

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Leka kommune

Arkivsak: 23/256
Møtedato/tid: 05.09.2023 kl. 12:00
Møtested: Kommunestyresalen

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

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
10/23	Rapport undersøkelse - Personalarbeid
11/23	Forenklet etterlevelseskontroll 2022 - Uttalelse og nummerert brev nr. 7
12/23	Oppfølging av revisjonsnotat 2022
13/23	Oppsummering besøk på Leka Barne- og Ungdomsskole
14/23	Budsjett 2024 og økonomiplan 2024-2027 for kontrollarbeidet
15/23	Evalueringsrapport av kontrollutvalgets arbeid
16/23	Referatsaker september 23
17/23	Godkjenning av protokoll

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Einar Sandlund på telefon 938 97 555, eller e-post: einar.sandlund@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Steinkjer, 28.08.2023

Arve Haug (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Einar Sandlund/s/
Seniorrådgiver
Konsek Trøndelag IKS

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

Rapport undersøkelse - Personalarbeid

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

10/23

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE-217, TI-&58

Arkivsaknr 22/155 - 11

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget slutter seg til rapport undersøkelse - Personalarbeid
2. Saken oversendes kommunestyret med slik innstilling til vedtak:

1. Kommunestyret tar rapport undersøkelse - Personalarbeid til orientering

2. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp anbefalingene:

**Sørge for enhetlig praktisering av kommunens rutiner*

**Sørge for et trygt varslingsklima*

**Opplæring av ledere som har personalansvar*

**Skriftliggjøring av personalansvaret*

**Utarbeide nødvendige rutiner (ledere savner avvikssystem, oppfølging av nyansatte, sykefravær og tydeliggjøring av hvem som har ansvar for hva).*

**Gjennomføre årlige medarbeidersamtaler (ensartet system for å gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler)*

3. Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget skriftlig rapport innen 24.08.24 på hvordan anbefalingene i pkt. 2 er fulgt opp.

Vedlegg

Rapport fra undersøkelse om personalarbeid

Saksopplysninger

Kommunelovens § 23-3 sier at det skal gjennomføres forvaltningsrevisjon i kommunen.

Kommunestyret behandlet den 29.10.20 i sak 155/20 plan forvaltningsrevisjon 2020-2024.

Kontrollutvalget gjorde i sak 15/22 slik omprioritering:

Prioriteringer i plan for forvaltningsrevisjon endres slik:

1. Organisering og ledelse

2. Vann og avløp

Kontrollutvalget bestiller forvaltningsrevisjon av organisering og ledelse.

Det vitse seg at det ikke var mulighet for revisjonen å levere forvaltningsrevisjonsrapport innenfor den ressursramme på 740 timer som er avsatt til forvaltningsrevisjon på Leka i perioden 2019 - 23. innenfor gjenværende restressursen på ca. 100 timer fant revisjon rom for å gjennomføre en undersøkelse. Prosjektplan for undersøkelsen ble behandlet av kontrollutvalget i sak 22/22 og rapporten angir følgende problemstillinger:

- Har Leka kommune tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid?

- Er følgende anbefalinger fulgt opp anbefalingene fra forvaltningsrevisjonen om personalarbeid?

- Sikret tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikret at rutinene brukes

- Sikret tydelig organisering av personalansvar- Etablert systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling?*

- *Har ledere med personalansvar fått tilstrekkelig opplæring i rollen?*
- *Er det sikret tilstrekkelig system for støtte i utøvelsen av lederrollen?*

Endelig rapport ble oversendt 14.08.23. Kommunedirektøren har ikke avgitt skriftlig høringsuttalelse til revisjonen, eller til sekretariatet jfr. KL § 25-2. Han er invitert til kontrollutvalgets behandling av saken og da gis mulighet til å uttale seg i møtet.

Revisor har innhentet data gjennom dokument gjennomgang og spørreundersøkelse. Dette er nærmere beskrevet i rapportens kap. 1.3.

Revisors betraktninger er at kommunen delvis har lagt til rette for god oppfølging av personalarbeidet. Det er i hovedsak ikke forbedringer for de svakhetene som ble avdekket i 2019.

Revisor har undersøkt ulike elementer i personalarbeidet.

Revisor ser at jobbes med å ny organisasjonsstruktur. Det er blandede tilbakemeldinger på om ledere opplever at det er tydelig organisering av personalansvar og hvilke oppgaver som ligger til lederstillingene. Noe oppdatering av rutiner gjenstår. Det er tilbakemeldinger om at nødvendige rutiner ikke følges. Det kan skape ulik praksis og likebehandling.

Ledere oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring i personalarbeidet, men har tilstrekkelige ressurser til det daglige personalarbeidet.

På det siste er ansattes tilbakemelding er i hovedsak det motsatte og leder har tilstrekkelig kompetanse innenfor personalarbeid.

Revisor har undersøkt ulike elementer i dialogen mellom leder og ansatte, yringsklima, samarbeid mellom leder og ansatte, samt gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det er blandede tilbakemeldinger om yrings- og varslingsklimaet for de ansatte.

Revisor bemerker at det er ledere som frykter gjengjeldelse ved varsling. Om yringsklimaet er det spredning; overvekten av ansatte uten personalansvar opplever yringsklimaet som godt.

Ledere opplever i hovedsak samarbeid med tillitsvalgte og verneombud som godt. Det er positive tilbakemeldinger om personalmøter, lojalitet til beslutninger som tas, samt overvekt av positive tilbakemeldinger fra de tillitsvalgte. Øvrige ansatte gir ikke like gode tilbakemeldinger. Personalmøter synes som god arena for å diskutere utfordringer i det daglige arbeidet.

Overvekt av ansatte forteller at det ikke er gjennomført medarbeidersamtale med sin leder siste 12 månedene.

De som har gjennomført medarbeidersamtale gir positive tilbakemeldinger om samtalen. Stort flertall av ansatte oppgir at de kan ta opp spørsmål med sin leder utenom medarbeidersamtalen.

Revisor oppsummerer med at følgende punkt er særlig viktige i arbeidet videre med personalarbeid:

- *Sørge for enhetlig praktisering av kommunens rutiner*
- *Sørge for et trygt varslingsklima*

Vurdering

Sekretariatet viser til fremlagte rapport og er av den oppfatning at den svarer ut problemstillingen i prosjektplanen.

Rapporten viser at kommunen på personalområdet fortsatt har en vei å gå. Revisor har gitt et par forbedringspunkter vedr. rutinepraksis (noe som kan utdypes i anbefalingene, jfr. forslaget til vedtak) og varslingsklimaet. Sekretariatet vil også peke spesielt på områder som lederopplæring, skriftliggjøring av personalansvar, samt gjennomføring av medarbeidersamtaler som sentrale i personalarbeidet. Disse bør med i anbefalingene.

Kontrollutvalget anbefales å slutte seg til den fremlagte rapport. Saken anbefales videre oversendt kommunestyret med innstilling på å ta rapporten til orientering, samt be kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger i innstillingens pkt. 2. Kommunestyret anbefales til slutt å be kommunedirektøren innen 24.08.23 gi skriftlig rapport til kontrollutvalget på hvordan anbefalingene er fulgt opp.

Personalarbeid

Leka kommune

UNDERSØKELSE

FR1226

2023



FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne undersøkelsen på oppdrag fra Leka kommunes kontrollutvalg i perioden januar 2023 til august 2023.

Formålet med prosjektet var å undersøke enkelte element i personalarbeidet til kommunen. Det ble avdekket svakheter knyttet til disse elementene ved gjennomføring av forvaltningsrevisjon om personalarbeid i 2019. Vi har sett på organisering av personalansvar, rutiner for personalarbeidet, opplæring av ledere og ressurser til personalarbeid.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 14.08.2023

Merete M. Montere

Merete M. Montere

Oppdragsansvarlig revisor

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	3
Innholdsfortegnelse	4
1 Innledning.....	6
1.1 Bestilling.....	6
1.2 Undersøkelsespunkt.....	6
1.3 Metode	7
1.4 Om forvaltningsrevisjon om personalarbeid (2019).....	8
2 Lederstøtte i personalarbeidet	11
2.1 Organisering av personalansvar	11
2.2 Rutiner for personalarbeidet og etterlevelse av rutinene	14
2.2.1 Skriftlige rutiner	14
2.2.2 Erfaringer fra ansatte om kommunens rutiner for personalarbeid	14
2.3 Opplæring av ledere med personalansvar	17
2.4 Ressurser til personalarbeid	18
3 Utøvelse av personalansvar	20
3.1 Dialog mellom leder og ansatt	20
3.1.1 Varslings- og ytringsklima	20
3.1.2 Samarbeid mellom leder og ansatte	22
3.1.3 Medarbeidersamtale	26
4 Oppsummering	28
Vedlegg 1	30

Figurer

Figur 1. Organisasjonskart Leka kommune	11
Figur 2. Lederes opplevelse av om det er tydelig hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingen	13
Figur 3. Lederes opplevelse av om det er tydelig organisering av personalansvar.....	13
Figur 4. Ledernes svar på spørsmål om personalansvaret er skriftliggjort.....	13
Figur 5. Svar fra ledere om kommunen har nødvendige rutiner for personalarbeid	15
Figur 6. Lederes svar på om de kjenner til hvor de finner rutinene for personalarbeid	15
Figur 7. Lederes svar om rutiner for personalarbeid følges til daglig	16
Figur 8. Tillitsvalgtes inntrykk av om kommunen har nødvendige rutiner for personalarbeid	16
Figur 9. Tillitsvalgtes inntrykk av om rutiner følges til daglig.....	16
Figur 10. Ledernes svar på om de har fått tilstrekkelig opplæring i lederrollen.....	17

Figur 11.	Lederes svar på om de har noen å diskutere personalsaker med ved behov	17
Figur 12.	Ansattes opplevelse av om nærmeste leder har tilstrekkelig kompetanse til å følge opp personalarbeid	18
Figur 13.	Leders opplevelse av om de har tilstrekkelige ressurser til å følge opp personalarbeid i det daglige	18
Figur 14.	Ansattes opplevelse av om nærmeste leder har tilstrekkelige ressurser til å følge opp personalarbeidet i det daglige	19
Figur 15.	Lederes svar på om de føler seg trygg på at varsel om kritikkverdige forhold blir fulgt opp på en systematisk måte	20
Figur 16.	Svar fra ansatte uten personalansvar om de føler seg trygg på at varsel blir fulgt opp på en systematisk måte.....	21
Figur 17.	Lederes svar på om de føler seg trygg på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse ved varsling om kritikkverdige forhold	21
Figur 18.	Svar fra ansatte uten personalansvar om de føler seg trygg på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse dersom de varslor om kritikkverdige forhold.....	21
Figur 19.	Opplevelsen av ytringsklimaet for ansatte uten personalansvar ved sin arbeidsplass	22
Figur 20.	Tillitsvalgtes opplevelse av ytringsklimaet ved sin arbeidsplass	22
Figur 21.	Lederes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte	23
Figur 22.	Tillitsvalgtes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte	24
Figur 23.	Ansatte uten personalansvar og verneombuds opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte	25
Figur 24.	Ansattes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte (2019)	25
Figur 25.	Alle ansattes tilbakemelding på om medarbeidersamtale er gjennomført.....	26
Figur 26.	Ansattes opplevelse av medarbeidersamtalen.....	26
Figur 27.	Ansattes opplevelse av mulighet til å ta opp spørsmål med nærmeste leder utenom medarbeidersamtale	27
Figur 28.	Følges rutineene for personalarbeid opp til daglig i kommunen? (n=46).....	30
Figur 29.	Har kommunen tilstrekkelig kompetanse til å følge opp personalarbeidet? (n45)	30
Figur 30.	Personalmøter er arena for å diskutere utfordringer i det daglige arbeidet (n=45)	31
Figur 31.	Medarbeidere i mitt område er lojale mot beslutninger som ledelsen tar (n45)	31
Figur 32.	Jeg får informasjon om kommunens personalarbeid som påvirker mitt arbeid (=45).....	31
Figur 33.	Samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer bra på min arbeidsplass (n=44).....	32
Figur 34.	Samarbeidet mellom ledelse og verneombud fungerer bra på min arbeidsplass (n=44).....	32
Figur 35.	I min virksomhet er det trygt å varsle om kritikkverdige forhold (n=45).....	32

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Leka kommune bestilte en forvaltningsrevisjon med tema organisering og ledelse i møte 07.09.2022, sak 15/22. Med bakgrunn i få tilgjengelige ressurser, fremla revisor et forslag til en undersøkelse om personalarbeid, der vi undersøker om anbefalinger fra forvaltningsrevisjon i 2019 om personarbeid har bedret personalarbeidet i kommunen.

Kontrollutvalget vedtok prosjektplanen i møte 29.11.2022, sak 22/22.

1.2 Undersøkelsespunkt

Følgende undersøkelsespunkt vil bli besvart i rapporten:

- Har Leka kommune tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid?
 - Er følgende anbefalinger fra forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fulgt opp?
 - Sikret tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikret at rutinene brukes
 - Sikret tydelig organisering av personalansvar
 - Etablert systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling
 - Har ledere med personalansvar fått tilstrekkelig opplæring i rollen?
 - Er det sikret tilstrekkelig system for støtte i utøvelsen av lederrollen?

Det legges opp til en beskrivende undersøkelse, og ingen ny revisjon.

Undersøkelsen omfatter en etterkontroll av de anbefalingene som ble gitt i forvaltningsrevisjonsrapporten om personalarbeid. I forvaltningsrevisjonsrapporten er anbefalingene basert på hele forvaltningsrevisjonen, og må ses i sammenheng med informasjonen i hele rapporten og ikke som enkeltstående punkter.

Ved gjennomføring av forvaltningsrevisjon om personalarbeid i 2019 ble RSK001 Standard for forvaltningsrevisjon fulgt. RSK 001 sier at revisor skal gi anbefalinger når det er hensiktsmessig med bakgrunn i data, vurdering(er) og konklusjon(er). Revisor skal ikke anbefale detaljerte løsninger.

Revisjon Midt-Norge vektlegger å gi anbefalinger som kan bidra til læring og forbedringer hos revidert enhet. Revisors anbefalinger er ikke pålegg, men en anbefaling til kommunedirektøren om å vurdere anbefalingene.

I vedtaket fra kommunestyret 05.11.2019, ber kommunestyret kommunedirektør om å følge opp rapportens anbefalinger. Dermed har kommunestyret gitt kommunedirektør en oppgave om å følge opp anbefalingene.

Denne undersøkelsen omfatter også to ekstra punkt, som omhandler opplæring av ledere og system for støtte i utøvelsen av lederrollen.

1.3 Metode

Prosjektet er gjennomført som en undersøkelse, og det er dermed ikke krav om å følge standard for forvaltningsrevisjon (RSK001).

Det er gjennomført oppstartsmøte for undersøkelsen, der kommunedirektør presenterte organisasjonen og arbeidet med personalarbeid. Det er skrevet referat fra møtet, som er godkjent av kommunedirektør.

Revisor har gjennomgått følgende skriftlig dokumentasjon:

- Etiske retningslinjer
- Personalhåndbok
- Arbeidsreglement
- Permisjonsreglement
- Retningslinjer for avvikshåndtering
- Retningslinjer for oppfølging av sykmeldte
- Rutine for forebygging mobbing og trakassering
- Rutine for konflikthåndtering
- Prosedyre for håndtering av brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Rutine for varsling
- Mal én til én samtale
- Arbeidsmiljøundersøkelse Leka kommune vår 2022

Personalkonsulent har per epost svart på spørsmål om rutinene.

Det ble sendt ut elektronisk spørreskjemaundersøkelse 25.04.2023. Spørreundersøkelsen ble avsluttet 19.06.2023, etter fire påminnelser.

Det har vært viktig å innhente en bred tilbakemelding fra ansatte om deres erfaringer knyttet til viktige elementer i personalarbeidet. Revisor har derfor sendt ut et spørreskjema til alle fast ansatte med 20 prosent stilling eller mer. Spørreskjemaet ble sendt til 85 personer, hvorav fem personer har svart på noen spørsmål (6 prosent) og 51 ansatte har svart på alle spørsmål (60 prosent). Undersøkelsen er kontrollert for systematiske skjevheter med hensyn til tjenestetilknytning/enhet. Det er ansatte fra samtlige områder innenfor kommunen som har svart på spørreundersøkelsen. Antall svar reflekterer fordelingen av ansatte, og er representativ.

Revisor har mottatt en henvendelse fra en privatperson om arbeidsmiljø, turnover og ansettelser innenfor helse og velferd, som ikke er undersøkt. Informasjonen er videreformidlet til revisjonens kontaktperson for Leka kommune.

Kommunedirektør fikk tilsendt en foreløpig rapport til uttalelse 29.06.2023. Det ble gjennomført et møte for gjennomgang av den foreløpige rapporten 03.07.2023. I møtet deltok kommunedirektør, personalkonsulent, oppdragsansvarlig revisor og prosjektmedarbeider. Kommunedirektør ønsker ikke å gi en skriftlig tilbakemelding på rapporten før ferdigstilling.

I vedlegg 1 gjengis svar fra spørreundersøkelsen i 2019, som er relevant for undersøkelsespunktene i 2023.

1.4 Om forvaltningsrevisjon om personalarbeid (2019)

På vegne av kontrollutvalget i Leka kommune gjennomførte Revisjon Midt-Norge SA en forvaltningsrevisjon om personalarbeid i 2019. Det var satt opp følgende hovedproblemstillingen for undersøkelsen:

Arbeider Leka kommune systematisk med personalarbeidet for å sikre et trygt arbeidsmiljø?

Problemstillingen ble belyst gjennom fire delproblemstillinger:

1. Har Leka kommune nødvendige rutiner og prosedyrer for personalarbeidet?
2. Håndteres ansettelser – fra behov-til avgang - i tråd med retningslinjene?
3. Ivaretas de ansattes personalutvikling i det daglige arbeidet?
4. Tilrettelegges det for at ansatte skal ha større stillingsandel i kommunen?

Vi konkluderte med følgende:

Vi konkluder med at kommunen arbeider i noen grad systematisk med personalarbeidet for å sikre et trygt arbeidsmiljø. Kommunen har i hovedsak etablert rutiner for personalarbeidet, ansettelser håndteres tråd med retningslinjene, arenaer for personalutvikling er etablert og det

tilrettelegges for større stillingsandel. Vi konkluderer imidlertid på følgende mangler ved kommunens personalarbeid:

- Det har vært manglende oppfølging og bruk av personalrutinene.*
- Mangler en tydelig organisering med fokus på personalledelse.*
- Delegasjonsreglement samsvarer ikke med ny kommunelov knyttet til myndighet for personalarbeid.*
- Det har vært noen mangler knyttet til håndtering av taushetsbestemmelsene i ansettelsessaker.*
- Det er flere systematiske svakheter ved etablerte arenaer for ansattes personalutvikling. Det mangler ensartede føringer, dokumentasjon på hva som er utført og tilbakemelding og oppfølging av dette.*
- Det har manglet ressurser som følger opp ansattes personalutvikling i kommunens mindre enheter.*
- Det mangler en årlig rapportering til politisk nivå av arbeidet med å tilrettelegge for at ansatte skal ha større stillingsandel.*

Videre har revisor følgende anbefalinger:

- Å sikre tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikre at disse brukes. Videre etablere systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling. Videre ansvar for å følge opp personalarbeidet til ansatte i mindre enheter i kommunen.*
- Å oppdatere kommunens delegasjonsreglement slik at de er i samsvar med bestemmelser til personalarbeid i ny kommunelov.*
- Å gjennomføre opplæring knyttet til håndtering av taushetsbestemmelsene ved ansettelsessaker.*

Kommunestyret behandlet rapporten i kommunestyrets sak 65/19.

I kontrollutvalgets sak 15/20 orienterte kommunedirektør om hvordan forvaltningsrevisjonen om personalarbeid er fulgt opp. I protokollen fra møtet står det følgende under behandling av saken:

Kommunedirektøren orienterte.

Kommunen har satt i gang et arbeidsmiljøprosjekt.

For å gi mer effektiv personalledelse, blir en ny organisering med kommunalsjefer innført, og personalkonsulenten blir involvert i større grad.

System rundt personalmøter, instruksjer, medarbeidersamtaler mm. er etablert.

Programvare for delegeringsreglement er anskaffet.

Problem knyttet til taushetsbestemmelsene ved tilsettingssaker blir mindre når kommunedirektøren foretar alle tilsettinger.

Kontrollutvalget vedtar å ta kommunedirektørens informasjon til orientering.

2 LEDERSTØTTE I PERSONALARBEIDET

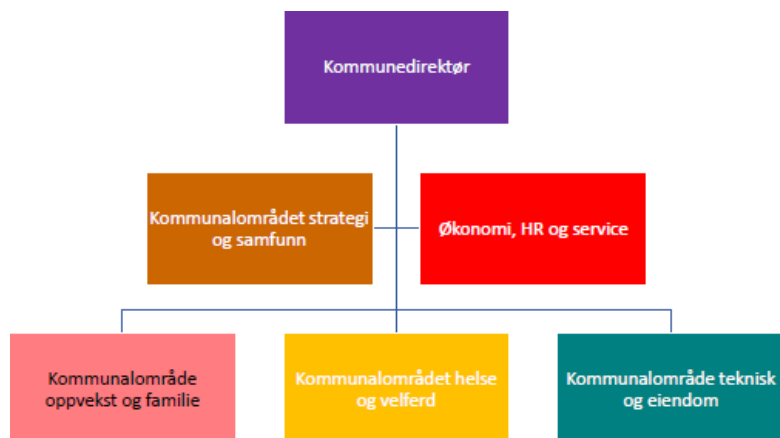
I dette kapitlet beskriver vi organisering av personalansvar, hvilke rutiner kommunen har for personalarbeidet, og om disse etterleves. Videre beskriver vi opplæring av ledere og ressurser til personalarbeid.

2.1 Organisering av personalansvar

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det pekt på at det mangler en personalleder for å følge opp personalarbeidet i kommunens enheter. Stab- og støttefunksjoner var blitt en del av linjeorganisasjonen, og mange mindre enheter var samlet i direkte linjer fra kommunedirektøren. Dette ga en krevende organisasjon å følge opp i personalarbeidet, og påvirket blant annet den daglige oppfølgingen av personalarbeidet i kommunen.

Kommunestyret behandlet i juni 2020¹ en sak om administrativ omorganisering, og vedtok ny organisasjonsmodell.

Figur 1. Organisasjonskart Leka kommune



¹ Kommunestyrets sak 51/2020 av 18.06.2020.

Tre kommunalsjefer for tjenesteområdene kom inn som nytt nivå, og i tillegg ble det opprettet stilling som kommunalsjef for strategi og samfunn i stab. Kommunalsjefene ble ansatt høsten 2020 og vinteren/våren 2021. Ifølge kommunedirektør foreligger det nylig oppsigelse av to kommunalsjefer, og kommunedirektør forteller at det er under vurdering om disse blir erstattet.

Kommunedirektør har personalansvaret for kommunalsjefene, og disse har personalansvaret for det underliggende enhetsledernivået. Øvrig personalansvar er lagt til enhetslederne.

Kommunen har ikke opprettet stilling som personalleder, men har fremdeles en personalkonsulent.

Ifølge kommunedirektør er det etablert skarpe grenser mellom politikk og administrasjon. Det er lagt vekt på å få ryddige, tydelige roller, men samtidig at det skal være rom for dialog og diskusjoner. Dette fungerer etter hans mening veldig godt nå.

Dagens kommunedirektør forteller at han har fokusert mye på endringsledelse, virksomhetsstyring og målsettinger.

Utviklingsarbeidet har bl.a. bestått av følgende:

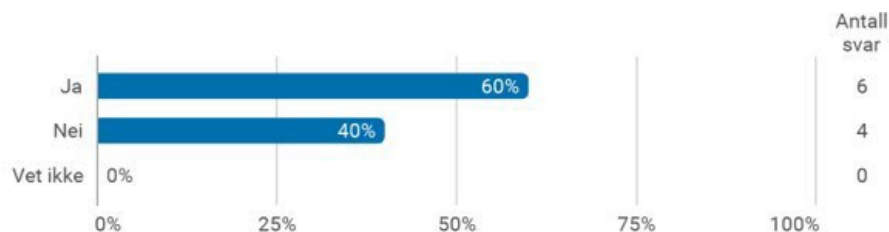
- Arbeidsmiljøprosjekt som ble startet i 2020, - dette pågår fortsatt
- Håndtering av forventningspress: bygge opp en *vi-kultur*
- «Disc»-undersøkelse for å få bevissthet om ulike personlighetstyper
- Prestasjonsbasert arbeidsmiljø – framsnakking i stedet for skuling på hverandre
- Felles rammeverk for ledelsen: misjon, spilleregler og grunnleggende forutsetninger
- Rolleforståelse: skillet mellom administrasjon og politikk. Bevisstgjøring om lojalitet.
- Omdømmebygging: betydningen av nøyaktig informasjon, tillit og effekten av arbeidet.
- Ytringsfrihet: bevisstgjøring om retten til ytring vs hensynet til lojalitet.
- Bevisstgjøring om hva som er målsettingene for virksomheten

Kommunedirektør lager et årlig felles oppdragsbrev til lederne, der det gis føringer for prioriteringer med økonomiske rammer.

Videre lager kommunedirektør individuelle årlige resultat- og utviklingsplaner for alle ledere. Disse beskriver forventninger til punkter det er viktig at de leverer på.

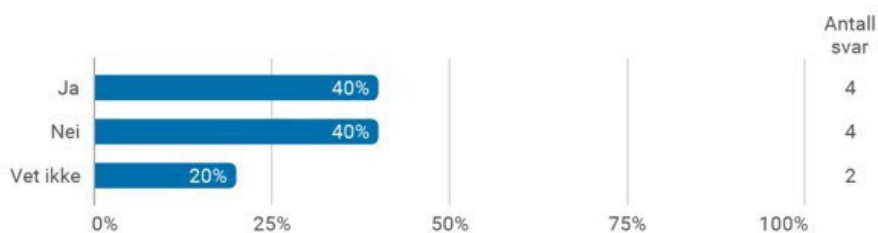
Vi har spurt lederne om de opplever at det er tydelig hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingen.

Figur 2. Lederes opplevelse av om det er tydelig hvilke arbeidsoppgaver som ligger til stillingen



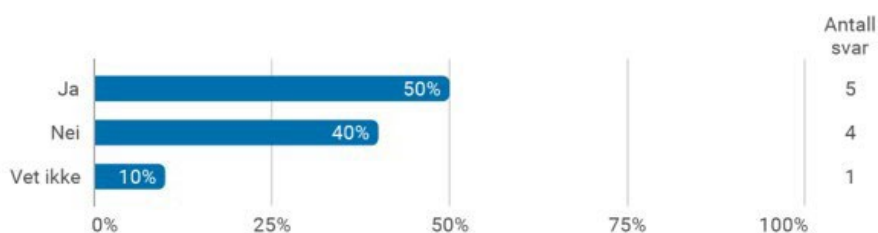
Videre har vi spurt lederne om de opplever at det er en tydelig organisering av personalansvaret.

Figur 3. Lederes opplevelse av om det er tydelig organisering av personalansvar



Lederne i kommunen fikk spørsmål om personalsvaret er skriftliggjort.

Figur 4. Ledernes svar på spørsmål om personalansvaret er skriftliggjort



Nesten alle ansatte oppgir at de vet hvem som er nærmeste leder, det er tre personer som er usikre.

2.2 Rutiner for personalarbeidet og etterlevelse av rutinene

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det vurdert at kommunen har etablert rutiner for personalarbeid i kommunens personalhåndbok. Denne ga etter revisors vurderinger føringer for kommunens personalarbeid i et tilstrekkelig omfang. Det så ut til at det har vært manglende oppfølging av rutinene i det daglige arbeidet. Dette kom til uttrykk i ansattundersøkelsen hvor et flertall mente at kommunen ikke har nødvendige rutiner, videre at disse ikke følges, samt at det har vært manglende kompetanse i det daglige personalarbeidet.

2.2.1 Skriftlige rutiner

Revisor har fått tilsendt kommunens skriftlige rutiner for personalarbeidet.

Personalhåndboken, som omhandler personalpolitikk, rekruttering, permisjoner osv., er under revidering. I 2021 ble arbeidsreglement, etiske retningslinjer, oppfølging av sykmeldte og permisjonsreglement revidert. Det er ikke en plan for ferdigstilling av øvrige tema i personalhåndboken. Dette skyldes flere forhold. Det har kommet oppgaver som må prioriteres, og sykefravær mv har gjort at de ikke har hatt ressurser til å jobbe med revidering på en stund. Bestemmelsene i personalhåndboken gjelder inntil nye er vedtatt.

Kommunen har sendt revisor følgende rutiner og retningslinjer.

- Etiske retningslinjer
- Personalhåndbok
- Arbeidsreglement
- Permisjonsreglement
- Retningslinjer for avvikshåndtering
- Retningslinjer for oppfølging av sykmeldte
- Rutine for forebygging mobbing og trakassering
- Rutine for konflikthåndtering
- Prosedyre for håndtering av brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Rutine for varsling
- Mal èn til èn samtale

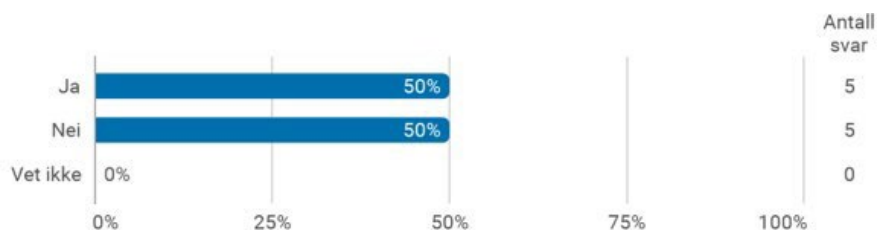
2.2.2 Erfaringer fra ansatte om kommunens rutiner for personalarbeid

I 2019 svarte 39 prosent av de ansatte som svarte på spørreundersøkelsen, at de er helt eller delvis enig i at kommunen har nødvendige rutiner og prosedyrer for sitt personalarbeid. Resterende 61 prosent var ikke enig i dette. (n=46)

Vi har i spørreundersøkelsen i 2023 spurt ansatte om kommunen har nødvendige rutiner for sitt personalarbeid. 31 prosent av de ansatte bekrefter dette, mens 36 prosent mener at kommunen ikke har nødvendige rutiner. Det er 33 prosent som svarer at de ikke vet. (n=55)

Vi har spurt ledere med personalansvar om kommunens rutiner for personalarbeid.

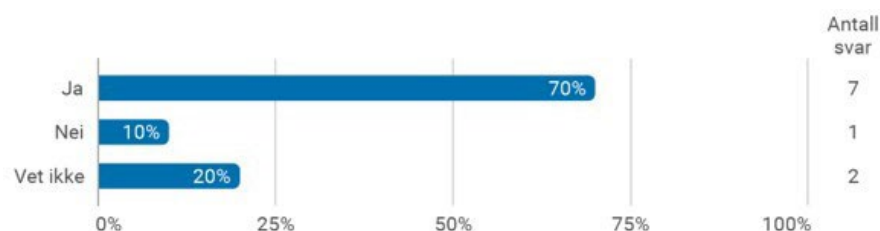
Figur 5. Svar fra ledere om kommunen har nødvendige rutiner for personalarbeid



Vi fulgte opp med å spørre lederne som svarte nei om hvilke rutiner de mener mangler. Det nevnes blant annet avvikssystem, oppfølging av nyansatte, sykefravær og tydeliggjøring av hvem som har ansvar for hva.

Videre har vi spurt lederne om de kjenner til hvor de finner rutinene for personalarbeid.

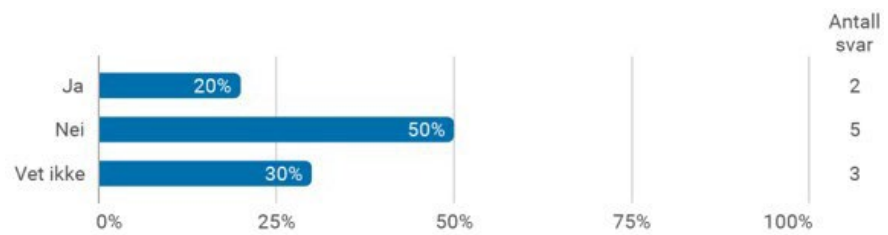
Figur 6. Lederes svar på om de kjenner til hvor de finner rutinene for personalarbeid



I 2019 svarte 30 prosent av de ansatte er helt eller delvis enig i at rutinene for personalarbeid følges i det daglige i kommunen. 70 prosent av ansatte var uenige i dette, det var ingen forskjell mellom de ulike enhetene. (n=46)

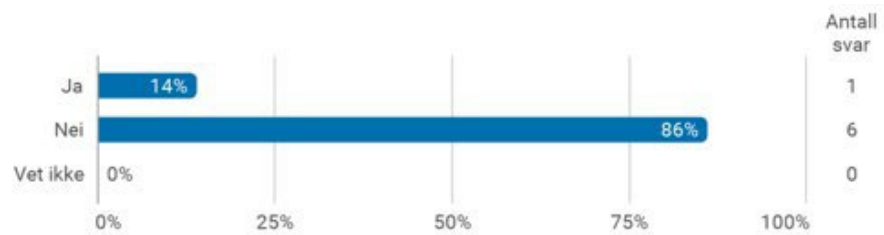
I 2023 er lederne er spurt om rutinene følges i det daglige arbeidet.

Figur 7. Lederes svar om rutiner for personalarbeid følges til daglig



Vi har også spurt tillitsvalgte om kommunen har nødvendige rutiner for personalarbeidet.

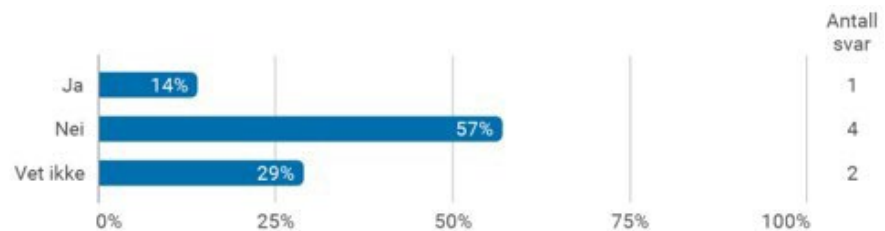
Figur 8. Tillitsvalgtes inntrykk av om kommunen har nødvendige rutiner for personalarbeid



Seks av syv tillitsvalgte oppgir at de kjenner til hvor rutinene for personalarbeid finnes.

Videre har vi spurt de tillitsvalgte om rutinene for personalarbeid følges til daglig.

Figur 9. Tillitsvalgtes inntrykk av om rutiner følges til daglig



Som avsluttende kommentarer nevnes av flere et ønske om at felles rutiner utformes, følges og revideres jevnlig. En ansatt beskriver at det oppleves som at det er mange konger på egen tue uten noen form for oppfølging, ettersyn eller korreksjon. Det skaper usikkerhet og ulikhet innad i en veldig liten organisasjon, og det blir veldig synlig.

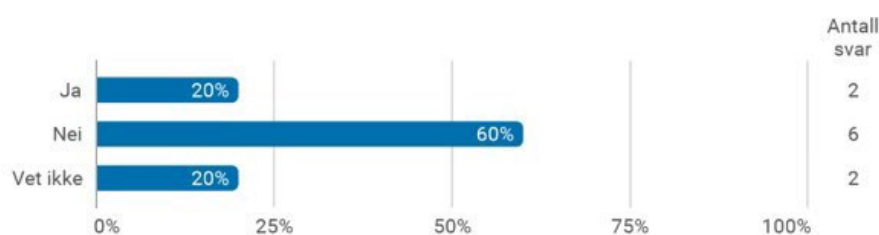
2.3 Opplæring av ledere med personalansvar

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det pekt på manglende kompetanse i det daglige personalarbeidet.

Kommunedirektør forteller at han følger opp kommunalsjefene knyttet til opplæring og ledelse. Han legger seg ikke borti hvordan de utfører oppgavene overfor sine ansatte, utover å formidle grunnpillarene for ledelse i kommunen. Samt at lederskapet bør være basert på kommunens verdier; trygghet, trivsel og kvalitet.

Vi har spurt lederne om de opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i lederrollen.

Figur 10. Ledernes svar på om de har fått tilstrekkelig opplæring i lederrollen

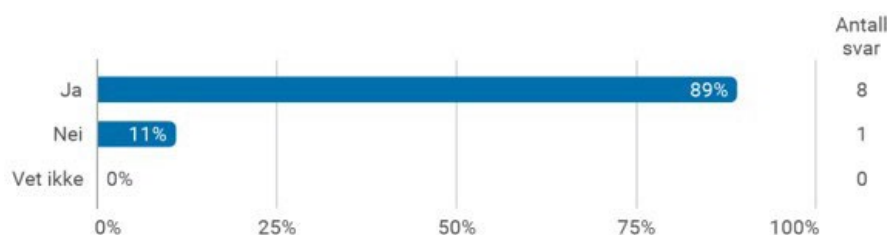


Som oppfølgingsspørsmål til de som svarte nei, ble det spurt om hva de savner opplæring i.

Det nevnes blant annet regelverk og rutiner som skal følges, felles avklaringer og avklart samarbeid.

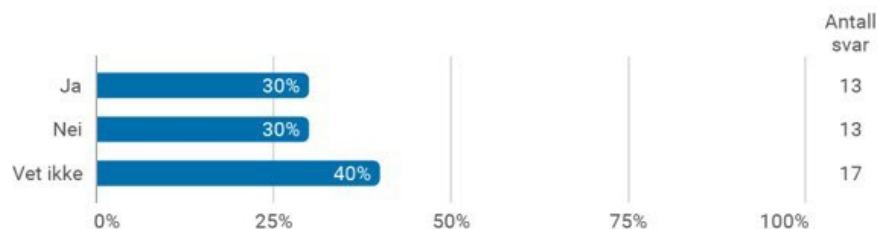
Videre har vi spurt lederne om de har noen å diskutere personalsaker med ved behov.

Figur 11. Lederes svar på om de har noen å diskutere personalsaker med ved behov



Vi har også spurt ansatte uten personalansvar om deres inntrykk av om leder har tilstrekkelig kompetanse til å følge opp personalarbeidet.

Figur 12. Ansattes opplevelse av om nærmeste leder har tilstrekkelig kompetanse til å følge opp personalarbeid



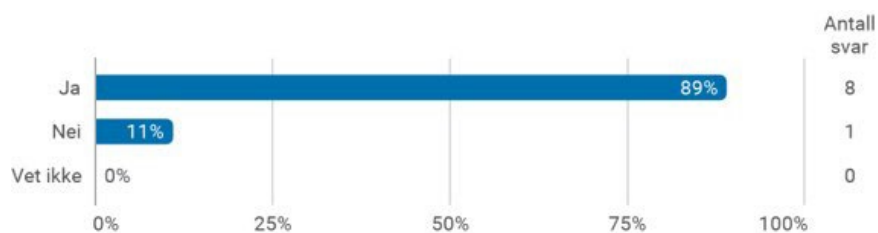
I 2019 svarte 47 prosent av ansatte er helt eller delvis enig i at kommunen har tilstrekkelig kompetanse til å følge opp sitt personalarbeid. 53 prosent av ansatte var helt eller delvis uenig i dette. (n=45)

2.4 Ressurser til personalarbeid

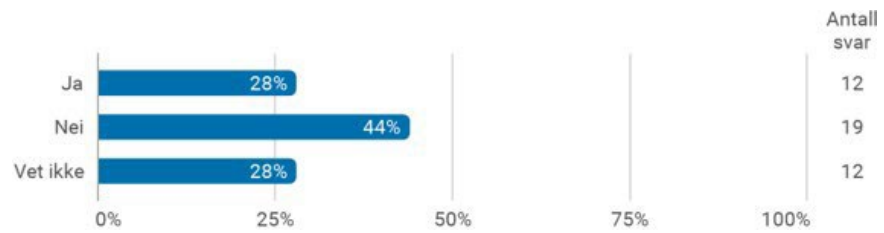
I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 vurderte revisor at det manglet ressurser til å følge opp personalarbeidet i kommunen ved undersøkelsestidspunktet, og pekte på at det er viktig å sikre at denne er tilstrekkelig for å ivareta gitte føringer.

Kommunedirektør mener at lederne har tilstrekkelig med ressurser for å ivareta personalansvaret sitt. Lederne bruker svært mye tid til personelhåndtering, spesielt knyttet til vikarbruk. Det er stor møteaktivitet på området, bl.a. med personalmøter. Kommunedirektør deltar av og til på disse møtene.

Figur 13. Leders opplevelse av om de har tilstrekkelige ressurser til å følge opp personalarbeid i det daglige



Figur 14. Ansattes opplevelse av om nærmeste leder har tilstrekkelige ressurser til å følge opp personalarbeidet i det daglige



Ansatte har fått mulighet til å utdype hvorfor de mener at leder ikke har kompetanse og/eller ressurser til å følge opp personalarbeidet. Mange av kommentarene handler om at leder ikke har tilstrekkelig tid til å utføre arbeidsoppgavene, og at det er for mange arbeidsoppgaver og ansvar tillagt leder.

Spesielt innenfor helse og velferd trekker ansatte frem leders manglende ressurser til personalarbeid.

3 UTØVELSE AV PERSONALANSVAR

3.1 Dialog mellom leder og ansatt

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det avdekket svakheter knyttet til personalmøter, medarbeidersamtaler, samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte/verneombud og varslingsklima.

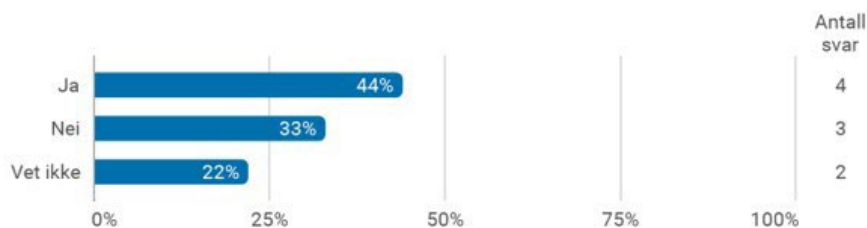
3.1.1 Varslings- og ytringsklima

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble de ansatte spurt om de opplevde det trygt å varsle om kritikkverdige forhold. Det var 45 ansatte som svarte på spørsmålet, der det var store sprik i svarene. Det var 56 prosent som var helt eller delvis enig i at det var trygt å varsle, og 44 prosent som var helt eller delvis uenig i dette. Vi spurte videre om kritikkverdige forhold blir fulgt opp på en systematisk måte. Resultatene viste at 56 prosent av ansatte var helt eller delvis uenig i at kritikkverdige forhold blir fulgt opp på en systematisk måte, 44 prosent var helt eller delvis enig i dette.

I 2023 har vi spurt om ulike element i varslings- og ytringsklima.

Vi har spurt lederne om de er trygg på at varsel blir fulgt opp på en systematisk måte.

Figur 15. Lederes svar på om de føler seg trygg på at varsel om kritikkverdige forhold blir fulgt opp på en systematisk måte



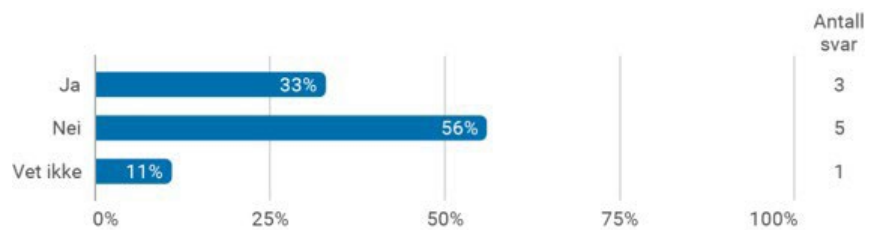
Vi har spurt ansatte uten personalansvar samme spørsmålet.

Figur 16. Svar fra ansatte uten personalansvar om de føler seg trygg på at varsel blir fulgt opp på en systematisk måte



Videre har vi spurt lederne om de føler seg trygg på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse ved varsling.

