

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Arkivsak: 21/306
Møtedato/tid: 25.11.2021 kl. 08:30
Møtested: Rådhuset, formannskapssalen

NB!

Kontrollutvalget skal på besøk hos Snurruhagen (ca. kl. 10:00) for en orientering og en eventuell omvisning.

Møtet avvikles for åpne dører, i tråd med kommuneloven § 11-5.

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Eva J. Bekkavik på telefon 468 51 950, eller e-post: eva.bekkavik@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Trondheim, 18.11.2021

Kari Anne Endal (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver
Konsek Trøndelag

Kopi: Varamedlemmer, ordfører, kommunedirektør og Revisjon Midt-Norge SA

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
37/21	Revisjonsstrategi - orientering fra revisor
38/21	Bestilling av forvaltningsrevisjon
39/21	Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær og arbeidsmiljø
40/21	Besøk og orientering om Snurruhagen
41/21	Beregningsgrunnlag for gebyr på plan- og byggesak - orientering til kontrollutvalget
42/21	Kommunal eiendom og forvaltning - orientering til kontrollutvalget
43/21	Kommunen som barnehagemyndighet - orientering til kontrollutvalget
44/21	Tilsynsrapport - forvaltningskontroll på landbruksområdet
45/21	Oppfølging av politiske vedtak i Midtre Gauldal kommune
46/21	Årsplan 2022 for kontrollutvalget
47/21	Referatsaker
48/21	Eventuelt
49/21	Godkjenning av protokoll fra dagens møte

Revisjonsstrategi - orientering fra revisor

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

37/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 216

Arkivsaknr 21/303 - 1

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar revisors redegjørelse til orientering.

Kontrollutvalget har ingen merknader til oppdragsansvarlig revisors vurdering av egen uavhengighet.

Vedlegg

Revisors uavhengighetserklæring

Bekreftelse påandel oppdragsansvarlig revisor

Saksopplysninger

Kontrollutvalget skal påse at kommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte. (Kommuneloven § 23-2), samt holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet (forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3).

Kontrollutvalgets sekretariat har i den anledning bedt oppdragsansvarlig revisor for Midtre Gauldal kommune om å orientere om planleggingen av revisjonsarbeidet for 2021 og den løpende revisjonen så langt i året.

Kontrollutvalget vil på denne måten både ha mulighet til å følge opp det arbeidet som gjøres, forsikre seg om at revisjonen fungerer på en betryggende måte og gi innspill til revisor i videre arbeid.

Kontrollutvalget skal påse at det gjennomføres forenklet etterlevelseskontroll av forvaltningen jf. kommuneloven § 24-9.

Revisors etterlevelseskontroll skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV), som skal legges fram for kontrollutvalget. Revisor vil presentere sine risiko- og vesentlighetsvurderinger direkte i møtet.

Revisorsandel

Det er satt krav om vandelsattest for den som er ansvarlig for revisjonsoppdraget i en kommune (Kommuneloven § 24-4). For registrerte og statsautoriserte revisorer vil andel normalt være kontrollert av finanstilsynet ifm. innvilget autorisasjon.

Bekreftelse på revisors andel er gitt av Revisjon Midt-Norge SA (vedlegg).

Revisors uavhengighet

Revisor har plikt til løpende å foreta en vurdering av egen uavhengighet (forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 19). Oppdragsansvarlig revisor skal hvert år avgi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget.

Det er gitt begrensninger for alle som deltar i revisjonen av en kommune når det gjelder andre ansettelsesforhold, styreverv, interessekonflikter og rådgivningstjenester (forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16 - 18).

Oppdragsansvarlig revisor for Midtre Gauldal kommune har vurdert sin uavhengighet (vedlegg).

Kontrollutvalgets sekretariat viser for øvrig til revisors orientering i møtet.

Kontrollutvalgssekretariatets konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til revisors orientering i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen, samt revisors vurdering av egen uavhengighet til orientering.

Egenvurdering av uavhengighet:

Midtre Gauldal kommune

Kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon §16- §19 setter krav til revisors uavhengighet. Kravene er beskrevet i bestemmelsene. Dette dokumentet beskriver revisors egenvurdering og skal ivareta krav i forskriften.

Ansettelsesforhold	Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn i revisjonsselskapet
Medlem i styrende organer	Undertegnede er ikke medlem i styrende organer i noen virksomhet som Midtre Gauldal kommune deltar i.
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.
Nærstående	Undertegnede har ikke nærstående som har en slik tilknytning til Midtre Gauldal kommune at dette har betydning for min uavhengighet og objektivitet i utførelsen av revisjonsoppdraget.
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	Undertegnede bekrefter at det ikke er ytet rådgivning eller andre tjenester overfor Midtre Gauldal kommune som er av en slik art at dette kommer i konflikt med denne bestemmelsen. Før slike tjenester utføres, vurderer revisor rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom revisor konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriftens § 16, utfører revisor ikke tjenesten. Hvert enkelt tilfelle vurderes særskilt. Revisor vil kunne besvare spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Slike veiledninger skjer med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.
Tjenester under (fylkes)kommunens egne ledelses- og kontroll-oppgaver	Undertegnede bekrefter at det ikke ytes tjenester overfor Midtre Gauldal kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	Undertegnede bekrefter at verken revisor eller Revisjon Midt-Norge SA opptre som fullmektig for Midtre Gauldal.
Andre særegne forhold	Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til min uavhengighet og objektivitet.

Trondheim, 30.08.2021

Wenche Holt

Wenche Holt
Oppdragsansvarlig revisor

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Kontaktperson:
Arnt R. Haugan

Dato og referanse:
31.10.2018

Revisjon Midt-Norge SA
Postboks 2565
7735 Steinkjer

Besøksadresse:
Fylkets Hus
Seilmakergata 2
7735 Steinkjer

Org nr: 919 902 310 mva
Bank: 4270 18 38658

M post@revisjonmidt norge.no
T +47 907 30 300

Endring av oppdragsansvarlig revisor – bekreftelse på kompetanse, kvalifikasjoner og uavhengighet

Kontrollutvalget skal påse at revisor har kompetanse til å gjennomføre revisjonsoppgavene i henhold til faglige standarder, og at revisor oppfyller de formelle krav til kompetanse, uavhengighet og plettfriandel som stilles i regelverket.

Våre tjenester og kompetanse

Revisjon Midt-Norge SA leverer tjenester innenfor regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon, selskapskontroll, attestasjonsoppgaver og rådgivning.

Vi har stor kompetanse på offentlig forvaltning og kommunal økonomi. Våre 40 ansatte har erfaring fra revisjon av 43 kommuner og kjenner kommunene våre og kommunal sektor godt.

Vi har et stort og tverrfaglig kompetansemiljø som består av blant annet:

- Statsautoriserte revisorer
- Registrerte revisorer
- Økonomer
- Samfunnsvitere
- Jurister
- Statsvitere

Vi er underlagt krav til obligatorisk etterutdanning og ekstern kvalitetskontroll fra NKRF.

Oppdragsansvarlig revisor

Oppdragsansvarlig revisor for Midtre Gauldal kommune er Wenche Holt.

Jeg bekrefter med dette at Wenche Holt oppfyller de krav som stilles i forhold til å være oppdragsansvarlig regnskapsrevisor i henhold til kommuneloven og forskrift om revisjon. Vandelsattest er innhentet 12.07.2018.

Med vennlig hilsen

Arnt R. Haugan /s
daglig leder

Direkte ☎ 922 539 81 eller ✉ arnt.robert.haugan@revisjonmidt norge.no

Bestilling av forvaltningsrevisjon

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

38/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 217, TI - &58

Arkivsaknr 21/305 - 1

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget viser til plan for forvaltningsrevisjon for 2020-2024 og bestiller en forvaltningsrevisjon av tilpasset opplæring og spesialundervisning.
2. Prosjektplan med ressursramme og tidspunkt for ferdig rapport oversendes kontrollutvalgets sekretariat innen 20.01.2022 og legges frem for kontrollutvalget på utvalgets første møte i 2022.
3. Kontrollutvalget gir sekretariatet fullmakt til å følge opp prosjektet på vegne av utvalget.

Saksopplysninger

Kontrollutvalget og kommunestyret har gjennom utarbeidelsen og vedtak av plan for forvaltningsrevisjon for 2020 - 2024, lagt premissene for forvaltningsrevisjonsarbeidet ut 2024.

På kontrollutvalgets møte 22. september så fikk kontrollutvalget en sak om bestilling av en forvaltningsrevisjon av drift og vedlikehold, kommunal eiendom og vei (utvalgets sak 30/21). Kommunedirektøren orienterte utvalgets leder, rett før møtestart, om at kommunen selv hadde bestilt en rapport om status/tilstand på kommunal eiendom. Rapporten forventes å foreligge før utgangen av 2021.

På bakgrunn av dette så valgte kontrollutvalget å utsette bestillingen inntil videre.

Utvalget fattet følgende vedtak i sak 30/21:

Kontrollutvalget utsetter, inntil videre, bestillingen av en forvaltningsrevisjon av drift og vedlikehold, kommunal eiendom og vei.

Kontrollutvalget ber sekretariatet om å sette opp en sak om bestilling av en forvaltningsrevisjon på tilpasset opplæring og spesialundervisning på utvalgets møte i november.

Vi gjengir omtalen av prosjektet tilpasset opplæring og spesialundervisning fra plan for forvaltningsrevisjon 2020 – 2024:

Elever som ikke får tilfredsstillende utbytte av opplæringen, har rett på spesialundervisning.

Aktuelle innfallsvinkler i en forvaltningsrevisjon kan være å se på om rutinene for å få innvilget spesialundervisning er lik på alle skolene i kommunen, om tildeling av spesialundervisning skjer i samsvar med intensjonene i regelverket, om elever med vedtak om spesialundervisning mottar et tilfredsstillende tilbud, om kommunen praktiserer tilpasset opplæring gjennom den ordinære undervisningen, om det er etablert rutiner som følges for samhandling mellom barnehager, skole og PPT som sikrer tidlig innsats, om lærertettheten er god nok og om lærerkompetansen i skolene god nok.

Det legges opp til at kontrollutvalgets møte benyttes til drøfting av mulige problemstillinger som skal legges til grunn for bestillingen.

Revisjon Midt-Norge SA vil være tilstede, på Teams, under kontrollutvalgets behandling av saken.

Konklusjon

Det legges opp til at kontrollutvalgets møte benyttes til drøfting og fastsetting av problemstillinger som skal legges til grunn for bestillingen.

Prosjektplan med ressursramme og tidspunkt for ferdig rapport oversendes kontrollutvalgets sekretariat innen 20.01.2022 og legges frem for kontrollutvalget på utvalgets første møte i 2022.

Kontrollutvalget gir sekretariatet fullmakt til å følge opp prosjektet på vegne av utvalget.

Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær og arbeidsmiljø

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

39/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 217, TI - &58

Arkivsaknr 20/410 - 9

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering og legger den frem for kommunestyret med følgende innstilling:

1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær og arbeidsmiljø til orientering.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp anbefalingene i rapportens pkt. 5.2.
3. Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget skriftlig tilbakemelding om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 30.04.2022.

Vedlegg

Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær og arbeidsmiljø

Saksopplysninger

Kontrollutvalget og kommunestyret har i sin vurdering av risiko og vesentlighet i Midtre Gauldal kommune vurdert sykefravær og arbeidsmiljø som et viktig område å se nærmere på i 2021. Sykefravær og arbeidsmiljø fikk første prioritet av kommunestyret da de behandlet plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024 på sitt møte i oktober 2020.

Kontrollutvalget foretok en bestilling av prosjektet på sitt møte 17.11.2020.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i perioden april til oktober 2021.

Revisjon Midt-Norge SA har på bakgrunn av bestillingen fra kontrollutvalget formulert følgende problemstillinger for prosjektet:

1. I hvilken grad arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen?
 - Rutiner, tiltak og oppfølging
 - Kompetanse
2. Har kommunen tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette? herunder
 - Årsaker til sykefraværet
 - Kostnader
 - Påvirkning på arbeidsmiljø

Revisjonens konklusjon

I hvilken grad arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen ?

Midtre Gauldal kommune arbeider systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen. Plandokumenter og rutiner er på plass, og det er gjort en stor jobb med å formidle kunnskap om dette i organisasjonen.

Det er gjennomført kompetanseheving på alle ledernivå når det gjelder sykefravær, både når det gjelder forebygging og oppfølging. Utfordringen for kommunen er å vedlikeholde kompetansen ved høy turnover hos ledere. Spesielt antas dette å gjelde under covid-19-pandemien.

Videre er det etablert samarbeid både med NAV- arbeidslivsenteret og bedriftshelsetjenesten, som benyttes i varierende grad.

De ansatte involveres i HMS-arbeidet, men det er potensial for å bruke arbeidsmiljøgruppene enda bedre. Funnene tyder på at det kan være behov for å avsette mer tid til gruppene, å gi

tydelige mandat om tema, og å formidle relevante problemstillinger som arbeidsmiljøgruppene skal drøfte.

Har kommunen tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette ?

Revisor er av den oppfatning at kommunen har tilstrekkelig oversikt over sykefraværet og konsekvensene av dette.

I rapporten er det vist til hvilke faktorer som kan føre til sykefravær, og kommunen har lagt frem oversikter som viser at de har oversikt over hva sykefraværet koster fra kommunenivå til individnivå.

Når det gjelder konsekvenser av sykefraværet er revisors konklusjon at ansatte i Midtre Gauldal kommune på det jevne har et helsefremmende arbeidsmiljø, og at integritet og verdighet ivaretas for de fleste. Denne opplevelsen deles imidlertid ikke av alle, og det bør kommunen ta tak i.

Revisors anbefaling

- Planer og rutiner for forebygging og sykefraværsoppfølging bør være en del av introduksjonsordningen for nyansatte ledere.
- Ledelsen bør fortsette å ha fokus på arbeidsmiljøgruppene.

Marit Ingunn Holmvik, oppdragsansvarlig revisor, vil presentere rapporten i dagens møte.

Vurdering Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat mener at revisor har svart ut problemstillingene som var satt for forvaltningsrevisjonen, og at rapporten gir nyttig informasjon om sykefravær og arbeidsmiljø i Midtre Gauldal kommune.

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å ta rapporten til orientering og legge den frem for kommunestyret med forslag om at revisors anbefalinger følges opp av kommunedirektøren.



Midtre Gauldal kommune

November 2021

FR-1158

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Midtre Gauldal kommunes kontrollutvalg i perioden april til oktober 2021.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 punkt c). Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger¹.

Revisjonsteamet har bestått av oppdragsansvarlig Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Johannes Nestvold, og kvalitetssikrerne Arve Gausen og Leidulf Skarbø. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Midtre Gauldal kommune, jf kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet. En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter finnes på vår hjemmeside www.revisjonmidt-norge.no.

Stjørdal, 15.11.2021

Marit Ingunn Holmvik

Oppdragsansvarlig revisor

¹ Kommuneloven § 23-3, 1.ledd

² Norges Kommunerevisorforbund, www.nkrf.no

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har på bestilling fra kontrollutvalget gjennomført en forvaltningsrevisjon i Midtre Gauldal kommune om sykefravær og arbeidsmiljø. Rapporten beskriver i hvilken grad det er arbeidet systematisk med å forebygge og redusere sykefravær, og om kommunen har tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette.

Midtre Gauldal kommune arbeider systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen. Plandokumenter og rutiner er på plass, og det er gjort en stor jobb med å formidle kunnskap om dette i organisasjonen. Det er gjennomført kompetanseheving på alle ledernivå når det gjelder sykefravær, både når det gjelder forebygging og oppfølging. Utfordringen for kommunen er å vedlikeholde kompetansen ved høy turnover hos ledere. Spesielt antas dette å gjelde under covid-19-pandemien. Videre er det etablert samarbeid både med NAV-arbeidslivsenteret og bedriftshelsetjenesten, som benyttes i varierende grad. De ansatte involveres i HMS-arbeidet, men det er potensial for å bruke arbeidsmiljøgruppene enda bedre. Funnene tyder på at det kan være behov for å avsette mer tid til gruppene, å gi tydelige mandat om tema, og å formidle relevante problemstillinger som arbeidsmiljøgruppene skal drøfte.

Revisor er av den oppfatning at kommunen har tilstrekkelig oversikt over sykefraværet og konsekvensene av dette. I rapporten er det vist til hvilke faktorer som kan føre til sykefravær, og kommunen har lagt frem oversikter som viser at de har oversikt over hva sykefraværet koster fra kommunenivå til individnivå.

Når det gjelder konsekvenser av sykefraværet er revisors konklusjon at ansatte i Midtre Gauldal kommune på det jevne har et helsefremmende arbeidsmiljø, og at integritet og verdighet ivaretas for de fleste. Denne opplevelsen deles imidlertid ikke av alle, og det bør kommunen ta tak i.

Revisjonens anbefalinger er at:

- Planer og rutiner for forebygging og sykefraværsoppfølging bør være en del av introduksjonsordningen for nyansatte ledere
- Ledelsen bør fortsette å ha fokus på arbeidsmiljøgruppene

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	2
Sammendrag.....	3
Innholdsfortegnelse	4
1 Innledning.....	6
1.1 Bestilling	6
1.2 Problemstillinger	6
1.3 Metode	7
1.4 Bakgrunn	8
1.5 Avgrensing	10
2 Forebygge og redusere sykefravær	11
2.1 Problemstilling	11
2.2 Revisjonskriterier	11
2.3 Systematisk arbeid med å forebygge og redusere sykefravær	11
2.3.1 Forankring av forebyggende arbeid - fra planer til praksis	11
2.3.2 Systematisk sykefraværarbeid i enhetene	13
2.3.3 Involvering av ansatte i HMS-arbeid på enhetene	15
2.4 Vurdering.....	17
2.4.1 Forankring av forebyggende arbeid - fra planer til praksis	17
2.4.2 Systematisk sykefraværarbeid på enhetene	17
2.4.3 Involvering av ansatte i HMS-arbeid på enhetene	18
3 Sykefraværets kostnader og konsekvenser	19
3.1 Problemstilling	19
3.2 Revisjonskriterier	19
3.3 Data	19
3.3.1 Faktorer som fører til sykefravær	19
3.3.2 Kostnader	20
3.3.3 Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet - og arbeidsmiljøets påvirkning på sykefraværet	21
3.4 Vurdering.....	28
3.4.1 Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning på sykefraværet	28
4 Høring	30
5 Konklusjoner og anbefalinger	31
5.1 Konklusjon.....	31
5.2 Anbefalinger	32
Kilder.....	33
Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier.....	34

vedlegg 2 – Arbeidsgivers kostnad ved sykefravær	42
Vedlegg 3 – Høringssvar	43

Figurer

Figur 1. Organisasjonskart Midtre Gauldal kommune	9
Figur 2. Om de ansatte opplever at arbeidsmiljøgruppen ved egen enhet fungerer godt. N=338.	16
Figur 3. Spørsmål om hvordan andre sitt sykefravær påvirker arbeidssituasjonen. N=338.	23
Figur 4. Om sykefravær krever endringsvillighet og fleksibilitet blant kollegaer, og om tilrettelegging for sykemeldte fungerer greit for kollegaer. N=338.	24
Figur 5. Om nærmeste leder viser omsorg/omtanke og er lydhør ovenfor de ansatte. N=338.....	25
Figur 6. Om hvordan nærmeste leder håndtere utfordringer med det psykososial og fysiske arbeidsmiljøet, og om nærmeste leder jobber aktivt for å bedre arbeidsmiljøet. N=338	26
Figur 7. Om de ansatte opplever at kommunen har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. N=338.	27
Figur 8. Årlige kostnader for sykefravær i Midtre Gauldal kommune, alle enheter.	42
Figur 9. Kostnader for en persons sykefravær (eksempel)	42

1 INNLEDNING

I dette kapittelet gjennomgår vi bestilling, problemstillinger og bakgrunn for prosjektet.

1.1 Bestilling

Med utgangspunkt i plan for forvaltningsrevisjon vedtok kontrollutvalget i møte 17.11.2020 i sak 42/20 å bestille en forvaltningsrevisjon om sykefravær og arbeidsmiljø i Midtre Gauldal kommune.

Kontrollutvalget har listet opp hva de ønsker å få svar på;

- Har kommunen tilstrekkelig god oversikt over sykefraværet og årsaker til sykefraværet?
- Har kommunen tilstrekkelig oversikt over kostnader til sykefravær?
- Hvordan er praksis for vurdering av vikarbehov?
- Hvilke konsekvenser har sykefraværet for arbeidsmiljøet?
- Arbeider kommunen systematisk og målrettet med tiltak for å forebygge og redusere sykefravær?
- Blir tiltaksplaner fulgt opp og virker de som forutsatt?
- Er det tilstrekkelig kompetanse og kunnskap om hvordan man forebygger og følger opp sykmeldte?
- Er det etablert rutiner og samarbeid for å sikre erfaringsdeling på tvers av enheten og andre kommuner når det gjelder sykefraværsrelatert arbeid?

Med dette som utgangspunkt ble det utarbeidet en prosjektplan som ble vedtatt i kontrollutvalgets møte 11.03.2021. Vi ble i ettertid enig med kontrollutvalget om eventuelt å kunne bruke kommunens egen arbeidsmiljøundersøkelse (10-faktorundersøkelsen) som skulle sendes ut våren 2021. Dette ble likevel ikke aktuelt. Kommunens undersøkelse ble utsatt til høsten 2021. Denne undersøkelsen ville ikke ha gitt svar på alle punkter i kontrollutvalgets bestilling.

1.2 Problemstillinger

Følgende problemstillinger er besvart i rapporten:

1. I hvilken grad arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen?
 - Rutiner, tiltak og oppfølging
 - Kompetanse

2. Har kommunen tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette. herunder

- Årsaker til sykefraværet
- Kostnader
- Påvirkning på arbeidsmiljø

1.3 Metode

Intervju, dokumentgjennomgang og spørreundersøkelse brukt som datakilder for å besvare problemstillingene. Gjennom kvalitative intervjuer har revisor fått informasjon fra ledere for tjenestene om hvordan de arbeider med sykefravær og arbeidsmiljø, og gjennom spørreundersøkelse har revisor fått informasjon fra ansattes ståsted.

Det er gjennomført oppstartsmøte med kommunalsjef organisasjon/assisterende kommunedirektør samt begge HR-rådgiverne. Videre er det gjennomført intervjuer med følgende personer:

- Enhetsleder pleie og omsorg (sluttet 01.05.2021)
- Enhetsleder Støren barneskole
- Enhetsleder samfunnsutvikling og kultur
- Enhetsleder Singsås oppvekstsenter
- Enhetsleder helse og familie

Intervjuobjektene er valgt ut for å representere de fleste tjenester i kommunen, med unntak av enhet eiendom og teknikk som utgikk på grunn av nylig lederskifte. Det er videre hensyntatt at sykefraværet på de utvalgte enhetene varierer, og at intervjuobjektene har alt fra svært kort, til lang erfaring som enhetsledere. Intervju ble valgt som metode for å kunne gå i dybden på temaene. Med unntak for intervju med enhetsleder helse og familie, er alle intervjuene verifiserte.

Oppstartsmøtet og intervjuene ble gjennomført som videosamtaler våren 2021 grunnet Covid-19-pandemien. Revisor mener at nettmøtene har fungert godt som datainnsamlingsverktøy, og har ikke inntrykk av å ha gått glipp av informasjon og data som følge av innsamlingsmetoden. Vi tar likevel forbehold om at vi kunne fått mer, eller annen informasjon ved fysisk tilstedeværelse.

Det er benyttet dokumentgjennomgang, som årsmeldinger, tertialrapporter, rapporter fra bedriftshelsetjenesten, handlingsplaner for arbeidsmiljøgrupper med mer.

Revisor sendte ut en spørreundersøkelse i august -september 2021 til alle fast ansatte i Midtre Gauldal kommune via epost. Dette på bakgrunn av at kontrollutvalget vedtok i sin bestilling at

de ville ha en spørreundersøkelse til alle ansatte. Det ble vurdert av revisor som et godt metodevalg for å få besvart den delen av problemstilling 2 som omfatter sammenheng mellom sykefravær og arbeidsmiljø. Spørreundersøkelsen er fra revisjonens side avgrenset til alle fast ansatte, og er begrunnet med at ansatte bør ha en viss tilknytning til arbeidsplassen.

Fra kommunen fikk revisor tilsendt epostlister som inneholdt alle faste ansatte, og har i tillegg fått bistand fra administrasjonen til å informere om, og oppfordre ansatte til å delta i undersøkelsen. Korrekt antall mottakere av undersøkelsen er 548, hvorav 338 respondenter har sendt inn fullstendig besvarelse. Dette ga en svarprosent på 62 prosent. 15 respondenter har kun delvis avgitt svar, og er ikke med i oppsummering av resultater.

Revisor har ikke datagrunnlag for å sjekke hvordan svarene fra spørreundersøkelsen er fordelt mellom de ulike enhetene. Dette på bakgrunn av at det ikke er etterspurt informasjon om hvilken enhet de ansatte hører til. Revisor har derfor ikke grunnlag til å kommentere eventuelle skjevheter i datagrunnlaget fra spørreundersøkelsen med tanke på fordeling mellom enheter. Det er derimot sjekket for skjevheter etter fordeling av stillingsprosent. Ansatte med 100 prosent stilling utgjør den største andelen, både ved utsendelse og besvarelse. I besvarelsen er respondenter med 100 prosent stilling 17 prosentpoeng høyere enn ved utsendelsen. Stillingsprosentene mellom 20 og 50 prosent har en lavere andel i besvarelsen enn i utsendelsen, 11 prosentpoeng lavere. Dette indikerer at det forekommer noen skjevheter innenfor stillingsprosentene, men det må sees i sammenheng med at revisor ikke har grunnlag for å se på tilsvarende fordeling mellom avdelinger. Det kan være naturlige variasjoner i enheter i stillingsprosent som revisor ikke er kjent med.

Noen resultater fra spørreundersøkelsen er presentert med svar fra respondentene på enkelte enheter. Dette er gjort der det har vært hensiktsmessig for merinformasjon knyttet til variasjon mellom enheter. Forøvrig er talldata fra spørreundersøkelsen presentert samlet for alle respondenter. For at omtalen av prosentandel på svaralternativene skal bli mer leservennlige er gradene av enighet (nokså enig og helt enig) i noen tilfeller presentert som enig, tilsvarende for uenig.

Revisor vurderer at innsamlet data, i kombinasjon av intervju, dokumenter og spørreundersøkelser, er tilstrekkelig for å besvare problemstillingene.

