

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Verdal kommune

Arkivsak: 24/606
Møtedato/tid: 02.12.2024 kl. 09:00
Møtested: Verdal rådhus kommunestyresalen kl 09:00-11:00
Veksttorget – Besøk kl 11:00 – 13:30

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

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Liv Tronstad på telefon 900 38 551, eller e-post: liv.tronstad@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Steinkjer, 25.11.2024

Jon Arve Hollekim (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Liv Tronstad
seniorrådgiver
Konsek Trøndelag

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

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
59/24	Referatsaker 02.12.2024
60/24	Generell eierskapskontroll – Statusrapport
61/24	Forvaltningsrevisjon Økonomisk bærekraft – Endring av ordlyd i problemstillingene
62/24	Orientering fra kommunedirektøren – Budsjett 2025 Økonomiplan 2025-2028 - Utfordringsbildet
63/24	Kontrollutvalgssamling 1. oktober 2024 - Orientering
64/24	Kontrollutvalgets årsplan med møteplan 2025
65/24	Innspill til kontrollutvalgsarbeidet
66/24	Besøk ved Veksttorget - Oppsummering
67/24	Godkjenning av møteprotokoll 02.12.2024

Referatsaker 02.12.2024

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

59/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 24/88 - 7

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar referatene til orientering

Vedlegg

Det handler om tillit - Erfaringer fra kommunesektorens etikkutvalg.pdf

NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2025.pdf

Referat representantskapets møte 20.09.24.pdf

Konsek Trøndelag IKS - Representantskapets møte 05.11.2024.pdf

Fordeling av skjønnsmidler 2024-2025.pdf

Revisjon Midt-Norge - Årsmøte 15.10.2024.pdf

KS - Varslingsveileder 2024.pdf

Nord-Trøndelag Kriesenter - Rrepresentantskapsmøte 19.11.2024.pdf

Nye regler for bagatellmessig støtte.pdf

Saksopplysninger

Følgende referater vil bli presentert i møtet:

1. Etikkutvalget - Det handler om tillit - Erfaringer fra kommunesektorens etikkutvalg
2. NKRFs kontrollutvalgskonferanse 2025
3. Brannvesenet Midt IKs - Representantskapsmøte 20.09.2024
4. Konsek Trøndelag IKS - Representantskapsmøte 05.11.2024
5. Statsforvalteren - Fordeling av skjønnsmidler for 2024 og 2025
6. Revisjon Midt-Norge SA - Årsmøte 15.10.2024
7. KS - Varslingsveileder 2024
8. Nord-Trøndelag kriesenter IKS - Representantskapsmøte 19.11.2024
9. Samfunnsbedriftene - Nye regler for bagatellmessig støtte

Det handler om tillit - Erfaringer fra kommunesektorens etikkutvalg

Publisert 01.09.2024



Tora Aasland, Leder av kommunesektorens etikkutvalg 2015 – 2024

Foto: Stig Weston

Tillit er avgjørende for en etisk forsvarlig forvaltning. I utgangspunktet forventes en respekt for grunnleggende lover og regler.

Vi er heldige i Norge som har et velutviklet demokrati. Det betyr at vi har systemer som kan håndtere uenighet. At Norge både er en rettsstat og et demokrati, innebærer at det er et godt forankret grunnlag for å håndtere konflikter mellom lover og regler, også i lokalpolitiske prosesser og vedtak.

Hvordan bygge og holde på tillit?

Det må være en oppgave for fellesskapet å skille mellom rett og galt, samtidig som man må tåle andres meninger og ytringer. Å finne gode løsninger er viktigere enn å tenke på hat og hevn.

Et godt lokalpolitisk grunnlag er grunnleggende kunnskap om samfunn, kultur og forvaltning. En felles forståelse av helhet og verdigrunnlag i en kommune kan utvikles og styrkes gjennom etablering av etiske retningslinjer og trening og øvelser i etiske dilemmaer og utfordringer.

De etiske utfordringene befinner seg ofte i gråsonene mellom rettsstaten og demokratiet, og mellom jus og moral. De gjelder både for folkevalgte og administrasjon, selv om rollene er noe ulike.



De etiske utfordringene befinner seg ofte i gråsonene mellom rettsstaten og demokratiet, og mellom jus og moral.

Mens administrasjonen har en lojalitet til sin organisasjon, er de folkevalgte også ombud for sine velgere, og dermed for opplevelsen av fellesskap og rettferdighet. Også den rollen må fylles på en tillitvekkende måte.

Å bygge tillit handler ikke nødvendigvis om å finne fasitsvar, men om å gjøre vurderinger opp mot lover og regler, med respekt for dem og prosessene bak. Forvaltningspraksis kan utvikles og lover kan etter hvert endres, men det må være enighet om systemene og prosedyrene for dette.

Kommunelovens formålsparagraf om tillitsskapende forvaltning krever ikke bare respekt for lover og regler, men også at det utvikles et felles verdi- og normgrunnlag. Det handler om å håndtere spennet og spenningen mellom lov og politikk. Da trengs innsikt i tema som korrupsjon, varsling og habilitet, da trengs en kartlegging og drøftinger av risikoområdene, og da trengs en egenkontroll som er åpen og tillitsskapende. For eksempel kan man gjennom dilemmatrening lære av både egne og andres feil.

Åpenhet er avgjørende for tillit. Det er viktig å utvikle åpne arbeids- og samarbeidsformer, og det er urovekkende at noen mener åpenhet kan være til hinder for å finne gode løsninger. Det kan av og til være fristende å ty til bakrommet. Åpenhet i prosesser og vedtak må ikke bli en trussel for godt politisk arbeid. Tvert imot betyr åpenhet også trygghet, og dermed et solid fundament for lokaldemokratiet.

Et medborgerpanel avslørte nylig en synkende tillit til politikerne. Et økende antall i befolkningen tror at kommunens administrasjon og politikere er der for egen vinning. Denne holdningen kan best motvirkes ved mest mulig åpenhet i de politiske prosessene.

Hva er etikk?

Enkelt sagt er etikk vitenskapen om hvordan menneskene i et samfunn skal omgås hverandre. Det innebærer en felles forståelse om hva som er rett og galt, og at man er enige om normene for samhandling. Det er til nytte for alle enkeltaktører at fellesskapet fungerer, og at man i en organisasjon som en kommune, har kommet fram til en felles forståelse av framgangsmåten for dette. Derfor er utviklingen av etiske retningslinjer så viktig. Det er med på å styrke den demokratiske beredskap, hvor uenighet tåles og håndteres i åpenhet.



Derfor er utviklingen av etiske retningslinjer så viktig. Det er med på å styrke den demokratiske beredskap, hvor uenighet tåles og håndteres i åpenhet.

[«Evne og kraft til å bære»](#) (pdf) heter et debathefte fra KS. Her refereres det til bærekrafttenkingen, som er sentral i all planlegging. Viktige utfordringer for bærekrafttenkingen finnes i arealpolitikken hvor hoveddilemmaet er vern vs. vekst, eller i arbeidsgiverpolitikken med kampen om de gode fagfolkene og deres arbeidsvilkår.

Det kan ligge mye politisk press og sprengstoff i utbyggingspolitikk, hvor utbyggerrollen ikke alltid er helt klar, og hvor ekspertene kan levere viktig bakgrunn – når de da ikke etter hvert blir ansatt hos utbygger. De mest iøynefallende habilitets- og lojalitetskonfliktene ligger for eksempel i det å kombinere utbyggerrollen med det å være folkevalgt i samme kommune.

Etikken kan noe forenklet plasseres på følgende måte:

- Politikk er hva du *vil* gjøre
- Jus er hva du *kan* gjøre
- Etikk er hva *gjør* du?

Med denne innfallsvinkelen er etikken i gråsonen mellom politikk og jus, eller mellom demokratiet og regelverket.

Saker som krever spesiell etisk oppmerksomhet er plan- og byggesaker, saker som har utfordringer for miljø og bærekraft, som for eksempel arealbruk i strandsonen, og saker med maktubalanse.

Fenomenet opsjonsavtaler, dvs. at grunneier og utbygger har gjort avtale (med eller uten penger) for framtidig utbygging der hvor dagens planer ikke åpner for det, og andre saker som utfordrer åpenhet og habilitet. Tillitsbaserte ordninger kan også være utsatt dersom respekten for regelverk er forvitret.