Figur 17. Lederes svar på om de føler seg trygg på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse ved varsling om kritikkverdige forhold



Vi har også her spurt ansatte uten personalansvar om det samme.

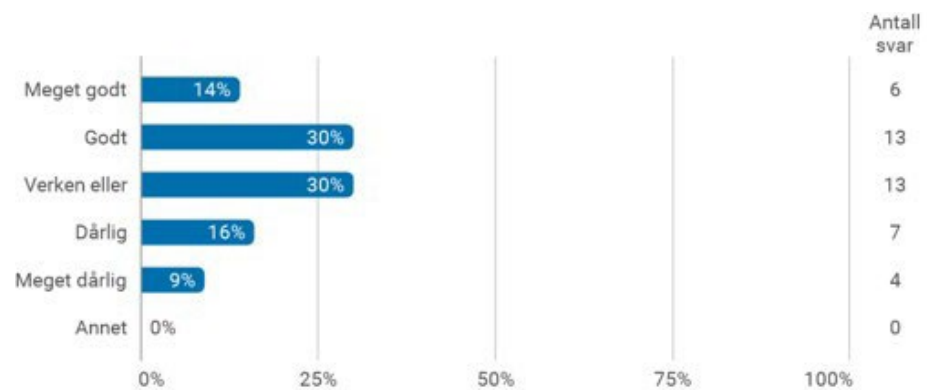
Figur 18. Svar fra ansatte uten personalansvar om de føler seg trygg på at de ikke blir utsatt for gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold



Vi har spurt lederne om hvordan de opplever ytringsklimaet på sin arbeidsplass. Det er spredning i svarene fra meget godt, til verken eller og meget dårlig. Som kommentar nevnes at ytringsklima må arbeides med kontinuerlig, og at organisasjonen påvirkes av det politiske og eksterne ytringsklimaet. Det nevnes videre at noen tema blir dysset ned, og at noen medarbeidere ikke tolererer uenighet eller å høre andres meninger.

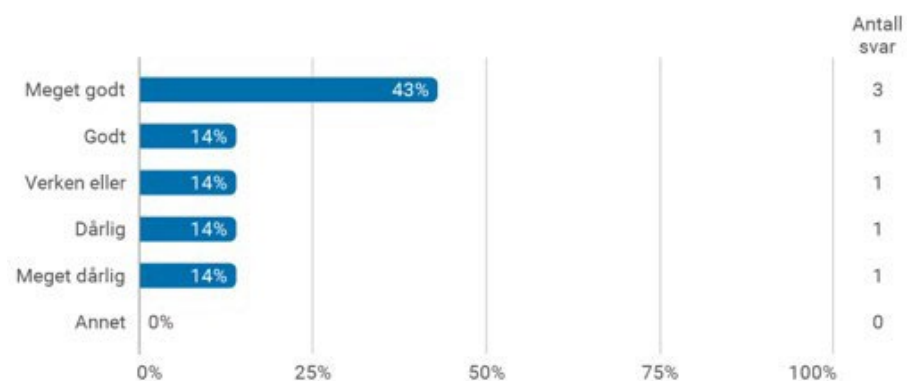
Vi har spurt ansatte uten personalansvar om hvordan de opplever ytringsklimaet.

Figur 19. Opplevelsen av ytringsklimaet for ansatte uten personalansvar ved sin arbeidsplass



Samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er viktig i en organisasjon. Derfor har vi også spurt de tillitsvalgte om hvordan de opplever ytringsklimaet.

Figur 20. Tillitsvalgtes opplevelse av ytringsklimaet ved sin arbeidsplass



Det er flere ansatte som i kommentarfelt nevner at det er høy turnover, noe som kan skyldes dårlig arbeidsmiljø og/eller dårlig ledelse. Det nevnes også at påbegynt prosjekt for å bedre arbeidsmiljøet ikke blir fulgt opp.

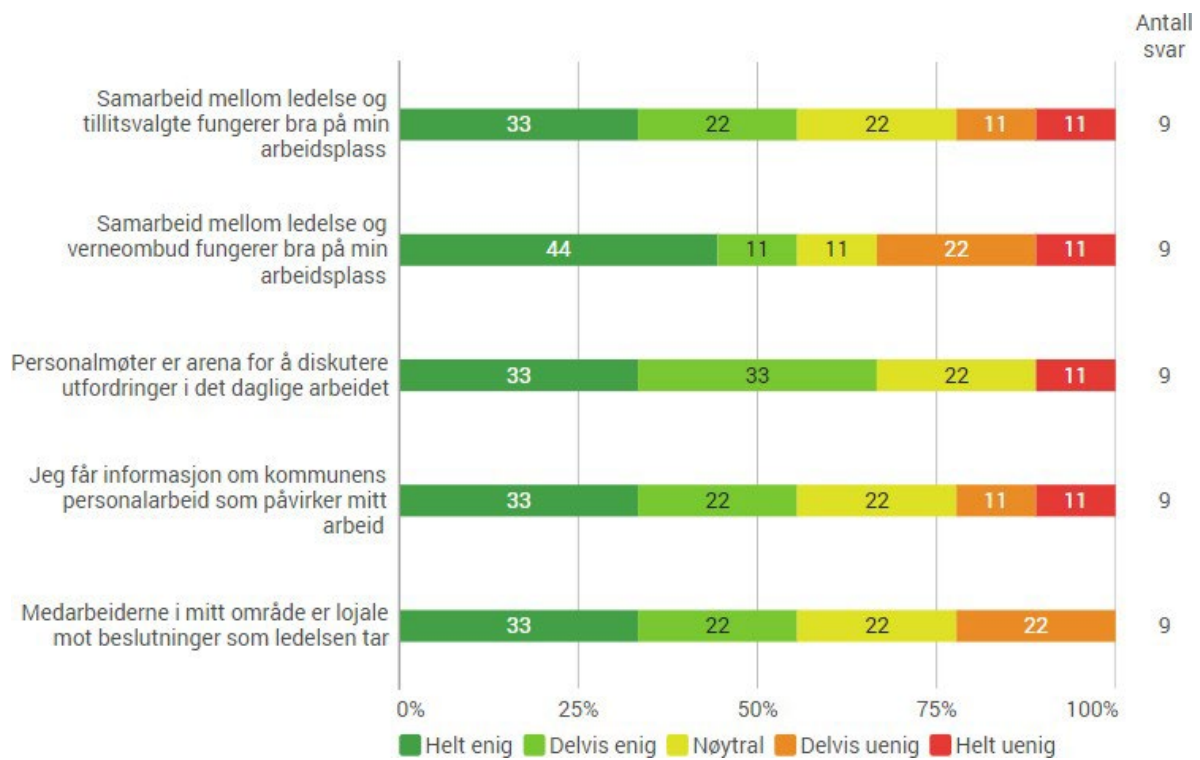
3.1.2 Samarbeid mellom leder og ansatte

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det vurdert at kommunen har etablert arenaer for dialog mellom ledelse og ansatte. Dette ble ivaretatt gjennom personalmøter, møter mellom tillitsvalgte og ledelsen, medarbeidersamtaler og varsling blant kommunens ansatte. Imidlertid fungerer ikke møtearenaene så godt i praksis i alle enheter.

Videre savnes at kommunen etablerer en mer systematisk tilnærming til disse møtearenaene og at det blir tydelig at lederne for enhetene har ansvar for å følge dette opp.

Vi har spurt lederne om deres opplevelse av samarbeid med ansatte.

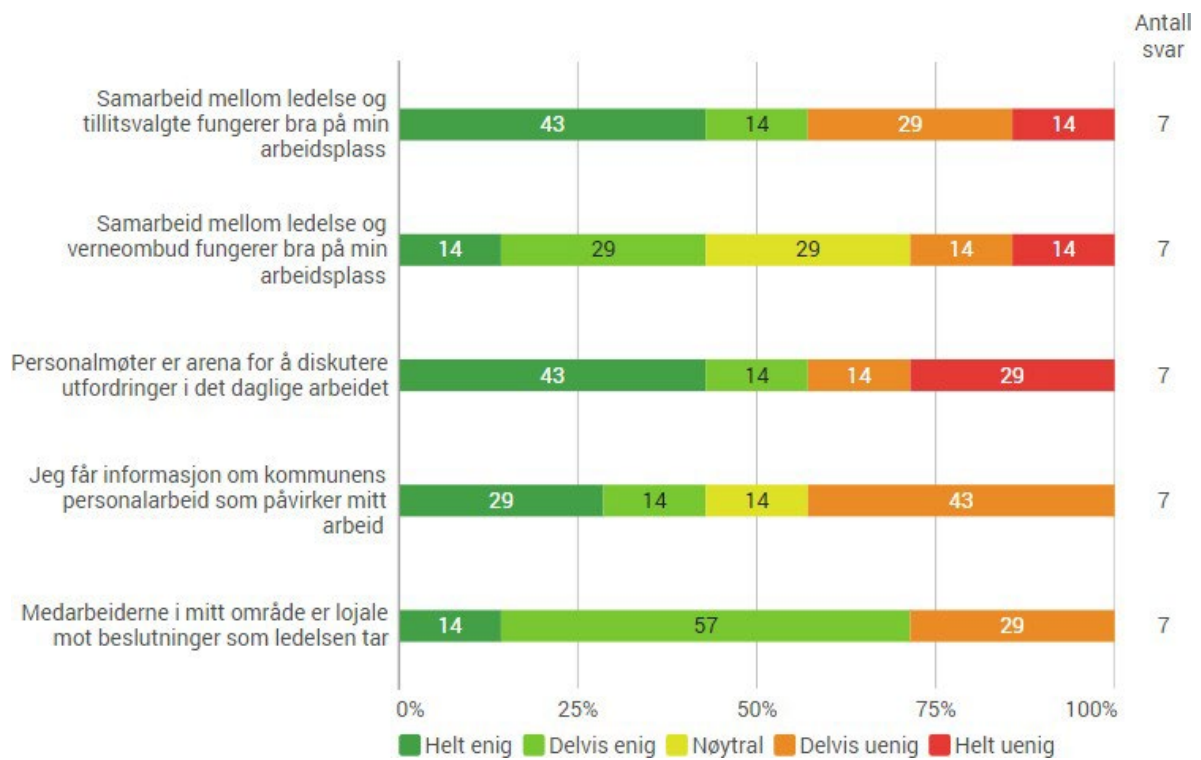
Figur 21. Lederes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte



Som utdypende kommentarer nevnes at uklare regler og rutiner skaper usikkerhet, både for leder og for de ansatte. Videre tillates det omkamper om saker, noe som skaper usikkerhet.

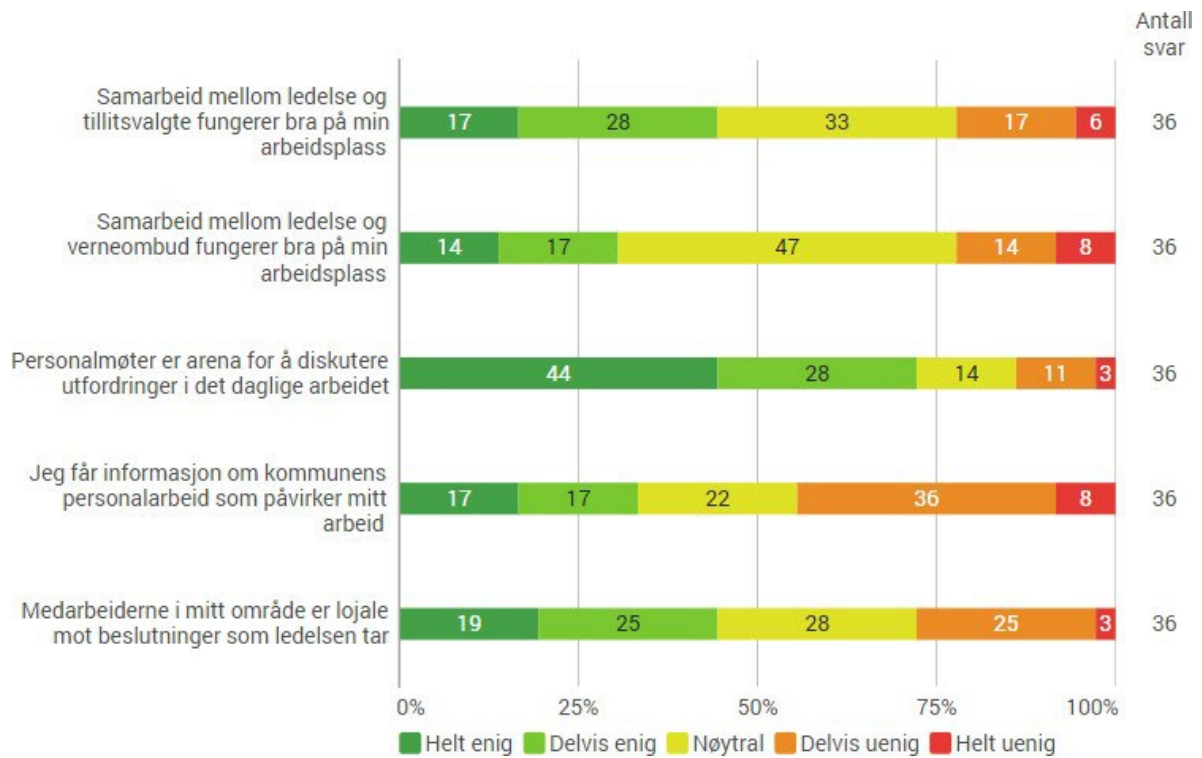
Vi har også spurt de tillitsvalgte om deres opplevelse av samarbeid mellom ledere og ansatte.

Figur 22. Tillitsvalgtes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte



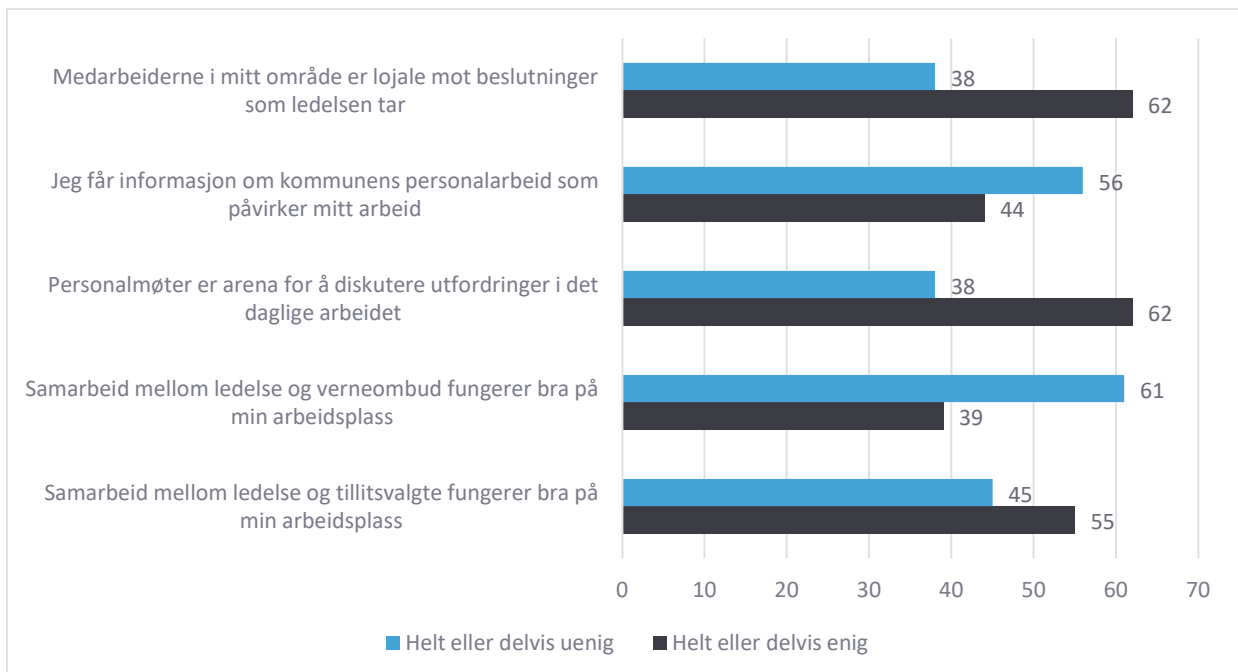
I tillegg har vi spurt øvrige ansatte de samme spørsmålene.

Figur 23. Ansatte uten personalansvar og verneombuds opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte



I 2019 svarte de ansatte (n=45) følgende (prosent):

Figur 24. Ansattes opplevelse av samarbeid mellom ledelse og ansatte (2019)



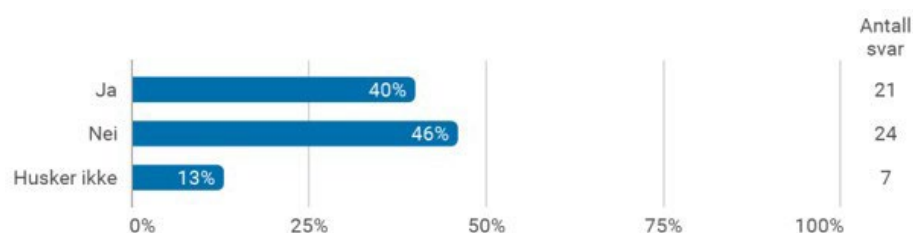
3.1.3 Medarbeidersamtale

I forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fra 2019 ble det konstatert at det var en stor del av ansatte som ikke hadde gjennomført medarbeidersamtaler med nærmeste leder ved undersøkelsestidspunktet. Det var vår vurdering at de enhetene som hadde gjennomført medarbeidersamtaler hadde gjort det på ulike måter. Revisor savnet etablering av et ensartet system for å gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler.

Leka kommune har en udatert mal for medarbeidersamtale. Den angir hva som bør tenkes gjennom før samtalen. Videre inneholder malen ulike tema for samtalen, der man kan fylle inn endringsforslag. Skjemaet skal signeres av begge parter, og skal ikke arkiveres i personalarkiv, men være konfidensielt mellom partene.

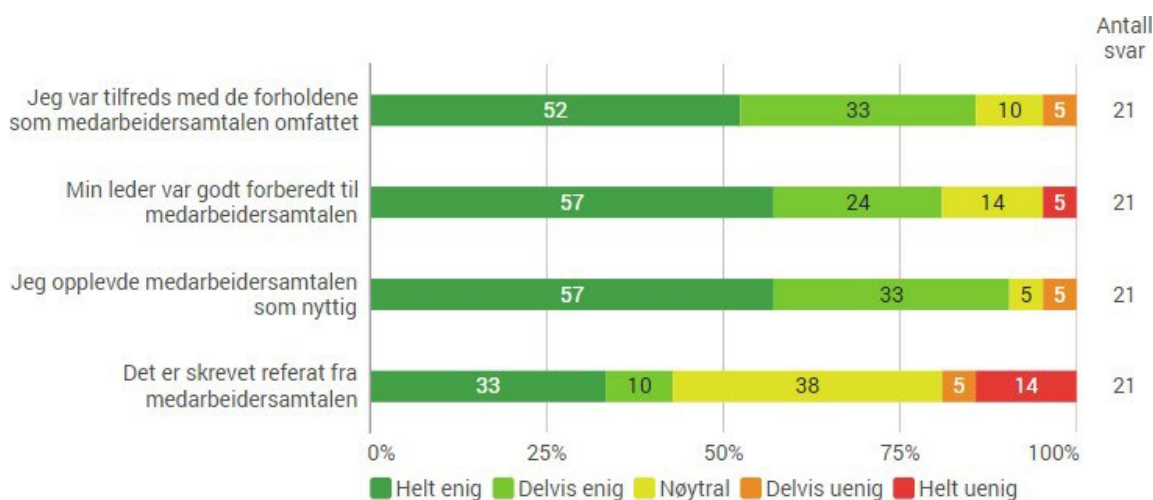
Vi har spurt alle ansatte om de har hatt medarbeidersamtale med sin leder siste 12 måneder.

Figur 25. Alle ansattes tilbakemelding på om medarbeidersamtale er gjennomført



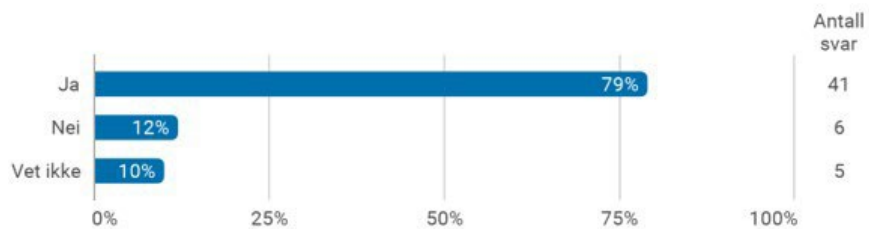
Det ble stilt oppfølgingsspørsmål til de ansatte som bekreftet å ha gjennomført medarbeidersamtale. Oppfølgingsspørsmålene handler om den ansattes opplevelse av medarbeidersamtalen.

Figur 26. Ansattes opplevelse av medarbeidersamtalen



Medarbeidersamtaler skal ifølge kommunens rutiner gjennomføres årlig. Det er også viktig i en organisasjon at ansatte kan ta opp løpende spørsmål med sin nærmeste leder. Vi har derfor spurt alle ansatte om de opplever å ha en slik mulighet.

Figur 27. Ansattes opplevelse av mulighet til å ta opp spørsmål med nærmeste leder utenom medarbeidersamtale



4 OPPSUMMERING

Revisor har undersøkt om Leka kommune har tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid.

Vi har undersøkt følgende punkter:

- *Har Leka kommune tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid?*
 - *Er følgende anbefalinger fra forvaltningsrevisjonen om personalarbeid fulgt opp?*
 - *Sikret tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikret at rutinene brukes*
 - *Sikret tydelig organisering av personalansvar*
 - *Etablert systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling*
 - *Har ledere med personalansvar fått tilstrekkelig opplæring i rollen?*
 - *Er det sikret tilstrekkelig system for støtte i utøvelsen av lederrollen?*

Våre betraktninger er at kommunen bare delvis har lagt til rette for god oppfølging av personalarbeidet. Det er i hovedsak ikke forbedringer for de svakhetene som ble avdekket i 2019.

Revisor har undersøkt ulike elementer i personalarbeidet. Vi har sett på organisering av personalansvar, rutiner for personalarbeidet, opplæring av ledere og ressurser til personalarbeid.

Vi ser at det er gjort et arbeid med å etablere en ny organisasjonsstruktur. Det er blandede tilbakemeldinger på om ledere opplever at det er tydelig organisering av personalansvar og hvilke oppgaver som ligger til lederstillingene. Rundt halvparten av lederne oppgir at lederansvaret ikke er skriftliggjort, noe som kunne bidratt til å tydeliggjøre lederrollen.

Kommunen har også arbeidet med å oppdatere rutiner, men noe av arbeidet gjenstår fremdeles. Ansatte kjenner til hvor rutinene finnes, men det er overvekt av tilbakemeldinger om at kommunen ikke har nødvendige rutiner. Det er tydelige tilbakemeldinger om at både ansatte og ledere opplever at rutiner ikke følges. Det kan skape ulik praksis og manglende likebehandling av ansatte.

Ledere oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring i personalarbeidet. Det er imidlertid positivt at lederne oppgir å ha støttepersoner de kan bruke ved behov. Det er blandede tilbakemeldinger om ansatte opplever at leder har tilstrekkelig kompetanse innenfor personalarbeid.

Ledere oppgir å ha tilstrekkelige ressurser til å følge opp personalarbeidet i det daglige. Ansattes tilbakemelding er imidlertid i hovedsak det motsatte.

Videre har revisor undersøkt ulike elementer i dialogen mellom leder og ansatte. Vi har undersøkt ytringsklima, samarbeid mellom leder og ansatte og gjennomføring av medarbeidersamtaler.

Det er blandede tilbakemeldinger om ytrings- og varslingsklimaet for de ansatte. Det er mange ansatte som ikke føler seg trygg på at varsel blir fulgt opp på en systematisk måte, og at de ikke vil bli utsatt for gjengjeldelse om de varsler om kritikkverdige forhold. Revisor vil bemerke at det er overvekt av ledere som frykter gjengjeldelse ved varsling. Når det gjelder ytringsklimaet er det spredning, men overvekten av ansatte uten personalansvar opplever ytringsklimaet som godt.

Ledere opplever i hovedsak samarbeid med tillitsvalgte og verneombud som godt. Videre er det positive tilbakemeldinger om personalmøter og lojalitet til beslutninger som tas. Det er også overvekt av positive tilbakemeldinger fra de tillitsvalgte. Øvrige ansatte gir ikke like gode tilbakemeldinger. Det fremstår generelt sett som om personalmøter er en god arena for å diskutere utfordringer i det daglige arbeidet.

Det er fremdeles en overvekt av ansatte som forteller at de ikke har gjennomført medarbeidersamtale med sin leder siste 12 månedene. For de som har gjennomført medarbeidersamtale, er det i hovedsak positive tilbakemeldinger om samtalen. Revisjonen finner det positivt at et stort flertall av ansatte oppgir at de kan ta opp spørsmål med sin leder utenom medarbeidersamtalen.

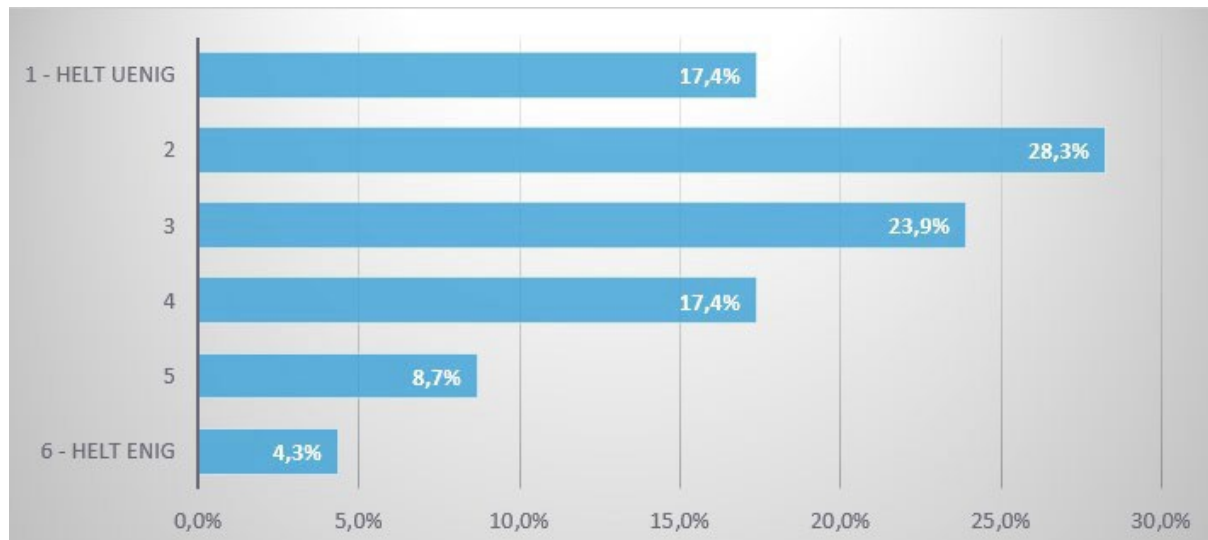
Revisor oppsummerer med at følgende punkt er særlig viktige i arbeidet videre med personalarbeid:

- Sørge for enhetlig praktisering av kommunens rutiner
- Sørge for et trygt varslingsklima

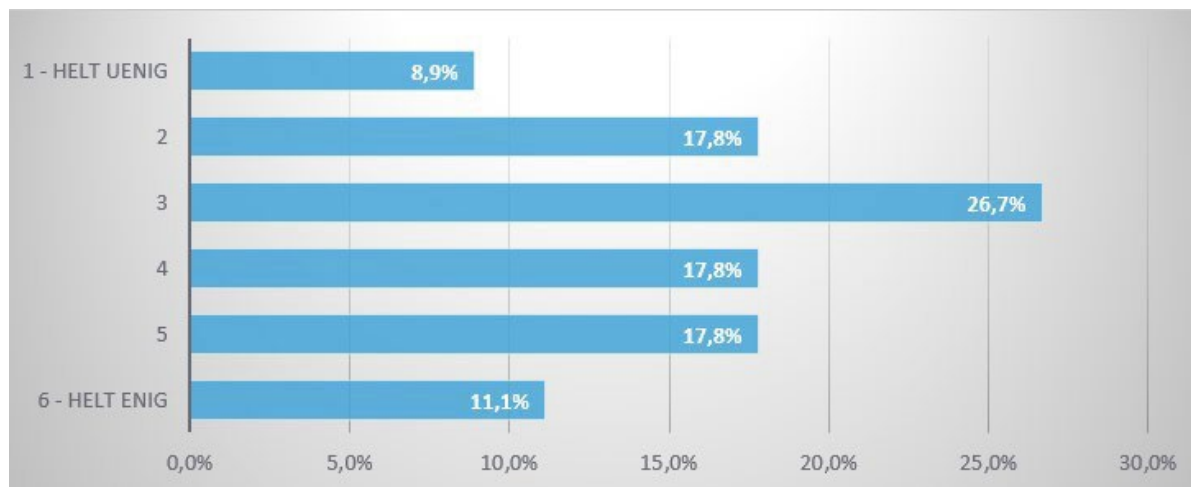
VEDLEGG 1

Vedlegg 1 inneholder svar fra spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2019.

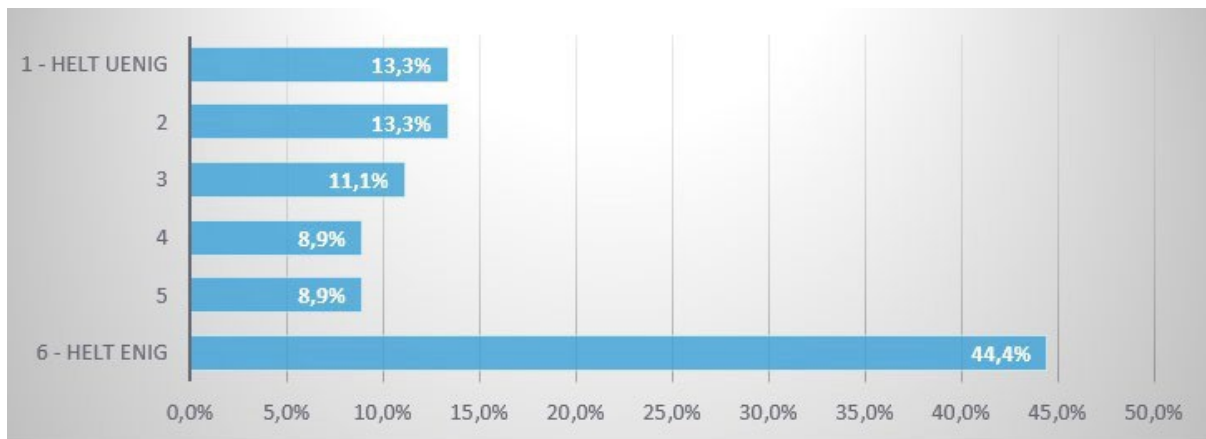
Figur 28. Følges rutinene for personalarbeid opp til daglig i kommunen? (n=46)



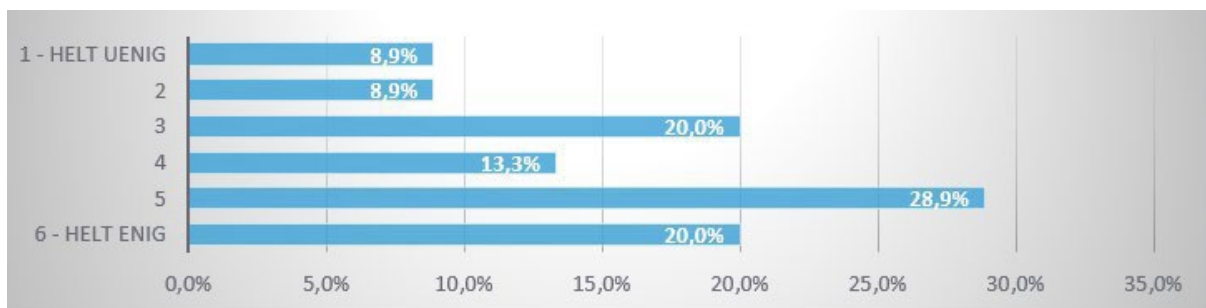
Figur 29. Har kommunen tilstrekkelig kompetanse til å følge opp personalarbeidet? (n45)



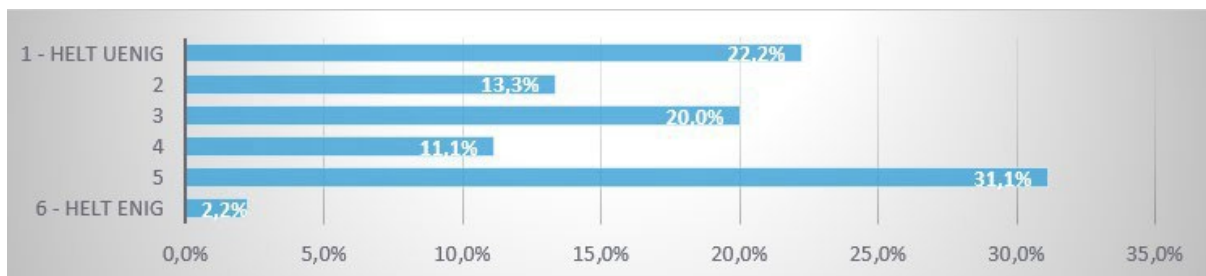
Figur 30. Personalmøter er arena for å diskutere utfordringer i det daglige arbeidet (n=45)



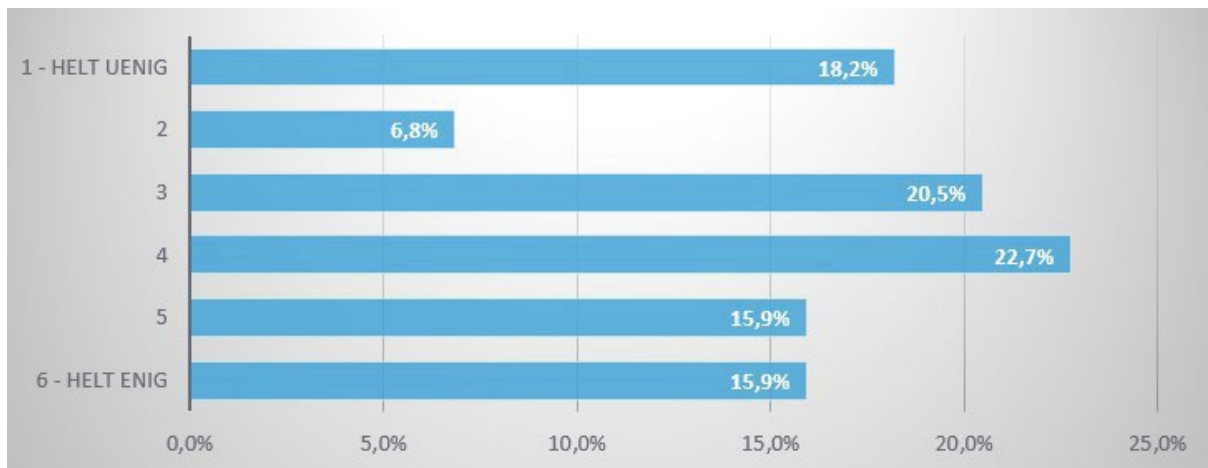
Figur 31. Medarbeidere i mitt område er lojale mot beslutninger som ledelsen tar (n45)



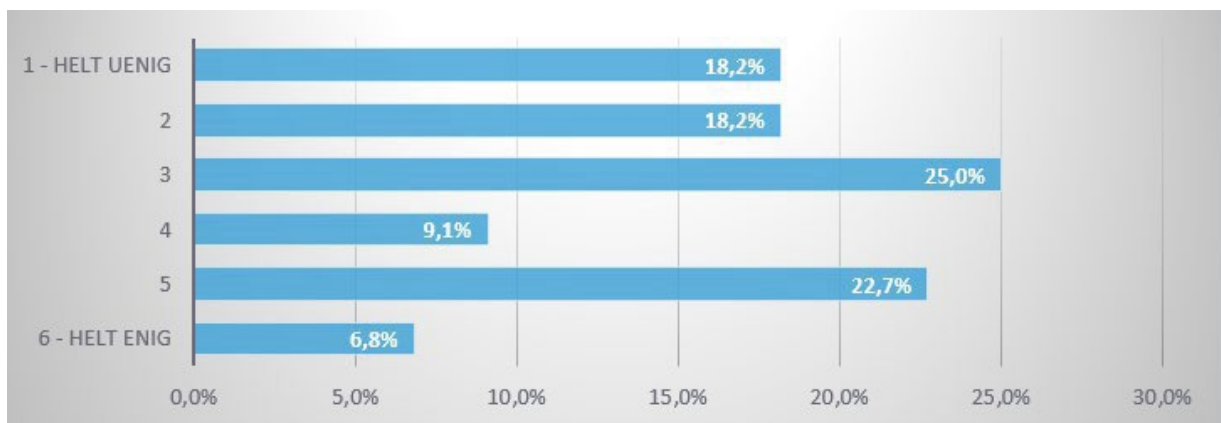
Figur 32. Jeg får informasjon om kommunens personalarbeid som påvirker mitt arbeid (=45)



Figur 33. Samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer bra på min arbeidsplass (n=44)



Figur 34. Samarbeidet mellom ledelse og verneombud fungerer bra på min arbeidsplass (n=44)



Figur 35. I min virksomhet er det trygt å varsle om kritikkverdige forhold (n=45)



Forenklet etterlevelseskontroll 2022 - Uttalelse og nummerert brev nr. 7

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Leka kommune	05.09.2023	11/23
Saksbehandler	Einar Sandlund	
Arkivkode	FE-216 - Revisjon	
Arkivsaknr	22/216 - 15	

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget tar resultatet av forenklet etterlevelseskontroll og nr. brev 7 til foreløpig orientering.
2. Kommunedirektøren bes om en skriftlig orientering til utvalgets første møte i 2024 på hvordan de påpekte forhold er fulgt opp.
3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering.

Vedlegg

Uttalelse forenklet etterlevelseskontroll 2022 Leka kommune
Nummerert brev nr 7 Leka Kommune Svakheter i deler av internkontrollen

Saksopplysninger

Revisor har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Leka

kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på etterlevelse av kapittel 25 Internkontroll i kommuneloven(KL). Attestasjonsoppdraget er utført etter KL §24-9 om forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen og avlevert innen fristen 30.06.23. Kopi av resultatet av kontrollen er sendt kommunedirektøren fra revisor.

Det er brukt slike valgte kriterier:

1) Internkontroll

- a. *Hvordan sikrer og kontrollerer kommunedirektøren at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enheter i kommunen?*
- b. *Har kommunedirektøren en beskrivelse av vurdering som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdets størrelse, egenart og risikoforhold?*
- c. *Har kommunedirektøren rutiner for å følge opp avvik som avdekkes i internkontrollen, evaluering og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll?*

2) Rapportering

- a. *Hvordan og hvor detaljert rapporteres det om internkontroll og om resultater fra statlige tilsyn til kommunestyret?*
- b. *Hvor ofte rapporteres det?*

Vedrørende punkt 1, internkontroll, ser revisor at kommunen har mye bra internkontroll i enhetene og har tatt i bruk Framsikt som har funksjon for «overvåking» av utførelse av de oppgaver/ kontroller som er lagt inn som sjekklister/kontrollpunkter der, men har i varierende grad beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering med nødvendige rutiner og prosedyrer. Revisor har ikke mottatt:

- rutinebeskrivelser for hvordan kommunedirektør følger opp og sikrer at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enhetene i kommunen,
- beskrivelse av risikovurderingsprosess som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdets størrelse, egenart og risikoforhold
- rutiner for evaluering av avvik og vurdering av behov for å endre rutiner.

Vedrørende pkt. 2 , rapportering, kan ikke revisor se at kommunen har en årlig rutine for rapportering om internkontroll og resultater av statlige tilsyn til kommunestyret.

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis har revisjonen ut fra forhold omtalt i «Grunnlag for konklusjon med modifikasjon» grunn til å anta at Leka kommune i det alt vesentlige ikke etterlever bestemmelsene i KL § 25-1 for valgte kriterier.

På denne bakgrunn har revisor oversendt nr. brev nr. 7 til kontrollutvalget hvor de konkluderer med at det er grunn til å anta at kommunens rutiner, rutinebeskrivelser og dokumentasjon har vesentlige svakheter.

Vurdering

KL § 25-1 sier at kommunen skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset kommunens størrelse, egenart, aktivitet og risikoforhold. Ansvar ligger hos kommunedirektøren. Lovens § 25-2 sier at kommunedirektøren minst en gang i året skal gi kommunestyret rapport om internkontrollen og resultater fra statlige tilsyn.

Sekretariatet viser til de vurderinger og konklusjoner som revisor har gjort, herunder at kommunen har mye bra internkontroll i enhetene og tatt i bruk Framsikt. Det fremkommer at revisor ikke har fått rutinebeskrivelser for å sikre at internkontrollen følges opp og hvordan risikovurderingsprosessen er tilpasset kommunen. Videre har heller ikke revisor mottatt rutiner for avviksevaluering og behov for å endre rutiner. De avdekkede forhold er av grunnleggende betydning for å sikre en tilfredsstillende internkontroll for å ivareta lov- og forskriftsmessige krav. For å sikre kommunestyrets kunnskap og mulighet til å følge opp er det viktig at KL § 25-2 følges opp slik at de kan se internkontroll og eksternkontroll (statlige tilsyn) under ett.

Ut fra en helhetsvurdering anbefales kontrollutvalget å ta resultatet av attestasjonsoppdraget og nr. brev 7 til foreløpig orientering, samt å be kommunedirektøren om en orientering i utvalgets første møte i 2024 på hvordan de påpekte forhold er fulgt opp. Videre anbefales at kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering.

**Til kontrollutvalget i
Leka kommune**

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7715 Steinkjer

Org nr: 919 902 310 mva

Bank: 4270 18 38658

M post@revisjonmidt norge.no

T +47 907 30 300

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen.

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Leka kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på følgende områder:

Vi har i vår risiko- og vesentlighetsvurdering kommet frem til at vi for 2022 foretar kontroll på etterlevelse av kapittel 25 Internkontroll i kommuneloven.

Valgte kriterier

1) Internkontroll

- a. Hvordan sikrer og kontrollerer kommunedirektøren at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enheter i kommunen?
- b. Har kommunedirektøren en beskrivelse av vurdering som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdetets størrelse, egenart og risikoforhold?
- c. Har kommunedirektøren rutiner for å følge opp avvik som avdekkes i internkontrollen, evaluering og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll?

2) Rapportering

- a. Hvordan og hvor detaljert rapporteres det om internkontroll og om resultater fra statlige tilsyn til kommunestyret?
- b. Hvor ofte rapporteres det?

Ledelsens ansvar for etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen

Kommunedirektøren er ansvarlig for å etablere administrative rutiner som sørger for at økonomiforvaltningen utøves i tråd med bestemmelser og vedtak, og at økonomiforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi har utført oppdraget i samsvar med etiske retningslinjer for revisjonsselskapet, som inneholder uavhengighetskrav og andre krav basert på grunnleggende prinsipper om integritet, objektivitet, faglig kompetanse og tilbørlig aktsomhet, fortrolighet og profesjonell opptreden.

I samsvar med internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester) har Revisjon Midt-Norge SA et tilstrekkelig

kvalitetskontrollsystem, herunder dokumenterte retningslinjer og rutiner for etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og krav i gjeldende lovgivning og annen regulering.

Våre oppgaver og plikter

Vår oppgave er å avgi en uttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på grunnlag av bevisene vi har hentet inn. Vi har utført vårt attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet i samsvar med kommunelovens regler og RSK 301 Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen. Standarden krever at vi planlegger og gjennomfører oppdraget for å oppnå moderat sikkerhet for hvorvidt det foreligger vesentlige feil eller mangler ved etterlevelse av bestemmelser og vedtak i kommunens økonomiforvaltning på det området vi har foretatt forenklet etterlevelseskontroll.

