste***
 - ***Endelig tilsynsrapport fra Fylkesmannen vedr. Land barnevernstjeneste***
 - ***Oppdatering mht. etterlevelse av barnevernloven i Søndre Land kommune og status for Land barnevernstjeneste*** (orientering v/rådmannen)
 - ***Orientering om gjennomført forvaltningsrevisjonsprosjekt i Nordre Land kommune*** (gjennomført av Innlandet Revisjon IKS)
- **Øvrige saker:**
 - ***Fylkesmannens kommunebilde 2016*** (Gjennomgang av Fylkesmannens anbefalinger i rapporten. Saken ble fulgt opp med informasjon fra rådmannen omkring enkelte spørsmål som ble reist i rapporten.)
 - ***Prosjektplan: Tidlig innsats i grunnskolen*** (utarbeidet av Innlandet Revisjon IKS)
 - ***Oppfølging av kommunestyrets vedtak om skolestruktur og framtida for Vestsida***
 - ***Oppvekstsenter*** (orientering v/rådmannen)
 - ***Politisk ledergruppe og forholdet til kommunelovens saksbehandlingsregler*** (orientering v/rådmannen)
 - ***Byggesak*** (administrasjonen v/leder for Arealforvaltning og to byggesaksbehandlere orienterte og svarte på spørsmål innenfor utvalgte tema)
 - ***Forslag til ny kommune lov – NOU 4/2016*** (orienteringssak)
 - ***Selvkost: Gebyr for spredt avløpsanlegg*** (Innlandet Revisjon IKS v/oppdragsansvarlig revisor orienterte om sine undersøkelser/vurderinger)
 - ***Orientering om Sivilombudsmannens uttalelse i ansettelsessak***
 - ***Ansettelsesprosedyrer og praktisering av disse i Søndre Land kommune*** (orientering v/rådmannen)

- **Forundersøkelse: Oppfølging av politiske vedtak 2014-2016** (utført av sekretariatet)
- **Oppfølging av utvalgte politiske vedtak** (Rådmannen orienterte. Kontrollutvalget konkluderte med at de utvalgte sakene syntes å være fulgt opp på tilfredsstillende måte).
- **Forundersøkelse: Eksterne tilsyn 2015-2017- vurdering av oppfølging** (kartlegging utført av sekretariatet)
- **Rapporten «effektivitet i kommunale tjenester 2014-2015** (gjennomgang ved sekretariatet)
- **Kommunebarometeret 2017** (presentasjon ved sekretariatet)
- **Tema: Misligheter og korrupsjon – risikovurderinger** (orientering ved sekretariatet)
- **Fylkesmannens kommunebilde 2017** (gjennomgang av Fylkesmannens anbefalinger)
- **Oppfølging av Fylkesmannens kommunebilde 2017 – rådmannens kommentarer** (rådmannen orienterte)

c) Henvendelser til kontrollutvalget fra andre:

Kontrollutvalget har i løpet av året ikke mottatt eller behandlet henvendelser fra andre/utenforstående.

Oversikt over revisjonsrapporter de siste årene og oppfølgingen av disse:

År	Tema / område	Oppfølging / kommentar
2017	(ingen)	
2016	Revisjonsnotat: Utgifter til administrasjon, styring og kontroll i Søndre Land kommune	Lagt frem for kommunestyret til orientering.
2015	Revisjonsnotat: Vurdering av spørsmål om habilitet og protokollering (sluttbehandlet i kommunestyret)	En mindre undersøkelse av to konkrete juridiske spørsmål. Saken er avsluttet.
2015	Revisjonsrapport: Rådmannens iverksetting av pålegg om påkobling til kommunalt vann (sluttbehandlet i kommunestyret)	Gjennomgangen avdekket ingen brudd på regelverk eller god forvaltningsskikk mv. Saken er avsluttet.
2015	Overholdelse av lov om offentlige anskaffelser (sluttbehandlet i kommunestyret)	Oppfølging av revisjonsrapport fra 2012. Rapporten viser fortsatt forbedringspotensial. Foreslått ytterligere oppfølging i 2016/2017.
2014	(ingen)	Flere forundersøkelser ble gjennomført. Bestilt oppfølging av revisjonsprosjekt fra 2012 rettet mot etterlevelse av lov om offentlige anskaffelser (avsluttes 2015)
2013	(ingen)	Flere forundersøkelser ble gjennomført. Ingen revisjonsprosjekter bestilt.
2012	Revisjonsrapport: Overholdelse av lov om offentlige anskaffelser (sluttbehandlet i kommunestyret)	Oppfølging av rapport i 2010. Rapporten fra 2012 påpekte svakheter i interkontrollen og overholdelse av regelverket. Fulgt opp med egen rapport i 2015.

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 11. desember 2016. 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 selskaper/områder er prioritert i planen:

- Eierstyring i Søndre Land kommune
- Horisont Miljøpark IKS (tidligere GLT-Avfall IKS)
- Gjøvik Kriesenter IKS
- Dokkadeltaets Nasjonale Våtmarkssenter AS

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 Kriesenter 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 de siste årene og oppfølgingen av disse:

År	Tema / selskap	Oppfølging / kommentar
2017	Gjøvik Kriesenter 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	(ingen)	
2015	Etterlevelse av felles eierskapspolitikk i Gjøvikregionen (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	(ingen)	Etablert samarbeid mellom kontrollutvalgene i Gjøvikregionen og bestilt evaluering av felles

		eierskapspolitikk i regionen i løpet av året. Ferdigstilles 2015.
2013	(ingen)	• Selskapskontroll ble ikke prioritert.
2012	(ingen)	• Ikke prioritert konkrete kontroller. Gjennomført kartlegging og risikovurdering som ledd i utarbeidelse av ny plan for selskapskontroll 2012-2015.
2011	Sølv AS	• Kontrollutvalget gjennomførte et bedriftsbesøk og fikk en orientering av daglig leder.

8. Oppfølging av valgt 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.

Hov, 22. mars 2018.

Finn Øksne
Konstituert leder av kontrollutvalget

Søndre Land kommune

KONTROLLUTVALGSKONFERANSEN 2018

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Program for Kontrollutvalgskonferansen 2018

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Presentasjon av hovedpunktene på Kontrollutvalgskonferansen 2018 tas til orientering.
2. Følgende tema fra konferansen noteres til senere oppfølging/drøfting i f.m. forvaltningsrevisjon:
 -
 -

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 Sune Marquardt

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

Offentlig eierskap i et samfunn i endring

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



Foto Sturlason

17.00

19.30

Middag



– på vakt for fellesskapets verdier



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



FOTO ASA MIKSELSEN

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



FOTO NRK

12.15

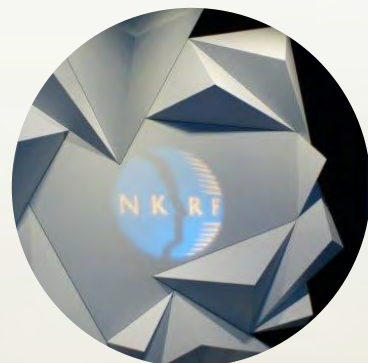
Omdømme, varsling og kontroll – et skråblikk

► **Harald Stanghelle**, redaktør i Aftenposten



13.00

Lunsj



– på vakt for fellesskapets verdier



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](https://twitter.com/nkrf) (#ku18nkrf)

Velkommen på konferanse!

Søndre Land kommune

YTRINGSFRIHET OG VARSLING – VEILEDER FOR KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Ytringsfrihet og varsling – veileder for kommuner og fylkeskommuner (revidert utgave, september 2017)

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Kommunens Sentralforbund sin veileder *Ytringsfrihet og varsling* 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.

SAKSOPPLYSNINGER:

Bakgrunn/oppsummering:

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 27/3-17 i f.m. gjennomgang av tema fra Kontrollutvalgskonferansen 2017 (Gardermoen, februar 2017). Kontrollutvalget fattet bl.a. slikt vedtak i saken (sak 12/2017):

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

- **Varsling** (rutiner, ansattes ytringsfrihet, åpenhetskultur mv.)

Temaet er aktualisert ved at Kommunenes Sentralforbund høsten 2017 ga ut en veileder på området. Veilederen er en revidert utgave av tidligere veileder om varsling og følger vedlagt saken. Veilederen danner grunnlaget for saken og vil bli presentert nærmere i møtet.

OM VARSLING

Nye regler om varsling fra 1. juli 2017

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

Varslingsrutine

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

Innleide

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

Anonymitetsbeskyttelse for varslere

Det innføres en regel i loven om anonymitetsvern for varsling som skjer til offentlig myndighet. Dette innebærer at myndighetene vil ha taushetsplikt om hvem som har varslet dem. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Det er antatt fra lovgivers side at anonymitet vil bidra til at flere arbeidstakere vil våge å varsle offentlig myndighet om kritikkverdige forhold. Kilde: Sands.no

HVA ER VARSLING?

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

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

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

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

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

Arbeidstakers rett til å varsle

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

Forsvarlig fremgangsmåte ved varsling

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker bør spørre seg selv:

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

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

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

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

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 framgangsmåten 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 ytringsfrihet 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, instruksjer, 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



Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner



Forord

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

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

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

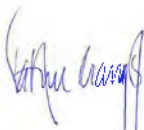
En god ytringskultur og gode rutiner rundt varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er også med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

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

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



Lasse Hansen
Adm. direktør



Tor Arne Gangsø
Områdedirektør Arbeidsliv

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

Innhold

01 Ytringsfrihet

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

02 Retten til å varsle

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

03 Rutiner for varsling

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

04 Behandling av varselet, varsleren og den det varsles om

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

01 Ytringsfrihet

1.1 EN ÅPEN KOMMUNE

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

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

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

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

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

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

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

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

REFLEKSJON:

Hva kan påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene hos dere?