For å styrke den demokratiske beredskapen og motvirke tendenser til manglende respekt for lover og regler, er det nødvendig med en høy bevissthet om nettopp de etiske utfordringene. Utforming og utvikling av etiske retningslinjer, både for folkevalgte og ansatte, gode, trygge og åpne rutiner for varsling, prosedyrer for motvirkning og forebygging av korrupsjon og god trening i hvordan åpenhet kan praktiseres, er forslag til hvordan kommunesektoren kan følge opp.



Lokal forvaltning må være slik at det er samsvar mellom liv og lære.

Det må aldri lønne seg å ta tvilsomme snarveier eller gå bak ryggen på andre. Lokal forvaltning må være slik at det er samsvar mellom liv og lære. Dette krever kunnskap, bevisstgjøring, åpenhet og kontinuerlig trening.

Erfaringer fra kommunesektorens etikkutvalg

Hovedstyret i KS oppnevner hvert fjerde år [kommunesektorens etikkutvalg](#). Utvalget ble første gang opprettet i 2006, som en direkte konsekvens av korrupsjonssaken i Nedre Romerike Vannverk. Da innså man at en korrupsjonsberedskap i kommunene selv var nødvendig.

[Utvalget](#) har en bred og variert sammensetning hvor medlemmene har erfaring både fra forvaltning, etikk og media. Også erfaring fra kontroll og tilsyn er viktig.

Kontrollutvalgene er viktige aktører i kommunesektorens etiske arbeid. Kontrollutvalgene er kommunestyrets redskap, og på en måte riksrevisjon og sivilombud i ett. De er portvakter inn til et område som ikke bør være stedet for politiske omkamper. Kontrollutvalgene bør ha gode arbeidsforhold og se og bli sett. De sitter ofte inne med viktig kompetanse og erfaringsbakgrunn, og har også en god veileder i departementets [kontrollutvalgsbok](#). Kontrollutvalgene bør gå foran når det gjelder erfaringsutveksling og dialog, slik at alle aktører i organisasjonen kan se på kontrollarbeidet med respekt og tillit.



Kontrollutvalgene er kommunestyrets redskap, og på en måte riksrevisjon og sivilombud i ett.

Kommunesektorens etikkutvalg er rådgivende, og ikke i linjen for saksbehandling. Målet er å styrke etikk- og antikorrupsjonsarbeidet i kommunesektoren. Utvalget har en uavhengig og rådgivende rolle, og skal være synlige og tilgjengelige overfor kommuner, fylkeskommuner og kommunale virksomheter.

Erfaringer fra utvalgene gjennom disse årene styrker en arbeidsform hvor dialog med kommuner og fylkeskommuner er sentralt. Den beste måten å ha slik dialog på, er å reise rundt i landet, møte lokale folkevalgte og ansatte og på denne måten stimulere til etiske refleksjoner og høy bevissthet om forvaltningsetiske spørsmål.

Et av de beste hjelpemidlene som er utviklet for slike dialoger og møter, er dilemmasamlingen. Med bakgrunn i denne kan aktører med ulike roller drøfte de enkelte dilemmaene – og kanskje også bidra med dilemmaer eller vanskelige saker fra egen kommune eller fylkeskommune. Dilemmatrening er muskeltrening!



Dilemmatrening er muskeltrening!

I hele sin virksomhet har etikkutvalgene jevnlig utarbeidet veiledere og råd om etiske retningslinjer, registre og regelverk. Men har drøftet og utviklet råd om varsling, habilitet, lojalitet og åpenhet, og lagt grunnlaget for risikoanalyser og lokal beredskap. Det er utarbeidet en serie med rapporter og undersøkelser om tema som varsling og rutiner for å håndtere varsling, og om utsatte saker som arealsaker, plansaker og byggesaker. I tillegg har man et kontinuerlig samarbeid med Transparency International, ikke minst når det gjelder internasjonale oversikter over korrupsjon.

Alle rapporter og råd er tilgjengelige på KS sine nettsider under [Etikkportalen](#).

Utfordringer for kommunene

Et velfungerende lokaldemokrati skal kunne håndtere uenighet, samtidig som man hele tiden tar sikte på å finne gode fellesskapsløsninger. I disse tider, hvor lover og regler hele tiden utfordres, hvor folk i demokratiske land ikke lenger respekterer makta, er det viktigere enn noensinne å styrke den lokalpolitiske beredskap.

Åpenhet bør innebære at folk i kommuner og fylkeskommuner vet hva som skjer, og hvordan og hvorfor det skjer. Det bør være regler for gaver, roller, habilitet og særinteresser.

Etiske retningslinjer er nødvendig der hvor man er i gråsonene mellom regelverk og politikk, og man må klare balansen mellom moralisering og etiske refleksjon. Da er trening og øvelser viktige virkemidler. Etikken må på dagsorden! Minst en gang i året bør et kommunestyre sette av tid til etisk trening.



Minst en gang i året bør et kommunestyre sette av tid til etisk trening.

Ytringsfriheten står sterkt her i landet, ikke minst forankret i Grunnloven. Derfor må varsling ikke føre til tilsidesetting og knebling av meninger. Det må være lov å si fra, og det må være gode og objektive systemer for å ta seg av enhver varsling.

Kommunene er også arbeidsgivere og eiere. Derfor bør det være klare og kjente rutiner for spørsmål som knytter seg til arbeidstakerforhold og eierskap. Det må være et etisk rammeverk, eller etiske retningslinjer, som setter standarder for hva som forventes av folkevalgte og ansatte, også når det kommer til interessekonflikter og rollekombinasjoner.

Media har en viktig rolle, ikke minst er de der når det oppstår konflikter og uklare ansvarsforhold. Media må derfor ikke undervurderes, men aksepteres i den uavhengige rollen de har. Media kan være en god medspiller både for å avdekke uheldige forhold og for å la alle komme til orde.

Norge er ikke fri for korrupsjon eller uetisk atferd i lokalforvaltningen, men vi ligger bedre an enn de fleste andre land. La oss derfor styrke kunnskapen og bevisstheten om hvordan vi bygger og forsterker en demokratisk beredskap!

Lenke til **kontroll & revisjon** nr. 5/2024:

<https://www.nkrf.no/kontroll-og-revisjon/2024/5>

NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2025

[Tilbake til kursoversikten](#)

Vi har gleden av å invitere til NKRFs 21. Kontrollutvalgskonferanse 29. - 30. januar 2025 og som vanlig i The Qube på Gardermoen.

Fra den første konferansen i 2005 med ca. 300 deltakere har dette årlige arrangementet vokst betydelig og etablert seg som det viktigste og største treffpunktet for kontrollutvalgene i kommunal sektor. Deltakerrekorden er fra 2020 med ca. 800 deltakere.

Målgruppe

Ledere og medlemmer av kontrollutvalg, kontrollutvalgssekretærer, revisorer, ordførere, kommunedirektører og ellers alle med interesse for kontroll, revisjon og tilsyn i kommunal sektor.

Sist oppdatert: 31.10.2024

Nøkkelfinfo

Fra/til	29.1–30.1
Påmeldingsfrist	17.12
Pris	Kr 8 700 eks. mva. med overnatting (inkl. frokost og middag) (ikke-medl.: kr 7 340 eks. mva. uten overnatting og middag (ikke-medl.: kr 7 340 eks. mva.)) (inkl. middagsbuffet 28.1.2025 og frokost 29.1.2025) fra 28. til 29. jan. for kommuner/fylkeskommuner hvor sekretariatstjenesten for kontrollutvalg som er bedriftsmedlem i NKRF, oppnår medlemspris.
Sted	Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen
Varighet	29.1.: 10.00 - 17.00 30.1.: 09.00 - 13.00

Hovedprogram | Onsdag 29. januar 2025

09.00

Registrering og enkel servering

10.00

Velkommen

Konferansier Håkon Haugsbø og daglig leder Rune Togle, NKRF

10.10

Åpning

TBA

10.30

Pause og utstilling

10.50

Välfärdsbrottslighet, otillåten påverkan, kriminell ekonomi och kriminella nätverk

Christina Kiernan, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

Lars Mamen, daglig leder i Fair Play Bygg Oslo og omegn

12.05

Pause og utstilling

12.25

Velferdssamfunnet mot vippepunktet?