Vi baserer oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering som er lagt frem for kontrollutvalget.

Utføring av et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet i henhold til RSK 301, innebærer å utføre handlinger for å innhente bevis for at bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen etterleveres. Typen, tidspunktet for og omfanget av de valgte handlingene er gjenstand for revisors skjønn. Moderat sikkerhet har klart lavere sikkerhetsgrad enn betryggende sikkerhet, og vi gir derfor ikke uttrykk for samme nivå av sikkerhet som i en revisjonsberetning.

Vi mener at vi har innhentet tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis som grunnlag for vår konklusjon.

Grunnlag for konklusjon med modifikasjon

Når det gjelder punkt 1) ser vi at Leka kommune har mye bra internkontroll i enhetene, men i varierende grad beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering med nødvendige rutiner og prosedyrer. Vi har ikke mottatt rutinebeskrivelser for hvordan kommunedirektør følger opp og sikrer at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enhetene i kommunen. Vi har heller ikke mottatt beskrivelse av risikovurderingsprosess som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdets størrelse, egenart og risikoforhold eller rutiner for evaluering av avvik og vurdering av behov for å endre rutiner. Kommunen har tatt i bruk Framsikt som har funksjon for «overvåking» av utførelse av de oppgaver/ kontroller som er lagt inn som sjekklister/kontrollpunkter der.

For punkt 2) kan vi ikke se at Leka kommune har en årlig rutine for rapportering om internkontroll og resultater av statlige tilsyn til kommunestyret.

Konklusjon med modifikasjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis har vi ut fra forhold omtalt i «Grunnlag for konklusjon med modifikasjon» blitt oppmerksomme på forhold som gir oss grunn til å tro at Leka kommune i det alt vesentlige ikke etterlever bestemmelsene i kommunelovens kapittel 25 for valgte kriterier.

Denne uttalelsen er utelukkende utarbeidet for å gi kontrollutvalget et bedre grunnlag for å ivareta sitt påseansvar med økonomiforvaltningen og til Leka kommunes informasjon, og er ikke nødvendigvis egnet til andre formål.

Steinkjer, 30. juni 2023



Knut Tanem
statsautorisert revisor
oppdragsansvarlig

Til kontrollutvalget i
Leka kommune

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7715 Steinkjer

Besøksadresse:
Brugata 2
7715 Steinkjer

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

M post@revisjonmidtnorge.no

T +47 907 30 300

Brev nr. 7

Svakheter i deler av internkontroll

Revisor har gjennom forenklet etterlevelseskontroll for 2022 avdekket forhold som gir oss grunn til å anta at Leka kommune i det alt vesentlige ikke etterlever valgte kriterier fra kommunelovens kapittel 25 Internkontroll.

Valgte kriterier:

- 1) Internkontroll
 - a. Hvordan sikrer og kontrollerer kommunedirektøren at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enheter i kommunen?
 - b. Har kommunedirektøren en beskrivelse av vurdering som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdets størrelse, egenart og risikoforhold?
 - c. Har kommunedirektøren rutiner for å følge opp avvik som avdekkes i internkontrollen, evaluering og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll?
- 2) Rapportering
 - a. Hvordan og hvor detaljert rapporteres det om internkontroll og om resultater fra statlige tilsyn til kommunestyret?
 - b. Hvor ofte rapporteres det?

Faktiske forhold

Når det gjelder punkt 1) ser vi at Leka kommune har mye bra internkontroll i enhetene, men i varierende grad beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering med nødvendige rutiner og prosedyrer. Vi har ikke mottatt rutinebeskrivelser for hvordan kommunedirektør følger opp og sikrer at internkontrollrutiner blir fulgt i de ulike enhetene i kommunen. Vi har heller ikke mottatt beskrivelse av risikovurderingsprosess som sikrer at internkontrollen er tilpasset kommunens/områdets størrelse, egenart og risikoforhold eller rutiner for evaluering av avvik og vurdering av behov for å endre rutiner. Kommunen har tatt i bruk Framsikt som har funksjon for «overvåking» av utførelse av de oppgaver/ kontroller som er lagt inn som sjekklister/kontrollpunkter der.

For punkt 2) kan vi ikke se at Leka kommune har en årlig rutine for rapportering om internkontroll og resultater av statlige tilsyn til kommunestyret.

Konklusjon

For valgte kriterier mener vi å ha avdekket forhold som gir oss grunn til å anta at Leka kommune sine rutiner, rutinebeskrivelser og dokumentasjon har vesentlige svakheter.

Steinkjer, 30. juni 2023



Knut Tanem
statsautorisert revisor
oppdragsansvarlig

Oppfølging av revisjonsnotat 2022

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

12/23

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE-216 - Revisjon

Arkivsaknr 22/216 - 10

Forslag til vedtak

Den gitte informasjon tas til orientering

Vedlegg

Revisjonsnotat 2022

Saksopplysninger

Kontrollutvalget behandlet årsregnskapet i sak 07/23 og ønsket en orientering i neste møte på hvordan revisjonsnotat 2022 ble fulgt opp.

Kommunedirektøren, eller de han bemyndiger, er innkalt til kontrollutvalgets møte for å gi den ønskede orientering.

Vurdering

Om ikke kontrollutvalget selv bestemmer noe annet, anbefales det å ta den gitte informasjon til orientering.

Leka kommune
v/ kommunedirektør Oddvar Aardahl

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7715 Steinkjer

Besøksadresse:
Brugata 2
7715 Steinkjer

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

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

Revisjonsnotat til årsregnskapet for 2022, Leka kommune

1. Innledning

Vi viser til revisjonsberetningen for Leka kommunes årsregnskap for 2022, datert 17. april 2022.

Vi gjør oppmerksom på at det er revisjonsberetningen som skal følge regnskapet fram til behandling i kontrollutvalg, formannskap og kommunestyre. Dette revisjonsnotatet er ment som en orientering til, og som grunnlag for oppfølging for administrasjonen. Kopi av notatet vil bli oversendt kontrollutvalget til orientering.

Revisjonsberetningen vil i samsvar med kommuneloven bli oversendt direkte fra revisjonen til ordfører, kommunedirektør og kontrollutvalg.

2. Forhold tatt opp i nummerert brev til kontrollutvalg

Ifølge kommuneloven § 24-7 plikter revisor å påpeke en del nærmere angitte forhold i nummerert brev til kontrollutvalget. Dette gjelder vesentlige forhold, som for eksempel forhold som kan medføre feilinformasjon i årsregnskapet eller mangler i rutiner for økonomisk intern kontroll.

I Leka kommune er det ikke avdekket vesentlige forhold av slik karakter, og vi har derfor ikke utarbeidet nummerert brev til kontrollutvalget i forbindelse med revisjon av årsregnskapet for 2022.

3. Diverse forhold

I dette avsnittet tar revisjonen opp funn og synspunkter som ikke er så vesentlige at de er omtalt i nummerert brev, men som vi mener ledelsen bør være orientert om og/eller følge opp.

3.1 Årsregnskap

Leka kommune har fått på plass pliktige budsjett – og regnskapsskjema etter ny kommunelov med forskrift. Vi ser at det er enkelte forbedringspunkter, og det er:

- Hvis man i bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 andre ledd budsjetterer med avskrivninger og renter skal disse inngå i netto bevilgning. Hvis man ønsker å vise hva netto bevilgning består av, kan man vise netto bevilgning brutto for hvert budsjettområde. Det vil si at man viser driftsinntekter, driftsutgifter oppsummert til netto bevilgning i budsjett/ netto resultat i regnskap. Avsetning og bruk av fond skal vises pr. budsjettområde. Det er ikke noe i forskriften som sier at avsetning og bruk av frie fond ikke kan føres i bevilgningsoversikt drift etter andre ledd, men det kan føre til utfordringer i årsavslutning hvis

man har bruk av frie fond på et budsjettområde og kommunen har mindreforbruk og må stryke all bruk av frie fond. For budsjettområdene er det da enklere om man bare øker netto bevilgning. Da øker linje 6 «Sum bevilgninger drift, netto» i oversikt etter første ledd, og i første ledd finansieres dette med bruk av frie fond. Da berøres ikke budsjettområdene om man må stryke bruk av frie fond.

- Bevilgningsoversikt investering etter § 5-5 andre ledd skal spesifisere linjene 1-4 i oversikt etter første ledd. I årsregnskap 2022 er alle investeringer listet opp i samme oppstilling. Her skulle linje 1. investeringer i varige driftsmidler vært spesifisert med oppsummering, og så egen oppstilling for linje 3. investering i aksjer og andeler.
- I årsregnskap 2022 er det kun i balansen at det er notehenvvisninger, og her kan man i neste årsregnskap vurdere å ha notehenvvisninger i de andre oppstillingene der det er aktuelt.

3.2. Premieavvik SPK

I forbindelse med årsavslutning har det blitt bokført feil premieavvik for SPK. Det er kun i regnskapet at det har blitt feil, innrapportert pensjon som grunnlag for arbeidsgiveravgift er riktig. Det er avklart at dette korrigeres i 2023.

3.3 Refusjon sykepenger

Avstemming av refusjon sykepenger avdekker et avvik mellom regnskap og A-melding. Innrapportert i A-melding er riktig. Det er avklart at refusjon sykepenger i regnskapet følges opp og korrigeres i 2023.

3.4 Kapitalkonto

Kapitalkonto skal vise egenkapitalfinansiering av anleggsmidler, og er ett av tre kretsløp innenfor kommunalt regnskap. Det er et gammelt avvik på kapitalkonto, men også noe avvik oppstått i senere tid. Avvik må korrigeres ut fra hva som faktisk er årsak til avvik, og kapitalkonto avstemmes slik at man for ettertiden kan avstemme kretsløp uten å få avvik.

3.5 Netto pensjonsmidler

Det har de siste år for en del kommuner blitt endring fra netto pensjonsforpliktelse til netto pensjonsmidler. Dette er tilfelle for Leka kommune for pensjonsordning gjennom KLP. Det har vært vanlig å beregne arbeidsgiveravgift på netto pensjonsforpliktelse, men Kommunal – og distriktsdepartementet har uttalt at man ikke skal beregne arbeidsgiveravgift på netto pensjonsmidler. Leka kommune har for 2022 beregnet arbeidsgiveravgift på netto pensjonsmidler. Dette har ingen resultateffekt, da det er kapitalkonto som vil være motpost ved en evt. korrigerings. Vi har derfor konkludert med at dette er forhold som kun tas opp i dette notatet slik at man gjør det riktig for fremtiden.

Hvis det er spørsmål til noen av punktene i dette revisjonsnotatet er det bare å ta kontakt.

Steinkjer, 17. april 2023



Knut Tanem
statsautorisert revisor
oppdragsansvarlig

Oppsummering besøk på Leka Barne- og Ungdomsskole

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

13/23

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 20/385 - 36

Forslag til vedtak

Besøk på Leka Barne- og Ungdomsskole 24.05.23 og oppsummering i dagens møte tas til orientering.

Vedlegg

Oppsummering besøk Leka barne- og ungdomsskole 240523

Saksopplysninger

Kontrollutvalget besøkte Leka Barne- og Ungdomsskole 24.05.23, jfr. sak 06723. Det ble gjennomført samtaler med rektor, verneombud, leder FAU og elevrådsleder. De besvarte spørsmål fra kontrollutvalget. Kontrollutvalget fikk også omvisning på skolen. Kontrollutvalget fattet i sak 06/23 slikt vedtak:

Besøket tas til foreløpig orientering og sekretær bes utarbeide en oppsummering som behandles i neste møte.

Sekretær har utarbeidet en oppsummering av sine inntrykk etter besøket. Denne vil bli presentert i møtet. Kommunedirektøren er invitert til kontrollutvalgets behandling av saken.

Vurdering

Kontrollutvalget anbefales ut fra sitt inntrykk og sekretærs oppsummering etter besøket å ta besøket til orientering og evt. be kommunedirektøren om en nærmere orientering på aktuelle spørsmål.

SEKRETÆR SITT INNTRYKK/OPPSUMMERING – KONTROLLUTVALGETS BESØK PÅ LEKA BARNE- OG UNGDOMSSKOLE 24.05.23

Deltakere: Rektor, verneombud, leder FAU, elevrådsleder og
elevrådsnestleder, kontrollutvalget jfr. protokoll 24.05.23

- Skolen er organisert med rektor og 3 teamledere som erstatter inspektør.
 - Definerte mål er satt opp etter kommunens sentrale mål og verdier.
 - Etikk og holdningsskapende arbeid legges stor vekt på.
 - Lite/får tilfeller av mobbing/uønsket atferd. Det er utarbeidet nye instruksjoner etter opplæringsforskriftens § 9A m.v. Elevene trives.
 - Samspillet mot eksterne og andre enheter varierer; godt mot PPT og barnevern, BUP utilnærmelig, helsesykepleier; taushetsplikten en utfordring pga. den er strengere enn i skolen. Tjenestekjøp skaper uansett avstandsutfordringer.
 - Kompetanseplan m.v. brukes aktivt; ønske om kompetanseheving/videreutdanning vurderes opp mot skolens behov og eksisterende kompetanse.
 - Vanskeligheter med uttak av data fra GSI(grunnskoledatabasen) er tatt opp med Utd.direktorat og Statsforvalter. Dataene er viktige for å forbedre tjenestene.
 - Elevrådet fungerer godt og de opplever god dialog mot rektor og andre.
 - De økonomiske ressursene oppfattes som tilstrekkelige, men i 2023 har det vært 300% vakanser pga. det ikke har vært mulig å fylle stillingene med kvalifisert personell. Medført stor slitasje pga. ansatte har strekt seg og stått på for å yte tjenestene, høyt sykefravær. Høsten 2023 ser det ut til at vakanser blir fylt.
 - Medarbeidersamtaler er tilbudt, en del ansatte har ikke gjennomført. Mulig pga. arbeidsbelastningen i 2022.
-
- *Kommunikasjon beskrives som utfordrende. Det er en opplevelse at når det blir sagt ifra om avvik o.l. stopper opp og ikke når rett mottaker. F.eks. mot oppvekstsjef og teknisk.*
 - *Avvikshåndtering; Compilo er vedtatt innført, men lite kjent om det er tatt i bruk og hvordan det skal brukes.*
 - *Inneklima; ventilasjonssystem fungerer dårlig, tung inneluft utover dagen, liten solskjerming. Gammel og varierende bygningsmasse, men rimelig godt vedlikeholdt. Mye ganger og stort areal er utfordrende. Kun vareheis. Ikke universell utforming gjør at evt. elever med fysisk handikap vil være utfordrende. Få større møteplasser/møtearenaer.*
 - *Hovedverneombud, ny oppnevning foretatt? Verneombud manglende opplæring, må selv gjøre seg kjent med lov/forskrift/avtaleverk..*
 - *HMS-arbeidet generelt en utfordring.*
 - *Oppfølging av sykemeldte.*

Oppfølging – mulige orientering fra kommunedirektør..

- *Hva er status på innføring, opplæring og iverksettelse av Compilo?*
- *Hva gjøres for å sikre bedre inneklima og at eksisterende bygningsmasse oppfyller lov- og forskriftskrav, herunder arbeidsmiljøloven?*
- *Sikres kommunikasjons-, møte- og samhandlingsrutiner for tilbakemeldte avvik m.v. ivaretas og utbedres?*
- *Hva gjøres for å bedre oppfølging av sykemeldte og gjennomføring av medarbeidersamtaler?*

Steinkjer 30.05./25.08.23

Einar Sandlund

Sekr. Leka KU

Budsjett 2024 og økonomiplan 2024-2027 for kontrollarbeidet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

14/23

Saksbehandler Einar Sandlund**Arkivkode** FE-033**Arkivsaknr** 20/385 - 37**Forslag til vedtak**

1. Kontrollutvalget slutter seg til det framlagte forslag til driftsbudsjett for 2024 for kontrollarbeidet i kommunen med en total ramme på kr 629.000.-.
2. Budsjettforslaget tar ikke høyde for ekstraordinære ressursbehov i kontrollsammenheng.
3. Forslaget oversendes kommunedirektøren for videre behandling i samsvar med § 2 i forskrift m kontrollutvalg.

Saksopplysninger

Saksbehandling og saksgang for budsjettet for kontrollarbeidet går fram av § 2 i forskriften om kontrollutvalg og revisjon:

§ 2. Kontrollutvalgets rolle i fastsettelsen av budsjettet for kontrollarbeidet

Kontrollutvalget skal utarbeide forslag til budsjett for kontrollarbeidet i kommunen eller fylkeskommunen. Forslaget skal følge innstillingen til årsbudsjettet etter kommuneloven § 14-3 tredje ledd til kommunestyret eller fylkestinget.

Forskriften pålegger kontrollutvalget å fremme forslag til budsjett for kontrollarbeidet i kommunen. Utvalgets ansvar og oppgaver er i det alt vesentlige lovregulert. Utvalgets ansvarsområde kan deles inn i tre områder, kontrollutvalgets egne aktiviteter, kjøp av sekretariatstjenester og kjøp av revisjonstjenester.

I forslaget til total ramme er det ikke lagt opp til større vesentlige endringer i utvalgets samlede aktivitetsnivå for 2024.

I kontrollarbeidssammenheng er de største postene kjøp av sekretariats- og revisjonstjenester; ellers inneholder budsjettet poster for kontrollutvalgets egen drift. Alle kostnader mht. kontroll og tilsyn skal føres på funksjon 110.

Kontrollutvalgets egne utgifter

Gjelder hovedområdene lønn, andre driftsutgifter, samt kjøp av varer og tjenester. I lønn inngår bl.a. fast årlig godtgjørelse, tapt arbeidsfortjeneste, møtegodtgjørelse, reiseutgifter og tilhørende sosiale kostnader. Det er lagt inn ca. 5% økning pr. år.

I andre driftsutgifter inngår bevertning, faglitteratur/tidsskrifter og kurs-/oppholdsutgifter mv.

Kontrollutvalget er et viktig organ og nytt kontrollutvalg må ha ressurser til faglig oppdatering i form av å delta på kurs og konferanser. Det er lagt opp til 4 møter i 2023.

Kontrollutvalgssekretariat

Kontrollutvalgets sekretariat, Konsek Trøndelag IKS (Konsek) utgjør kontrollutvalgets operative ledd. Konsek har ansvar for saksutredning og generell tilrettelegging for utvalgets arbeid. Representantskapet i Konsek vedtok i april 2023 budsjett for 2022 og økonomiplan 2024-2027. Det er lagt opp til ca. 3% økning pr. år.

Revisjon

Revisjon Midt-Norge SA har opplyst at beløpet for revisjonstjenester 2024, samt økonomiplan 2024 – 2027, blir fastsatt i årsmøtet høsten 2023. En tar derfor foreløpig utgangspunkt i beløpet for revisjonstjenester som er angitt i årsmøtet høsten 2022.

Budsjettforslag 2024 med økonomiplan 2023 - 2027

Budsjett	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Forslag 2025	Forslag 2026	Forslag 2027
Kontrollutvalgets egne utgifter til møteavvikling, kurs, m.v.	57.000	60.000	63.000	66.000	70.000
Kjøp av sekretariatstjenester	163.000	171.000	176.000	181.000	187.000
Kjøp av revisjonstjenester*	386.000	398.000	410.000	423.000	436.000
Total ramme kontrollutvalget	606.000	629.000	649.000	670.000	693.000

Vurdering

I kontrollarbeidssammenheng er de største postene kjøp av sekretariats- og revisjonstjenester; ellers inneholder budsjettet poster for kontrollutvalgets egen drift. Budsjettforslaget bygger på erfaring fra kontrollutvalgets egenaktivitet og tidligere regnskapstall.

Antallet møter og evt. besøk ved kommunale avdelinger/institusjoner kan øke hvis konkrete saker eller problemstillinger oppstår. Budsjettforslaget tar ikke høyde for ekstraordinære ressursbehov i kontrollsammenheng.

Spesifisert budsjettforslag for kontrollarbeidet er vist nedenfor. Kommunestyret fastsetter den totale rammen.

Spesifisert forslag til driftsbudsjett for 2024 for kontrollarbeidet i Leka

Post	Tekst	Beløp
1082	Ledergodtgjørelse	5.000
1083	Møtegodtgjørelse	7.000
1084	Godtgjøring tapt arbeidsfortjeneste	8.000
1099	Arbeidsgiveravgift	1.000
1101	Faglitteratur/tidsskrifter	5.000
1115	Beverting	2.000
1153	Kursavgifter og oppholdsutgifter	32.000
1160	Kjøregodtgjørelse	3.000
1375	Kjøp av tjenester fra KonSek Trøndelag IKS	171.000
1375	Kjøp av tjenester fra Revisjon Midt-Norge SA	398.000
Sum		629.000

Evaluering av kontrollutvalgets arbeid

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

15/23

Saksbehandler Einar Sandlund**Arkivkode** FE-033**Arkivsaknr** 20/385 - 38**Forslag til vedtak**

Evalueringen inngår som en del av grunnlaget for arbeidet i nytt kontrollutvalg

Vedlegg

Evalueringskjema for valgperioden - kontrollutvalget

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har i sin årsplan for 2023 bestemt at de ønsker å evaluere utvalgets arbeid gjennom perioden, noe som også tidligere er gjort ved enden av kontrollutvalgsperiodene. Målet med evalueringen er å bidra til læring og forbedring ved sette søkelys på hvordan kontrollutvalget fyller sin kontrollfunksjon og hvordan de har arbeidet. Det innebærer en egenvurdering av hvordan kontrollutvalget har fungert. Til høsten er det en ny valgperiode og det vil være nyttig å få innspill til forbedringer eller tiltak som kan gjøres for at et nytt kontrollutvalg skal få en så god start som mulig.

Sekretariatet har utarbeidet et skjema som ble delt ut til kontrollutvalget i junimøtet som et utgangspunkt for evalueringen; skjemaet er forøvrig vedlagt saken.

Kontrollutvalgsmedlemmene oppfordres til å ha fylt ut skjemaet på forhånd før møtet. Det blir gjennomført en felles evaluering i møtet.

Vurdering

Sekretariatet anser evalueringen for å være nyttig som en del av grunnlaget for arbeidet i det nyvalgte kontrollutvalget.

**Skjema for evaluering av arbeidet i kontrollutvalget (KU)
..... kontrollutvalg**

Nr.	Spørsmål	Svar
1	I hvilken grad har møtene blitt gjennomført på en effektiv og engasjerende måte?	
2	Har antallet møter vært tilstrekkelig i forhold til saksmengde?	
3	Har KU klart å fylle kontrollfunksjonen på en god måte? Hva kan gjøres bedre?	
4	I hvilken grad har KU hatt økonomiske rammer til å gjennomføre oppgavene på en god måte?	
5	Hvordan tror du at blir KU oppfattet av andre sentrale aktører, slik som kommunestyret og administrasjonen?	
6	Har kommunestyret og administrasjonen forståelse for hvilken rolle og ansvar KU har? Hvordan kan KUV bidra til en god forståelse?	
7	Er det klare roller og klar ansvarsdeling mellom KU, kommunestyret og administrasjonen?	
8	I hvilken grad er KU synlig nok på kommunen sin hjemmeside?	

9	Bør KU gjøre mer og/ eller mindre av noe?	
10	Hvordan har samarbeidet med revisor fungert? Hva kan gjøres bedre?	
11	Hvordan har samarbeidet med sekretariatet fungert? Hva kan gjøres bedre?	
12	Hvilke forbedringstiltak kan gjennomføres?	
13	Hv bør folkevalgtopplæringen for KUV inneholde og hvor omfattende bør den være?	
14	Annet	

Referatsaker september 23

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

16/23

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 21/75 - 11

Forslag til vedtak

Referatene tas til orientering

Vedlegg

Kjønnsmessig balanse så langt det er mulig

AS med kommunedirektør som daglig leder kan føre til inhabilitet

ROS-Trøndelag 2023 - Hovedrapport

Saksprotokoll kommunestyrets vedtak kommuneregnskapet 2022

Departementet kan tre inn i kommunestyrets sted når det skal lages arealplan

Innbyggere kan ikke kreve at kontrollutvalget behandler en sak

Veileder om konstituerende møte

Kontrollutvalget er verken klageinstans eller domstol

Lite kjennskap om barnekoordinatorer – Kommunene må skjerpe seg

Nasjonale forventninger kommuneplanlegging 2023-2027

Kan opprette rådgivende utvalg med skreddersydd sammensetning

NVE Risikoanalyse_av_stromrasjonering_2023

Saksopplysninger

Det kan bli fremlagt ytterligere referater i møtet

Vurdering

Referatene anbefales tatt til orientering

Kjønnsmessig balanse «så langt det er mulig»

Kommunal Rapport 22.05.2023 Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Hva skjer med kravet til kjønnsmessig balanse når kun ett kjønn er representert på valglista?

SPØRSMÅL: Det er enkelte partier som kommer til å levere kandidatlistor til høstens valg med kun et kjønn representert. Slik jeg forstår det er det ikke noe krav om at kandidatlista må inneholde begge kjønn. Hva skjer så etter valget når partiene skal stille lister til de ulike utvalgene og i kommunestyret, hvor det er krav til minimum 40 prosent av hvert kjønn?

SVAR: For formannskapet og kommunestyrekomiteer gjelder kravet om kjønnsmessig balanse bare «så langt det er mulig», se [kommunelovens § 7-5 andre avsnitt](#), siste setning. Valgbar til disse organene er bare medlemmer av kommunestyret, se [§ 5-6 andre avsnitt](#), første setning, og [§ 5-9 andre avsnitt](#).

For alle andre folkevalgte organer må partiene om nødvendig sørge for at lovens regler om kjønnsmessig balanse oppfylles, om nødvendig ved å foreslå kandidater som ikke er medlem av kommunestyret.

AS med kommunedirektør som daglig leder kan føre til inhabilitet

Kommunal Rapport 08.05.2023 Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Blir det habilitetsproblemer når kommunen lager investeringsselskap med kommunedirektør som sjef og kommunestyret som generalforsamling?

SPØRSMÅL: Kommunen har opprettet et kommunalt investeringsselskap (AS) der kommunedirektøren er daglig leder, formannskapet utgjør styret og kommunestyret er generalforsamling.

Hvilke habilitetsproblemer vil kunne oppstå hos eier (dvs. kommunen) når det gjelder saksbehandling i administrasjonen og i behandling av saker de politiske organer når disse skal ta stilling til saker som gjelder (om-)organisering, aksjeutvidelser i og utlån til investeringsselskapet mm?

SVAR: Dette kan bli vanskelig av flere grunner:

Både formannschaftsmedlemmene og kommunedirektøren vil bli inhabile i alle saker i kommunen der selskapet er part, se [forvaltningsloven § 6 første avsnitt, bokstav e](#), om inhabilitet for den som er leder eller har ledende stilling, eller er medlem av styret, i et selskap som er part i saken. Dette gjelder ikke bare for vedtak, men også på alle trinn i saksbehandlingen i kommunen.

Og når kommunedirektøren er inhabil, vil også alle underordnede tilsatte være inhabile til å treffe «avgjørelse i saken», ([forvaltningsloven § 6 tredje avsnitt](#)), noe som også må omfatte det å legge fram innstilling til annet folkevalgt organ i sak til behandling der. Det vil da også gjelde sak om utlån fra kommunen til selskapet. Samlet betyr det at i praksis vil det ikke være mulig å bruke formannskapet som styre eller kommunedirektøren som daglig leder av selskapet.

Vedtak om organisering og aksjeutvidelser er som alminnelig regel ikke kommunale saker, men behandles i aksjeselskapets organer. Forvaltningslovens regler om inhabilitet gjelder ikke der, men hvis det er tale om vedtak som berører enkeltpersoners eller nærstående tilsetningsforhold eller økonomiske interesser, vil det forventes at man følger inhabilitetsreglene i forvaltningsloven i aksjeselskapet, og at kommunen gjennom sin eierposisjon påser at dette skjer. Dette gjelder i alle selskapets organer og da på lik linje for kommunalt tilsatte eller folkevalgte, og alle andre.

Endelig er det problemer ved å benytte kommunestyret som generalforsamling i selskapet. Generalforsamlingen er det øverste organet i et aksjeselskap, se [aksjeloven § 5-1](#): «Gjennom generalforsamlingen utøver aksjeeierne den øverste myndighet i selskapet».

Kommunestyret er ikke et selskapsorgan etter aksjeloven, men et organ for kommunen som eier. De bestemmer hvem de vil utpeke til å møte i selskapets generalforsamling. Men i og med at selskapet bare har én eier – kommunen – vil den eller de som møter der for kommunen, møte med bundet mandat – i siste

instans fastsatt av kommunestyret, og må stå for ett samlet standpunkt på vegne av kommunen i de sakene som behandles.

I praksis kan disse to funksjonene langt på vei flyte over i hverandre, ved at kommunestyret møter på generalforsamlingen og treffer vedtak om hva de som møter på vegne av kommunen som eier, skal mene der. Men på det formelle plan må man også her holde fast ved at generalforsamling og kommunestyret er to ulike organer.

Vedtak i generalforsamlingen treffes ikke av kommunestyret, heller ikke der det er fastsatt at generalforsamlingen skal utgjøres av medlemmene av kommunestyret. I dette møtet er det reglene i aksjeloven og ikke kommuneloven som gjelder.



Statsforvalteren i Trøndelag

Trööndelagen Staatemaaltoje

ROS TRÖNDELAG 2023

Risiko- og särbärhetsanalyse for Tröndelag – Hovedrapport



Rapporten er et resultat av dugnadsinnsats i hele Trøndelagsfylket over flere år, helt tilbake til 2003. Bidragsyttere har blant andre bestått i representanter fra Statsforvalteren i Trøndelag, Trøndelag fylkeskommune og representanter fra Fylkesberedskapsrådet. I tillegg har kommuner og regionale etater gitt ulike innspill og deltatt i workshops. Hovedhensikten med dokumentet er å gi et overordnet risikobilde over Trøndelag som kan danne grunnlag for lokale og etatsspesifikke risikovurderinger som kan bidra til å skape trygge og gode lokalsamfunn.

Fylkes-ROS-analysen har opprettholdt et forsterket fokus rettet mot mer langvarige hendelser som utfordrer kritisk infrastruktur og kritiske samfunnsfunksjoner over flere dager eller uker. I tillegg er det i 2023-utgaven også gjennomført risikovurdering av hendelser i hele krisespekteret, fra fred til krise og væpnet konflikt/krig. I fylkes-ROS-analysen i 2023 er det utarbeidet en egen delrapport som er gradert BEGRENSET iht. sikkerhetsloven, og det er også ett av vedleggene til den ugraderte hovedrapporten (vedlegget om tilsiktede handlinger) som er unntatt offentlighet iht. offentlighetslovens § 24

Les rapporten [her](#)



Sakens gang		
Saksnummer	Utvalg	Møtedato

Saksprotokoll K.sak 31/23 - Regnskap 2022

Vedlegg

- 1 Leka - kontrollutvalgets uttalelse.docx
- 2 Revisjonsberetning 2022
- 3 Årsregnskapet med noter 2022 - Leka kommune signert
- 4 Årsberetningen 2022 - Leka kommune signert

Saksprotokoll fra Kommunestyret den 22.06.2023

Votering: Formannskapetets innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kontrollutvalgets uttalelse vedrørende regnskap og årsberetning for 2022 tas til etterretning.
2. Leka kommunes regnskap for 2022 godkjennes.
3. Leka kommunes årsberetning for 2022 godkjennes.
4. Regnskapsmessig mindreforbruk på kr. 12 065 622 disponeres slik:
 - a. Overføring til investering kr. 2 972 794.
 - b. Avsetning til bundet driftsfond kr. 1 157 943.
 - c. Bruk av bundet driftsfond kr. -1 072 969.

Saksprotokoll fra Formannskap den 20.06.2023

Votering: Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

5. Kontrollutvalgets uttalelse vedrørende regnskap og årsberetning for 2022 tas til etterretning.
6. Leka kommunes regnskap for 2022 godkjennes.
7. Leka kommunes årsberetning for 2022 godkjennes.
8. Regnskapsmessig mindreforbruk på kr. 12 065 622 disponeres slik:
 - d. Overføring til investering kr. 2 972 794.
 - e. Avsetning til bundet driftsfond kr. 1 157 943.
 - f. Bruk av bundet driftsfond kr. -1 072 969.
 - g. Avsetning til disposisjonsfond kr. 9 007 853.

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalgets uttalelse vedrørende regnskap og årsberetning for 2022 tas til etterretning.
2. Leka kommunes regnskap for 2022 godkjennes.
3. Leka kommunes årsberetning for 2022 godkjennes.
4. Regnskapsmessig mindreforbruk på kr. 12 065 622 disponeres slik:
 - a. Overføring til investering kr. 2 972 794.
 - b. Avsetning til bundet driftsfond kr. 1 157 943.
 - c. Bruk av bundet driftsfond kr. -1 072 969.
 - d. Avsetning til disposisjonsfond kr. 9 007 853.

Hjemmel for vedtak

Bakgrunn for saken

Leka kommunes årsregnskap for 2022 med uavhengig revisors beretning datert

Årsregnskap med noter og årsberetning.

Kontrollutvalgets uttalelse til Leka kommunes regnskap for 2022, behandlet som sak 07/23 den 24.05.2023.

Vurdering

Regnskapet er avgitt i samsvar med lov og forskrift, og gir en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen i Leka kommune pr 31.12.2022, og resultatregnskapet som ble avsluttet pr denne datoen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Driftsregnskap

Årsregnskapet viser et mindreforbruk på kr. 12 065 622. Etter overføring til investeringsregnskap, avsetning til bundne driftsfond, bruk av bundne driftsfond avsettes kr. 9 007 853 til disposisjonsfond.

Investeringsregnskap

Uinndekket investeringsbehov på kr. 2 972 794 dekkes ved overføring fra mindreforbruk drift. Kr. 43 660 avsettes til bundne investeringsfond.

Etter kommunedirektørens oppfatning gir disse dokumentene godt innblikk i kommunens økonomiske stilling pr 31.12.2022.

Oddvar Aardahl
kommunedirektør

Melding om vedtak sendes

Departementet kan tre inn i kommunestyrets sted når det skal lages arealplan

Kommunal Rapport, 12.06.2023, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Må vi legge inn byggeområder for konsesjonsgitt vindkraft i kommuneplanen selv om det ikke er politisk flertall for utbyggingen?

SPØRSMÅL: Etter det vi forstår plikter kommunen å legge til rette i plan for realisering av konsesjonsgitt vindkraftverk. Vi har derfor lagt inn disse som annet byggeområde i kommuneplanen.

Spørsmålet er om vi må legge inn byggeområder for konsesjoner som ikke ennå er utbygde, når politisk flertall ikke ønsker denne utbyggingen. Vi har ikke konsekvensvurdert byggeområdet, ettersom vi regner med at dette er avklart gjennom konsesjonsprosessen.

SVAR: Her er vi inne på et rettsområde som jeg ikke er lommekjent i, men så vidt jeg kan se følger det av energiloven [§ 3-1](#) siste avsnitt at det inntreer slik plikt for kommunen bare hvis departementet har fattet vedtak om at endelig konsesjonsvedtak «skal ha virkning som statlig arealplan etter plan- og bygningsloven [§ 6-4](#)». Jeg har ikke klart å finne ut om det foreligger et slikt generelt vedtak, eller om dette bare gjøres etter behov for enkeltkonsesjoner.

Etter plan- og bygningsloven [§ 6-4](#) første avsnitt, kan departementet i utgangspunktet bare «henstille til vedkommende kommune om å utarbeide arealdel til kommuneplan eller reguleringsplan» som ivaretar bestemte formål. Dette er da ikke noe rettslig bindende påbud, men hvis kommunen ikke medvirker på denne måten, eller departementet er misfornøyd med det som kommer ut av en slik prosess, kan det etter andre avsnitt «selv utarbeide og vedta slik plan». Departementet trer da inn i kommunestyrets sted ved dette planarbeidet, men kommunen «plikter å gi departementet nødvendig bistand i arbeidet».

Bestemmelsen i energiloven [§ 3-1](#) siste avsnitt er da en snarvei for staten til å treffe et slikt bindende planvedtak, slik at konsesjonen kan gis umiddelbar virkning som planvedtak på det aktuelle området. Men denne virkningen inntreer altså bare hvis departementet har truffet uttrykkelig vedtak om dette, i forskrift eller i det aktuelle konsesjonsvedtaket. Et slikt vedtak binder imidlertid ikke kommunen til å selv å sette i gang og vedta ny arealplan; kommunen har bare en rolle i *saksforberedelsen* for departementet, som er det organ som fatter planvedtak. Kommunen må ikke selv treffe noe planvedtak om f.eks. lokalisering av vindkraftverk, men må selvsagt forholde seg til konsesjonsvedtaket når det foreligger, og foreta de endringer i sine arealplaner som dette nødvendiggjør.

Bernt svarer: – Innbyggere kan ikke kreve at kontrollutvalget behandler en sak

Hva gjør kontrollutvalget når innbyggere henvender seg og ber utvalget undersøke en sak?

SPØRSMÅL: Fra tid til annen behandler kontrollutvalgene henvendelser fra innbyggere og andre. Slike henvendelser kan noen ganger føre til at kontrollutvalget ønsker å be om en orientering fra kommunedirektøren. Andre ganger velger kontrollutvalget ikke å gå videre med henvendelsen (for eksempel pga. ressurser eller at det åpenbart ikke er en sak for kontrollutvalget), og tar den til orientering.

En sjelden gang kommer det en klage fra vedkommende innbygger som sendte inn den opprinnelige henvendelsen, om at han eller hun ikke er fornøyd med vedtaket i kontrollutvalget og vil klage. Som kjent fatter ikke kontrollutvalget enkeltvedtak. Vår oppfatning er at kontrollutvalgets vedtak ikke er gjenstand for klage etter forvaltningsloven § 28. Forvaltningsloven § 2 tredje ledd sier imidlertid at avgjørelser som gjelder avvisning av en sak også skal regnes som enkeltvedtak. I lovkommentarene til denne paragrafen står det følgende: «Avvisning etter § 2 tredje ledd vil si at vedkommende forvaltningsorgan beslutter ikke å treffe realitetsavgjørelse i en sak som formelt er innbrakt for organet, eller avviser en klage fremsatt etter § 28, f.eks. fordi den er for sent fremsatt eller at klager ikke har klagerett». Videre står det også følgende: «Det vil også være avvisning om et forvaltningsorgan returnerer søknad eller annen henvendelse under henvisning til at det ikke er rett organ, eller at dette ikke er et spørsmål som forvaltningen skal ta stilling til».

Slik vi ser det er jussen her ikke i tråd med kontrollutvalgets mandat og myndighet.

1. Hvis en henvendelse ikke settes opp som en sak på sakskartet (f.eks. fordi kontrollutvalget ikke er rett organ) vil det være å betrakte som et avvisningsvedtak?
2. Hvordan skal kontrollutvalget forholde seg dersom en innbygger klager på at kontrollutvalget ikke går videre med en henvendelse?
3. Vil en avvisning av en slik klage være et enkeltvedtak som kan påklages?

SVAR: Kontrollutvalget er et folkevalgt organ med helt spesielle funksjoner. Det skal etter [kommunelovens § 23–1](#) første avsnitt bare føre kontroll på vegne av kommunestyret eller fylkestinget, som etter [§ 22–1](#) første avsnitt er det organ som «har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens og fylkeskommunens virksomhet». Utvalget treffer ikke selv noen realitetsvedtak i de sakene det behandler,

men skal ifølge [§ 23–5](#) bare «rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget».

Tema for kontrollutvalgets kontroll er opplistet i [kommunelovens § 23–2](#) første avsnitt. Det er tale om generelt rettet systemkontroll med utførelsen av lovfestede krav til revisjon, økonomiforvaltning, forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll, og oppfølging av vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter.

I dette arbeidet kan kontrollutvalget etter bestemmelsens tredje avsnitt kreve at kommunen eller fylkeskommunen «legger fram enhver opplysning, redegjørelse eller dokument som utvalget finner nødvendig for å utføre sine oppgaver», og det «kan også foreta de undersøkelsene som det mener er nødvendige».

I loven er det enkelte bestemmelser om kontroller utvalget skal foreta. Ellers er det, på samme måte som for andre folkevalgte organer, lederen for utvalget som setter opp saklisten til det enkelte møte, så lenge ikke utvalget selv vedtar at det vil ta en sak opp til behandling, eller en tredel av medlemmene krever at en sak settes på saklisten i et kommende møte, se [kommunelovens § 11–3](#) første og siste avsnitt.

Private borgere har ingen partsrettigheter i saker som behandles av kontrollutvalget eller rett til å kreve at utvalget tar en sak opp til behandling. Hvis utvalget får en henvendelse med anmodning om at det tar opp en sak, avgjør lederen om denne er av en slik karakter og prinsipiell viktighet at utvalget bør se på den.

Dette er formløse beslutninger, og ikke «avgjørelser som gjelder avvisning av en sak» slik at de etter [forvaltningsloven § 2](#) tredje avsnitt er enkeltvedtak som kan påklages etter denne [lovens § 28](#). Kontrollutvalget skal i stedet etter [forvaltningslovens § 11](#) fjerde avsnitt i stedet gi borgeren veiledning om hvor hen skal henvende seg: «Dersom noen henvender seg til urette myndighet, skal det forvaltningsorgan som mottar henvendelsen, om mulig vise vedkommende til rett organ».

Men om borgeren ikke slår seg til ro med dette, kan hen påklage denne henvisningen. Klagen går da til kommunestyret, formannskapet eller et klageutvalg i kommunen, men saksbehandlingen der kan være helt summarisk. Det konstateres at klageutvalgets avgjørelse var korrekt, og at borgeren bare kan klage til det organ som har ansvaret for vedkommende sak, eventuelt til kommunestyret, og bare hvis det er tale om klage over et enkeltvedtak der hen er part i eller har rettslig klageinteresse i avgjørelsen, se [forvaltningslovens § 28 innledningen](#): «Enkeltvedtak kan påklages av en part eller annen med rettslig klageinteresse i saken».

Kontrollutvalget har med andre ord ingen plikt til å starte noen form for saksbehandling av en slik henvendelse, og beslutningen om ikke å gjøre dette kan ikke påklages.