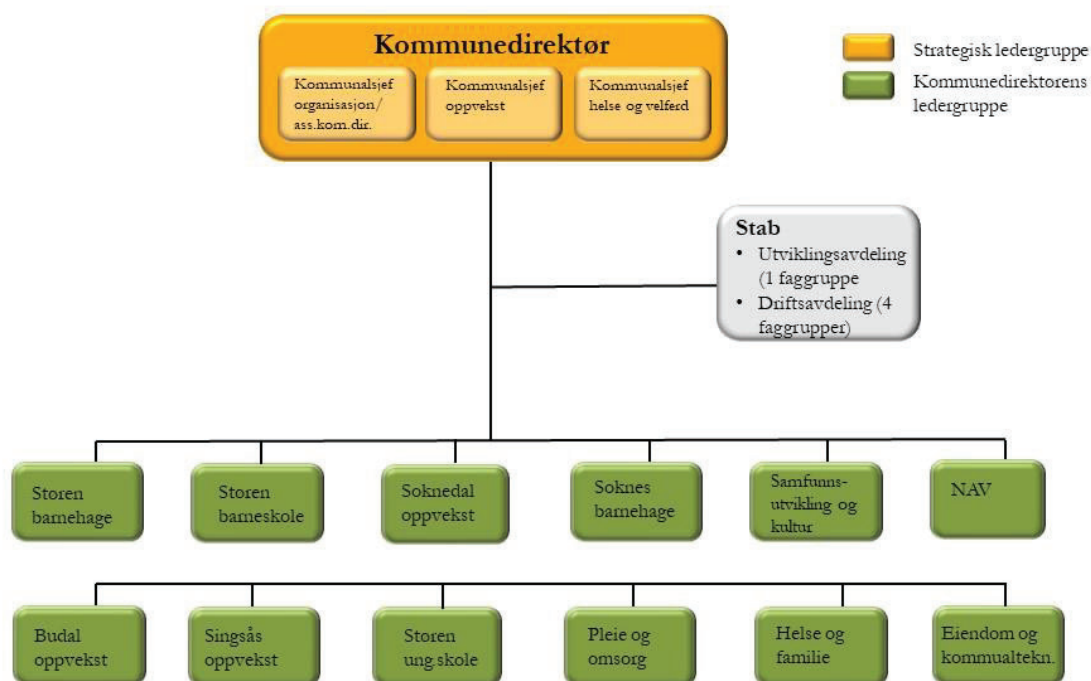
1.4 Bakgrunn

Revisjon Midt-Norge gjennomførte i 2017 en forvaltningsrevisjon om sykefravær som ble presentert for kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune. Rapporten beskriver at kommunen har betydelig oppmerksomhet knyttet til sykefravær, men at kommunen ikke har nådd sitt mål

om nærvær på 95%. Rapporten sier videre at kommunen har skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte, statistikk på sykefraværet, og at det i tillegg er en rekke plandokumenter på plass. Utfordringen er, slik rapporten beskriver det, å forankre sykefraværarbeidet ut i organisasjonen. Videre sies det at arbeidet med sykefravær varierer fra enhet til enhet, også med tanke på kontinuitet i tjenesteutøvelsen. Rapporten så ikke på hvilke faktorer som medfører sykefravær i Midtre Gauldal kommune, og heller ikke på hvilke økonomiske konsekvenser sykefravær har for kommunen som arbeidsgiver. Med bakgrunn i plan for forvaltningsrevisjon har kontrollutvalget bedt om en oppfølger av denne rapporten og som retter seg mot sykefravær og arbeidsmiljø.

Organisasjonskartet som gjelder for Midtre Gauldal kommune fra juni 2021:

Figur 1. Organisasjonskart Midtre Gauldal kommune



Kilde: Midtre Gauldal kommune

Figuren viser kommunes ledernivå og hvem som tilhører ledergruppene. Både kommunalsjefer og enhetsledere rapporterer direkte til kommunaldirektøren.

Organiseringen i kommunen er en rendyrket to-nivåmodell hvor enhetsledere har full delegasjon når det gjelder fag, personal og økonomi. Enhetslederne har ansvar på systemnivå,

og for det individuelle arbeidet opp mot ansatte. Ansatte i stab- og støttetjenesten, tilknyttet personal kan bistå enhetsledere i arbeidet med enkeltmedarbeidere når saker er mer komplekse, eksempelvis hvor det er snakk om langtidssykefravær.

Kommunalsjef for organisasjon/assisterende kommunedirektør har det overordnede ansvaret for alt av personalarbeid i kommunen. Med seg i stab har hun to rådgivere som primært har sine arbeidsoppgaver knyttet til personalområdet.

Kommunen har vært, og er i en omstillingsprosess, både før og under arbeidet med denne forvaltningsrevisjonen. Dette omtales ikke nevneverdig i rapporten, men kan være av betydning for tematikken.

1.5 Avgrensing

Sykefraværstallene for årene 2020 og 2021 er preget av covid-19-pandemien, ansettelsesstopp og at kommunen har vært i omstilling i samme periode. Sykefraværstall for denne perioden vil ikke være representative for kommunen over tid. Sykefraværstallene fra kommunen er av den grunn kun brukt som bakgrunnsmateriale for å velge informanter fra enheter som har ulike utfordringer med sykefravær, og for å vise hvordan kommunen følger opp kostnader med sykefraværet.

2 FOREBYGGE OG REDUSERE SYKEFRAVÆR

I dette kapitlet beskriver vi deltema 1 om forebygging og oppfølging av sykefraværet i kommunen.

2.1 Problemstilling

I hvilken grad arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen?

2.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Ledelsen skal sørge for å forankre det forebyggende arbeidet med sykefravær i enhetene.
 - Planarbeid skal være kjent i enhetene
 - Rutiner skal være innarbeidet
 - Påse at enhetslederne har nødvendig kompetanse for å gjennomføre HMS-arbeidet på en forsvarlig måte
- Enhetslederne skal videreføre det forebyggende arbeidet blant ansatte i sin enhet
- Enhetslederne skal arbeide systematisk med sykefraværet
- Enhetslederne skal involvere arbeidstakere og tillitsvalgte i HMS-arbeidet

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1. De er i hovedsak hentet fra arbeidsmiljøloven, og deler av disse kriteriene er oppfølging fra en tidligere forvaltningsrevisjon på området.

2.3 Systematisk arbeid med å forebygge og redusere sykefravær

I dette kapitlet presenteres data om hva som er gjort for at planer og rutiner som skal forebygge sykefravær er kjent i enhetene, og om kommunen har planer og rutiner som skal forebygge sykefravær, om disse er kjent på enhetene, og videre hvorvidt disse følges opp på en systematisk måte.

2.3.1 Forankring av forebyggende arbeid - fra planer til praksis

Revisor viser til tidligere forvaltningsrevisjon om sykefravær (2017)³, som tilsier at en rekke plandokumenter for å forebygge og redusere sykefraværet er på plass. Det er ifølge ledelsen

³ www.konsek.no/wp-content/uploads/2017/01/0004-Vedlegg-Forvaltningsrevisjonsrapport-vedr.pdf

de samme dokumentene som er gjeldende i dag. Disse beskrives ikke ytterligere. Revisor viser til utledning av revisjonskriterier i vedlegg 1 for ytterligere informasjon om hvilke kriterier som er videreført i denne rapporten.

Forebygging

Det forebyggende arbeidet i kommunen omfatter alt fra NED-satsingen, til dialog i arbeidsmiljøgruppene, handlingsplaner, og til individuelt arbeid med ansatte. NED-prosjektet var et samarbeid mellom NAV og KS, og har hatt som hensikt å gi ledere, tillitsvalgte og verneombud innsikt i nye måter å arbeide med forebyggende sykefravær på. Satsingen på NED er en videreføring av det systematiske arbeidet med å øke nærværet og redusere sykefraværet i kommunen. Fokuset har vært at kommunens systemer og gjeldende rettigheter og plikter skal bli kjent, og at det blir brukt av ledere og medarbeidere.

Gjennom NED-satsingen har det vært samarbeidsmøter med NAV, og det er foretatt kursing og veiledning av enhetsledere på sykefravær og sykefraværsoppfølging. Kursingen tar også opp «den vanskelige samtalen» og konflikthåndtering som lederne skal ha som kunnskap og verktøy i oppfølgingen av ansatte i sykefraværsperioden.

Bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter er også sentrale i det forebyggende arbeidet. Kommunen benytter DRIV HMS som bedriftshelsetjeneste. Det kjøpes et visst antall timer som er disponibel til kommunens enheter. I tillegg til faste planleggingsmøter har bedriftshelsetjenesten opparbeidet seg god kunnskap om kommunens enheter. Enhetsledere kan ta direkte kontakt og be om bistand, og tjenesten kan benyttes i tilknytning til enkeltindivider eller ved systemarbeid. Eksempler på bistand som kan ytes er arbeidsmiljøkartlegginger og forebyggende arbeid. Bedriftshelsetjenesten er videre med på utarbeidelsen av periodeplaner for hvert år, ut fra sykefravær og arbeidsmiljø, inkludert psykososialt arbeid. Tjenesten har blant annet bistått med opplæring tilknyttet rapporter, men også HMS, kurs i forflytningsteknikk, stressmestring etc. på noen av enhetene.

Nytteverdien av samarbeidet med NAV er vurdert som stor av kommunens HR-ansvarlige. Oppfatningen er at NAV stiller opp når kommunen ønsker at de skal bli med inn i samtaler eller gi orienteringer. Samarbeidet er basert på en åpen delingskultur, og inntrykket fra kommunens side er at taushetsplikten praktiseres på en måte som er til gunst for den den gjelder, og at man ser problemstillingene både fra arbeidstaker og arbeidsgiver sin side.

Kompetanse

Det foregår ifølge kommunalsjef organisasjon mer eller mindre kontinuerlig lederutdanning i kommunen. Enhetsledere deltar på lederutdanningen, men også avdelingsledere og tillitsvalgte har deltatt. Tematikken i lederutviklingsprogrammene har med jevne mellomrom

også handlet om utøvelsen av personalledelse, jf NED i regi av KS og NAV, som er beskrevet foran. Her ble blant annet avholdt workshops, og forebygging var tema i denne satsingen. På grunn av koronapandemien har denne satsingen ikke blitt fulgt opp. NED-prosjektet er avsluttet, men kommunens enheter har laget planer for forebygging som følge av NED-satsingen.

Kunnskap om hva som er grunnlag for sykmelding, og påfølgende rettigheter er et av tiltakene i kompetansehevingen av ledere og ansatte, samt samarbeid med NAV og legene. Det er lege som sykmelder, og arbeidsgiver kan ikke bestride sykmeldingen. Arbeidsgiver kan derimot ha dialog rundt tilrettelegging og tiltak for å få ansatte tilbake i jobb, herunder å kartlegge arbeidsevne til ansatte. NAV har utarbeidet en veileder på dette, og hensikten er å komme så tidlig inn som mulig.

En av enhetslederne viser til at det er gjennomført flere opplæringstiltak i regi av ansatte og ledergruppen, samt veiledning i regi av fagakademiet, NAV arbeidslivsenter, PWC og bedriftshelsetjenesten.

Enhetslederne har i intervjuene vurdert sin egen kompetanse innen sykefraværsoppfølging. Kompetansen varierer fra at de mener de har god kunnskap og erfaring innenfor både personalarbeid og sykefraværsoppfølging, til at de er fagpersoner på andre områder og helt ferske på oppfølging av sykefravær. Samtidig viser de til at det er gode systemer både hos NAV, og i kommunens personalportal som gir trygghet og støtte i arbeidet. I personalportalen kommer det påminnelser om dialogmøter, tiltaksplaner etc. Videre har personalavdelingen i kommunen jevnlig samlinger der sykefraværsoppfølging er tema, og enhetslederne er klar over at de kan bruke personalavdelingen ved behov. Det er, tross dette, kommet til uttrykk at det kan være utfordrende for nytilsatte å måtte ta tak i slike oppgaver, uten noen form for opplæring internt i organisasjonen.

2.3.2 Systematisk sykefraværsarbeid i enhetene

Videreformidling av forebyggende arbeid

Enhetene i kommunen er svært ulike, både i størrelse og tjenestefomfang. En av enhetslederne nevnte at deres enhet var en del av NED-satsingen. Dette er en av enhetene med høyest sykefravær over tid. De øvrige enhetslederne som ble intervjuet nevnte ikke NED. Noen av enhetslederne kjenner alle sine ansatte og deres eventuelle sykefraværsproblematikk, andre har delegert personalansvaret til flere under seg. Enhetslederne understreker at sykefraværsarbeid er et kontinuerlig arbeid med tiltak, og endring av kulturer og holdninger.

Forebyggende arbeid på enhetene omfatter både dialogen i arbeidsmiljøgruppene, personalmøter, faggruppemøter, fellessamlinger og individuelt arbeid i forhold til den enkelte ansatte. Arbeidet i arbeidsmiljøgruppene vil bli omtalt nærmere i kap. 2.3.3. Enhetsledere mener det er viktig at ansatte blir holdt oppdatert, og sier at alle slike møter kan benyttes til å snakke om fravær, hva slags tiltak ledelsen gjør, spørre ansatte hva de synes om tiltak ol.

Et fokusområde hos enhetene er å motivere ansatte til å komme på jobb, og å kunne komme på jobb med redusert helsetilstand og redusert form. Enhetslederne nevner både arbeid med kultur og holdninger, åpenhet i arbeidsmiljøet, trivselstiltak som elementer i det forebyggende arbeidet.

Ettersom et godt arbeidsmiljø vurderes å være viktig på alle nivå, ble ansatte spurt om å se tilbake på det siste året (august 2020- august 2021), for å vurdere ulike påstander. 40 prosent av de ansatte har gjennom spørreundersøkelsen gitt uttrykk for at de er uenige i at kommunen har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø, 25 prosent er enige. Det er noe variasjon mellom enhetene. Innenfor pleie- og omsorg er de minst fornøyd. Der svarer 61 prosent at de er uenige i påstanden.

Halvparten av alle respondentene mener derimot at deres nærmeste leder arbeider aktivt for å bedre arbeidsmiljøet der de jobber, mens 31 prosent ikke er enig i denne påstanden. På samme vis som ovenfor, er det pleie- og omsorg som skiller seg ut med å være mest uenig i påstanden.

Sykefraværsoppfølging

Enhetsleder har ansvar for å følge opp den sykmeldte fra dag én i en sykmeldingsperiode frem til vedkommende eventuelt har avsluttet sitt arbeidsforhold kommunen. De som er langtidssykmeldt, og som fortsatt har stilling i kommunen, innkalles til samtaler/dialogmøter. Vanligvis er det NAV som innkaller til dialogmøter for ansatte som er langtidssykmeldt. Da deltar som regel representant for NAV, arbeidstakeren selv og arbeidsgiverrepresentant/leder. Noen ganger innkalles, og deltar også legen. Fra kommunens side forsøker de å ha et proaktivt forhold til legene, og det skjer at de ber om dialogmøter med NAV på eget initiativ, spesielt dersom det tar lang tid før kontakt blir opprettet. I slike tilfeller kan det være ønskelig at lege blir med i samtalen, noe som krever samtykke fra den ansatte.

I arbeidet med oppfølging av sykmeldte skilles det mellom arbeidsrelatert fravær som kan gå på konflikter, arbeidsskade og fravær knyttet til kronisk sykdom, muskel, skjelett, alder og slitasje. Bedriftshelsetjenesten er benyttet for å bedre det psykososiale miljøet på noen enheter, og det er gjennomført individuelle samtaler, hørselstester og tilbud om helseundersøkelser.

I intervju bekreftes det at kompetanse om sykefraværsoppfølging blir videreformidlet fra enhetsleder til den/de som arbeider direkte med personalet. Enhetsleder sitt inntrykk er at mellomlederne er dyktige på å følge opp sykefravær og tilrettelegge for mulige arbeidsoppgaver. De prøver ut tiltak der det er mulig, og har den oppfatning at det fins muligheter på enheten.

Samarbeid mellom enhetene og andre i sykefraværsarbeidet

På grunn av covid-19-pandemien har noen arenaer for møtevirksomhet og erfaringsutveksling vært satt på pause, blant annet nevnes personalnettverk der nærvær og sykefravær er blant temaene som blir behandlet.

Kommunedirektøren har faste samlinger med enhetslederne. Stab- og støttetjenesten kan melde inn tema til disse samlingspunktene. Dette er en arena der også personalrelaterte tema kan settes på dagsorden om ønskelig/nødvendig.

Samarbeid og erfaringsdeling vedrørende sykefraværsoppfølging mellom enhetene foregår ifølge to av enhetslederne i liten grad, men internt i enhetene samarbeides det godt. Det avholdes enhetsledermøter hver måned, men det varierer i hvilken grad HMS er tema på disse møtene. Flere enhetsledere nevner at de har et godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivstjeneste, og at disse også har vært involvert i arbeidet i arbeidsmiljøgruppene.

2.3.3 Involvering av ansatte i HMS-arbeid på enhetene

Trepartssamarbeid

På overordnet nivå foreligger det en signert avtale om et trepartssamarbeid. Kommunedirektøren har et fast dialogmøte med hovedtillitsvalgte en gang per måned. Partssamarbeidet er også ivaretatt gjennom administrasjonsutvalget i kommunen. Her deltar blant annet 2 representanter fra de ansatte.

Arbeidsmiljøgruppene

Arbeidstakere og tillitsvalgte involveres i HMS- arbeidet gjennom arbeidsmiljøgrupper. Som del av systemarbeidet er det etablert arbeidsmiljøgrupper ved hver enhet/avdeling. Disse består av leder (kan være enhetsleder eller avdelingsleder), tillitsvalgt og verneombud. De lokale arbeidsmiljøgruppene rapporterer til arbeidsmiljøutvalget i kommunen. I arbeidsmiljøgruppene legges føringer for arbeidsmiljøet og tiltak knyttet til det. Det er laget en egen handlingsplan for arbeidsmiljøgruppa, med en målsetting om et sykefravær på under 5

prosent. Kommunen har tatt et nytt krafttak for å profesjonalisere disse gruppene, og har hatt drøftinger og dialog for finne ut av arbeidsmåten videre. Kommunen deltar i et prosjekt i regi av KLP der kommunens satsing er en videreutvikling av arbeidsmiljøgruppene.

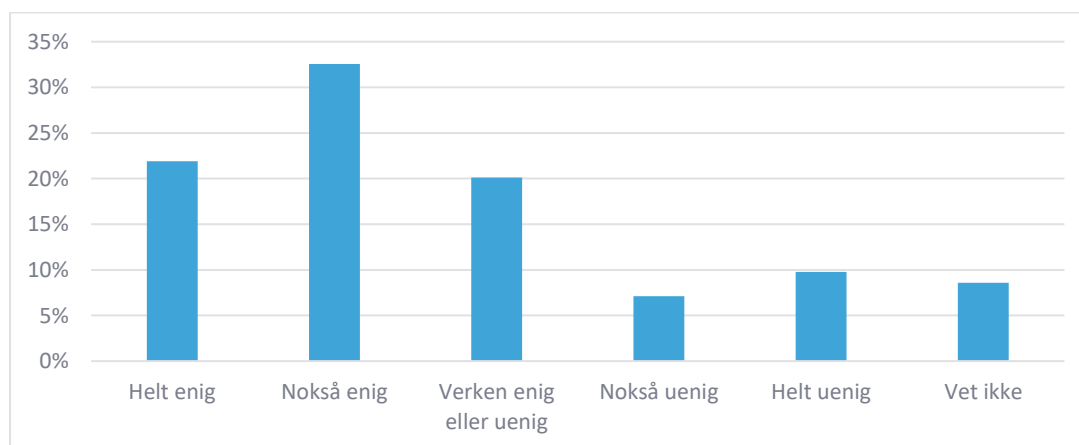
Revisor har sett eksempler på handlingsplaner fra enhetene som viser visjoner for arbeidsmiljøarbeidet, satsingsområder, og hva arbeidsmiljøgruppene jobber med. Eksempelene viser at de har plan om å ta for seg etiske retningslinjer, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøtiltak, nærvær, informasjonsflyt og «vi-kultur».

Enhetslederne som er intervjuet har fortalt at arbeidsmiljøgruppene blant annet drøfter arbeidsmiljøtiltak, og kommer med innspill til forebyggende tiltak. Noen mener at arbeidet i arbeidsmiljøgruppa kunne blitt bedre om man hadde hatt mer tid, og tydeligere mandat fra ledelsen, blant annet hvilke tema man skulle ha drøftet, og hva det er ønskelig med synspunkter på. Det nevnes også at det kan være vanskelig å finne frem til problemstillinger som er relevante for alle ansatte.

Spørreundersøkelsen viser at 73 prosent av alle respondenter enten er nokså enig eller helt enig i at de får medvirke og har innflytelse på eget arbeidsmiljø. Tilsvarende svarer 12 prosent at de er nokså uenig eller helt uenig i dette. Kommentardelen i spørreundersøkelsen har noen gjengangere om at informasjonsflyten kunne vært bedre, og at flere ønsker mer innflytelse på turnus.

Revisor har undersøkt hvordan ansatte opplever at arbeidsmiljøgruppene fungerer i enhetene.

Figur 2. Om de ansatte opplever at arbeidsmiljøgruppen ved egen enhet fungerer godt. N=338.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren viser at det varierer noe hvordan de ansatte opplever at arbeidsmiljøgruppene fungerer. Det er også noen forskjeller hvordan svarene fordeler seg på enhetene. Innen pleie og omsorg er de mindre fornøyd med hvordan arbeidsmiljøgruppene fungerer enn ved de øvrige enhetene.

2.4 Vurdering

2.4.1 Forankring av forebyggende arbeid - fra planer til praksis

- Ledelsen skal sørge for å forankre det forebyggende arbeidet med sykefravær i enhetene.
 - Planarbeid skal være kjent i enhetene
 - Rutiner skal være innarbeidet
 - Påse at enhetslederne har nødvendig kompetanse for å gjennomføre HMS-arbeidet på en forsvarlig måte

Arbeidsgiver har plikt til å påse at enhetslederne har nødvendig kompetanse for å gjennomføre HMS-arbeidet på en forsvarlig måte. Dette innebærer at kommunens systemer, -herunder planer og rutiner, og gjeldende rettigheter og plikter blir gjort kjent, og at det blir brukt av ledere og medarbeidere. Kravet om at ledelsen skal sørge for å forankre det forebyggende arbeidet med sykefravær i enhetene, vurderes i stor grad å være ivaretatt nettopp gjennom kompetanseheving av enhetsledere og avdelingsledere med personalansvar.

Det å heve kompetansen til alle ledere med personalansvar er med på å sikre at sykefraværsarbeidet får best mulig kvalitet i hele organisasjonen. Det kan være en utfordring å vedlikeholde kompetansen der det har vært lederskifter, spesielt under covid-19-pandemien. Likedan der enhetslederen er avhengig av at kompetansen er til stede hos den som har fått delegert personalansvaret. At nyansatte ledere trenger ytterligere informasjon/opplæring viser at det kreves et kontinuerlig arbeid for å ivareta denne type kompetanse på et tilfredsstillende nivå.

2.4.2 Systematisk sykefraværarbeid på enhetene

- Enhetslederne skal videreføre det forebyggende arbeidet blant ansatte i sin enhet
- Enhetslederne skal arbeide systematisk med sykefraværet

Enhetsledernes ansvar for forebyggende arbeid omfatter både dialogen i arbeidsmiljøgruppene, personalmøter, faggruppemøter, fellessamlinger og individuelt arbeid i forhold til den enkelte ansatte. Dette synes i en normalsituasjon å bli gjennomført. På bakgrunn av svarene i spørreundersøkelsen kan det likevel se ut som om enhetslederne/nærmeste leder fortsatt kan gjøre mer arbeid av forebyggende art. Først og fremst er det en gjenganger i kommentarfeltene som viser at en del ansatte savner både å bli

sett og hørt av sin leder/ledelse. Det er viktig å ta i betraktning at muligheten til å drive med forebyggende arbeid kan være preget av covid-19-pandemien, og at svarene kan være preget av det.

På enheter med høyt sykefravær og mange ansatte, er inntrykket at det er forsøkt mange ulike virkemidler for å få ned sykefraværet. Revisor er av den oppfatning at enhetslederne i all hovedsak arbeider systematisk med sykefraværsarbeidet, men at enkelte enheter er mer offensive i sitt arbeid enn andre. Dette skyldes at de har mange ansatte og høyt sykefravær, og at behovet for systematisk tilnærming tvinger seg fram på en annen måte enn på enheter der dette ikke er en utfordring på samme måte.

2.4.3 Involvering av ansatte i HMS-arbeid på enhetene

- Enhetslederne skal involvere arbeidstakere og tillitsvalgte i HMS-arbeidet

Avtale om et trepartssamarbeid er i orden, og dette følges opp med regelmessige møter. Det er videre lagt til rette for involvering av ansatte gjennom arbeidsmiljøgruppene. Handlingsplaner for disse fins, og møtevirksomheten følges opp av enhetslederne. Noen enhetsledere kunne tenkt seg både mer tid til, og klarere føringer for dette arbeidet. Revisor vurderer det slik at enhetslederne involverer medarbeiderne i HMS -arbeidet, men at ikke alle arbeidsmiljøgruppene fungerer like optimalt.

3 SYKEFRAVÆRETS KOSTNADER OG KONSEKVENSER

I dette kapittelet beskrives årsaker til sykefravær og økonomiske konsekvenser av sykefravær i henhold til kontrollutvalgets bestilling. Revisor beskriver og vurderer på hvordan sykefraværet påvirker arbeidsmiljøet i henhold til objektive kriterier.

3.1 Problemstilling

Har kommunen tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette. herunder

- Årsaker til sykefraværet
- Kostnader
- Påvirkning på arbeidsmiljø

3.2 Revisjonskriterier

Det er utarbeidet revisjonskriterier for kapittel 3.3.3 som omhandler sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet. Se dette kapittel. Kapittel 3.3.1 og 3.3.2 er kun beskrivende.

3.3 Data

3.3.1 Faktorer som fører til sykefravær

Statistikk fra NAV viser at hovedårsaken til legemeldt sykefravær er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser. Arbeidsgiver må forholde seg til statistikk fra NAV når det gjelder årsaker til sykefravær, og har ikke anledning til å ta kontakt med en arbeidstakers lege for å diskutere forhold knyttet til en arbeidstakers helse uten arbeidstakers samtykke. Dette er et forhold mellom arbeidstaker, lege og NAV.

Gjennom intervju med enhetsledere og spørreundersøkelsen blant alle de fast ansatte i hele kommunen er det kommet frem et bilde av hva ledere og ansatte mener er faktorer som fører til sykefravær.

Enhetslederne i Midtre Gauldal kommune bekrefter statistikken fra NAV, som viser til de mest vanlige årsaker til sykefravær, men viser i tillegg til at kronisk sykdom, arbeidsskade, arbeidskonflikt, alder og slitasje er og faktorer som fører til sykefravær. En av enhetslederne får av og til tilbakemeldinger om at dårlig ledelse kan være årsaken til sykefraværet, men er av den oppfatning at den virkelige årsaken er mer kompleks enn som så.

I spørreundersøkelsen er det satt av plass til kommentarer, og der er det en del gjengangere som viser hva de ansatte opplever som belastninger i sin arbeidshverdag. De viser til at det har vært flere lederskifter, høyt arbeidspress over tid, usikkerhet i omstillingsprosessen og at

det er uløste arbeidskonflikter. Disse forklaringsfaktorene er ikke uttømmende, men enkeltstående årsaker kan ikke tas med av hensyn til personvernet.