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB 2014-379

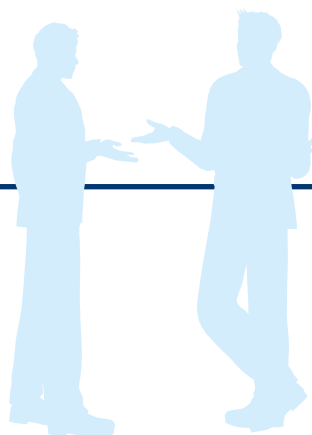




FORSKNING VISER FØLGENDE HOVEDFUNN:

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

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



EN ORGANISASJON MED GOD YTRINGSKULTUR KJENNETEGNES VED AT:

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

1.2 YTRINGSFRIHET

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

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

1.3 ANSATTES YTRINGSFRIHET

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

1.4 LOJALITETSPLIKTEN

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

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



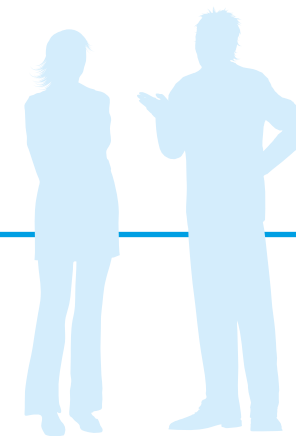
«Av innholdet i to av de oppslagene [intervju og leserinnlegg] fremgår det at A, som lege ved sykehjem og derved også som fagperson, er sterkt kritisk til hvilke følger kommuneadministrasjonens budsjettforslag vil ha for eldreomsorgen. Dette er oppslagenes hovedinnhold, og kommer tydelig til syne allerede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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2014-379



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

Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19





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

• *Hvilken stilling eller posisjon har arbeidstaker?*

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

• *Skjer ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?*

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

• *Fakta- eller meningsytringer?*

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



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

Sivilombudsmannens uttalelse
– SOMB-2005-490



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

Sivilombudsmannens uttalelse
– SOMB-2005-19

• *Har ytringen allmenn interesse?*

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

• *Hva er tidspunktet for ytringen?*

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

til at presentasjonen av faktum fremstår som nøytral og sannferdig.

• *Hvordan er ytringens form og måte?*

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

• *Hva er motivet bak offentliggjøringen?*

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

1.5 YTRINGSFRIHET OG SOSIALE MEDIER

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

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

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

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

REFLEKSJON:

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

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

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

1.6 ARBEIDSRETTLIGE SANKSJONER SOM FØLGE AV ILLOJAL YTRING

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



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

02

Retten til å varsle

2.1 HVA ER VARSLING?

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

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

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

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

2.2 KRITIKKVERDIGE FORHOLD

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

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

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

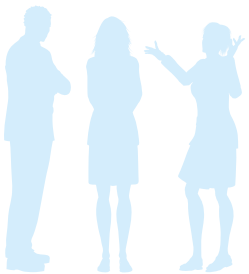
REFLEKSJON:

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



EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

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



2.3 FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

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

REFLEKSJON:

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

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

2.3.1 Intern varsling

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

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

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

2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

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

2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt

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

2.3.4 Offentlig varsling

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

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

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

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

2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig

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

2.4 VERN MOT GJENGJELDELSE

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

2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse

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

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

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

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

2.4.2 Oppreisning

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

2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse

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

03

Rutiner for varsling

3.1 PLIKT TIL Å UTARBEIDE RUTINER FOR INTERN VARSLING

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

Rutinene skal inneholde:

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

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

3.2 UTVIKLING AV GODE RUTINER FOR VARSLING

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

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

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



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

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

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

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

3.3 EKSEMPEL PÅ VARSLINGSRUTINE

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

EKSEMPEL PÅ RUTINE FOR INTERN VARSLING

- 1

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.
- 2

Varslingen skal være forsvarlig.
- 3

Forsvarlig varsling skal ikke gjengjeldes.
- 4

Varsling i tråd med rutinen er forsvarlig.
- 5

Varsling i samsvar med varslingsplikt, for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd, bokstav d) eller e), eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er alltid forsvarlig.
- 6

Dette varselet bør leveres nærmeste overordnede leder eller tillitsvalgt/verneombud.
- 7

Du kan også levere varselet til kommunens _____
(Her lister kommunen opp hvilken/hvilke andre instanser man kan varsle til etter denne rutinen.)
- 8

Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsleren og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt. Arbeidsgivers mulighet til å følge opp et anonymt varsel kan være begrenset.
- 9

Du vil innen XX dager få en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinen. Arbeidsgiver vil ta nærmere kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon i saken. Arbeidsgiver vurderer konkret om det er grunnlag for å gi deg ytterligere informasjon om hva som skjer med saken du har varslet om. (Blant annet lovbestemt taushetsplikt kan begrense arbeidsgivers mulighet for å gi deg ytterligere informasjon om saken.)

JEG ØNSKER Å VARSLE OM FØLGENDE KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

VARSLET AV:

DATO:

EKSEMPEL PÅ SKJEMA FOR INTERN OPPFØLGING

RUTINE FOR INTERN VARSLING OG OPPFØLGING GJENNOM HMS-SYSTEMET I

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

3.4 INTERN VARSLING

3.4.1 Varsling i linjen

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

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

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

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

3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning

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

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

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

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

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

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



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

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

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

REFLEKSJON:

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



04

Behandling av varsleren, varselet og den det varsles om

4.1. VARSLERENS RETT PÅ INFORMASJON

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

4.1.1 Varsleren er normalt ikke part

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

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

4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler

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

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

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

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

4.2 TAUSHETSPLIKT OM VARSLERS IDENTITET OG MULIGHET TIL Å VARSLER ANONYMT

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

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

Bestemmelsen om taushetsplikt gjelder ikke ved intern varsling i kommunen.

4.2.1 Anonym varsling

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet

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



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

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

4.3. OPPFØLGING AV VARSELET

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

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

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



4.4. NÆRMERE OM DEN DET VARSLES OM

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

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

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

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

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

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

Søndre Land kommune**RÅD FOR ETIKKARBEID I KOMMUNER**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. *Råd for etikkarbeid i kommuner* (del av rapport fra Kommunens Sentralforbund / Oslo Economics, 2018)

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Råd for etikkarbeid i kommuner, utgitt av Kommunens Sentralforbund, tas til orientering.
2. Rådene følges opp som en del av planlagt dialog med rådmann og ordfører omkring risiko for misligheter/korrupsjon og korrupsjonsforebyggende arbeid, jf. jf. kontrollutvalgets vedtak i sak 49/2017.
3. Med bakgrunn i anbefaling fra Kommunens Sentralforbund (Råd for etikkarbeidet i kommunesektoren) ønsker kontrollutvalget å drøfte behovet for tipsmottak for innbyggere har mistanke om uetisk atferd og korrupsjon i kommunen.

SAKSOPPLYSNINGER:**Bakgrunn/oppsummering:**

Kontrollutvalget behandlet i sitt møte den 30.10.2018 temaet «Misligheter og korrupsjon – risikovurderinger», der det ble fattet slikt vedtak (sak 49/17):

1. *Ordfører og rådmann inviteres til å orientere om hvordan man jobber med korrupsjonsforbygging på henholdsvis politisk og administrativt nivå.*

2. *Rådmannen inviteres til å informere om sin risikovurdering mht. misligheter og korrupsjon i organisasjonen. Aktuelle spørsmål er:*
 - *Hvilke områder i kommunen anses som risikofylte mht. misligheter/korrupsjon?*
 - *Hvilke tiltak er gjennomført for å redusere risikoen på de aktuelle områdene?*

Saken følges opp i løpet av første halvår 2018.

Kommunens Sentralforbund (KS) har nylig gitt ut en samling råd for etikkarbeid i kommuner. Rådene er utarbeidet av Oslo Economics på oppdrag fra KS, i samarbeid med professor Tina Søreide ved NHH. Rådene angir hvordan kommuner og fylkeskommuner bør jobbe for å hindre uetisk atferd og korrupsjon. Rådene er ment som en støtte til ledere og folkevalgte.

Rådene er relevante å ta med seg i den planlagte dialogen med rådmann og ordfører omkring temaet korrupsjonsforebyggende arbeid, jf. kontrollutvalgets vedtak i sak 49/17. Rådene legges derfor frem til orientering.

Kort om rådene:

Rådene er inndelt i ni sentrale arbeidsområder. For hvert arbeidsområde gis to til fem råd om etikkarbeidet og oppfølgingen av dette. Rådene er utarbeidet på grunnlag av beste praksis nasjonalt og internasjonalt (hovedkilde OECD). En del av rådene bygger på lovkrav og/eller gir veiledning til hvordan lovbestemmelser kan etterleves i praksis.

Rådene retter seg primært mot ledere i kommuner og fylkeskommuner. Når det i et råd står at «kommunen bør», betyr dette at administrasjonssjef, enhetsledere og andre ledere i administrasjonen og virksomhetene bør ta ansvar for at det skjer. Der politiske utvalg har ansvar for etikkarbeidet beskrives det eksplisitt.

Nedenfor er de ni arbeidsområdene listet opp:

1. VERDIER, HOLDNINGER OG KULTUR

2. ETISKE RETNINGSLINJER

3. RISIKOANALYSER FOR Å AVDEKKE SÅRBARE OMRÅDER OG PROSESSER

4. KLAR ROLLE- OG ANSVARSFORDELING

5. KOMMUNENS KONTROLLUTVALG

6. INTERNKONTROLL MED FOKUS PÅ UETISK ATFERD OG KORRUPSJON

7. VARSLINGSRUTINER FOR Å AVDEKKE KRITIKKVERDIGE FORHOLD

8. ÅPENHET OG INNSYN FOR OFFENTLIGHETEN

9. BRUKE MULIGHETENE I DIGITALISERING FOR Å HINDRE UETISK ATFERD OG KORRUPSJON



Råd for etikkarbeid i kommuner

Del av Oslo Economics rapport 2017-61

Råd for etikkarbeid i kommuner

Kommunesektoren arbeider kontinuerlig for å hindre uetisk atferd og korrupsjon. På oppdrag fra KS har Oslo Economics, i samarbeid med Prof. Tina Søreide ved NHH, utviklet et sett råd for hvordan kommuner og fylkeskommuner bør jobbe for å hindre uetisk atferd og korrupsjon. Rådene er ment som en støtte til ledere og folkevalgte.