Ulf Andersen, statistikksjef i NAV

13.00

Lunsj og utstilling

14.00

Fra vugge til grav – kommunale tjenester for framtida

Hilde Singsaas, direktør i Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)

Frank Jenssen, statsforvalter i Trøndelag

Håvard Moe, seniorrådgiver i KS Konsulent

15.00

Pause og utstilling

15.20

Tillit er den nye oljen

Alexander W. Cappelen, professor ved Norges Handelshøyskole (NHH)

16.00

Pause og utstilling

16.20 - 17.00

Den etiske kommunen – finnes den?

Dagfinn Høybråten, leder av Kommunesektorens etikkutvalg

Minikurs | Onsdag 29. januar 2025

Valgfritt tilbud parallelt med hovedprogrammet

(OBS krever særskilt påmelding - begrenset antall plasser)

10.50 - 12.05

A. Gode bestillinger av forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller

Ellen Halsbog Lange, seniorrådgiver i NKRF

Ragnhild Aashaug, seniorrådgiver i Konsek Trøndelag IKS og nestleder i NKRF

Middagsarrangement i The Qube | Onsdag 29. januar 2025

19.30

Aperitif og middag med underholdning.

Middagsarrangementet foregår i [The Qube](#), hvor også selve konferansen finner sted.

Hovedprogram | Torsdag 30. januar 2025

09.00

Kunstig intelligens – muligheter og utfordringer

Eirik Solheim

09.45

Pause og utstilling

10.05

Kan en presset kommuneøkonomi presse de etiske grensene?

Tina Søreide, konkurransedirektør

11.00

Pause og utstilling

11.20

Helseplattformen – hva gikk galt?

Gjermund Gorset, kontrollutvalget i Trondheim kommune

Per Olav Nilsen, revisjonsdirektør i Trondheim kommune

Annette Gohn-Hellum, ekspedisjonssjef i Riksrevisjonen

12.05

Pause og utstilling

12.25

Kommunen og kontrollutvalget

Agnar Kaarbø, politisk redaktør i Kommunal Rapport

13.00

Lunsj

Minikurs | Torsdag 30. januar 2025

Valgfrie tilbud parallelt med hovedprogrammet

(OBS krever særskilt påmelding - begrenset antall plasser)

10.05 - 11.00

B. Økonomistyringssystemene og de økonomiske rammene for kommunene

Knut Erik Lie, seniorrådgiver i NKRF og utredningsleder i Foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS)

11.20 - 13.00

C. Forstå det kommunale regnskapet

Inger Anne Ankersen, Viken kommunerevisjon IKS

Det tas forbehold om endringer i programmet.



Representantskapet

MØTEPROTOKOLL

Møtedato: 20.09.24

Sted: Helse og beredskapshuset, Steinkjer

Tid: 10:00 – 10:40

Møteleder: Kennet Tømmermo Reitan

Referent: Rita Dolmseth

Til stede: *Representantskapet:*
Kennet Tømmermo Reitan, Håvard Strand, Unn-Elisabeth Tronstad
Kristiansen, Erlend Østgård Kvakland, Amalie Rodum, Gunnar Thorsen, Tor
Borgan, Tor Erling Inderdal, Geir Singstad
Styret:
Snorre Gundersen
Administrasjonen:
Håvard Bye

Forfall: Arnt Einar Bardal, Knut Snorre Sandnes

Sakliste

Sak 09/24 Godkjenning av innkalling, sakliste og referat fra siste møte.

Ingen merknader til innkalling eller sakliste. Leder representantskap Kennet Tømmermo Reitan, Amalie Rodum og Erlend Østgård Kvakland valgt til å signere protokoll.

Sak 10/24 Styreleder orienterer

Styreleder orienterte grundig styrets arbeid siden forrige møte. Stikkordsmessig gjengitt nedenfor.

- Vakanser på enkelte stillinger
- Godt salg av tjenester og kurs. Men det gir redusert kapasitet og ressurser på andre arbeidsområder
- Orienterte om feiegebyr
- Antall utrykninger i 2024 er som på et normalt år. Fortsatt mange ABA. Mindre store ulykker hittil i 2024.
- Ny brannbil leveres i 2025.
- 3 forebyggende biler planlagt til 2024, utsettes til 2025 grunnet leveringsutfordringer.
- Orientering om brannsamarbeid Trøndelag i 2024.
- Nøktern drift og investering for 2025 for ikke å belaste eierkommunene unødig.

Kommentar fra representantskapet; Salg av tjenester og kurs er i tillegg til inntektene også positivt med tanke på at det bidrar til å skape flere kontakter, gir et enda bedre nettverk og gjør brannvesenet mer synlig for andre.

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:
Styreleders orientering tas til orientering.

Sak 11/24 Revidert investeringsbudsjett 2024 Brannvesenet Midt IKS

Saksfremlegg med innstilling til vedtak fra styret utsendt med innkallingen.

Representantskapets leder refererte innstillingen Styrets leder redegjorde kort om saken.

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:

Vedlagte reviderte investeringsbudsjett 2024 for Brannvesenet Midt IKS vedtas som fremlagt. Sum investering kr 2 050 000,- finansieres med kr 315 000,- i mvakompensasjon, kr 250 000,- i salg av kjøretøy, kr 500 000,- fra disposisjonsfond, og kr 985 000,- i ubrukte lånemidler.

Sak 12/24 Budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 Brannvesenet Midt IKS

Saksfremlegg med innstilling til vedtak fra styret utsendt med innkallingen.

Representantskapets ledere refererte innstillingen. Styrets leder redegjorde om saken.

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:

Budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028 vedtas. Tabellen viser eiertilskuddet pr kommune.

	<i>Eierandel</i>	<i>Eiertilskudd 2025</i>	<i>Eiertilskudd 2024</i>	<i>Økning</i>
<i>Inderøy</i>	11,59 %	Kr 6 451 000,-	Kr 6 196 246,-	Kr 254 754,-
<i>Snåsa</i>	4,64 %	Kr 2 582 500,-	Kr 2 480 637,-	Kr 101 863,-
<i>Steinkjer</i>	51,22 %	Kr 28 506 000,-	Kr 27 383 236,-	Kr 1 122 764,-
<i>Osen</i>	4,48 %	Kr 2 492 000,-	Kr 2 395 098,-	Kr 96 902,-
<i>Lierne</i>	5,2 %	Kr 2 894 000,-	Kr 2 780 024,-	Kr 113 976,-
<i>Røyrvik</i>	4,71 %	Kr 2 621 500,-	Kr 2 518 060,-	Kr 103 440,-
<i>Verdal</i>	18,16 %	Kr 10 107 000,-	Kr 9 708 699,-	Kr 398 301,-
Totalt	100 %	Kr 55 654 000,-	Kr 53 462 000,-	Kr 2 192 000,-

Styret gis fullmakt til investeringer i 2025 innen en ramme på kr 10,1 mill. inkl. mva.

Investeringene, etter salg av materiell og godskriving av mva., finansieres med bruk av disposisjonsfond på kr 1 mill. og kr 6,75 mill. av lånemidler. Styret gis fullmakt til nytt låneopptak på kr 6,2 mill.

Sak 13/24 Feiegebyrordning 2025 for eierkommunene i Brannvesenet Midt IKS

Saksfremlegg med innstilling til vedtak fra styret utsendt med innkallingen.

Representantskapets leder refererte innstillingen.

Fra representantskapets diskusjon om saken. Det stilles spørsmål om praktisk gjennomføring av feiing av fritidsboliger. Daglig leder orienterer rundt utfordringene knyttet til feiinger av fritidsboliger liggende mer enn 10 minutters gange fra vei, og bakgrunnen for at det enda ikke er besluttet tiltak på gjennomføring på dette området. I løpet i 2025 tas det en stilling til hvordan skal man løse feiing av disse hytter/fritidsboliger. Kommunene blir utfordret til å ta med seg problemstillingen hjem til drøftelse. Daglig leder bes utarbeide et notat som gir en oversikt over omfanget av antall hytter det gjelder i de ulike områdene.

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:

Satser for feie- og tilsynsgebyr for året 2025 vedtas som foreslått.



Brannvesenet Midt IKS

Sak 14/24 Lokal forskrift om gebyr for gjennomføring av feie- og tilsynstjenester.

Saksfremlegg med innstilling til vedtak fra styret utsendt med innkallingen. Styrets leder og daglig leder redegjorde om saken.

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:

Vedlagte forskrift vedtas som foreslått. Oversendes kommunene for endelig vedtak.

Sak 15/24 Valg av medlemmer til klagenemnd

Valgkomiteens leder redegjorde for innstilling.