3.3.2 Kostnader

Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet. Kostnader forbundet med et ikke-optimalt arbeidsmiljø inkluderer både kostnader i form av sykefravær og kostnader i form av redusert produktivitet. For at kommunen skal kunne opprettholde en god og helhetlig økonomistyring er det viktig å ha oversikt over kostnadene som knyttes til sykefraværet.

Det er korttidsfraværet som får størst økonomiske konsekvenser for kommunen, og som er viktigst å få redusert.⁴ Korttidssykefraværet må kommunen selv dekke. Omtales gjerne som arbeidsgiverperioden.

Midtre Gauldal kommune har oversikter som viser hva sykefraværet koster både for korttidsfravær og langtidsfravær. Fra økonomisjefen har revisor fått tilsendt oversikter som viser hva sykefraværet koster samlet for hele kommunen, og oversikter som viser hvordan kostnadene fordeler seg på de enkelte områder. Disse er hentet fra PAI-registeret (KS).⁵ Kommunen har og muligheter til å innhente oversikter på individnivå. Disse viser hva sykefraværet for en enkelt ansatt koster kommunen. Vedlegg 2 viser eksempler.

Selv om det fins oversikter over hva sykefraværet koster, er det slik at enhetslederne i varierende grad har oversikt over hva sykefraværet koster for den enheten de leder. Noen har vært aktive og brukt NAV arbeidslivssenter, og fått tall derfra, mens andre kunne tenkt seg å få tilsendt rapporter regelmessig uten selv å måtte etterspørre. En av enhetslederne sier at kostnader som skyldes sykefravær er tema på månedsrapporteringer til økonomi, der budsjettet blir korrigert med hensyn til vikarinneleie, og at avvik i drift på grunn av ressursknapphet blir kommentert.

Innleie av vikarer

Vikarbehovet varierer for enhetene, likedan praksis for vurdering av behovet for innleie. På enkelte enheter er de avhengig av å erstatte personalet, både kort og lang sikt, på andre enheter ikke. Behovet for å ha personale til stede til enhver tid er størst innenfor oppvekst, og pleie og omsorg.

⁴ Tertialrapport 2/20

⁵ PAI-registeret er et register med lønns- og personalopplysninger om samtlige ansatte i kommunal sektor. (KS)

Eksempel er skole, der er de avhengig av å ha lærer i klasserommet, og det må gjøres omrokninger umiddelbart for å få timeplanen til å gå opp. Dette skjer ikke nødvendigvis ved innleie av vikar, men ved interne endringer. En rådgiver på skolen trenger ikke umiddelbart å erstattes. Vurdering gjøres i hvert tilfelle. Vikariat ved korttidsfravær søkes unngått der dette er mulig.

Et annet eksempel er fra pleie og omsorg, der det frem til 2020 ble brukt mer på vikarinnleie enn det de har gjort i tiden etterpå, grunnet ansettelsesstopp. Dette har medført at de faste ansatte har måttet ta på seg flere ekstravakter. Enhetsleder mener at ansettelsesstoppen har ført til mindre tilgang til vikarer, som igjen har medført større belastning på faste ansatte. Spesielt gjelder dette for helgene. Hun er opptatt av å formidle at det er et behov for små deltidsstillinger som eventuelt kan utvides til å ta helger og kvelder, nettopp for å redusere fravær og rekrutteringsutfordringer. Dette støttes av kommentarfeltene i spørreundersøkelsen der det nevnes opptil flere ganger at fast ansatte opplever det som en økt belastning at de må arbeide mer i helgene.

3.3.3 Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet - og arbeidsmiljøets påvirkning på sykefraværet

Følgende revisjonskriterier er brukt som vurderingsgrunnlag:

- Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende (langtidsfrisk, jobbegasjement, trivsel)
- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas

Revisjonskriteriene er hentet fra Arbeidsmiljøloven.

Helsefremmende arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet har definert helsefremmende arbeidsplass slik:

«å ha fokus på hvordan en kan organisere arbeidet og skape et arbeidsmiljø og en samværskultur som gir god helse og utvikling for alle tilsatte.⁶»

Kommunens Bedriftshelsetjeneste DRIV HMS sier dette generelt om psykososialt arbeidsmiljø: «Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt om form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt. Forskning viser at dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan føre til alvorlige og sosiale konsekvenser. Risikoen for å bli syk av ulike psykiske belastninger har sammenheng med hvor

⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar/>

ofte og hvor lenge arbeidstakeren utsettes for belastningen. Slike belastninger kan medføre helseplager og sykefravær for den enkelte. Virkninger av psykiske belastninger kan vise seg relativt raskt, men som oftest tar det lang tid før belastningen utvikles til helseplager eller sykdom. Sykdom som skyldes psykiske belastninger vil som regel vare lenge, og det vil ta en del tid før den syke arbeidstakeren er tilbake i arbeid igjen.»

Bedriftshelsetjenesten (DRIV HMS) har gjennomført kartlegginger og undersøkelser der tema blant annet har vært på arbeidsmiljø og sykefravær ved flere avdelinger i enhet pleie og omsorg i perioden fra desember 2019 til mars-april 2021. Det er utarbeidet rapporter fra disse som revisor har fått tilgang til. Rapportene har hatt ulikt innhold ut fra at det på forhånd er foretatt en kartlegging av hva som kan være utfordringen i den aktuelle avdelingen. Både fysisk og psykososialt miljø er omtalt. De ansatte har fått komme til orde, og bedriftshelsetjenesten har oppsummert resultat og kommet med konkrete forslag til tiltak.

Ledelsen er klar over at når det strammes inn på bruken av vikarer, og når vikarer ikke har like god kjennskap til rutinene, vil dette kunne ha innvirkning på arbeidsmiljøet, eksempelvis ved at noen ansatte får større arbeidsbelastning. Videre er det uttalt at enkelte må påregne å flytte arbeidssted, noe som igjen kan ha innvirkning på ansattes holdninger, og på arbeidsmiljøet.

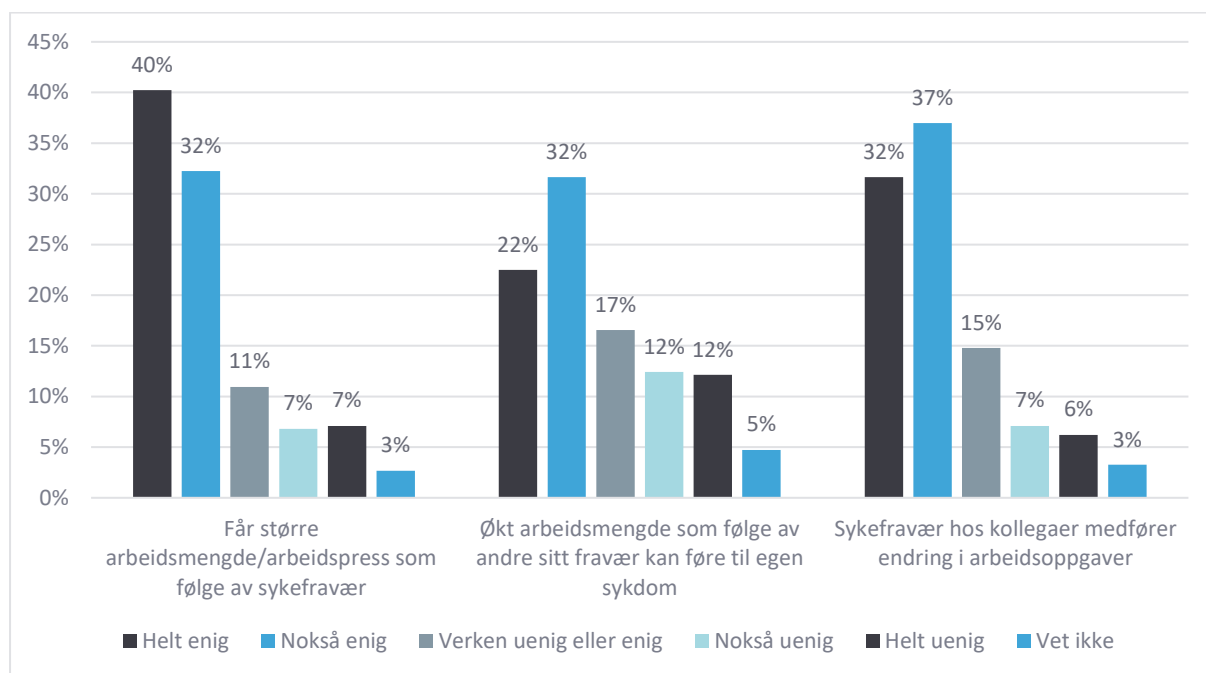
Enhetsleder innen pleie og omsorg mener at kommunen kan ha et forbedringspotensial i forhold til å tilrettelegge for arbeidstidsordninger som er helsefremmende og forebyggende på sykefraværet. Med dette mener enhetslederen at det er aktuelt å se på alternative turnusordninger og arbeidstidsordninger for ansatte som går i turnus. Dersom en ansatt har mer enn 75 % nattevakter er det krav om årlig helseundersøkelse. Det bør være minimum 9 timer hviletid mellom nattvakt og dagvakt. Hun viser til eksempel fra egen enhet, der enheten har fått sentral tillatelse fra fagorganisasjonene til å prøve ut turnuser med langvakter på 14 timers vakter. Det må søkes om dette for hver sak. Det ble i etterkant foretatt en kartlegging av bedriftshelsetjenesten, med samtykke fra ansatte for gjennomføringen. Dette var en frivillig ordning for de som prøvde ut. Resultatet er at det har ført til mindre sykefravær.

Å øke kompetansen innen aktuelle områder kan virke helsefremmende i arbeidsmiljøet, mener en annen av enhetslederne, og viser til et eksempel innenfor oppvekstområdet der de opplever at utfordrende oppførsel blant elevene kan påvirke arbeidsmiljøet negativt for ansatte. Dette har sammenheng med økte utfordringer innen psykisk helse blant barn og unge og gjelder ofte elever som har spesielle behov, traumer og diagnoser. Det heter seg at arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. For å imøtekomme denne utviklingen, og håndtere utfordringene, trengs kompetanseheving innen psykisk helse for ansatte som daglig er i kontakt med barn/elever mener enhetslederen.

Enhetslederne ser at sykefraværet har innvirkning på arbeidsmiljøet, og at dette i stor grad handler om kompetanse, kontinuitet og stabilitet i tjenesten. Sykefravær hos andre kan føre til større arbeidspress på de tilstedeværende. Det kan derfor være nødvendig å leie inn vikarer, dersom man frykter at fravær kan føre til mer sykefravær. En mente at det kan være en sammenheng mellom uttrykte frustrasjoner og korttidssykefravær.

Vi har fått alle ansatte til å svare på noen påstander om hvordan sykefraværet påvirker deres arbeidssituasjon.

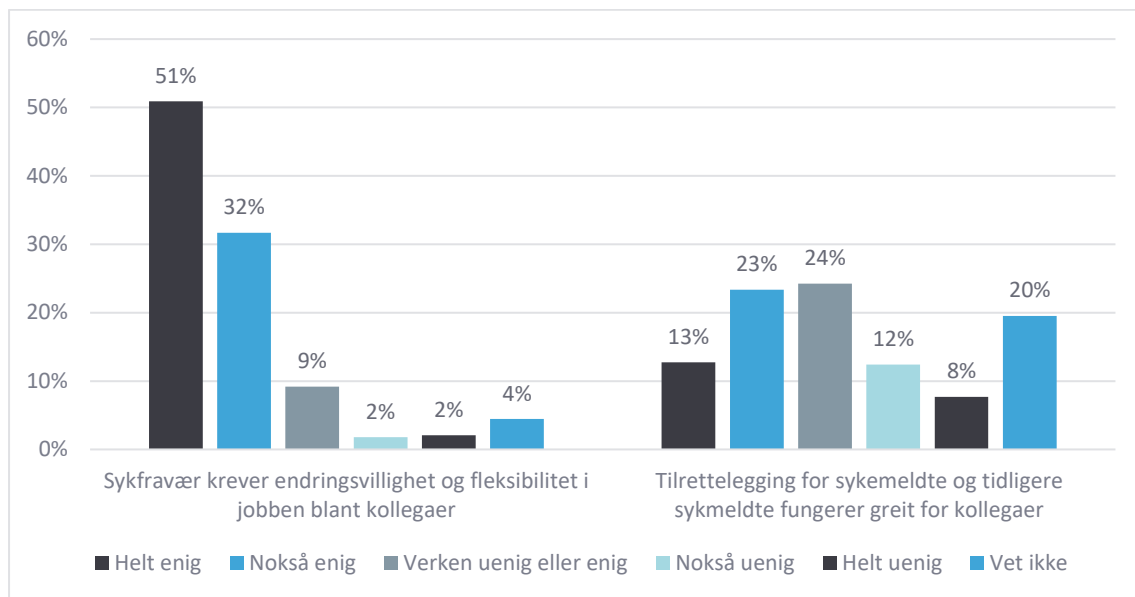
Figur 3. Spørsmål om hvordan andre sitt sykefravær påvirker arbeidssituasjonen. N=338.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren viser at respondentene bekrefter at det går utover andres arbeidssituasjon når noen er fraværende på grunn av sykdom, at både mengden arbeidsoppgaver øker, og at arbeidsoppgavene blir endret.

Figur 4. Om sykefravær krever endringsvillighet og fleksibilitet blant kollegaer, og om tilrettelegging for sykemeldte fungerer greit for kollegaer. N=338.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Det er videre stor enighet om at sykefravær krever endringsvillighet og fleksibilitet hos kolleger. De aller fleste respondenter anser seg selv som både fleksibel og endringsvillig i jobben (94 prosent).

Vi har videre benyttet spørreundersøkelsen til å få vite mer om hvordan kommunens medarbeidere opplever arbeidsmiljøet sitt, og om det oppleves som helsefremmende. Oppsummert viser det seg at de fleste respondentene sier seg enig eller nokså enig i de fleste av påstandene om sitt eget arbeidsmiljø.

- Trives med sine kolleger (89 prosent)
- Opplever god samhandling med de de yter tjenester til (88 prosent)
- Trives med arbeidsoppgavene sine og synes de er meningsfulle (91 prosent)
- Arbeidsoppgavene gir mestringsfølelse (84 prosent)
- Vet hva de skal gjøre og hvilket ansvar de har (94 prosent).

Ivaretagelse av arbeidstakernes integritet og verdighet

Når det kommer til følelsen av verdsettelse av arbeidet de ansatte utfører, svarer 64 prosent av alle respondentene at de er helt enig eller nokså enig i at arbeidet blir verdsatt. 17 prosent er uenig eller nokså uenig i at arbeidet blir verdsatt. De øvrige har svart verken enig eller uenig /vet ikke.

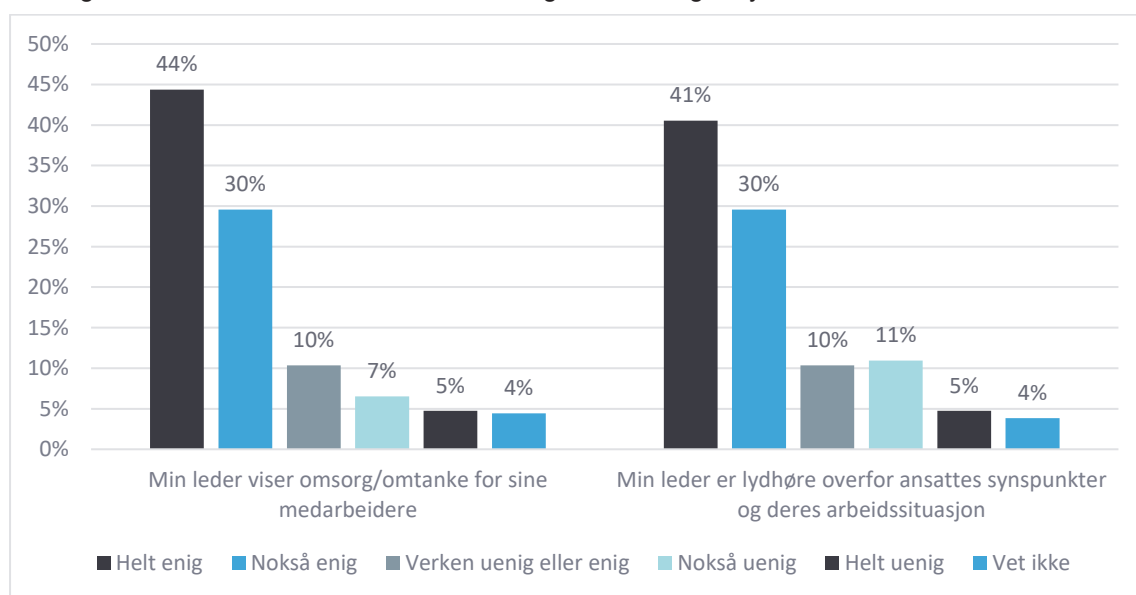
Opplevelse av konflikter i arbeidsmiljøet forekommer på flere arbeidsssteder i Midtre Gauldal kommune. I det siste året, det vil si 2020-2021, bekrefter 45 prosent av alle respondentene at

de enten er helt enig i, eller nokså enig i, påstanden om at de har opplevd konflikter på jobb som har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet.

39 prosent av alle respondentene opplever arbeidsoppgavene som fysisk belastende. Variasjonen i svarene er stor mellom enhetene. Andelen innen pleie og omsorg som opplever arbeidet som fysisk belastende er på 69 prosent. (28 prosent er helt enig, 41 prosent er nokså enig i påstanden), mens tilsvarende innen oppvekst er på 24 prosent, og enda mindre i andre enheter.

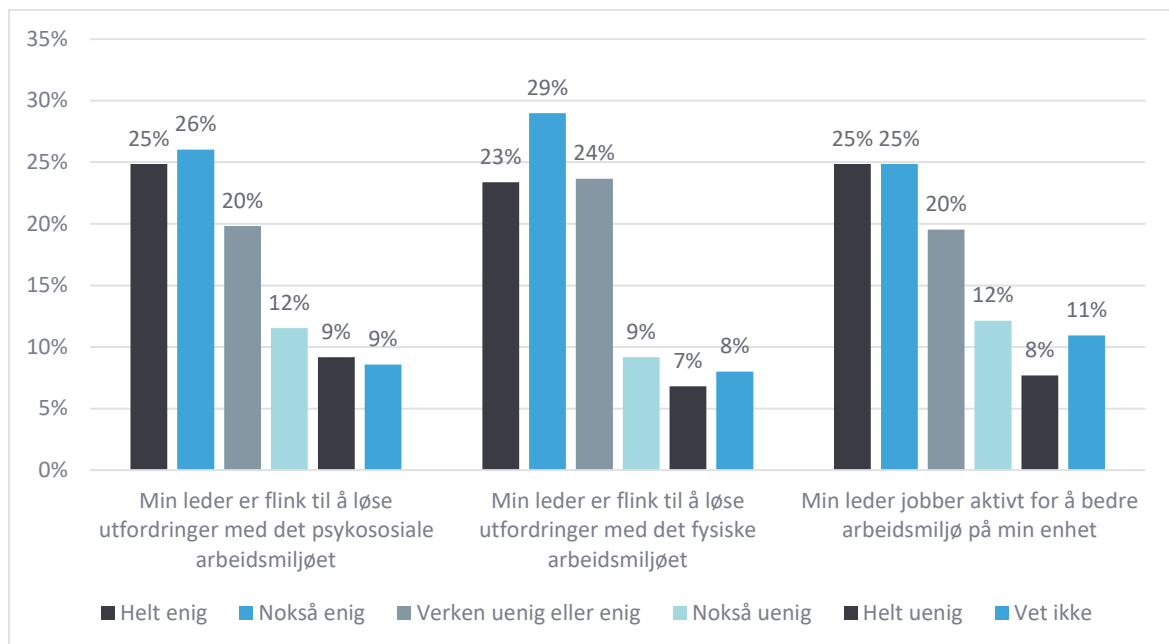
Alle ansatte har fått spørsmål om nærmeste leder og hvordan denne ivaretar sine medarbeidere.

Figur 5. Om nærmeste leder viser omsorg/omtanke og er lydhør ovenfor de ansatte. N=338.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figur 6. Om hvordan nærmeste leder håndterer utfordringer med det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet, og om nærmeste leder jobber aktivt for å bedre arbeidsmiljøet. N=338



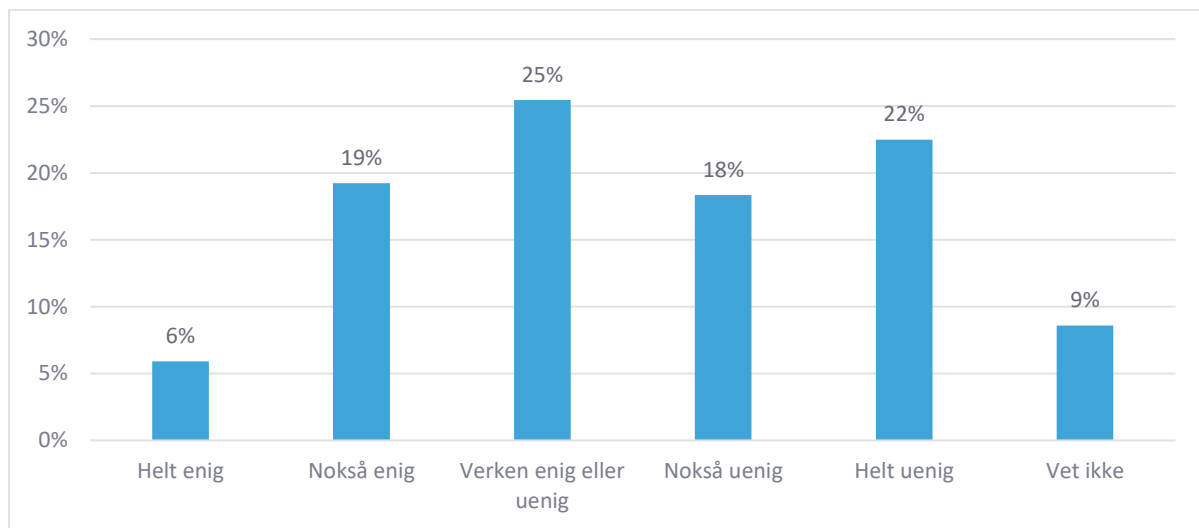
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figurene viser at lederne viser både omsorg og er lydhøre, men at de kan bli bedre til å løse konkrete utfordringer i arbeidsmiljøet. Det er noe variasjon i svarene mellom enhetene. Innenfor de største tjenesteområdene er det slik at ansatte innen oppvekstområdet gir sine ledere høyere skår enn ansatte innenfor pleie og omsorg gir sine ledere.

Covid-19-pandemien

Vedrørende covid-19-pandemien og dens eventuelle påvirkning på arbeidsmiljøet har vi tatt inn noen få spørsmål. 70 prosent av alle respondentene mener covid -19-pandemien har ført til økte belastninger i arbeidshverdagen. Spørsmålet var spesifikt rettet mot perioden fra spørreundersøkelsen ble utsendt i august 2021 og ett år tilbake i tid. Det var ingen store variasjoner mellom enhetene. På spørsmål om kommunen har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø i samme tidsperiode, varierer svarene fra ansatte. 25 prosent av respondenten er enig eller nokså enig i at dette er gjort. 36 prosent er uenig eller nokså uenig i at det er gjort, og 34 prosent har svart at de verken er enig eller uenig/vet ikke.

Figur 7. Om de ansatte opplever at kommunen har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. N=338.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Tilrettelegging av arbeidet

For å forstå betydningen av tilrettelegging av arbeid, innleder vi denne delen med noen avklaringer hentet fra Arbeidstilsynet. Det er krav om at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Tilrettelegging er alle de tiltak som iverksettes i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt. For å kunne tilrettelegge arbeidet på en tilfredsstillende måte er arbeidsgiver avhengig av et godt samarbeid med arbeidstakeren. Arbeidstaker er ikke forpliktet til å gi arbeidsgiver informasjon om diagnoser og helsetilstanden som sådan, men skal gi tilstrekkelig informasjon om arbeidsfunksjonen slik at det er mulig å vurdere tiltak.

Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er omfattende. Det heter i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstaker «så langt det er mulig». Tilretteleggingsplikten går imidlertid ikke så langt at tilrettelegging for én enkelt arbeidstaker går på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller oppgaver, eller slik at arbeidsmiljøet generelt forverres. Om det viser seg at det er umulig å tilrettelegge for at arbeidstakeren kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet passende arbeid i virksomheten⁷

Idet første året med sykdom har den ansatte et vern mot oppsigelse grunnet sykdommen i henhold til arbeidsmiljølovens § 15-8. Etter dette året skal oppsigelse vurderes etter den vanlige saklighetsbestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 15-7. Hvis arbeidsgiver ikke har forsøkt

⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/>

tilretteleggingstiltak, vil en eventuell oppsigelse stå svakere enn der arbeidsgiver har gjort reelle forsøk på å få arbeidstaker i arbeid.

Den sykmeldte har rett på tilrettelegging i en viss periode, bekrefter en av enhetslederne, jf avsnittet over. Det er derfor viktig for lederen å ha kunnskap om hvordan den vanskelige samtalen med den ansatte skal håndteres, og om muligheter og rammer for tilrettelegging. Tilrettelegging kan etter enhetslederens syn ikke pågå for lenge, eller gjelde for mange, dersom det viser seg å bli en belastning for andre arbeidstakere. Kommunen har tidligere benyttet tilretteleggingstilskudd, men dette er falt bort, og med det mindre handlingsrom for tilrettelegging. Bortfall av tilskuddet har fått konsekvenser for noen ansatte som ikke lenger kunne forbli i jobb i kommunen. Nødvendig dialog ble gjennomført, i tillegg til dialog med lege og NAV om tiltak videre. En videreføring av samme tilretteleggingsnivå ville ført til større belastning på de som var friske og på jobb.

Innen enkelte enheter opplever enhetslederne at det er få tilretteleggingsmuligheter, og at det er utfordrende hvis man får flere slike tilpasninger på arbeidsplassen.

- 28 prosent av de ansatte som har vært syke det siste året (2020-2021) rapporterer i vår spørreundersøkelse at de har fått tilrettelegging på arbeidsplassen som følge av sin helsetilstand. Om flere enn de som har fått tilrettelegging har hatt behov for det, kjenner vi ikke til.
- 61 prosent av de som har fått tilrettelagt arbeid, opplever tilretteleggingen som positiv, og opplevde det som greit å komme tilbake på jobb etter sykefraværet.
- 20 prosent syntes ikke det var lett å komme tilbake på jobb etter sykefravær.
- 47 prosent av de som har vært sykmeldt kjenner på at det er vanskelig å få tilrettelegging som får betydning for arbeidsmengden eller arbeidspresset for kolleger.
- En svært liten andel (1 – 2 prosent) opplever at kolleger har blitt sykmeldt som følge av deres sykefravær.

3.4 Vurdering

3.4.1 Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning på sykefraværet

- Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende (langtidsfrisk, jobbegasjement, trivsel)

Generelt mener revisor at de ansatte i Midtre Gauldal kommune har et helsefremmende arbeidsmiljø. De aller fleste ansatte er også enige i dette, men det gjelder ikke alle, og det er disse det er svært viktig at lederne ser og tar tak i.