Rådene er inndelt i ni sentrale arbeidsområder. For hvert arbeidsområde gis to til fem råd om etikkarbeidet og oppfølgingen av dette. Rådene er utarbeidet på grunnlag av beste praksis nasjonalt og internasjonalt (hovedkilde OECD). En del av rådene bygger på lovkrav og/eller gir veiledning til hvordan lovbestemmelser kan etterleves i praksis.

Rådene er relevante for alle kommuner og fylkeskommuner, uavhengig av organisasjonsform. For enkelthets skyld er rådene formulert for en kommune styrt etter formannskapsmodellen. Rådene retter seg primært mot ledere i kommuner og fylkeskommuner. Når det i et råd står at «kommunen bør», betyr dette at administrasjonssjef, enhetsledere og andre ledere i administrasjonen og virksomhetene bør ta ansvar for at det skjer. Der politiske utvalg har ansvar for etikkarbeidet beskrives det eksplisitt.

Vi håper at rådene vil være til nytte for kommuner og fylkeskommuner som ønsker å vurdere og forbedre sitt etikkarbeid.

1. VERDIER, HOLDNINGER OG KULTUR

- Kommunen bør ha verdier som tydeliggjør rollen medarbeidere og folkevalgte har overfor samfunnet og brukere av kommunale tjenester
- Kommunen bør ha offentliggjort sine verdier
- Kommunen bør iverksette tiltak slik at medarbeidere og folkevalgte får en god forståelse for verdienes praktiske betydning og tar ansvar for at de etterleves, for eksempel gjennom dilemmatrening og medarbeidersamtaler

2. ETISKE RETNINGSLINJER

- Kommunen bør ha vedtatt og offentliggjort etiske retningslinjer for medarbeidere og folkevalgte
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan medarbeidere og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter, herunder habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere og folkevalgte kjenner og etterlever de etiske retningslinjene, og om det blir reagert ved brudd på retningslinjene
- Nye medarbeidere bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten

3. RISIKOANALYSER FOR Å AVDEKKE SÅRBARE OMRÅDER OG PROSESSER

- Kommunen bør jevnlig kartlegge hvilke prosesser som er mest utsatt for risiko for uetisk atferd og korrupsjon
- Kommunen bør prioritere kartlegging av risiko for uetisk atferd og korrupsjon i kjente risikoområder som anskaffelser, plan- og byggesaksbehandling og eierstyring av kommunale selskap
- Kommunen bør iverksette risikoreduserende tiltak når det avdekkes risiko for uetisk atferd og korrupsjon

4. KLAR ROLLE- OG ANSVARSFORDELING

- Administrativ og politisk ledelse bør arbeide aktivt for å opprettholde en klar rolle- og ansvarsfordeling mellom folkevalgte og administrasjonen
- Kommunen bør arbeide aktivt for å opprettholde en klar rolle- og ansvarsfordeling mellom ulike avdelinger og medarbeidere innad i administrasjonen
- Administrasjonssjef og ordfører bør jevnlig gjøre rede for hvordan ulike deler av administrativ og politisk ledelse opprettholder en klar rolle- og ansvarsfordeling i praksis

5. KOMMUNENS KONTROLLUTVALG

- Kontrollutvalget bør ha fokus på å avdekke uetisk atferd og korrupsjon
- Kontrollutvalget bør få gjennomført kontroller på grunnlag av risikoanalyser og mistanke om uetisk atferd

6. INTERNKONTROLL MED FOKUS PÅ UETISK ATFERD OG KORRUPSJON

- Rutiner for å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon bør inngå som en del av internkontrollen
- Internkontroll for å hindre uetisk atferd og korrupsjon bør gjennomføres på grunnlag av risikoanalyser og mistanke, samt i form av stikkprøver
- Administrasjonssjefen bør jevnlig redegjøre overfor kommunestyret om hvordan internkontroll brukes for å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon

7. VARSLINGSRUTINER FOR Å AVDEKKE KRITIKKVERDIGE FORHOLD

- Kommunen bør anerkjenne verdien av varsling og arbeide for et godt yringsklima
- Kommunen bør gjøre det enkelt og trygt å varsle om kritikkverdige forhold
- Varslingsrutiner bør beskrive hvordan medarbeidere kan si fra om kritikkverdige forhold til andre enn sin egen leder
- Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere kjenner til varslingsrutinene og varslernes rettigheter
- I tillegg til varslingsrutiner bør kommunen ha tipsmottak for innbyggere som har mistanke om uetisk atferd og korrupsjon i kommunen

8. ÅPENHET OG INNSYN FOR OFFENTLIGHETEN

- Kommunen bør gi medarbeidere en praktisk veiledning om hvilken type informasjon som skal og ikke skal unntas offentlighet
- Veiledningen bør legge vekt på meroffentlighetsprinsippet
- Kommunen bør gjøre det enkelt for publikum å bli kjent med beslutningsprosesser, forvaltningspraksis, tjenesteyting og -kvalitet
- Kommunen bør gjennomføre tilfeldige kontroller av saker og informasjon unntatt offentlighet og vurdere om offentlighetsloven etterleves

9. BRUKE MULIGHETENE I DIGITALISERING FOR Å HINDRE UETISK ATFERD OG KORRUPSJON

- Der det er mulig bør kommunens medarbeidere bruke digitale saksbehandlingssystem som sikrer at saksbehandlere kun har tilgang til egne saker, at spor lagres, og at personer med rett fullmakt må godkjenne saker før endelige vedtak
- Kommunen bør arbeide aktivt for at digitale løsninger innrettes på en måte som hindrer uetisk atferd og korrupsjon
- Kommunen bør bruke potensialet i digitale løsninger for å gi økt åpenhet og innsyn i kommunenes arbeid

Forklaring av råd for etikkarbeid i kommuner

1. VERDIER, HOLDNINGER OG KULTUR

Verdier, holdninger og kultur er grunnleggende elementer for å fremme etisk atferd og hindre korrupsjon.

For å støtte opp om gode holdninger og en sunn kultur, kan kommunen skrive ned og offentliggjøre sine verdier. Verdiene skal uttrykke hva som kjennetegner kommunens virksomhet i dens roller og funksjoner. Verdiene er rettesnoren for alle medarbeidere og folkevalgte, og signaliserer for omverdenen hva som skal kjennetegne kommunens virksomhet.

Ved å ha et aktivt og bevisst forhold til verdiene, vil de som opptrer på vegne av kommunen stå bedre rustet til å møte uetisk atferd og korrupsjon. Det vil også kunne forhindre utglidninger og dermed forebygge at uheldig praksis finner fotfeste.

For å sikre at de etterleves, må verdiene synliggjøres, tas opp med jevne mellomrom og gjøres relevante i den praktiske hverdagen i alle deler av kommunen. Det kan være enkelt å glemme verdier hvis de ikke gjentas og gjøres kjent gjennom praktiske eksempler. Små avvik kan over tid føre til aksept og at verdigrunnlaget skifter, slik at større avvik ikke lenger oppleves som alvorlige. Ledere er viktige rollemodeller i dette arbeidet og er avgjørende for å bygge en kultur med høy etisk bevissthet.

Råd 1: Kommunen bør ha verdier som tydeliggjør rollen medarbeidere og folkevalgte har overfor samfunnet og brukere av kommunale tjenester

Kommunene leverer velferdstjenester og forvalter offentlig myndighet og fellesskapets midler. Verdiene bør bidra til å fremme kommunenes mål ved å tydeliggjøre rollen medarbeidere og folkevalgte har overfor samfunnet og kommunens innbyggere.

Råd 2: Kommunen bør ha offentliggjort sine verdier

I teorien kan verdier ofte oppfattes som allmenne og enkle å slutte seg til. I praksis kan medarbeidere og folkevalgte oppleve at verdiene settes på prøve, at det oppstår dilemmaer eller konflikter hvor det ikke er opplagt hvordan en skal opptre. Verdiene kan gi veiledning i etiske dilemmaer som ikke er regulert gjennom lover og retningslinjer. Som et minimum bør kommunen skriftliggjøre og offentliggjøre sine verdier for å gjøre dem best mulig kjent for flest mulig.

Råd 3: Kommunen bør iverksette tiltak slik at medarbeidere og folkevalgte får en god forståelse for verdienes praktiske betydning og tar ansvar for at de etterleves, for eksempel gjennom dilemmatrening og medarbeidersamtaler

Det er ikke nok å formulere og offentliggjøre gjennomtenkte verdier hvis de ikke blir forstått og etterlevd i praksis. Etikk handler i mange tilfeller om dilemmaer, gråsoner og vanskelige valg. Derfor er det nødvendig at alle tar ansvar for verdiene og at riktig atferd trenes. Dilemmatrening gir medarbeidere og folkevalgte muligheten til å reflektere over konkrete etiske problemstillinger og utfordre egne og andres holdninger. Dilemmatrening bør være tilpasset faktiske problemstillinger den enkelte medarbeider og folkevalgte møter i hverdagen.

En annen anledning til å styrke verdigrunnlaget er medarbeidersamtaler. Ved å ta opp verdigrunnlaget og diskutere innholdet og etiske problemstillinger, kan ledere bruke disse samtalene til å forme holdningene hos medarbeiderne i kommunen.

Det finnes flere andre tiltak som kommunen kan iverksette for å gjøre innholdet i verdiene kjent, for eksempel opplæring eller seminarer, og introduksjonskurs for nye medarbeidere og folkevalgte.