Kommunal- og
distriktsdepartementet

Rettleiar

Rettleiar om konstituerande møte i kommunestyre og fylkesting og val til folkevalde organ



1	INNLEIING.....	5
2	NÆRARE OM DET KONSTITUERANDE MØTET	7
2.1	Innkalling.....	7
2.2	Kva for val skal eller bør gjerast.....	7
2.3	Kva for organ skal eller kan kommunen opprette?	8
2.4	Når trer dei ulike organa i funksjon?	9
2.5	Kven blir folkevalde?	10
3	VAL AV ORDFØRAR OG VARAORDFØRAR.....	11
4	VAL TIL FOLKEVALDE ORGAN I KOMMUNEN.....	12
4.1	Formannskap.....	12
4.2	Kontrollutval	13
4.3	Utval	14
4.4	Kommunestyrekomitear.....	15
4.5	Styret i kommunale føretak.....	16
4.6	Val til organ i interkommunale samarbeid etter kommunelova.....	17
4.6.1	Innleiing.....	17
4.6.2	Interkommunale politiske råd	18
4.6.3	Kommunalt oppgåvefellesskap	18
4.7	Andre organ.....	19
4.7.1	Partsamansette utval	19
4.7.2	Lovpålagte råd for medverknad.....	20
4.7.3	Kommunedelsutval	21
5	OM VAL AV KOMMUNERÅD OG PARLAMENTARISK STYREFORM	22
5.1	Aktuelle lovreglar	22

5.2	Val av kommuneråd	22
5.2.1	Valtidspunkt	22
5.2.2	Skifte av kommuneråd i valperioden	23
5.2.3	Uttreden frå andre verv medan ein er medlem av kommunerådet ..	23
5.3	Utpeiking av kommunerådsleiar og medlemmer av kommunerådet	24
5.4	Fråtreiding frå kommunerådet	25
5.5	Politiske stillingar	25
6	KVEN KAN OG KVEN KAN IKKJE VELJAST TIL FOLKEVALDE ORGAN.....	25
6.1	Kven kan veljast.....	25
6.2	Kven kan ikkje veljast?.....	28
7	KORLEIS VELJE MEDLEMER TIL FOLKEVALDE ORGAN	29
7.1	Kva metode skal nyttas?	29
7.2	Avtaleval.....	29
7.3	Forholdsval	32
7.3.1	Listeframlegg	32
7.3.2	Sjølve valet	34
7.4	Fleirtalsval	36
8	UTTREDEN, FRITAK M.M.	37
8.1	Uttreden.....	37
8.2	Fritak.....	37
8.3	Suspensjon	39
8.4	Avgjerder om å ta vervet frå ordføraren.....	39
9	OPPRYKK, NYVAL OG SUPPLERINGSVAL	40
9.1	Opprykk og innkalling av varamedlem.....	40

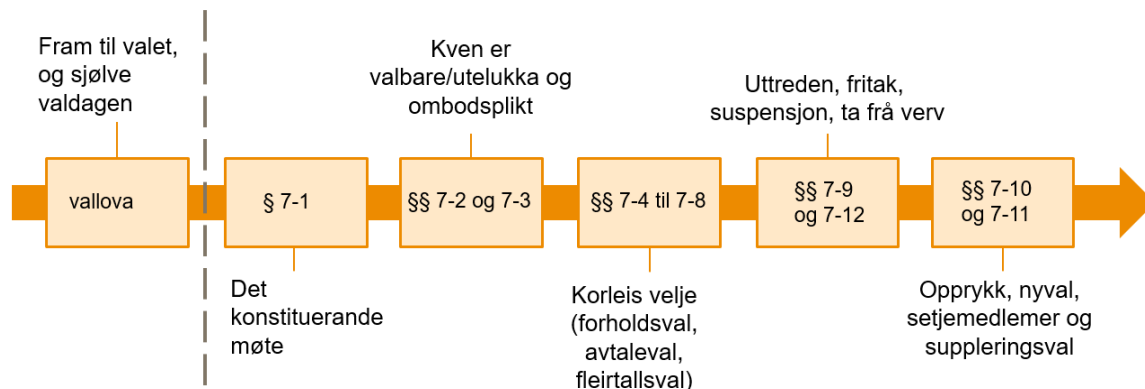
9.2	Val av setjemedlem	41
9.3	Opprykk og nyval.....	42
9.3.1	Innleiing.....	42
9.3.2	Opprykk i kommunestyret og direkte vald kommunedelsutval.....	42
9.3.3	Nyval når medlemer trer endeleg ut av folkevalde organ som ikkje er direkte vald	42
9.4	Suppleringsval	44
10	VERKNADER AV AT FEIL	44
10.1	Kva skjer dersom eit organ som ikkje er lovleg samansett gjer vedtak	44
10.2	Korleis rette feil ved valet	45
11	VAL OG KONSTITUERING AV NYTT KOMMUNESTYRE VED DELING AV KOMMUNAR OG FYLKESKOMMUNAR	45

1 INNLEIING

Hausten 2023 er det val til nye kommunestyre og fylkesting. Når valet er gjennomført, er det avklart kven som er nye medlemmer i kommunestyret og fylkestinget. Etter valet skal dei nye kommunestyra og fylkestinga konstituera seg. I det konstituerande møtet vel kommunestyret og fylkestinget ein rekke medlemmer til ulike folkevalde organ. I denne rettleiaren gjer departementet greie for føresegnene som gjeld valet av medlemmer og kven som kan veljast til folkevalde organ. Departementet vil òg seie noko om andre relevante føresegn, mellom anna kva som skjer dersom ein medlem trer ut av eit folkevald organ.

Kommunelova inneheld ei rekke føresegn om val til folkevalde organ og deira verksemd etter valdagen. Den no gjeldande kommunelova (lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner) trådte i all hovudsak i kraft i det konstituerande møte i kvar einskild kommune og fylkeskommune i 2019. Det har også nyleg blitt vedteke endringar i lova, som gjeld frå 1. juli 2023. Denne rettleiaren har innarbeida ei omtale av endringane som er relevant for konstitueringane. Sjå Prop. 60 L (2022–2023) Endringer i kommuneloven m.m. (arbeidsutvalg og valg i folkevalgte organer) for nærare rettleiing og grunngjeving for dei nye endringane i kommunelova.

Departementet minner for ordens skyld om at det er vallova som regulerer sjølve valet til kommunestyret og fylkestinget, medrekna kven som er valbare til kommunestyret og fylkestinget. Det som skjer etter valdagen, medrekna val til andre folkevalde og kommunale organ, er regulert i kommunelova. Her er ei tidslinje som viser rekkjefølgja og kva føresegn som gjeld kva:



I tillegg til å velje medlemer til organa er det ei rekke andre saker det nye kommunestyret og fylkestinget bør gjere i starten av ein valperiode. Dette er saker som ikkje blir omtala i rettleiaren, men som vi nemner fordi det er viktig at kommunane og fylkeskommunane er merksame på dei. For det første skal kommunestyret vedta eit reglement for delegering og innstilling innan 31. desember året etter at kommunestyret og fylkestinget blei konstituert, jf. kommunelova § 5-14. For det andre står det i § 5-13 første ledd at nesten alle folkevalde organ skal ha eit reglement som fastslår organets verkeområde, myndigheit og perioden organet er oppretta for. Kommunestyret og fylkestinget kan også etter § 11-12 fastsetje eit reglement med nærmare føresegn om sakshandsaminga i folkevalde organ.

Kommunestyret og fylkestinget skal også gje forskrifter om forhold som gjeld dei ein skilde folkevalde. Dette er mellom anna forskrift om erstatning for tapt inntekt etter § 8-3, forskrift om godtgjersle for arbeidet som folkevald etter § 8-4 og forskrift om dei folkevalde si rett til permisjonar etter § 8-10. Det er viktig å hugse på at regelverket som kommunen og fylkeskommunen vedtek etter § 8-3 til § 8-10, skal gjerast som ei forskrift, sjå forvaltningslova kapittel VII.

Når teksten i denne rettleiaren i det vidare viser til kommune, kommunestyret osv., så skal det også innebere fylkeskommune, fylkesting osv. med mindre noko anna er presisert. Rettleiaren vil også vise til "folkevalde organ", og dette er meint å gjelde både folkevalde organ etter § 5-1 og andre kommunale organ etter § 5-2 så lenge det ikkje er presisert noko anna.

2 NÆRARE OM DET KONSTITUERANDE MØTET

2.1 Innkalling

Dei nyvalde kommunestyra skal kome saman til konstituerande møte innan utgangen av oktober månad, jf. kommunelova § 7-1 første ledd første punktum. Det er den sitjande ordføraren som kallar inn til det konstituerande møtet, og som leiar møtet fram til det er vald ny ordførar. Møtet skal kallast inn med minst 14 dagars varsel, og minst 2/3 av medlemene må vere til stade for at det nyvalde kommunestyret skal kunne gjere vedtak.

Som første sak skal kommunestyret avgjere om kommunestyrevalet er gyldig. Dette følgjer av vallova § 13-4 første ledd. Har kommunen halde direkte val til kommunedelsutval, avgjer kommunestyret også om desse vala er gyldige, og dette skal gjerast før ein gjer andre val.

Lova tek ikkje stilling til kva som skjer dersom ein kommune av ulike årsaker ikkje klarer å gjennomføre det konstituerande møtet før fristen i kommunelova § 7-1. I fall eit slikt tilfelle skulle oppstå, så legg departementet til grunn at medlemene frå førre valperiode held fram som medlemmer i organet til kommunen har sitt konstituerande møte og har valt nye medlemmer. Det same vil også gjelde for medlemene av kommunestyre, dersom det nye kommunestyret ikkje har vedteke at kommunestyrevalet er gyldig innan fristen.

2.2 Kva for val skal eller bør gjerast

I det konstituerande møtet skal kommunestyret velje:

- formannskap
- ordførar og varaordførar
- kontrollutval

I det konstituerande møte skal fylkestinget velje:

- fylkesutval
- fylkesordførar og varaordførar
- kontrollutval

Nytteomsyn taler for at ein følgjer rekkefølga i lista over. Det blir då lettare å sikre seg at reglane om at ordførar og varaordførar må vere medlem av formannskapet, og at ein medlem av kontrollutvalet ikkje kan vere medlem av formannskapet, blir følgt.

Val til eit eventuelt kommuneråd skal òg finne stad i det konstituerande møtet ved vidareføring av parlamentarisk styringsform, jf. kommunelova § 10-4 andre ledd.

Val til andre folkevalde organ i kommunen og leiarar i organa bør i følgje lova § 7-1 tredje ledd andre punktum òg haldast i det konstituerande møtet. Det gjeld for eksempel ulike utval, styret i eit kommunalt føretak, òg kven kommunen skal velje som medlem i representantskapet i interkommunale samarbeid etter kommunelova kapittel 18 og 19. Det er likevel ikkje noko krav at desse vala blir gjennomført i dette møtet, men dei eksisterande organa med medlemmer frå den siste perioden vil ikkje gjelde lenger enn nyttår, sjå § 7-1 femte ledd og punkt 2.4 under. Dersom det ikkje blir valt medlemmer til dei ulike organa innan nyttår, vil organa i kommunen altså automatisk ikkje lenger vere i funksjon.

Det er ikkje uvanleg at dei nyvalde kommunestyra ønsker å gjere også andre val i det konstituerande møte. Dette kan være val av medlemmer til organ i interkommunale selskap (IKS), stiftingar eller andre organisasjonar. Desse vala er ikkje direkte regulert av føresegnene om val i kommunelova, og det er ikkje noko krav i kommunelova om at slike val må gjerast i det konstituerande møte.

Når det gjeld val til representantskapet i interkommunale selskap etter IKS-lova, så er dette regulert i IKS-lova § 6 andre ledd. Etter ei lovending som trer i kraft 1. juli 2023 står det no at kommunestyret sjølv avgjer om dette valet skal gjerast ved forholdsval, avtaleval eller fleirtalsval. Det skal óg veljast minst to varamedlemmer for kvart faste medlem av representantskapet. Sjå Prop. 61 L (2022–2023) Endringar i lov om interkommunale selskaper (møteoffentlegheit, økonomiforvaltning m.m.) for nærare rettleiing om denne endringa og andre endringar i IKS-lova.

2.3 Kva for organ skal eller kan kommunen opprette?

I kommunelova er det i § 5-1 andre ledd og § 5-2 andre ledd lista opp kva for organ kommunen kan opprette som del av den politiske organiseringa i kommunen. Det er berre lov til å opprette dei organa som er nemnt, jf. § 5-1 første ledd og § 5-2 første ledd. Nokre av organa er kommunen pliktige til å opprette, som for eksempel formannskap, kontrollutval, partsamansette utval og medverknadsråda nemnt i § 5-2 andre ledd bokstav e. Elles har kommunane nokså stor fridom til å velje ulike organ, og som vi skriv om i punkt 4.3, kan utval etter § 5-7 nyttas til mange ulike typar verksemd.

Dei to paragrafane §§ 5-1 og 5-2 handlar om høvesvis "folkevalde organ" og "andre kommunale organ". Reglane er stort sett dei same, og begge typar organ må for eksempel følgje alle sakshandsamingsreglane i kapittel 11 i lova. Dette er lista over dei folkevalde organa i kommunen:

- a) kommunestyre og fylkesting
- b) formannskap og fylkesutval
- c) kommuneråd og fylkesråd
- d) utval, inkludert kommunedelsutval og kontrollutval
- e) arbeidsutval
- f) felles, folkevald nemnd i vertskommunesamarbeid
- g) kommunestyre- og fylkestingskomitear
- h) styret for deler av den kommunale eller fylkeskommunale verksemda i parlamentarisk styrte kommunar eller fylkeskommunar
- i) representantskap og andre styringsorgan for eit interkommunalt politisk råd
- j) representantskap for eit kommunalt oppgåvefelleskap
- k) eit kommunalt eller fylkeskommunalt folkevald organ med heimel i særlov

Etter § 5-1 tredje ledd må organa som er nemnt i bokstavane a til d og g ha den nemninga som er nytta om organet i lista i namnet sitt. Det betyr at alle utval i kommunen skal heite noko med utval for eksempel planutval og oppvekstutval. Ein kommune kan også bruke «by» eller «herad» i staden for «kommune», det vil seie at det er mogleg å ha eit «bystyre» eller «heradsstyre».

Dette er dei organa som er "andre kommunale organ" etter § 5-2:

- a) partssamansette utval
- b) styret for ein institusjon
- c) underordna styringsorgan for eit kommunalt oppgåvefelleskap
- d) styret for eit kommunalt eller fylkeskommunalt føretak
- e) eldreråd, råd for personar med funksjonsnedsetjing og ungdomsråd eller anna medverknadsorgan for ungdom, og arbeidsutval for desse.

2.4 Når trer dei ulike organa i funksjon?

Etter kommunelova § 7-1 fjerde ledd trer kommunestyret, fylkestinget, formannskapet og fylkesutvalet i funksjon frå det konstituerande møtet. Dei andre folkevalde organa, ordførar og varaordførar trer i funksjon straks dei er vald.

Dersom det ikkje blir vald nye medlemmer til eit folkevald organ i det konstituerande møtet, skal funksjonstida til dei sitjande medlemene utvidast til det blir vald nye medlemmer. Dette gjeld likevel berre til første årsskifte i den nye perioden, jf. § 7-1 femte ledd. Føresegna i § 7-1 inneber at kommunen har ein frist til å velje medlemmer for at organet ikkje skal tre ut av funksjon.

Eit kommune- og fylkesråd som skal peikast ut etter reglane i § 10-5 trer i funksjon frå sitt eige konstituerande møte. For kommune- og fylkesråd som veljast etter § 10-4 gjeld hovudregelen i § 7-1 fjerde ledd, det vil seie at rådet trer i kraft straks det er vald.

Lova set berre ein frist for når *kommunestyret* må ha sitt konstituerande møte. Det er ingen frist for når eit direktevald kommunedelsutval etter § 5-8 må ha sitt konstituerande møte. Valet av direktevalde kommunedelsutval må godkjennast i kommunestyret sitt konstituerande møte. Sjølv om desse utvala er direkte vald av innbyggjarane og ikkje veljast av kommunestyret, så er det den generelle føresegna i § 7-1 fjerde ledd andre punktum som gjeld. Det betyr at dei trer i funksjon i det konstituerande møte når valet er godkjent.

Når det gjeld kommunar og fylkeskommunar som blir delt frå 1. januar 2024, har departementet gitt særlege reglar for konstituering i forskrifter, sjå omtale i kapittel 11.

2.5 Kven blir folkevalde?

Kommunelova § 5-1 fjerde ledd bokstav a til e definerer kven som er folkevalde personar i kommunelova si forstand.

Medlemer av kommunestyret og fylkestinget er folkevalde. Det same gjeld medlemmer i kommunedelsutval som er direkte vald etter føresegna i § 5-8. Begge desse gruppene er direkte vald av innbyggjarane, og skal naturlegvis vere folkevalde. Sjølv om lova berre viser til medlemmer av kommunestyret og kommunedelsutval, så er også varamedlemer til dei folkevalde organa folkevalde.

Vidare er det slik at alle medlemmer av folkevalde eller andre kommunale organ som er vald av eit anna folkevald organ, skal reknast som folkevalde. Dette gjeld også der personen ikkje er medlem av kommunestyret. Det betyr at medlemmer av utval, kommunedelsutval, representantskap, medverknadsråd og styrer som er vald av kommunestyret er folkevalde. Medlemer av eit arbeidsutval er også folkevalde, sjølv om dei ikkje sitter i kommunedelsutvalet, jf. § 5-7 tredje ledd.

Personar som er folkevalde, men som ikkje er medlem av kommunestyret eller direkte vald av innbyggjarane, blir nokre gonger kalla «indirekte folkevalde». Tilsvarande blir medlemene av kommunestyret nokre gonger kalla «direkte folkevalde». Det er likevel viktig å hugse på at for eksempel utvals- eller medverknadsrådsmedlemer er folkevalde etter kommunelova på lik linje med medlemene i kommunestyret.

Det skjer at personar som er tilsett i kommunen blir vald inn i folkevalde organ. Dersom dei er vald inn av eit folkevald organ, eller på anna måte er omfatta av definisjonen i § 5-1, så er dei folkevalde personar med dei rettane og plikta som følgjer med. Dei møter i organet som folkevald, og ikkje i eigenskap av å vere tilsett i kommunen. Det er då viktig å vere merksam § 11-10 andre ledd som handlar om ugildheit i tilfelle der ein tilsett òg er medlem av eit folkevald organ.

Medlemene i kommunerådet i parlamentarisk styrte kommunar er folkevalde. Dersom det er kommunestyret som vel medlemene i kommunerådet etter § 10-4, så følgjer det av definisjonen i § 5-1 fjerde ledd bokstav b at medlemene i rådet er folkevalde. I dei tilfella kor ordføraren peikar ut ein kommunerådsleiar som sjølv set saman rådet og nemner opp dei andre medlemene i rådet, så slår § 5-1 fjerde ledd bokstav d og e fast at leiaren og medlemene også er folkevalde.

I nokre tilfelle så kan dei tilsette velje medlemer til eit folkevald organ. Dette gjeld for eksempel medlemer vald at dei tilsette til styret i eit kommunalt føretak vald etter § 9-6 og medlemer av partsamansette utval vald av dei tilsette etter § 5-11 andre ledd. Medlemer av eit folkevald eller anna kommunalt organ som er vald av dei tilsette, skal ikkje reknast som folkevalde. Det betyr mellom anna at dei ikkje er omfatta av reglane om folkevalde si rettar og plikter i kapittel 8.

3 VAL AV ORDFØRAR OG VARAORDFØRAR

Val av ordførar og varaordførar er regulert i kommunelova § 6-2 og reglane om fleirtalsval i § 7-8. Kommunestyret vel sjølv ordførar og varaordførar i det konstituerande møtet, jf. § 7-1 tredje ledd.

Ordførar og varaordførar skal veljast for heile valperioden, jf. § 6-2 andre ledd andre punktum. Det er altså ikkje lov at to kandidatar deler på vervet med ein periode på to år kvar.

Dei som er valbare til verva som ordførar og varaordførar, er berre dei faste medlemene av formannskapet. Det vil seie at varamedlemer til formannskapet ikkje kan veljast som ordførar eller varaordførar. Departementet har likevel kome til at det truleg vil vere høve til å velje ein *setjemedlem* i formannskapet som *mellombels* varaordførar. Setjemedlemeren kan då ikkje bli valt som mellombels varaordførar for ein lengre periode enn perioden vedkomande er setjemedlem i formannskapet. Dersom det for eksempel skal veljast ein setjemedlem for ein tidsubestemt periode (typisk ved sjukdom eller der formannschaftsmedlemeren har fått eit rikspolitisk verv), så kan setjemedlemeren bli vald som mellombels varaordførar i denne perioden. Ein setjemedlem kan likevel ikkje bli valt til ordførar eller «vanleg» varaordførar.

I kommunar med parlamentarisk styreform er det berre faste medlemmer av kommunestyret som er valbare til verva som ordførar og varaordførar.

Nytt i kommunelova er at det er presisert i § 6-2 fjerde ledd at det *skal* veljast ny varaordførar i høve kor varaordførar trer endeleg ut av vervet. Det skal òg veljast ny mellombels varaordførar viss varaordføraren trer mellombels ut av vervet. Dette er ikkje innhaldsmessige endringar, men ei klargjering av gjeldande rett.

Korleis valet av ordførar og varaordførar skal skje, er omtalt i kapittel 7.4.

4 VAL TIL FOLKEVALDE ORGAN I KOMMUNEN

4.1 Formannskap

Føresegnene om formannskap står i kommunelova § 5-6, og gjeld ikkje for kommunar med parlamentarisk styreform ettersom dei ikkje skal ha noko formannskap. Ei omtale av val av kommuneråd er tatt inn i kapittel 5 i rettleiaren.

Formannskapet må ha minst fem medlemmer, og det er kommunestyret sjølv som vel medlemene, jf. § 5-6 første ledd første punktum. Medlemene i formannskapet må vere faste medlemmer av kommunestyret.

Medlemene skal veljast på vanleg måte, det vil seie at det skal vere avtaleval så lenge det ikkje er minst ein medlem som krev forholdsval, sjå kapittel 7 om valmåtane.

4.2 Kontrollutval

Etter kommunelova § 23-1 første ledd vel kommunestyret sjølv eit kontrollutval som på vegne av kommunestyret skal føre laupande kontroll med forvaltninga i kommunen. Kommunestyret vel òg sjølv leiar og nestleiar i kontrollutvalet.

Etter § 23-1 andre ledd skal kontrollutvalet ha minst fem medlemmer. Minst ein av medlemmene i utvalet skal veljast mellom medlemmene av kommunestyret.

Leiaren av kontrollutvalet kan ikkje vere medlem av same parti eller same gruppe som ordføraren i kommunen. Grunngevinga for regelen er at det skal vere ei viss grad av politisk avstand eller uavhengigheit mellom ordføraren og leiaren av kontrollutvalet. Uttrykket «gruppe» i § 23-1 andre ledd tyder grupperingar eller lister som er valt inn i kommunestyret, og som ikkje er eit «parti». Ein typisk «gruppe» er ein by- eller bygdeliste. I denne samanhengen har dermed gruppe ei meir avgrensa tyding enn i reglane om val til folkevalde organ i kapittel 7, kor gruppe òg blir brukt om listesamarbeid mellom fleire parti.

Dei vanlege krava til valbarheit i § 7-2 og kven som er utelukka etter § 7-3 gjeld òg for kontrollutval. I § 23-1 tredje ledd bokstav a-h er det i tillegg særlege reglar om kven som ikkje kan veljast til kontrollutvalet. Dette er:

- ordførar og varaordførar
- medlemmer og varamedlemmer av formannskapet
- medlemmer og varamedlemmer av folkevald organ med myndigheit til ta avgjerd (merk at medlemmer og varamedlemmer av kommunestyret likevel er valbare)
- medlemmer av kommuneråd
- medlemmer og varamedlemmer av kommunestyrekomité.
- tilsette i den aktuelle kommunen
- personar som har ei leiande stilling eller som er medlem eller varamedlem av styret eller bedriftsforsamlinga, i eit selskap som kommunen har eigarinteresser i
- personar som har ei leiande stilling, eller som er medlem eller varamedlem av styret i eit interkommunalt politisk råd eller eit kommunalt oppgåvefelleskap.

Det nedste punktet var nytt i 2018-lova, og gjeld dei tilfella der representantskapa i eit slikt interkommunalt samarbeid har oppretta eit underordna styringsorgan etter høvesvis § 18-3 fjerde ledd og § 19-3 femte ledd. Dersom eit slik organ i realiteten er eit

"styre" med dei oppgåvene og myndigheit som ligg til eit normalt styre i eit selskap, så kan medlemene og varamedlemene i dette organet ikkje veljast til kontrollutvalet.

Lova slår vidare fast at ein person som er tilsett i kommunen, ikkje kan veljast til kontrollutvalet. Dette gjeld uavhengig av kva brøk vedkomande er tilsett i. Bakgrunnen for regelen er omsynet til å sikre at kontrollutvalet og medlemene skal vere uavhengig og utan bindingar til kommunen. Dessutan vil ein hindre at medlemer av kontrollutvalet får saker til handsaming som gjeld dei sjølve eller verksemda der dei er tilsette.

Kommunestyret kan når som helst halde nyval av medlemene i kontrollutvalet, jf. kommunelova § 23-1 fjerde ledd. Viss kommunestyret vil byte ut ein eller fleire medlemer av utvalet, skal alle medlemene veljast på nytt. Det er likevel høve for kommunestyret å velje ny leiar eller nestleiar blant dei eksisterande medlemene, utan å gjennomføre eit nyval av heile kontrollutvalet.

I motsetnad til det som gjeld for utval, kan kommunestyret ikkje vedta å leggje ned kontrollutvalet i valperioden. Kontrollutval er eit lovpålagd organ.

Utvalet sine oppgåver er nærare omhandla i kapittel 23 i kommunelova og forskrift 17. juni 2019 nr. 904 om kontrollutval og revisjon. Ytterlegare rettleiing kan finnast i [Kontrollutvalsboka](#) som ligg på regjeringa.no.

4.3 Utval

Kommunelova har i § 5-7 føresegner om "utval". Utval omfattar òg det som tidlegare har vore omtala som faste utval eller komitear. Kommunane har ein stor grad av fridom til å avgjere kva utval som skal opprettast, kva arbeidsoppgåver og myndigheit dei skal ha, og kor lenge utvalet skal vere i funksjon.

Det er kommunestyret som opprettar eit utval, og fastset kva saker utvalet skal handsame. Eit utval kan få myndigheit til å ta avgjerder så lenge ikkje anna følgjer av lov, men eit utval kan òg berre få utgreiingsoppgåver eller ein innstillingsrett. Utvala kan bli oppretta for ei konkret sak, berre vere i funksjon ein viss periode, eller dei kan vere varige og vere i funksjon heile valperioden.

Det er kommunestyret sjølv som vel medlemer og varamedlemer til utvala, og det er òg kommunestyret som skal velje leiar og nestleiar. Medlemene skal veljast på vanleg måte, det vil seie at det er avtaleval så lenge det ikkje er minst ein medlem som krev forholdsval. Leiar og nestleiar skal veljast ved fleirtalsval. Sjå kapittel 7 om valmåtane.

Dersom utvalet har fått myndigheit til å gjere vedtak, så kan utvalet delegere denne myndigheita til leiaren eller til eit arbeidsutval. Det gjeld likevel berre saker som ikkje har prinsipiell tyding, sjå § 5-7 fjerde ledd. Kommunestyret kan likevel fastsetje at det ikkje er høve til å gjere ei slik delegering.

Kommunestyret har etter § 5-7 femte ledd ein rett til når som helst å omorganisere eller leggje ned eit utval. Det vil seie at kommunestyret når som helst kan gjera eit nytt val av alle medlemene i utvalet. Når utvalet er oppretta og medlemene er vald, så kan ikkje kommunestyret gjere andre endringar i samansetninga utan at det blir gjort eit fullstendig nyval av utvalet. Dersom eit parti eller gruppe ønsker å bytte ut «sin» medlem, må alle medlemene i utvalet bli vald på nytt.

Utvalet kan sjølv opprette arbeidsutval som må bestå av medlemmer av utvalet. Medlemene av arbeidsutvalet skal veljast ved avtaleval, så lenge ikkje minst ein medlem krev forholdsval. Nytt i lova er at det er presisert i § 5-7 at utvalet sjølv når som helst kan omorganisere eller leggje ned arbeidsutval dei har oppretta. I tillegg har utvala fått myndigheit til å sjølv velje nye medlemmer eller setjemedlemmer, viss medlemmer trer endeleg ut eller får mellombels fritak frå arbeidsutvalet. Framgangsmåten for nyval og val av setjemedlemmer til arbeidsutval er nærare beskrivne i kapittel 9.

4.4 Kommunestyrekomitear

Kommunestyret kan delast inn i komitear som førebur saker og innstiller til kommunestyret. Slike "reine" komitear, utan avgjerdsmyndigheit og utan kompetanse til å sende ei sak tilbake til administrasjonen, er regulert i kommunelova § 5-9. Her er også valet av medlemmer uttømmende regulert.

Kommunestyret avgjer sjølv om slike komitear skal opprettast, og fastset kor mange medlemmer den einskilde komiteen skal ha. Det må vere minst tre medlemmer i kvar komité. Komiteane kan ikkje ha avgjerdsmyndigheit, men berre ha myndigheit til å gje ei innstilling i saker som skal avgjerast av kommunestyret.

Det er berre medlemene i kommunestyret som kan veljast til komiteane. I utgangspunktet er alle medlemene av kommunestyret valbare. Ein kommunestyremedlem som òg er medlem av kontrollutvalet, er likevel utelukka frå val, jf. kommunelova § 23-1 tredje ledd om at ein komitémedlem ikkje kan veljast til kontrollutvalet. Kommunestyret kan sjølv vedta at ordføraren skal vere fritatt frå val.

Val til komiteane skjer på grunnlag av ei innstilling frå eit valutval, jf. § 5-9 tredje ledd. I motsetnad til det som gjeld elles ved avtaleval, er det tilstrekkeleg med alminneleg fleirtal for å rekne valet som gjennomført. Det er såleis ikkje noko krav om samrøystes oppslutning i kommunestyret.

Innstillinga frå valutvalet skal innehalde så mange namn som talet på medlemmer i den einskilde komiteen, med opplysning om kva gruppe medlemmen representerer. I tillegg kan innstillinga innehalde så mange varamedlemmer som svarer til talet på medlemmer kvar gruppe skal ha, med tillegg av to. Det er berre varamedlemmer til kommunestyret som er valbare som varamedlemmer til komiteane.

Når det gjeld krav til kjønnsbalanse, fastset lova i § 5-9 fjerde ledd at komiteane skal setjast saman etter den same kjønnsmessige samansetninga som det veljande organet har. Val til alle komitear må derfor skje samla. Regelen inneber at dersom det for eksempel er 40 prosent kvinner og 60 prosent menn i kommunestyret, skal dette fordelingstalet leggjast til grunn ved valet til den einskilde komiteen. Den same fordelinga skal leggjast til grunn når det gjeld val av varamedlemmer.

Dersom ein medlem av kommunestyret trer endeleg ut, skal vedkomande varamedlem tre inn, ikkje berre i den ledige plassen i kommunestyret, men òg automatisk inn i den komiteen der den som tredde ut var medlem.

Kommunestyret kan når som helst omorganisere eller leggje ned komiteane.

Komiteane kan sjølv opprette arbeidsutval med medlemmer av komiteen, om ikkje kommunestyret har bestemt noko anna. Nytt i kommunelova § 5-9 sjette ledd er at det er presisert at komiteen òg sjølv når som helst kan omorganisere eller leggje ned arbeidsutval dei har oppretta, så lenge kommunestyret ikkje har bestemt noko anna.

4.5 Styret i kommunale føretak

Det er kommunestyret sjølv som avgjer om det skal opprettast eit kommunalt føretak. Det er eit styre som leiar føretaket. Det er kommunestyret sjølv som vel leiar, nestleiar og dei andre medlemene av styret i føretaket, jf. kommunelova § 9-5 første ledd. Kommunestyret kan når som helst gjere nyval av dei styremedlemene kommunestyret sjølv har vald.

I tillegg til styremedlemene som kommunestyret vel, så heiter det i § 9-6 første ledd at eit fleirtal av dei tilsette i føretaket kan krevje at inntil 1/5 av styremedlemene skal

veljast av og blant dei tilsette. Kongen kan gje forskrift om mellom anna gjennomføringa av valet og korleis tal på tilsette skal reknast, men det er ikkje fastsett nokon forskrift.

Styret i kommunale føretak er «andre kommunale organer», som betyr at dei same reglane gjeld for styret som for folkevalde organ, jf. § 5-2 tredje ledd. Det skal derfor gjerast nyval av styret ved starten av valperioden. Reglane for kommunale føretak i lova kapittel 9 gjer likevel nokre særlege føresegner som går føre dei allmenne føresegnene i kommunelova. Mellom anna er det nokre særlege føresegner i § 9-7 som avvik frå dei vanlege reglane om folkevalde verv og medlemskap i folkevalde organ. I motsetnad til det som elles gjeld, er valperioden for styremedlemer to år så lenge det ikkje er bestemt noko anna i vedtektene i føretaket. Ein styremedlem har òg rett til å tre ut av styret før valperioden er over, dersom det ligg føre særlege grunnar. Dette er eit avvik frå føresegnene som elles gjeld om å tre ut frå folkevalde verv i § 7-9.

4.6 Val til organ i interkommunale samarbeid etter kommunelova

4.6.1 Innleiing

Kommunar skal velje medlemer til folkevalde organ i den einskilde kommunen, men òg til det ein kan kalle for «interkommunale folkevalde organ». Dette er folkevalde organ som er samansett av medlemer frå fleire kommunar og/eller fylkeskommunar. Felles, folkevald nemnd i vertskommunesamarbeid, representantskap og andre styringsorgan for eit interkommunalt politisk råd og representantskap for eit kommunalt oppgåvefellesskap er slike folkevalde organ etter kommunelova § 5-1 andre ledd bokstavane f, i og j. Underordna styringsorgan i kommunalt oppgåvefellesskap er andre kommunale organ etter § 5-2 andre ledd. Som det er gjort greie for i kapittel 2.3, gjeld dei same reglane for andre kommunale organ som for folkevalde organ.

Val av folkevalde organ bør i følgje lova § 7-1 tredje ledd andre punktum haldast i det konstituerande møtet. Dette gjeld òg for interkommunale folkevalde organ som deltakarkommunen sjølv skal velje medlemer til, slik som representantskapet i interkommunale samarbeid etter kommunelova kapittel 18 og 19 og felles folkevald nemnd etter § 20-3. Funksjonstida til dei sitjande medlemene blir forlengde til det er gjennomført nyval, men ikkje lenger enn til første årsskiftet i den nye valperioden, sjå § 7-1 femte ledd og kapittel 2.2.

4.6.2 Interkommunale politiske råd

Eit interkommunalt politisk råd skal etter § 18-3 ha eit representantskap som øvste organ, og representantskapet kan òg sjølv velje å opprette andre organ til styring av rådet. Val av medlemene til dei ulike organa i rådet blir regulert av dei allmenne føresegnene i kapittel 7, men det er nokre særreglar ein må hugse på.

Medlemene til representantskapet skal veljast av kommunestyret i kvar kommune, jf. § 18-3 første ledd. Dersom samarbeidsavtalen ikkje seier noko anna, er det representantskapet sjølv som vel leiar og nestleiar. Representantskapet kan velje at vervet som leiar og nestleiar skal gå på omgang mellom deltakarane i rådet. Det er representantskapet sjølv som vel medlemmer, leiar og nestleiar av eventuelle andre styringsorgan i rådet, jf. § 18-3 fjerde ledd.

For kommunar med parlamentarisk styreform er det nokre eigne valreglar i § 18-3 første og andre ledd. Første ledd slår fast at det òg kan veljast medlemmer av kommunerådet, og dette er derfor eit unntak frå § 10-2 tredje ledd om at medlemmer av kommuneråd skal tre ut av alle andre kommunale verv i perioden vedkomande er medlem av kommunerådet. Vidare slår § 18-3 fast at kommunestyret kan gje kommunerådet myndigheit til å velje representantskapsmedlemmer. Så lenge kommunestyret ikkje har bestemt noko anna, kan kommunerådet delegere denne myndigheita vidare til ein einskild medlem av kommunerådet.

Medlemene i representantskapet blir vald for fire år av gongen dersom ikkje samarbeidsavtalen seier noko anna, sjå § 18-3 tredje ledd. Å fastsetje noko anna enn fire års funksjonsperiode for medlemene i representantskapet er for eksempel aktuelt i høve kor samarbeidet blir oppretta midt i ein valperiode. Den einskilde deltakarkommunen kan når som helst byte ut medlemene og varamedlemene dei sjølv har vald, og nye medlemmer skal då veljast for resten av valperioden. Dette må i så fall gjerast ved nyval av alle medlemene kommunen sjølv har vald til representantskapet. Dei andre kommunane behøver likevel ikkje gjere nyval berre fordi éin kommune vel nye medlemmer.

4.6.3 Kommunalt oppgåvefelleskap

Eit kommunalt oppgåvefelleskap skal ha eit representantskap som øvste organ, jf. § 19-3, og representantskapet har høve til å opprette andre organ til styring av oppgåvefelleskapet.

Reglane om å velje medlemmer til representantskapet og eventuelle andre underordna styringsorgan i kommunalt oppgåvefellesskap er i stor grad dei same som for organa i interkommunale politiske råd som er omtala ovanfor. Dette gjeld mellom anna kven som skal velje medlemene, sjå § 19-3 første og andre ledd, og at dei vanlege reglane i § 7-2 og § 7-3 gjeld. Det er likevel nokre skilnader.

Det er for det *første* ikkje mogleg å velje ein medlem av kommunerådet som medlem i representantskapet, og dagleg leiar i oppgåvefellesskapet kan ikkje vere medlem av representantskapet.

For det *andre* er ikkje kommunedirektør, kommunalsjefar, etatssjefar og leiarar på same nivå utelukka frå å bli vald til underordna styringsorgan i oppgåvefellesskap, slik dei elles er i folkevalde organ, sjå § 7-3 andre ledd. Dette er på same måte som for interkommunale selskap og aksjeselskap, kor leiarar i administrasjonen i kommunen kan veljast til styret. Viss kommunedirektør og kommunalsjefar, etatssjefar og leiarar på same nivå veljast til underordna styringsorgan i oppgåvefellesskap, er ikkje dei folkevalde, sjå § 5-1 femte ledd. For det *tredje* er ikkje underordna styringsorgan i oppgåvefellesskap nemnt i lista over folkevalde organ i § 5-1 første ledd. Desse blir rekna som eit anna kommunalt organ etter § 5-2. Som vist til i punkt 2.3 og 2.5, har dette ikkje nemneverdig praktisk betydning då det er dei same reglane som gjeld, og medlemene er folkevalde etter definisjon i § 5-1 fjerde ledd.

4.7 Andre organ

4.7.1 Partsamansette utval

Etter kommunelova § 5-11 skal alle kommunane opprette eit eller fleire partssamansette utval (administrasjonsutval). Utvala skal handsame saker som gjeld forholdet mellom dei tilsette og kommunen som arbeidsgjevar. Partssamansette utval følgjer i hovudsak dei vanlege føresegnene om utval, jf. § 5-11 fjerde ledd og § 5-7. Lova opnar for andre ordningar dersom minst 3/4 av dei tilsette ønskjer det.

Utvalet skal ha representantar for kommunen og dei tilsette, men fleirtalet av utvalet skal vere kommunen sine representantar. Det er kommunestyret sjølv som vel sine representantar, og det er dei tilsette som vel sine representantar blant dei tilsette. Representantane for dei tilsette blir valde for to år av gongen. Bortsett frå at bustadskravet ikkje gjeld, så gjeld dei vanlege føresegnene om valbarheit i §§ 7-2 og 7-3,

sjå denne rettleiaren kapittel 6. Kommunestyret skal òg sjølv velje leiaren og nestleiaren av utvalet.

4.7.2 Lovpålagte råd for medverknad

Kommunane har plikt til å ha tre medverknadsorgan: Eldreråd, råd for personar med funksjonsnedsetjing og ungdomsråd. Det går fram av kommunelova § 5-12 at kommunestyret sjølv skal velje råda.

Råda for medverknad er rådgjevande organ for kommunen, og dei har rett til å seie si meining i saker som gjeld høvesvis eldre, personar med funksjonsnedsetjing og ungdom. I lova er det gjevne nokre rammar for kven som kan veljast til råda. Fleirtalet av medlemene i eldrerådet skal på valtidspunktet ha fylt 60 år. Dei som blir valde til ungdomsrådet skal på valtidspunktet ikkje ha fylt 19 år. Valperioden for ungdomsråda skal vere inntil to år, noko som er kortare enn for dei to andre råda som har ein valperiode på fire år.

Eldrerådet, råd for personar med funksjonsnedsetjing og ungdomsrådet er i kategorien andre kommunale organ etter § 5-2. Reglane som gjeld for folkevalde organ skal òg gjelde for andre kommunale organ. Det går fram av § 5-1 at dei som er vald av personar i eit folkevald organ til å sitje i eit anna kommunalt organ er rekna som folkevalde. Reglane som gjeld for folkevalde gjeld derfor for medlemene av eldreråd, råd for personar med funksjonsnedsetjing og ungdomsrådet.

Organisasjonar som representerer eldre, personar med funksjonsnedsetjing og ungdom har rett til å fremje framlegg om medlemmer til det rådet som representerer deira interesse. Dette går fram av forskrift om medverknadsordningar (FOR-2019-06-17-727). Organisasjonar for ungdom inkluderer for eksempel elevråd, fritidsklubbar og ungdomshus. Organisasjonane bør få informasjon om retten til å fremje framlegg om medlemmer i god tid før valet.

Det er kommunestyret som vedtar samansetninga av råda. Dei avgjer òg kor mange medlemmer og varamedlemmer råda skal ha.

Råda for medverknad vel sjølv sin leiar og nestleiar. Valet skal gjennomførast ved fleirtallsval. Det vil seie at valet skal vere opent og skal gjerast ved å vise røysteteikn. Dette er presisert i nye § 7-8 andre ledd. Ved val av leiar og nestleiar *i ungdomsråda og andre medverknadsorgan for ungdom* kan likevel kvar einskild medlem krevje skriftleg avstemming, sjå nytt sjetste ledd i § 5-12. Grunngevinga for unntaket er at medlemene

av ungdomsråda kan vere mindreårige, og at open røysting kan opplevast utrygt og gjere terskelen for høg til å stille til val som leiar og nestleiar.

Det skal veljast separate råd for eldre, personar med funksjonsnedsetjing og ungdom. Den klare hovudregelen er to separate råd for eldre og personar med funksjonsnedsetjing. Det er likevel ei viss moglegheit for å ha eit felles råd for eldre og personar med funksjonsnedsetjing, når det ut frå lokale høve er nødvendig, for eksempel om det ikkje er nok kandidatar til å kunne opprette to separate råd.

Nytt i lova er at råda for medverknad kan opprette eigne arbeidsutval. Dette følgjer av § 5-12 femte ledd. Medlemene av arbeidsutvalet skal veljast av og blant medlemene av råda for medverknad. Valet skal skje på same måte som elles, det vil seie ved avtaleval så lenge det ikkje er minst ein medlem som krev forholdsval. Råda for medverknad kan sjølv når som helst omorganisere eller leggje ned slike arbeidsutval.

Kommunestyret kan velje å opprette andre rådgjevande organ for kommunen som varetek ein bestemt gruppe sine særskilde interesser, for eksempel personar med fleirkulturell bakgrunn. Slike organ må i tilfelle bli oppretta som *utval* etter kommunelova § 5-7.

4.7.3 Kommunedelsutval

Det følgjer av kommunelova § 5-7 første ledd andre punktum at kommunestyret sjølv kan opprette eit utval med ansvar for ein avgrensa geografisk del av kommunen som blir kalla kommunedelsutval. Alle føresegnene i lova som gjeld for utval, gjeld som hovudregel også for eit kommunedelsutval. Fylkestinget har ikkje ein tilsvarande rett, slik at det ikkje er mogleg å opprette eit "fylkesdelsutval".

Medlemene i kommunedelsutvala veljast på same måte som andre utval. Lova opnar òg for at kommunestyret kan vedta at det skal vere eigne direkte val av medlemmer i kommunedelsutval, sjå § 5-8. Medlemene blir i dei høva vald direkte av innbyggjarane, og utvalet vel sjølve leiar og nestleiar. Ved direkte val til kommunedelsutval vil føresegnene i vallova gjelde så langt dei passer. Utval som er direkte valde etter § 5-8 kan ikkje omorganisere eller leggjast ned av kommunestyret i løpet av valperioden. Det er gjeve ei forskrift om direkte val til kommunedelsutval (FOR-2003-01-03-8), som står ved lag òg etter den gjeldande kommunelova.

Det er nytt i lova at kommunestyret ikkje har høve til å velje nye medlemmer eller setjemedlemmer viss ein medlem av eit direkte vald kommunedelsutval trer endeleg ut av

utvalet eller får mellombels fritak, sjå § 7-10 andre og tredje ledd. Dersom ein medlem trer endeleg ut eller får mellombels fritak, skal varamedlemer frå same liste tre inn i denne medlemens stad. Dette betyr at det heller ikkje skal veljast ny varamedlem viss ein varamedlem trer endeleg ut, men at varamedlemene rykker opp i den rekkjefølga dei er vald. Reglane blir dermed på same måte som for kommunestyret. Innbyggjarane i kommunedelen har med endringane fått auka innflytelse ved direkte valde kommunedelsutval.

5 OM VAL AV KOMMUNERÅD OG PARLAMENTARISK STYREFORM

5.1 Aktuelle lovreglar

Kommunelova har i kapittel 10 reglar om parlamentarisk styreform i kommunar. Det er i tillegg tatt inn føresegner som gjeld parlamentarisk styrte kommunar i fleire paragrafar i lova, som for eksempel § 18-3 andre ledd.