Valgkomiteens innstilling:

Klagenemnd for 4 år:

Leder:

Møyfrid Skavlan, Snåsa kommune

Nestleder:

Odd Helge Roksvåg

Medlem:

Tove Heggdal Ingulfsvann

Medlem:

Line Harsvik

Medlem:

Renata Ulvin, Inderøy kommune

Medlem:

Grete Namsvatn Lavik, Røyrvik kommune

Medlem:

Anita Brønstad Skavdal

Personlig vara:

Eivin Brøndbo

Personlig vara:

Erling Bergh

Personlig vara:

Jostein Ringstad

Personlig vara:

Hans Peter Sjørgjerd

Personlig vara:

Tore Wold

Personlig vara:

Leif Hugo Carlsson

Personlig vara:

Thorolf Antonsen

Representantskapet fattet følgende enstemmige **vedtak**:

Valgkomiteens innstilling enstemmig vedtatt.

Sak 16/24 Eventuelt

Ingen saker.

Neste møte

Onsdag 28. mai kl. 10, Steinkjer, egen innkalling vil bli sendt.

Kennet Tømmermo Reitan

Amalie Rodum

Erlend Østgård Kvakland

Møtereferatet sendes på e-post til:

Representantskapets medlemmer og varamedlemmer

Styrets medlemmer og varamedlemmer

Postmottak i eierkommuner

Revisor

Møteprotokoll - Representantskapet

Arkivsak: 24/555
Møtedato/tid: 05.11.2024 kl 09:00 – 09:30
Møtested: Fjernmøte

Deltakere

Leif Estenson Langodden (vara)	Alvdal kommune
Olav Jørgen Bjørkås	Flatanger kommune
Tommy Kristoffersen (vara)	Folldal kommune
Frode Revhaug	Frosta kommune
Raymond Fagerli	Grane kommune
Ann Klinkenberg	Grong kommune
Sølvi Andersen	Hattfjelldal kommune
Marit Liabø Sandvik	Heim kommune
Bjørn Terje Nilssen (vara)	Hemnes kommune
Björg Reitan Bjørgvik	Hitra kommune
Ole Joar Flaatt	Høylandet kommune
Unn-Elisabeth Tronstad Kristiansen	Inderøy kommune
Oskar André Småvik	Indre Fosen kommune
Svein Pettersen	Leka kommune
Anita Ravlo Sand	Levanger kommune
Tor Erling Inderdahl	Lierne kommune
Iren Beate Teigen (vara)	Lurøy kommune
Kjell Morten Bjørnås (vara)	Meråker kommune
Stian Engen (vara)	Midtre Gauldal kommune
Steinar Lyngstad	Namsos kommune
Elisabeth Bjørhusdal	Namsskogan kommune
Hanne Nyhus	Orkland kommune
Thomas Engåvoll (vara)	Os kommune
Håvard Strand	Osen kommune
Hege Kristin Kværnø Saugen	Overhalla kommune
Martin Bråteng	Rana kommune
Per Arne Lium	Rennebu kommune
Kenneth Tømmermo Reitan	Røyrvik kommune
Gunnar Olav Balstad (vara)	Selbu kommune
Gunn Iversen Stokke	Skaun kommune
Arnt Einar Bardal	Snåsa kommune
May Britt Lagesen (vara)	Steinkjer kommune
Eli Arnstad	Stjørdal kommune
Knut Sagbakken (vara)	Tolga kommune
Jan Grønningen	Trøndelag fylkeskommune
Jens Arne Kvello	Tydal kommune
Odd Langvatn	Vefsn kommune

Knut Snorre Sandnes
Hallgeir Grøntvedt
Erling Iversen

Verdal kommune
Ørland kommune
Åfjord kommune

Forfall:

Frøya kommune
Melhus kommune
Røros kommune

Ikke møtt

Holtålen kommune
Malvik kommune
Oppdal kommune

Andre møtende:

Randi Dille, styreleder Konsek
Torbjørn Berglann, daglig leder Konsek
Eva J. Bekkavik, Konsek

Merknader: Innkalling og sakliste ble enstemmig godkjent.

40 deltakere av 46 (87 %) var til stede. De representerer 109 av 124 stemmer (88 %). Møtet var vedtaksdyktig.

Odd Langvatn, Vefsn kommune og Unn Elisabeth Tronstad Kristiansen, Inderøy kommune, ble valgt til å underskrive protokollen.

Sakliste:

Saksnr.	Saktittel
06/24	Økonomiplan 2025-2028 med budsjett for 2025
07/24	Ny selskapsavtale for Konsek fra 1. januar 2025

Sak 06/24 Økonomiplan 2025-2028 med budsjett for 2025

Saken behandlet i
Representantskapet

Møtedato
05.11.2024

Saknr
06/24

Styrets forslag til vedtak

1. Representantskapet tar orienteringen om selskapets økonomiske situasjon til orientering.
2. Representantskapet vedtar økonomiplan for 2025-2028 med en budsjettramme for 2025 på kr 15.465.000, som er en økning på 4,6 prosent. I perioden 2026-2028 øker honoraret med 5 prosent.

Behandling:

Randi Dille, styreleder og Torbjørn Berglann, daglig leder Konsek, orienterte om økonomiplan 2025-2028.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Representantskapet tar orienteringen om selskapets økonomiske situasjon til orientering.
 2. Representantskapet vedtar økonomiplan for 2025-2028 med en budsjettramme for 2025 på kr 15.465.000, som er en økning på 4,6 prosent. I perioden 2026-2028 øker honoraret med 5 prosent.
-

Sak 07/24 Ny selskapsavtale for Konsek fra 1. januar 2025

Saken behandlet i
Representantskapet

Møtedato
05.11.2024

Saknr
07/24

Styrets forslag til vedtak

Representantskapet anbefaler deltakerkommunene i Konsek å vedta den nye selskapsavtalen, som gjelder fra 1. januar 2025.

Behandling:

Randi Dille, styreleder og Torbjørn Berglann, daglig leder Konsek, orienterte om inntreden av Tynset i Konsek Trøndelag.

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Representantskapet anbefaler deltakerkommunene i Konsek å vedta den nye selskapsavtalen, som gjelder fra 1. januar 2025.

Møteprotokollen er godkjent elektronisk jf. Lov om interkommunale selskaper (IKS-loven) § 9 siste ledd tredje punktum.

Martin Bråteng
Representantskapets leder

Unn Elisabeth Tronstad Kristiansen
Inderøy kommune

Odd Langvatn
Vefsn kommune

Fordeling av skjønnsmidler for 2024 og 2025

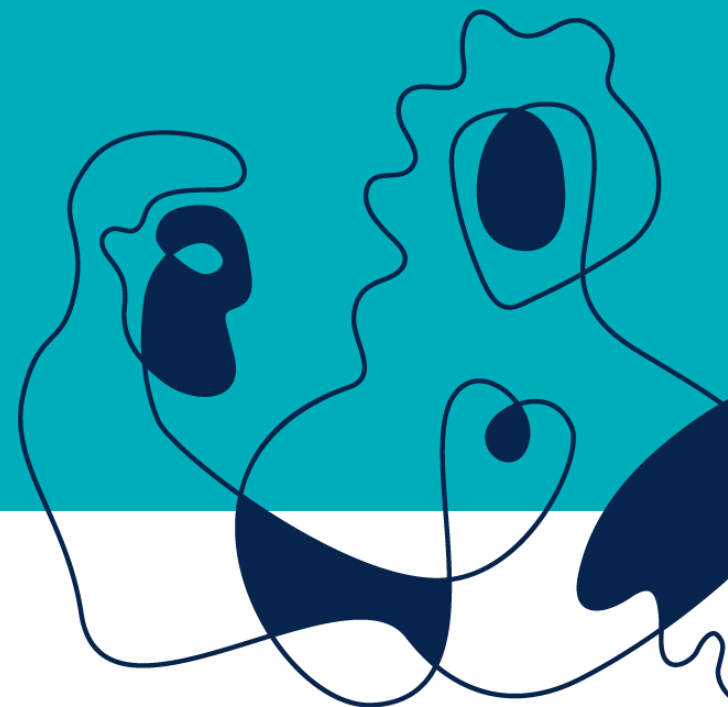
Statsbudsjettmøte for Trøndelag

8. oktober 2024



Statsforvalteren i Trøndelag

Trööndelagen Staatehaaltoje



09.10.2024



Skjønnsmidler

Fange opp forhold som ikke blir godt nok ivaretatt i inntektssystemet og gjennom andre faste tilskuddsordninger

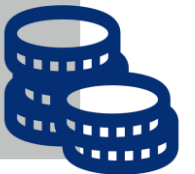
Bidra til fornying og utvikling av kommunene

- Fordeles og følges opp av Statsforvalterne
- Dialog med kommunene
- Ramme for Trøndelag i 2025: 93,6 mill. kr

Kompensasjonsskjønn

Utgiftskrevende forhold

- Særskilte forhold i fylket og enkeltkommuner
- Uforutsett hendelser



Prosjektskjønn

Fornyning og utvikling

- Fellesløft (fellestiltak)
- Innovasjon i enkeltkommuner og samarbeid





Fornyings- og innovasjonsmidler

- Stimulere til fornying og innovasjon
- Prøve ut nye løsninger
- Alle kommunens 4 roller (ikke næring)
- Enkeltkommuner, i samarbeid og eventuelt også med eksterne
- Fellesløft – prioriterte områder
- Tildeler til 34 prosjekter – til sammen 48 mill. kr.