Sykefraværet påvirker arbeidsmiljøet først og fremst der det skjer endringer i arbeidsoppgavene, og der arbeidsmengden øker slik at det samlede arbeidspresset blir høyere. For at det skal være et helsefremmende arbeidsmiljø er det derfor viktig å kartlegge hva som skjer i enhetene, og deretter sette inn målrettede tiltak tilpasset den enkelte arbeidsplass. Vi ser eksempler på at dette gjøres i Midtre Gauldal kommune, blant annet med bruk av bedriftshelsetjenesten som samarbeidspartner.

- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas

Arbeidsmiljøet påvirker sykefraværet i ulike situasjoner. Det å bli sett og verdsatt i arbeidshverdagen er av stor betydning for de fleste arbeidstakere, uansett helsetilstand. Det gjelder alt fra en travel hverdag til de tilfeller der helsen skranter. I hovedsak har revisor et inntrykk av at dette er ivaretatt gjennom hvordan lederne blir vurdert av sine medarbeidere både når det gjelder omtanke, og det at de er lydhøre. Samtidig er det slik at noen ledere har potensial for å bli bedre på å løse både fysiske og psykososiale utfordringer i arbeidsmiljøet.

4 HØRING

En foreløpig rapport ble sendt på høring til kommunedirektøren i Midtre Gauldal kommune 03.11.2021. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar fra rådmannen 14.11.2021. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 3). Brevet har ikke medført endringer i rapporten.

5 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

5.1 Konklusjon

Følgende problemstillinger er besvart:

1. I hvilken grad arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen?

Midtre Gauldal kommune arbeider systematisk med å forebygge og redusere sykefravær i kommunen. Plandokumenter og rutiner er på plass, og det er gjort en stor jobb med å formidle kunnskap om dette i organisasjonen. Det er gjennomført kompetanseheving på alle ledernivå når det gjelder sykefravær, både når det gjelder forebygging og oppfølging. Utfordringen for kommunen er å vedlikeholde kompetansen ved høy turnover hos ledere. Spesielt antas dette å gjelde under covid-19-pandemien. Videre er det etablert samarbeid både med NAV-arbeidslivsenteret og bedriftshelsetjenesten, som benyttes i varierende grad. De ansatte involveres i HMS-arbeidet, men det er potensial for å bruke arbeidsmiljøgruppene enda bedre. Funnene tyder på at det kan være behov for å avsette mer tid til gruppene, å gi tydelige mandat om tema, og å formidle relevante problemstillinger som arbeidsmiljøgruppene skal drøfte.

2. Har kommunen tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette. Herunder årsaker til sykefraværet, kostnader og påvirkning på arbeidsmiljø

Revisor er av den oppfatning at kommunen har tilstrekkelig oversikt over sykefraværet og konsekvensene av dette. I rapporten er det vist til hvilke faktorer som kan føre til sykefravær, og kommunen har lagt frem oversikter som viser at de har oversikt over hva sykefraværet koster fra kommunenivå til individnivå.

Når det gjelder konsekvenser av sykefraværet er revisors konklusjon at ansatte i Midtre Gauldal kommune på det jevne har et helsefremmende arbeidsmiljø, og at integritet og verdighet ivaretas for de fleste. Denne opplevelsen deles imidlertid ikke av alle, og det bør kommunen ta tak i.

5.2 Anbefalinger

- Planer og rutiner for forebygging og sykefraværsoppfølging bør være en del av introduksjonsordningen for nyansatte ledere.
- Ledelsen bør fortsette å ha fokus på arbeidsmiljøgruppene

KILDER

FAFO-notat 2013:02: «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar>

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/>

Adkins m.fl. 2000 i Arbetsmiljöverket (2012)

¹Norsk offentlig utredning, 2021:2, *kompetanse, aktivitet og inntektssikring*, - tiltak for økt sysselsetting

¹Kommunal- og moderniseringsdepartementet. *Økonomiplanlegging i kommuner og fylkeskommuner, 2013*

PAI-registeret (KS)

Midtre Gauldal kommune:

Handlingsprogram med økonomiplan 2020-2023

Årsmelding 2020

Tertialrapporter

Revisjon Midt-Norge SA 2017: Forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner (§7) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-16-17-62
- Folketrygdloven

Arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd krever at arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Av annet ledd bokstav f følger det at arbeidsgiver må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Internkontrollforskriften inneholder nærmere regler om gjennomføringen av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Av internkontrollforskriften § 4 fremgår det at den som er ansvarlig for virksomheten, skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll og at dette foregår i samarbeid med de ansatte og deres representanter.

I veilederen til internkontrollforskriften er det presisert at det i tillegg til den jevnlige oppfølgingen (for eksempel ved vernerunder og personalmøter) må virksomheten, minst en gang i året, foreta en mer omfattende gjennomgang av det systematiske arbeidet med HMS og gjøre en vurdering av om det fungerer i praksis. Virksomheten skal ha en skriftlig rutine for gjennomgangen, og resultatene skal oppbevares lett tilgjengelig.

Arbeidsmiljøloven § 3-2 angir særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Av første ledd bokstav a fremgår det at arbeidsgiver, for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen, skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet. Ifølge bokstav b skal arbeidsgiver også påse at de som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Arbeidsgiver skal, etter bokstav c, sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å oppfylle lovens krav.

Etter **arbeidsmiljøloven § 3-3** første ledd er arbeidsgiver forpliktet til å vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Lovens § 3-4 pålegger også arbeidsgiver å vurdere å gjennomføre tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Både **folketrygdloven § 25-2** og **arbeidsmiljølovens § 4-6** tredje ledd sier at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Arbeidsgiver skal også innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, eller slitasje, med mindre dette er åpenbart unødvendig, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven. § 25-2 andre ledd. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 femte ledd.

Ved utarbeidelse av forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær i 2017 ble disse kriteriene utledet, og det er gjort følgende vurdering av funn:

Revisjonskriterier	Vurdering av funn 2017
Kommunen skal føre fraværstatistikk	I orden
Midtre Gauldal kommune har en målsetning om å oppnå et nærvær på 95 %.	Ikke nådd
Ledelsen skal gjennom dialog med ansatte fastsette mål for sykefraværsarbeidet og sette måltall for sykefraværsutviklingen.	Overordnede mål er etablert.
Ledelsen skal etablere etterprøvbare aktivitetsmål. (IA-avtalen og Veileder til samarbeidsavtalen.)	Utfordring å få forankret dette planarbeidet nedover i organisasjonen, slik at samtlige ansatte har en opplevelse av de systemer og rutiner som finnes.

Ledelsen skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og de tillitsvalgte.	Arbeidet med sykefravær er systematisk lagt opp på enkelte enheter, mens det på andre enheter virker mer tilfeldig.
Ledelsen skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. (Aml. § 3-1, jf. internkontrollforskriften)	Kommunen arbeider systematisk med forebyggende arbeid gjennom IA-avtalen og har etablert rutiner for sykefraværsoppfølging

I rapport fra 2017 skrev revisor videre at Midtre Gauldal kommune har skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte, og at rutinene er kjent for ledere som revisjonen har vært i kontakt med. Det skal som hovedregel utarbeides oppfølgingsplaner og gjennomføres dialogmøter senest innen henholdsvis fire og syv uker. Revisor ser at kommunen gjør god bruk av det system som ligger i dataprogrammet Visma, for oppfølging av de enkelte tiltak underveis i sykmeldingsperioden.

På bakgrunn av dette ser revisor behov for å se på de kriteriene der det er utfordringer, som beskrevet i rapporten i 2017. Disse revisjonskriteriene er uthevet i **fet tekst** i tabellen over. Disse blir med videre, med fokus på det som skjer av forankring i enhetene.

Kriterier utledet for problemstilling 1- forebygge og redusere sykefravær:

- Ledelsen skal sørge for å forankre det forebyggende arbeidet med sykefravær i enhetene.
 - Planarbeid skal være kjent
 - Rutiner skal være innarbeidet
 - Påse at enhetslederne har nødvendig kompetansen for å gjennomføre HMS-arbeidet på en forsvarlig måte
- Enhetslederne skal videreføre det forebyggende arbeidet blant ansatte i sin enhet
- Enhetslederne skal arbeide systematisk med sykefraværet
- Enhetslederne skal involvere arbeidstakere og tillitsvalgte i HMS-arbeidet

Kriterier utledet for problemstilling 2 om kommunen har tilstrekkelig oversikt over sykefraværet, og konsekvensene av dette, herunder

- Årsaker til sykefraværet
- Kostnader
- Påvirkning på arbeidsmiljø

I forvaltningsrevisjonsrapporten om sykefravær fra 2017 skriver revisor at det er kjent at årsaksforholdene knyttet til sykefravær er komplekse og sammensatte. Noe av fraværet er planlagt og skyldes konkrete, forutsigbare diagnoser. For andre deler av fraværet kan årsakene være mer diffuse, og kan ha sin årsak i en kombinasjon av somatiske og psykososiale årsaker. Både det psykososiale arbeidsmiljøet og de fysiske, ergonomiske forhold på arbeidsplassen har betydning for omfanget av sykefravær. Intervjuinformasjon tilsier at det er fraværet relatert til psykososiale forhold som arbeidsgiverne har vanskeligst med å påvirke.

Arbeidsmiljølovens §1-1 slår fast at arbeidsmiljøet skal være helsefremmende: "Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon

I **arbeidsmiljøloven § 4-1** er det gitt generelle krav til arbeidsmiljøet. I bestemmelsen fremgår det at *«Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet»*. Videre er det sagt om planlegging og utforming av arbeidet at det *«skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer»*, og at *«Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas»*.

Av **arbeidsmiljøloven § 4-2** fremgår krav med tanke på tilrettelegging, medvirkning og utvikling for de ansatte. Her er det gitt at *«Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem»*. Om utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon er det sagt at det skal:

a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid

b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger

c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar

d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver

e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon

Om omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon er det sagt at arbeidsgiver skal *«sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø»*. Dertil skal arbeidsgiver «under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak», jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd bokstav d.

Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet bestemmer **arbeidsmiljøloven § 4-3** at den ansattes integritet og verdighet skal ivaretas. Arbeidsgiver skal også påse at den ansatte ikke blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Og så langt det er mulig, også beskytte ansatte mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Arbeidsmiljølovens § 4-6 beskriver arbeidsgivers plikt til å iverksette tiltak

Arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd bokstav c bestemmer at arbeidsgiver skal *«kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen»*. Samt *«iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov»*, jf. bokstav e. Disse forpliktelsene gjelder også farer, problemer og overtredelser som gjelder ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø.

«Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon» (FAFO) utarbeidet i 2013 rapporten **«Saman om»** sykefravær og oppsummerte kunnskapsgrunnlaget fra program for lokale utviklingsprosjekter. Oppsummert tilsier rapporten at:

«... fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som man aldri kan slippe taket i og som må være godt forankret på alle nivåer i organisasjonen. Det finnes heller ingen beste praksis eller en oppskrift for hvordan redusere fraværet eller øke nærværet. Forskingen viser at de som lykkes best med dette arbeidet tar utgangspunkt i skreddersydde lokale løsninger, de er opptatt av forankring og de involverer medarbeiderne og de tillitsvalgte/verneombud i arbeidet. Et godt sykefraværs- og nærværsarbeid krever i tillegg kunnskap og ressurser».

Rapporten trekker blant annet frem faktorer det vil være viktig å ta hensyn til i arbeidet med sykefraværs- og nærværsarbeid:

- Fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som krever konstant fokus og forankring på alle nivåer i organisasjonen - både i den politiske ledelsen, den administrative ledelsen og virksomhetsledelsen
- Sykefraværs- og nærværsarbeid må være en del av virksomhetens overordnede strategier, målbeskrivelser og struktur
- Medvirkning og involvering av ansatte og tillitsvalgte/verneombud er viktig for å lykkes
- Sykefraværs- og nærværsarbeidet må baseres på grundig kartlegging og analyse av problemene i virksomheten før man setter i gang tiltak
- Man bør evaluere effekten av de tiltakene man prøver ut
- Man kan få inspirasjon av andre virksomheters arbeid, men man kan ikke direkte kopiere dette arbeidet. Arbeidet må ta utgangspunkt i egen virksomhets utfordringer og skreddersys lokalt. Lokale problemer krever lokale løsninger og det finnes ingen beste praksis for hvordan redusere fraværet eller øke nærværet
- Tallene for sykenærvær bør tas med når virksomheter skal sette i gang tiltak for å bedre de ansattes helse. Man bør ha fokus på balansert nærvær som kombinerer lavt sykenærvær med lavt sykefravær
- Gode oppfølgingsrutiner er viktig
- Tilrettelegging og fleksibilitet er viktig
- Sykefraværsarbeidet må komme til uttrykk gjennom tiltak som dialog mellom arbeidsgiver og syke og friske arbeidstakere
- Samarbeidet med andre aktører er viktig for å bidra til å skape gode rutiner for både

forebygging og oppfølging av sykefravær. Særlig samarbeid med bedriftshelsetjenesten ser ut til å ha positiv effekt

Videre fremheves faktorer som utpeker seg som felles for et godt arbeidsmiljø, herunder:

- Å oppnå et godt arbeidsmiljø er en kontinuerlig prosess. Det krever konstant oppmerksomhet, vurderinger og aktivitet.
- Arbeidsmiljø er resultatet av en rekke faktorer som påvirker hverandre. Skadelige faktorer må fjernes for å oppnå et godt arbeidsmiljø.
- Et godt arbeidsmiljø er avhengig av gode relasjoner og dette oppnås gjennom kommunikasjon, samarbeid og relasjonsbygging⁸

I 2019 ble det satt ned et utvalg for å se på hvordan man kan få flere ut i arbeid i Norge. I utredningen trekkes det tidlig frem at det er godt dokumentert at arbeidsmiljøet er viktig for sykefravær og uførhet, arbeidsinkludering og tidspunkt for alderspensjonering. Det vises til at forskning peker på at både mekaniske, organisatoriske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet påvirker risikoen for sykefravær. Videre at forebyggende arbeidsmiljøtiltak kan bidra til å redusere helsetap, produksjonstap og helsetjenestekostnader forbundet med ikke-optimalt arbeidsmiljø. Det trekkes også frem at forebyggende innsats er viktig og at tre faktorer som har vist seg viktig i tilknytning til et godt arbeidsmiljø er lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben. Ytterligere er det vist til at kontroll over beslutninger om eget arbeid og lavere grad av motstridende krav i arbeidet (rollekonflikt), er forbundet med lavere risiko for nakkesmerter og ryggsmerter⁹.

I kommuneloven § 14-1 om grunnleggende krav til økonomiforvaltning i kommunen fremgår det at: «*Kommuner og fylkeskommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid.*» Midtre Gauldal kommune har blant annet i økonomiplanen satt seg som mål å redusere sykefraværet og ivareta et godt arbeidsmiljø¹⁰. Økonomiplanen omfatter hele kommunenes virksomhet og skal således omfatte alle utgifter og inntekter som vedrører «kommunekassen». Realisme i økonomistyringen innebærer at det er samsvar mellom mål, vedtatte aktiviteter og tildelte ressurser. En viktig del av prosessen med å utarbeide økonomiplanen er å synliggjøre hvilket økonomisk handlingsrom kommunen har og hvordan ulike tiltak vil påvirke kommunens inntekter og utgifter¹¹. Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet. Derfor er det at virksomhetenes kostnader forbundet med et ikke-optimalt arbeidsmiljø både inkluderer kostnader av sykefravær og kostnader av redusert produktivitet. For at kommunen

⁸ Adkins m.fl. 2000 i Arbetsmiljöverket (2012)

⁹ Norsk offentlig utredning, 2021:2, *kompetanse, aktivitet og inntektssikring*, - tiltak for økt sysselsetting, hentet fra: [NOU 2021: 2 \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/NOU-2021-2/regjeringen.no)

¹⁰ Handlingsprogram med økonomiplan 2020-2023, hentet fra: [ShowDocumentFromDmb \(mgk.no\)](https://www.mgk.no/ShowDocumentFromDmb)

¹¹ Kommunal- og moderniseringsdepartementet. *Økonomiplanlegging i kommuner og fylkeskommuner, 2013*, hentet fra: [okonomiplanveileder_krd_nett.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/okonomiplanveileder_krd_nett.pdf)

skal kunne opprettholde en god og helhetlig økonomistyring vil dette også innebære og ha oversikt over kostnadene som knyttes til sykefraværet.

Utlede revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende (langtidsfrisk, jobbegasjement, trivsel)
- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

VEDLEGG 2 – ARBEIDSGIVERS KOSTNAD VED SYKEFRAVÆR

Revisor har fått oversikter tilsendt fra kommunen, som har benyttet PAI-registeret fr KS.

Figur 8. Årlige kostnader for sykefravær i Midtre Gauldal kommune, alle enheter.

Årlige kostnader av sykefravær (overslag)						
Kommunennummer/-navn	5027	Midtre Gauldal kommune		Årsverk:	471	
Sektor	Alle	Sykefravær i prosent	Totale kostnader	Kostnader for arbeidsgiver		Kostnader for staten
Pensjonspremie(ekskl.AFP)	13,0 %		Kostnader innenfor og utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader for arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden.	Kostnader for arbeidsgiver utenfor arbeidsgiverperioden	Kostnader pr. år for staten i millioner kroner.
Arbeidsgiveravgift	13,1 %					
Sykefravær i alt i %		7,87 %				
Sykefravær i alt i kr. (arbeidsgiver og staten)			25,1 mill. kr.			
Kostnader for arbeidsgiver			12,8 mill. kr.	10,7 mill. kr.	2,1 mill. kr.	12,3 mill. kr.
Kostnader for staten			12,3 mill. kr.			
Sykefravær i arbeidsgiverperioden		3,36 %				
Kostnader				10,7 mill. kr.		
Sykefravær utover arbeidsgiverperioden		4,51 %				
Kostnader					2,1 mill. kr.	12,3 mill. kr.
Du kan legge inn egne verdier i de hvite feltene. Øvrige felt blir oppdatert automatisk. Du velger først kommune ved å angi kommunenummer i den øverste hvite cellen. Velg deretter sektor i cellen under. Dette gjør du ved å klikke i cellen, klikke på pilen som dukker opp til høyre for cellen og til slutt klikke på sektor fra listen som dukker opp. Kostnadene gir et anslag på de økonomiske kostnadene av sykefravær - men er ikke nøyaktig. Modellen vil bli endret etter hvert avhengig av tilbakemeldinger. Modellen tar ikke hensyn til grupper med egne refusjonsregler under Folketryglovens §8-20, at staten bare betaler feriepenger for 48 fraværsdager og at ansatte over 60 år og ansatte med over 6G i inntekt kan ha en annen sykefraværprosent enn gjennomsnittet. Den tar ikke hensyn til (den negative) korrelasjonen mellom lønn og sykefravær. Opplysningene baserer seg på data fra PAI-registeret (lønns- og personaldata), og gjelder per 01.12.2020				Kostnader som ikke blir refundert: -pensjonskostnader -arbeidsgiveravgift av feriepenger og pensjon -sykepenger utover 6G -feriepenger av lønn utover 6G -feriepengeavsetning av lønn inntil 6G utover 48 sykefraværsdager		

Tilsvarende oversikter fins for undervisning, barnehager, helse, pleie- og omsorg osv.

Figur 9. Kostnader for en persons sykefravær (eksempel)

Hva er kostnaden for arbeidsgiver av en persons sykefravær?

Modellen viser hva den enkelte medarbeiders fravær koster arbeidsplassen hver enkelt måned, samt akkumulert kostnad over en lengre periode

Beregningsdata for utfylling - fyll ut egne verdier i hvite felter:

Årslønn(uten tillegg)	446 000	Total årslønn	446 000
Stillingsstørrelse %	100		
Arbeidsgivers pensjonsandel, i prosent	18,0		
G i Folketrygden	85 245	6G	511 470
Antall kalenderdager i arbeidsgiverperioden	16,0		
Arbeidsgiveravgift	13,1 %		
Avvikling av ferie i beregningen?(ja/nei)	ja		
Arbeidstaker < 60 år = ja, ellers = nei	ja		
Tillegg pr. år utover grunnlønn	0		

Resultater:

Periode	Bruttolønn for arbeidstakeren	Bruttolønnskostnad for arbeidsgiver inkl. sosiale kostnader	Arbeidsgivers kostnad inkl. sosiale kostnader (ikke refundert)(#)	Akkumulert kostnad arbeidsgiver inkl. sosiale kostnader(#)	Arbeidsgivers kostnadsandel, pr. måned	Arbeidsgivers kostnadsandel, akkumulert
Arbeidsgiverperioden	19 822	29 145	29 145	29 145	100 %	100,0 %
Måned 1 minus arbeidsgiverperioden	17 344	25 502	3 531	32 676	14 %	59,8 %
Måned 2	37 167	54 646	7 566	40 242	14 %	36,8 %
Måned 3	37 167	54 646	11 563	51 805	21 %	31,6 %
Måned 4	37 167	54 646	12 611	64 416	23 %	29,5 %
Måned 5	37 167	54 646	12 611	77 026	23 %	28,2 %
Måned 6(evt. ferieavregning feriepenger)	-5 718	-8 407	-1 940	75 086	23 %	28,4 %
Måned 7	37 167	54 646	12 611	87 697	23 %	27,5 %
Måned 8	37 167	54 646	12 611	100 308	23 %	26,8 %
Måned 9	37 167	54 646	12 611	112 918	23 %	26,3 %
Måned 10	37 167	54 646	12 611	125 529	23 %	26,0 %
Måned 11	37 167	54 646	12 611	138 140	23 %	25,7 %
Måned 12	37 167	54 646	12 611	150 750	23 %	25,4 %
Sum	403 115	592 701	150 750	150 750		25,4 %
Andel av lønnskostnadene som arbeidsgiver må betale for et års sykefravær						25,4 %

Kilde: PAI-registeret(KS)

VEDLEGG 3 – HØRINGSSVAR

SV: Høringsutkast forvaltningsrevisjon



Bodil Brå Alsvik <bodil.alsvik@midtre-gauldal.kommune.no>

Til Marit Ingunn Holmvik

Kopi Alf-Petter Tenfjord; Arkivtjenesten

 Du videresendte denne meldingen 15.11.2021 08:01.

Hei

Vi har lest gjennom utkast til forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær og arbeidsmiljø. Vi har ingen kommentarer og/eller ønsker om endringer eller presiseringer.

Bodil Brå Alsvik
Assisterende kommunedirektør
Midtre Gauldal kommune
Mobiltlf. 91311248





Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no

Besøk og orientering om Snurruhagen

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

40/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033

Arkivsaknr 20/237 - 51

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra Snurruhagen til orientering.

Vedlegg

Besøk og orientering om Snurruhagen

Saksopplysninger

I sin årsplan for 2020 og 2021 så har kontrollutvalget lagt inn at de ønsker å besøke Snurruhagen. På grunn av Covid-situasjonen så har ikke dette vært mulig før nå.

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å høre med kommunedirektøren om det lar seg gjøre å besøke Snurruhagen i forbindelse med kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ønsker å besøke Snurruhagen på sitt møte i november.

Kontrollutvalget ønsker en generell orientering om avdelingen, eventuelle utfordringer avdelingen har, hvordan pandemien har påvirket avdelingen (bemanning, tjenester, sykefravær etc.).

Kommunalsjef helse og velferd, Svein Olav Johnsen, har meldt tilbake til kontrollutvalgets sekretariat at et besøk lar seg gjøre 25.november, besøk og orientering er avtalt til kl 10:00.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til orienteringen som blir gitt i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen til orientering.

Midtre Gauldal kommune
Rådhuset
7290 STØREN

Vår saksbehandler: Eva J. Bekkavik, tlf. 468 51 950

E-post: eva.bekkavik@konsek.no

Deres ref.:

Vår ref.: 20/237-50

Oppgis ved alle henvendelser

Vår dato: 24.09.2021

Besøk og orientering om Snurruhagen

I sin årsplan for 2020 og 2021 så har kontrollutvalget lagt inn at de ønsker å besøke Snurruhagen. På grunn av Covid-situasjonen så har ikke dette vært mulig før nå. På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å høre med kommunedirektøren om det lar seg gjøre å besøke Snurruhagen i forbindelse med kontrollutvalgets møte 25.11.2021

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ønsker å besøke Snurruhagen på sitt møte i november. Kontrollutvalget ønsker en generell orientering om avdelingen, eventuelle utfordringer avdelingen har, hvordan pandemien har påvirket avdelingen (bemanning, tjenester, sykefravær etc.).

Kontrollutvalget har møtestart kl. 08:30, besøket på Snurruhagen kan gjennomføres når det passer best for kommunedirektøren og Snurruhagen, men fint om vi kan få et tidspunkt innen 10. november slik at vi får avtalt med andre som også skal orientere i kontrollutvalgets møte.

Hvis det ikke lar seg gjøre å besøke Snurruhagen 25. november så vil vi gjerne ha tilbakemelding om dette også.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Kontrollutvalgets leder
Ordfører

Beregningsgrunnlag for gebyr på plan- og byggesak - orientering til kontrollutvalget

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

41/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033

Arkivsaknr 20/237 - 47

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Vedlegg

Orientering til kontrollutvalget - beregningsgrunnlag for gebyr på plan- og byggesak

Saksopplysninger

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om beregningsgrunnlag på gebyr på plan- og byggesak.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber kommunedirektøren om en orientering om beregningsgrunnlag på gebyr på plan- og byggesak. Orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Kontrollutvalgets sekretariat har i brev av 24.09.2021 bedt kommunedirektøren om å gi kontrollutvalget en orientering om beregningsgrunnlag på gebyr på plan- og byggesak.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til kommunedirektørens orientering i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen til orientering.

Midtre Gauldal kommune
Rådhuset
7290 STØREN

Vår saksbehandler: Eva J. Bekkavik, tlf. 468 51 950

E-post: eva.bekkavik@konsek.no

Deres ref.:

Vår ref.: 20/237-44

Oppgis ved alle henvendelser

Vår dato: 24.09.2021

Orientering til kontrollutvalget - beregningsgrunnlag for gebyr på plan- og byggesak

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om beregningsgrunnlag på gebyr på plan- og byggesak.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber kommunedirektøren om en orientering om beregningsgrunnlag på gebyr på plan- og byggesak. Orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Under henvisning til kontrollutvalgets vedtak i sak 35/21, ber vi herved om at kommunedirektøren i Midtre Gauldal kommune orienterer på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Kontrollutvalgets leder
Ordfører

Kommunal eiendom og forvaltning - orientering til kontrollutvalget

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

42/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 217, TI - &58

Arkivsaknr 21/227 - 3

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Vedlegg

Orientering til kontrollutvalget - kommunal eiendom og forvaltning

Saksopplysninger

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om kommunal eiendom og forvaltning.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber kommunedirektøren om en orientering om pågående arbeid med rapport om kommunal eiendom og forvaltning, orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Kontrollutvalgets sekretariat har i brev av 24.09.2021 bedt kommunedirektøren om å gi kontrollutvalget en orientering om kommunal eiendom og forvaltning.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til kommunedirektørens orientering i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen til orientering.