For dei kommunane som har innført parlamentarisk styreform, skal eit kommuneråd erstatte formannskapet. Rådet er òg den øvste administrative leiinga i kommunen, og erstattar derfor også kommunedirektøren, jf. § 10-2 første ledd. Etter § 10-2 andre ledd kan danning av kommuneråd skje på ein av to måtar, og det er kommunestyret sjølv som avgjer kva for metode som skal brukast. Den eine måten er at det skal haldast val av råd i medhald av § 10-4 i lova. Den andre er at ordføraren utpeikar ein kandidat til å leie kommunerådet eller fylkesrådet. Denne får i oppdrag å danne råd, og set sjølv saman rådet. Dette går fram av § 10-5. Dei to metodane for å opprette råda er skildra i punkt 5.2 og 5.3.

5.2 Val av kommuneråd

5.2.1 Valtidspunkt

Ved vidareføring av parlamentarisk styreform skal det veljast eit kommuneråd i det konstituerande møtet etter kommunestyrevalet, jf. kommunelova § 10-4 andre ledd. Det er kommunestyret sjølv som avgjer om kommunerådet skal opprettast etter føresegnene i § 10-4 om val av kommuneråd eller i § 10-5 om utpeiking av kommunerådsleiar.

Det er i utgangspunktet ikkje nokre særskilde valbarheitsreglar for val av rådet. Dette inneber at dei vanlege reglane i kommunelova § 7-2 om valbarheit og kven som er utelukka i § 7-3 gjeld, sjå omtale i kapittel 6.

Det som er særskilt for kommunar med parlamentarisk styreform, er § 7-3 første ledd bokstav h om at tilsette i sekretariatet til kommunerådet som har fått delegert myndigheit frå rådet, ikkje er valbare. Tolking av omgrepet "rådets sekretariat" vil liggje til kommunestyret eller fylkestinget. Kva for personar i rådet sitt sekretariat som kan utøve delegert myndigheit, vil gå fram av interne instruksar og reglement.

Kommunelova § 10-4 femte ledd har føresegner om val av kommuneråd. I eit framlegg til råd skal det stå kven som skal vere leiar, nestleiar og medlemmer av rådet. Det er dei som fremjar eit framlegg som fastset kor mange medlemmer rådet skal ha. Retten til å føreslå medlemmer vil liggje til det partiet/dei partia som ønskjer å danne råd. Røystinga over dei ulike framlegga skjer etter føresegna i § 11-9 andre ledd.

Reglane i § 7-7 om kjønnsmessige samansetning ved avtaleval gjeld for framlegg til medlemmer av kommunerådet etter § 10-4 femte ledd. Desse krava om representasjon frå begge kjønn er nærare omtala i punkt 7.2.

5.2.2 Skifte av kommuneråd i valperioden

Kommunelova inneheld føresegn om skifte av kommuneråd i valperioden. Dersom kommunestyret har vedteke at kommunerådet skal fråtre, eller kommunerådet sjølv har meldt at det vil fråtre, følgjer det av § 10-4 tredje ledd at kommunestyret skal velje nytt kommuneråd seinast i det neste møtet. Det same gjeld viss leiaren av kommunerådet trer ut. Eit nytt kommuneråd trer i funksjon straks det er vald.

Dersom ein medlem av kommunerådet trer ut etter eige ønske eller etter ønske frå kommunestyret, skal rådet i det første kommunestyremøtet føreslå ei ny samansetning av rådet. Medlem som trer ut av kommunerådet, skal fungere i vervet fram til kommunestyret har vedteke ei ny samansetning.

5.2.3 Uttreden frå andre verv medan ein er medlem av kommunerådet

Etter kommunelova § 10-2 tredje ledd og § 10-6 andre ledd trer høvesvis eit rådsmedlem og ein tilsett i ei politisk stilling knytt til kommunerådet ut av sine andre kommunale verv i funksjonsperioden. Det er opp til den einskilde kommunen om dei vil bruke setjemedlemmer eller vel nye faste medlemmer til dei verva kommunerådane trer ut

av. For vervet som kommunestyremedlem skal ein følgje dei vanlege reglane i kommunelova § 7-10 første ledd om opprykk av varamedlem for den tida ein fast medlem i kommunestyre er medlem av eit kommuneråd.

Føresegnene om å tre ut må forståast slik at kravet gjeld berre i det same forvaltningsnivået som ein er medlem av kommunerådet av. Ein medlem av kommunerådet treng såleis ikkje tre ut av sine fylkeskommunale verv, og ein medlem av fylkesrådet treng på same måte ikkje tre ut sine kommunale verv.

5.3 Utpeiking av kommunerådsleiar og medlemmer av kommunerådet

Kommunelova § 10-5 opnar for ein alternativ måte for å danne kommuneråd på. Dersom kommunestyret vel å nytte seg av denne måten, har ordføraren ei plikt til å gje ein kommunerådsleiar kandidat i oppdrag å danne nytt råd når den politiske situasjonen tilseier det. Ordføraren skal peike ut den kandidaten han eller ho etter politiske sonderingar trur kan samle størst oppslutning for eit kommuneråd.

Om eit skifte av kommuneråd er ei følgje av eit kommunestyreval, skal den personen som til kvar tid formelt har ordførarvervet peike ut ein kandidat til vervet som kommunerådsleiar. Den leiar kandidaten som er utpeika, set sjølv saman eit kommuneråd, og det nye kommunerådet konstituerer seg sjølv. Kommuneraadet skal derfor ikkje veljast av kommunestyret. Leiar kandidaten bestemmer kor mange medlemmer det skal vere i rådet og kven dette skal vere. Når leiaren set saman rådet sitt, er han eller ho likevel bunden av reglane i kommunelova om kjønnsbalanse, jf. tilvisinga til § 7-7 i § 10-5 andre ledd.

Kommunerådsleiaren kan når som helst skifte ut medlemmer av kommunerådet. Det inneber at rådsleiaren kan auke eller redusere talet på kommunerådsmedlemmer også etter at kommunerådet er konstituert. Kommuneraadet skal sende melding til kommunestyret om samansetninga straks det har konstituert seg og straks det har skjedd endringar i samansetninga av kommunerådet.

Funksjonstida til kommunerådet er uavhengig av valperioden for kommunestyret. Ved skifte av kommuneråd blir kommunerådet som fråtrer sitjande inntil eit nytt kommuneråd har konstituert seg.

5.4 Fråtrening frå kommunerådet

Etter kommunelova § 10-7 første ledd, så må eit framlegg om at kommunerådet eller einsskilte medlemmer av kommunerådet skal fråtre, setjast fram i eit kommunestyremøte. Framlegget skal handsamast i det neste møtet dersom ikkje 2/3 av de i møtande medlemmene krev at det skal røystast over framlegget i det same møte der forslaget er fremja.

I fall kommunerådet ønsker å fråtre av eiga ønske, må det melde frå om dette i eit kommunestyremøte, jf. § 10-7 andre ledd. Det kommunerådet som fråtrer skal likevel sitje inntil eit nytt kommuneråd er sett saman.

Føresegnene i § 10-7 gjeld uavhengig av om kommunerådet og medlemmene i kommunerådet er vald etter § 10-4 eller utpeika etter § 10-5.

5.5 Politiske stillingar

Eit kommuneråd kan sjølv vedta å opprette politiske stillingar, sjå kommunelova § 10-6. Desse stillingane kan vere knytt til rådet, eller til einsskilte medlemmer av rådet. Stillinga tek slutt når rådet eller den aktuelle kommunerådsmedlemmen fråtrer. For eksempel har høvesvis Oslo og Bergen kommune byrådssekretærar og politiske rådgjevarar knytt til den einsskilte byråden, som til ein viss grad kan minne om politiske rådgjevarar eller statssekretærar i departementa.

Personar som er i slike stillingar må, på same måte som medlemmer av kommunerådet, fråtre sine andre kommunale verv så lenge har den politiske stillinga. Kommunestyret kan då velje setjemedlemmer for andre verv enn medlemskap i kommunestyret i denne perioden.

6 KVEN KAN OG KVEN KAN IKKJE VELJAST TIL FOLKEVALDE ORGAN

6.1 Kven kan veljast

Det er ikkje mange avgrensingar i kven som kan veljast inn i dei ulike folkevalde organa i ein kommune. Eit viktig føremål med lova er å sikre eit representativt lokaldemokrati med aktiv innbyggardeltaking. I kommunelova kapittel 7 er det likevel nokre føresegner

om valbarheit. Dei handlar om kven som er valbare og slår fast at dei som er valbare òg er pliktige til å ta imot valet.

Føresegnene i kommunelova § 7-2 om valbarheit gjeld for dei organa som er nemnt i § 7-2 første ledd. Lova regulerer ikkje val til for eksempel representantskapet i eit IKS, medlemmer av eit styre i eit kommunalt eigd AS eller ei foreining. Dei organa § 7-2 gjeld for er:

- kommuneråd og fylkesråd
- utval, medrekna kommunedelsutval, kontrollutval og partssamansette utval
- felles, folkevald nemnd i vertskommunesamarbeid
- styret for ein institusjon
- styrer etter § 10-8
- representantskap og andre styringsorgan for eit interkommunalt politisk råd
- representantskap og andre styringsorgan for eit kommunalt oppgåvefelleskap
- styret for kommunalt eller fylkeskommunalt føretak
- eit kommunalt eller fylkeskommunalt folkevald organ oppretta med heimel i særlov
- arbeidsutval vald av kommunedelsutval

Kommunestyret og formannskapet er ikkje nemnt i denne opplistinga. Det er fordi valbarheita til kommunestyret er regulert av vallova og at medlemene av formannskapet veljast blant medlemene i kommunestyret, sjå kommunelova § 5-6 andre ledd.

For å vere valbar må ein oppfylle desse vilkåra i § 7-2 tredje ledd:

- ha røysterett ved val til kommunestyre eller fylkestinget
- stå i folkeregisteret som busett i vedkomande kommune/ein av kommunane i fylket på det tidspunkt valet finn stad
- har gjeve skriftleg samtykke til å stille til val

Personar som ikkje har nådd røysterettsalderen kan veljast, dersom dei fyller dei andre vilkåra for valbarheit, jf. kommunelova § 7-2 femte ledd. Det er ingen nedre aldersgrense. Den som ikkje har nådd røysterettsalderen, har likevel ikkje plikt til å ta imot val og treng ikkje vise til anna fritaksgrunn enn alderen for ikkje å ta imot vervet. Ut frå samanhengen må denne føresegna bli oppfatta slik at ho ikkje omfattar dei som

fyller 18 år i løpet av valåret. Dei er røysteføre ved valet, og dermed og pliktige til å ta i mot val til organa dersom dei har gjeve skriftleg samtykke.

Det er folkeregisterføringa på valtidspunktet for val av organa som er avgjerande for valbarheita. Det er ikkje eit krav om at vedkomande har hatt røysterett i kommunen ved kommunestyrevalet. Dette inneber at ein person som har flytta frå ein kommune til ein annan etter valdagen, kan veljast som medlem av eit utval i innflyttingskommunen, dersom vedkomande er blitt registrert som innflyttar til kommunen før kommunestyret gjennomfører valet.

Viss kommunen har kommunedelsutval, kan kommunestyret sjølv vedta at berre dei som er busett i den aktuelle kommunedelen er valbare til det aktuelle kommunedelsutvalet.

Lovkravet om at personar må gjeve skriftleg samtykke til å stille til val, jf. kommunelova § 7-2 tredje ledd bokstav c, var nytt i den nye lova. Dette er eit unntak frå ombodsplikten, og er grunngitt i at det er gjort liknande endringar i vallova. Det er den som føreslår den aktuelle personen som skal hente inn samtykket, og samtykke må ligge føre når kandidaten skal veljast. Samtykke skal gjelde for alle de ulike vala som skal gjerast. Det betyr for eksempel at dersom ein har gitt samtykke om å bli vald til eit utval, må ein også gje samtykke for å bli vald til styret i eit kommunalt føretak. Eit unntak frå dette utgangspunktet er at departementet har uttala at det ikkje er krav om at medlemmer av kommunestyret må samtykke for å bli vald til formannskapet. Når dei har sagt seg villige til å stå på ei liste ved valet til kommunestyret, så skal dette «samtykket» også gjelde ved val til formannskap.

Utover at samtykke må vere skriftleg og ligg føre før valet, er det ikkje andre krav til samtykke. Kandidaten kan gje samtykke på for eksempel SMS eller e-post i løpet av eit møte før sjølve valet blir gjennomført. Kommunen må som hovudregel journalføre dei skriftlege samtykka som sendast til kommunen.

Dette er dei einaste krava til valbarheit som følgjer av lova, og det er ikkje høve for eit kommunestyre å vedta ytterlegare krav for å bli vald til eit folkevald organ. Ei føresegn i eit kommunalt reglement om at medlemmer av for eksempel utval må vere medlemmer av kommunestyret, er ikkje bindande for partia når dei skal lage lister eller når kommunestyret skal velje medlemmer til utvala. Det vil derfor ikkje vere høve til å nekte eit parti å føreslå eit utvalsmedlem, så lenge valbarheitskrava i § 7-2 tredje ledd er

oppfylt. Føresegn om valbarheit i eit reglement vil heller ikkje kunne føre til at krava til kjønnsbalanse i kapittel 7 berre skal følgjast så langt det er mogleg.

Vidare er det ikkje høve til å skrive i samarbeidsavtalen for eit interkommunalt samarbeid kven kommunane skal velje som medlemmer av representantskapet, for eksempel ordføraren. Lova slår fast at det er kommunestyret *sjølv* som skal velje medlemmer, og det betyr at kommunestyret skal stå heilt fritt om kven de vel, og ikkje skal vere bunde av ei samarbeidsavtale.

6.2 Kven kan ikkje veljast?

På same måte som at det er eit ønske om at flest mogleg skal vere valbare til folkevalde organ, er det eit ønske om at færrest mogleg av dei valbare skal vere utestengde frå å kunne bli vald til eit verv i kommunen. Det er likevel nokre personar lovgjevar meiner ikkje skal ha eit folkevald verv, noko som særleg er grunna i personen sin stilling eller arbeidsoppgåver. For nokre organ i kommunen er det særlege føresegner om kven som ikkje kan veljast, og det er nærare omtala i samband med dei nemnde organa.

Ved val av dei organa som er nemnt i kommunelova § 7-2 første ledd, slår § 7-3 første ledd fast at følgjande personar ikkje kan veljast:

- statsforvaltaren og assisterande statsforvaltar
- kommunedirektøren i kommunen/fylkeskommunen og hans eller hennar avløysar
- kommunalsjefar, etatssjefar og leiarar på tilsvarende nivå
- sekretæren for kommunestyret/fylkestinget
- den som er ansvarleg for rekneskapsfunksjonen i kommunen/fylkeskommunen
- dei som utfører revisjon for kommunen/fylkeskommunen
- tilsette i sekretariatet som utfører tenester for kontrollutvalet i kommunen/fylkeskommunen
- tilsette i sekretariatet til kommunerådet/fylkesrådet som har fått delegert myndigheit frå rådet

I utgangspunktet må kommunen sjølv ta stilling til kven som skal reknast som "kommunalsjefer, etatssjefer og ledere på tilsvarende nivå" Dette kan variera mellom kommunar ut frå korleis administrasjonen er organisert i den aktuelle kommunen/fylkeskommunen, slik at same stillingstittel kan være valbar i eit høve i ein kommune, men ikkje i ein anna. Derfor er lova skreve på denne måten. Eit viktig

utgangspunkt i vurderinga er at færrest mogleg skal vere utestengd frå val til kommunale organ.

Det er tilsettingstilhøvet når organet kjem i funksjon, det vil seie den dagen det har det første møtet sitt, som er avgjerande for valbarheita, jf. kommunelova § 7-3 sjuande ledd. Ein person som på grunn av stillinga ikkje er valbar, kan veljast som medlem av organet dersom vedkomande sluttar i stillinga før organet kjem i funksjon. Det er ikkje tilstrekkeleg med permisjon. Viss vedkomande ikkje har byrja i stillinga, og har fått innvilga permisjon for heile valperioden, meiner departementet at han eller ho likevel er valbar.

Departementet vil presisere at personar som på grunn av stillinga si i kommunen ikkje kan veljast til kommunale organ, likevel er valbare til fylkeskommunale organ. Det same gjeld for personar som på grunn av stillinga si i fylkeskommunen ikkje kan veljast til fylkeskommunale organ, dei kan likevel veljast til kommunale organ. Ein kommunedirektør kan derfor lovleg vere medlem av eit utval i fylkeskommunen.

7 KORLEIS VELJE MEDLEMER TIL FOLKEVALDE ORGAN

7.1 Kva metode skal nyttas?

Val av medlemmer til folkevalde organ skal skje som forholdsval når minst ein medlem krev det, jf. kommunelova § 7-4 første ledd. Fleirtalet kan såleis ikkje avvise eit krav om forholdstalsval. For val av formannskap følgjer dette også av § 5-6 andre ledd andre punktum.

Alle folkevalde har ein rett og ei plikt til å røyste, jf. § 8-1 første ledd. Ved val opnar § 8-1 tredje ledd andre punktum for at det er høve til røyste blankt. Det er derfor viktig at det òg er mogleg å røyste blankt ved eit val som skal gjerast ved bruk av røysteteikn.

7.2 Avtaleval

Ved avtaleval er framgangsmåten avhengig av oppslutnad frå ei samrøystes forsamling. Dette gjeld både framlegget over kandidatar, og at valet skal skje som avtaleval.

Det blir lagd fram ei innstilling med namn på kandidatane som organet skal slutte seg til, sjå kommunelova § 7-7 andre ledd. Dette kan for eksempel gjennomførast på den måten at eit valutval, som er sett ned av kommunestyret, legg fram ei innstilling til personsamansetninga i det organet det skal veljast medlemmer til. Framlegget kan også

vere laga på bakgrunn av ein avtale mellom gruppene i det organet som skal velje medlemer, der ein legg til grunn at ei gruppe får ein representasjon som svarer til forholdstalsprinsippet. Det betyr at plassane i organet kan fordelast ut ifrå samansetninga i det organet som vel medlemer, og fordelinga mellom gruppene blir omtrent det same i begge organ.

Innstillinga frå valutvalet skal splittast opp, slik at ein nemner medlemer og varamedlemer frå kvart parti eller kvar gruppe, med parti- eller gruppenemning. Varamedlemene blir dermed ikkje varamedlemer for andre enn dei faste medlemene frå vedkomande gruppe, og det er ikkje høve til å opprette ei felles liste over varamedlemer.

Ved avtaleval stiller kommunelova § 7-7 tredje ledd krav om at det skal vere balanse mellom personar frå kvart kjønn blant dei medlemene som blir valde, når ein ser på organet under eitt. Dette inneber at såframt organet skal ha fire medlemer eller fleire, så må kvart kjønn vere representert i organet med minst 40 prosent. Dersom organet har tre eller færre medlemer, så skal kvart kjønn vere representert.

Ved avtaleval stiller kommunelova § 7-7 tredje ledd krav om at det skal vere balanse mellom personar frå kvart kjønn blant dei medlemene som blir valde når ein ser på organet under eitt. Dette inneber at såframt organet skal ha fire medlemer eller fleire, så må kvart kjønn vere representert i organet med minst 40 prosent. Dersom organet har tre eller færre medlemer, så skal kvart kjønn vere representert.

Ved val til organ der det ifølgje kommunelova berre kan vere medlemer som også er medlem av det veljande organet, som for eksempel formannskap og arbeidsutval for folkevalde organa, kan det vere vanskeleg å oppnå desse krava til kjønnsbalanse. Derfor fastset § 7-7 tredje ledd siste punktum, at reglane om samansetninga av representantar frå begge kjønn berre skal følgjast så langt det er mogleg. Dette inneber for eksempel at krava om representasjon frå begge kjønn ikkje gjeld absolutt ved val til formannskap. At kravet likevel gjeld så langt det er mogleg, medfører at ein må kvotere inn personar frå det under-representerte kjønn, så lenge det er nokon som kan veljast.

Innstillinga kan for eksempel sjå ut slik når det skal veljast eit formannskap med sju medlemer (lista er fiktiv og berre til illustrasjon):

Medlemer	Varamedlemer:
----------	---------------

Hans Olsen, Arbeiderpartiet Liv Pedersen, Arbeiderpartiet Karl Nilsen, Arbeiderpartiet	Trine Vik, Arbeiderpartiet Ole Andresen, Arbeiderpartiet Hjalmar Lunde, Arbeiderpartiet Kari Olsen, Arbeiderpartiet Eva Nilsen, Arbeiderpartiet
Fredrik Lange, Høyre Kristine Lund, Høyre	Iver Ramm, Høyre Hanne Svendsen, Høyre Richard Os, Høyre Anne Bergli, Høyre
Knut Fredriksen, Fremskrittspartiet	Per Strøm, Fremskrittspartiet Frank Aakre, Fremskrittspartiet Stein Lind, Fremskrittspartiet
Berit Holm, Sosialistisk Venstreparti	Tone Green, Sosialistisk Venstreparti Liv Pedersen, Sosialistisk Venstreparti Hanne Aall, Sosialistisk Venstreparti

Her er det fire menn og tre kvinner blant dei faste medlemene. Kravet i lova om minst 40 prosent er oppfylt. Av dei 15 varamedlemene er det sju menn og åtte kvinner. Det følgjer av lova at det skal vere minst 40 prosent av kvart kjønn også blant varamedlemene. Dette kravet for varamedlemene er oppfylt, det er ikkje i strid med lova at eit parti har berre menn og eit anna har berre kvinner i gruppa av varamedlemer.

Dersom ein kommune nyttar avtaleval for val til organ i interkommunale samarbeid, for eksempel til representantskapet i eit kommunalt oppgåvefelleskap, så gjeld føresegnene om kjønnsbalanse berre for kvar einskild kommune. Medlemene frå kvar

kommune veljast i tråd med krava til kjønnsbalanse, men det er ikkje noko krav for organet som heilskap.

7.3 Forholdsval

7.3.1 Listeframlegg

Valet skjer på grunnlag av lister med framlegg til kandidatar, jf. kommunelova § 7-5 første ledd. Lova set ingen frist for innlevering av listeframlegg. Dette inneber at listeframlegg kan leggjast fram heilt til røystingstidspunktet.

Det er berre dei partia eller grupperingane som er representerte i det organet som vel medlemer (for eksempel kommunestyret), som har rett til å stille liste. Eit parti eller ei gruppering kan berre levere inn eitt listeframlegg. Dersom det blir lagt fram to ulike listeframlegg som begge inneheld kandidatar frå same parti/gruppering, kan berre eitt av dei bli godkjent.

Det er det einskilde partiet eller den einskilde grupperinga som sjølv må ta stilling til kva for eit framlegg som skal gjelde. Ved intern usemje vil det vere det alternativet som får størst oppslutning i partiet/gruppa, som blir partiet/gruppa sitt offisielle listeframlegg. I utgangspunktet har alle medlemene som er valde inn på lista, rett til å ta del i avgjerda om korleis partiet/grupperinga sitt listeframlegg skal sjå ut. Personar som har meldt seg ut av partiet eller som er blitt ekskluderte, vil likevel ikkje ha rett til å ta del i denne prosessen. Medlemer av organet som ikkje lenger representerer eit parti eller ei gruppering, vil i høve til desse føresegnene bli sett på som ei ny gruppering (eventuelt fleire grupperingar), og kan derfor stille eigne listeframlegg.

Kandidatar frå eit parti eller ei gruppering kan berre bli ført opp på listeframlegg som blir levert inn av dette partiet eller denne grupperinga, eventuelt på ei fellesliste som blir levert inn av fleire parti eller grupperingar.

Kommunelova inneheld ikkje noko krav om overskrift på listeframlegget. Etter departementet si oppfatning bør likevel lista ha ei overskrift som viser kva for gruppering(ar) som står bak framlegget.

Kvar liste kan innehalde inntil dobbelt så mange namn som det skal veljast medlemer til organet. Dette er ikkje høve til å kumulere kandidatar.

Til skilnad frå det som gjeld ved avtaleval, er det ikkje noko krav til kjønnsbalanse for organet som heilskap. Ved forholdsval er det berre krav til representasjon av begge kjønn på dei ulike listeframlegga. I § 7-5 andre ledd heiter det at dersom det skal veljast fire medlemmer eller fleire, skal kvart kjønn vere representert med minst 40 prosent blant kandidatane på den einskilde lista. Viss det skal veljast to eller tre medlemmer, skal begge kjønn vere representert.

Det vil vere talet på medlemmene i det einskilde organet som avgjer kor mange frå kvart kjønn som skal førast opp på listeframlegga. Ved val av formannskap, som etter lova berre skal bestå av medlemmer av kommunestyret, skal reglane om kjønnsmessig representasjon følgjast så langt det er mogleg. Kravet til kjønnsmessig representasjon på listeframlegga gjeld altså ikkje absolutt ved val til for eksempel formannskap. Dei som legg fram listeframlegga plikter likevel å oppfylle kravet om kjønnsrepresentasjon så langt det er mogleg også ved desse vala.

Krava i lova om at begge kjønn skal vere representert, gjeld i dei tilfella der det finst kandidatar frå begge kjønn. Dersom det skal veljast sju medlemmer, må listeframlegget innehalde minst tre menn og tre kvinner blant kandidatane. Dette vil ikkje vere mogleg om partiet/gruppa består av åtte menn og to kvinner, og ein berre kan velje blant dei ti personane på grunn av krav om gjennomgåande representasjon. Ettersom føresegna skal følgjast så langt det er mogleg, vil listeframlegget måtte innehalde fem menn og to kvinner.

Listeframlegget skal vere underskrive av minst éin medlem av det partiet eller den grupperinga som står bak listeframlegget. Ved ei fellesliste må listeframlegget vere underskrive av minst éin representant for kvart parti/kvar gruppering som står bak listeframlegget. Den eller dei som skriv under må vere medlem av organet som vel. Det er berre høve til å skrive under på eitt listeframlegg, og ingen kan som nemnt vere kandidat på meir enn éi liste.

Departementet meiner at møteleiaren bør informere om dei føresegnene som gjeld for valet. Møteleiaren har ansvaret for at listene er i samsvar med lova, og som dermed bør gjere dei som står bak framlegga oppmerksame på eventuelle manglar ved framlegga. Blir desse ikkje retta, bør møteleiaren (innstille på å) avvise framlegget. Dersom nokon protesterer mot avgjerdene til møteleiaren, skal forsamlinga avgjere spørsmålet med alminneleg fleirtal.

7.3.2 Sjølve valet

Tidlegare var det slik at røystinga måtte skje skriftleg med bruk av røystesetlar. Etter lovendringa som trer i kraft 1. juni 2023, er det no opp til det veljande organet å sjølv avgjere om valet skal skje skriftleg med røystesetlar eller om det skal gjerast ved at medlemene visar røysteteikn. Utgangspunktet er framleis skriftleg val. Ved ulike oppfatningar om valmåten, skal avgjerda om røystingsmåte gjerast med alminneleg fleirtal.

Det er viktig at røysteteiknet er så tydeleg at det ikkje er tvil om kva for liste personen røyster på, men elles er det ingen krav eller føring om korleis røysteteiknet skal vises. Det kan vere med handsopprekking eller ved bruk av digitale hjelpemiddel. I eit fjernmøte kan røystinga skje ved bruk av e-post eller røysteteikn i den digitale plattformen som blir brukt i møtet.

Ved handsaminga av ei ordinær sak har folkevalde normalt røysterrett og -plikt, men ved val er det høve til å røyste blankt, jf. kommunelova § 8-1 tredje ledd andre punktum. Dette gjelder både om valet er skriftleg eller ved bruk av røysteteikn. Ved bruk av røysteteikn må det vere tydeleg at den folkevalde røyster blankt.

Valoppgjeret blir gjort av den forsamlinga som gjennomfører valet, og det vil seie av kommunestyret ved val av formannskapet og dei fleste utval. Føresegnene om oppgjeret er i § 7-6. Oppteljninga går føre seg ved at ein registrerer kor mange røyster den einskilde lista har fått.

Mandatutrekninga går føre seg på denne måten:

Ein skal dividere røystetala for kvar liste med delingstala 1, 2, 3, 4, 5 osv. (den såkalla d'Hondts metode). Plassane i organet blir deretter fordelt til dei listene som har dei største kvotientane. Har fleire lister same kvotient, går plassen til den lista som har det største røyste-talet. Har fleire lister det same røystetalet, blir valet avgjort ved loddtrekking. Ein må gjere så mange divisjonar at ein er sikker på at ein har funne fram til dei største kvotientane.

Eit eksempel kan vere der det er 13 plassar i eit organ, og det er seks lister (A-F) ved valet. Røystinga i kommunestyret med 45 medlemmer går også fram av kolonnen med delingstal 1. Denne tabellen viser korleis ein reknar seg fram til kor mange medlemmer kvar liste får:

Divisjon med:	1	2	3	4	5	6	7
A	18	9	6	4,5	3,6	3	2,57
B	14	7	4,66	3,5	2,8	2,33	2
C	7	3,5	2,33	1,75	1,4	1,16	1
D	3	1,5	1	0,75	0,6	0,5	
E	2	1	0,66				
F	1	0,5	0,33				

For å avgjere kor mange medlemmer kvar liste får, så finn ein dei 13 høgaste tala (kvotientane) i tabellen, og det er dette som avgjer kven som får dei 13 medlemene i organet. Medlemene fordeler seg slik:

Liste A: 6 medlemmer

Liste B: 4 medlemmer

Liste C: 2 medlemmer

Liste D: 1 medlem

Liste E og F: ingen medlemmer i organet.

Så langt det er mogleg, skal kvar liste få tildelt så mange varamedlemmer som ho får medlemmer, med tillegg av to, jf. § 7-6 femte ledd. Plassane til varamedlemene blir fordelte ved at ein held fram oppteljinga på same måten som for medlemene.

Krava om representasjon frå begge kjønn

Det følgjer av føresegnene om kjønnsbalanse i kommunelova, at ein må gjere endringar dersom krava i lova ikkje er oppfylt. Som hovudregel skal utpeikinga følgje rekkefølga på lista, men krava til kjønnsmessig representasjon kan føre til at det må gjerast endringar. Ein må her sjå på den gruppa den einskilde lista har fått vald inn, og ikkje på organet samla. Dette inneber følgjande:

Har lista fått minst fire medlemmer, skal kvart kjønn vere representert med minst 40 prosent frå lista. Dersom det tre eller færre medlemmer, skal kvart kjønn vere

representert. Viss det står kandidatar frå det underrepresenterte kjønn lenger ned på lista, skal desse rykke opp i det omfang det er nødvendig for å tilfredsstillе krava til krava til kor mange det må vere frå kvart kjønn.

Desse føresegnene i § 7-6 tredje ledd skal følgjast så langt det er mogleg når det gjeld val av organ der medlemene som veljast må vere medlemmer av kommunestyret og ved val av arbeidsutval der medlemene må vere medlemmer av utvalet, jf. § 7-6 fjerde ledd.

Dersom ein kommune nyttar forholdsval ved val til organ i interkommunale samarbeid, for eksempel til representantskapet i eit kommunalt oppgåvefelleskap, så gjeld føresegnene om kjønnsbalanse berre for kvar einskild kommune. Medlemene frå kvar kommune veljast i tråd med krava til kjønnsbalanse, men det er ikkje noko krav organet om heilskap.

7.4 Fleirtalsval

Når organet berre skal velje ein person, vil det ofte vere lite formålstenleg med forholdsval eller avtaleval. Etter kommunelova § 7-4 andre ledd skal mellom anna leiaren av eit organ veljast ved fleirtalsval. Reglane om fleirtalsval er i § 7-8.

Nytt i lova frå 1. juli 2023 er ei presisering i nytt § 7-8 andre ledd som gjer det klart at fleirtalsval skjer ved bruk av røysteteikn. Føresegna er no tydeleg på at fleirtalsval skal vere opne og at det ikkje er høve til skriftleg val. Dette er ei presisering av gjeldande rett. Omsynet bak regelen er at val av leiar og nestleiar til ulike organ, som for eksempel ordførar, må vere opent og synleg for alle. Det skal vere mogleg å vite kven som stemt på kven, jf. også krava til møtebok i § 11-4. Lova legg inga føringar på kva type teikn som skal brukast, så lenge det er tydeleg kven ein røyster på. Det er mogleg å røyste blankt, men det må då gjerast på ein slik måte at det blir klart at det er ei blank røyst.

I § 7-8 første ledd første punktum slår lova fast at det er den personen som har fått meir enn halvparten av dei gjevne røystene, som har vunne valet. Dersom det ikkje er nokon kandidat som har fått meir enn halvparten av røystene i den første runden, skal det vere ei ny røysting, jf. § 7-8 første ledd andre punktum. I den andre røystinga er det kandidaten som har fått flest røyster som har vunne. Viss det er to eller fleire som har fått like mange røyster i den andre runden, skal det vere loddtrekning mellom dei som har fått like mange røyster.

Eit eksempel på eit fleirtalsval kan vere at eit organ med elleve medlemmer skal velje ein leiar. Det er tre kandidatar, og dei får høvesvis 5, 4, og 2 røyster kvar. Då er det ingen som har fått meir enn halvparten, og det krev ei ny røysting. I denne runden er det framleis tre kandidatar, men no tenkjer vi at dei får høvesvis 5, 5 og 1 røyster kvar. Då skal det vere loddtrekning mellom dei to kandidatane som fekk fem røyster. Hadde dei fått høvesvis 5, 4 og 2 røyster også i den andre runden, så ville personen med 5 røyster ha vunne, sjølv om det ikkje er meir enn halvparten.

8 UTTREDEN, FRITAK M.M.

8.1 Uttreden

Ein folkevald som i løpet av valperioden ikkje lenger oppfyller krava til valbarheit til eit folkevald organ, mister vervet. Personen som ikkje lenger er valbar skal etter kommunelova § 7-9 første ledd automatisk tre ut det aktuelle organet. Det kan for eksempel vere at personen flyttar til ein anna kommune, eller får ei stilling som gjer at han eller ho er utelukka frå valet etter føresegnene i § 7-3. Mister ein folkevald valbarheita, så skal det altså ikkje sendast ein søknad om uttreden eller fritak som skal handsamast i kommunestyret. § 7-9 har ein særleg regel om dei høva kor ein folkevald flyttar ut av kommunen, og ikkje lenger er valbar, men flytter tilbake til den aktuelle kommunen. Dersom han eller ho flyttar tilbake innan to år, kan personen tre inn igjen i vervet.

8.2 Fritak

Ein folkevald kan etter kommunelova § 7-9 andre ledd søke om å bli fritatt frå vervet som folkevald. Fritaket kan vere for alle verv, eller berre for einskilde verv. Det vil seie at ein folkevald kan søke om og få fritak frå vervet i formannskapet og samtidig fortsette som medlem i kommunestyret. Fritak etter § 7-9 andre ledd kan omtales som "frivillig uttreden", og skil seg derfor frå føresegnene i § 7-9 første ledd kor ein automatisk mister vervet og § 7-11 om suspensjon kor kommunestyret tar vervet som folkevald frå ein person.

Dersom ein folkevalde ikkje kan vareta vervet utan at det fører til "vesentlig ulempe for han eller henne", kan kommunestyret etter § 7-9 andre ledd fritta han eller ho for resten av valperioden eller mellombels for ein avgrensa periode. Ein kan for eksempel gje fritak for eit halvt år grunna eit studieopphald i utlandet, men fritaket kan òg vere utan

sluttdato. Dette kan vere aktuelt dersom ein medlem av kommunestyret blir statsråd eller statssekretær, ettersom ein ikkje alltid veit kor lenge vedkomande har dette vervet.

Vesentleg ulempe for den folkevalde vil typisk vere den folkevalde si helsetilstand, arbeidsforhold, familieforhold eller andre velferdsgrunnar. Ulempa må som utgangspunkt gjelde den folkevalde sjølv, og det skal normalt ikkje vere fritaksgrunn at for eksempel arbeidsgivaren ikkje er nøgd med at han eller ho er borte for å delta i møte i folkevalde organ. Det skal ikkje vere kurant å gje fritak frå eit folkevald verv. Lova krev at ulempa med å fortsette i vervet skal vere vesentleg. Når kommunestyret handsamar søknaden, skal dei leggje vekt på om grunnlaget for søknaden var kjend då personen ga samtykke til å bli vald til vervet. Ein folkevald som ikkje har nådd alderen for røysterett, har krav på fritak dersom han eller ho ber om det.

Etter § 7-9 tredje ledd kan ein person som har fått eit mellombels fritak, ikkje tre inn i vervet igjen før fritaksperioden er over. I nokre høve vil kommunestyret si avgjerd ha ei sluttdato, men det kan vere at ein gjer fritak så lenge grunnen for fritak er til stades. Det kan for eksempel vere at personen er statssekretær eller går gjennom ei medisinsk behandling. Då vil fritaksperioden vere over når personen ikkje lenger er statssekretær eller når personen ikkje lenger er sjuk, og den folkevalde kan då straks tre tilbake i vervet. Det er derfor viktig at vedtaka om mellombelse fritak er tydelege og klare på kor lenge fritaket varar, og ikkje minst om det er eit mellombels eller varig fritak.

Den folkevalde som ønsker fritak må søke om dette. Kommunestyret kan ikkje fritta nokon utan at det har kome ein søknad.

Føresegna om fritak må sjåast i samanheng med § 8-10 om permisjonar til folkevalde som har vervet som sin «hovedbeskjeftigelse». Ei søknad frå ordføraren om permisjon i samband med for eksempel svangerskap eller fødsel må i realiteten òg sjåast på som ei søknad om mellombels fritak. I slike høve vil det ikkje vere nødvendig at ordføraren i tillegg søker om fritak etter § 7-9. Ordføraren vil ha krav på permisjonen, og det er då ikkje grunnlag for kommunestyret til å avslå ein søknad om fritak. Permisjonen til den folkevalde er eit mellombels fritak og føresegnene i § 7-10 og § 7-11 om innkalling av vara og val av setjemedlem gjeld på vanleg måte.

Dersom det er ein folkevald som ønsker eit mellombels opphald i vervet etter dei same grunnane, men ikkje fyller vilkåra i permisjonsføresegna, må den folkevalde søke om fritak for ei avgrensa periode etter § 7-9 andre ledd.

8.3 Suspensjon

Viss det blir teke ut sikting eller tiltale mot ein folkevald i kommunen, kan det vere spørsmål om personen skal halde fram som folkevald. Nytt i lova er at føresegnene om suspensjon er flytta frå kommunelova § 7-11 til ny § 7-12. Samstundes har einskilde inkuriar i føresegnene om suspensjon blitt retta. Feila som er retta, gjekk ut på at nokre mindre alvorlege straffbare høve var lista opp i føresegnene og kunne føre til suspensjon, medan grovare brot ikkje var lista opp. Utanom dette er føresegnene flytta utan innhaldsmessige endringar.

Kommunestyret kan etter § 7-12 første ledd ta vervet frå ein folkevald person fram til saka er rettskraftig avgjort. Dette gjeld berre dersom siktinga eller tiltala for høve som er nemnt i straffelova §§ 151 til 154, § 170 bokstav b, §§ 171 til 175, 209 til 210, 351 til 352, kapittel 27 eller kapittel 30, og i tillegg må tilhøvet ha samanheng med utøvinga av eit verv for kommunen. Dette siste vilkåret gjeld ikkje for tilhøve som er nemnt i straffelova §§ 151 til 154.

Ein slik suspensjon gjeld berre i perioden mellom det er teke ut sikting eller tiltale, og til det er ein rettskraftig dom. I saka kan ein domstol gje dom om tap av retten til ei stilling eller eit verv, sjå straffelova § 58. Dersom domstolen ikkje har avsagt ein dom med tap av retten til vervet, skal den folkevalde personen som hovudregel ta opp att vervet som folkevald i kommunen.

Når det gjeld vervet som ordførar, har kommunestyret etter § 7-12 andre ledd eit utvida høve til å vedta suspensjon. Denne føresegna var ny i kommunelova 2018. Dersom det blir teke ut tiltale mot ein ordførar for eit tilhøve som kan straffast med fengsel i meir enn tre år, kan kommunestyret ta vervet frå ordføraren fram til saka er rettskraftig avgjort. Ei slik avgjerd må gjerast med minst 2/3 av røystene i kommunestyret.

Ei avgjerd om suspensjon er eit enkeltvedtak etter forvaltningslova, som kan klagast på. Enkeltvedtaket kan også vere gjenstand for lovlegkontroll etter kapittel 27 i kommunelova.

8.4 Avgjerder om å ta vervet frå ordføraren

Etter kommunelova § 7-12 fjerde ledd kan kommunestyret sjølv vedta å ta frå ein ordførar vervet på varig basis. Dette kan berre gjerast dersom ordføraren har ein oppførsel som viser at han eller ho er uskikka til å ta hand om vervet. Det skal vere ein

høg terskel for å ta ei slik avgjerd, og det er berre aktuelt i dei tilfella der ordføraren ikkje kan fungere i sitt verv som den fremste folkevalde i kommunen. Tilhøva som kommunestyret kan leggje til grunn, treng ikkje ha samanheng med korleis ordføraren utfører vervet, og det kan vere andre høve som ligg til grunn. Eit eksempel kan vere at ordføraren utviklar alvorleg demens, og ikkje sjølv kan vurdere sin eigen situasjon. Ordføraren vil då kanskje ikkje søke fritak, sjølv om det kan vise seg nødvendig at det blir vald ein ny ordførar. Det står meir om denne typen avgjerder i Prop. 46 L (2018–2019) på side 109 og 365.

Eit slikt vedtak må ha støtte frå minst 90 prosent av medlemene i kommunestyret. Avgjerda om å ta vervet frå ordføraren er eit enkeltvedtak etter forvaltningslova. Vedtaket kan også vere gjenstand for lovlegkontroll etter kapittel 27 i kommunelova.

9 OPPRYKK, NYVAL OG SUPPLERINGSVAL

9.1 Opprykk og innkalling av varamedlem

Etter kommunelova § 7-10 første ledd skal varamedlem kallast inn når ein medlem av eit folkevald organ har forfall til eit møte. Varamedlemer skal kallast inn frå den gruppa der det er forfall. Med "gruppe" er her meint den gruppa av parti som gjekk saman om å stille ei felles liste ved valet til det aktuelle organet. Uansett kven frå den aktuelle lista som har forfall, og uansett om valet ble gjennomført ved forholdsval eller avtaleval, skal varamedlemene så langt det er mogleg innkallast i den rekkjefølga dei er vald.

Det hender at ein medlem eller varamedlem til eit folkevald organ melder seg ut av partiet, og inn i eit anna parti, eller vel å vere uavhengig.

Den som er vald inn i formannskapet eller eit anna folkevald organ har både *rett* og *plikt* til å delta i møte, uavhengig av partitilknytning, så lenge vedkomande ikkje mister valbarheita eller får fritak etter søknad. Dersom vedkomande har forfall, skal varamedlem kallast inn frå det partiet han eller ho blei vald inn for, og ikkje det partiet vedkomande har meldt seg inn i. Viss ein varamedlem har skifta parti, skal vedkomande kallast inn når det er forfall frå det partiet han eller ho blei vald inn for, ikkje det partiet vedkomande no representerer.

Lova har ikkje føresegner om korleis kommunen skal omtale ein medlem som har skifta parti når det gjeld innkalling til møte, føring av protokoll m.m. Dette er det opp til kvar kommune å fastsetje.

9.2 Val av setjemedlem

Nytt i kommunelova er ei ny eigen føresegn om setjemedlemer i § 7-11. Føresegna gir ein samla regulering av val av setjemedlemer med fleire endringar frå den tidlegare regelen i kommunelova § 7-10 andre ledd.

Ny § 7-11 fastsett at dersom ein folkevald i eit anna organ enn kommunestyret eller direkte valde kommunedelsutval har eit mellombels fritak på meir enn tre månader, kan kommunestyret velje ein setjemedlem i den perioden. Føresegna presiserer at det òg kan veljast setjemedlem viss det er gitt eit tidsubestemt fritak som ein *antek* vil vare meir enn tre månader.