Innovasjon gjennom digitalisering

- Eksisterende:**
- Helseplatt-formen
 - Digi Trøndelag



Kompetanseløft gjennom nettverk

- Eksisterende:**
- Plan, GIS og kommune-økonomi
 - Klima og miljø
 - Skole og oppvekst



Forebygge og motivere ungt utenforskap

- Bidra til god oppvekst i Trøndelag
- Legg til rette for større deltakelse i arbeidsliv, skole og samfunn
- Tidligere 3-årig prosjekt gjennom KS Trøndelag



Bærekraftige tjenester og forvaltning

- Demografisk utvikling
- Kompetanse og kapasitet
- Helhetlig planlegging
- Tverrsektorielt
- Interkommunalt
- Bærekraftsmål
- ...også miljø- og klimaforvaltning

Få tips fra andre prosjekter: <https://prosjektskjonn.statsforvalteren.no/offentlig>



Vurdering

Kriterier

- Innovasjonsverdi
- Relevans og nytteverdi
- Prosjektkvalitet
- Overføringsverdi

Andre forhold som kan vektlegges

- FNs bærekraftsmål
- Helhetlig og strukturert samarbeid
- Historikk og helhetlig fordeling



Prosjektene vurderes av våre fagavdelinger og samordnes av samordningsseksjonen



Prosjektskjønn 2025, inkl. fellesløft



Innovasjon i enkelt-kommuner/samarbeid

- Stimulere til fornying og innovasjon - prøve ut nye løsninger
- Egne retningslinjer
- Søknad (21.06)
- Rapportering (01.06)
- «Score» på Innovasjonsverdi, relevans, prosjektkvalitet og overføringsverdi
- Lærings- og erfaringsutveksling

Område	Antall søknader	Søknads-beløp <i>i tusen kr</i>	Antall tildelt	Tildelt beløp <i>i tusen kr</i>
Hele kommunen	26	36 728	12	13 010
Helse og omsorg	26	41 401	12	16 250
Klima og miljø	1	2 650	1	900
Oppvekst og velferd	18	44 465	9	17 640
2024	77	97 768	36	48 000
SUM	71	123 952	34	48 075

Tildeling prosjektskjønn 2025



Søker	Antall innvilget	Innvilgende prosjekter	Tildelt beløp (i tusen kr)
Frøya	2	Bedre samhandling barn og unge Helsefelleskapet (felles søndre) (1 000), Brukerstyrt evaluering (500)	1 500
Grong	1	Felles legetjeneste for Indre Namdal	800
Heim	3	Bærekraftstanken (320) , Regionalt beredskap (1 000), Strategisk kompetansesamarbeid (1 200). Alle er regionvise prosjekter	2 520
Hitra	2	Sykepleieklinikk (1 000), Utvikling av boformer med sosial bærekraft (900)	1 900
Inderøy	1	Ungdomsløftet Inderøy ungdomsskole	1 100
Indre Fosen	1	Brukerstyrt evaluering (i samarbeid med Frøya)	675
Levanger	2	Familie og nettverkstiltak for ungdomsfamilier (1 450), Helhetlig ressursforvaltning (1 500)	2 950
Lierne	1	Utviklingsmiljø Indre Namdal (utbetales 2025-midler, men opprinnelig søknad for 2024)	890
Malvik	2	Mestringskurs ungdom (240), Vanndirektivet (flere kommuner 900)	1 140
Namsos	1	Mulighetsstudie brannsamarbeid (felles),	1 100
Nærøysund		Helsefelleskapet Nordre – vises til egne samhandlingsmidler	
Oppdal	1	Utvikling av tjenestetilbud barn og unge	960
Orkland	1	Best på pårørenderollen	1 000
Røros	1	Ungt utenforskap	540
Rindal	1	Tørn	450
Steinkjer	1	Omstilling og innovasjon	700
Stjørdal	2	Digi Trøndelag (felles) (2 200) , Medarbeiderdrevet innføring av Copilot (1000) Værnes	3 200
Trondheim	8	Eget ark.	20 600
Verdal	3	Omsorgspakken (barnevern felles 3 250), Ombruksprosjektet (1 100) og Helhetlig oppvekst (1 100)	5 450
Ørland	1	Ungt utenforskap	600
Totalsum			48 075

Felles tildelingsbrev med forutsetninger kommer i oktober



Prosjektskjønn 2025 Trondheim

Innvilgende prosjekter	Tildelt beløp (i tusen kr)
Flere fagarbeidere og flere unge i jobb i Trondheim kommune	2 500
Overganger - samordnet støtte	2 000
Ungt løft Trondheim	5 000
Samskaping i kommunal sektor: Implikasjoner for politiske og administrative ledelsesprosesser (SAMVERDI)	1 400
Framtidsrettede næringsarealer i Trondheimsregionen – Plan (flere kommuner)	800
Fritidsguide	900
Interkommunal Digital hjemmeoppfølging med HelsaMi <i>(se kommentar)</i>	
Forenklet og tilgjengelig - En forenklet forvaltningsmodell for kommunen	
Helseplattformen (felles)	8 000
Totalsum	20 600

Trondheim kommune kan omdisponere ubrukte midler fra et tidligere «Plattform for kompetanse og skalering E-helse til » prosjektet Interkommunal digital hjemmeoppfølging og "Forenklet og tilgjengelig».