Tiltakene for å gi medarbeidere og folkevalgte bedre kjennskap til verdiene kan også brukes for å bedre forståelsen for og etterlevelsen av de etiske retningslinjene.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- [Etikk og verdier i Bergen kommune](#)
- [Eksempler på etiske dilemma fra KS Folkevalgtprogram](#)
- [Kortfilmer om etisk refleksjon \(KS\)](#)
- [Etiske valg – et e-læringsprogram \(Oslo kommune\)](#)

Relevant lovverk/forskrift

- [Kommuneloven, paragraf 1 \(lovens formål\)](#)

ARBEIDSSOMRÅDE 2: ETISKE RETNINGSLINJER

Etiske retningslinjer er rettesnorer for håndtering av etiske problemstillinger som oppstår for medarbeidere og folkevalgte i kommunen. Retningslinjene kan være konkretiseringer av kommunens verdier. De bør gi praksisorientert veiledning og klare anvisninger om hvilken type atferd som forventes i hvilke situasjoner.

Etiske retningslinjer bør utarbeides lokalt, men mange kommuner velger å ta utgangspunkt i andres når de lager sine egne retningslinjer. Det er nyttig å se hvordan andre kommuner har løst dette, men det er likevel viktig at retningslinjene bygger på en selvstendig vurdering tilpasset den enkelte kommunes situasjon.

Råd 1: Kommunen bør ha vedtatt og offentliggjort etiske retningslinjer for medarbeidere og folkevalgte

Mange kommuner har utarbeidet etiske retningslinjer for medarbeidere og folkevalgte. Kommuner som ikke har gjort det, bør prioritere dette arbeidet. De etiske retningslinjene bør behandles av kommunestyret og offentliggjøres – for eksempel ved å legge dem på intranett, på nettsiden eller gjennom en etikkplakat. Offentliggjøring bidrar til å gjøre retningslinjene kjent og dermed til at de etterleves.

Noen kommuner har kun etiske retningslinjer for medarbeidere, mens andre har det både for medarbeidere og folkevalgte. Det anbefales at det utarbeides etiske retningslinjer også for folkevalgte, enten egne retningslinjer eller felles for medarbeidere og folkevalgte. Begrunnelsen for å ha etiske retningslinjer for folkevalgte er den samme som for medarbeidere; de bidrar til at kjente etiske problemstillinger håndteres riktig.

Råd 2: De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan medarbeidere og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter, herunder habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler

Det er viktig at de etiske retningslinjene gjør det enklere for medarbeidere og folkevalgte å håndtere interessekonflikter. Interessekonflikter oppstår blant annet ved at ansatte eller folkevalgte har egne interesser som kan påvirke deres objektivitet og integritet, noe som kan resultere i at hensynet til kommunens interesser blir skadelidende. For eksempel kan det oppstå en interessekonflikt når en leder i kommunen skal ansette en medarbeider og en nær venn er blant søkerne.

De etiske retningslinjene skal bidra til å håndtere disse interessekonfliktene på en etisk riktig måte, for eksempel gjennom regler for habilitet. I det nevnte eksemplet kan lederen være inhabil og bør overlate ansettelsesprosessen til andre. Andre sentrale problemstillinger knyttet til interessekonflikter, som også bør reguleres av etiske retningslinjer, er bierverv og gaver/fordeler.

Råd 3: De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene

For å underbygge at de etiske retningslinjene følges bør det defineres reaksjoner ved brudd på disse. Reaksjoner bør helst være rettet mot ansvarlige enkeltpersoner. For eksempel kan bøter til virksomheter ofte være en lite målrettet reaksjon ettersom det først og fremst fører til lavere tjenestekvalitet, som straffer brukerne og ikke de som har brutt retningslinjene. På generelt grunnlag er det mer virkningsfullt å sanksjonere ansvarlige enkeltpersoner, eventuelt pålegge tilsyn/rapportering som påvirker deres arbeidshverdag. Å vise at brudd på etiske retningslinjer gir reaksjoner kan ha en viktig forebyggende funksjon.

Råd 4: Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere og folkevalgte kjenner og etterlever de etiske retningslinjene, og om det blir reagert ved brudd på retningslinjene

At medarbeidere og folkevalgte kjenner de etiske retningslinjene er en absolutt forutsetning for at de følges. I tillegg er det svært viktig for etterlevelsen at det blir reagert ved brudd på retningslinjene.

Ved jevnlig å undersøke om medarbeidere og folkevalgte faktisk kjenner retningslinjene og om det blir reagert ved brudd, kan kommunen bidra til at kunnskapen oppfriskes og at retningslinjer følges. I tillegg kan svarene fra undersøkelsen brukes til å vurdere behovet for videre etikkarbeid i kommunen.

Hva som kan regnes som jevnlig undersøkelse avhenger av kommunens karakter og størrelse. For mange kommuner vil en oppfølging hvert 2-3 år være tilstrekkelig. For andre kommuner, som i en periode fokuserer mye på etikkarbeid, kan det være hensiktsmessig å undersøke årlig. Undersøkelsens form avhenger også av kommunens karakter og størrelse. I noen kommuner og sammenhenger kan en enkel og uformell undersøkelse være et nyttig bidrag. For andre kommuner vil det være nødvendig med en anonym spørreundersøkelse.

Råd 5: Nye medarbeidere bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene, som en del av arbeidskontrakten

Å be nye medarbeidere underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene har flere fordeler. For det første bidrar det til at de gjør seg kjent med retningslinjene. For det andre vil de trolig være mindre tilbøyelige til å bryte noe de har underskrevet på. For det tredje kan det gjøre det lettere for arbeidsgiveren å reagere ved brudd på retningslinjene. I sum kan dette bidra til å hindre uetisk atferd i kommunen.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Etisk standard Bærum kommune
- Etiske regler for ansatte i Oslo kommune
- Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune
- Rammeverk for etiske retningslinjer (KS)

ARBEIDSSOMRÅDE 3: RISIKOANALYSER FOR Å AVDEKKE SÅRBARE OMRÅDER OG PROSESSER

Hensikten med risikoanalyser er å finne ut hvordan etikk- og antikorrupsjonsarbeidet bør innrettes og hva som bør prioriteres. Kommunen har begrensede ressurser som skal fordeles på en effektiv måte. Ved å gjennomføre risikoanalyser kan en få frem hvor det er størst fare for uetisk atferd og korrupsjon. Kartlegging og analyse av risiko er derfor et nødvendig utgangspunkt for å vurdere og etablere risikoreduserende tiltak.

Risiko for uetisk atferd og korrupsjon oppstår spesielt i situasjoner der kommunen forvalter goder og avgjørelser som kan ha stor økonomisk betydning for den enkelte (for eksempel innkjøpsmidler og regulering av arealer til utbygging), og der det gjøres skjønnsmessige vurderinger som er vanskelige å etterprøve.

Risiko for uetisk atferd og korrupsjon bør analyseres både på administrativt og politisk nivå. Kort forklart kan en risikoanalyse gjøres ved å forsøke å besvare tre grunnleggende spørsmål:

Hvor og hvordan kan uetisk atferd og korrupte handlinger skje i virksomheten?

Hvor sannsynlig er disse hendelsene?

Hvilke konsekvenser kan hendelsene ha?

Basert på en slik risikokartlegging kan kommunen eller enkelte virksomheter i kommunen sette sammen et helhetlig bilde av risikoen for uetisk atferd og korrupsjon, og på grunnlag av det prioritere risikoreduserende tiltak. Analysen kan gjøres enkelt eller mer formelt, avhengig av behov og ressurser.

Råd 1: Kommunen bør jevnlig kartlegge hvilke prosesser som er mest utsatt for risiko for uetisk atferd og korrupsjon

Risikobildet forandres hele tiden ettersom organisasjonen utvikles og omverdenen forandres. Det er derfor viktig å oppdatere risikoanalysene. Hva som er et hensiktsmessig tidsintervall for risikoanalyser varierer fra kommune til kommune og fra område til område. For områder, kommuner eller virksomheter som er kjent med at de har utfordringer, anbefales det å gjennomføre eller oppdatere risikoanalyser for eksempel hvert 1-3 år. For andre områder, kommuner eller virksomheter kan det være tilstrekkelig å gjøre dette for eksempel hvert 4-5 år.

Råd 2: Kommunen bør prioritere kartlegging av risiko for uetisk atferd og korrupsjon i kjente risikoområder som anskaffelser, plan- og byggesaksbehandling og eierstyring av kommunale selskaper

Fra undersøkelser vet vi at anskaffelser, plan- og byggesaker og eierstyring av kommunale selskaper er områder hvor det er særlig risiko for uetisk atferd og korrupsjon. Det skyldes blant annet at det på disse områdene forvaltes betydelige ressurser og knappe ressurser, som til dels blir skjønnsmessig fordelt. Risikoanalyser rettet mot disse områdene bør derfor prioriteres.

Råd 3: Kommunen bør iverksette risikoreduserende tiltak når det avdekkes risiko for uetisk atferd og korrupsjon

Når risiko avdekkes er det behov for handling. Inspirasjon til mulige tiltak finnes blant annet i denne listen med råd for etikkarbeid.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Veileder i gjennomføring av risikoanalyser for uetisk atferd i «Beskytt kommunen! Håndbok i antikorrupsjon» (KS/ Transparency International) (side 26-27)
- Oppsummering fra Risiko- og sårbarhets (ROS) analyse: etikk og antikorrupsjon i Drammen kommune
- Anbefalinger om eierstyring, selskapsledelse og kontroll fra KS

ARBEIDSSOMRÅDE 4: KLAR ROLLE- OG ANSVARSFORDELING

En klar rolle- og ansvarsfordeling har en viktig funksjon i forebygging av uetisk atferd og korrupsjon. Ved å fordele ansvar og makt på flere posisjoner, oppnår kommunen «checks and balances». Kommunestyret og fylkestinget har en plikt til å definere ansvarsfordeling gjennom delegasjonsreglementet i kommunelovens paragraf 39.