Setjemedlemer skal som hovudregel reknast som faste medlemer av organet så lenge dei er valde. Det vil seie at dei mellom anna skal få innkalling, kunne krevje lovlegkontroll og at dei skal teljast med når ein reknar kjønnsbalanse ved eit nyval.

For at kommunestyret kan velje setjemedlem, må det vere gjeve eit *fritak*. Som nemnt over skal permisjon etter § 8-10 reknast som eit fritak, og det kan veljast setjemedlem viss ein folkevald har fått permisjon i over tre månader. Kommunestyret kan ikkje velje ein setjemedlem sjølv om det er klart at personen ikkje vil komme på møte det neste halvåret, så lenge det ikkje er gjeve eit fritak. Då skal varamedlem innkallast etter kommunelova § 7-10 første ledd. Departementet understrekar at det ikkje *må* veljast ein setjemedlem ved fritak på meir enn tre månader. Det er frivillig om kommunane ønsker å bruke denne moglegheita. Dersom det ikkje blir vald ein setjemedlem, skal varamedlem innkallast som elles ved eit forfall til eit møte.

Det er ikkje lenger eit krav at kommunestyret må følgje rekkefølgja på lista over varamedlemer ved val av setjemedlem. Det vil seie at kommunane no har større fridom til å bestemme sjølv kven som skal veljast som setjemedlem. Regelen er at ein setjemedlem skal bli valt frå den same gruppa som medlemen som har blitt fritatt høyrde til. Gruppa skal sjølv føreslå kven som skal bli vald og informere kommunestyret om dette. Kommunestyret skal velje denne kandidaten, så framt lovkrava for å velje denne personen elles er oppfylt. Det er dei vanlege reglane om valbarheit som gjeld for setjemedlemer. Det er ikkje eit krav om å sjå på kjønnsbalansen når det skal veljast ein setjemedlem.

Det er vidare nytt at folkevalde organ som opprettar arbeidsutval sjølv kan velje setjemedlemer til arbeidsutvala. På same måte som elles, skal gruppa føreslå kven som

skal bli valt, sjå § 7-11 tredje ledd. Det folkevalde organet som oppretta arbeidsutvalet skal deretter velje denne kandidaten, så framt lovkrava for å velje personen er oppfylt.

Nytt i føresegna er òg at direkte valde kommunedelsutval har fått lik regulering som kommunestyret, slik at kommunestyret ikkje lenger kan velje setjemedlem for desse utvala. Viss ein medlem i eit direkte vald kommunedelsutval får mellombels fritak, må derfor vara bli innkalla.

9.3 Opprykk og nyval

9.3.1 Innleiing

Reglane om opprykk og nyval følgjer av kommunelova § 7-10. Ettersom det er vedteke ei ny føresegn om setjemedlemer, er reglane om opprykk og nyval i kommunelova § 7-10 forskyvd. Føresegna om opprykk er flytta frå § 7-10 tredje ledd til andre ledd, føresegna om nyval er flytta frå fjerde ledd til tredje ledd, og så vidare. I tillegg er det nytt i lova at direkte valde kommunedelsutval har fått same regulering som kommunestyret, slik at reglane er like for folkevalde organ som er valt direkte av innbyggjarane.

9.3.2 Opprykk i kommunestyret og direkte vald kommunedelsutval

Dersom ein medlem av kommunestyret trer endeleg ut av vervet (for eksempel ikkje lenger er valbar eller får fritak for resten av valperioden), skal ein varamedlem frå same liste rykke opp og ta deira plass og bli nye faste medlemer i kommunestyret, jf. § 7-10 andre ledd. Dei skal rykke opp i den rekkefølgja dei er vald, og organet må følgje lista over varamedlemer. Føresegna om opprykk gjeld no òg for direkte valde kommunedelsutval.

9.3.3 Nyval når medlemer trer endeleg ut av folkevalde organ som ikkje er direkte vald

Viss ein medlem av eit anna folkevald organ enn kommunestyret eller direkte vald kommunedelsutval trer endeleg ut av vervet eller får varig fritak, skal det veljast ein ny medlem. Dette gjeld sjølv om det er vald varamedlem. Føresegna om nyval følgjer no av § 7-10 tredje ledd. Det skal òg veljast ein ny varamedlem dersom ein varamedlem trer endeleg ut av organet.

Eit slikt *nyval* skal skje frå den same gruppa som den som trer ut av organet er med i, jf. § 7-10 tredje ledd andre punktum. Med «gruppe» viser lova til dei partia som gjekk

saman ved valet av det aktuelle organet, ikkje gruppe ved kommunestyrevalet. Dette gjer det mogleg – dersom den som trer ut høyrer til ei gruppe som er basert på samarbeid mellom fleire parti – å velje ein ny medlem frå det same partiet som den som går ut. Men det er òg mogleg å velje ein ny medlem frå eit anna parti som er med i same gruppa.

Prinsippet om representasjon frå begge kjønn gjeld òg ved nyval av medlemmer av folkevalde organ i valperioden. Føresegner om dette er tatt inn i § 7-10 tredje ledd tredje punktum. Den nye medlemmen skal kome frå det kjønn som er underrepresentert, dersom ikkje begge kjønn vil vere representert med minst 40 prosent etter utskiftinga.

Krava om representasjon av begge kjønn gjeld her i høve til *heile organet*, ikkje i høve til den einskilde gruppa. Dersom for eksempel ein mannleg medlem får fritak ut valperioden i formannskapet, som har ni medlemmer (tre kvinner og seks menn), skal det veljast ein ny medlem. Viss det er mogleg, skal kommunestyret velje ei kvinne (frå den same gruppa som den som går ut), som blir den som går inn i formannskapet. Etter utskiftinga vil dermed formannskapet bestå av fire kvinner og fem menn.

Det er dei vanlege valbarheitsføresegnene som gjeld ved nyval. Fordi det ikkje er krav om gjennomgåande representasjon i utvala, kan det vere at eit parti eller ei gruppe må finne ein ny utvalsmedlem som ikkje har stått på liste til kommunestyrevalet og som ikkje sitt i kommunestyret, for å kunne oppfylle krava til kjønnsbalanse.

Det følgjer likevel av føresegna at ein representant frå det underrepresenterte kjønn skal tre inn "hvis det er mulig". Reservasjonen er nødvendig fordi val av medlemmer til mellom anna formannskap skjer på grunnlag av lovfastsett krav om gjennomgåande representasjon. Det vil derfor kunne oppstå tilfelle kor det ikkje finst nokre medlemmer for det underrepresenterte kjønn frå den aktuelle gruppa som kan erstatte medlemmen som går ut.

Føresegnene om representasjon frå begge kjønn gjeld òg ved suppleringsval av varamedlemmer, jf. kommunelova 7-10 femte ledd. Sjå neste punkt i denne rettleiaren om suppleringsval.

Eit nyval etter § 7-10 tredje ledd skjer ved at partiet eller gruppa som treng ein ny medlem blir einige og føreslår kven som skal veljast. Kommunestyret blir informert om kven det er, og skal velje den aktuelle kandidaten så fremt kandidaten er valbar. Det er

ikkje eit fleirtalsval, og det er dermed ikkje høve for eit fleirtal av kommunestyret å velje nokon annan enn den personen som partiet eller gruppa har føreslått.

Ved nyval rykker den nye medlemen inn på den ledige plassen, og det same gjeld òg for nyvalde varamedlemer. Dersom det skal veljast ein varamedlem for å "erstatte" varamedlemen på andre plass av ei liste på fem varamedlemer, så går vedkomande inn som andre varamedlem ettersom dette er den ledige plassen. Det er òg mogleg å velje at den som er tredje varamedlem skal rykke opp på den ledige plassen, jf. Prop. 46 L (2018–2019) side 117 flg.

Nytt i lova er at folkevalde organ som har oppretta arbeidsutval sjølv kan velje nye medlemmer ved nyval til arbeidsutvalet. Dette følgjer no av kommunelova § 7-10 sjuande ledd. Framgangsmåten er lik som elles, det vil seie at gruppa i det folkevalde organet føreslår kven som skal bli valt, og at det folkevalde organet skal velje denne medlemen så lenge han eller ho er valbar.

9.4 Suppleringsval

Dersom eit parti eller ei gruppe si liste med varamedlemer til formannskapet eller eit anna folkevald organ viser seg å vere for kort, opnar kommunelova § 7-10 femte ledd for at det er mogleg å supplere på denne lista med nye varamedlemer. Medlemene blir valde på same måte som ved nyval. Ved suppleringsval kan varamedlemer veljast fast eller mellombels. Dei nye varamedlemene skal plasserast nedst på lista over varamedlemer.

10 VERKNADER AV AT FEIL

10.1 Kva skjer dersom eit organ som ikkje er lovleg samansett gjer vedtak

Spørsmålet om eit folkevald organ er samansett i samsvar med reglane om kjønnsbalanse, vald på ein ulovleg måte eller at organet har ein medlem som ikkje er valbar og kva følgjer denne eventuelle feilen kan få for dei vedtaka organet har gjort, kan dukke opp i to samanhengar. For det første kan det vere sett fram krav om lovlegkontroll etter kommunelova § 27-1. For det andre kan det vere som grunnlag i ei klage på eit vedtak etter føresegnene i forvaltningslova § 28 andre ledd.

Departementet meiner at feil om samansetninga eller valet, ikkje automatisk fører til at alle dei vedtaka organet har gjort blir ugyldige. Ein må gjere ei konkret vurdering av kvart einskild vedtak. Dersom det er grunn til å rekne med at ei feilaktig samansetning av utvalet ikkje har hatt noko å seie for innhaldet i vedtaket, vil vedtaket kunne vere gyldig, jf. prinsippet i forvaltningslova § 41.

10.2 Korleis rette feil ved valet

Nokre gonger skjer det feil med valet. Det kan for eksempel vise seg at ein ikkje har klart å følge krava til kjønnsbalanse eller at ein har vald eit medlem som ikkje er valbar. Dei som er valde til organet, skal reknast for å vere valde fram til valet kjennes ugyldig og det gjerast eit nytt val. Då kan det mellom anna bli spørsmål om organet må gjera eit heilt nytt val eller om det andre måtar å rette feilen på.

Departementet legg til grunn at kommunen berre må gjere rettingar som er nødvendig for å skapa eit lovleg samansett organ. Det betyr at viss ei gruppe eller parti for sin del ikkje har oppnådd korrekt kjønnsbalanse etter kommunelova § 7-6, eller det er vald ein person som ikkje er valbar, så gjer ein berre eit nytt oppgjer for denne lista dersom det er mogleg. Dersom det på lista ikkje er kandidatar som kan rykke opp og sikre at det er korrekt kjønnsbalanse og valbare medlemmer, må det gjerast eit nytt val av alle medlemene i organet, det vil seie et eit nyval av organet.

11 VAL OG KONSTITUERING AV NYTT KOMMUNESTYRE VED DELING AV KOMMUNAR OG FYLKESKOMMUNAR

Frå 1. januar 2024 blir Ålesund kommune, Viken fylkeskommune, Vestfold og Telemark fylkeskommune og Troms og Finnmark fylkeskommune delt til nye einingar.

Valet i desse fylkeskommunane og Ålesund kommune hausten 2023 skal gjennomførast som om delingane allereie er gjennomført, jf. forskrift 5. oktober 2022 nr. 1705 om valg til fylkesting i 2023 i fylker som skal deles og forskrift 5. oktober 2022 nr. 1704 om valg til kommunestyre i 2023 i kommuner som skal deles.

Konstituering av nytt kommunestyre og fylkesting i kommunar og fylkeskommunar som skal delast i nye einingar er ikkje regulert i kommunelova eller inndelingslova.

Departementet har med heimel i inndelingslova § 13 og § 17 fastsett forskrifter om gjennomføring av dei einskilde delingane. I det følgjande gjer departementet greie for forskriften om gjennomføringa av deling av Ålesund kommune til Haram kommune og

Ålesund kommune. Det er gitt tilsvarende reglar i forskrifter for delinga av Viken fylkeskommune, Vestfold og Telemark fylkeskommune og Troms og Finnmark fylkeskommune.

Innkalling til konstituerande møte er særskilt regulert i forskrift om gjennomføring av deling av Ålesund kommune § 4, kor det følgjer at:

Ordførar i noverande Ålesund kommune kallar inn til konstituerande møte i dei to nyvalde kommunestyra innan utgangen av oktober 2023. Ordførar skal også leie dei konstituerande møta inntil ordførarar i nye Ålesund kommune og Haram kommune er valde. Elles gjeld reglane i kommuneloven § 7-1 første til fjerde ledd om konstituerande møte i nytt kommunestyre.

Nytt kommunestyre kan berre gjere vedtak som gjeld den nye kommunen. Avgjerdene som er tatt av nytt kommunestyre vil i utgangspunktet ikkje ha rettsverknad overfor den eksisterande kommunen. Slike avgjerder vil i hovudsak ikkje ha formell verknad før etter at den nye kommunen formelt trer i kraft 1. januar 2024.

Etter forskrifta § 5 blir funksjonsperioden til kommunestyret i noverande Ålesund kommune forlengde ut over valperioden og fram til ikraftsetjinga av dei nye kommunane 1. januar 2024. Etter at kommunestyra i dei nye kommunane er konstituerte og fram til 31. desember 2023, blir ansvaret og fullmaktene til kommunestyret i noverande Ålesund kommune avgrensa til det som er nødvendig for å avslutte verksemda i den noverande kommunen. Den eksisterande kommunen er ansvarleg for den daglege drifta i kommunen og for tenestetilbodet til innbyggjarane fram til dei nye kommunane trer i kraft.

Funksjonsperioden for andre organ i kommunen vil ha ei tilsvarende avgrensing, både når det gjeld funksjonsperiode og fullmakter. Dette følgjer av at kommunestyret som øvste organ i kommunen har fått kompetansen sin avgrensa etter denne føresegna. For eksempel vil kontrollutvalet i noverande Ålesund kommune vere i funksjon fram til 31. desember 2023, og kontrollverksemda deira vil berre omfatte noverande Ålesund kommune. Departementets rundskriv til forskriftene om gjennomføring av delingane er publisert på regjeringen.no:

[Rundskriv H-5/22 Merknader til forskrift om gjennomføring av deling av Ålesund kommune](#)

[Rundskriv H-8/22 Merknader til forskrift om gjennomføring av deling av Troms og Finnmark fylke - regjeringen.no](#)

[Rundskriv H-7/22 Merknader til forskrift om gjennomføring av deling av Vestfold og Telemark fylke - regjeringen.no](#)

[Rundskriv H-6/22 Merknader til forskrift om gjennomføring av deling av Viken fylke - regjeringen.no](#)

Bernt svarer: – Kontrollutvalget er verken klageinstans eller domstol

Det går rykter om korrupsjon i kommunen. Er det noe kontrollutvalget bør undersøke?

SPØRSMÅL: I kommuneloven og forskriften er det angitt hvilke oppgaver kontrollutvalget har. Det jeg lurer på er om kontrollutvalget kan ta opp saker utover dette som for eksempel saker som kan ende med en personalsak. Eksempelvis når det går rykter om korrupsjonslignende atferd fra en av kommunens ansatte. Kommunen som arbeidsgiver har vel interesse av at fakta avdekkes? Hvis det ikke er noen andre ansatte som står fram som varsler, kan da kontrollutvalget ta opp spørsmålet med administrasjonen?

SVAR: Kommuneloven og forskriften gir regler om de plikter kontrollutvalget har, altså her hva som skal kontrolleres. Utvalget har ansvar for å føre en løpende kontroll med både økonomiforvaltningen og gjennomføringen av revisjon og forvaltningsrevisjon, se § [23–2 første avsnitt](#).

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak. Det er ikke kontrollutvalgets oppgave selv å foreta slik revisjon, utvalget skal bare kontrollere at dette gjennomføres på en forsvarlig måte. Det er med andre ord ikke utvalgets oppgave å gå inn i enkeltsaker og treffe vedtak om konkrete saksforhold.

Men slik kontroll må gjennomføres på grunnlag av kunnskap om hva som skjer konkret i forvaltningen. I § 23–2 tredje avsnitt er utvalget derfor gitt myndighet til å kreve at kommunen eller fylkeskommunen legger fram enhver opplysning, redegjørelse eller dokument som utvalget finner nødvendig for å utføre sine oppgaver, og til å foreta undersøkelser som det mener er nødvendig. Utvalget kan altså gå inn i enkeltsaker undersøke disse, og vurdere om de er behandlet på en forsvarlig måte, eller om det her er forhold som burde vært fanget opp av kommunens egenkontroll.

Utvalgets oppgave er her ikke å ta stilling til eller treffe vedtak om det aktuelle forholdet. Det kan innkalle folkevalgte eller tilsatte i administrasjonen til å gjøre rede for enkeltsaker, men utover det har det ingen overprøvings- eller instruksjonsmyndighet overfor noen i kommunen. Hvis undersøkelsen som foretas avdekker alvorlige feil eller mangler ved vedtak som er truffet, eller ved forvaltningens saksbehandling eller internkontroll, skal utvalget rapportere dette til

kommunestyret, se § 23-5, men det er opp til kommunestyret å følge opp saken hvis det finner grunn til det.

Kontrollutvalget avgjør selv om og hvordan det vil sette i gang slik undersøkelse av konkrete saksforhold. Det er verken klageinstans eller domstol. Det er utvalgets leder som fastsetter saklisten til utvalgets møter så langt det ikke er tale om lovpålagte kontrollrutiner eller saker som en tredel eller flere av utvalgets medlemmer ønsker satt opp til behandling, se [§ 11-3](#). Utvalget avgjør selv hvorvidt og eventuelt i hvilket omfang det vil sette i gang undersøkelser av konkrete forhold.

I en situasjon der det som her er fremsatt påstand om korrupsjon, vil utvalgsleder og eventuelt utvalget måtte vurdere om dette blir betryggende behandlet av kommunens administrasjon, eller om det finner grunn til selv å foreta en undersøkelse av hvordan saken har blitt behandlet. Og om utvalget foretar undersøkelser av saksforholdet, er det fortsatt kommunestyret som har siste ord i saken.

Lite kjennskap om barnekoordinatorer – Kommunene må skjerpe seg

Kommunal Rapport 06.07.2023

Alle kommuner er pålagt å ha en barnekoordinator, men få vet om tjenesten. Det viser en undersøkelse gjort av PwC for Handikappede Barns Foreldreforening (HBF).

Kommunene fikk lovfestet plikt til å tilby familiekoordinatorer fra 1. august i fjor. – Det går for tregt i altfor mange kommuner og disse må skjerpe seg. Dette er en viktig oppgave som må tas på alvor, sier leder Annette Jensen i Handikappede Barns Foreldreforening (HBF).

Dårlig info

Ifølge [undersøkelsen](#) oppgir fire av fem kommuner at de ikke har gode prosedyrer for informasjonsformidling av barnekoordinatorer eksistens, mens 34 prosent av brukerne svarer at de ikke vet om det finnes en barnekoordinator i kommunen.

«Det medfører en risiko for at brukerne ikke får sitt behov vurdert, og at de implisitt mister en tjeneste de har krav på. Terskelen for å komme i kontakt med koordinerende enhet og få vurdert sitt behov bør være lav», står det i rapporten.

PwC kommer med følgende anbefaling:

«Ledelsen bør sikre at kommunen har prosedyrer for å formidle informasjon om barnekoordinatorordningen til familier og barn i målgruppen».

Flere funn

Ifølge [Riksrevisjonen](#) finnes det ingen oversikt over hvor mange barn og unge som har funksjonsnedsettelse. Det anslås at det er mellom 40.000 og 120.000 barn og unge i Norge med alvorlig sykdom, skade eller nedsatt funksjonsevne.

På tross av at det snart har gått et år siden tjenesten ble en lovfestet rettighet, mener HBF at undersøkelsen viser at barnekoordinatorer i liten grad har funnet sin plass i kommunene.

De peker på flere funn i undersøkelsen:

- 22 prosent av foreldrene opplever at de ulike tjenestene familien har behov for samarbeider godt.
- 53 prosent av barnekoordinatorer opplever at det er lett å samarbeide på tvers av de ulike tjenestene kommunen tilbyr.
- 62 prosent av barnekoordinatorer svarer at de opplever at det er vanskelig å leve opp til forventningene til rollen.

Av de kommunene som har innført barnekoordinator-tjenesten, mangler mange nødvendig myndighet og mandat til å jobbe som koordinator, ifølge undersøkelsen.

Jensen mener dette avslører at kommunene i liten grad har en plan for hvordan de skal innføre barnekoordinatorer.

– Dette er alvorlig og her må kommunene rydde opp, sier Jensen.

Barnekoordinator

- Barnekoordinator er en rettighet for familier med barn med alvorlig sykdom, skade eller nedsatt funksjonsevne som trenger ulike velferdstjenester.
- Barnekoordinatorer skal blant annet koordinere velferdstjenestene til familien og barnet og passe på at kommunen ivaretar ansvaret sitt for oppfølging og tilrettelegging.

Egen veileder

Jensen mener at undersøkelsen viser at det er behov for å gjøre en solid jobb for å få barnekoordinator-tjenesten på plass over hele landet.

– Det er bare noen få kommuner som fungerer etter Stortingets intensjon. Og undersøkelsen antyder at situasjonen ikke har endret seg mye siden Likeverdsreformen ble vedtatt i Stortinget i juni 2021, sier hun.

I fjor sendte Helsedirektoratet ut en [veileder](#) for tjenesten. Jensen tror ikke denne har ligget høyt i papirbunken til kommunene.

Hun stiller også spørsmålsteget til hva kommunene har gjort med de rundt 300 millioner kronene som er bevilget til formålet i 2022 og 2023.

– Man kan jo spørre hva kommunene har brukt disse pengene til, sier Jensen.

Bakerst i køen

Jensen viser til [tidligere rapporter](#) som viser at familier med barn med funksjonsnedsettelse bruker mye tid på å koordinere de ulike tjenestene.

– Våre familier er vant med å stå langt bak i køen når vi ber om hjelp, men nå føler vi oss tråkket på. Vi møter nesten daglig foreldre som står i fortvilede situasjoner, med kommuner som ikke evner å tilby de lovpålagte tjenestene. Dette er alvorlig og får mange konsekvenser, sier Jensen.

PwC skisserer opp flere aktuelle løsninger i sin undersøkelse, basert på tilbakemeldinger fra både kommunene og HBF:

- Roller og ansvar
- Tverrfaglig innsats
- Kollegialt fellesskap og ledelse
- Kompetanse og ferdigheter



Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023–2027

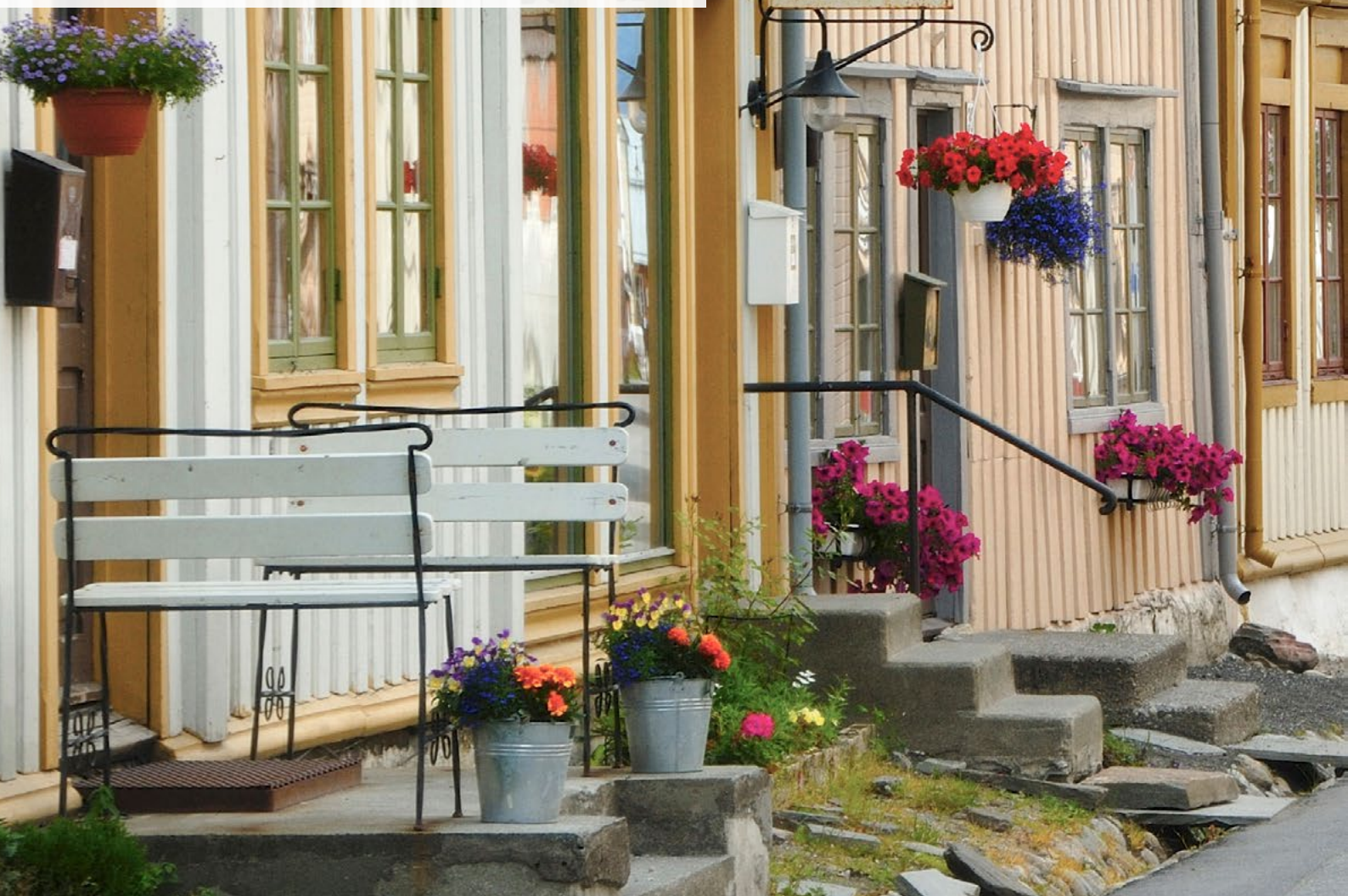
Vedtatt ved kongelig resolusjon 20. juni 2023



Kommunal- og distriktsdepartementet

Innhold

1 Innledning	4
2 Samordning og samarbeid i planleggingen	7
3 Trygge og inkluderende lokalsamfunn	12
4 Velferd og bærekraftig verdiskaping	18
5 Klima, natur og miljø for framtida	24
6 Samfunnssikkerhet og beredskap	30



Forord

Norge er et godt land å bo i, vi har store naturgitte ressurser, teknologi og en befolkning med høy kompetanse. Vi har alle muligheter til å lykkes med å løse samfunnsutfordringer og skape ny vekst og utvikling. Den innsatsen som kommuner og fylkeskommuner legger ned gjennom god planlegging, er avgjørende for å lykkes.

De nasjonale forventningene til regional og kommunal planlegging blir lagt fram i en tid preget av usikkerhet. Fylkeskommunene og kommunene vil stå overfor mange vanskelige avveininger i årene som kommer. Blant annet vil demografiske endringer, med flere eldre og en lavere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder, kreve tøffere prioriteringer og bedre ressursbruk i det offentlige. Tilgangen på arbeidskraft vil bli mindre, og en større andel av ressursene vil bli bundet opp i å dekke tjenestebehovet.

Regjeringen vil legge til rette for bosetting, næringsutvikling og et godt tjenestetilbud i bygd og by i hele landet. Det er særskilt viktig å sikre at det legges til rette for vekst og utvikling i områder med svak eller negativ befolkningsutvikling.

Regjeringen har ambisiøse mål for klima, miljø og jordvern. Regional og kommunal planlegging er gode verktøy for å utvikle et mer bærekraftig samfunn og til å avveie interesser og hensyn. 2030-agendaen med de 17 bærekraftsmålene dekker alle samfunnsområder, og kan bidra til gode prioriteringer i usikre tider. Et viktig prinsipp er at ingen skal utelates, og de mest sårbare gruppene må derfor prioriteres i planleggingen. For regjeringen er det sentralt å bidra til sosial og geografisk omfordeling. Parisavtalen om klima og det globale rammeverket for naturmangfold

er sentrale for at bærekraftsmålene kan nås, og forplikter til innsats også i fylkeskommunene og kommunene.

Regjeringen forventer at fylkeskommunene og kommunene legger bærekraftsmålene, de nasjonale klima- og miljømålene og lokalt folkestyre til grunn for samfunns- og arealplanleggingen, og legger til rette for trygge, bærekraftige og levende lokalsamfunn i hele landet. Gode lokalsamfunn er grunnsteiner i en bærekraftig utvikling, og det er viktig å motvirke sentralisering som svekker lokale tjenester og tilbud. Levende distrikter er også avgjørende for å sikre matproduksjonen og at jordbruksarealene holdes i drift.

Regjeringen legger til rette for grønn omstilling og økt bærekraftig verdiskaping som gir lønnsomme arbeidsplasser i hele landet. Ressursgrunnlaget og kompetansen som finnes regionalt og lokalt er viktige fortrinn når nye og eksisterende næringer skal utvikles. Fylkeskommunene og kommunene har som planmyndigheter og samfunnsutviklere en viktig tilretteleggerrolle. Effektive og gode planprosesser er avgjørende for å lykkes med regjeringens mål om et grønt industriløft.

Plan- og bygningsloven gir fylkeskommunene og kommunene fleksibilitet til å tilpasse planleggingen til behovet. Regjeringen mener det er viktig at dette handlingsrommet utnyttes for å legge til rette for ønsket utvikling, samtidig som planleggingen ikke gjøres mer omfattende enn nødvendig.

Sigbjørn Gjelsvik
Kommunal- og distriktsminister



1 Innledning

Regjeringen skal hvert fjerde år legge fram nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging for å fremme en bærekraftig utvikling i hele landet. Det går fram av plan- og bygningsloven paragraf 3-5 og 6-1. Forventningene skal følges opp i arbeidet med planstrategier og planer i fylkeskommunene og kommunene og legges til grunn av statlige myndigheter når de deltar i planprosessene.

1.1 De nasjonale forventningenes rolle i plansystemet

Dette forventningsdokumentet samler regjeringens viktigste prioriteringer på planområdet for den kommende fireårsperioden. Hensikten er å etablere et felles grunnlag for fylkeskommunene, kommunene og statlige myndigheter, slik at planprosessene blir effektive og målrettet og at unødige innsigelser unngås. Forventningsdokumentet er retningsgivende og formidler ikke alle nasjonale mål, oppgaver og interesser som planleggingen skal ivareta. Dokumentet må derfor ses i sammenheng med aktuelle lover, forskrifter,

meldinger til Stortinget og rundskriv, og kan ikke brukes som selvstendig grunnlag for innsigelse.

De nasjonale forventningene gjelder for hele landet og for ulike plansituasjoner. Det er derfor viktig at oppfølgingen av den nasjonale politikken tilpasses regionale og lokale forhold gjennom gode planprosesser. Planprosessene kan synliggjøre motstridende mål og forventninger, men er også en arena for å samordne og avveie nasjonale, regionale og lokale oppgaver og interesser. Et godt samarbeid mellom planmyndigheten, andre aktuelle myndigheter og de som blir berørt av planene er avgjørende for å lykkes med samordningsambisjonene og komme fram til helhetlige og bærekraftige løsninger.

Statlige planretningslinjer og statlige planbestemmelser konkretiserer de nasjonale forventningene og markerer nasjonal politikk på viktige områder. På nettsiden planlegging.no finnes oppdatert oversikt over gjeldende statlige planretningslinjer og Kommunal- og distriktsdepartementet sin samlede veiledning for regional og kommunal planlegging.

1.2 Planleggingen skal fremme bærekraftig utvikling

Norge har sluttet seg til 2030-agendaen med 17 mål for å fremme en sosialt, miljømessig og økonomisk bærekraftig utvikling. Som samfunnsutviklere, tjenesteytere og planmyndigheter, er fylkeskommunene og kommunene avgjørende for at vi skal lykkes med å realisere en bærekraftig samfunnsutvikling i hele landet. De nasjonale klima- og miljømålene gir rammer for planleggingen og er sentrale for at bærekraftsmålene kan nås.

Plan- og bygningsloven har bærekraftig utvikling som hovedformål, og har stor betydning for blant annet jordvern, naturmangfold, klima, kulturmiljø og samfunnsutvikling. Loven skal sikre demokratiske planprosesser og at oppgaver og interesser ses i sammenheng gjennom samarbeid mellom aktuelle myndigheter, næringsliv, sivilsamfunnet og innbyggerne. Ved å innlemme arbeidet med bærekraftsmålene i samfunns-, areal- og økono-

miplanleggingen, koples arbeidet til de viktigste politiske beslutningsprosessene, og det sikres at arbeidet kan gjennomføres effektivt.

Forventningene i dette dokumentet gir retning for hvordan bærekraftsmålene kan følges opp, men dekker ikke alle områdene der den regionale og kommunale planleggingen kan bidra. Det er derfor viktig at planprosessene brukes for å drøfte hvordan bærekraftsmålene kan følges opp ut fra de utfordringene og mulighetene som er mest aktuelle lokalt og regionalt. Planprosessene er også viktige for å forankre bærekraftsarbeidet i samfunnet, håndtere målkonflikter og for å utforske nye arbeidsmetoder og løsninger som bidrar til å nå målene.

1.3 Viktige planutfordringer framover

Norge har gode forutsetninger for å nå mange av bærekraftsmålene innen 2030. Vi har likevel utfordringer med å nå målene om reduserte klimagassutslipp, ansvarlig forbruk, ressursbruk, bevaring av naturmangfold og mindre ulikhet. Dette er utfordringer som fylkeskommunene og kommunene må bidra til å løse gjennom planleggingen. I tillegg møter kommunene andre store samfunnsutfordringer, blant annet som følge av en aldrende befolkning med ventelig større omsorgsbehov og mangel på arbeidskraft innen ulike tjenesteområder i kommunene. For å nå bærekraftsmålene må disse samfunnsutfordringene løses, og vi må tilpasse oss et klima i endring som vil påvirke naturen og store deler av samfunnet. Raske endringer og omveltninger, som økt behov for bosetting av flyktninger, kan også gi behov for større grad av beredskap og fleksibilitet i planleggingen.

Målet er en politikk tilpasset regionale og lokale forhold, og slik at det kan legges til rette for ny vekst og sterkere utvikling i områder med svak eller negativ utvikling i folketallet. Sentralisering som svekker lokale tjenester og tilbud, er ikke bærekraftig. Alle kommunene skal ha mulighet til å utvikle små og store lokalsamfunn. Særlig i de områdene der folketallet går ned eller står stille, må det være betydelig større vekt på de lokale vurderingene og prioriteringene.

Regjeringen mener det er viktig at fylkeskommunene og kommunene bidrar til å fremme verdiskaping, nødvendig omstilling av økonomien, sikre bosetting i hele landet, redusere klimagassutslipp og tilpasse oss et klima i endring, ivareta natur, viktige friluftsområder og kulturmiljø, effektivisere energibruken, tilby likeverdige tjenester, håndtere demografiske endringer, motvirke mangel på kompetanse og arbeidskraft og sikre gode, likestilte og trygge lokalsamfunn. Det er samtidig viktig at fylkeskommunene og kommunene bidrar til gode rammebetingelser for privat næringsliv og frivillig sektor. Løsninger og samarbeidsformer som legger til rette for effektiv ressursbruk, og bidrar til å bygge opp under de overordnede målsetningene for samfunnsutviklingen, skal prioriteres.

Det er store forskjeller mellom kommunene når det gjelder hvilke utfordringer de står overfor, og det er kommunene selv som er best i stand til å vurdere hvilke planer som trengs mest i deres kommune. Det kommunale folkestyret gir rom

for skreddersydde løsninger for hvert enkelt lokalsamfunn.

1.4 Oppbygningen av dette forventningsdokumentet

2030-agendaen har fem overordnede perspektiver, som er valgt som utgangspunkt for kapitelinndelingen i dette forventningsdokumentet. Dette er sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft, samfunnssikkerhet og beredskap og samarbeid for å nå målene. De mest aktuelle bærekraftsmålene framheves i kapittelinnledningene. Hensikten er å vise sammenhengen mellom bærekraftsmålene, den nasjonale politikken og regional og kommunal planlegging.

I hvert av de fem kapitlene framheves regjeringens prioriteringer for hvordan aktuelle utfordringer på området kan møtes gjennom den regionale og kommunale samfunns- og arealplanleggingen. Hvert kapittel ender opp i konkrete forventningspunkter. Forventningspunktene må ses i sammenheng, også på tvers av kapitlene.



2 Samordning og samarbeid i planleggingen

Regional og kommunal planlegging er fylkeskommunenes og kommunenes viktigste styringsverktøy for en bærekraftig samfunnsutvikling basert på lokalt folkestyre. Regjeringen mener det er viktig at det i samfunns- og arealplanleggingen legges til rette for trygge, bærekraftige og levende lokalsamfunn i hele landet. De overordnede planene skal peke ut retning for samfunnsutviklingen, bidra til at bærekraftsmålene nås, og samordne oppgaver og hensyn som er viktige for

å få til dette. Oppdaterte planer er nødvendig for å ta tak i aktuelle utfordringer og for å sikre at nasjonale rammer og mål følges opp. Planprosesser som er åpne og involverende gir legitimitet til vedtatte planer. Det er samtidig viktig at planene er realistiske og legger til rette for effektiv ressursbruk i det offentlige og for private. Dette krever en tett kobling mellom overordnet planlegging og økonomiplanlegging.



2.1 Oppdaterte planer

Oppdaterte planer er nødvendig for å få til en bærekraftig samfunns- og arealutvikling og for å gjennomføre lokal, regional og nasjonal politikk. Fylkeskommunene og kommunene skal vurdere planbehovet i begynnelsen av hver valgperiode gjennom regional og kommunal planstrategi. Hensikten er å prioritere planoppgavene og sikre politisk styring med planleggingen, slik at den tilpasses behovet og ikke gjøres mer omfattende enn nødvendig. Behovet for nye eller oppdaterte planer vurderes i lys av samfunnsutviklingen, ny kunnskap, statlige planretningslinjer og de nasjonale forventningene.

Regional planstrategi og kommuneplanens samfunnsdel er de viktigste dokumentene for å avklare hvordan bærekraftsmålene skal følges opp i videre planarbeid, oppgaveløsning og økonomiplanlegging. Det er viktig at statlige myndigheter bistår med nødvendig kunnskap om hvordan egne sektorområder kan ses i sammenheng med bærekraftsmålene.

Kommuneplanens samfunnsdel skal gi strategisk retning for både utvikling av kommunen som samfunn og som organisasjon. Samfunnsdelen bør legge til rette for et godt samspill mellom de ulike samfunns- og tjenesteområdene i kommunen og med sivilsamfunnet og privat næringsliv. Dette kan bidra til innovasjon og at kommunens ressurser kan utnyttes effektivt.

En arealstrategi i samfunnsdelen er viktig for å klargjøre kommunestyrets langsiktige arealpolitikk og hvordan nasjonale og regionale føringer og mål skal følges opp. Når arealstrategien legges til grunn for revisjon av kommuneplanens arealdel, bidrar dette til at areal- og samfunnsutviklingen ses i sammenheng. Samfunnsdelen skal følges opp i sektorenes planlegging og i økonomiplanleggingen. For å styrke oppfølgingen av samfunnsdelen, kan kommuneplanens handlingsdel slås sammen med økonomiplanen.

Fylkeskommunene skal gjennom regional planlegging samordne oppgaver og interesser i regionen, sette aktuelle problemstillinger på dagsordenen, og støtte opp under utviklingen i kommunene. Regional planstrategi gir retning til fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle. Regionale planer er viktige for å sikre en helhetlig forvaltning og utvikling i regionene innenfor tema som går på tvers av kommunegrensene. Regionale planer må utarbeides i tett samarbeid med kommunene for å sikre god forankring og en felles forståelse av hvordan planene skal følges opp.

2.2 Effektive og involverende planprosesser

Effektive planprosesser er viktig for å sikre tilstrekkelig boligbygging, næringsutvikling og for å legge til rette for det grønne skiftet. Effektiv planlegging sikres ved at avgjørelsene tas på det mest hensiktsmessige plannivået og med en detaljeringsgrad som er tilpasset behovet. Fleksibiliteten i plansystemet og mulighetene for parallell saksbehandling kan utnyttes bedre. Et aktivt samarbeid mellom kommunen og private forslagsstillere bidrar til bedre kvalitet på private planforslag og mer effektiv saksgang. Forutsetningene for planarbeidet må avklares reelt og tidlig. Et godt samarbeid med utbyggere om utbyggingsavtaler og finansiering av felles infrastruktur bidrar til effektiv gjennomføring av planer.

Digital teknologi gir muligheter for nye tjenester og arbeidsmåter som gir gevinster både for innbyggere, næringsliv og kommunesektoren. Digitaliseringen åpner blant annet for nye måter å samhandle på, som bør tas i bruk for å forbedre og effektivisere planprosessene. De fleste kommuner har allerede etablert digitale planregistre og tatt i bruk digitale løsninger for medvirkning.

Planprosessene skal være åpne og etterprøvbare, og alle interesser skal ha mulighet til å bli hørt. Det skal aktivt legges til rette for medvirkning fra innbyggere, næringsliv, sivilsamfunnet og andre berørte. Tidlig involvering bidrar til bedre planer, færre konflikter og effektiv gjennomføring av planene. Kommunene skal se til at det legges til rette for medvirkning også i private planforslag.



Kommunene har et særlig ansvar for å sikre aktiv medvirkning fra grupper som krever spesiell tilrettelegging, som personer med funksjonsnedsettelser, barn og unge og ikke-digitale brukere. For grupper og interesser som ikke kan delta direkte, må forslagstilleren og planmyndigheten finne andre måter som sikrer god medvirkning, for eksempel gjennom fylkeskommunale og kommunale råd eller brukerorganisasjoner.

Den samiske befolkningen og nasjonale minoriteter skal gis mulighet til å delta og påvirke i saker som angår dem. Sameloven inneholder en særskilt plikt til å konsultere Sametinget og andre samiske interesser, som bygdelag, reinbeitedistrikter og lokale organisasjoner. Sametingets innsigelsesrett i plansaker ivaretar konsultasjonsplikten i disse sakene. Plikten til å tilby konsultasjon til lokale samiske interesser gjelder uavhengig av Sametingets innsigelsesrett, og i tillegg til medvirknings-

bestemmelsene i plan- og bygningsloven. Medvirkning etter plan- og bygningsloven skal starte så tidlig som mulig i prosessen.

Planverktøyene er også viktige for å legge til rette for utvikling av samisk kultur, næringsliv og samfunnsliv, herunder å bevare og styrke samiske språk. Der hvor det er relevant må kommunene planlegge godt for rekruttering og etterutdanning av språkkompetent personell. I forvaltningsområdet for samiske språk bør utfordringene for samiske språk drøftes i forbindelse med regional og kommunal planstrategi.

2.3 Kunnskapsbasert planlegging, kompetanse og kvalitet

Samfunns- og arealplanleggingen må bygge på et oppdatert og godt kunnskapsgrunnlag for å legge grunnlag for reelle strategiske drøftinger, interesseavklaringer og gode løsninger. Det offentlige kart-

grunnlaget skal brukes i planleggingen, og det er viktig at kommunene, fylkeskommunene og statlige etater deler data i den nasjonale infrastrukturen og samarbeider om å styrke kartgrunnlaget.

I alle arealplaner skal det gjøres rede for virkningene av forslagene i form av en planbeskrivelse, eller en konsekvensutredning for planer som har krav om dette etter forskrift om konsekvensutredninger. Vurdering av alternativer og samlede virkninger av forslagene i planen skal inngå i arbeidet med konsekvensutredninger. God oversikt over arealutviklingen vil være et viktig grunnlag for å utarbeide arealregnskap til bruk i planleggingen. Medvirkning fra de som lever og virker i området, er nødvendig for å få fram lokalkunnskap og erfaringsbasert kunnskap som en del av beslutningsgrunnlaget.