Skjønnsramme 2025 - sum per kommune og forhold datert 09.10.24

K-nr.	Kommunenavn	Særskilte forhold for kommunene samlet				Særskilte forhold i enkeltkommuner	Uforutsette forhold Tilbakeholdt	Prosjektskjønn inkl. søknadsbaserte fellesløft	Andre fellesløft Tilbakeholdt	SUM tildelt	Tildelt grønt hefte/særskilt Utbetalt over 10 terminer/ særskilt	Utbetaling Termin 10 per 08.10.24
		Ressurskrevende tjenester	Minoritets- språklige elever	Flerårig befolknings- nedgang	Barnevern Tilbakeholdt							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5001	Trondheim	970 000	1 390 000	-	-	-	-	20 600 000	-	22 960 000	2 360 000	20 600 000
5006	Steinkjer			-	-	-	-	700 000	-	700 000	-	700 000
5007	Namsos	940 000	-	-	-	-	-	1 100 000	-	2 040 000	940 000	1 100 000
5014	Frøya	-	-	-	-	-	-	1 500 000	-	1 500 000	-	1 500 000
5020	Osen	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5021	Oppdal		-	-	-	-	-	960 000	-	960 000	-	960 000
5022	Rennebu	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5025	Røros	-	-	-	-	1 150 000	-	540 000	-	1 690 000	1 150 000	540 000
5026	Holtålen	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5027	Midtre Gauldal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5028	Melhus	830 000	520 000	-	-	-	-		-	1 350 000	1 350 000	-
5029	Skaun	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5031	Malvik	-	190 000	-	-	-	-	1 140 000	-	1 330 000	190 000	1 140 000
5032	Selbu	230 000	-	-	-	-	-		-	230 000	230 000	-
5033	Tydal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5034	Meråker	-	190 000	-	-	-	-		-	190 000	190 000	-
5035	Stjørdal	1 400 000	550 000	-	-	-	-	3 200 000	-	5 150 000	1 950 000	3 200 000
5036	Frosta		-	-	-	1 200 000	-		-	1 200 000	1 200 000	-
5037	Levanger	4 020 000	60 000	-	-	-	-	2 950 000	-	7 030 000	4 080 000	2 950 000
5038	Verdal	-	-	-	-	-	-	5 450 000	-	5 450 000	-	5 450 000
5041	Snåsa	-	-	-	-	400 000	-		-	400 000	400 000	-
5042	Lierne		-		-	-	-	890 000	-	890 000	-	890 000
5043	Røyrvik	-	-	370 000	-	250 000	-		-	620 000	620 000	-
5044	Namsskogan	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5045	Grong	-	-	-	-	-	-	800 000	-	800 000	-	800 000
5046	Høylandet	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5047	Overhalla	-	290 000	-	-	-	-		-	290 000	290 000	-
5049	Flatanger	120 000	-	-	-	-	-		-	120 000	120 000	-
5052	Leka	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
5053	Inderøy	-	-	-	-	-	-	1 100 000	-	1 100 000	-	1 100 000
5054	Indre Fosen		190 000	-	-	-	-	675 000	-	865 000	190 000	675 000
5055	Heim	-	-	-	-	-	-	2 520 000	-	2 520 000	-	2 520 000
5056	Hitra	1 750 000	60 000	-	-	-	-	1 900 000	-	3 710 000	1 810 000	1 900 000
5057	Ørland	-	-	-	-	-	-	600 000	-	600 000	-	600 000
5058	Åfjord	780 000	60 000	-	-	-	-		-	840 000	840 000	-
5059	Orkland	-	-	-	-	-	-	1 000 000	-	1 000 000	-	1 000 000
5060	Nærøysund	1 640 000	-	-	-	-	-		-	1 640 000	1 640 000	-
5061	Rindal	-	-	-	-	-	-	450 000	-	450 000	-	450 000
	Tilbakeholdt											25 975 000
SUM		12 680 000	3 500 000	370 000	-	3 000 000	-	48 075 000	-	67 625 000	19 550 000	74 050 000

E-post adresse for spørsmål:

FMTLKommuneokonomi@statsforvalteren.no

Frode Rabben (underdirektør)

frode.rabben@statsforvalteren.no

[73199177](tel:73199177) [91849892](tel:91849892)

Sigrid Hynne

Sigrid.hynne@statsforvalteren.no

[74168079](tel:74168079) [48024972](tel:48024972)

Stule Lund

stule.lund@statsforvalteren.no

[73199237](tel:73199237) [93240787](tel:93240787)

Snorre Antonsen

snorre.antonsen@statsforvalteren.no

[74168141](tel:74168141)



Statsforvalteren i Trøndelag

Trööndelagen Staatehaaltoje

Facebook [Statsforvalteren i Trøndelag](#)

Nettside [Statsforvalteren.no/Trøndelag](https://statsforvalteren.no/Trondelag)

MØTEPROTOKOLL

Årsmøte Revisjon Midt-Norge SA

Tid: 15.oktober 2024 kl 08:30-09:50

Sted: Teams

Åpning av møtet:

Leder av årsmøtet, Siv Aglen, Brønnøy kommune, ønsket velkommen til møtet og registrering av oppmøte ble godkjent.

Følgende møtte;

Kommune	Representant	Vararepresentant
Alvdal	Mona Murud	
Bindal	Frode Næsvold	
Brønnøy	Jan Richard Nøstvik	
Flatanger	Olav Jørgen Bjørkås	
Folldal	Kristin Langtjernet	
Frøya		Ole-Morten Sørvig
Grane		Ellen Schjølberg
Grong	Ann-Jeanette Klinkenberg	
Hattfjelldal	Sølvi Andersen	
Herøy		Einar Martin Nordnes
Hitra		Lars Peder Hammerstad
Høylandet	Ole Joar Flaot	
Inderøy	Unn Elisabeth Tronstad Kristiansen	
Leka	Svein Pettersen	
Levanger	Anita Ravlo Sand	
Lierne	Tor Erling Inderdal	
Melhus	Einar Gimse-Syrstad	
Midtre Gauldal		Stian Engen
Namsos	Steinar Lyngstad	
Namsskogan	Elisabeth Vollmo Bjørhusdal	
Nærøysund	Amund Hellesø	
Oppdal	Elisabeth Hals	
Orkland	Hanne Nyhus (til kl 09:20)	
Os	Ivar Torvidsson Midtdal	
Osen	Håvard Strand	
Overhalla		Siv Åse Strømhylden
Rennebu	Per Arne Lium	
Røros		Christian Elgaaen
Røyrvik	Kennet Tømmermo Reitan	
Selbu		Gunnar Olav Balstad



Skaun	Gunn Iversen Stokke	
Snåsa	Arnt Einar Bardal	
Steinkjer	Gunnar Thorsen	
Stjørdal	Eli Arnstad	
Sømna		Simen Garaas
Tolga	Bjørnar Tollan Jordet	
Træna		Sverre Hyttan
Trøndelag fylkeskommune	Hege Nordmo-Viken	
Tydal	Jens Arne Kvello	
Vega	Jon Albert Floa	
Verdal	Knut Snorre Sandnes (fra kl 08:45)	
Vevelstad	Lillian Solvang	
Ørland	Hallgeir Grøntvedt	
Åfjord	Erling Iversen	

Forfall:

Kommune	Representant	Vararepresentant
Frosta	Frode Revhaug	Kari Ydsi Presthus
Holtålen	Jan Arild Sivertsgård	Liv Grete Heksem
Indre Fosen	Benjamin Schei	Steinar Saghaug
Meråker	Kari Anita Furunes	Anne-Karin Langåsvold

Møtte ikke:

Kommune	Representant	Vararepresentant
Alstahaug	Peter Talseth	Trude Jægtvik
Dønna	John Erik S Johansen	Tore Harry Jakobsen Vikedal
Heim	Marit Liabø Sandvik	Sigrid Nesje
Leirfjord	Åshild Pettersen	Ola Rognskog
Malvik	Torgeir Anda	Sten Rino Bonsaksen
Vefsn	Malin Lynghaug Johansen	Pål Andreas Einmo
		Jan Inge Hov
		Ørjan Thorstensen Rosvold

Årsmøtet hadde 44 medlemmer med 101 stemmer av 126.

Styret:

Hans S.U. Wendelbo	styreleder
Elin Rodum Agdestein	nestleder
Anne Birgitte Sklet	styremedlem
Torbjørn Måsøval	styremedlem
Merete Montero	styremedlem
Joakim Bangstad	observatør

Andre:

Arnt Haugan	daglig leder Revisjon Midt-Norge SA
Unni Romstad	ass.daglig leder Revisjon Midt-Norge SA

Rådgiver(e):

2

Protokoll årsmøte Revisjon Midt-Norge SA 15.10.2024

Dokumentet er signert digitalt av:

- UNNI ROMSTAD, 18.10.2024
- SIV THERESE AGLEN, 21.10.2024
- LILLIAN SOLVANG, 01.11.2024
- ELISABETH HALS, 29.10.2024

Forseglet av



Posten Norge

Saksliste:

SAK 8/24 GODKJENNING AV INNKALLING

Varsel om dato for årsmøtet ble sendt 27.08.2024, sakliste ble sendt kommunene 17.09.2024 og møtebok 02.10.2024

Vedtak (enstemmig):
Innkallingen godkjennes

SAK 9/24 VALG AV REFERENT OG TO TIL Å UNDERSKRIVE PROTOKOLLEN

Forslag fremmet i møtet:
Referent: Unni Romstad
Underskrift protokoll: Lillian Solvang, Vevelstad kommune
Elisabeth Hals, Oppdal kommune

Vedtak:
Forslag fremmet i møtet vedtatt.

SAK 10/24 GODKJENNING AV SAKSLISTE

Innkalling og saksliste utsendt på forhånd.