Kommunen skal sikre en klar rolle- og ansvarsfordeling, både mellom de folkevalgte og administrasjonen og innad i administrasjonen sentralt og i de forskjellige virksomhetene. Det er viktig at rolle- og ansvarsfordeling ikke bare eksisterer på papiret, men at denne følges i praksis.

Råd 1: Administrativ og politisk ledelse bør arbeide aktivt for å opprettholde en klar rolle- og ansvarsfordeling mellom folkevalgte og administrasjonen

En klar rolle- og ansvarsfordeling mellom administrasjonen og folkevalgte i kommunestyret er grunnleggende viktig. Administrativ og politisk ledelse har ofte et tett samarbeid. I noen kommuner vil kommuneledere og politikere også ha en privat relasjon gjennom personlige vennskap eller annet. I slike tilfeller er det ekstra viktig å være oppmerksom på rolle- og ansvarsfordelingen.

Råd 2: Kommunen bør arbeide aktivt for å opprettholde klar rolle- og ansvarsfordeling mellom ulike avdelinger og medarbeidere innad i administrasjonen

Klar rolle- og ansvarsfordeling innad i administrasjon sentralt og i de ulike virksomhetene i kommunen er viktig for å forebygge uetisk atferd og korrupsjon. For å hindre at relasjoner visker ut rolle- og ansvarsfordelingen er det viktig at kommunen gjør at aktivt arbeid for å opprettholde og tydeliggjøre rolle- og ansvarsfordelingen, for eksempel mellom personalfunksjonen/avdelingen og virksomhetsledere, og økonomi/regnskapsfunksjonen/avdelingen og virksomhetsledere. Klar rolle- og ansvarsfordeling er ikke til hinder for viktig samarbeid på tvers i kommunens virksomhet.

Råd 3: Administrasjonssjef og ordfører bør jevnlig gjøre rede for hvordan ulike deler av administrativ og politisk ledelse opprettholder en klar rolle- og ansvarsfordeling i praksis

Hovedansvaret for å opprettholde rolle- og ansvarsfordelingen mellom administrasjon og politikk ligger hos administrasjonssjefen og ordføreren, og er omtalt i Kommuneloven. Kommunestyret kan be administrasjonssjefen og ordføreren jevnlig redegjøre for dette. En slik redegjørelse kan gi viktig informasjon til andre i kommunen og innbyggerne generelt, samt sikre at administrasjonssjefen og ordføreren engasjerer seg i problemstillingen.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- KS Folkevalgtprogram om samspillet politikk og administrasjon (kapittel 4)
- Delegeringsreglement (Asker kommune)
- Delegeringsreglement (Frogn kommune)

Relevant lovverk/forskrift

- Kommuneloven

ARBEIDSSOMRÅDE 5: KOMMUNENS KONTROLLUTVALG

Kontrollutvalget skal føre tilsyn og kontroll med kommunens virksomhet på vegne av kommunestyret. Et velfungerende system for kontroll er avgjørende i kommunens arbeid for å forebygge og avdekke uetisk atferd og korrupsjon. Gode kontrollrutiner øker sjansen for at uetisk atferd og korrupsjon blir oppdaget og virker dermed forbyggende.

Råd 1: Kontrollutvalget bør ha fokus på å avdekke uetisk atferd og korrupsjon

Å bidra til å avdekke uetisk atferd og korrupsjon er en viktig del av kontrollutvalgets rolle, og bør settes høyt på dagsordenen.

Råd 2: Kontrollutvalget bør få gjennomført kontroller på grunnlag av risikoanalyser og mistanke om uetisk atferd

For å forebygge og hindre uetisk atferd og korrupsjon bør kontrollutvalget konsentrere sitt arbeid på områder med høy risiko for uetisk atferd og korrupsjon. Dette kan oppnås ved å velge ut områder på grunnlag av risikoanalyser, i tillegg til områder der det er konkrete mistanker om uetisk atferd.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Veileder til medlemmer av Kontrollutvalget – fokus på kommunal kvalitet (KS og NKRF)
- Kontrollutvalgsboken

Relevant lovverk/forskrift

- Forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner

ARBEIDSRÅDE 6: INTERNKONTROLL MED FOKUS PÅ UETISK ATFERD OG KORRUPSJON

Internkontroll handler i prinsippet om å ha styring og kontroll med tjenesteproduksjon og myndighetsutøvelse, og at de sentrale støtteprosessene utføres i tråd med politiske mål, faglige krav, lover og regelverk. Internkontroll er administrasjonens styringssystem. En god internkontroll inneholder elementer som skal bidra til å forhindre og avdekke uetisk atferd og korrupsjon, og rette opp uheldig praksis

Råd 1: Rutiner for å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon bør inngå som en del av internkontrollen

Å forebygge uønskede hendelser og hindre myndighetsmisbruk er eksplisitte mål med internkontrollen. For å oppnå disse målene og hindre uetisk atferd og korrupsjon spesielt, er det behov for rutiner for dette i internkontrollen.

Råd 2: Internkontroll for å hindre uetisk atferd og korrupsjon bør gjennomføres på grunnlag av risikoanalyser og mistanke, samt i form av stikkprøver

Internkontrollen bør innrettes slik at det blir et effektivt virkemiddel for å forebygge og avdekke uetisk atferd og korrupsjon. Den bør både være systematisk og samtidig ha et tilfeldig element som gjør at uetisk atferd kan avdekkes i alle deler av organisasjonen.

Kontroller bør i stor grad gjøres på grunnlag av risikoanalyser og mistanke (for eksempel som følge av tips fra brukere eller leverandører). For å forebygge uetisk atferd er det viktig at det i tillegg gjennomføres tilfeldige prøver (stikkprøver) av beslutninger og prosesser, uavhengig av risikoanalyser og mistanke. De tilfeldige prøvene vil i mange tilfeller ikke finne at det er skjedd noe uetisk. Deres verdi ligger i at de kan gi en effektiv forebyggende virkning for organisasjonen som helhet.

Råd 3: Administrasjonssjefen bør jevnlig redegjøre overfor kommunestyret om hvordan internkontroll brukes for å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon

Administrasjonssjefen har det overordnede ansvaret for internkontrollen. For å sikre at internkontrollen også bidrar til å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon er det viktig at kommunestyret, som har det overordnede ansvaret for egenkontrollen, holdes informert om arbeidet. Dette kan sikres ved at administrasjonssjefen på jevnlig basis redegjør for kommunestyret hvordan internkontroll brukes for å avdekke og hindre uetisk atferd og korrupsjon.

Redegjørelsen kan for eksempel gjøres muntlig for kommunestyret og/eller inngå som en del av årsberetningen fra administrasjonen. KommuneLOVEN (kapittel 8 § 48) stiller krav om at det i årsberetningen skal [...] redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre betryggende kontroll og en høy etisk standard i virksomheten.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Veileder Rådmannens internkontroll – Hvordan få orden i eget hus (KS)
- Regjeringens sider med lenker til relevant lovverk rundt egenkontroll i kommuner
- Eksempel på årsberetning og rapportering (Asker kommune, side 11-12)

Relevant lovverk/forskrift

- KommuneLOVEN (kapittel 8 § 48)

ARBEIDSSOMRÅDE 7: VARSLINGSORDNING FOR Å AVDEKKE KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det. Begrepet «et varsel» kan omfatte både uformelle, muntlige beskjeder til nærmeste leder, og formaliserte prosesser gjennom skriftlige varslingskanaler. En varslingsordning skal bidra til at medarbeidere tør å si fra om kritikkverdige forhold, og dermed til å forhindre og forbedre disse.

Virksomheter med minst fem arbeidstakere skal ha varslingsrutiner. Flere kommuner har også tiltak som går utover lovens krav, som for eksempel anonyme varslingskanaler og tipsmottak for innbyggere.

Råd 1: Kommunen bør anerkjenne verdien av varsling og arbeide for et godt ytringsklima

Kommunen har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å oppmuntre sine medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold og tilrettelegge for varsling. For å bidra til dette er det viktig at verdien av varsling anerkjennes i kommunen og at kommunen arbeider for å fremme et godt ytringsklima. Noen mulige tiltak i denne sammenheng er å informere om hva varsling er, hva verdien er for kommunen, samt anerkjenne varslere.

Råd 2: Kommunen bør gjøre det enkelt og trygt å varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidsmiljøloven gir vern mot gjengjeldelse av varsling og stiller krav til at det skal finnes en varslingsordning i kommunen. I tillegg til å tilfredsstille lovens krav er det viktig at det i kommunen i praksis er enkelt og trygt å varsle om kritikkverdige forhold, både muntlig og gjennom formelle kanaler.

For å bidra til å gjøre det enkelt og trygt å varsle om kritikkverdige forhold bør det være klart for ansatte hva som kan regnes som kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass og hvordan de på ulike måter kan varsle om dem. Åpne diskusjoner på enkelte arbeidsteder kan være et godt tiltak. Det er viktig at varslingsrutinene legger til rette for enkle og ubyråkratiske måter å varsle på når det er mulig, for eksempel muntlige beskjeder til ledere og tillitsvalgte, i tillegg til formelle prosesser når det er nødvendig.

Råd 3: Varslingsrutiner bør beskrive hvordan medarbeidere kan si fra om kritikkverdige forhold til andre enn sin egen leder

I tilfeller der det varsles om en kollega på samme nivå eller i en annen avdeling, vil det ofte være hensiktsmessig å varsle til sin egen leder. Dette kan enten skje gjennom en muntlig beskjed, eller en mer formell prosess når det er nødvendig. En utfordring oppstår imidlertid når lederen er ansvarlig for det kritikkverdige forholdet som arbeidstakeren vil varsle om, eller ikke reagerer på varslere om andre. I slike tilfeller er det viktig at medarbeideren kan si fra om det kritikkverdige forholdet til andre enn sin egen leder.