Fylkeskommunene skal veilede og bistå kommunene i samfunns- og arealplanleggingen. Det kan blant annet innebære å bygge et regionalt kunnskapsgrunnlag for å vurdere regionale utfordringer og for å skape felles forståelse av utfordringer og løsninger. Et slikt arbeid bør gjøres i samarbeid med kommunene, slik at kunnskapsgrunnlaget tilpasses deres behov. Det er også viktig at statlige myndigheter bidrar med oppdatert kunnskap på sine fagområder ved å delta i planprosessene, i form av generell planveiledning og ved å tilrettelegge og kvalitetssikre data.

Kommunene oppfordres til samarbeid gjennom interkommunale plankontor og andre former for interkommunalt plansamarbeid for å styrke kapasiteten og kompetansen til å drive samfunnsutvikling. Interkommunale planer kan gi bedre løsninger på planspørsmål som går på tvers av kommunegrensene, og bidra til deling av kunnskap og erfaringer. Fylkeskommunene og statsforvalterne bør legge særlig vekt på å bistå kommuner som mangler tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til planlegging, slik at de får løst planoppgavene på en hensiktsmessig måte. Regionale plannettverk er et viktig tiltak for kompetanseutvikling i kommunene.

2.4 God samordning mellom myndighetene

Tidlig involvering legger grunnlag for et godt samarbeid og er en nøkkel til å styrke samordningen i planprosessene. Planmyndigheten har ansvar for å legge til rette for tidlig dialog med aktuelle myndigheter, og sektormyndighetene skal legge fram viktige interesser så tidlig og tydelig som mulig. Dette skal bidra til at avklaringene gjøres tidlig i planprosessene og at eventuelle konflikter løses på lokalt nivå. I saker som krever vedtak både etter plan- og bygningsloven og sektorlover, er det viktig at statlige myndigheter, fylkeskommuner og kommuner samarbeider om en effektiv og samordnet saksbehandling.

Alle fylkeskommunene har etablert regionale planforum som brukes for å avklare og samordne interesser i plansaker. Målrettet bruk av planforum vil være et verktøy for mer effektiv planlegging i nasjonalt og regionalt viktige saker. Dette forutsetter at både kommunene, fylkeskommunene, statlige myndigheter og Sametinget bidrar aktivt.

Hensynet til lokaldemokratiet skal vektlegges, men kommunene har ansvar for at også nasjonale og regionale interesser blir ivaretatt. Innsigelsesadgangen skal sikre at kommunene ikke vedtar planer som strider mot slike interesser.

Statsforvalterne har fått i oppgave å samordne statlige innsigelser. Dette skal sikre at innsigelser er tilstrekkelig begrunnet og at motstridende innsigelser ikke fremmes for kommunen. Det er viktig at ordningen praktiseres på en måte som sikrer åpenhet, forutsigbarhet og effektive prosesser.

Regjeringens forventninger

1. Bærekraftsmålene, nasjonale klima- og miljømål, lokalt folkestyre og løsninger som styrker verdiskaping og bosetting i hele landet, legges til grunn for den overordnede samfunns- og arealplanleggingen og for statens deltakelse i planprosessene.
2. Arbeidet med planstrategier prioriteres for å sikre at planene er oppdaterte og møter behovene som følger av endringer i samfunnsmessige, demografiske, politiske og naturgitte forhold.
3. Regionale planverktøy og kommuneplanens samfunnsdel brukes for å gi strategisk retning til samfunnsutviklingen og utarbeides i samspill med innbyggerne, sivilsamfunnet, næringslivet og andre offentlige aktører. Vedtatte mål og strategier følges opp i økonomiplanleggingen og i øvrige planer.
4. En langsiktig arealstrategi inngår som del av kommuneplanens samfunnsdel, og legges til grunn for kommuneplanens arealdel.
5. Kostnadseffektivitet for private og offentlige aktører på kommunalt, fylkeskommunalt og statlig nivå vektlegges i planleggingen.
6. Mulighetene i plan- og bygningsloven for å effektivisere og forenkle planleggingen tas i bruk. Overordnede planer holdes oppdaterte, flere plannivåer enn nødvendig unngås og detaljeringsgraden i planer og utredninger tilpasses behovet.
7. Private reguleringsplanforslag behandles effektivt og det sikres god plankvalitet gjennom en aktiv dialog med forslagsstiller underveis i planprosessen.
8. Det legges til rette for medvirkning og involvering av aktuelle parter og interesser tidlig i planprosessene, også i private planforslag. Digitale medvirkningsløsninger tas i bruk. Grupper og interesser som ikke er i stand til å delta direkte, eller som ikke kan benytte digitale løsninger, sikres muligheter for medvirkning på annen måte.
9. Den samiske befolkningen og nasjonale minoriteter sikres mulighet til å delta i planprosesser som berører dem. Det gjennomføres konsultasjon med berørte samiske interesser.
10. Det legges til rette for å styrke samisk kultur, nærings- og samfunnsliv og samiske språk gjennom planleggingen.
11. I forvaltningsområdet for samiske språk bør utfordringene for samiske språk drøftes i forbindelse med regional og kommunal planstrategi.
12. De digitale planregistrene holdes oppdaterte. Det legges til rette for enkel tilgang til plandata i digitalt planregister, og til temadata i det offentlige kartgrunnlaget.
13. En eByggesaksløsning tas i bruk for å sikre effektiv og fulldigital saksbehandling av byggesøknader.
14. Berørte myndigheter gir tidlige og tydelige signaler om viktige interesser og hensyn i kommunale planprosesser. Statlige innsigelser skal bli færre og samordnes bedre. Innsigelsesadgangen skal sikre at kommunene ikke vedtar planer som strider mot nasjonale eller vesentlige regionale interesser, eller andre hensyn beskrevet i plan- og bygningsloven § 5-4.
15. Regionalt planforum brukes aktivt som grunnlag for å avklare og samordne statlige, regionale og kommunale interesser i aktuelle plansaker.
16. Effektive beslutningsprosesser sikres gjennom god samordning mellom vedtak etter plan- og bygningsloven og sektorlover.
17. Samfunns- og arealplanleggingen baseres på et oppdatert og godt kunnskapsgrunnlag. Kommunene bør utarbeide et arealregnskap som del av et slikt kunnskapsgrunnlag.
18. I konsekvensutredninger skal alternativer, samlede virkninger av foreslått arealbruk og sumvirkninger vurderes.



3 Trygge og inkluderende lokalsamfunn

Norge er variert og mangfoldig, og dette mangfoldet er verdifullt. Regjeringen er opptatt av at fylkeskommunene og kommunene i planleggingen legger til rette for trygge og inkluderende lokalsamfunn i hele landet. Et sosialt bærekraftig samfunn forutsetter at vi lykkes med å utvikle store og små byer, større og mindre tettsteder og spredtbygde strøk, slik at det er godt å bo, leve og arbeide der.

Samfunns- og arealplanleggingen skal sikre fysiske omgivelser og sosiale arenaer som er varierte, inkluderende og varige, med tilgang til nødvendige tjenester for alle deler av befolkningen. Gode lokalsamfunn og nabolag i by og bygd gir grunnlag for stabile bomiljøer og livskvalitet i ulike faser av livet. Attraktive og godt planlagte omgivelser, tilgang til natur og varierte tilbud og møteplasser er viktig for identitet, folkehelse, og miljø.



3.1 Levende byer, tettsteder og bygder

Regional og kommunal planlegging kan bidra til at velferden i samfunnet styrkes og at det legges til rette for et mangfold av valgmuligheter. Byer og tettsteder med et mangfoldig tilbud av arbeidsplasser, kulturtilbud, service og tjenester er viktig for både innbyggere lokalt, pendlere og besøkende. Gjennom planleggingen kan det legges til rette for at arealene i hele kommunen kan utvikles ut fra lokale forutsetninger og behov. Bosetting i små lokalsamfunn, bygder og grender er viktig for at befolkningen der skal kunne ha gode muligheter til å opprettholde sosiale og kulturelle relasjoner, ha nærhet til natur og store friluftsområder, og for god forvaltning av våre rike, fornybare naturressurser for dagens og kommende generasjoner.

Når kommunen ønsker å utvikle store eller små lokalsenter, er det viktig at særpreg og fellesarealer blir ivaretatt og at høyder og tetthet tilpasses stedet. I sentrene kan fortetting gi en mer hensiktsmessig arealbruk og sentrumsområder som fungerer bedre for alle innbyggerne i kommunen. Bygg som rommer flere funksjoner, gir mulighet for et større mangfold av aktiviteter i både byer og i mindre lokalsamfunn. Et bredt tilbud av aktiviteter og virksomheter kan gjøre de sentrale delene av kommunen eller bydelen mer attraktive både på dagtid og om kvelden. Samlokalisering av ulike offentlige og private funksjoner og aktiviteter kan gjøre det mer attraktivt å investere, og dermed bidra til utvikling av gode og stabile lokalsamfunn. Det er viktig at sentrumsområdene utvikles i et langsiktig samarbeid mellom kommunen og private aktører, og med involvering av innbyggerne og sivil sektor.

Fylkeskommunene har ansvar for å bistå kommunene med kunnskapsgrunnlag og veiledning som støtter opp under målet om attraktive byer og tettsteder som samspiller godt med sine omland.

3.2 Nok og varierte boliger

I pressområder gjør høye boligpriser og sterk prisvekst det vanskelig for mange befolkningsgrupper å skaffe seg en egnet bolig. Dette gjelder også i områder som har hatt høy byggeaktivitet. I mange distriktskommuner er derimot boligmarkedene usikre og preget av liten aktivitet. Disse områdene har ofte få utleieboliger. Lave boligpriser og svak prisvekst kan gjøre at boligmassen fornyes sakte, på grunn av lite boligbygging og manglende oppgradering av eksisterende boliger. Mangel på egnede boliger kan også hindre rekruttering til både privat og offentlig sektor.

For å møte den forventede veksten i husstander og de boligbehovene som følger av at en større andel av befolkningen blir eldre, vekst i næringsetableringer og utvikling av distriktene, er det mange steder behov for god planlegging og økt hastighet i boligbyggingen. Den enkelte kommune må vurdere hvilke behov som eksisterer i sin kommune. Det er viktig at barn og unge har gode boforhold, at unge kan etablere seg på boligmarkedet, at tilflyttende arbeidstakere har et sted å bo, og at eldre og personer med nedsatt funksjonsevne har tilgang på egnede boliger med universell utforming. Et godt og variert boligtilbud kan også forebygge at flere blir vanskeligstilte på boligmarkedet og motvirke segregering.

Utbygging av tilpassede boliger for eldre, med fysisk nærhet til viktige funksjoner og tjenester, kan gjøre det enklere og mer attraktivt for eldre å bli boende lenger i egen bolig. Dette kan redusere behovet for kommunale omsorgsboliger og institusjonsplasser, samtidig som eneboliger frigjøres til yngre innbyggere og gir et mer velfungerende boligmarked i kommunen. Flest mulig tjenester bør lokaliseres slik at de kan tilbys uten særlig behov for transport. Da kan eldre i større grad selv gå til tjenestene, noe som også vil bidra til at de er fysisk aktive og har sosial omgang der tjenestene tilbys. Nærhet mellom hjemmeboende seniorer og tjenestetilbudet vil forhindre at verdifulle arbeidskraftressurser brukes til transport, noe som reduserer kostnader og gir miljøgevinster. Det er også mer sannsynlig at pri-

vate og ideelle virksomheter ønsker å etablere attraktive tilbud rettet mot en eldre befolkning dersom disse bor nær hverandre.

Regional planlegging er viktig for at regionen som helhet kan legge til rette for tilstrekkelig boligbygging og et effektivt transportsystem både i byer, tettsteder og spredtbygde områder. Den kommunale planleggingen skal følge opp de regionale planene, og sikre god tilgang på regulerte tomter, ut fra kunnskap om befolkningsutvikling og boligkjøpekraft. Samarbeid og dialog mellom kommuner kan gjøre det lettere å vurdere hvordan de kan bidra til at regionen samlet sett legger til rette for tilstrekkelig og variert boligbygging. Det er også viktig at kommunene tar en aktiv rolle i å bidra til at boligbyggingen kan gjennomføres.

For å styrke den sosiale bærekraften, er det viktig at boliger bygges med gode kvaliteter, og at boligtilbudet er variert nok til å dekke ulike behov i befolkningen og bidrar til mangfoldige nabolag. Det er behov for å bygge boliger i ulike nærmiljøer, av ulik type og størrelse, og både selveier- og utleieboliger. For eksempel kan boligkjøpsmodeller som leie-til-eie, utleieboliger og borettslagsboliger gi økt variasjon. Ved å integrere boligsosiale hensyn i samfunns- og arealplanleggingen, kan kommunene bidra til gode botilbud for vanskeligstilte og til at flere kan eie egen bolig.

3.3 Gode fysiske rammer for hverdagslivet

De fysiske omgivelsene påvirker vår adferd og opplevelser, og arealplanleggingen er viktig for at lokalsamfunn i hele landet skal være gode å bo og leve i. Kommunene har ansvar for å sikre kvalitet i de bygde omgivelsene i alle arealplaner og byggeprosjekter. Valg som blir gjort her vil blant annet legge grunnlaget for trivsel, klimagassutslipp og energibruk i lang tid framover og påvirker evnen til å håndtere klimaendringer. Større vekt på arkitektonisk kvalitet i utforming av bygg og utearealer kan gi mer funksjonelle løsninger som bidrar til økt bærekraft, verdiskaping og trivsel. I dialogen mellom kommuner og utbyggere er det

et viktig tema hvordan arkitekturen kan bidra til gode bomiljøer, folkehelse, og at klima- og miljømålene nås.

Den generelle standarden på boliger og uteområder i Norge er høy, og mange har god tilgang til natur, grøntområder og offentlige rom. Samtidig er det ulikheter i befolkningens tilgang til grøntområder. Koronapandemien har vist hvor viktig det er med tilgang både på grønne arealer og gode nabolag som gir mulighet for fellesskap og aktivitet. I enkelte områder og prosjekter tas det likevel for lite hensyn til lokal byggeskikk og estetikk. Bebyggelsen er lite variert, naturområder bygges ned og uteområdene etableres og tilrettelegges med for lav kvalitet. Kommunene har ansvar for å sikre lokale ambisjoner for arkitektur og byggeskikk i planer og byggeprosjekter.

3.4 Natur- og kulturmiljø som ressurs

Klimaendringer og endringer i arealbruk legger press på både natur- og kulturmiljø. Arealplanlegging som ivaretar natur har betydning for naturmangfold og økosystemer, opptak og lagring av karbon, overvannshåndtering, lokalklima, forurensning, friluftsliv, helse og trivsel og en rekke andre økosystemtjenester. Sammenhengende grønne strukturer bidrar til å ivareta disse funksjonene, og gir mulighet for naturopplevelser, rekreasjon og friluftsliv i nærmiljøet.

Kulturmiljø er kilder til kunnskap om Norges historie, og om et mangfoldig samspill mellom natur, klima og menneskers liv og virke i hele landet. Kulturmiljø kan brukes som ressurs i samfunnsutviklingen, og bidra til miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft. Fortsatt bruk, gjenbruk og transformasjon av historiske bygninger og bygningsmiljøer kan bidra til trivsel og attraktivitet på både store og små steder. Kulturmiljø kan også tilrettelegges slik at det stimuleres til friluftsliv og fysisk aktivitet. Fylkeskommunene og kommunene har en sentral rolle i å ivareta et mangfold av kulturmiljø gjennom samfunns- og arealplanleggingen.

3.5 Bedre levekår og folkehelse

Selv om det er små forskjeller i levekår i Norge sammenlignet med andre land, øker ulikhetene. Andelen av befolkningen som lever med vedvarende lavinntekt har også økt. Noen byområder har fått en sterkere konsentrasjon av innbyggere med lave inntekter og levekårsutfordringer, og enkelte områder har hatt en negativ utvikling. Også i spredtbygde strøk er det stor variasjon i andel innbyggere med lave inntekter og levekårsutfordringer. For mange barn, ungdommer og unge voksne i både by- og landkommuner står utenfor skole, utdanning og arbeidsliv.

Samfunns- og arealplanlegging, boligpolitiske virkemidler, boligbygging og offentlige tjenester kan bidra til å motvirke at økonomisk ulikhet gir opphopning av levekårsutfordringer. God planlegging kan også bidra til å sikre en likestilt og rettferdig tilgang til offentlige goder. Viktige tiltak er å sikre variasjon i boligtilbud innad i boområder og å utjevne forskjeller mellom boområder. Nybygging og utbedring av boområder og nabolag kan bidra til bedre bo- og nærmiljø.

Det er viktig at kommunene bruker planleggingen aktivt for å sikre likestilt tilgang til kultur- og fritids-tilbud, grøntområder, parker og gode transportforbindelser. Friluftaktiviteter bidrar til bedre folkehelse, og for å oppnå høy friluftslivsdeltakelse i alle grupper av befolkningen bør kommunene planlegge for et variert nettverk av turstier og turveier. Det er også viktig å sikre at befolkningen ikke blir utsatt for forurensning, dårlig luftkvalitet og støy. Planleggingen bør sikre at ny utbygging ikke fører til at eksisterende bebyggelse blir utsatt for støy og forurensning over grenseverdiene.

Helsetilstanden i befolkningen er generelt god, men det er økende sosiale helseforskjeller og vi beveger oss for lite. Aktivitetsnivået varierer gjennom livsløpet og mellom kjønn og sosiale grupper. De fleste barn er fysisk aktive, men utviklingen går i feil retning. Bare halvparten av 15-åringene er tilstrekkelig fysisk aktive, og nedgangen starter allerede ved niårsalder. Tilrettelegging for fysisk aktivitet er nasjonale hensyn som skal ivaretas i

planleggingen. God tilgang til nære naturområder har vist seg særlig viktig i arbeidet med å bidra til økt fysisk aktivitet. Slike områder bidrar også til god folkehelse gjennom naturopplevelser

Samfunns- og arealplanleggingen kan bidra til bedre folkehelse. I spredtbygde områder har man ofte nær tilgang til natur og friluftsområder, med gode muligheter for utfoldelse og fysisk aktivitet i hverdagen. I tettbygde områder er det viktig å redusere helseskadelig støy og luftforurensning og samtidig legge til rette for at flere kan gå og sykle ved daglige gjøremål, til og fra arbeid, skole og fritidsaktiviteter. Gå- og aktivitetsvennlige lokalsamfunn og nabolag fremmer fysisk og psykisk helse og livskvalitet. Personer med funksjonsnedsettelse møter fortsatt barrierer som hindrer likeverdige muligheter til aktivitet og deltakelse. Universell utforming skal legge til rette for deltakelse, likestilling og likeverd.

Folkehelseloven pålegger kommunen å legge til rette for samarbeid med frivillig sektor i planleggingen. Frivilligheten utfører en rekke viktige samfunnsoppgaver, understøtter det offentlige tjenestetilbudet og bidrar til levende lokalsamfunn.

3.6 Varierte møteplasser og tilbud

I både store og små byer og tettsteder er det viktig å sikre møteplasser og fellesarenaer. Mye av utbyggingen skjer som fortetting og transformasjon, og det er viktig å opprettholde uteområder med kvalitet. Gater, plasser, fellesarealer, parker, grøntområder, parsellhager, skolehager og gang- og sykkelforbindelser er viktig infrastruktur for både fysisk aktivitet, dyrking av mat og fellesskap. Kommunene har et særlig ansvar for å sikre lett tilgjengelige arealer til opphold og aktivitet for barn og unge, eldre og mennesker med nedsatt funksjonsevne. Urbant landbruk kan styrke både sosial og økologisk bærekraft i lokalsamfunn og nabolag.

Barn og unge oppholder seg store deler av dagen i barnehagen eller på skolen. Gode og trygge uteområder er viktig og kan bidra til mer likeverdige oppvekstvilkår. Uteområder fungerer ofte som en ressurs i nærmiljøene etter åpningstid.



Lokalisering og areal for barnehager og skoler har stor innvirkning på muligheten til å sikre gode og trygge uteområder, og det er viktig at arealbehov spilles inn tidlig i planprosesser.

Et variert og inkluderende kulturliv bidrar til å skape levende lokalsamfunn og et godt liv for den enkelte. Kunst og kultur, idrett og øvrig frivillighet bidrar til sosiale fellesskap og gjør lokalsamfunn mer attraktive. Det er viktig at det i planleggingen avsettes tilstrekkelige arealer for kulturutøvelse,

idrett og øvrig frivillighet, og at disse behovene ses i sammenheng. Frivilligheten har behov for tilgang til kommunale og fylkeskommunale bygg, og både profesjonelt og frivillig kulturliv har behov for egnede lokaler til kulturaktivitet. Idrettsaktivitet i lokalsamfunnene forutsetter utbygging av idrettsanlegg til både organisert idrett og egenorganisert fysisk aktivitet. Vurdering av sambruk, flerbruk og planlegging, oppgradering og utvikling av lokaler for frivillig aktivitet er en forutsetning for varierte møteplasser og tilbud lokalt.

Regjeringens forventninger

19. Det legges til rette for å utvikle gode lokalsamfunn i bygd og by, i små tettsteder og spredtbygde områder med tilgang til boliger og tjenester i tråd med kommunale forutsetninger og behov.
20. I byer og tettsteder lokaliseres boliger, næringsvirksomhet, arbeidsplasser, handel og tjenestetilbud slik at de bidrar til å styrke stedenes attraktivitet og bygger opp under sentrumsfunksjonene. Sentrumsområdene utvikles og følges opp i samarbeid med private aktører og innbyggerne.
21. Det legges til rette for tilstrekkelig boligbygging i kommunene i tråd med lokale og regionale behov. Boligbyggingen bør bidra til gode og varierte boligtilbud og bomiljøer for alle.
22. Det legges til rette for boligtilbud for vanskeligstilte i ulike deler av kommunen. Eieretablering for vanskeligstilte vektlegges.
23. Det legges til rette for at eldre som ønsker det kan bli boende lenger i egen bolig. Kommunene ser utviklingen i helse- og omsorgstjenester i sammenheng med boligplanlegging og kommunens langsiktige økonomi.
24. Kommunene bruker arkitektur som et verktøy i samfunnsutviklingen og definerer lokale ambisjoner for arkitektur og byggeskikk. Stedenes særpreg, kulturmiljø og viktige landskapstrekk vektlegges i by- og stedsutvikling.
25. Det settes av tilstrekkelige arealer av god kvalitet til grønnstruktur, uterom og møteplasser som stimulerer til fysisk aktivitet, naturopplevelse og sosialt fellesskap, samtidig som byer og tettsteder utvikles gjennom fortetting og transformasjon.
26. Sykling og gange og kollektivtrafikk prioriteres i byer og tettsteder gjennom planlegging av helhetlig infrastruktur som er sammenhengende, tilgjengelig, attraktiv og trygg. I arbeidet med byveksttaler i de store byene skal hovedtyngden av vekst i boliger og arbeidsplasser komme i eller i nærheten av større knutepunkter for å bygge opp under nullvekstmålet, med de tilpasninger som følger av den enkelte avtale.
27. Det legges til rette for trygge skoleveier og aktivitetsvennlige nærmiljøer med varierte tilbud for lek og opphold for ulike aldersgrupper. Deltakelse i samfunnet for flest mulig sikres gjennom universell utforming av nye bygninger og uteområder.
28. Ved planlegging av barnehager og skoler vurderes lokalisering og arealbehov tidlig i planprosessene i samarbeid med relevante aktører.
29. Samfunns- og arealplanleggingen brukes som virkemidler for å utjevne forskjeller, forebygge levekårsutfordringer og sikre en sosial balansert utvikling gjennom boligbygging, lokalisering av teknisk og sosial infrastruktur og offentlige tjenester.
30. Det legges til rette for kultur, kunst, idrett og frivillighet i planleggingen og settes av tilstrekkelige arealer til kultur- og idrettsformål.



4 Velferd og bærekraftig verdiskaping

Framtidens velferd og verdiskaping må utvikles innenfor rammen av sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft. Regional og kommunal planlegging er viktige verktøy for å legge til rette for grønne næringer og overgangen til en mer sirkulær økonomi, sikre god infrastruktur og bidra til omstilling i offentlig sektor. Helhetlig planlegging er nødvendig for å sikre ressursgrunnlaget for utvikling av natur- og kulturbaserte næringer som landbruk, reindrift, fiskeri og reiseliv.

Et bærekraftig velferdssamfunn med levende distrikter er avhengig av at det skapes verdier i hele landet. Gode rammebetingelser for et mangfoldig, bærekraftig og konkurransedyktig næringsliv er sentralt. Fylkeskommunene og kommunene kan gjennom sin planlegging og kunnskap om regionale og lokale forutsetninger og fortrinn gi et betydningsfullt bidrag til å stimulere bærekraftig næringsutvikling i hele bredden av næringslivet, og dermed bidra til å tilrettelegge for vekstkraftige regioner og lokalsamfunn.



4.1 Legge til rette for grønne industrinæringer

Grønn omstilling i næringslivet gjør det mulig å fornye eksisterende næringer og etablere nye næringer. Utvikling innen fangst og lagring av karbon, fornybar energi, energigjenvinning, hydrogen, batterier, grønn skipsfart og landtransport, prosessindustri, skog- og trenæring og akvakultur bidrar til omstilling. Dette er næringer som er viktige for å skape flere lønnsomme arbeidsplasser og for å øke den samlede verdiskapingen og eksportinntektene. Regional og kommunal planlegging er viktig for å legge til rette for grønn næringsutvikling i hele landet.

God tilgang på ren og fornybar kraft har vært et konkurransefortrinn for norsk industri, og vil i framtiden være viktig for å nå klimamålene og de næringspolitiske målene. Det er viktig å sikre god balanse mellom mer fornybar energi og miljøhensyn. Fylkeskommunene og kommunene bør gjennom planleggingen bidra til at det tilrettelegges for mer fornybar energiproduksjon. Dette gjelder særlig i områder med planer om kraftkrevende næringsutvikling. Fylkeskommunene og kommunene bør også legge til rette for effektiv og fleksibel energibruk, herunder utnyttelse av overskuddsenergi fra industrien. Effektiv og fleksibel energibruk vil kunne frigjøre energi og nettkapasitet til andre formål, og bidra til å dempe behovet for mer utbygging.

Regional planlegging skal gi strategisk retning til næringspolitiske prioriteringer, mobilisere aktørene og samordne offentlig innsats og virkemidler i fylket. God kjennskap til regionale styrker og fortrinn er et viktig utgangspunkt for den regionale

planleggingen, og gir grunnlag for verdiskapende samarbeid mellom offentlig sektor, forskning og næringsliv. Smart spesialisering kan være en egnet metode til samarbeid om å utforske og utvikle nye nisjer for næringsutvikling der regionen kan bli konkurransedyktig.

Flere av de eksisterende og nye, grønne næringene krever store arealer, nettkapasitet og mye energi. Nye arbeidsplasser kan også gi behov for flere boliger, bedre infrastruktur og arealkrevende støttefunksjoner. Fylkeskommunene kan bidra til et godt vurderingsgrunnlag ved å utarbeide regionale analyser av tilgangen til og behovet for arealer til de aktuelle formålene, i lys av realistisk tilgang på energi. En viktig dimensjon for planlegging av areal til ny næringsutvikling skal være samfunnsøkonomisk lønnsomhet, både i kommunen og fylket, og virkningene for klima og miljø. Regionale planer kan være et godt verktøy for å se næringsarealer i sammenheng med blant annet energibehovet, kraftproduksjonen og kapasiteten i kraftnettet og øvrig infrastruktur. Regionale vurderinger og avveininger vil kunne bidra til å redusere konflikter, vurdere areal- og energibehovene på tvers av kommunegrensene og styrke utviklingen i regionen.

Kommunal planlegging er avgjørende for å sikre attraktive næringsarealer for industrien og de langsiktige arealbehovene for mineral- og akvakulturnæringene. Helhetlige arealplaner er nødvendig for å få til gode avveininger mellom ulike interesser, slik at det også tas tilstrekkelig hensyn til klima, jordvern, natur, kulturmiljø, helse, landskap, lokalsamfunn, samferdsel, samiske interesser og tradisjonelle næringer som fiske og reindrift. Kommunene kan redusere de negative konsekvensene av ny utbygging ved å vurdere gjenbruk og mer effektiv utnyttelse av eksisterende næringsarealer og infrastruktur før nye arealer tas i bruk.

Regional og kommunal planlegging er viktige verktøy for å sikre at verdifulle mineralforekomster, som kan gi framtidig verdiskaping, ikke bygges ned. I planer for uttak av mineralske ressurser er det nødvendig å sikre forutsigbare rammer

for investering, miljømessig forsvarlig håndtering av avgangsmasser, opprydding og andre miljøfaglige forhold.

Kystsonen er under økende press, og oppdaterte planer er avgjørende for å sikre en bærekraftig utvikling av akvakulturnæringen. Lokalisering av nye områder for akvakultur må vurderes i et regionalt og interkommunalt perspektiv. Interkommunale kystsoneplaner er et egnet virkemiddel for å legge til rette for en god plassering av akvakulturområder, og det er viktig at ny kunnskap om miljømessige konsekvenser blir vurdert. Når planene berører sjøsamiske områder, skal det tas hensyn til samiske interesser, herunder kyst- og fjordfisket, viktige gyteområder og tradisjonelle fiskeområder.

4.2 Tilgang på kompetanse, arbeidskraft og gode tjenester

God tilgang på tilstrekkelig og relevant arbeidskraft er en forutsetning for innovasjon, omstilling og verdiskaping. Både offentlig og privat sektor har i dag utfordringer med å få tak i nok og kompetent arbeidskraft. Dette gjelder særlig i mindre sentrale deler av landet. Det er også forskjeller i tilgangen på utdanningstilbud og kompetansehevende tilbud mellom distriktene og mer sentrale områder.

Fylkeskommunen har ansvar for å bidra til best mulig samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetanse i regionen. Det er derfor viktig at fylkeskommunen tar et helhetlig ansvar for kompetanse- og utdanningspolitikken i fylket. Regionale planer og kompetansepartnerskap, basert på kunnskap om lokale og regionale kompetansebehov, er gode verktøy for å samordne innsatsen.

Mennesker har ulike preferanser, og en god balanse i utviklingen av både små og store steder vil derfor være viktig for en regions attraktivitet og styrke. Attraktive byer og tettsteder med levende sentrum kan være et konkurransefortrinn for en region, fordi det kan bidra til å tiltrekke arbeidskraft og sørge for at tilflyttet arbeidskraft blir boende. Den regionale planleggingen kan bidra til at disse fortrinnene kommer hele regionen til gode.

4.3 God infrastruktur som grunnlag for verdiskaping

Næringslivet er avhengig av god infrastruktur og effektive logistikknutepunkter, som godsterminaler, farleder for skipstrafikken og havner. Det er viktig at lokalisering av logistikknutepunkter ses i et regionalt perspektiv og at egnede og tilstrekkelige arealer avklares i samarbeid mellom kommuner og statlige fagmyndigheter. Overgangen til utslippsfri næringstransport krever utbygging av ladestasjoner og påfyllingsstasjoner.

Fylkeskommunene har ansvar for fylkesvegnettet og for kollektivtransport på land og sjø. Det regionale transportsystemet utfyller nasjonal infrastruktur og er avgjørende for næringsvirksomhet, tilgang på tjenester og bosetting. Fylkeskommunene bør legge til rette for bruk av utslippsfri og annen ny teknologi i transportsektoren, samtidig som det tilrettelegges for kollektivtransport, syklende og gående. Dette bidrar til bedre kapasitetsutnyttelse, økt trafikkikkerhet, lavere utslipp og bedre tilbud til reisende.

Fylkeskommunene har en viktig oppgave i å bidra til samordning av statlige, regionale og kommunale planprosesser for samferdsel. For å få gode prosesser og øke samfunnsnyttene i statlige samferdselsprosjekter, er det viktig at fylkeskommuner og kommuner er tydelige på sine behov og prioriteringer tidlig i planleggingen. I arbeidet med konseptvalgutredninger for store statlige investeringer, skal fylkeskommunen og kommunene involveres i arbeidet med å fastsette samfunns mål.

Tilgang til mobilnett og bredbånd med høy kapasitet er et nasjonalt mål, og er en viktig rammebetingelse for bosetting, næringsliv og arbeidsliv i hele landet. Videre utbygging av den digitale infrastrukturen (bredbånd, mobilnett og datasentre) må ses i sammenheng med arealplanlegging, bosetting, næringsutvikling og bruk av ulike digitale løsninger for å legge til rette for økt verdiskaping. Det er viktig at fylkeskommunen tar en aktiv rolle for å bidra til at alle får tilgang på høyhastighets bredbånd og mobilnett.

4.4 Tilrettelegging for natur- og kulturbasert næringsliv

Natur- og kulturbaserte næringer som landbruk, reiseliv, fiskeri og reindrift er viktige for verdiskaping, arbeidsplasser og bosetting i store deler av landet. Langsiktig og forutsigbar planlegging og forvaltning av arealene, som tar hensyn til et klima i endring, er avgjørende for disse næringenes framtid. Videre utvikling av næringene, ut fra stedeegne forhold, er aktuelle tema i regional og kommunal planlegging.

Primærnæringer som jordbruk, skogbruk, reindrift og fiskeri er grønne næringer, som produserer på fornybare og evigvarende ressurser dersom de forvaltes riktig. Produksjonen skal utvikles i en mer bærekraftig retning ved at næringene tar nye grep for å redusere utslipp, omstille i en mer miljøvennlig retning og ved i enda større grad å ivareta naturmangfold.

Skogbruk og produksjon av produkter basert på trevirke er viktig i store deler av landet. Bærekraftig forvaltning av skogen har positive klimagvinster, bevarer naturmangfoldet og kan bidra til arbeidsplasser og verdiskaping i distriktene. Trebaserte produkter er viktige i det grønne skiftet. Fylkeskommunene og kommunene kan i planleggingen legge til rette for nye bærekraftige næringer i tilknytning til jordbruk og skogbruk.

Langsiktig og forutsigbar samfunns- og arealplanlegging er avgjørende for å sikre natur- og kulturgrunnlaget for samiske lokalsamfunn og viktige samiske næringer som reindrift, fiskeri og tradisjonell utmarksbruk. Samisk utmarksbruk – meachásteapmi – bygger på tradisjon og kunnskap om utnytting av tilgjengelige ressurser for livsoppholdet, og er en viktig del av det samiske kulturgrunnlaget.

Samisk reindrift har et spesielt folkerettslig vern, og myndighetene på alle nivåer er forpliktet til å sikre et tilstrekkelig arealgrunnlag for reindriften. FN-konvensjonen om sosiale og politiske rettigheter artikkel 27 innebærer at det ikke kan foretas inngrep i reindriftsområder dersom inngrepet, sett i sammenheng med tidligere og planlagte

inngrep, fører til vesentlige negative konsekvenser for muligheten for samisk kulturutøvelse. Det er derfor viktig at planleggingen bygger på et godt kunnskapsgrunnlag, og at ikke utbygging og annen aktivitet gjør at reindriftsarealene i for stor grad reduseres, fragmenteres eller gjøres utilgjengelige. Det må også tas hensyn til at reindriften har behov for tilgang på ulike type beiteområder for å ha tilstrekkelig fleksibilitet i møte med skiftende værforhold og konsekvensene av klimaendringer. Fylkeskommunene innenfor det samiske reinbeiteområdet bør vurdere å utarbeide regionale planer for reindrift for å se arealene i sammenheng på tvers av kommunegrensene.

Reiselivsnæringen omfatter både masseturisme og mer tilpassede opplevelser for mindre grupper. Natur- og kulturbaserte reiseopplevelser kan bidra til å øke attraktiviteten, utvide sesongen og øke lønnsomheten i kultursektoren og i reiselivsnæringen. Nasjonalparkkommunene har spesielle forutsetninger for å utnytte verdiskapingsmuligheter gjennom god planlegging av arealbruk og tilrettelegging i randsonene til nasjonalparkene. Fritidsbebyggelse har stor betydning for næringsutviklingen i mange distriktskommuner.

Regionale og kommunale planer er gode verktøy for å avklare rammer og lokalisering av reiselivstiltak og ny fritidsbebyggelse. For å legge til rette for en bærekraftig reisemålsutvikling, hvor ulike samfunnshensyn avveies, er det viktig at strategier og hovedprioriteringer for reisemålsutviklingen forankres i kommuneplanens samfunnsdel og arealdel og gjennom god medvirkning fra alle interessenter og aktører. Dette er blant annet viktig for å sikre at omfang og lokalisering av utbygging og tilrettelegging for aktiviteter og ferdsel tar hensyn til naturmangfold, friluftsliv, landskap, kulturmiljø, landbruk, reindrift og opplevelseskvaliteter.

4.5 Verdiskaping i en sirkulær økonomi

Mer sirkulære løsninger og bedre ressursutnyttelse er nødvendig for å få til en mer bærekraftig utvikling i Norge. I en sirkulær økonomi utnyttes ressurser og produkter effektivt og så lenge som mulig, i kretsløp der minst mulig ressurser går tapt. Dette erstatter uttak av, og produksjon med,



nye ressurser. Langsiktig og bærekraftig forvaltning av ressurser og effektiv arealbruk er viktig for å redusere forbruk, klimagassutslipp og tap av natur og kulturmiljø.

Sirkulær økonomi gir muligheter for utvikling av nye virksomheter og arbeidsplasser i hele landet, og fylkeskommunene og kommunene kan legge til rette for dette gjennom samfunns- og arealplanleggingen, virksomhetsutøvelsen og som pådrivere for næringsutvikling. Kommunene har en sentral rolle i omstillingen gjennom forvaltningen av egne arealer, infrastruktur og eiendommer, i utformingen av avfallstjenester, lokalisering og tilrettelegging av avfallsbehandling og ved å legge til rette for ombruk av eksisterende bygninger og anlegg og økt materialgjenvinning. Fylkeskommu-

ner og kommuner kan også påvirke forbruket ved å stille klima- og miljøkrav innenfor regelverket for offentlige anskaffelser.

Gjenbruk av overskuddsmasser og andre mineralske ressurser av god kvalitet er et viktig steg mot en sirkulærøkonomisk bygg- og anleggsbransje. Gjenbruk kan redusere arealbehovet og kostnader og utslipp knyttet til transport, begrense deponering av masser på land og i sjø, og bidra til at grus- og pukkrressursene varer lenger. Det er viktig at uttak av nytt byggeråstoff og arealer til mellomlagring og deponering av overskuddsmasser ses i sammenheng og avklares i regionale og kommunale planer. I alle planer for større utbygginger er det viktig at massebalanse tilstrebes for å unngå overskuddsmasser.

Regjeringens forventninger

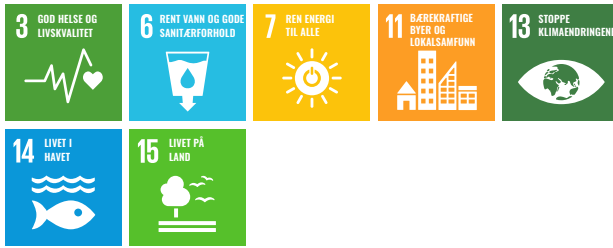
31. Det legges til rette for grønn omstilling, bærekraftig verdiskaping og lønnsomme arbeidsplasser i hele landet.
32. Det legges til rette for mer fornybar energiproduksjon, særlig i områder med kraftkrevende næringsutvikling. Det er viktig å sikre god balanse mellom mer fornybar energi og miljøhensyn.
33. Det legges til rette for mer effektiv og fleksibel energibruk.
34. Det legges til rette for tilstrekkelige næringsarealer med minst mulig negative konsekvenser for klima, miljø og samfunn. Næringsarealer planlegges med et regionalt perspektiv, og energibruk, krafttilgang, gjenbruk og mer effektiv utnyttelse av eksisterende næringsarealer og infrastruktur inngår i planvurderingene.
35. Det settes av tilstrekkelige og egnede nye arealer for akvakultur gjennom oppdaterte regionale og kommunale planer for kystområdene, som også kan omfatte utvikling av akvakultur utenfor kysten og landbasert akvakultur. Planene ivaretar miljøhensyn og andre samfunnsinteresser.
36. Fylkeskommunene tar et helhetlig ansvar for kompetansepolitikken og utvikling av kompetanseplaner som bidrar til at regionen får tilgang på den kompetansen som arbeidsmarkedet etterspør.
37. Det legges til rette for videre utvikling av havner og sjøtransport, og lokalisering og nødvendige arealer vurderes i et regionalt perspektiv.
38. Fylkeskommunene tar en samordnende rolle for samferdselsplanlegging i regionen, og gir innspill til konseptvalgutredninger for store statlige samferdselstiltak.
39. Framføring av mobil- og bredbåndsnett sikres gjennom bruk av eksisterende føringsveier så langt det lar seg gjøre, og gjennom å tillate innplassering av sendestasjoner for mobilkommunikasjon på offentlige bygg.
40. Naturgrunnlaget for samisk kultur og næringsutvikling vektlegges, og planleggingen ivaretar arealene til reindriften i tråd med FN-konvensjonen om sosiale og politiske rettigheter artikkel 27. I planprosessene sikres det et godt kunnskapsgrunnlag om reindriften.
41. Det legges til rette for bærekraftig verdiskaping og grønne næringer i tilknytning til jord- og skogbruk og i randsonene til de store verneområdene.
42. Fylkeskommunene og kommunene legger gjennom sin areal- og samfunnsutvikling og virksomhetsutøvelse til rette for omlegging til en mer sirkulær økonomi, der ressurser og eksisterende bebyggelse og anlegg brukes lengst mulig og i større grad ombrukes og oppgraderes.
43. Viktige mineralforekomster sikres i regionale og kommunale planer, og utvinning avveies mot miljøhensyn og andre samfunnsinteresser.
44. Helhetlig masseforvaltning avklares i regionale og kommunale planer. Planer for større bygge- og anleggsarbeider avklarer hvordan overskuddsmasser skal disponeres og hvordan nødvendig areal til håndteringen skal sikres. Muligheten for ombruk og materialgjenvinning vurderes, og massebalanse bør tilstrebes.



5 Klima, natur og miljø for framtida

Parisavtalen om klima og det globale rammeverket for naturmangfold gir rammer for nasjonal politikk og er sentrale for at bærekraftsmålene kan nås. Langsiktig velferd, verdiskaping og livskvalitet i tråd med bærekraftsmålene er avhengig av at mange hensyn ivaretas samtidig: Vi må opprettholde intakte økosystemer, ivareta naturmangfoldet, kulturmiljøer og friluftslivsområder og begrense og tilpasse oss klimaendringene, samtidig som vi sikrer videre utvikling av gode offentlige tjenester, infrastruktur og lønnsom næringsvirksomhet.

Regjeringen mener helhetlig samfunns- og arealplanlegging må bidra til at innsatsen for klima og miljø ses i sammenheng og på tvers av sektorene. Viktige tema i regionale og kommunale planer framover vil være hensyn til naturmangfold, omstilling til et klimarobust lavutslippssamfunn, langsiktige arealvurderinger for å minimere arealtapet av natur og helhetlig forvaltning av vannressursene.



5.1 Helhetlig planlegging for å nå klima- og miljømålene

Klimaendringene påvirker naturmangfoldet og forårsaker menneskelige og økonomiske tap. Tiltak for bedring av naturmangfoldet er som regel også gunstig for å redusere klimaendringene. Arealendringer av natur som lagrer mye karbon medfører økte klimagassutslipp og reduserer muligheten for framtidig opptak av karbon. Nedbygging er den arealbruksendringen som gir størst utslipp av klimagasser. Det er nedbygging av skog, særlig på organisk jord, og myr som gir størst utslipp per arealenhet. Nedbygging av natur kan i tillegg gjøre at økosystemene tåler klimaendringene dårligere, som igjen kan gi økte klimagassutslipp.