Vedtak (enstemmig):
Sakslisten godkjennes

- UNNI ROMSTAD, 18.10.2024
- SIV THERESE AGLEN, 21.10.2024
- LILLIAN SOLVANG, 01.11.2024
- ELISABETH HALS, 29.10.2024



Vedtak: Årsmøtet tar orienteringen til etterretning

▼ Behandling i årsmøte 15.10.2024

Saker nevnt fra styreleder:

- Behovet for og kravet til å ha et velfungerende revisjonsselskap har ikke blitt mindre siden etableringen av selskapet.
- Selskapet har i tillegg til å være en kompetansebedrift, unik kjennskap til våre kommuner
- Eierne må bruke selskapet og ansattes kompetanse til mer enn tradisjonelle revisjonstjenester. RMN SA kan leverer tjenester med svært god kvalitet til en gunstig pris
- Benchmarking viser at selskapet er konkurransedyktig i markedet
- Økonomi
 - Gitt gode økonomiske vilkår ved oppstart
 - Bruk av opptjent egenkapital har gitt eierne en økonomisk fordel
 - Utvikling i honorar må nå skje i samsvar med selskapets kostnadsutvikling og prisutviklingen i samfunnet generelt
- Samarbeidet i styret, og mellom styret og administrasjonen er svært godt
- Selskapet oppfyller samfunnsoppdraget

Daglig leder orienterte om:

- Eiere og eierrepresentanter må bli kjent med selskapet og hva vi som revisor kan tilby
 - Bidra med tillit og nøytral informasjon; noe som er viktig i et demokratisk perspektiv
 - Bidra til forbedring, slik at både politisk nivå og administrasjonen ser nytten i det vi leverer
 - Bidra til økt kompetanse i kommunene gjennom webinarer og kurs. 25 % av våre kommuner har ukentlig kontakt med sin revisor
 - Bidra med fagkunnskap i dialog med systemleverandører
 - Bidra med faktagrunnlag; eksempelvis med nødvendig statistikk og tallmateriale i ulike sammenhenger. Herunder også utredninger for administrasjonen
- Økonomi
 - Tar den økonomiske situasjonen i kommunen på største alvor
 - Økning i honorar er satt så lavt som mulig, og vi har i snitt klart å holde økningen lavere enn kommunal deflator siden 2018. Dette har relativt sett gitt billigere tjenester for eierne
 - Har strategisk mål om mer robust økonomi i selskapet ved å selge tjenester i et marked vi vet eksisterer (til andre aktører og til våre eiere).
 - Kapasitetsøkning må balanseres opp mot den økonomiske risikoen
- Ved salg av tjenester må det sikres at man ikke går på akkord med rollen som revisor. Dette utredes av egen arbeidsgruppe
- Bruk av KI
 - Egen arbeidsgruppe og ansatte med kompetanse på området



- Brukes til effektivisering og for å øke egen kompetanse for å kunne gjennomføre revisjon på områder der kommunen kan ta i bruk KI (eks saksbehandling)
- Bærekraftsrapportering vil bli aktuelt også for kommuner, og vi har tre statsautoriserte revisorer som får kompetanse på området

SAK 12/24**BUDSJETT 2025 OG ØKONOMIPLAN 2025-2028**

Vedtak: Årsmøtet vedtar framlagt budsjett 2025 og økonomiplan 2025-2028, men reduserer økning i honorar for 2025 fra 4,9 prosent til 4,1 prosent

▼ Behandling i årsmøte 15.10.2024

Årsmøtet diskuterte økning i honorar sett i forhold til kommunenes og selskapets økonomi.

Forslag fremmet i møtet:

Ellen Schjøberg (Grane kommune) fremmer forslag om at årsmøtet utsetter behandling av saken til det foreligger oversikt over konsekvensene av endringer.

Steinar Lyngstad (Namsos kommune) fremmet forslag om en økning av honorar for 2025 på 4,1 prosent

Avstemming:

Ellen Schjøberg (Grane kommune) trakk sitt forslag

Forslag fra Steinar Lyngstads (Namsos kommune) om økning av honorar for 2025 med 4,1 prosent ble satt opp mot styrets forslag om økning av honorar for 2025 med 4,9 prosent.

122 stemmer for Steinar Lyngstads forslag
4 stemmer mot Steinar Lyngstads forslag

Dermed er Steinar Lyngstads forslag vedtatt



SAK 13/24**VALG TIL STYRET****Vedtak (enstemmig):**

Som styremedlemmer velges:

Elin Rodum Agdestein (Steinkjer) 2 år
Anne Birgitte Sklet (Grong) 1 år
Odd Langvatn (Vefsn) 1 år
Oddvar Fossum (Bindal) 2 år
Tove Heggdal Ingulfsvann (Lierne) 1 år

Som vararepresentanter velges:

1.vara: ikke på valg
2.vara: Nils Karlsen, Frøya (2 år)
3.vara ikke på valg
4.vara ikke på valg

Som leder av styret velges:

Hans S.U. Wendelbo, Røros (1 år)

Som nestleder i styret velges:

Elin Rodum Agdestein, Steinkjer (1 år)

▼ Behandling i årsmøte 15.10.2024

Leder i valgkomiteen, Tor Erling Inderdal orienterte om valgkomiteens arbeid.

SAK 14/24**GODTGJØRING****Vedtak:**

Ansvarsgodtgjørelse for leder for 2025:	kr 80.000,-
Ansvarsgodtgjørelse for nestleder for 2025:	kr 30.000,-
Ansvarsgodtgjørelse for medlemmer 2025:	kr 15.000,-
Styrehonorar pr møte for 2025	kr 4.000,-

Tapt arbeidsfortjeneste, omsorgsgodtgjørelse og skyss- og kostgodtgjørelse iht. selskapets reglement for godtgjøring

▼ Behandling i årsmøte 15.10.2024

Leder i valgkomiteen, Tor Erling Inderdal orienterte om valgkomiteens innstilling.



▼ Administrasjonens tillegg til protokoll 15.10.2024

Årsmøtedelegat Gunnar Olav Balstad (Selbu kommune) tok kontakt pr telefon etter møtets slutt. Hans stemme i sak 14/24 var ikke blitt registrert ved avstemming.

Dermed har vi følgende avstemming:

For valgkomiteens innstilling: 124 stemmer

Mot valgkomiteens innstilling: 2 stemmer

Dette har ikke betydning for utfallet og vedtak i saken.

Lillian Solvang

Elisabeth Hals

Siv Aglen, årsmøtets leder

Rett avskrift: Unni Romstad

Utskrift sendt: Medlemskommunene

Protokoll årsmøte Revisjon Midt-Norge SA 15.10.2024

7

Dokumentet er signert digitalt av:

- UNNI ROMSTAD, 18.10.2024
- SIV THERESE AGLEN, 21.10.2024
- LILLIAN SOLVANG, 01.11.2024
- ELISABETH HALS, 29.10.2024

Forseglet av



Posten Norge



Varslingsveiledar 2024





KOMMUNSEKTORENS
ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and
Regional Authorities

Innhold

1. Retten til å varsle	4
1.1 Hva er et varsel?	5
1.3 God ytringskultur er viktig	7
2. Hvem kan varsle?	8
2.1 Arbeidstakere	9
2.2 Personer som ikke er arbeidstakere	9
2.3 Innleide arbeidstakere	9
2.4 Andre	9
3. Hva kan man varsle om?	10
3.1 Kritikkverdige forhold	11
3.2 Eget arbeidsforhold	13
4. Fremgangsmåten ved varsling	15
4.1 Forsvarlig fremgangsmåte	16
4.2 Intern varsling	16
4.3 Varsling til tilsynsmyndigheter	17
4.4 Ekstern varsling	18
4.4.1. Aktsom god tro	18
4.4.2 Allmenn interesse	18
4.4.3 Må først ha varslet internt	19
4.5 Anonym varsling	19
5. Aktivitetsplikten	20

Forsidebilde:
Adobe Stock

Grafisk formgivning:
Bly.as

Utgivelsesår: 2024

ISBN 978-82-93866-55-8

Dette heftet er utgitt av KS

KS er kommunesektorens interesse-
og arbeidsgiverorganisasjon. Alle
landets 357 kommuner og 15 fylkes-
kommuner er medlemmer.