For å kunne varsle om egen leder kan det være en fordel om det er mulig å varsle konfidensielt. Konfidensialitet innebærer at varslersens identitet er kjent for den som mottar varselet, men ikke for dem det varsles om. Kommunen kan også vurdere å legge til rette for at varsling skjer anonymt for å styrke beskyttelsen av varsleren.

I noen tilfeller vil det etter varslersens oppfatning være personer på toppnivå i kommunen som er ansvarlig for det varsleren mener er kritikkverdig. Av den grunn bør varslingsrutiner beskrive hvordan og til hvem arbeidstakere da skal varsle til. Det kan også varsles eksternt, for eksempel til offentlige tilsynsmyndigheter. I en del tilfeller vil varslere om kritikkverdige forhold i kommunen gis til folkevalgte. Det bør derfor finnes rutiner for hvordan folkevalgte skal håndtere varslere.

Råd 4: Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere kjenner til varslingsrutinene og varslernes rettigheter

Kjennskap til varslingsrutiner og varslersens rettigheter øker sannsynligheten for at arbeidstakere vil si fra om kritikkverdige forhold. Kommunen bør derfor undersøke om arbeidstakerne kjenner til varslingsrutinene og varslersens rettigheter. Undersøkelsen kan i seg selv øke bevisstheten rundt varsling, samt avdekke eventuelt behov for kompetansebygging.

Råd 5: I tillegg til varslingsrutiner bør kommunen ha tipsmottak for innbyggere som har mistanke om uetisk atferd og korrupsjon i kommunen

Varsling slik begrepet brukes i arbeidsmiljøloven, omfatter tilfeller der arbeidstakere (også innleide) sier fra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Som et supplement til varsling fra arbeidstakere, kan tips fra brukere, leverandører og innbyggere generelt være en viktig kilde til informasjon om kritikkverdige forhold i kommunen. Kommunen bør derfor innrette trygge tipsmottak også for personer som ikke er ansatt i kommunen. I en del tilfeller vil tips om

kritikkverdige forhold i kommunen gis til folkevalgte. Det bør derfor finnes rutiner for hvordan folkevalgte skal håndtere tips fra publikum.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Ytringsfrihet og varsling - veileder for kommuner og fylkeskommuner (KS)
- Hva er varsling – temaside fra Fritt ord
- Varslingsrutiner i Gran kommune

Relevant lovverk/forskrift

- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling

ARBEIDSRÅDE 8: ÅPENHET OG INNSYN FOR OFFENTLIGHETEN

Åpenhet og innsyn innebærer at omverden får se hvordan kommunen drives og hvordan beslutninger tas. Åpenhet og innsyn gjør at flere utenfor kommunen, inkludert media, får mulighet til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold. Dette kan bidra til å forebygge uetisk atferd og korrupsjon.

Råd 1: Kommunen bør gi medarbeidere en praktisk veiledning om hvilken type informasjon som skal og ikke skal unntas offentlighet

Visse typer informasjon skal unntas offentlighet. Dette er definert i lov og regler, og gjelder for eksempel personopplysninger. Det kan imidlertid oppstå usikkerhet om hvilke opplysninger som er omfattet av hvilke regler for offentliggjøring. Dette kan igjen føre til at for mye eller for lite unntas offentlighet. Som en støtte for medarbeidere bør ansvarlige ledere derfor sørge for at det gis praktisk veiledning i hvilke typer informasjon som skal og ikke skal unntas offentlighet.

Råd 2: Veiledningen bør legge vekt på meroffentlighetsprinsippet

Et godt prinsipp i spørsmål om hva som bør offentliggjøres er meroffentlighetsprinsippet. Prinsippet innebærer, i henhold til Justisdepartementets rundskriv G-18/2001, at «vedkommende forvaltningsorgan alltid skal vurdere om et dokument likevel skal gjøres kjent helt eller delvis, selv om det etter bestemmelser i loven kan unntas fra offentlighet, og at det bør gi innsyn dersom omsynet til offentlig innsyn veg tyngre enn behovet for unntak».

Råd 3: Kommunen bør gjøre det enkelt for publikum å bli kjent med beslutningsprosesser, forvaltningspraksis, tjenesteyting og -kvalitet.

For å oppnå åpenhet og mulighet for innsyn er det ikke tilstrekkelig at informasjonen er offentlig tilgjengelig. For å kunne anvendes i praksis bør informasjonen også være lett tilgjengelig. Dette innebærer også åpne møter i folkevalgte organer i henhold til kommuneloven. Andre måter å gjøre informasjon tilgjengelig på er nettløsninger for publisering av informasjon og uthenting av dokumenter og data. Det bør være lett å finne, oversiktlig og enkelt å bruke.

Råd 4: Kommunen bør gjennomføre tilfeldige kontroller av saker og informasjon unntatt offentlighet og vurdere om offentlighetsloven etterleves

Kommunen bør følge opp hvilken type informasjon som unntas og ikke unntas offentligheten. Dette skal sikre at det er god åpenhet om kommunens drift og beslutninger, samt at mulighetene for innsyn ivaretas. Tilfeldige kontroller (stikkprøver) av hvilken type informasjon som unntas offentligheten er en effektiv måte å følge opp dette på.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- Felles reglement for åpenhet, innsyn og informasjon for Lillesand kommune
- Informasjonsreglement – åpenhet, innsyn og informasjon (Gjerstad kommune)

Relevant lovverk/forskrift

- Kommunelovens § 31.Møteoffentlighet
- Offentlighetsloven

ARBEIDSMRÅDE 9: BRUKE MULIGHETENE I DIGITALISERING FOR Å HINDRE UETISK ATFERD OG KORRUPSJON

Digitalisering gir nye muligheter for å hindre uetisk atferd og korrupsjon. For eksempel kan digitale løsninger sikre at vedtak ikke kan fattes uten at personer med nødvendige fullmakter har godkjent saken. Videre kan digitalisering gi nye muligheter til etterprøvbare beslutningsprosesser og brukes i opplæringsformål.

Råd 1: Der det er mulig bør kommunens medarbeidere bruke digitale saksbehandlingssystem som sikrer at saksbehandlere kun har tilgang til egne saker, at spor lagres, og at personer med rett fullmakt må godkjenne saker før endelige vedtak

Digitale saksbehandlingssystemer brukes i de fleste tjeneste- og arbeidsområder i kommunen. Slike systemer kan forhindre misbruk og uetisk atferd, for eksempel ved at fullmakter til saksbehandlere er begrenset til egne saker og at tredjepersoner med riktige fullmakter må godkjenne saker. De digitale systemene bør innrettes slik at spor lagres og beslutningsprosesser kan etterprøves. I en del systemer kan det i tillegg være aktuelt å opprette systemvarsler til ledere ved mistenkelig atferd i saksbehandlingen. Dette kan være nyttig i for eksempel plan- og byggesakssystemer, samt digitale anskaffelses/konkurransegjennomføringsverktøy.

Råd 2: Kommunen bør arbeide aktivt for at digitale løsninger innrettes på en måte som hindrer uetisk atferd og korrupsjon

Digitalisering er en pågående prosess og foregår i høyt tempo i mange deler av kommunesektoren. Når det investeres i nye digitale løsninger, er det viktig at kommunen på relevante områder også tenker på hvordan løsningene kan bidra til å hindre uetisk atferd og korrupsjon.

Råd 3: Kommunen bør bruke potensialet i digitale løsninger for å gi økt åpenhet og innsyn i kommunenes arbeid

Digitale løsninger kan hjelpe til å samle informasjon om kommunenes aktivitet og gjøre den enklere tilgjengelig. De vil gi økt åpenhet og lettere mulighet for innsyn, som igjen kan forhindre uetisk atferd og korrupsjon. Et godt eksempel på god digital informasjon er internettløsninger med kart over pågående plan- og byggesaker.

Eksempler på hvordan rådene kan følges i praksis

- **Digitaliseringsstrategien i KS**
- **Planinnsyn - internettløsning for kart over plan- og byggesaker i Oslo kommune**

Søndre Land kommune**VURDERING AV SAMARBEID MELLOM
KONTROLLUTVALG OG FELLES UNDERSØKELSER I
2018/2019**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon og selskapskontroll 2016-2019 Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

--

SAKSOPPLYSNINGER:**Bakgrunn / oppsummering:**

Kontrollutvalgene i regionen er samstemte om at gjennomføring av felles revisjonsprosjekter kan være en rasjonell måte å drive kontroll på.

Fordelen med felles revisjonsprosjekter er at det forventes å oppnå en synergi som gjør at samlede revisjonskostnader vil bli lavere enn om hver kommune gjennomfører samme prosjekt på ulik tid.

Det antas videre at kvaliteten på revisjonsprosjektet kan øke pga. at revisjonen får profesjonalisert seg ved å gjennomføre lignende vurderinger i flere kommuner.

Et annet aspekt ved felles revisjonsprosjekter er at man da har muligheten til å gjøre sammenligninger mellom kommunene. Dette kan gi grunnlag for verdifull informasjon og diskusjoner på administrativt nivå om hvordan man best kan løses oppgavene innenfor området som er undersøkt.

Innenfor områder man driver sammen (interkommunale samarbeid, felles eide selskaper mv) er det åpenbart at man har nytte av samarbeid dersom man skal igangsette kontroller.

Det har derimot vist seg vanskelig å få til felles revisjonsprosjekter innenfor områder man ikke driver sammen. Det antas at dette har sammenheng med at hvert kontrollutvalg har knappe ressurser og at man kun mulighet til 1-2 mindre revisjonsprosjekter i året. Det skal da noe til at flere kommuner finner det formålstjenlig å prioritere samme område.