Midtre Gauldal kommune
Rådhuset
7290 STØREN

Vår saksbehandler: Eva J. Bekkavik, tlf. 468 51 950

E-post: eva.bekkavik@konsek.no

Deres ref.:

Vår ref.: 21/227-2

Oppgis ved alle henvendelser

Vår dato: 24.09.2021

Orientering til kontrollutvalget - kommunal eiendom og forvaltning

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om kommunal eiendom og forvaltning.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber kommunedirektøren om en orientering om pågående arbeid med rapport om kommunal eiendom og forvaltning, orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Under henvisning til kontrollutvalgets vedtak i sak 35/21, ber vi herved om at kommunedirektøren i Midtre Gauldal kommune orienterer på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Kontrollutvalgets leder
Ordfører

Kommunen som barnehagemyndighet - orientering til kontrollutvalget

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

43/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033

Arkivsaknr 20/237 - 42

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Vedlegg

Orientering til kontrollutvalget - kommunen som barnehagemyndighet

Orientering til kontrollutvalget - barnehage

Saksopplysninger

På kontrollutvalgets møte 15.06.2021 ble det under sak 25/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om kommunen som barnehagemyndighet.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber om en orientering om hvordan kommunen følger opp at barnehageeierne følger regelverket, orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Kontrollutvalgets sekretariat har i brev av 16.06.2021 bedt kommunedirektøren om å gi kontrollutvalget en orientering om kommunen som barnehagemyndighet.

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en tilleggsorientering i tilknytning til orienteringen om kommunen som barnehagemyndighet.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

I tillegg til orienteringen om kommunen som barnehagemyndighet som kontrollutvalget har bedt om å få på sitt møte 25.11.2021 (brev av 16.06.2021), så ønsker utvalget en orientering om praksis vedr. venteliste og bemanning på de ulike barnehagene.

Kontrollutvalgets sekretariat har i brev av 24.09.2021 bedt kommunedirektøren om å gi kontrollutvalget en orientering om praksis vedr. venteliste og bemanning på de ulike barnehagene.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til kommunedirektørens orientering i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen til orientering.

Midtre Gauldal kommune
Rådhuset
7290 STØREN

Vår saksbehandler: Eva J. Bekkavik, tlf. 468 51 950
E-post: eva.bekkavik@konsek.no
Deres ref.:
Vår ref.: 20/237-38
Oppgis ved alle henvendelser
Vår dato: 16.06.2021

Orientering til kontrollutvalget - kommunen som barnehagemyndighet

På kontrollutvalgets møte 15.06.2021 ble det under sak 25/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en orientering om kommunen som barnehagemyndighet.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

Kontrollutvalget ber om en orientering om hvordan kommunen følger opp at barnehageeierne følger regelverket, orienteringen gis på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Under henvisning til kontrollutvalgets vedtak i sak 25/21, ber vi herved om at kommunedirektøren i Midtre Gauldal kommune orienterer på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Kontrollutvalgets leder
Ordfører

Midtre Gauldal kommune
Rådhuset
7290 STØREN

Vår saksbehandler: Eva J. Bekkavik, tlf. 468 51 950
E-post: eva.bekkavik@konsek.no
Deres ref.:
Vår ref.: 20/237-46
Oppgis ved alle henvendelser
Vår dato: 24.09.2021

Orientering til kontrollutvalget - barnehage

På kontrollutvalgets møte 22.09.2021 ble det under sak 35/21 Eventuelt, vedtatt å be kommunedirektøren om en tilleggsorientering i tilknytning til orienteringen om kommunen som barnehagemyndighet.

Kontrollutvalget fattet enstemmig følgende vedtak:

I tillegg til orienteringen om kommunen som barnehagemyndighet som kontrollutvalget har bedt om å få på sitt møte 25.11.2021 (brev av 16.06.2021), så ønsker utvalget en orientering om praksis vedr. venteliste og bemanning på de ulike barnehagene.

Under henvisning til kontrollutvalgets vedtak i sak 35/21, ber vi herved om at kommunedirektøren i Midtre Gauldal kommune orienterer på kontrollutvalgets møte 25.11.2021.

Med hilsen
Konsek Trøndelag IKS

Eva J. Bekkavik
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk godkjent og har derfor ikke signatur.

Kopi til:
Kontrollutvalgets leder
Ordfører

Tilsynsrapport - forvaltningskontroll på landbruksområdet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

44/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033, TI - &58

Arkivsaknr 20/234 - 7

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget tar rapport etter forvaltningskontroll og Midtre Gauldal kommunes tilbakemelding til Statsforvalteren til orientering.
2. Kontrollutvalget ber om en orientering om status for tiltakene som er satt i verk for å følge opp avvik og merknader. Orienteringen gis på utvalgets første møte i 2022.
3. Statsforvalterens melding om avslutning av forvaltningskontroll legges frem for kontrollutvalget når denne foreligger.

Vedlegg

Følgende

Rapport etter forvaltningskontroll på landbruk

Midtre Gauldal kommunes svar på rapport etter forvaltningskontroll landbruk

Saksopplysninger

Kommunal- og moderniseringsdepartementet ønsker samordning av tilsynsarbeidet mellom blant annet Statsforvalteren og kommunale kontrollutvalg. Som et ledd i dette arbeidet er det naturlig å gjøre bruk av rapportene som de statlige tilsynsmyndighetene utarbeider etter tilsyn i kommunene.

Statsforvalterens mål med en forvaltningskontroll på landbruk er å ivareta at midlene over jordbruksavtalen brukes til det formålet de er tiltenkt gjennom en målrettet og effektiv forvaltning. Kontrollen skal sikre at lover og regler overholdes, og at rettsikkerheten til søker ivaretas.

Statsforvalteren skal kontrollere om kommunen gjennom sin internkontroll har etablert systemer og rutiner som sikrer at ordningen forvaltes i samsvar med gjeldende landbrukspolitikk, og i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer.

Kontrollen ble gjennomført 25. og 26. august 2021. Statsforvalteren har gjennomgått rutiner, søknader og andre aktuelle dokumenter knyttet til de kontrollerte ordningene.

Statsforvalteren har konstatert 11 avvik og 7 merknader.

Avvik er mangel på oppfyllelse av krav til forvaltningen av ordningen som er fastsatt i eller i henhold til:

- reglement for økonomistyring i staten
- styrende dokumenter
- regelverket og/eller retningslinjer for ordningen

Merknad er forhold som ikke strider med krav, men der statsforvalteren finner grunn til å peke på behov for forbedringer.

Kontrollutvalgets sekretariat viser til vedlagt rapport for utfyllende informasjon om forvaltningskontrollen.

Midtre Gauldal kommune har i brev av 25.10.2021 gitt Statsforvalteren en tilbakemelding på avvik og merknader (vedlegg).

Vurdering

Kontrollutvalgets sekretariat viser til Midtre Gauldal kommunes svar på rapport etter forvaltningskontroll (vedlegg), for utfyllende informasjon om kommunens arbeid med å lukke avvik og merknader. Mange av tiltakene er under utarbeidelse og ventes ferdigstilt i kommunens kvalitetssystem 1.desember 2021.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat anbefaler at kontrollutvalget tar Statsforvalterens rapport fra forvaltningskontroll og Midtre Gauldal kommunes svar til Statsforvalteren til orientering. Videre anbefales det at kontrollutvalget ber om en orientering om status for tiltakene som er satt i verk for å følge opp avvik og merknader. Orienteringen gis på utvalgets første møte i 2022.

Statsforvalterens melding om avslutning av forvaltningskontroll legges frem for kontrollutvalget når denne foreligger.



Midtre Gauldal kommune
Rørosveien 11
7290 STØREN

Saksbehandler, innvalgstelefon
Gaute Arnekleiv, 73 19 92 85

Rapport etter forvaltningskontroll Midtre Gauldal kommune

Vedlagte rapport er utformet med bakgrunn i Statsforvalterens observasjoner under kontroll i Midtre Gauldal kommune.

Kontrollen ble gjennomført 25. og 26.8.2021 etter varsel av 9.6.2021.

Statsforvalterens funn er sortert i avvik og merknader. Som det framgår av rapporten ble det registrert 11 avvik og 7 merknader.

Lukking av avvik

Vi ber om en redegjørelse innen **25.10.2021** for de tiltak som er satt i verk for å rette opp registrerte avvik. Det bes om at også merknadene vi har registrert kommenteres.

Med hilsen

Anstein Lyngstad (e.f.)
seksjonsleder
Seksjon jordbruk og mat

Gaute Arnekleiv
fylkesskogmester
Seksjon skogbruk og arealforvaltning

Dokumentet er elektronisk godkjent

Vedlegg

1 Endelig rapport 2021 – Midtre Gauldal kommune

Kopi til:

Konsek Trøndelag IKS Postboks 2564 7735 STEINKJER



Statsforvalteren i Trøndelag

Tröndelagen Staatehaaltoje

Rapport etter forvaltningskontroll

Kontrollert kommune:	Midtre Gauldal kommune
Dato rapport:	23.9. 2021
Dato for kontrollmøte:	25. og 26. august 2021
Kontrollleder:	Gaute Arnekleiv
Gjennomført av:	Kjersti Alne Solberg, Anders Mona, Anne Solstad, Trond Rian, Gaute Arnekleiv
Til stede fra kommunen:	Alf-Petter Tenfjord, Rasmus Hugdahl, Ola Nygård, Randi Rise, Roger Monsen, Oline Hoston-Nannestad
Kontrollerte ordninger:	Produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket i 2020 Regionalt miljøtilskudd i jordbruket i 2020 AR5 i 2020 NMSK til skogkultur i 2019 og 2020 NMSK til veg og drift i 2020 Skogfond i 2019 og 2020

1 Sammendrag

Rapporten er skrevet med bakgrunn i Statsforvalteren sin foreløpige rapport datert 26.8.21 og Midtre Gauldal kommune sin tilbakemelding datert 3.9.21. Rapporten beskriver de funn (avvik og merknader) som ble avdekket. I Midtre Gauldal kommune ble det konstatert 11 avvik og 7 merknader.

2 Generelt om kommunen

Tabellen under viser hvor mye midler Midtre Gauldal kommune forvaltet på de tilskuddsordningene kommunen hadde fått delegert myndighet fra staten i 2020:

Tilskuddsordning		Beløp - kr
Produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket	Utbetalt	83 831 084
Tilskudd til avløsning ved sykdom mm	Utbetalt	2 036 067
Skogfond *)	Utbetalt	476 533
Tilskudd til nærings- og miljøtiltak i skogbruket (NMSK)- Skogkultur	Utbetalt	389 050
Tilskudd til nærings- og miljøtiltak i skogbruket (NMSK)- Veg og drift	Utbetalt	1 230 103
Tilskudd til spesielle miljøtiltak i jordbruket (SMIL)	Innvilget	270 637
Tilskudd til regionale miljøprogram (RMP)	Utbetalt	3 266 037

Tilskudd til drenering av jordbruksjord	Innvilget	160 000
Tilskudd til tiltak i beiteområder - planleggings- og tilretteleggingstiltak	Innvilget	333 000
Tilskudd til utvalgte kulturlandskap i jordbruket (UKL)	Innvilget	794 600
SUM		92 787 111

*) Skogfond inkluderer kun skogkultur

3 Hjemmel for kontrollen

Hjemmel for kontroll er Reglement for økonomistyring i staten § 15:

«Overordnede virksomheter skal ivareta kontroll med at underliggende virksomheter og enheter utenom statsforvaltningen som utøver forvaltningsmyndighet, utfører sine oppgaver på forsvarlig måte og i henhold til § 14».

§ 14 inneholder bestemmelser om internkontroll.

Kontrolloppgavene er delegert til Statsforvalteren i tildelingsbrev og virksomhets- og økonomiinstruks fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Statsforvalteren skal kontrollere om kommunen gjennom sin internkontroll har etablert systemer og rutiner som sikrer at ordningen forvaltes i samsvar med gjeldende landbrukspolitikk, og i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer.

4 Grunnlag for kontrollen

Statsforvalterne er gjennom virksomhets- og økonomiinstruks og tildelingsbrev bedt om å vektlegge kontroll for å sikre kvalitetsmessig god tilskuddsforvaltning. Utvelgelsen av kontrollobjekter er risikobasert. Samtidig står det i tildelingsbrevet at Statsforvalteren skal ha forvaltningskontroll i 20 % av kommunene hvert år og ha 100 % oppfølging av avvik.

Målet med kontrollen er å ivareta at midlene over jordbruksavtalen brukes til det formålet de er tiltenkt gjennom en målrettet og effektiv forvaltning. Kontrollen skal videre sikre at lover og regler overholdes, og at rettsikkerheten til søker ivaretas.

5 Gjennomføring av kontrollen

Varsel om kontroll ble gitt i brev av 9.6.21 og arbeidet med kontrollen ble gjennomført i perioden juni - august.

Statsforvalteren har gjennomgått rutiner, søknader og andre aktuelle dokumenter knyttet til de kontrollerte ordningene.

Kommunene fikk i forkant av kontrolldagen den 25.8.21 tilsendt et egenvurderingsskjema som ble besvart og returnert Statsforvalteren før møtet.

Kommunen fikk oversendt en foreløpig rapport den 20.8.2021.

Den 25. og 26.8.2021 ble det gjennomført et møte med kommunen på teams der involverte i kontrollen i kommunen og hos Statsforvalteren deltok. Det ble i møtet gjennomført en forvaltningsdialog rundt de svarene kommunen hadde gitt på egenvurderingsskjemaet. Foreløpig rapport ble også gjennomgått.

Kommunen ga skriftlig tilbakemelding på fakta i foreløpig rapport den 3.9.2021.

Foreløpig rapport og tilbakemeldinger fra kommunen er lagt til grunn for denne rapporten.

6 Kontrollområder

Tabellen under gir en oversikt over de avvik og merknader som ble avdekket under kontrollen:

Avvik er mangel på oppfyllelse av krav til forvaltningen av ordningen som er fastsatt i eller i henhold til

- reglement for økonomistyring i staten
- styrende dokumenter
- regelverket og/eller retningslinjer for ordningen

Merknad er forhold som ikke strider med krav, men der statsforvalteren finner grunn til å peke på behov for forbedringer.

Avvik og merknader som ble avdekket under kontrollen:	
Tilskuddsordning - alle	
Avvik 1	Habilitet Saksbehandler har attestert sin fars søknad om Regionalt miljøtilskudd i jordbruket i 2019 og 2020.
Avvik fra	Forvl kap 2 § 6-10
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Søknaden er behandlet av habil saksbehandler i e-Stil RMP. Utbetalingen er attestert av en som ikke er habil.
Merknad 1	Behov for å videreutvikle system for internkontroll Kontrollen har avdekket at kommunen hadde noen rutiner for de kontrollerte ordningene i 2020, disse er videreutviklet i 2021. Kontrollen omfatter året 2020. Det er mangler ved rutinene i 2020, og vi ser at noen av manglene er borte gjennom videreutviklingen i 2021. Mangler ved rutinene ble kommentert i møtet med kommunen. Internkontroll skal tilpasses virksomhetens risiko, vesentlighet og egenart. Arbeid med internkontroll skal være et løpende arbeid. Inn i arbeid med internkontroll vil det normalt inngå ROS-analyser, rutiner for implementering, dokumentasjon, oppfølging, rapportering og oppdatering. Det anbefales at Midtre Gauldal kommune fortsetter arbeidet med å videreutvikle kommunens system for internkontroll på landbruk.

	Det vises til reglement for økonomistyring i staten.
Tilskuddsordning AR5	
Merknad 2	Manglende kontinuerlig ajourhold Det er ikke gjennomført kontinuerlig ajourhold i 2020.
Tilskuddsordning: Regionale miljøtilskudd til jordbruket (RMP)	
Avvik 2	<u>Manglende kontrollplan og manglende risikovurdering for utplukk til stedlig kontroll</u> Kommunen har ikke laga kontrollplan og ikke foretatt samla risikovurdering for utplukk til stedlig kontroll.
Avvik fra	Rundskriv 2020-19, kap 4.5.2. Andre og fjerde avsnitt: « <i>Kommunen skal plukke ut søknader til kontroll på bakgrunn av en risikovurdering</i> » [...] « <i>Kommunen skal dokumentere de vurderinger og prioriteringer som ligger til grunn for utvalget av søknad til kontroll</i> »
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Vi ser at det i «notater» i fagsystemet eStil RMP er skrevet grunn for utplukk til kontroll til de enkelte saker. Dette er ikke tilfredsstillende som risikovurdering etter de krav som stilles, der det stilles krav om ei samla vurdering.
Avvik 3	<u>Manglende dokumentasjon av dokumentkontroll</u> Kontrollene er i hovedsak gjennomført som dokumentkontroll. Kommunen dokumenterer ikke hvilke dokumenter som er kontrollert og hvordan kontrollen er gjort.
Avvik fra	Rundskriv 2020-19 Kap 4.5.1, fjerde avsnitt. « <i>minst 5 prosent av søknadene som landbrukskontoret behandler per søknadsomgang skal det være gjennomført stedlig kontroll av (eventuelt dokumentkontroll) før saksbehandlingsfristen i fylket.</i> » Kap 4.5.4. tredje avsnitt: « <i>Innehaver av foretaket eller annen person som forplikter foretaket, skal signere på kontrolldokumentasjonen for å bekrefte at stedlig kontroll er gjennomført og at han/hun er enige i opplysningene som er notert under kontrollen. Kontrolldokumentasjonen skal også signeres av kommunens representant.</i> »
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	

Avvik 4	<u>Uberettiga tilskudd til drift av bratt areal og uberettiga tilskudd til beiting av biologisk verdifulle arealer</u> Det er i mange saker gitt tilskudd til bratt areal som kun har vært beita. Det er i ei sak utbetalt tilskudd til areal som i AR 5 er utmarksareal.
Avvik fra	Forskrift om regionale miljøtilskudd i jordbruket, Trøndelag (FOR 2019-04-12-520), § 4. «<i>Arealer som kun beites gis ikke tilskudd.</i>» Veileder Regionale miljøtilskudd til jordbruket i Trøndelag 2020, § 4. «<i>Arealet må være slått eller åkerareal, arealer som kun er brukt til beite ytes ikke tilskudd.</i>»
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Kommunen skriver i egenvurderinga «Kommunen sjekker flyfoto på omsøkte areal i alle søknader»
Avvik 5	<u>Det er foretatt endring til søkers gunst</u> Det er i ei sak gjort endringer til søkers gunst. Kommunen har innvilga tilskudd til tiltak som ikke er omsøkt.
Avvik fra	Rundskriv 2020-19 Kap 4.3.2, andre avsnitt. «<i>Dersom saksbehandler etter søknadsfristen blir oppmerksom på at omsøkte verdiene skulle være høyere, eller at tiltak ikke har kommet med i søknaden, er hovedregelen at saksbehandler ikke skal endre på det som er omsøkt. Unntaket er for eksempel ved behov for å rette åpenbare feilføringer eller når de regionale forskriftene med veiledningsmateriale åpner for justering.</i>»
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Kommunen skriver i egenvurderinga: «Dersom tiltaket mangler i søknaden og det ikke er lagt inn noe merknad eller varslet på annet vis, kan ikke kommunen foreta seg noe, annet enn å informere søker om at de kan søke på det aktuelle tiltaket neste år.» I og med at kommunen har foretatt endringer til søkers gunst i ett tilfelle, har de ikke handlet slik som de beskriver.
Avvik 6	<u>Manglende avkorting når det er gitt feil opplysning i søknaden</u> Det er i mange søknader gitt feil opplysninger som kunne gitt utbetaling av uberettiga tilskudd. Kommunen har ikke avkorta på grunn av feilopplysning.
Avvik fra	Forskrift om regionale miljøtilskudd i jordbruket, Trøndelag (FOR 2019-04-12-520), «<i>Dersom foretaket uaktsomt eller forsettlig har:</i> <i>b) gitt feil opplysninger i søknaden som har eller ville dannet grunnlag for en urettmessig utbetaling av tilskuddet for seg selv eller andre, kan hele eller deler av det samlede tilskuddet som tilfaller foretaket avkortes.</i>»

	Rundskriv 2020-19 Kap. 4.6.4, «Dersom et foretak har gitt feilopplysninger i søknaden som har eller ville dannet grunnlag for en urettmessig utbetaling av tilskudd til seg selv eller andre, kan tilskuddet avkortes etter de regionale forskriftene.» «Et overordnet mål med avkorting er å sikre forsvarlig forvaltning av fellesskapets midler. Risikoen for avkorting ved feilopplysning skal skjerpe søkerens aktsomhet ved utfylling av søknaden. [...]» «Bestemmelsen er utformet som en «kan» bestemmelse, men det klare utgangspunktet er at tilskuddet skal avkortes dersom søker minst har vært uaktsom ved inngivelse av feilopplysninger, og dette har gitt, eller kunne gitt, merutbetaling. Forvaltningen plikter i alle tilfeller å vurdere avkorting».
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Kommunen har en praksis der en ikke avkorter i berettigta tilskudd når det er gitt feil opplysninger i søknaden. Alle feilopplysninger mener kommunen er gitt i god tro, selv for ordninger der det i regelverket ikke er rom for skjønn for hva som er berettigta tilskudd. Feilopplysninger som skyldes at søker ikke har satt seg inn i regelverket, er ikke en åpenbar feilføring. En slik feilføring er å anse som gjort uaktsomt.
Avvik 7	<u>Manglende avkorting for manglende gjødslingsplan</u> Kommunen har i ei sak ikke avkorta i det berettigta tilskuddet på grunn av manglende gjødslingsplan.
Avvik fra	Rundskriv 2020-19, kap 4.6.2, tredje avsnitt. «Det følger av RMP-forskriftene at tilskudd kan avkortes hvis foretaket har manglende eller mangelfull gjødslingsplan eller journal over plantevernmidler. Det er lagt opp til at kommunen skal bruke skjønn ved fastsetting av avkortingsbeløpet. Dette for å oppnå en balanse mellom hvor alvorlig regelverksbruddet er, og hvor stor reduksjon tilskuddsutbetalingen blir. Selv om kommunen skal bruke skjønn, er det viktig at like tilfeller behandles likt. Derfor er det gitt retningslinjer for størrelsen på avkorting.»
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Vi har i denne sammenhengen også sjekket at det heller ikke er avkorta i produksjonstilskudd for manglende gjødslingsplan.

Tilskuddsordning: Tilskudd til nærings- og miljøtiltak i skogbruket (NMSK) og skogfond	
Avvik 8	Manglende tilskuddskontroller Kommunen har ingen ferdigstilte kontroller av tilskuddssakene for skogkultur/skogfond i 2019 og 2020. Absolutt minimum er 5%. Tre saker i 2019 og to saker i 2020 har status «pågå». Dersom disse hadde blitt fullført, ville kontrollprosenten likevel vært under kravet. Kommunen har ikke kontrollert noen driftstilskuddsaker i felt i 2019/20, kravet i henhold til egne retningslinjer er 10 %. I henhold til retningslinjer for Gauldalsnettverket skal kommunene gjennomføre vedlikeholdskontroll av 5 år gamle skogsbilveger som er etablert med tilskudd. Kommunen har ikke gjennomført slik kontroll i 2020. Det var en aktuell veg i kategorien.
Avvik fra	Forskrift om tilskudd til nærings- og miljøtiltak i skogbruket § 12 Retningslinjer for risikobasert kontroll av tilskudd til skogkultur og utbetalinger fra skogfond, Landbruksdirektoratet Bestemmelser om økonomistyring i staten, pkt. 6.3.8.2 Retningslinjer for tilskudd til skogbrukstiltak i Gauldalsnettverket 2020
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	Statsforvalter anbefaler et omfang av kontroller på 10 % av skogkultur/skogfond/driftstilskuddssaker. ØKS er noe mangelfull med hensyn på muligheter for dokumentasjon av kontroller. Det anbefales at alle saker som er kontrollert dokumenteres i form av et hjelpeskjema eller kort notat som lastes opp i ØKS og at avkryssing med hensyn på kontroll i ØKS benyttes der det er slik mulighet. Statsforvalteren vil understreke at kontrollrutiner i saksbehandlingen - som å sjekke skogbruksplan, kontakte skogeier om uklare opplysninger - er saksbehandlingsrutiner og ikke en kontroll.
Merknad 3	Vegvedlikehold som overstiger 4 kr pr. løpemeter I en sak i 2019 er det godkjent skogfond med kr 9.67 pr. løpemeter som er over beløpsgrensen på kr 4 pr. løpemeter. Saker som overskrider beløpsgrensen på kr 4 pr. løpemeter skal godkjennes på forhånd. Det er heller ikke fremlagt utgiftsbilag.
Merknad 4	Mangelfull oppfølging av overordna retningslinjer for skogbrukstiltak Ifølge kommunens overordna retningslinjer for veg og driftstilskudd, skal kart over driftsområde og evt. utkjøringsveg

	vedlegges søknad om forhåndsgodkjenning. Dette er ikke konsekvent praktisert. Kart med utkjøringsveg sikrer grunnlaget for en faglig forsvarlig vurdering av at det ikke er lønnsomt med bygging av skogsbilveg, at det ikke finnes en kortere utkjøringstrase og at den faktiske kjørelengden i terrenget er minst 1,5 km. Ifølge kommunens overordna retningslinjer for prioritering av NMSK til skogkultur og miljøtiltak kreves det timelister som grunnlag for utmåling av kostnader for andre tiltak enn planting. Videre at «Kommunen legger til grunn anbefalte satser for eget arbeid fra Fylkesmannen» I en sak er det dokumentert høyere kostnad enn anbefalingene. For et stort antall saker er det ikke funnet timelister som vedlegg. I de samme retningslinjene kreves minimum «Standard utplantingstall for vanlig gran i Trøndelag» for at tilskudd skal godkjennes. Statsforvalteren finner ikke at dette er praktisert, og finner ca. 15 saker i 2019 og 2020 der tilskudd er gitt til for lav tetthet i henhold til aktuell bonitet. I noen saker også til tetthet under minste lovlig plantetall i henhold til forskriften. Statsforvalteren har ikke registrert at det er gjort vurderinger i saksbehandlingen som belyser at plantetettheten er vurdert.
Merknad 5	Endring i tilskuddsordning er ikke offentlig kunngjort Det ble innført et regionalt ekstraordinært tilskudd til snøpakking av driftsveger i februar 2020. Kun lokale driftsledere fikk melding (e-post) om dette. En oppdatering på kommunens hjemmeside og eventuelt en annonse/artikkel i lokalpressen kunne ha vært en tilstrekkelig kunngjøring i denne situasjonen.
Merknad 6	Manglende skogfondstrekk For tre skogfondskonti er det ikke trukket skogfond for virkesleveranser i 2019. Dette kan være arealer som er omdisponert. I de fleste tilfeller skal det svares skogfond også når arealet omdisponeres. Har ikke eier igjen annen skog, kan skogfond frigis etter reglene i forskrift om skogfond o.a.
Tilskuddsordning: Produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket	
Avvik 9	<u>Manglende vurdering av vanlig jordbruksproduksjon</u> <u>Melkeku</u> Noen foretak har varselmelding om for lav avdrått på melkeku. Vurderinger av varselmeldingene er kommentert i fagsystemet eStil-PT, men ikke i forhold til vilkårene i forskriften. <u>Sau</u> Flere foretak har varselmeldinger for at det er levert få eller ingen lam til slakt. Kommunen har ikke vurdert dette opp mot vanlig jordbruksproduksjon.