Naturen er livsgrunnlaget vårt, og en forutsetning for utvikling av økonomisk og sosialt bærekraftige samfunn. Skog, våtmark og hav utgjør store arealer og tar opp og lagrer store mengder klimagasser. Robuste økosystemer i best mulig tilstand bidrar til å dempe effektene av klimaendringene, blant annet ved flomdemping, vannrensing og vern mot erosjon, og de tåler klimaendringene bedre enn sårbare økosystemer. FNs naturpanel har slått fast at dyr, planter og økosystemer blir utryddet i et høyere tempo enn noen gang. Den globale miljøpåvirkningen er nå så omfattende at evnen naturen har til å dekke grunnleggende behov som rent vann, ren luft og stabil tilgang til mat i framtiden, er drastisk redusert. Bevaring og restaurering av naturen er derfor en nasjonal interesse.

Kommunenes arealplanlegging er avgjørende for at Norge skal kunne redusere utslippene i arealbrukssektoren fram mot 2030. Over 80 prosent av landets arealer blir forvaltet gjennom plan- og bygningsloven, i hovedsak gjennom kommu-

nal planlegging. Loven er grunnlag for de fleste beslutninger om arealbruk, og gir myndighetene fullmakter til å veie ulike samfunnsinteresser opp mot hverandre og til å avgjøre hvilke interesser som skal prioriteres i den enkelte sak. Hvordan dette ansvaret forvaltes er sentralt for Norges bidrag til å nå bærekraftsmålene og de nasjonale klima- og miljømålene.

Ved revisjon av kommuneplanens arealdel bør kommunen vurdere om tidligere vedtatt arealbruk svarer til dagens og framtidens forventede behov. Det er da viktig at kommunen vurderer å ta ut eller redusere omfanget av utbyggingsarealer som ikke lenger er like aktuelle. Det er viktig at fortetting og transformasjon av bolig- og næringsområder vurderes før nye utbyggingsområder settes av.

5.2 Forebygge klimagassutslipp og sikre muligheten for karbonopptak

I perioden 1990–2021 har norske klimagassutslipp gått ned med 4,7 prosent. Målet om å kutte utslippene med minst 55 prosent innen 2030 og 90–95 prosent innen 2050, krever en omfattende samfunnsomstilling som berører alle sektorer. Det er viktig at planleggingen bidrar til en helhetlig og godt forankret omstilling til lavutslippssamfunnet. Konsekvensutredninger og arealregnskap gir viktig kunnskap for å vurdere klimavirkningen av planforslag.

Regional og kommunal planlegging påvirker både hvor mye areal som bygges ned og transportbehovet. God planlegging kan bidra til å legge til rette for energisparing, energieffektivisering, mer fleksibel energibruk og økt elektrifisering med fornybar kraft, blant annet i bygg-, anleggs- og eiendomssektoren og transportsektoren. God planlegging kan også legge til rette for at noen reiser kan unngås og at reiser isteden kan tas med mindre energikrevende transportformer som kollektivtrafikk, sykkel og gange.

Det er viktig for Norges evne til å oppfylle natur- og klimamålene at fylkeskommunene og kommunene bruker planverktøyene til å hindre nedbygging av karbonrike arealer som skog og myr, men også

jordbruksjord (særlig beitemark). Dette innebærer blant annet å ta i bruk mulighetene for fortetting, gjenbruk og transformasjon av allerede bebygde arealer, før jordbruksarealer, viktige natur- og friluftslivsarealer og karbonrike arealer som myr, skog og annen næringsrik jord blir omdisponert.

En aktiv og bærekraftig skogpolitikk er et annet konkret og billig klimatiltak, som regjeringen vil satse på. Skog i vekst tar opp CO₂, og aktiv skogskjøtsel, med foryngelseshogst, planting, gjødsling og ungsogskjøtsel, kan bidra til betydelige opptak av klimagasser, dersom materialene erstatter byggematerialer med større utslipp. Det er viktig at klima- og miljøeffekter av skogtiltak ses i sammenheng for å sikre en bærekraftig forvaltning av norsk skog. Gode avveininger mellom aktivitet og miljøhensyn, mellom natur og klima og mellom bruk og bevaring skal stå sentralt i en bærekraftig skogpolitikk.

Fylkeskommunene og kommunene har som planmyndigheter gode verktøy for å sikre en effektiv arealbruk, god mobilitet for innbyggerne og reduserte klimagassutslipp. Ved å fortette og transformere bebygde områder, og gjenbruke og vedlikeholde eksisterende bygg, kan klimagassutslippene fra nybygging reduseres og naturområder og matjord bevares, samtidig som viktige steds kvaliteter, naturmangfold og kulturmiljøer ivaretas. I planleggingen bør det prioriteres å legge til rette for et utbyggingsmønster som begrenser transportbehovet, gir grunnlag for et godt kollektivtransporttilbud og som gjør sykling og gange trygt og attraktivt.

Hvordan byene og tettstedene skal avgrensnes, er et viktig spørsmål i kommunale planer. Den store variasjonen i norske kommuner gjør at utbyggingsmønster må tilpasses lokale forhold. I kommuneplanens arealdel er det rom for å differensiere arealbruken ut fra regionale og lokale forutsetninger og grad av utbyggingspress, i tråd med statlige planretningslinjer og rundskriv.

Det er samtidig viktig å bygge for fremtiden, blant annet ved å ta høyde for at person- og varetransporten i stadig større grad benytter nullutslipps-

teknologi, sikre tilstrekkelig ladeinfrastruktur og legge til rette for mer effektiv og fleksibel energibruk for å dempe behovet for nettutbygging og ny kraftproduksjon. Det er også viktig å sikre at de som skal forvalte de fornybare ressursene, og industrien tilknyttet det grønne skiftet, kan bo og leve i nærhet til der disse er lokalisert. Derfor er det viktig å tilpasse utbyggingen til de lokale og regionale forholdene.

5.3 Bevare naturmangfold, friluftslivsinteresser og kulturmiljø

Naturmangfold går tapt som følge av blant annet arealinngrep, arealbruksendringer, forurensning og klimaendringer. Naturindeks for Norge 2020 viser at tilstanden til økosystemene på land og i ferskvann påvirkes sterkt av arealbruk og fysiske inngrep, mens klimaendringer og høsting er sterkere påvirkningsfaktorer i sjø- og havområdene. Det er den samlede belastningen som avgjør hvor utsatte arter og naturtyper er, og klimaendringene forsterker den negative utviklingen. God og langsiktig arealforvaltning er nødvendig for å nå bærekraftsmålene og innfri internasjonale forpliktelser for klima og naturmangfold. Pollinerende insekter spiller en viktig rolle for økosystemer og landbruket, og det er viktig at deres leveområder bevares.

Regional og kommunal planlegging er viktig både for å ta vare på natur og for å legge til rette for bærekraftig verdiskaping basert på natur- og kulturressursene. Helhetlig og langsiktig planlegging er nødvendig for å unngå negativ påvirkning på naturmangfoldet og friluftslivsinteresser fra bitvis nedbygging og for å ivareta kulturmiljøet. Det er viktig at verdensarvverdiene ivaretas i henhold til forpliktelsene i verdensarvkonvensjonen, og at hensynet til verdensarvverdiene sikres gjennom helhetlig samfunns- og arealplanlegging.

Oppdatert kunnskap om naturen er et viktig grunnlag for planleggingen, og planprosessene kan bidra til å identifisere viktig naturmangfold, økologiske sammenhenger og viktige funksjonsområder på land og i sjø. Erfaringsbasert kunnskap fra næringer som lever av naturen må være en del av dette kunnskapsgrunnlaget. Et systema-



tisk arbeid med naturmangfold i planleggingen vil bidra til langsiktig ivaretagelse av verdifulle naturområder, og kan avdekke behovet for ytterligere kunnskap. En tematisk kommunedelplan for naturmangfold kan være et ledd i et slikt arbeid. På samme måte er det viktig å ha god kunnskap om landskapet og friluftslivsområdene i kommunen. Samarbeid over fylkes- og kommunegrenser kan også styrke grunnlaget for en mer langsiktig planlegging.

Vi har i dag mer enn 445 000 fritidsboliger, og antallet har økt jevnt de siste 20 årene. Fritidsbebyggelsen utgjør et viktig næringsgrunnlag i mange kommuner. Samtidig kan videre utbygging i mange tilfeller ha negative konsekvenser

for naturmangfold, friluftsliv, klimagassutslipp, landskap og kulturmiljø, og føre til konflikt med landbruk, reindrift og andre næringer. Gjennom god planlegging kan fritidsbebyggelse vurderes i et regionalt perspektiv, og arealbeslaget begrenses. Ny utbygging bør skje i tilknytning til eksisterende byggeområder og infrastruktur, og tilpasses bebyggelse, landskap og terreng. Det er viktig å unngå ny, omfattende fritidsbebyggelse i viktige landbruks-, natur-, friluftsliv- og reindriftsområder og utbygging på myr. I fjellområdene er det av særlig betydning å bevare større, sammenhengende områder uten bebyggelse, og ikke legge til rette for ny fritidsbebyggelse i og over skoggrensen. Sammenhengende grønnstrukturer og naturlige trekkveier og flyttleier for rein må sikres.

Strandsonen langs sjøen og langs vann og vassdrag er viktig for naturmangfold, friluftsliv, næringsliv og bosetting. Strandsonen er også mange steder rik på kulturminner og gir særpreg og identitet til lokalsamfunnene. I deler av landet er strandsonen langs sjøen under stort utbyggingspress, samtidig som store deler av strandsonen er lite tilgjengelig. Det er viktig at statlige planretningslinjer for differensiert forvaltning av strandsonen langs sjøen legges til grunn for planleggingen, og at bitvis nedbygging gjennom dispensasjoner unngås. I områder med lite utbyggingspress og mye tilgjengelig strandsone, i sone 3 i retningslinjene, vil det i større grad være mulig å legge til rette for ny utbygging som bidrar til næringsutvikling og arbeidsplasser. En differensiering av arealbruken skal skje gjennom kommunenes overordnede planlegging, der det både vurderes behov for areal til ulike utbyggingsformål og areal som skal skjermes for nye inngrep.

Villreinen er en viktig del av norsk natur og kultur. Nesten hele den europeiske bestanden lever i Norge, og vi har derfor et særlig forvaltningsansvar for arten. Villreinen er nå klassifisert som nær truet i den nasjonale rødlista. 6 av de 10 nasjonale villreinområdene er vurdert å ha dårlig kvalitet, og ingen av områdene er vurdert å ha god kvalitet. Det er derfor nødvendig med effektive og målrettede tiltak for å sikre villreinen og villreinens leveområder. Det er viktig at fylkeskommunene og kommunene legger stor vekt på resultatene fra klassifiseringen av villreinområdene og arbeider aktivt for å oppnå kvalitetsmålene for de nasjonale villreinområdene. De regionale planene for fjellområdene med villrein er et viktig verktøy for å få til dette.

5.4 Rene og rike vann og vassdrag

Vassdragene forvaltes blant annet gjennom regionale vannforvaltningsplaner, der kommunene er sentrale bidragsytere gjennom de lokale vannområdene. Målet er en samordnet forvaltning av vannressurser på alle nivåer, som sikrer beskyttelse og gjenoppretting av vannforekomstene, som elver innsjøer, grunnvann og kystvann. Arealplanleggingen skal bidra til god tilstand i norske vannforekomster, i tråd med de regionale vannforvaltningsplanene. Planleggingen må ta hensyn til arealbruken i hele nedbørfeltet, inkludert kystnære sjøområder. Rikspolitiske retningslinjer for vernede vassdrag legges til grunn for planleggingen.

Tilstanden i vannmiljøet påvirkes blant annet av utslipp fra avløp, industri og boligområder, landbruk, akvakultur og byggetiltak. Vannforskriften og forurensningsregelverket skal hindre forurensning og bidra til bedre vannmiljø, og det er viktig at kommunene bruker sine virkemidler aktivt i arealplanleggingen. Tilstanden for livet i Oslofjorden er svært alvorlig, og det er utarbeidet en helhetlig tiltaksplan for å bedre miljøtilstanden. Kommunene i Oslofjordens nedbørfelt har ansvar for gjennomføring av mange av tiltakene i planen.

I hele landet er det et stort etterslep på nødvendig vedlikehold og utbygging av avløpsnett og renskapasitet for avløp. Kommunene må se ansvaret for avløp og planlegging etter plan- og bygningsloven i sammenheng. Dette er viktig for å sikre tilkobling og tilstrekkelig renskapasitet før nye utbygginger settes i gang. Arealplanlegging er nødvendig for å sikre at overvann vurderes og håndteres på en helhetlig måte. Gjenåpning av lukkede vassdrag og separering av overvann og avløpsvann bør vurderes løpende.

Regjeringens forventninger

45. Omstillingen til lavutslippssamfunnet og bidrag til oppnåelse av klima- og miljø målene prioriteres gjennom arealplanlegging som reduserer utslipp, arealbeslag og transportbehov. Regjeringen oppfordrer kommunene til å sette seg mål for å redusere nedbyggingen.
46. Det legges til rette for energieffektivisering og fleksibel energibruk i næringsliv, husholdninger og offentlige bygg.
47. Ved revidering av kommuneplanens arealdel, vurderer kommunen om tidligere godkjent arealbruk skal endres av hensyn til klima, naturmangfold, kulturmiljø, jordvern, reindrift, klimatilpasning, samfunnssikkerhet og et hensiktsmessig utbyggingsmønster.
48. Omdisponering og nedbygging av karbonrike arealer, inkludert myr, tidevannssump og andre typer våtmark og skog, unngås så langt som mulig, slik at arealenes evne til lagring og opptak av karbon opprettholdes.
49. Fortetting og transformasjon av bolig- og næringsområder vurderes før nye, større utbyggingsområder settes av og tas i bruk.
50. Regionalt utbyggingsmønster, senterstruktur og overordnede transportløsninger fastsettes i regionale eller interkommunale areal- og transportplaner. Planene tar hensyn til regionale og lokale forutsetninger og utbyggingspress.
51. Klimagassutslipp, kø, luftforurensning og støy reduseres ved å legge til rette for kollektivtransport, sykkel og gange, effektiv arealbruk og avgrensede sentrumsområder og tettsteder.
52. Det legges til rette for en god ladeinfrastruktur, blant annet ved å avsette tilstrekkelige arealer til etablering av hurtiglading for både lette og tunge kjøretøy.
53. Viktig naturmangfold, jordbruksareal, vannmiljø, friluftslivsområder, overordnet grønnstruktur, kulturmiljø og landskap kartlegges og sikres i planleggingen. Samlede virkninger av eksisterende og planlagt arealbruk vektlegges.
54. Hensynet til verdensarververdiene sikres gjennom helhetlig samfunns- og arealplanlegging.
55. Arealbruken i strandsonen langs sjøen og i og langs vassdrag vurderes i et helhetlig og langsiktig perspektiv. Det legges til rette for en mer differensiert forvaltning av strandsonen med større muligheter for næringsutvikling og bosetting i spredtbygde strøk langs kysten i sone 3 i planretningslinjene for strandsonen.
56. Regionale og kommunale planer legger til rette for en bærekraftig utvikling i fjell og utmark. Utbyggingen avgrenses mot sammenhengende natur- og friluftslivsområder og viktige områder for landbruk, reindrift og andre næringer, blant annet gjennom langsiktige utbyggingsgrenser.
57. Potensialet for fortetting eller utvidelse av eksisterende fritidsboligområder vurderes før det legges til rette for utbygging i nye områder, særlig der det er utbyggingspress. Ny fritidsbebyggelse i og over skoggrensen og på myr bør unngås.
58. Villreinens leveområder sikres, og vedtatte regionale planer for villrein fjella oppdateres i samsvar med ny kunnskap og følges opp i den kommunale planleggingen.
59. Kommunene bidrar til gode miljøforhold i og langs vassdragene gjennom deltakelse i arbeidet med vannområdene, gjennomføring av miljøtiltak og god arealforvaltning. Bruks- og verneverdiene i vassdragene sikres i planleggingen, og nedbygging av vassdragsnatur og utfylling i vassdrag reduseres.
60. Planleggingen bidrar til å sikre naturverdier og god miljøtilstand i vann, blant annet ved å unngå å planlegge for byggetiltak i våtmark når det finnes gode alternativer.
61. Samfunns- og arealplanleggingen samordnes med planlegging av vannforsyning og avløp, herunder overvannshåndtering og vurdering av naturbaserte løsninger.
62. Fylkeskommunene og kommunene i Oslofjordens nedbørsfelt følger opp helhetlig tiltaksplan for en ren og rik Oslofjord i arealplanleggingen.



6 Samfunnssikkerhet og beredskap

Sikre og oversiktlige lokalsamfunn er den viktigste rammen for at vi alle skal ha en trygg hverdag. Fylkeskommunene og kommunene kan som planmyndigheter bidra til dette ved å legge til rette for at ny utbygging er trygg mot naturfarer nå og i framtidens klima, og mot ulykker og annen samfunnsrisiko. Dette sikres best gjennom tverrfaglig og helhetlig arbeid med samfunns- og

arealplaner, risiko- og sårbarhetsanalyser og beredskapsplaner. Samfunnet er avhengig av at planleggingen sikrer arealer for matproduksjon og bidrar til tilgang til rent og tilstrekkelig drikkevann, kraftforsyning og kommunikasjon. God beredskap er også avhengig av at Forsvarets arealbehov ivaretas.



6.1 Naturfarer og klimatilpasning

Risikoen for skadelige naturhendelser øker som følge av klimaendringene, og god arealplanlegging er et viktig verktøy for å redusere disse konsekvensene. Høyere temperaturer medfører økt nedbør, der en større andel kommer som regn i stedet for snø. Perioder med styrtregn vil komme hyppigere. Det øker sannsynligheten for blant annet flom og skred. Issmelting og oppvarming av havet fører til at havnivået stiger langs norskekysten. Klimaendringene vil ha konsekvenser for nær sagt alle sektorer og samfunnsområder. Konsekvensene av klimaendringene fører allerede til ødeleggelse for mennesker og natur, og er stadig tydeligere og mer følbare. I arktiske strøk merkes konsekvensene av klimaendringene betydelig allerede.

For at tilpasningen til et endret klima skal gå raskt nok, må planleggingen ta større hensyn til klimaendringene. Når konsekvensene av klimaendringer vurderes i planleggingen, skal de høye alternativene fra nasjonale klimaframskrivninger, og et tilstrekkelig langt tidsperspektiv, legges til grunn. De fylkesvise klimaprofilene gir en god oversikt over framskrivninger og forventede utfordringer, og er en viktig del av kunnskapsgrunnlaget i planleggingen. Kunnskapsbasert arealplanlegging med bred involvering er nødvendig for å øke takten i klimatilpasningsarbeidet, og for å forebygge skader fra flom, skred, havnivåstigning, stormflo, erosjon og overvann.

Ved planlegging av ny utbygging bør det velges områder med gode og stabile grunnforhold, også i lys av klimaendringene. Dersom det er høy risiko for fare eller ulempe som følge av naturforhold eller tidligere inngrep i terreng og vannløp, bør alternative utbyggingsområder vurderes. Dette kan medføre at det noen steder bør planlegges og bygges ut i helt andre områder enn man tradisjonelt har bygd ut.

Ved planlegging og gjennomføring av ny utbygging er det viktig at utfylling i vassdrag unngås og at det tas hensyn til den naturlige fordrøyningen av vannet, blant annet for å gjøre samfunnet mindre sårbart ved flom og tørke. Våtmarker, kantsoner langs vassdrag, myrer og skog er verdifulle økosystemer som kan bidra til å dempe flom og negative effekter av klimaendringene. Ved utarbeiding av arealplaner er det viktig at bevaring og restaurering av natur, og eventuelt etablering av nye naturbaserte løsninger, vurderes som klimatilpasningstiltak. Dersom andre løsninger for klimatilpasning velges, skal det begrunnes hvorfor naturbaserte løsninger er valgt bort.

Hensynet til flom og overvann er særlig viktig i fortettings- og transformasjonsprosjekter, der åpning av bekker, trygge flomveier, flere grønne områder som drenerer vann, grønne tak, kunstige bekker og basseng kan bidra til klimatilpasning. I områder der det kan være kvikkleire, er det også svært viktig at det tas hensyn til risikoen for kvikkleireskred når det vurderes om området er egnet for utbygging og hvilke sikringstiltak som eventuelt bør gjennomføres.

6.2 Forsvarets arealbehov

Forsvarspolitikken påvirkes av den sikkerhetspolitiske situasjonen, den teknologiske og økonomiske utviklingen og av klimaendringer. Forsvaret, og evnen til alliert mottak og sivil beredskap, skal derfor forsterkes. Forsvarets basestruktur vil påvirkes av nasjonale og allierte forsvarsplaner, og evnen til mottak av alliert utstyr og personell kan være avhengig av arealer også utenfor eksisterende militære anlegg. Samtidig skal Forsvarets skyte- og øvingsfelt videreutvikles for å imøtekomme nye behov og krav, og for å kunne legge bedre til rette for øving og trening mellom utenlandske og norske avdelinger. Det er avgjørende at Forsvarets arealbehov knyttet til militære anlegg og skyte- og øvingsfelt ivaretas i planleggingen som ledd i utviklingen av et moderne og forberedt totalforsvar.

6.3 Vern av dyrka jord

Regjeringen har som mål å øke den norske selvforsyningsgraden av mat. Planleggingen må bidra til å legge til rette for at vi kan produsere så mye mat som mulig i vårt eget land. På grunn av topografiske og klimatiske forhold har vi lite dyrka jord, og kornarealet per innbygger er lavere enn gjennomsnittet i Europa. Av hensyn til beredskap og mulighetene for matproduksjon, er det nødvendig å ta vare på jordressursene over hele landet og sikre at jorda holdes i drift. Bevaring av dyrka jord er derfor en nasjonal interesse. Omdisponering av dyrka jord skal reduseres, og arealplanleggingen skal bidra til å nå målet om redusert omdisponering av matjord i tråd med ny jordvernstrategi fra 2023.

Det er viktig at fylkeskommunene og kommunene følger opp den nasjonale jordvernstrategien, slik at utbyggingsbehov balanseres bedre mot det langsiktige hensynet til innenlands matproduksjon. Særlig i pressområder er det viktig å praktisere et strengt jordvern for å hindre at viktige jordbruksarealer blir bygd ned. I spredtbygde områder er det i tillegg viktig å legge til rette for utvikling i bygdene og generasjonsskifter i jordbruket, slik at grunnlaget for bosetting og jordbruksproduksjon sikres. Målet er et bosettingsmønster og tjenestetilbud som gjør det attraktivt å bo i bygdene i ulike livsfaser, særlig når unge skal etablere seg. For å opprettholde norsk matproduksjon, er det viktig å sørge for bosetting i tilknytning til landbruksareal, og som bidrar til at neste generasjon driver jorda videre. Det kan for eksempel gjøres ved å sette av aktuelle områder til spredt boligbygging i kommuneplanens arealdel.

De beste jordbruksarealene ligger ofte der utbyggingspresset er størst. Samtidig har tettstedsnære jordbruksarealer stor beredskapsmessig verdi. En effektiv arealbruk med god utnyttelse av arealer som allerede er bebygde, vil kunne bidra til å redusere behovet for å bygge ned dyrka jord. Det er viktig at potensialet for fortetting og transformasjon utnyttes der alternativet er utbygging på dyrka jord.

Ved planrevisjoner er det viktig å vurdere om arealer som tidligere har blitt avsatt til formål som innebærer omdisponering av dyrka jord, men som ennå ikke er utbygd, skal tilbakeføres til landbruks-, natur-, friluft- og reindriftsformål. Mulighetene for å ivareta dyrka jord henger også sammen med det regionale utbyggings- og transportmønsteret. Jordvern hensyn er derfor et viktig tema i den regionale planleggingen, for eksempel ved at det utarbeides en regional jordvernstrategi.

6.4 Rent og trygt drikkevann

Kommunene har ansvar for å sikre husholdningene og næringslivet tilgang på tilstrekkelige mengder helsemessig trygt drikkevann. Dette er en forutsetning for god helse og et velfungerende samfunn. Sikring av drikkevannskilder og areal til infrastruktur for vannforsyning og avløp, er derfor en viktig del av kommunale planer. Vannforekomster som benyttes til vannforsyning må beskyttes mot forurensning med hensynssoner med tilhørende planbestemmelser. Dette kan også bidra til å redusere behovet for rensing ved produksjon av drikkevann.

En robust vannforsyning er avgjørende for samfunnssikkerheten. Det kommunale ledningsnett er generelt i dårlig forfatning, lekkasjegraden er høy og fornyelsesgraden av ledningsnett er ikke tilstrekkelig til å unngå økende forfall. Det medfører fare for forurensning av drikkevannet og leveringssvikt. Det er derfor viktig at den kommunale sektor- og arealplanleggingen ses i sammenheng og bidrar til å løse disse utfordringene.

6.5 Risiko- og sårbarhetsanalyser som grunnlag for bedre planer

Samfunnssikkerhet i arealplanleggingen innebærer å skaffe oversikt og kunnskap om risiko og sårbarhet som kan true eller ramme samfunnets verdier, og ta hensyn til dette i planene. Det er viktig at arealplanleggingen tar hensyn til at samfunnet skal ha kapasitet og evne til å beskytte befolkning og samfunn ved uønskede hendelser. Risiko- og sårbarhetsanalyser skal gi grunnlag for at planleggingen kan forebygge risiko for skade og tap av liv, helse og viktig infrastruktur,



forebygge tap av kritiske samfunnsfunksjoner og tjenester, og ivareta kapasitet til å beskytte hele befolkningen. Det er viktig å ta hensyn til grupper som er særlig utsatt ved eventuelle kriser.

Akseptabel risiko er risiko som aksepteres i en gitt sammenheng basert på gjeldende verdier i samfunnet. Hva som er akseptabelt, kan endres over tid og variere mellom områder. For noen tema er det fastsatt en akseptabel risiko i lov eller forskrift. For andre risikomomenter vil grensen mellom akseptabel og uakseptabel risiko måtte fastsettes i planen, for eksempel som hensynssoner med bestemmelser. Kommunen som planmyndighet må aktivt ta stilling til hvilken risiko som aksepteres i planen.

Risiko- og sårbarhetsanalyser er nødvendig for at kommunen skal være kjent med hvordan planvedtak vil påvirke risiko og sårbarhet, og for å kunne ta stilling til akseptabel risiko. Analysene er et viktig grunnlag for å belyse naturfarer og virksomhetsrisiko og hvordan arealbruken bør planlegges for å forebygge og redusere konsekvenser av alvorlige hendelser. Risiko- og sårbarhetsanalyser gir blant annet grunnlag for å vurdere trygg lokalisering av storulykkevirksomheter og anlegg med farlige stoffer, og for å fastsette tilstrekkelige hensynssoner rundt disse.

Gjennom kommunal beredskapsplikt skal det gjennomføres en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse som et kunnskapsgrunnlag for kommunens samfunnssikkerhetsutfordringer. Dette skal følges opp med langsiktige mål, strategier og prioritert oppfølging av samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet. Dette er også et viktig grunnlag for arealplanleggingen, og må følges opp i de risiko- og sårbarhetsanalysene som utarbeides til arealplaner. Kunnskap om endringer i risiko og sårbarhet som følge av ny utbygging gir også grunnlag for å oppdatere de helhetlige risiko- og sårbarhetsanalysene.

Geografisk informasjon gir innsikt i forhold som kan bidra til å forebygge framtidige naturfarehendelser og krisesituasjoner. Deling av offentlige data er en forutsetning for utvikling av sammenhengende tjenester på tvers av sektorer og forvaltningsnivå, og tilgang til oppdaterte og lett tilgjengelige geografiske data styrker beredskapsvevnet i akutte situasjoner. Det er viktig at geografisk informasjon oppdateres jevnlig, deles og er tilgjengelig for bruk gjennom den nasjonale geografiske infrastrukturen på en sikker måte.

Regjeringens forventninger

- 63.** Samfunnssikkerhet og beredskap vektlegges i planleggingen. Risiko- og sårbarhetsanalyser bygger på oppdatert kunnskap og legges til grunn for plan- og byggesaksbehandlingen.
- 64.** Forsvarets arealbehov sikres når dette er nødvendig for å ivareta landets forsvarsevne og for å følge opp nasjonale forsvarsplaner.
- 65.** Det tas hensyn til et endret klima i planleggingen, og de høye alternativene fra nasjonale klimaframskrivninger, og et tilstrekkelig langt tidsperspektiv, legges til grunn når konsekvenser av klimaendringene vurderes. De fylkesvise klimaprofilene benyttes.
- 66.** Arealbruk planlegges slik at overvann og fare knyttet til flom, erosjon, skred, havnivåstigning, stormflo og annen naturfare håndteres forsvarlig.
- 67.** Bevaring og restaurering av naturområder, eller etablering av naturbaserte løsninger, vurderes for å tilpasse samfunnet til klimaendringene.
- 68.** Fylkeskommuner og kommuner bidrar til å styrke jordvernet og at arealforvaltningen bidrar til å nå målet om redusert omdisponering av matjord i tråd med ny jordvernstrategi fra 2023, og bidrar til at driften av jordbruksarealene kan opprettholdes.
- 69.** Ved revidering av kommuneplanens arealdel vurderes det om arealer som tidligere har vært avsatt til formål som innebærer omdisponering av dyrka jord, skal tilbakeføres til landbruks-, natur-, friluft- og reindriftsformål.
- 70.** For å redusere omdisponeringen av dyrka jord, bør en jordvernstrategi vurderes utarbeidet som del av den overordnede regionale og kommunale planleggingen.
- 71.** Kommunens drikkevannsforsyning skal inngå i vurderingen av samfunnssikkerhet i kommuneplanens samfunnsdel og arealdel. Drikkevannskilder tas hensyn til og sikres i planlegging, blant annet for å redusere behovet for vannrensing.
- 72.** Fylkeskommuner og kommuner oppdaterer og deler geografisk informasjon i den nasjonale geografiske infrastrukturen.





Utgitt av:
Kommunal- og distriktsdepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no

Publikasjonskode: H-2543 B

Design og ombrekking: Melkeveien designkontor

Foto: Colourbox: Forside, sidene 2, 18, 22, 24. Per-Inge Johnsen: s. 4.

Jan Hausken: sidene 7, 9, 12, 33. Bryne kommune: s. 16. Bjørn Casper Horgen: s. 27.

NVE/Petter Våge: s. 30. Ilja Hendel: s. 35 Foto bakside: Vignole Stusdal Normann

Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon 06/23 Opplag 10 000

Kan opprette slike rådgivende utvalg med skreddersydd sammensetning

Kommunal Rapport 21.08.2023, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Men i praksis vil det gjerne være utelukket å velge en tilsatt som medlem av et utvalg når hen er tilsatt i en del av kommuneadministrasjonen som har ansvar for saksbehandling på utvalgets saksområde.

SPØRSMÅL: Eg har nokre spørsmål til Bernt sitt «Bernt svarer» datert 5. juni. I svaret opnar Bernt for at det er mogleg å opprette eit rådgjevande utval etter bestemminga i kommunelova.

I spørsmålet som vert stilt, er det presisert at dei ynskjer eit utval med medlemmer frå både politikk og administrasjon, og Bernt konkluderer med at det er mogleg å eit slikt utval.

Dette er ein ganske anna tilnærming enn det som har vore praktisert i dei fleste kommunar etter den nye kommunelova. Til dømes skriv Baldersheim et.al. i rapporten «Styrket lederskap i kommunal sektor – gjeldende rett, roller og rolleforståelse mellom folkevalgte og kommunedirektør» at: «Det er etter loven ikke adgang til å blande administrasjon og folkevalgte i et og samme folkevalgte organ.»

Dette støtter seg nok på teksten i kap. 8.6.2.3 i NOU 2016:4 som mellom anna uttalar at: «En del kommuner har forsøkt å etablere ulike varianter av organer som på ulikt vis har blandet folkevalgte og administrasjonen. Dette har til dels medført kritikk og til dels en usikkerhet om hva som er lovlig, og hva som ikke er lovlig. Formålet er gjerne å trekke faglighet inn i de politiske vurderingene og å skape effektive og kunnskapsrike organisasjoner. Utvalget mener at dette skillet mellom folkevalgte og administrasjon er viktig, og at det bør fastholdes. Å skulle åpne for noen form for kombinasjonsutvalg vil være uryddig.»

Om eg prøver å tolke Bernt i beste mening, så seier han i sitt svar at det er høve til å ha eit folkevald organ kor tilsette i kommunen vert oppnemnt som folkevalde, men då representerer dei ikkje kommunedirektøren. Det er ikkje noko nytt, men då forsvinn også føremålet med det rådgjevande utvalet som spørsmålsstiller seier skal vere samansett «av brukere, pårørende, ansatte, folkevalgte, representant for eldrerådet og administrasjonen.»

At kommunedirektøren ikkje sjølv møter i utvalet, og kan delegere til ein eller fleire i administrasjonen er såleis greitt, men det er då ikkje det utvalet med både folkevalde, brukarar, pårørende og administrasjon som medlemmer som spørsmålsstiller etterlyser. Er Bernt samd i at det i tråd med kommunelova ikkje er høve til å ha folkevalde organ kor representantar frå administrasjonen er medlem (altså i kraft av posisjon, ikkje person).

SVAR: Her har jeg åpenbart vært enten uklar eller for knapp. Men slik ser jeg altså på dette: Svaret er fortsatt at man kan opprette slike rådgivende utvalg med skreddersydd sammensetning, men at det må skje etter reglene i [kommuneloven § 5-7](#) om oppretting av utvalg.

Kommunestyret velger selv medlemmene av disse, og kan ikke overlate dette til andre. Man kan «skreddersy» utvalget slik at man sikrer representasjon fra ulike grupper eller fagfelt, men det kan bare skje ved at man ber om forslag fra ulike miljøer og så vurderer hvor langt og eventuelt hvordan man vil ta hensyn til disse. Selve valget vil da normalt skje ved avtalevalg etter [kommuneloven § 7-7](#), der kommunestyret enstemmig velger hele utvalget sammen.

Valgbare til utvalg er etter [kommuneloven § 7-2](#) alle som er bosatt med stemmerett i kommunen, med unntak for de som er tilsatt i stilling som nevnt i [kommuneloven § 7-3](#) første avsnitt, blant annet

«kommunedirektøren i kommunen eller fylkeskommunen og hans eller hennes stedfortreder, og kommunalsjefer, etatsjefer og ledere på tilsvarende nivå».

Når den tilsatte møter i utvalget som en folkevalgt, kan hen ikke instrueres av noen om hvordan hen skal utøve sitt verv. Men en tilsatt i kommunen er inhabil og må fratre ved behandlingen av en sak som hen har vært med på å tilrettelegge grunnlaget for en forvaltningssak i administrasjonen.

Dette siste innebærer at det i praksis gjerne vil være utelukket å velge en tilsatt som medlem av et utvalg når hen er tilsatt i en del av kommuneadministrasjonen som har ansvar for saksbehandling på utvalgets saksområde. Det vil da kunne være vanskelig å dokumentere at den tilsatte ikke har hatt noen del i saksbehandlingen i saker som skal behandles i utvalget på grunnlag av saksforelegg fra administrasjonen.

Og selv om dette helt konkret er riktig, vil det lett oppleves som ubehagelig at den tilsatte skal være med og vurdere og ta stilling til en sak som er forberedt eller på annen måte behandlet av hans eller hennes nære kolleger.

Men dette er i alle fall først og fremst et formelt problem. Hvis kommunedirektøren mener at en av de tilsatte bør delta i forhandlingene i utvalg, kan direktøren fastsette at vedkommende skal møte på vegne av direktøren i utvalget, se [kommuneloven § 13-1](#) femte avsnitt, siste setning.

Kommunedirektøren kan også i stedet be om en bestemt tilsatt får anledning til å møtet sammen med kommunedirektøren, og at utvalget gir hen anledning til å holde innlegg der det blir gjort rede for bestemte sider av saken.

Så svaret på spørsmålet er at man kan trekke tilsatte i kommunen inn i saksbehandlingen i et rådgivende utvalg, men at her må det skilles skarpt mellom funksjon som folkevalgt og å delta i forhandlingene på vegne av administrasjonen.

Risikoanalyse av strømrasjonering

Krisescenarier 2023
– analyser av alvorlige
hendelser som kan
ramme Norge



1	Rammer for risikovurderingen	7
1.1	Formål og avgrensning.....	8
1.2	Prosess.....	8
1.3	Verdier som skal beskyttes.....	8
1.4	Sikkerhetsmål.....	9
1.5	Metodebeskrivelse.....	10
1.6	Modell for risikoanalyse.....	11
2	Kraftforsyningen i Norge	13
2.1	Kraftoverføring og omsetning av strøm.....	14
2.2	Prisområder i Norge.....	15
2.3	Utenlandskabler.....	16
2.4	Kraftforbruk i Norge.....	17
2.5	Aktører i kraftsektoren.....	18
3	Kraftberedskap og rasjonering	19
3.1	Ansvar, roller og regelverk.....	20
3.2	Faser og tiltak i en knapphetssituasjon.....	23
4	Scenariobeskrivelse: Strømrasjonering på Sør-Vestlandet	25
5	Vurdering av sårbarhet	29
5.1	Avhengigheter og følgehendelser.....	30
5.2	Barrierer og redundans.....	31
5.3	Håndtering av strømrasjonering.....	33
6	Vurdering av sannsynlighet	37
6.1	Statnetts vurdering av sannsynlighet.....	38
6.2	DSBs vurdering av sannsynlighet.....	40
6.3	Sannsynlighet for det spesifikke scenarioet.....	41
6.4	Sannsynlighet for et generalisert scenario.....	42
6.5	Usikkerhet ved angivelsene av sannsynlighet.....	42
6.6	Konklusjon for vurdering av sannsynlighet.....	43
7	Kartlegging av følgehendelser og vurdering av samfunnskONSEKVENSER	45
7.1	Vurderingskriterier.....	47
7.2	Kartlegging av påvirkning på kritiske samfunnsfunksjoner og samfunnskONSEKVENSER.....	47
7.3	Oppsummering - påvirkning av strømrasjonering.....	50
7.4	Oppsummering - vurdering av samfunnskONSEKVENSER.....	52
7.5	Vurdering av usikkerhet knyttet til følgehendelser og konsekvenser.....	54
8	Beskrivelse av risiko og usikkerhet	55
8.1	Beskrivelse av sannsynlighet.....	57
8.2	Beskrivelse av konsekvenser.....	57
8.3	Beskrivelse av usikkerhet.....	57
8.4	Evaluerings av risiko.....	58
9	Oppsummering – utfordringer og anbefalinger	61
9.1	Prioritering av strømkunder under en rasjonering.....	62
9.2	Håndtering av strømrasjonering.....	63
10	Vedlegg	65

SAMMENDRAG

Scenarioet som er analysert, er en begrenset strømrasjonering både i omfang og styrke: 30 % kvoterasjonering på Sør-Vestlandet (prismråde NO2) i ca. en måned. Spørsmålet som er vurdert i analysen er hvordan hver enkelt kritisk samfunnsfunksjon («sektor») blir rammet av 30 % strømrasjonering, selv om samfunnsfunksjonene i praksis vil få ulike kvoter. Kartleggingen viser at noen vil rammes i stor grad mens andre vil opprettholde sine primærfunksjoner. For eksempel vil matvareforsyningen, helsetjenester og elektronisk kommunikasjon rammes i stor grad, mens transport og andre offentlige tjenester rammes i mindre grad.

30 % kvoterasjonering får også store følger for deler av næringslivet, spesielt kraftintensiv industri og olje- og gassproduksjon. Kraftintensiv industri som f.eks. Yara i Porsgrunn, må redusere produksjonen i takt med reduksjonen av elektrisk kraft. Kjemisk prosessindustri leverer innsatsfaktorer til kritiske samfunnsfunksjoner og bedrifter andre steder i landet, så redusert produksjon får vidtrekkende konsekvenser. Viktige anlegg for olje- og gassproduksjon som f.eks. Kårstø gassprosessanlegg og Trollfeltet, er elektrifiserte og avhengige av stabil tilførsel av elektrisk kraft for å produsere.

Konsekvenser for befolkningen ved strømrasjonering kan bli redusert tilgang på dagligvarer, forsinkelser i helsetjenester, ustabil data- og telekommunikasjon og begrensninger i drikkevannsforsyningen. Husholdningene kan også rammes direkte gjennom pålegg om redusert strømforbruk i eget hjem, noe som særlig vil ramme de som ikke har alternativ oppvarming. Analysen konkluderer imidlertid med små konsekvenser for liv og helse. Redusert tilgang på strøm skaper først og fremst usikkerhet, bekymring og uro i befolkningen, redusert velferd og stiller store krav til kriseledelse på alle nivåer.

Se tabell med oversikt over konsekvensene for samfunnsverdier i kapittel 8.

Rikelig tilgang på elektrisk kraft og høy forsyningssikkerhet, har ført til at det norske samfunnet i liten grad er forberedt på strømrasjonering. Ansvar for forebygging av strømrasjonering er klart plassert og innarbeidet i kraftsektoren med hovedaktørene Olje- og energidepartementet (OED), Norges Vassdrags- og energidirektorat (NVE), Statnett, nettselskapene og kraftverkene. Konsekvensene av strømrasjonering må derimot håndteres av resten av samfunnet og denne beredskapen er ikke helhetlig planlagt eller koordinert.

En god beredskap forutsetter kunnskap om hva slags hendelser man bør beskytte seg mot og hvordan hendelsene vil ramme egen virksomhet. Kontakten med ulike aktører i gjennomføringen av denne analysen, viser at strømrasjonering i stor grad er en ukjent hendelse for de fleste og svært få har kunnskap om hvordan kvoterasjonering fungerer.

Prioriteringsprosessen mellom strømkunder i forkant av en rasjonering, er avgjørende for hvilke konsekvenser rasjoneringen får. Prioriteringen skal skje slik at den fører til minst mulig belastning for samfunnet. Det krever kunnskap om samfunnskonsekvensene av at ulike sluttbrukere mister deler av strømforsyningen. Nettselskapene som har ansvaret for denne prioriteringen, gir uttrykk for at de ikke har denne kompetansen og at de er pålagt et ansvar de ikke er i stand til å ta alene.

SAMMENDRAG

De sentrale føringene for prioritering mellom ulike kundegrupper er vide og gir stort tolkningsrom. Kommunene prioriterer derfor ulikt i sine innspill til nettselskapene og nettselskapenes prioriteringer blir ulike. Statsforvalteren vil i praksis ta en koordinerende rolle i fylkene for å bidra til mer komplette og konsistente prioriteringer, selv om de formelt ikke har en slik rolle i kraftsektorens beredskapsplaner.

Noen kritiske samfunnsfunksjoner har krav til reservestrøm, men det finnes ingen gjennomgående krav til alle funksjoner eller til hvilken kapasitet de skal ha. Det er ingen samlet oversikt over hvilke virksomheter som har reservestrøm. Industribedrifter er så kraftintensive at de ikke kan opprettholde produksjonen med reservestrømaggregater. Vanlige husholdninger har i liten grad alternative energikilder utover vedfyring.

De viktigste grepene for å redusere samfunnskonsekvensene av en strømrasjonering, er etter DSBs syn:

- At NVE i samarbeid med relevante aktører gir sentrale føringene for prioritering mellom sluttbrukere gjennom å fastlegge prioriteringsprinsipper i kraftrasjoneringsforskriften. NVE bør ta en veiledningsrolle overfor sektorene og nettselskapene.
- At sektorene følger opp de sentrale føringene for å sikre lik prioritering mellom virksomheter i egen sektor. Det bør vurderes å utarbeide et eller flere dimensjonerende scenarioer for beredskapen (omfang og varighet) og stille krav til egenberedskap og reservestrøm basert på dette.
- At DSBs samordningsrolle under større nasjonale hendelser benyttes i den tverrsektorielle håndteringen av en strømrasjonering.
- At statsforvalterne får en formalisert rolle i den regionale og lokale koordineringen før og under en strømrasjonering.

Godkjenning av protokoll

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Leka kommune

Møtedato

05.09.2023

Saknr

17/23

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 23/256 - 2

Forslag til vedtak

Protokollen godkjennes

Saksopplysninger

Protokollen gjennomgås i møtet

Vurdering

Protokollen anbefales godkjent