Denne saken er et forsøk på å se på mulighetene ved starten på et nytt år. Det er videre foreslått å avvikle et felles møte i regionen der man bl.a. kan se nærmere på mulighetene.

Saken legges frem til drøfting, uten forslag til vedtak.

Konkrete forslag til tema for felles revisjonsprosjekter:

Kontrollutvalget har pr. d.d. spilt inn følgende tema til videre diskusjon mht. felles undersøkelse/kontroll i Gjøvikregionen i 2018 evt. i 2019:

- **Sykefraværsoppfølging:**

Temaet er foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten kommune.

Vedtak Vestre Toten (31/1-18): *Vurdere kartlegging/evaluering av kommunenes arbeid med sykefravær og sykefraværsoppfølging innenfor et avgrenset område. Evaluering av praksis i flere kommuner kan bidra til innspill til læring og forbedring.*

- **Målstyring og kvalitet:**

Temaet er foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten kommune.

Vedtak Vestre Toten (31/1-18): *Kartlegge og sammenligne bruk av kvalitetsindikatorer i kommunene. Et fellesprosjekt kan gi interessant informasjon om praksis og eventuelle forskjeller mellom kommunene. Målsettingen er å bevisstgjøre kommunene på måling av kvalitet.*

- **Horisont Miljøpark IKS:**

Temaet er foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten kommune.

Vedtak Vestre Toten (31/1-18): *Det vurderes å be om en presentasjon fra selskapet overfor kontrollutvalgene. Under forutsetning om enighet mellom kontrollutvalgene i regionen bes Innlandet Revisjon IKS om å gjennomføre en foranalyse som grunnlag for beslutning om en eventuell felles kontroll med selskapet. Saken foreslås fulgt opp i et fellesmøte mellom kontrollutvalgene.*

- **Kommunenes kontraktsoppfølging og arbeidslivskriminalitet:**

Temaet er foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten kommune.

Vedtak Vestre Toten (13/12-17): *Med bakgrunn i presentasjonen i møtet har kontrollutvalget inntrykk av at kommunen har et bevisst forhold til arbeidet mot arbeidslivskriminalitet og at flere aktører bidrar i arbeidet (skatteoppkreveren, felles anskaffelsesenheter i Gjøvikregionen og deltakelse i tverretattlig arbeidskrimgruppe). Vestre Toten kommune har selv ansvar for*

*oppfølging av inngåtte kontrakter. Kontrollutvalget ønsker å se nærmere på kommunens praktisering av sine rutiner for kontraktsoppfølging når det gjelder forhold knyttet til arbeidslivskriminalitet. **Kontrollutvalget inviterer de andre kontrollutvalgene i Gjøvikregionen til å gjennomføre en lignende kontroll i sine kommuner, slik at man sammenligne praksisen i de ulike kommunene.***

- **Oppfølging av kommunenes eierskapspolitikk:**

Kommentar: Temaet er foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten og Nordre Land kommune.

Vedtak Nordre Land (29/5-17): *Kontrollutvalget ønsker å følge opp utviklingen av bl.a. eieravtaler/aksjonæravtaler og eierstrategier i praksis, og inviterer de andre kontrollutvalgene i Gjøvikregionen til et samarbeid om en oppfølgingskontroll i løpet av 2018.*

Vedtak Vestre Toten (13/6-17): *Kontrollutvalget stiller seg positiv til et samarbeid med de øvrige kontrollutvalgene i Gjøvikregionen i 2018 om en felles kontroll på området. Kontrollutvalget mener revisjonsrapporten fra 2015 er tilfredsstillende fulgt opp, og forutsetter at et felles revisjonsprosjekt i 2018 rettes mot kommunenes etterlevelse av revidert eierskapspolitikk (vedtatt i kommunestyret den 01.09.2016).*

- **Forslag om fellesmøte – kontrollutvalgene i Gjøvikregionen:**

Foreslått av kontrollutvalget i Vestre Toten kommune.

Vedtak Vestre Toten (31/1-18): *Det foreslås et felles møte mellom kontrollutvalgene i Gjøvikregionen for å diskutere aktuelle områder for felles kontroll. Fellesmøtet kommer i tillegg til kontrollutvalgets fastsatte møteplan og foreslås i mai 2018.*

Søndre Land kommune**BARNEHAGE OG SKOLE: OPPFØLGING AV TILSYN FRA FYLKESMANNEN I 2015 – 2016**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Rapport fra Fylkesmannens tilsyn fra 2015 om kommunen som barnehagemyndighet (virkemiddelbruk til å påse etterlevelse) Ikke vedlagt
2. Rapport fra Fylkesmannens tilsyn fra 2016 om forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging (Vestsida Oppvekstsenter). Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

--

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 11/12-17 i sak 56/2017 (sak: Eksterne/statlige tilsyn 2015-2017 - oversikt og vurdering av oppfølging):

Vedtak:

Rådmann/skolesjef inviteres til å orientere om oppfølgingen av følgende tilsyn:

- **Fylkesmannens tilsyn fra 2015 om kommunen som barnehagemyndighet (virkemiddelbruk til å påse etterlevelse).** Avvik: Søndre Land kommune ivaretar ikke kravene i barnehageloven og forvaltningsloven når kommunen anvender reaksjoner. Kommunens godkjennings-virksomhet er ikke i tråd med barnehageloven og forvaltningsloven.

- **Fylkesmannens tilsyn fra 2016 om forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging (Vestsida Oppvekstsenter).** Avvik: Flere avvik i forhold til opplæringsloven og forvaltningsloven.) Kontrollutvalget ønsker også informasjon om hvordan praksis er på andre skoler i kommunen innenfor de områdene tilsynet tok opp, eventuelt hvordan tilsynet ved Vestsida Oppvekstsenter har hatt læringseffekt for andre skoler i kommunen.

Med bakgrunn i vedtaket er rådmannen/kommunalsjef Oppvekst invitert til å orientere.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Nedenfor følger utdrag fra tilsynsrapportene når det gjelder avvikene som er rapportert:

Fylkesmannens tilsyn fra 2015 om kommunen som barnehagemyndighet (virkemiddelbruk til å påse etterlevelse).

Avvik:

- 1) **Søndre Land kommune ivaretar ikke kravene i barnehageloven og forvaltningsloven når kommunen anvender reaksjoner.**
- 2) **Kommunens godkjenningsevne er ikke i tråd med barnehageloven og forvaltningsloven.**

Fylkesmannen skriver følgende i sin rapport:

Følgende pålegg kan være aktuelt å vedta etter utløpet av rettefristen.

Kommunens bruk av reaksjoner

1. Søndre Land kommune som barnehagemyndighet skal påse at barnehagene drives i samsvar med gjeldende regelverk, herunder kan kommunen gi pålegg om retting av uforsvarlige eller ulovlige forhold jf. barnehageloven § 8 jf. § 16. Søndre Land kommune som barnehagemyndighet må i den forbindelse:

- a. Sendte forhåndsvarsel jf. fvl. § 16 hvis kommunen benytter pålegg om retting eller stenging.
- b. Forhåndsvarsel jf. fvl. § 16 inneholder følgende informasjon:
 - a. Retten til å klage.
 - b. Fristen for å klage.
 - c. Klageinstans.
 - d. Fremgangsmåten for å klage.
 - e. Opplysninger om retten til å se dokumentene i saken.
 - f. Opplysninger om retten til å be om utsatt iverksettelse.

Kommunens godkjenningsevne

2. Søndre Land kommune som barnehagemyndighet skal avgjøre søknad om godkjenning etter en vurdering av barnehagens egnethet i forhold til formål og innhold jf. §§ 1, 1a. og 2. Søndre Land kommune som barnehagemyndighet må:

- a. Skriftlig avgjøre søknad om godkjenning med en vurdering av forhold som vektlegger forhold som har betydning for egnethet i forhold til formål og innhold jf. §§ 1, 1a og 2
- b. Foreta en konkret vurdering av lokalenes og uteområdets areal.

- c. Kontrollere at barnehagens lokaler og uteområdet fremmer barnas mulighet for lek, livsutfoldelse og meningsfylte aktiviteter ut i fra barnas alder.
- d. Kontrollere at barnehagens bemanningsplan er forsvarlig når det gjelder antall ansatte sett i sammenheng med åpningstid, barnas alder og utvikling.
- e. Kontrollere at barnehagen har forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse.
- f. Vurdere om det skal innhentes politiattest fra barnehageeier eller eiers familie før godkjenning gis.
- g. Kontrollere at barnehagens vedtekter samsvarer med minimumskravene i barnehageloven.

Fylkesmannens tilsyn fra 2016 om forvaltningskompetanse – avgjørelser om særskilt tilrettelegging (Vestsida Oppvekstsenter).

Avvik: Flere avvik i forhold til opplæringsloven og forvaltningsloven.

Fylkesmannen skriver følgende i sin rapport:

Følgende pålegg er aktuelle å vedta etter utløp av rettefristen i denne rapporten:

Generelle saksbehandlingsregler for enkeltvedtak

1. Søndre Land kommune må sørge for at saksbehandlingen ved Vestsida Oppvekstsenter oppfyller forvaltningslovens krav til forhåndsvarsel, jf. forvaltningsloven § 16.

Søndre Land kommune må i denne forbindelse se til at:

a. Skolen varsler elever og foreldre før det fattes enkeltvedtak om avvik fra det ordinære opplæringstilbudet.

b. Forhåndsvarslet redegjør for hva saken gjelder.

c. Forhåndsvarslet inneholder opplysninger om

- hvilke bestemmelser i loven vedtaket bygger på

- hvilke forhold rundt elevens skolesituasjon som er grunnlaget for vedtaket.

2. Søndre Land kommune må sørge for at saksbehandlingen ved Vestsida Oppvekstsenter oppfyller forvaltningslovens krav til enkeltvedtak, jf. forvaltningsloven §§ 24 og 25.