Avvik fra	PT-forskrift § 2 Grunnvilkår RS 2020-28, pkt. 2.3 Vanlig jordbruksproduksjon: «Et grunnleggende vilkår for å kunne motta tilskudd etter forskriften, er at søker driver «vanlig jordbruksproduksjon». Vilkåret skal vurderes for hele søknadsåret under ett, og i lys av hva som er normalt for den enkelte produksjonen som vurderes» RS 2020-28, pkt. 2.3.2.1 Vurdering av produsert mengde: «For lokalforedlingsforetak er det i tillegg relevant om foretaket oppnår en merinntekt av melken selv om omregnet melkemengde ikke oppfyller det generelle minstekravet. For lokalforedlingsforetak kan det også være aktuelt å regne med melk brukt til vareprøver som ikke er rapportert inn som salg. Det forutsettes i så fall at vareprøver kan dokumenteres med regnskapsbilag» RS 2020-29, pkt. 4.2.2 Varselmeldinger: «Dersom saksbehandler godkjenner en søknad med aktiv varselmelding, må saksbehandler skrive sin vurdering av varselmeldingen. Saksbehandlers vurdering av varselmeldingen skal skrives ned i seksjon «Behandling», i feltet «Kommentarfelt for saksbehandler (vises ikke i vedtaksbrevet)» eller i feltet «Begrunnelse (vises i vedtaksbrevet)»»
Frist for å lukke avviket	Umiddelbart
Kommentar	I slike tilfeller skal det være en begrunnelse i søknaden hvorvidt kravene til vanlig jordbruksproduksjon er vurdert. Videre burde det vært informert om hvilket ansvar søker har ved neste søknad og føring av dyretall. Rapport om vanlig jordbruksproduksjon melkeku og geit» viser oversikt over alle melkeprodusenter og leveranser. «Rapport om vanlig jordbruksproduksjon på sau» viser antall slakta lam og slaktevekter. Begge rapportene finnes i fagsystemet eStil-PT.
Avvik 10	<u>Manglende vurdering av driftsfellesskap</u> Det er ikke dokumentert i fagsystemet at kommunen har vurdert om foretakene er i driftsfellesskap. Dette gjelder fire foretak.
Avvik fra	PT-forskrift § 7 Utmåling RS 2020-28 kap 7 Utmåling og driftsfellesskap: «Foretak som reelt sett inngår i én felles virksomhet eller på annen måte oppnår skalafordeler gjennom samarbeid og søker tilskudd til samme produksjon (driftsfellesskap), kan få beregnet tilskudd for det samlede dyretall og areal som disponeres innenfor driftsfellesskapet. Dersom foretakene uaktsomt eller forsettlig har unnlatt å opplyse om at de er i driftsfellesskap, skal tilskuddet avkortes»

	RS 2020-29 pkt. 6.13.2 Driftsfellesskap: «<i>Dersom to eller flere foretak er i driftsfellesskap skal hvert foretak levere hver sin søknad. Foretakene må oppgi i søknaden at de er i driftsfellesskap og hvilke foretak de er i driftsfellesskap med. Foretakene vil da få utbetalt det samme som de ville fått om de sendte én felles søknad</i>» Pkt. 9.6 Driftsfellesskap: «<i>Det er kun i tilfeller der foretakene kan oppnå mertilskudd ved å søke separat at det er nødvendig å opplyse om driftsfellesskap</i>»
Frist for å lukke avvik	Umiddelbart
Kommentar	Rapport om «mulige driftsfellesskap» finnes i fagsystemet eStil-PT.
Avvik 11	<u>Manglende kontrollplan for 2020 og manglende risikovurdering ved utplukk</u> Midtre Gauldal kommune hadde ikke utarbeidet kontrollplan for 2020. Det er et krav at 10 % av søknadene skal kontrolleres. I Midtre Gauldal kommune var det 268 søknader i 2020 men bare 16 søknader var kontrollert. Hele 27 søknader skulle vært kontrollert. Melding om kontroll ligger i fagsystemet, men ikke på alle søknader som er kontrollert. For de kontrollerte søknadene, finnes det ingen kontrollskjemaer i fagsystemet under fanen dokumenter.
Avvik fra	PT-forskrift § 10 Opplysningsplikt og kontroll RS 2020-29 pkt. 5.1 Krav til forvaltningen: «<i>Kommunen skal gjennomføre risikobasert kontroll hver søknadsomgang. Kommunene skal gjennomføre kontroll av minst 10 prosent av søknadene</i>» pkt. 5.2 Kontrollplan: «<i>Kommunen skal utarbeide kontrollplan. Kontrollplanen skal være styrende for hvilke søknader som plukkes ut til kontroll og hvilke som ikke plukkes ut til kontroll. Kontrollplanen skal være skriftlig og utarbeides før saksbehandlingen av søknadsomgangen starter</i>» pkt. 5.3 Anvende kontrollplanen til å plukke ut konkrete foretak: «<i>Etter at kommunene har gjennomgått kontrollplanen, skal kommunen videre plukke ut konkrete foretak til kontroll. [...] Kommunen skal beskrive skriftlig hvorfor den enkelte søknad er plukket ut til kontroll. Det kan gjøres kort med å vise til risikoindikatorer eller til ordning med høy risiko jf. risikovurderingen i kontrollplanen</i>»
Frist for å lukke avvik	Umiddelbart
Kommentar	Det er innsendt «Kontrollplan for produksjonstilskudd 2021» og «Kontrollplan 2021 – eStil PT». Kontrollen omfatter året 2020, og da forelå det ikke noen kontrollplan.

Merknad 7	<u>Manglende vurdering av husdyr på beite</u> I flere søknader er det godkjent et høyt antall dyr på 12 uker beite og 5 uker utmarksbeite. Det er ikke dokumentert i fagsystemet at kommunen har vurdert at det er sannsynlig at dyrene har gått på beite og om det er arealgrunnlag nok.
-----------	--

Andre observasjoner:

Skog

- Det er positivt at alle pålagte resultatkartlegginger i 2019 og 2020 er gjennomført.
- Når det gjelder oppfølging av manglende foryngelse (foryngelseskontroll), så registreres det at flere saker krever videre oppfølging. Av egenmeldingskjemaene fra skogeiere så framgår det at flere viser til oppfølging som skal utføres i 2019/20. Statistikken viser i mange tilfeller at disse tiltakene *ikke* er gjennomført. Det er derfor behov for videre oppfølging fra kommunens side.
- Ved kontrolltidspunkt manglet det tilgjengelig bilagsdokumentasjon i et stort antall saker for både 2019 og 2020 i forvaltningssystemet ØKS. Dels gjelder dette også søknader. Statsforvalteren mottok en bilagsperm for 2019 (sakene for 2020 ble opplyst å ligge i ØKS), samt fikk noen bilag digitalt tilsendt, men også dette materialet viste seg å være svært mangelfullt og usystematisk.

Kommunen har etter det vært behjelpelig med ettersending i mange saker, men både det at de kommer sent og fortsatt er noe mangelfulle, har vanskeliggjort kontrollen. Dokumentasjon bør primært foreligge i Landbruksdirektoratets tilskuddssystem (ØKS). Statsforvalteren antar at hjemmekontorsituasjonen, og begrenset mulighet til opplasting kan ha påvirket dette i 2020, men det forklarer ikke tilsvarende mangler for 2019.

7 Avsluttende kommentarer

Statsforvalteren er kjent med at 2019-2020 har vært krevende år for kommunen på landbruksområdet gjennom store utskiftninger av saksbehandlere.

Statsforvalteren anbefaler kommunen å fortsette arbeidet med å utvikle sin internkontroll for å sikre en kvalitetsmessig god forvaltning på landbruksområdet også framover. Kommunen har i 2021 fått på plass en del rutiner som utvikles videre. Noen av de avvik og merknadene som framgår av rapporten ville vært unngått ved gode rutiner og etterlevelse av disse.

STATSFORVALTEREN I TRØNDELAG
Postboks 2600
7734 STEINKJER

Att. Gaute Arnekleiv

Deres ref:

Vår ref:

2021/1821-5

Dato:

25.10.2021

Forvaltningskontroll - Skogfond, produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket, regionalt miljøtilskudd i jordbruket 2020, AR5, NMSK til skogkultur og til veg og drift - Avvikslukking.

Midtre Gauldal kommune har gjennomgått Statsforvalteren i Trøndelags rapport etter forvaltningskontroll av 23.09.2021 og rapporterer følgende avvikslukking og merknadsoppfølging.

Avvik 1:

Habilitet - Saksbehandler har attestert nær families søknad om Regionalt miljøtilskudd i jordbruket i 2019 og 2020.

Tiltak:

Avviket er tatt til etterretning og er lagt inn i rutinebeskrivelsen om RMP i kommunens kvalitetssystem. Ved inhabilitet skal søknad sendes til annen habil saksbehandler for behandling og attestering. Settekommune vurderes av enhetsleder ved administrativ inhabilitet.

Avvik 2:

Manglende kontrollplan og manglende risikovurdering for utplukk til stedlig kontroll. Kommunen har ikke laga kontrollplan og ikke foretatt samla risikovurdering for utplukk til stedlig kontroll.

Tiltak:

Kontrollplan og risikovurdering er under utarbeidelse og ventes ferdigstilt i kommunens kvalitetssystem 1. desember 2021.

Avvik 3:

Manglende dokumentasjon av dokumentkontroll. Kontrollene er i hovedsak gjennomført som dokumentkontroll. Kommunen dokumenterer ikke hvilke dokumenter som er kontrollert og hvordan kontrollen er gjort.

Tiltak:

Kontrollerte dokumenter legges på saken Stedlig kontroll utarbeides i rutinebeskrivelse i kommunens kvalitetssystem innen 1 desember 2021. Stedlige kontroller er ikke mulig når snøen legger seg 15 oktober over 200 moh. og er en utfordring i store deler av kommunen.

Avvik 4:

Uberettiga tilskudd til drift av bratt areal og uberettiga tilskudd til beiting av biologiske verdifulle arealer. Det er i mange saker gitt tilskudd til bratt areal som kun har vært beita. Det er i ei sak utbetalt tilskudd til areal som i AR 5 er utmarksareal.

Tiltak:

Bratt areal er en risikofaktor for utbetaling av uberettiget tilskudd i Midtre Gauldal på grunn av at det er lett å legge inn feil tiltak i søknadsskjemaet.

Legges i rutinebeskrivelse i kommunens kvalitetssystem innen 1. desember 2021.

Avvik 5:

Det er foretatt endring til søkers gunst. Det er i ei sak gjort endringer til søkers gunst. Kommunen har innvilga tilskudd til tiltak som ikke er omsøkt.

Tiltak:

Tas til etterretning. Rundskriv 2020-19 Kap 4.3.2, andre avsnitt. «Dersom saksbehandler etter søknadsfristen blir oppmerksom på at omsøkte verdiene skulle være høyere, eller at tiltak ikke har kommet med i søknaden, er hovedregelen at saksbehandler ikke skal endre på det som er omsøkt. Unntaket er for eksempel ved behov for å rette åpenbare feilføringer eller når de regionale forskriftene med veiledningsmateriale åpner for justering».

Kommunen mener her at det ikke er endret til søkers gunst, da verdiene ble endret til å bli lavere, enn det tiltaket i utgangspunktet var kommet ut med i søknaden (tilskudd til beiting), samt at kommunen mener det er rettet opp i åpenbare feilføringer. Kommunen ser ikke hvordan dette blir annerledes fra å endre f.eks. «drift av seter» til «drift av besøksseter»

Avvik 6:

Manglende avkorting når det er gitt feil opplysning i søknaden. Det er i mange søknader gitt feil opplysninger som kunne gitt utbetaling av uberettiga tilskudd. Kommunen har ikke avkorta på grunn av feilopplysning.

Tiltak:

Kommunen vil legge inn rutiner rundt avkorting når det er gitt feil opplysning i søknaden i sine rutinebeskrivelser i kommunens kvalitetssystem innen 1. desember 2021.

Avvik 7:

Manglende avkorting for manglende gjødslingsplan. Kommunen har i ei sak ikke avkorta i det berettiga tilskuddet på grunn av manglende gjødslingsplan.

Tiltak:

Det vil legges inn under rutiner rundt avkorting i rutinebeskrivelsen for ordningen i kommunens kvalitetssystem innen 1. desember 2021.

Avvik 8:

Manglende tilskuddskontroller. Kommunen har ingen ferdigstilte kontroller av tilskuddssakene for skogkultur/ skogfond i 2019 og 2020. Absolutt minimum er 5%.

Tre saker i 2019 og to saker i 2020 har status «pågår». Dersom disse hadde blitt fullført, ville kontrollprosenten likevel vært under kravet.

Tiltak:

Risikobasert kontrollplan er lagt til i Rutinebeskrivelse for «Skogfond og tilskudd skogkultur».

Kontroll driftstilskudd skal legges i rutinebeskrivelse for «Tilskudd til skogbrukstiltak LUF Driftstilskudd skog» innen 1. desember 2021.

Avvik 9:

Manglende vurdering av vanlig jordbruksproduksjon.

Tiltak:

Saksbehandler skal i sine saksbehandlingsrutiner gi en vurdering av om foretaket driver vanlig jordbruksproduksjon. Dette skal vurderes i kommentarfeltet i e-stil, samt legges ved eventuelle dokumenter og samtaler med bruker. Foretak med stor risiko trekkes ut til kontroll.

Avvik 10:

Manglende vurdering av driftsfellesskap. Det er ikke dokumentert i fagsystemet at kommunen har vurdert om foretakene er i driftsfellesskap. Dette gjelder fire foretak.

Tiltak:

Saksbehandler skal ut ifra varselmelding i sine saksbehandlingsrutiner gi en vurdering av om foretaket er i driftsfellesskap. Dette skal vurderes i kommentarfeltet i e-stil, samt legges ved eventuelle dokumenter og samtaler med bruker. Foretak med stor risiko trekkes ut til kontroll.

Avvik 11:

Manglende kontrollplan for 2020 og manglende risikovurdering ved utplukk. Midtre Gauldal kommune hadde ikke utarbeidet kontrollplan for 2020.

Tiltak:

Kommunen har utarbeidet risikovurdering og kontrollplan med utgangspunkt i varselmeldinger på forrige års søknadsomgang i. Det er også vurdert risiko ut fra lengde siden siste kontroll. I tillegg er det lagt stor vekt på tilbakemeldinger fra statsforvalterens kontroll, i denne søknadsomgangens utplukk.

Merknader:

Merknadene tas til etterretning.

Forvaltningskontrollen som er utført viser at kommunen har forbedringer på flere områder i landbruksforvaltningen. Dette er primært rettet til skriftliggjøring av rutinebeskrivelser, systematikk rundt utførelsen av risikovurderinger og antall fysiske kontroller. Avvik som er avdekket har også noe av sin opprinnelse i en periode med pandemi og den generelle ressursituasjonen. Enheten har særlig det siste året prioritert utarbeidelse av skriftlige rutinebeskrivelser i kvalitetssystemet. Dette er et arbeid som ytterligere vil bli prioritert i tiden som kommer.

Midtre Gauldal kommune oppfatter at forvaltningskontrollen har vært konstruktiv og det har i hele perioden vært god dialog med Statsforvalteren. Forvaltningskontrollen har gitt stor læringseffekt på enheten. Vi ser frem til videre samarbeid med Statsforvalteren på et område som krever stor samhandling med Statsforvalteren.

Med hilsen

Rasmus Hugdahl
enhetsleder Samfunnsutvikling
og kultur

Ola Halvor Seeberg Nygård
Rådgiver skogbruk

Dette brevet er elektronisk signert og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

Oppfølging av politiske vedtak i Midtre Gauldal kommune

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

45/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033

Arkivsaknr 20/134 - 11

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar saken til orientering og ber sekretariatet om å oppdatere oversikten "Saker for videre oppfølging" etter eventuelle innspill fremkommet i møtet.

Vedlegg

Saker for videre oppfølging

Kommunestyret 18.11.2021

Kommunestyret 21.10.2021

Formannskapet 04.11.2021

Formannskapet 29.10.2021

Formannskapet 21.10.2021

Formannskapet 20.10.2021

Formannskapet 18.10.2021

Formannskapet 30.09.2021

Utvalg for næring, plan og miljø 03.11.2021

Utvalg for helse, oppvekst og kultur 02.11.2021

Saksopplysninger

I henhold til bestemmelsene om kontroll og tilsyn i kommuneloven skal kontrollutvalget føre tilsyn med den kommunale forvaltningen på kommunestyrets vegne. Videre går det i forskrift om kontrollutvalg frem at kontrollutvalget skal påse at kommunestyrets vedtak i tilknytning til behandlingen av regnskapet, revisjonsberetningen eller forvaltningsrevisjonsrapporter blir fulgt opp.

I tråd med kontrollutvalgets vedtak i sak 6/2016 Eventuelt, legger kontrollutvalgets sekretariat frem kopi av sakslistene fra styrer/råd/utvalg som er avholdt etter utsending av sakspapirer til kontrollutvalgets møte 22.09.2021. Kontrollutvalgets sekretariat tar høyde for gjennomgang av disse sakene i møtet.

Det er ikke lagt inn nye saker i oppfølgingslisten etter forrige møte i kontrollutvalget.

Kontrollutvalget har fordelt oppfølging av styrer/råd/utvalg på følgende måte:

Kommunestyret: Lise

Formannskapet: Kirsti

Utvalg for helse, oppvekst og kultur: Kari Anne

Utvalg for Næring, plan og miljø: Rune og Odd

Saker til oppfølging

Saker som krever særskilt oppfølging fra kontrollutvalget er saker av prinsipiell karakter, saker der rådmannen gis særskilte pålegg eller saker som har betydning for kommunens fremtidige tjenestetilbud, stilling eller omdømme.

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat viser til gjennomgangen av kommunestyrets, formannskapet og utvalgenes vedtak.

Saker for videre oppfølging:

På bakgrunn av gjennomgang av aktuelle saker i perioden 16.09.2021 – 18.11.2021, foreslår kontrollutvalget at følgende saker videreføres til oppfølging:

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune – saker til oppfølging pr. 18.11.2021:			
Sak	Tittel	Kommentar	Til oppfølging
KST 13/20	Forvaltningsrevisjon om dokumenthåndtering og journalføring	1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapport dokumenthåndtering og journalføring til orientering. 2. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp revisors anbefaling i rapportens pkt 6.2. 3. Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget skriftlig tilbakemelding om hvordan anbefalingen er fulgt opp innen 18.05.2020 Kontrollutvalgets møte 26.05.2020 Alf-Petter Tenfjord, kommunedirektør, og Tore Wolden, kommunikasjon og informasjonssikkerhet, orienterte og svarte på spørsmål fra kontrollutvalget. Kontrollutvalget fattet følgende vedtak: Kontrollutvalget avventer skriftlig tilbakemelding fra kommunedirektøren før utvalget tar en beslutning om forvaltningsrevisjonen skal følges opp videre, eller om de anser kommunestyrets vedtak som fulgt opp Kontrollutvalgets møte 17.09.2020 Kontrollutvalget tar kommunedirektøren sin skriftlige oppfølging til orientering. Det er noen tiltak som er satt i gang men ikke ferdigstilt enda, på bakgrunn av dette så ønsker kontrollutvalget en ny orientering om status på disse tiltakene i løpet av 2. halvår 2021. Kontrollutvalgets møte 22.09.2021 Kommunedirektøren og Tore Wolden, kommunikasjon og informasjonssikkerhet, orienterte og svarte på spørsmål fra kontrollutvalget. Følgende omforent forslag til vedtak ble fattet: Kontrollutvalget tar redegjørelsen til orientering, utvalget anser at kommunestyrets vedtak er fulgt opp, saken avsluttes..	Saken anses som fulgt opp

Utvalg: Kommunestyret
Møtested: Kommunestyresalen, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 18.11.2021
Tidspunkt: 16:30

Eventuelt forfall meldes ved bruk av Kaukus system for varainnkalling.

Gruppemøter fra kl 15.00.

Beverting kl. 16.00.

Støren, den 12.11.2021

Sivert Moen
ordfører

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
	Saker til behandling		
PS 56/21	Referatsaker		
RS 21/21	Trøndelag tingrett - domstol for hele Trøndelag.		2021/3324
	Saker til behandling		
PS 57/21	Handlingsprogram med økonomiplan 2022-2025		2021/2642
PS 58/21	Planbehandling - Detaljregulering Coop Soknedal (planID: 5027 2020003) - 2. gangs behandling		2020/4566
PS 59/21	Månedssrapport september 2021		2021/1342
PS 60/21	Finansrapport 1 2021		2021/3570
PS 61/21	Søknad om tilleggsbevilgning Startlån Husbanken		2021/3327
PS 62/21	Budsjettregulering investeringsprosjekt 2021		2021/3460
PS 63/21	Strategi for framtidens helse- og omsorgstjenester i Midtre Gauldal fram mot 2030 - statusrapport og veien videre		2021/3226

Mulige andre saker

Orienteringer

- Tilleggsnotat til handlingsprogram og økonomiplan, samt oppfølging etter kommunestyrets vedtak v/kommunedirektøren.
- Status helseplattformen v/lokal prosjektleder Solveig Tofte
- Status samferdselsprosjekter E6 og FV 30 v/ordfører og kommunedirektør

Utvalg:	Kommunestyret
Møtested:	Kommunestyresalen, Midtre Gauldal rådhus
Dato:	21.10.2021
Tidspunkt:	12:00

Eventuelt forfall meldes ved bruk av Kaukus system for varainnkalling.

Oppmøte kl 11.30 – lunsj.

Presentasjoner:

- Kunnskapsgrunnlag for handlingsprogram/økonomiplan, rapport fra COWI v/Daniel Wiesenberg
- Presentasjon av Handlingsprogram 2022 med økonomiplan 2022-2025 v/kommunedirektøren. Spørsmål
- Kunnskapsgrunnlag for ny utviklingsstrategi, innbyggerundersøkelsen «MG-stemmen» fra Sentio v/Martin Stubban
- Kompetansepilot Trøndelag Sør, daglig leder Mari Løvli Yri

Gruppemøter fra kl. 15.00.

Middag kl 16.00.

Oppstart kommunestyremøte 16.30 med kulturelt innslag.

Støren, den 13.10.2021

Sivert Moen
ordfører

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
	Saker til behandling		
PS 45/21	Referatsaker		
RS 19/21	Oversendelse av kontrollutvalgets møteprotokoll til kommunestyret		2021/853
RS 20/21	Tilbakemelding etter kommunebesøk i Midtre Gauldal kommune		2021/155
	Saker til behandling		
PS 46/21	Planbehandling - Detaljregulering - Fagerlia Sør - planID: 5027 2018004 - 2 gangs behandling		2018/2014
PS 47/21	Månedssrapport juni 2021		2021/1342
PS 48/21	Tertialrapport 2		2021/1342
PS 49/21	Forkjøpsrett – overdragelse av aksjer i Trønderenergi		2021/1392
PS 50/21	PlanID2019003 Kommunedelplan klima, energi og klimatilpasning 2020-2031 med tiltaksplan		2019/1290
PS 51/21	Forslag til ny brannordning for kommunene Midtre Gauldal og Melhus		2021/1706
PS 52/21	Valg av medlemmer til Midtre Gauldal ungdomsråd - perioden 2021-2023		2021/3188
PS 53/21	Midtre Gauldal utvikling KF - valg til styre og styrehonorar		2019/2800
PS 54/21	Valg av medlemmer til Midtre Gauldal ungdomsråd - perioden 2021-2023		2021/3188

Orientering om:

Omstillingsarbeidet i 2021, og videre arbeid i 2022 inkl. omstillingskommune v/kommunedirektøren

Utvalg: **Formannskapet**
Møtested: Kommunestyresalen, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 04.11.2021
Tidspunkt: 14:00

Eventuelt forfall må meldes ved bruk av Kaukus system for varainnkalling.

Støren, den 29.10.2021

Sivert Moen
ordfører

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 61/21	Referatsaker		
RS 42/21	Trøndelag tingrett - domstol for hele Trøndelag.		2021/3324
RS 43/21	Bomsaken Skogen - Soknedal sentrum		2012/4220
PS 62/21	Handlingsprogram med økonomiplan 2022-2025		2021/2642
PS 63/21	Søknad om videreføring av støtte fra kommunale næringsfond - Næringsforeningen i Trondheimsregionen avdeling Midtre Gauldal		2021/2286
PS 64/21	Planbehandling - Detaljregulering E6 Skogheim - Fossum - 1.gangs behandling		2020/891
PS 65/21	Møteplan 2022 - kommunestyre, formannskapet, utvalg og råd		2021/3401
PS 66/21	Søknad om tilleggsbevilgning Startlån Husbanken		2021/3327
PS 67/21	Skiltvedtak - fartsgrense på kommunal vei Lekåsveien, Støren		2021/3403
PS 68/21	Valg av ungdomsråd for perioden 2021-2023		2021/3188

Mulige andre saker.

Orienteringer

- Status økonomi og noen kommentarer til handlingsprogram 2022 med økonomiplan 2022-2025 v/kommunedirektøren

Utvalg: **Formannskapet**
Møtested: , Skriftlig saksbehandling
Dato: 29.10.2021
Tidspunkt:

Det legges opp til skriftlig behandling i samsvar med kommunelovens § 11-8, 2 ledd av sak 60/21. Fristen fra KMDs side er 1.11, så det blir for sent å behandle saken i formannskapet 04.11.2021.

Ber om skriftlig tilbakemelding innen fredag 29.10 kl. 12.00.

Støren, den 27.10.2021

Sivert Moen
ordfører

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 60/21	Kommunal kompensasjonsordning til lokale virksomheter KMD Kap 553 post 68N (ny) - del 3 - Covid-19 og økonomiske tiltak		2021/691

Utvalg: **Formannskapet**
Møtested: Kommunestyresalen, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 21.10.2021
Tidspunkt: 12:00

Støren, den 21.10.2021

Sivert Moen
ordfører

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 59/21	Valg av medlemmer til Midtre Gauldal ungdomsråd - perioden 2021-2023		2021/3188

Utvalg: **Formannskapet**
Møtested: , Skriftlig saksbehandling
Dato: 20.10.2021
Tidspunkt:

Gjelder sak til kommunestyret – valg av medlemmer til ungdomsrådet.

I henhold til vedtatt delegeringsreglement skal formannskapet innstille når det foretas suppleringsvalg i kommunestyret i løpet av perioden.

Saken sendes derfor formannskapet. Ber om skriftlig tilbakemelding (e-post) innen i morgen 21.10.21 kl 10.00.

Støren, den 20.10.2021

Sivert Moen

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 58/21	Valg av medlemmer til Midtre Gauldal ungdomsråd - perioden 2021-2023		2021/3188

Utvalg: Formannskapet
Møtested: Teams-møte, Teams-møte
Dato: 18.10.2021
Tidspunkt: 16:30

Støren, den 18.10.2021

Sivert Moen

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 57/21	Midtre Gauldal utvikling KF - valg til styre og styrehonorar		2019/2800

Utvalg: **Formannskapet**
Møtested: Kommunestyresalen, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 30.09.2021
Tidspunkt: 12:00

Eventuelt forfall meldes ved bruk av Kaukus system for varainnkalling.

Støren, den 24.09.2021

Sivert Moen

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 48/21	Referatsaker		
RS 40/21	Tilbakemelding etter kommunebesøk i Midtre Gauldal kommune		2021/155
RS 41/21	Fellesuttalelse om forslag om avgift på landbasert vindkraft - LVK		2021/2685
PS 49/21	Forkjøpsrett – overdragelse av aksjer i Trønderenergi		2021/1392
PS 50/21	European region of Gastronomy 2022: Prosjekt for lokalmatmiljøet i region Trøndelag Sør		2021/2566
PS 51/21	Midtre Gauldal ASVO AS - eiergodkjenning av fisjonsprosess		2021/2871
PS 52/21	Forslag til ny brannordning for kommunene Midtre Gauldal og Melhus		2021/1706
PS 53/21	Tertialrapport 2		2021/1342
PS 54/21	Søknad om dispensasjon fra KDP Støren for rehabilitering og nybygg av rugeri - gbnr 45/256, 45/344 og 45/10 - NHP-eiendom/Nye Støren industrieiendom		2021/2949
PS 55/21	Skoleskyss - Bakkgjerdet		2021/2926
PS 56/21	Rasfare i Spjelddalen - ansvarsforhold		2019/2344

Mulige andre saker.

Orienteringer

- Status for arbeidet med KPA – vegen fram til 1. gangs behandling v/SUK
- Statistikk/Indikatorer for området plan/bygg mv v/SUK
- Ideelle organisasjoner og gebyrer innenfor plan – og byggområdet v/SUK
- Åpning Støren Sør 7.10. Planer for dette v/ordfører
- Oppdatering av situasjon bredbånd/mobildekning v/IT-sjefen
- Div saker (utlysning lokal kompensasjonsordning del 3 – videre behandling, omstillingskommune) v/fl
- Gjenåpning av Norge – «normal hverdag med økt beredskap» v/kommunelegen
- Orientering om en sak på byggområdet (unntatt offentlighet)

Utvalg: Utvalg for næring, plan og miljø
Møtested: K-sal, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 03.11.2021
Tidspunkt: 12:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 72 40 30 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Framlagte saker er godkjent av enhetsleder og kommunedirektøren.

Støren, den 28.10.2021

Rasmus Hugdahl

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- saksnr
PS 61/21	Referatsaker		
RS 16/21	Høring av endringer i byggteknisk forskrift – parselloppdeling av campingplasser		2021/2468
RS 17/21	Høring - forslag til endringer i byggesaksforskriften - Tidsavgrensede krav om tilsyn		2021/2879
RS 18/21	Høring om ombruk av byggevarer		2021/2763
PS 62/21	Søknad om dispensasjon for fradeling av tilleggsareal, samt opparbeidelse av vei - gbnr 146/8		2021/2197
PS 63/21	Dispensasjonsbehandling - søknad om dispensasjon fra KDP Støren - tak over platting		2021/2520
PS 64/21	Handlingsprogram med økonomiplan 2022-2025		2021/2642

Orienteringer:

- KPA v/Rasmus Hugdahl
- Indikatorer/saksbehandlingsfrister v/ Rasmus Hugdahl

Utvalg: **Utvalg for helse, oppvekst og kultur**
Møtested: F-sal, Midtre Gauldal rådhus
Dato: 02.11.2021
Tidspunkt: 12:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 72 40 30 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Framlagte saker er godkjent av rådmann/enhetsleder.

Sign. Kenneth Moe

Støren, den 27.10.2021

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Lukket	Arkiv- Saksnr
PS 34/21	Referatsaker		
RS 15/21	Høring på skoleruta for skoleåret 2023-2024		2021/2713
PS 35/21	Handlingsprogram med økonomiplan 2022-2025		2021/2642
PS 36/21	Kommunale retningslinjer for tildeling av skoleskyss		2021/1765
PS 37/21	Klage på vedtak - søknad om bytte av skolekrets - ***** ***** *****	X	2021/3047

Orienteringer:

- Status organisering Støren-hallen 1.1.22.
- Status organisering ungdomsklubben 1.1.22.
- Orientering om arrangement ungdomskonsert og Dovrebanen 100 år.
- Videre samarbeid med idrettsrådet og anleggsutvikling i kommunen»
- Oppvekstplanen

Årsplan 2022 for kontrollutvalget

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

46/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033

Arkivsaknr 20/72 - 10

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til årsplan 2022 for kontrollutvalget.
2. Kontrollutvalget vedtar følgende møtedatoer for 2022:

- 10. februar
- 28. april
- 2. juni
- 15. september
- 3. november

Kontrollutvalgets leder gis fullmakt til å endre møteplanen, dersom dette skulle vise seg nødvendig.

3. Kontrollutvalget ønsker at det i 2022 tilrettelegges for besøk ved:

Vedlegg

Møteplan 2022 for kontrollutvalget

Saksopplysninger

For å kunne planlegge å gjennomføre kontrollarbeidet på en best mulig måte er det nødvendig å fastsette en årsplan og møtedatoer for kontrollutvalget.

Årsplanen inneholder en oversikt over hvilke kontrolloppgaver som vil stå i fokus i løpet av 2022. I tillegg til de planlagte sakene kan det komme saker fortløpende fra kommunestyret, revisor, henvendelser fra innbyggere/andre eller saker som kontrollutvalget tar opp på eget initiativ.

Kontrollutvalgets møteplan bør tilpasses møteplanen for kommunestyret.

Kontrollutvalgets sekretariat har tatt utgangspunkt i vedtatt møteplan 2022 for kommunen ved oppsett av møtedatoer for 2022. Møtedato for behandling av regnskaper er i tillegg avtalt med økonomisjef (april-møtet).

I årsplanen er det lagt opp til to virksomhetsbesøk, eller be inn virksomheter til kontrollutvalgets møte. Kontrollutvalget må selv bestemme hvilke virksomheter de vil besøke/be inn.

Kontrollutvalget har budsjettert med å gjennomføre 5 møter i 2022, og det er naturlig å avvike 3 på våren og 2 på høsten. Utvalget kan løpende gjennom året, vurdere om det er behov for endringer.

10. februar 2022

På møte i februar vil kontrollutvalgets årsmelding for 2021 legges frem. Prosjektplan om tilpasset opplæring og spesialundervisning vil være klar for behandling i kontrollutvalget.

28. april 2022

I henhold til forskrift om revisjon skal revisor avgi sin revisjonsberetning innen 15. april, så fremt årsregnskapet er rettidig avlagt. I så fall vil behandlingen av årsregnskapet til Midtre Gauldal kommune og Midtre Gauldal Utvikling KF, med avgivelse av kontrollutvalgets uttalelser, bli en viktig sak på møtet i april.

2. juni 2022

Bestilling av en forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll kan være aktuelt på junimøtet.

I møteplanen er det lagt opp til to virksomhetsbesøk (eventuelt be inn virksomheter til kontrollutvalgets møte), det første virksomhetsbesøket er planlagt gjennomført i juni.

15. september 2022

Viktige saker i september er utarbeidelse av budsjett for kontroll- og tilsynsvirksomheten for 2023 som legges frem for endelig vedtak i kommunestyret i forbindelse med budsjettbehandlingen for 2023. Rapport fra forvaltningsrevisjon av tilpasset opplæring og spesialundervisning vil mest sannsynlig være ferdigstilt og klar for behandling i kontrollutvalget. Videre vil rapport fra forenklet etterlevelseskontroll for 2021 være aktuell. Prosjektplan vedr. bestilt forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll vil være ferdig og klar for behandling i kontrollutvalget.

3. november 2022

Revisor vil orientere om revisjonsstrategien for regnskapsåret 2022 på kontrollutvalgets møte i november. I årsplanen er det lagt opp til virksomhetsbesøk nr. to (eventuelt be inn virksomheter til kontrollutvalgets møte). Kontrollutvalgets årsplan for 2023 må vedtas på novembermøtet.

Sekretariatet foreslår å legge kontrollutvalgets siste møte til 3. november. Tidspunktet er valgt ut fra at de fleste oppgaver for 2022 er ferdigstilt, samtidig kan behandling av saker 3. november være tidsnok til å kunne få saker fremmet på kommunestyrets siste møte før jul (17. november).

Forslag til møtedatoer for 2022:

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni
Kommunestyret	27.		3.	7.	12.	16.
Formannskapet	6	17.	24.	28.		2.
Kontrollutvalget		10.		28.		2.

	August	September	Oktober	November	Desember
Kommunestyret		8.	20.	17.	
Formannskapet	25.	22.	6.	3.	8.
Kontrollutvalget		15		3	

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat anbefaler at kontrollutvalget avvikler 3 på våren og 2 på høsten. Forslag til møtedatoer fremgår av sekretariatets forslag til vedtak. Kontrollutvalget må selv bestemme hvilke virksomheter de vil besøke/be inn i 2022.

Møteplan for kontrollutvalget

Aktiviteter/saker	Februar	April	Juni	September	November
Årsplan					X
Årsmelding for kontrollutvalget	X				
Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskap og årsberetning		X			
Forenklet etterlevelseskontroll				X	
Bestilling av forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll			X		
Prosjektplan forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll	X			X	
Rapport fra forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll				X	
Revisjonsstrategi					X
ROV forenklet etterlevelseskontroll					X
Budsjettkontroll kontrollutvalget				X	
Budsjett for kontrollutvalget				X	
Oppfølging av politiske vedtak	X	X	X	X	X
Virksomhetsbesøk			X		X

Referatsaker

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

47/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033, TI - &17

Arkivsaknr 21/306 - 1

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar referatsakene til orientering.

Vedlegg

Er det trygt å varsle til kontrollutvalget ?

Er samarbeidende partier én gruppe ?

Formannskapsmedlemmer kan være meddommere

Hva med klagebehandling i kommuner med egen klagenemnd ?

Hvis ordfører fritas for resten av perioden må det velges ny ordfører

Kan et interkommunalt samarbeid selge tjenester ?

Om regionråd som er organisert som IKS. Må disse omdannes til interkommunalt politisk råd

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten

Gjelder regler om habilitet også ved orienteringssaker ?

Kan man holde kommunestyremøte utenfor kommunegrensen ?

Ordfører er reklamemodell, er det lov ?

Bruker to måneder på innsynsbegjæringer - må tåle kritikk av Sivilombudet

Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser

Usikkert om ny jobb er gyldig fritaksgrunn

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har fått følgende dokumenter som referatsaker:

1. Kan ansatte i kommunen varsle eksternt til kontrollutvalget og dermed bli beskyttet av taushetsplikten i arbeidsmiljøloven?
2. En kommune skal velge hovedutvalg og lurer på om samarbeidende partier kan lage felles varamedlemsliste.
3. Professor emeritus Jan Fridthjof Bernt mener Domstoladministrasjonen har tolket loven feil, og at formannskapsmedlemmer kan være meddommere.
4. Kommunestyret er klageinstans for klager på enkeltvedtak i formannskapet, men gjelder det også i kommuner som har opprettet en klagenemnd?
5. Hvordan skal kommunen gå frem dersom ordfører blir fast møtende vararepresentant på Stortinget ?
6. Kan et interkommunalt samarbeid selge tjenester?
7. Departementets tolkningsuttalelse av kommuneloven § 18-1: Interkommunalt politisk råd.
8. En avdelingsleder ble ansatt uten at andre ansatte skal ha fått vite at stillingen var ledig. Er det greit?
9. Bør inhabile også fratre når kommunestyret behandler en orienteringssak?
10. Når et kommunestyre flytter møtet utenfor kommunegrensene - er det da egentlig lagt til rette for at allmennheten kan være fysisk tilstede?
11. Kan en ordfører reklamere for butikker og annet privat næringsliv?
12. Trondheim kommune bruker rundt to måneder på å behandle innsynskrav. Sivilombudet betegner det som uakseptabelt lang tid.
13. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidet en ny veileder om de nye reglene i kommuneloven om internkontroll.
14. Ordfører har fått seg ny jobb og vil be seg fritatt fra vervet som ordfører. Bør hun få fritak?

Er det trygt å varsle til kontrollutvalget?

Kommunal Rapport 20.09.2021, Anne-Karin Femanger Pettersen, generalsekretær i Forum for Kontroll og Tilsyn

Kan ansatte i kommunen varsle eksternt til kontrollutvalget og dermed bli beskyttet av taushetsplikten i arbeidsmiljøloven? Lovforarbeidene gir dessverre ikke svar på det.

Nylig la Transparency International Norge fram resultatene fra den norske delen av Global Corruption Barometer, verdens største kartlegging av innbyggernes oppfatninger om og egne erfaringer med korrupsjon.

Varsler har et tydeligere vern når det varsles eksternt.

Kommunale myndigheter er den aktøren som har minst tillit. Nesten hver femte deltaker i barometeret svarer at de har liten eller ingen tillit til kommunale myndigheter. To tredeler har «ganske stor tillit», mens bare 15 prosent svarer «svært stor tillit».

En vesentlig andel uttrykker mistillit til myndigheter og næringsliv når det stilles spørsmål om korrupsjon og hvor stort problemet er:

- Hver femte innbygger ser på korrupsjon hos myndighetene som et stort problem.
- Tre av ti innbyggere tror bedrifter betaler eller bruker kontrakter til å vinne offentlige kontakter.
- Hver tiende innbygger tror de fleste bedriftsledere og kommunale myndigheter er involvert i korrupsjon.
- Nesten halvparten av de spurte frykter gjengjeldelse hvis de varsler om korrupsjon.

At nesten halvparten av de spurte frykter gjengjeldelse hvis de varsler om korrupsjon, gir særlig grunn til bekymring. Varsling er viktig for å kunne avdekke kritikkverdige, uetiske og kriminelle forhold.

Gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven, er forbudt. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, som trakassering, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse og avskjed.

De fleste kommuner har i dag kanaler som tar imot meldinger om kritikkverdige forhold. KS anbefaler alle kommuner å utarbeide rutiner for å varsle internt som bygger på tjenestevei.

For sikre trygghet for varsleren, anbefaler KS videre at alle kommuner bør etablere en alternativ ekstern kanal (f.eks. et advokatkontor) som sikkerhetsventil for de tilfeller varselet ikke fører fram.

Det kan også tenkes at varslere ikke ønsker å varsle tjenestevei fordi de frykter represalier. Ved å varsle internt kan nemlig varsleren risikere at den eller de det varsles om, får kjennskap til hvem som varsler.

Når det varsles internt, kan taushetsbelagt informasjon komme inn under unntaket fra taushetsplikt i forvaltningsloven. Dette kan medføre at varslers identitet blir kjent internt i kommunen.

Varsler har et tydeligere vern når det varsles eksternt. Arbeidsmiljøloven fastslår at når det varsles eksternt, gjelder taushetsplikten også overfor sakens parter (kommunen) og deres representanter (kommunens advokat).

Kommunenes kontrollutvalg mottar fra tid til annen varsler fra kommunalt ansatte om kritikkverdige forhold. Normalt vil et kontrollutvalg henvende varsleren videre til «linjen» og eventuelt kommunens eget varslingsmottak.

Varselet kan likevel gi innspill til kontrollhandlinger i regi av kontrollutvalget. Utvalget kan for eksempel iverksette egne undersøkelser eller forvaltningsrevisjon tilknyttet tema i varselet, og/eller kommunens varslingsordning generelt.

Uansett om varselet gir grunnlag for kontrollhandlinger eller ikke, skal det journalføres og arkiveres på ordinært vis hos kontrollutvalgets sekretariat. Mange kontrollutvalg og deres sekretariater vil intuitivt se på kontrollutvalget som en ekstern varslingsmottaker, men det finnes lite veiledning på området. Lovforarbeidene til endringer i arbeidsmiljøloven om varsling drøfter dessverre ikke om varsling til kommunale kontrollutvalg kan ansees som ekstern varsling.

NOU 2018: 6 «Varsling – verdier og vern» gir kun en generell fremstilling, blant annet på side 29, hvor ekstern varsling defineres som *«opplysninger og dokumenter som gis til personer eller organisasjoner utenfor virksomheten – tilsynsmyndigheter, faglige forum, mediene mv.»*.

Forum for Kontroll og Tilsyn har derfor sammen med Norges Kommunerevisorforbund bedt Kommunal- og moderniseringsdepartementet om en avklaring på kontrollutvalgets stilling ved varsling etter arbeidsmiljøloven.

Vi mener at kontrollutvalget i denne sammenhengen bør anses som et eksternt organ. Hensynet til varsleren – som er i god tro når hen varsler til kontrollutvalget – og intensjonen om kontrollutvalgets og sekretariatets uavhengighet og tillit, bør tale for det.

Meninger i debattinnlegg står for skribentens regning.

Er samarbeidende partier «én gruppe»?

Kommunal Rapport 04.10.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Vi skal velge hovedutvalg og lurer på om samarbeidende partier kan lage felles varamedlemsliste.

SPØRSMÅL: Vi skal gjennomføre nyvalg i alle hovedutvalg, og har i den forbindelse en problemstillingen knyttet til felles varalister ved avtalevalg.

Ifølge regjeringens konstitueringsrundskriv sies blant annet følgende om avtalevalg:

«Det blir lagd fram ei innstilling med namn på kandidatane som organet skal slutte seg til.

[...] Innstillinga frå valutvalet skal splittast opp, slik at ein nemner medlemmer og varamedlemmer frå kvart parti eller kvar gruppe, med parti- eller gruppenemning. Varamedlemmene blir dermed ikkje varamedlemmer for andre enn dei faste medlemmene frå vedkomande gruppe, og det er ikkje høve til å opprette ei felles liste over varamedlemmer.»

Betyr dette at det ikke er mulig å lage en felles varamedlemsliste for samarbeidende partier eller grupper?

SVAR: Det springende punkt her er forståelsen av begrepet «gruppe» i bestemmelsen i andre avsnitt [§ 7-7](#) i kommuneloven, som gir regler om avtalevalg. Her sies det først at «det skal angis hvilket parti eller hvilken gruppe medlemmene representerer», og så at «Innstillingen kan også inneholde navn på varamedlemmer for hvert parti eller hver gruppe».

Spørsmålet blir da om samarbeidende partier kan definere seg som én gruppe ved avtalevalg til et folkevalgt organ.

For organer valgt ved forholdsvalg har departementet lagt til grunn at hvis medlemmer til et folkevalgt organ er valgt inn på en fellesliste fra flere partier eller grupper i kommunestyret eller fylkestinget, anses denne som én gruppe ved forfall i dette organet. Se her [Ot.prp. nr. 96 \(2005-2006\) s. 66](#), i [pkt. 6.2.4](#) Departementets merknader og forslag: «Disse bestemmelsene skal tolkes slik at dersom flere grupper har samarbeidet ved det opprinnelige valget, skal disse defineres som én gruppe i hele valgperioden.»

Jeg kan ikke se hvorfor man ikke skal kunne bruke samme regel tilsvarende ved avtalevalg, slik at samarbeidende partier kan bestemme at de vil anses som én gruppe ved valg til dette organet når det fastsettes hvilken gruppe det enkelte medlem skal inngå i ved oppsett av varamedlemlisten.

En faglig glipp av Domstoladministrasjonen

Kommunal Rapport 08.10.2021 Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Bernt mener Domstoladministrasjonen har tolket loven feil, og at formannskapsmedlemmer *kan* være meddommere.

16. september sendte Domstoladministrasjonen ut brev til samtlige domstoler og kommuner. Det ble det informert om at ulovlige meddommere har fungert i domstolene i flere perioder.

I brevet ba Domstoladministrasjonen domstolene om å slette medlemmer og varamedlemmer av formannskap og valgnemnder fra listene.

Uklar lov

28. september modererte Domstoladministrasjonen seg. I et nytt brev skrev de at loven var uklar, og at administrasjonen hadde lagt en vid tolkning til grunn.

Professor emeritus Jan Fridthjof Bernt mener uansett at Domstoladministrasjonen tolker loven feil.

– For meg fremtrer Domstolsadministrasjonens tolkning av reglene her som en klar faglig glipp. Slik skjer med oss alle, men i den aktuelle situasjon synes jeg man raskt skulle få satt strek for denne diskusjonen ved å sende ut en ny uttalelse der man fullfører den rettetten man har begynt på i sin andre uttalelse, skriver Bernt i en e-post til Kommunal Rapport.

Han er en av flere jurister som er uenig med Domstoladministrasjonens tolkning.

Førstelagmann Dag Bugge Nordén i Agder lagmannsrett skrev i forrige uke en merknad i Lovdata. Han mener at domstolloven ikke utelukker formannskapsmedlemmer fra å være meddommere.

Disse er ikke valgbare

Domstolloven sier at kommunens administrasjonssjef og andre kommunale tjenestemenn som tar direkte del i forberedelsen eller gjennomføringen av valget, ikke kan bli meddommere. Formålet bak bestemmelsen er å forhindre grobunn for mistanke om manipulering av valget av meddommere.

Bernt viser til lovens forarbeider. Der presiseres det at en ikke kan bli meddommer i en kommune der man er ansatt. Videre at uttrykket «tar direkte del i» gjelder alle typer arbeid, også utførelse av teknisk pregede oppgaver.

– Det skulle etter dette være rimelig klart at man ikke tok sikte på utelukke folkevalgte, skriver Bernt.

Han mener det ikke er noen tungtveiende grunn for å gjøre en utvidet tolkning av denne bestemmelsen.

– Jeg har vanskelig for se det skal kunne være grunn til «mistanke om manipulering» av valg av meddommere hvis de folkevalgte det her er tale om, kan velges. Det er tale om verv som de fleste vil ta imot av plikt, ikke fordi de er lukrative eller gir andre særlige fordeler. Og kommunestyremedlemmer kan altså velges. Problemer ved eventuelle egeninteresser eller tilknytning til parter vil bli ivarettatt ved reglene om inhabilitet, skriver Bernt i en e-post til Kommunal Rapport.

Rush av henvendelser

Brevene fra Domstoladministrasjonen vakte oppsikt i Kommune-Norge. Fredrikstad kommune fant fem formannskapsmedlemmer på sine lister over meddommere. Disse har fått beskjed om de ikke lenger kan være meddommere.

Også Sarpsborg, Vestre Toten og Indre Fosen er blant kommunene som nå har slettet folkevalgte fra listene over meddommere.

Etter at brevene fra Domstoladministrasjonen ble sendt ut, har mange kommuner kontaktet advokatene i KS for å høre hva som er riktig.

– Her gjelder det å ha litt is i magen, sier avdelingsdirektør Frode M. Lindtvedt i KS.

Ikke rett fram

Ifølge Lindtvedt vil KS advokatene komme med en juridisk vurdering. Når denne er ferdig, er ikke klart.

– Domstoladministrasjonen har også gjort en vurdering, så her er det ikke gitt hva som er rett, sier Lindtvedt.

Han nevner kommuneadvokaten i Nittedal, Bjørn Stokvold, som på debattplass [skriver at Domstoladministrasjonen tolker loven feil.](#)

Stokvold skriver at domstoloven inneholder en uttømmende angivelse av de stillingene og vervene som utelukker en fra å bli valgt til meddommerutvalg. Formannskapetets medlemmer og varamedlemmer er folkevalgte. De er ikke nevnt i opplistingen, påpeker Stokvold i debattinnlegget.

Kjapt opp i Høyesterett

Ifølge nettstedet Rett24 får Høyesterett raskt muligheten til å avklare om Domstoladministrasjonens tolkning er korrekt. Nylig ble en person straffedømt i en promillesak i Frostating lagmannsrett. En av meddommerne satt i valgutvalget i kommunen, og var med på å bestemme at hun selv skulle med på listen over meddommere.

Advokat Harald Fjeldstad, som representerer den dømte, uttaler til Rett24 at han kommer til å be om at dommen blir opphevet på grunnlag av at meddommeren ikke var valgbar.

Kommunal Rapport har sendt Bernts uttalelser til Domstoladministrasjonens seksjonssjef for kommunikasjon, Yngve Brox og bedt om en kommentar.

– Vi har ikke noen kommentar til dette. Dette vil nå få sin avklaring gjennom rettssystemet, og vi avventer den behandlingen, skriver Yngve Brox, Seksjonssjef kommunikasjon i Domstoladministrasjonen i en e-post til Kommunal Rapport.

Hva med klagebehandling i kommuner med egen klagenemnd?

Kommunal Rapport 13.09.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Kommunestyret er klageinstans for klager på enkeltvedtak i formannskapet, men gjelder det også i kommuner som har opprettet en klagenemnd?

SPØRSMÅL: Ser i Kommunal Rapport [at Bernt har svara på spørsmål om kommunestyret er klageinstans ved handsaming av klager på vedtak fatta av formannskapet.](#)

Eg har eit oppfølgingsspørsmål til dette.

I vår kommune er det oppnemnt klagenemnd etter [forvaltningslova § 28, 2. ledd](#). Vil svaret då bli det same, at det er kommunestyret som skal handsame klagen, i vår kommune?

I reglemenet for klagenemnda står det:

«Heimel for oppnemning

Klagenemnda ... er oppnemnt av heradsstyret i samsvar med forvaltningslova § 28, 2. ledd og kommunelova § 5-1.

Klagenemnda har på heradsstyret sine vegne mandat til å avgjera klagesaker i enkeltvedtak (om enkeltvedtak sjå forvaltningslova § 2b).

Klagenemnda handsamar klagesaker etter reglane i forvaltningslova. Klagenemnda skal ikkje handsama klage som etter særlov blir dekkja av anna kommunal klageordning eller som det etter særlov har eige klageorgan utanfor kommunen.»

Saksgangen vil då vere at formannskapet handsamar klagen på nytt som førsteinstans. Viss formannskapet ikkje innvilgar klagen vil klagen verte oversendt

SVAR: I forvaltningsloven § 28 (andre avsnitt) er fastsatt at for vedtak truffet av annet kommunalt organ enn kommunestyret «er klageinstansen kommunestyret ..., eller etter disses bestemmelse, formannskapet ... eller en eller flere særskilte klagenemnder oppnevnt av kommunestyret». Det gjelder da for enkeltvedtak i alle kommunale organer, med unntak av kommunestyret eller fylkestinget, der klageinstans er departementet, eventuelt statsforvalteren.

Men dette er bare et formelt utgangspunkt. Kommunestyret er svært sjelden et egnet organ for behandling av slike klagesaker, og vanlig praksis er at det delegerer dette ansvaret til en eller flere særlige klagenemnder. Det er det som er gjort i reglementsbestemmelsen som er gjengitt ovenfor, og så lenge det ikke er sagt noe annet, gjelder dette da også for vedtak truffet av formannskapet.