Søndre Land kommune må i denne forbindelse se til at:

a. Enkeltvedtaket inneholder en begrunnelse som viser til

- hvilke hensyn som er vektlagt

b. Enkeltvedtaket (eller underretningen om enkeltvedtaket) inneholder informasjon om retten til å se sakens dokumenter.

Enkeltvedtak om spesialundervisning

3. Søndre Land kommune må sørge for at Vestsida Oppvekstsenter ved behov for spesialundervisning oppfyller opplæringsloven §§ 5-3 og 5-4, jf. forvaltningsloven § 2 og kapittel IV og V.

Søndre Land kommune må i denne forbindelse se til at:

a. Skolen gir eleven/foreldre mulighet til å uttale seg om innholdet i den sakkyndige vurderingen før enkeltvedtak fattes.

b. Enkeltvedtak om spesialundervisning inneholder begrunnelse for eventuelle avvik fra sakkyndig vurdering.

c. Enkeltvedtaket inneholder opplysningen om

- fag/områder og om eventuelle avvik fra LK06 i spesialundervisningen
- kompetansekrav for de som skal gjennomføre spesialundervisningen

System for å vurdere og følge opp at kravene blir etterlevd

4. Søndre Land kommune må sørge for å ha et forsvarlig system for å vurdere og følge opp kravene i opplæringsloven og forvaltningsloven når det gjelder skolenes forvaltning av enkeltvedtak, jf. opplæringsloven §§ 13-10, 5-3, 5-4 og forvaltningsloven kapittel IV og V.

Søndre Land kommune må i denne forbindelse:

- a. bruke informasjon om hvordan skolene forvalter enkeltvedtak om spesialundervisning til å vurdere om skolenes praksis er i samsvar med opplæringsloven med forskrift
- b. bruke vurderingene av skolenes praksis til å sørge for at den samsvarer med opplæringsloven med forskrift
- c. følge opp at skolene har endret sin praksis slik at den er i samsvar med opplæringsloven med forskrift
- d. innhente tilstrekkelig informasjon ofte nok til å vurdere og følge opp praksis ved skolene som ikke er i samsvar med opplæringsloven med forskrift

7. Kommunens frist til å rette

Som nevnt i kapittelet ovenfor er kommunen gitt frist for å rette de brudd på regelverket som er konstatert i denne rapporten.

Frist for tilbakemelding er 01.04.2017.

Kommunen har rett til innsyn i sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 18.

Søndre Land kommune**BARNEHAGE OG SKOLE: RISIKOVURDERINGER**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

(ingen)

FORSLAG TIL VEDTAK:

--

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er en oppfølging av vedtak i kontrollutvalgets møte den 15/2-18 i sak 04/2018 (sak: Barnehage – generell presentasjon og oppfølging av tall fra Kommunebarometeret 2017):

Vedtak:

Kontrollutvalget ønsker mer innsikt i gjennomførte risikovurderinger innenfor skole (inkludert skolefritidsordningen) og barnehager. Rådmannen inviteres til å orientere nærmere om dette. Beredskapsplan for skole og barnehager 2017-2021 legges frem og presenteres som en del av saken.

Med bakgrunn i vedtaket er rådmannen/kommunalsjef Oppvekst invitert til å orientere.

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Søndre Land kommune**REFERATSAKER**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	22.03.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:	
1. Kommunestyrets møte 12.02.2018 – saksliste	Vedlegg 1
2. Vurdering av oppdragsansvarlige forvaltningsrevisors uavhengighet: • Erklæring fra Bjørg Hagen	Vedlegg 2
3. Henvendelse til kontrollutvalg fra Norsk Brannvernforening vedr. brannsikkerheten i boliger levert av Trysilhus	Vedlegg 3
4. Invitasjon til fagkonferanse 29-30. mai 2018 – Kontroll og tilsyn	Vedlegg 4
5. Invitasjon til kontrollutvalget om å tegne medlemskap i foreningen Forum for tilsyn og kontroll	Vedlegg 5
6. Diverse avisartikler	Vedlegg 6
7. Innsynsbegjæring og klage til Fylkesmannen – kontrollutvalgets møte 11.12.2017 (sak 58/17 – kommunens ansettelsesrutiner)	Muntlig orientering
8. Innsynsbegjæring – kontrollutvalgets møte 15.02.2018 (sak 03/18 NAV Søndre Land og sak 08/18 Referatsaker)	Muntlig orientering
9. Neste møte: Tidspunkt/saksliste	Muntlig orientering

FORSLAG TIL VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.

KOMMUNESTYRETS MØTE 12/2 - 18.

SØNDRE LAND

SAKSLISTE

VEDLEGG 1

Saksnr.	Arkivsaksnr. Tittel
1/18	16/347 FRAMTIDA FOR SKOLETILBUDET VED VESTSIDA OPPVEKSTSENTER
2/18	15/1646 HOVLI OMSORGSSENTER
3/18	17/503 HANDLINGS- OG ØKONOMIPLAN 2018 - 2021
4/18	17/1738 OPPRETTELSE AV GJØVIKREGIONEN FOSTERHJEMSTILSYN
5/18	18/42 SØNDRE LAND FRIVILLIGSENTRAL - SAMARBEIDSAVTALE 2018 - 2020
6/18	16/360 VEDTAK REGULERINGSENDRING AV FV 34 GRIME - VESLEELVA
7/18	18/80 EIERSKAPSMELDING 2016
8/18	18/151 REFERATSAKER TIL KOMMUNESTYREMØTE 12.02.2018

Innlandet Revisjon IKS

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

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 daglig leder og oppdragsansvarlig revisors uavhengighet – Bjørg Hagen

Innledning

I henhold til forskrift om revisjon (revisjonsforskriften) § 12 skal oppdragsansvarlig revisor ha ført en hederlig vandel. 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 revlert 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 revlsoren 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.

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 3A
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 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	<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

Bjørn Hagen
Daglig leder og oppdragsansvarlig revisor

**HENVENDELSE FRA NORSK BRANNVERNFORENING
TIL KONTROLLUTVALGENE**

Vedlegg 3

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 tilsvaer 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 tidligere 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 branntekniske 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 tilsvaer at de oppfatter vår tilnærming som bebreidende og argumenterende, og hevder at det ikke er funnet feil i brannkonseptet til Michael Blümlein AS.

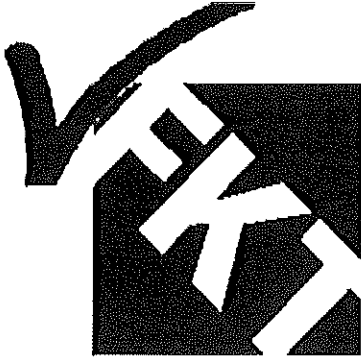
Det er vanskelig å forstå en slik holdning. For det første er det uforståelig at Michael Blümlein AS trekker sin klagesak når han er så skråsikker på at han har rett. Da blir jo ikke klagedokumentasjonen fra han noen del av saksprosessen, og det er Asker kommune sine argumenter som blir stående i saken. 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.

Symone Haran



Foto: Ole Helmer Stene
Hanan



VEDLEGG 4

FAGKONFERANSE | KONTROLL OG TILSYN

Gardermoen | 29 – 30. mai 2018

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

#fkt2018



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 Stortingsrepresentant Svein Harberg (H), første nestleder Stortingets Kontroll- og konstitusjonskomite
10.25 – 10.50	Arbeidslivskriminalitet NHOs hovedtiltak mot arbeidslivskriminalitet Direktør Arbeidsliv Nina Melsom Næringslivets Hovedorganisasjon
10.50 – 11.20	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? Behovet for et kompetanseløft Foredragsholder ikke avklart
12.20 – 12.50	Land Barnevern - tjenesten som sviktet på alle områder Revisor Jorunn Ødegårdstuen, Fylkesmannen i Oppland
13.00 – 14.00	Lunsj
14.00 – 14.25	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

Forumet sitt formål:

En møte- og kompetanseplass for mennesker som arbeider med kontroll og tilsynsfunksjon i kommuner, Sametinget og fylkeskommuner

Forumet sine primære oppgaver:

- ✓ styrke kontrollutvalgene og sekretariatenes arbeid med kontroll og tilsyn
- ✓ være pådriver i arbeidet med faglig utvikling av kontrollutvalgene og sekretariatene
- ✓ være en arena for erfaringsutveksling
- ✓ styrke kontrollutvalgene og sekretariatenes kompetanse som bestiller av revisjonsoppdrag

Forumet jobber gjennom å:

- ✓ arrangere årlig fagkonferanse for kontroll og tilsyn
- ✓ arrangere samlinger for ansatte i sekretariat
- ✓ være høringsinstans og komme med innspill til sentrale myndigheter i spørsmål som angår kontroll og tilsyn
- ✓ gi informasjon om nyheter og aktuelle saker for kontrollutvalgene, www.fkt.no
- ✓ ta opp innspill og spørsmål fra medlemmer.
- ✓ veileder og bidrar med informasjonsmateriell til opplæring av kontrollutvalg
- ✓ gi aktuell informasjon til medlemmer.

Medlemsfordeler:

- ✓ kontrollutvalgenes eget talerør.
- ✓ billigere konferanser
- ✓ faglig påfyll
- ✓ informasjonsutveksling
- ✓ egen medlemsinformasjon utvikles
- ✓ knytte kontakt med andre kontrollutvalg
- ✓ Tilgang til veileder om høring i kontrollutvalget
- ✓ flere medlemmer gir større påvirkning mot dept.



FORUM FOR KONTROLL OG TILSYN

VEDLEGG 5

For innmelding eller informasjon om FKTs arbeid -
kontakt sekretariatet:

E-post: info@fkt.no

Generalsekretær:

Anne-Karin Lemmer (Patterson) 414 71 133