Vi ser eksempler på at man i noen kommuner gjør unntak fra dette for vedtak truffet av formannskapet, gjerne fordi dette jo er det nest høyeste folkevalgte organet i kommunen, og at vedtak her kan være basert på mer overordnede politiske eller forvaltningsmessige overveielser som man ikke synes det er naturlig at en klagenemnd skal overprøve. Men dette kan bli komplisert.

Problemet er at ved kommunestyrets behandling av klage over vedtak truffet av formannskapet må alle medlemmer av dette som deltok ved behandlingen av denne saken i formannskapet, fratre som inhabile.

Se her bestemmelsen i [kommuneloven § 11–10](#) tredje avsnitt: «Når en klage skal behandles etter «forvaltningsloven § 28 andre ledd, er en folkevalgt som har vært med på å forberede eller treffe vedtaket, inhabil til å delta i klageinstansens behandling av vedtaket, eller i forberedelsen av saken for klageinstansen.»

Dette gjelder da også ordfører og varaordfører, noe som betyr at det må oppnevnes en setteordfører for behandlingen av klagesaken. Så dette er neppe anbefalelsesverdig.

Hvis ordfører fritas for resten av perioden, må det velges ny ordfører

Kommunal Rapport 20.09.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Hvem skal være ordfører hvis nåværende blir fast møtende vara på Stortinget?

SPØRSMÅL: Korleis skal kommunane gå fram dersom ordførar vert fast møtande vararepresentant på Stortinget, til dømes dersom ein fast stortingsrepresentant får ein ministerpost? Blir det då rett at ordførar søker «midlertidig» fritak etter [kommunelova § 7–9](#) andre avsnitt, for så at varaordførar rykker opp som ordførar og det må veljast ny varaordførar mellombels i samsvar med [§ 6–2](#) fjerde avsnitt fyrste og andre setning?

SVAR: Utgangspunktet er altså at valg som stortingsrepresentant ikke medfører tap av verv som folkevalgt. For noen verv vil det være umulig å kombinere disse med å være stortingsrepresentant. Da må den folkevalgte i stedet søke kommunestyret om å bli fritatt fra ett eller flere kommunale verv etter bestemmelsen i [kommuneloven § 7-9](#), midlertidig eller for resten av valgperioden.

Slikt fritak kan bare gis for det eller de vervene den folkevalgte har søkt om fritak for. En ordfører som blir valgt til Stortinget kan således søke om fritak fra vervet som ordfører og medlem av formannskapet, men fortsette som medlem av kommunestyret hvis hun mener hun klarer det, og må da i stedet melde forfall til kommunale møter som kolliderer med arbeidet i Stortinget.

Også tidsrammen for fritak er det den folkevalgte søker om, og den vil her avhenge av hva som er årsaken til dette. Her er det et viktig moment om søknaden om fritak er for et nærmere angitt tidsrom, eller for hele den resterende valgperioden. For ordfører er regelen etter [kommuneloven § 6–2](#) at varaordførar rykker opp i vervet for fritaksperioden, samtidig som det velges en ny midlertidig varaordførar. Hvis ordfører fritas for resten av perioden, må det velges ny ordfører. Spørsmålet blir da om søknad om fritak ved slikt «opprykk» til møtende stortingsrepresentant må anses som midlertidig eller for hele valgperioden.

Utgangspunktet er at det avgjør kommunestyret, men jeg vil mene at her må en slik søknad oppfattes som søknad om uttreden for resten av valgperioden. Vi må her se den valgte representantens verv som regjeringsmedlem som noe som man tar sikte på at skal vare ved ut valgperioden i kommunen.

En tidsramme for fritak for den tid ordfører møter fast i Stortinget, vil være for ubestemt. Søknad om midlertidig fritak bør derfor være knyttet til en presist angitt tidsramme, jf. bestemmelsen i [§ 7–9](#) siste avsnitt: «En folkevalgt som har fått innvilget midlertidig fritak, har ikke rett til å tre inn igjen i vervet før fritaksperioden er over», som skal ivareta dette hensynet generelt.

Kan et interkommunalt samarbeid selge tjenester?

Kommunal Rapport 27.09.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Her må vi holde tungen rett i munnen når det gjelder hva slags type samarbeid det er tale om.

SPØRSMÅL: I vårt fylke er det etablert et interkommunalt selskap med kommuner og fylkeskommune som eiere, som har som oppgave blant annet å gi kurs, råd og veiledning til sine eiere i alle slags arkivspørsmål. Selskapet kjører for tiden et prosjekt i samarbeid med eierkommunene på internkontroll og arkivplan. I denne forbindelse har vi hatt en gjennomgang av ulike former for interkommunalt samarbeid. Vi ser her at § 27-samarbeid mellom flere av våre eierkommuner også utfører salg av tjenester til kommuner som ikke er en del av samarbeidet, og til private aktører.

Vårt spørsmål er, kan et interkommunalt samarbeid selge tjenester? Samarbeidets kjernevirksomhet er kommune- og arealplanlegging, og tjenestene er knyttet opp mot utarbeidelse av planer og utredninger.

SVAR: Her må vi først holde tungen rett i munnen når det gjelder hva slags type samarbeid det er tale om. Interkommunale selskaper er selvstendige rettssubjekt er og reguleres ikke av kommuneloven. Det samarbeidet det her er tale om, er et selskap opprettet ved etter [Lov om interkommunale selskaper](#) (LOV-1999-01-29-6). Deltakere kan være kommuner, fylkeskommuner eller interkommunale selskaper ([§ 1](#)).

Grunnlaget for dette samarbeidet er en selskapsavtale etter [lovens § 4](#) der det blant annet (tredje avsnitt) angis selskapets formål. Innen denne rammen kan et slikt interkommunalt selskap opptre som en vanlig markedsaktør og selge tjenester, både til sine eiere og til andre, på samme måte som statsforetak eller offentlig eide aksjeselskap. Levering av tjenester til eierkommunene kan være forankret i bestemmelser i selskapets vedtekter om dette, eller de kan bygge på generelle eller individuelle avtaler om dette.

Så langt er alt ganske greit. Men i noen situasjoner kan EØS-avtalen skape problemer. Salg tjenester i en konkurransesituasjon må skje på vilkår som ikke innebære støtte til den som kjøper disse, se [EØS-avtalen art. 61](#) som forbyr «støtte gitt av statsmidler i enhver form, som vrir eller truer med å vri konkurransen ved å begunstige enkelte foretak», noe jeg forstår også gjelder for offentlig heleide selskaper som interkommunale selskaper etter loven om disse.

Dette er altså noe annet enn [§ 27-samarbeid i kommuneloven av 1992](#), det som nå heter «kommunalt oppgavefellesskap» og er regulert i [kapittel 19 i kommuneloven av 2018](#). Også her er rammene for hva et slikt samarbeid kan omfatte, ganske vide, og i merknadene til bestemmelsen i proposisjonen til 2018-loven sies om dette: «Oppgavefellesskap kan både benyttes til enkle og mindre omfattende samarbeid, som samarbeid om kontrollutvalgssekretariat, kommuneadvokat og lignende, og til større og mer omfattende samarbeid. Bestemmelsen åpner i utgangspunktet for samarbeid om å løse alle typer oppgaver, både lovpålagte og ikke-lovpålagte.»

Heller ikke denne samarbeidsformen avskjærer dermed salg av tjenester eller annet til kommuner eller private, men også her vil forbudet mot statsstøtte kunne komme inn som en begrensning hvis det som tilbys «truer med å vri konkurransen ved å begunstige enkelte foretak».

Om regionråd som er organisert som IKS. Må disse omdannes til interkommunalt politisk råd?

Kommunalnytt nr. 6/2021 (09.09.2021)

Departementet fikk i mai en henvendelse med spørsmål om såkalte regionråd som er organisert som IKS etter lov om interkommunale selskaper, må omdannes til interkommunalt politisk råd etter kommuneloven kapittel 18.

Bakgrunnen var at regionråd trolig i stor grad har vært organisert som § 27-samarbeid etter den gamle kommuneloven. Alle § 27-samarbeid må omdannes hvis de skal fortsette virksomheten sin. Dette som en konsekvens av at den nye kommuneloven ikke viderefører adgangen til å ha § 27-samarbeid.

Omdanningsregler finnes i kommuneloven § 31-2.

Spørsmålet var altså om regionråd som er organisert som IKS også må omdannes, siden IKS fortsatt på generelt grunnlag er en lovlig organisasjonsmodell.

Departementet la til grunn at regionråd som er organisert som IKS er forpliktet til å omdanne seg til interkommunalt politisk råd etter kommuneloven kapittel 18.

[Her kan du lese hele uttalelsen.](#)

Alle publiserte tolkningsuttalelser til kommuneloven er tilgjengelig på regjeringen.no.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten

Kommunal Rapport 18.10.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

En avdelingsleder ble ansatt uten at andre ansatte skal ha fått vite at stillingen var ledig. Er det greit?

SPØRSMÅL: Eg har fått høyre frå ein tilsett ved eit bufellesskap i kommunen at ho og fleire kollegaer vart overraska over at avdelingsleiar sluttar og at kommunen har tilsett ny, ettersom ingen angiveleg har blitt informerte om dette. Ingen utlysing, verken eksternt eller internt, har funne stad.

Ansvarleg avdelingsleiar visar til at kommunen nyleg har hatt eksterne utlysingar av to andre avdelingsleiarstillingar i same eining - altså stillingar ved to andre bufellesskap, og at når leiaren ved førstnemnte bufellesskap hadde fått den eine av dei to utlyste stillingane, trong kommunen å fylle stillinga hans ved dette andre bufellesskapet.

Administrasjonen og hovudtillitsvalt konkluderte med at dei da kunne bruke søkjarlistene for dei allereie utlyste stillingane, og rekruttere blant dei som framleis var interesserte i jobb, på bakgrunn av at stillingane vert vurderte til å vere forholdsvis like.

Er dette brot på arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#), eller eit lovleg unnatak frå informasjonsplikten?

SVAR: Arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#) er en bestemmelse om plikt for arbeidsgiver til «å informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten», noe som Sivilombudet fastslår i en uttalelse 12.jan. 2017 innebærer en plikt til å utlyse stillingen internt. Noen tilsvarende bestemmelse om plikt til å foreta eksternt utlysing har vi ikke her, men ombudet legger til grunn at det følger av det ulovfestede «kvalifikasjonsprinsippet» og «likhetshensyn» at som alminnelig regel må også slik utlysing benyttes, «slik at aktuelle kandidater får en oppfordring til å søke eller melde sin interesse».

Det eneste unntaket fra dette er hvis det foreligger «saklige hensyn som må tillegges avgjørende vekt i favør av å unnlate dette». Sentrale momenter ved denne vurderingen vil være stillingens karakter og varighet, eventuelt tilsettingens varighet, om behovet for tilsetting i den aktuelle stillingen er akutt, og om den som er påtenkt til stillingen har konkurrert om samme eller tilsvarende stilling etter eksternt utlysning tidligere.»

Ut fra det som her er opplyst, ser det ut som om kommunen ikke hadde tilstrekkelig gode grunner for å unnlate eksternt utlysing, og at det i alle fall var et klart brudd på arbeidsmiljøloven at man ikke engang lyse stillingen ut internt.

Gjelder regler om habilitet også ved orienteringssaker?

Kommunal Rapport 01.11.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Bør inhabile også fratre når kommunestyret behandler en orienteringssak?

SPØRSMÅL: Skal habilitetsspørsmål behandles på samme måte som ellers når det er orienteringssaker?

SVAR: Spørsmål om inhabilitet kommer normalt bare på spissen når det skal treffes eller er truffet en «avgjørelse». Men inhabilitetsreglene gjelder etter [forvaltningsloven § 6](#) innledningen fra man begynner å «tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse», noe som betyr at man må følge dem helt fra det første innledende trinn i saksbehandlingen.

Når kommunestyret eller annet folkevalgt organ får en orientering fra administrasjonen, ligger det normalt i kortene at dette gis fordi det angår organets ansvarsområde, og orienteringen gis for at det skal være mulig for organet å reagere og forholde seg til det som blir orientert om.

Min vurdering er derfor at det vil være riktig å se slike orienteringer som potensielle innspill til eller reaksjoner på «avgjørelser», og at folkevalgte som er inhabile, derfor må fratre organet når slik orientering gis og eventuelt kommenteres eller debatteres.

Kan man holde kommunestyremøte utenfor kommunegrensene?

Kommunal Rapport 08.11.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Kommunen har plikt til å legge til rette for at allmennheten kan være til stede under møter i folkevalgte organer. Men hva hvis møtet strømmes på internett?

SPØRSMÅL: Kommune-loven kapittel 11 inneholder saksbehandlingsregler for folkevalgte organer. Det følger av loven [§ 11–2](#) at «folkevalgte organer skal behandle saker og treffe vedtak i møter».

Hovedregelen er at møtene holdes for åpne dører, jf. [§ 11–5](#). Unntak må ha hjemmel i lov.

Fra tid til annen vet vi at det ikke sjelden avholdes strategisamlinger, orienteringsmøter o.l. for kommunestyret sammen med administrasjonen og evt. andre, utenfor kommunegrensene.

Loven har ingen bestemmelser om hvor møtene skal holdes, og departementet har i en tolkningsuttalelse (30.06.2015 sak 96/8689) skrevet at man ikke uten videre kan si at det er brudd på loven å legge et møte utenfor kommunens grenser.

Men dersom valg av møtested gjør at publikum rent faktisk ikke er i stand til å møte fram som tilhørere under møtet, kan dette være i strid med intensjonene i kommune-loven selv om at møtet formelt er åpent for publikum.

Departementet har i en annen uttalelse (25.05.2020 sak 20/2673-2) også skrevet at utgangspunktet må være at allmennheten har rett til å være til stede i samme lokaler som organet under møtets gang, og at dersom denne rettigheten skal kunne begrenses, må det foreligge et grunnlag som begrenser denne rettigheten.

Videre skriver de at kommunen har en aktivitetsplikt. I denne plikten ligger det at kommunen må vurdere om det er mulig å finne egnede lokaler som kan bidra til at allmennheten kan være fysisk til stede.

Spørsmålet vårt blir derfor hvor langt denne aktivitetsplikten strekker seg? Når et kommunestyre flytter møtet utenfor kommunegrensene – er det da egentlig lagt til rette for at allmennheten kan være fysisk til stede? Bør det ikke i hvert fall sørges for at møtet er tilgjengelig for strømming via internett?

SVAR: Når det er fastsatt at møter i folkevalgte organer som alminnelig regel skal være åpne for publikum, ligger det i dette klart nok en forutsetning om at det skal være praktisk mulig for innbyggerne av kommunen å følge forhandlingene i slike organer i sann tid.

Historisk sett var dette noe som måtte skje ved at møtene ble holdt på steder der det var rimelig greit for interesserte å møte opp, og i lokaler der det var plass til tilhørere. Da måtte kommunen sørge for at det så langt mulig var plass til alle interesserte. Møter langt utenfor kommunens grenser var dermed normalt utelukket, og det samme var bruk av møtelokaler som var så små at det var praktisk umulig å slippe inn mer enn noen ganske få tilhørere.

Moderne TV- og IT teknologi har imidlertid endre dette bildet betydelig.

For det første ble det raskt akseptert at man kunne oppfylle kravet om mulighet til å følge forhandlingene også ved å overføre disse til TV skjerm i et annet egnet lokale. Og i dag foreligger en rekke ulike typer systemer for IT-overføring med lyd og bilde av møter av denne

typen. Det innebærer at kravet om man skal skaffe store nok lokaler til å få plass til alle som har lyst til være tilhørere, langt på vei mister sin verdi som rettslig skranke for kommunens valg av møtested.

Samtidig åpner det for større frihet mht. hvor møtene holdes. Normalt vil det måtte aksepteres at man legger et møte eller annen samling til f.eks. et hotell eller møtesenter utenfor kommunen, hvis man samtidig sørger for en god overføring av lyd og bilde fra møtet på en alminnelig tilgjengelig nettside, og kunngjør dette for velgerne. Det kan stadig ikke oppstilles noe alminnelig krav om slik overføring fra alle møter og samlinger i folkevalgte organer, men hvis så ikke skjer, må kravene til hvor og i hva slags lokale man legger møter, være ganske strenge.

Jeg vil således mene at det i dag må være et alminnelig krav om strømming på nettet av møter og andre samlinger for folkevalgte organer som holdes utenfor kommunegrensen eller på andre steder som ikke kan nås lett ved offentlige kommunikasjonsmidler.

Ordfører er reklamemodell, er det lov?

Kommunal Rapport 25.10.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Kan en ordfører reklamere for butikker og annet privat næringsliv?

SPØRSMÅL: I førre veke vart ordføraren vår avbilda som modell for fleire butikkar på eit av våre lokale kjøpesenter, i samband med ein kampanje for ein kleskjede.

Ser du nokre utfordringar eller problemstillingar knytt til det å nytte ein ordførar i reklamesamanheng for privat næringsliv?

Eg tenkjer då i høve til til dømes habilitet og konkurransefortrinn.

SVAR: Det er ingen regler som forbyr en ordfører å stille opp i en slik sammenheng, med eller uten godtgjøring, men han må klart nok ikke gi inntrykk av at han opptrer på vegne av kommunen eller som ordfører.

Han bør derfor ikke la seg avbilde med ordførerkjeden i denne sammenheng. Inhabilitet blir normalt ikke et problem, men hvis reklameoppdraget fortsatt pågår eller stadig er aktuelt, eller han har mottatt betydelige beløp for dette, må det ved behandling av saker som angår de aktuelle butikkene, etter [forvaltningsloven § 6](#) andre avsnitt, tas stilling til om dette er «særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet».

Spørsmålet om det uansett er passende at en ordfører opptrer i slike sammenhenger, får man diskutere i lokalmiljøet.

Bruker to måneder på innsynsbegjæringer – må tåle kritikk av Sivilombudet

Kommunal Rapport 09.09.2021

Trondheim kommune bruker rundt to måneder på å behandle innsynskrav. Sivilombudet betegner det som uakseptabelt lang tid.

– Vi etterstreber å følge gjeldende lovverk også på dette området, men den sterke økningen i innsynsforespørsler gjør dessverre at vi har kommet litt på etterskudd. Vi tar derfor kritikken fra Sivilombudet alvorlig, uttaler fungerende organisasjonsdirektør Olaf Løberg i Trondheim.

«Uakseptabel lang»

På generelt grunnlag og av eget tiltak har Sivilombudet undersøkt saksbehandlingstiden i innsynssaker i Trondheim kommune. I undersøkelsen orienterte kommunen om at de over tid hadde observert en økning i antall innsynsforespørsler, og at pandemien og etableringen av nettavisen Nidaros i Trondheim er viktige årsaker til dette.

Kommunen opplyste i juli at de hadde 415 ubehandlede innsynskrav, og at normal behandlingstid på innsynskrav var omtrent to måneder.

«En normal saksbehandlingstid av innsynskrav på cirka to måneder er uakseptabel lang, og bidrar til uthuling av offentlighetsprinsippet og hensynene offentliglova er ment å ivareta», [skriver Sivilombudet i sin uttalelse.](#)

Sivilombudet har i tidligere uttalelser lagt til grunn at de fleste innsynskrav bør kunne behandles innen én til tre arbeidsdager, men at det i enkelte tilfeller kan ta lenger tid.

Ombudet peker på hva som kommer fram i en NOU fra 2003.

«Her fremgår det at en saksbehandlingstid som overstiger åtte virkedager, normalt vil måtte regnes som uakseptabel lang», skriver ombudet.

«Ingen ekstraordinær situasjon»

Ombudet peker på at ressursproblemer som skyldes variasjoner i antall ansatte eller økt saksantall, ikke kan gi generelt grunnlag for å godta lengre saksbehandling enn lovens krav.

«Det pålegger kommunen å sørge for å organisere seg på en slik måte, eller eventuelt tilføre tilstrekkelige ressurser, slik at innsynsbegjæringene blir behandlet i tråd med gjeldende krav til saksbehandlingstiden», skriver Sivilombudet.

Ombudet viser til at det er grunn til å ha forståelse for at en plutselig økning i saksmengden kan skape problemer med tanke på overholdelse av frister i en overgangsperiode, men at kommunen plikter å sørge for at lovens krav oppfylles.

«Kommunen kan heller ikke i dag sies å være i en ekstraordinær eller uventet situasjon. Kommunen har hatt 1,5 år på å tilpasse seg endringer i antall innsynskrav og kompleksiteten i disse siden etableringen av den nye nettavisen Nidaros og utbruddet av covid-19-pandemien», skriver Sivilombudet.

Ikke tilstrekkelige tiltak

Ut ifra svarene fra Trondheim kommune tolker Sivilombudet det slik at ingen innkomne innsynskrav behandles i tråd med saksbehandlingskravene i offentlighetsloven, og at dette tilsynelatende har pågått i lang tid.

Kommunen har vist til at det er satt av årsverk til et innsynsprosjekt, og at kommunen skal forsterke innsynsgruppen med en ny stilling fra neste år. Sivilombudet kan ikke se at dette har gitt noen umiddelbar effekt.

«Det er vanskelig å se at de tiltakene kommunen har beskrevet vil kunne få tilstrekkelig effekt før en stund fram i tid. Ombudet ber på denne bakgrunn kommunen om å vurdere iverksettelse av ytterligere tiltak for å få ned saksbehandlingstiden, også på kort sikt», skriver ombudet.

Sivilombudet ber om tilbakemelding på utvikling i saken og oppdatert informasjon om saksbehandlingstiden innen midten av oktober.

Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser

Oktober 2021

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidet en ny veileder om de nye reglene i kommuneloven kapittel 25 om internkontroll.

Internkontroll er viktig i det interne arbeidet i kommuner og fylkeskommuner. Internkontroll bidrar til å sikre oversikt, god egenkontroll og gode tjenester til innbyggerne i tråd med lovkrav.

De nye bestemmelsene i kommuneloven gjelder for internkontroll med kommuneplikter på de fleste sektorer i kommuner og fylkeskommuner (bortsett fra helsesektoren). Reglene skal sikre en helhetlig og samordnet internkontroll ved at reglene nå er samlet i kommuneloven i stedet for i en rekke sektorlover. Det er derfor viktig at reglene tolkes likt på alle sektorer og av alle brukere.

Denne veilederen gir en fremstilling av reglene i kommuneloven kapittel 25 og tolkningen av disse basert på lovens forarbeider.

Veilederen finner du [her](#)

Usikkert om ny jobb er gyldig fritaksgrunn

Kommunal Rapport 15.11.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Ordfører har fått seg ny jobb og vil be seg fritatt fra vervet som ordfører. Bør hun få fritak?

SPØRSMÅL: Ordføreren i en kommune, har varslet at hun vil be seg fritatt fra ordførervervet, etter [kommunelovens § 7-9](#), fordi hun har blitt tilsatt som regionsjef for en stor bedrift og ønsker å tiltre stillingen ved årsskiftet.

Jeg har sett litt på innstillingen fra kommunelovutvalget (NOU 2016:4). Der heter det (mine understrekninger):

«Utvalget mener at det finnes eksempler på at fritaksregelverket ikke har blitt praktisert i tråd med loven. Et eksempel kan være fritakssøknader fra heltidspolitikere. Utvalget vil vise til at dersom man er valgt til et folkevalgt heltidsverv, ligger det i sakens natur at man ikke samtidig vil kunne utføre både dette vervet og et fulltidsarbeid. Dersom man godtar en fritakssøknad med henvisning til at man ikke klarer å utføre vervet som for eksempel ordfører på grunn av sitt vanlige arbeid, vil dette innebære at det i realiteten ikke foreligger noen plikt til å stå i et folkevalgt heltidsverv for arbeidstakere. Etter utvalgets vurdering bør den klare hovedregelen være at den folkevalgte ikke får fritak i denne type tilfeller.

Utvalget mener at fritak grunnet annet arbeid/andre verv som en hovedregel bare bør innvilges dersom det er snakk om andre heltids folkevalgte verv, herunder statsråd eller statssekretær.»

SVAR: Svaret på dette er usikkert. Det er ikke helt klart ut fra det siterte om Kommunelovutvalget her bare kommer med en anbefaling til kommunestyrene og fylkestingene, eller om det vil trekke en rettslig grense for når fritak kan gis, med den konsekvens at statsforvalteren kan – og skal – oppheve slike fritaksvedtak hvis disse vilkårene ikke er oppfylt. Jeg er imidlertid i tvil om loven skal, kan, bør eller vil bli forstått slik.

Utgangspunktet er at dette er en borgerplikt som skal gå foran private ønsker og behov, og at den som her samtykket til å la seg velge til et verv som folkevalgt, ikke kan *kreve seg fritatt* hvis det blir for vanskelig eller byrdefullt fordi hun har fått en ny jobb, et nytt verv eller påtatt seg nye oppgaver.

Men i [kommuneloven § 7–9](#) andre avsnitt har vi altså en bestemmelse om at kommunestyret – eller fylkestinget – kan frita en folkevalgt som søker om det, for ett eller flere verv, midlertidig eller for resten av valgperioden. Loven sier så at slikt fritak bare skal kunne gis hvis den folkevalgte «ikke kan ivareta vervet sitt uten at det fører til vesentlig ulempe for han eller henne».

Dette er en litt mildere formulering enn det som sto i tilsvarende bestemmelse i kommuneloven 1992, der kravet var at vervet medførte «uforholdsmessig vanskelighet eller belastning», mer det har stadig blitt oppfattet som et rettslig vilkår for at det skal kunne gis fritak. Det har også vært antatt at hvis den store belastningen skyldes forhold som den folkevalgte selv har rådighet over, skal det ikke gis fritak, og heller ikke om belastningen nå så å si er selvforskyldt, f.eks. ved at hun har søkt på en ny og krevende stilling.

I tråd med dette sies i loven at «Når søknaden vurderes, skal det legges vekt på om grunnlaget for søknaden var kjent på det tidspunktet da den folkevalgte samtykket i å bli valgt».

Det er imidlertid mye som taler for at en så streng forståelse av bestemmelsen ikke vil stå seg. I praksis vil det innenfor svært vide rammer være opp til kommunestyret eller fylkestinget å vurdere om det er tilstrekkelig gode grunner til å gi fritak til den som søker om det, i alle fall når det gjelder ordfører eller annet lederverv i folkevalgte organer.

Kommunen eller fylkeskommunen vil ikke se seg tjent med folkevalgte i slike posisjoner som ikke ser seg i stand til – eller ikke er villig til å prioritere – sine forpliktelser i et slikt verv. Jeg tror vi skal vente lenge på et vedtak fra statsforvalter om at det er ulovlig å gi fritak i en slik situasjon.

Eventuelt

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

48/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033, TI - &17

Arkivsaknr 21/306 - 2

Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Godkjenning av protokoll fra dagens møte

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Midtre Gauldal kommune

Møtedato

25.11.2021

Saknr

49/21

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 033, TI - &17

Arkivsaknr 21/306 - 3

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra dagens møte i kontrollutvalget, 25.11.2021, godkjennes.