KOMMUNSEKTORENS
ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and
Regional Authorities

*Varsling er et
godt instrument
for å forebygge og
avdekke lovbrudd,
korrupsjon og annen
uakseptabel adferd
og sørge for at
forholdet opphører.*

5	Aktivitetsplikten.....	21
5.1.1	Tilstrekkelig undersøkt.....	22
5.1.2	Innen rimelig tid.....	24
5.2	Omsorgsplikten.....	26
5.2.1	Varsler	26
5.2.2	Den varselet retter seg mot.....	26
5.3	Særlig om varsel rettet mot kommunedirektør.....	27
5.4	Særlig om varsel rettet mot folkevalgte.....	30
6.	Rutiner for varsling	32
6.1	Plikten til å utarbeide skriftlige rutiner.....	33
6.2	Råd for utarbeidelse av varslingsrutiner	34
7.	Forbud mot gjengjeldelse	36
7.1	Gjengjeldelse som følge av lovlig varsling er forbudt	37
7.1.1	Risikovurdering	38
7.1.2	Eksempler på gjengjeldelseshandlinger	38
8.	Rett til innsyn i varslingssaken og om varslers identitet	39
8.1	Varslers rett til innsyn	40
8.2	Rett til innsyn for den varselet retter seg mot	41
8.3	Allmennhetens rett til innsyn	42
8.4	Varsling til offentlig myndighet	43

1

Retten til å varsle



1.1 Hva er et varsel?

Ansattes ytringsfrihet er en del av den alminnelige ytringsfriheten som er beskyttet i Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 10.

Et varsel er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Hva som er kritikkverdig forhold, er ment å favne vidt. Varselet skal fremmes i tråd med lovens fremgangsmåte.

Det er ikke formkrav til et varsel. Realiteten i det det varsles om avgjør om det dreier seg om et varsel. Det behøver derfor ikke fremgå av varselet at det er et varsel, og varselet kan fremmes både muntlig og skriftlig. Også varsel i tråd med varslingsplikt, for eksempel etter helsepersonelloven § 17, kan være et varsel. Det er tilstrekkelig at deler av en ytring er et varsel selv om dette utgjør kun en liten del av varselet. Varslers intensjon har heller ikke betydning for om det skal klassifiseres som et varsel.

Et varsel er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

I praksis håndteres en rekke ytringer om kritikkverdige forhold (varsler) fortløpende uten at det tas stilling til om det er et varsel. Vi anbefaler at arbeidsgiver har fokus på innholdet i varselet, og ikke på om det kan være et varsel om kritikkverdig forhold.

1.2 Varsel, avvik, melding eller klage?

Det er ikke et tydelig skille mellom hva som er et varsel, avvik, melding eller klage.

Vi anbefaler at arbeidsgiver har oppmerksomhet på innholdet i ytringen, og har sitt fokus på å rette opp det som eventuelt er kritikkverdig, og ikke på klassifiseringen av selve ytringen.

Kommunen skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og regler følges, jf. kommuneloven § 25-1. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen som skal være systematisk og tilpasses forhold i virksomheten. Det følger av denne plikten at kommunedirektøren skal avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik i hele virksomheten. Innholdet i avviket bør være utgangspunktet, og det bør håndteres på den mest hensiktsmessige måte.

Innenfor helse reguleres avvik særskilt av forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten. Denne oppstiller et styringssystem med nærmere prosedyrer, hvor avvik inngår som en viktig del av arbeidet for kvalitetsforbedring. Mange avvik kan enkelt rettes opp og lukkes uten at det problematiseres om dette egentlig var et kritikkverdig forhold. Selv om det etter sitt innhold skulle være et kritikkverdig forhold, vil det likevel kunne være hensiktsmessig å håndtere det etter prosedyrene i forskriften. I hvilken grad det er hensiktsmessig å løfte avvik ut av avvikssystemet vurderes konkret.

Meldinger til offentlig myndighet og tilsynsmyndighet er også et varsel dersom meldingen inneholder mulige kritikkverdige forhold. Klager fra arbeidstakere kan også innebære kritikkverdige forhold. Andre klager er ikke varsler, men kan likevel foranledige oppfølging, se punkt 2.4.

Vi anbefaler at arbeidsgiver har oppmerksomhet på innholdet i ytringen, og har sitt fokus på å rette opp det som eventuelt er kritikkverdig, og ikke på klassifiseringen av selve ytringen.

Vi utelukker ikke at et varsel etter opplæringslova kapittel 9A kan være et varsel om kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljøloven. Disse følges likevel opp i henhold til opplæringslova. Manglende oppfølging etter opplæringslova kan eventuelt være et kritikkverdig forhold, og det må vurderes om det skal følges opp etter varslingsreglene i arbeidsmiljøloven.

1.3 God ytringskultur er viktig

Ledere har et ansvar å sørge for å tilrettelegge for og oppmuntre til at det er en åpen og god ytringskultur i virksomheten. Dette er i stor grad et spørsmål om kultur og holdninger. Men det er også et spørsmål om systematisk arbeid, og utarbeidelse av system og rutiner som må evalueres regelmessig. Dette bør gjøres i samarbeid med partene.

Det skal være rom for å fremme varsel, avvik og bekymringer til arbeidsgiver, både muntlig og skriftlig. Trygghet for at det ikke skjer gjengjeldelse er viktig. Det er også viktig at arbeidstakere opplever at det nytter å varsle eller at de i alle fall anerkjennes for at de varsler selv om forholdet skulle anses som grunnløst. I en organisasjon med et godt ytringsklima vil varslinger oftere håndteres raskt og på et lavere nivå, og før de eventuelt får utvikle seg til større og mer konfliktfylte varslingssaker.

God ytringskultur bør sikres på alle nivåer i organisasjonen. Selv om toppledelsen fremmer en god ytringskultur, vil ledere i andre deler av organisasjonen ikke uten videre praktisere den samme ytringskulturen. Mellomledere står også ofte i et krysspress, og det er viktig å sikre rammevilkår slik at også denne delen av organisasjonen praktiserer et godt ytringsklima og god ytringskultur.

Eksempler på tiltak for å fremme en god ytringskultur kan være opplæring av ledere om regelverket. Det er også viktig at kommunen ikke har retningslinjer som skaper usikkerhet om rammene for ytringsfriheten.

God ytringskultur bør sikres på alle nivåer i organisasjonen.

2

Hvem kan
varsle?

2.1 Arbeidstakere

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.

Tidligere arbeidstakere omfattes i utgangspunktet ikke, men kan etter forholdene ha vern mot gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold ved virksomheten som de ble kjent med i arbeidsforholdet.

2.2 Personer som ikke er arbeidstakere

Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål, sivile tjenestepiktige, pasienter i helseinstitusjoner og attføringsinstitusjoner, personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheten og personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkeds-tiltak kan også varsle om kritikkverdige forhold uten å være arbeidstakere, jf. § 1-6.

2.3 Innleide arbeidstakere

Innleide arbeidstakere har rett til å varsle om forhold i virksomheten til innleier, se arbeidsmiljøloven § 2A-1 første ledd.

2.4 Andre

Oppdragstakere, politikere og kommunens innbyggere er ikke omfattet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. De vil likevel kunne varsle om forhold som kan være kritikkverdige og som nødvendig-
gjør oppfølging og håndtering fra kommunens side.

Virksomheten har et ansvar for å rette opp de kritikkverdige forholdene uavhengig av hvordan denne kunnskapen kommer frem, herunder hvem som har varslet. Forvaltningsrettslige prinsipper, herunder ulovfestede saklighetsprinsipper, vil gjelde for kommunens håndtering av slike saker.

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.

3

Hva kan man
varsle om?

3.1 Kritikkverdige forhold

Arbeidstaker kan varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.

Hva som menes med kritikkverdige forhold følger av arbeidsmiljøloven § 2A-1 andre ledd. Dette er forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Misnøye og kritikk om andre forhold faller utenfor. Det følger av forarbeidene at «kritikkverdige forhold» er ment å favne vidt. Dette er også understreket av Høyesterett i avsagt dom i HR-2023-2430-A.

Lovteksten lister opp eksempler på kritikkverdige forhold:

- fare for liv og helse
- fare for klima og miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerhet

Det følger av forarbeidene at «kritikkverdige forhold» er ment å favne vidt. Dette er også understreket av Høyesterett i avsagt dom i HR-2023-2430-A.



Eksemplene er av veiledende karakter. Mottak av gave i tjenesten av større verdi enn kommunens egne retningslinjer tillater vil være brudd på skriftlige etiske retningslinjer og således et kritikkverdig forhold. En slik gave kan også etter forholdene være korrupsjon, og vil da også være brudd på straffelovens bestemmelse.

I dommen avsagt av Høyesterett [HR-2023-2430-A] kom retten til at varslers beskrivelse av personalleders opptreden i et møte med en ansatt var – dersom det var hold i påstandene – i strid med virksomhetens etiske retningslinjer om at enhver måtte oppføre hensynsfullt og korrekt overfor ledere og kollegaer. Varsel om personalleders opptreden var derfor et varsel om kritikkverdig forhold.

Brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet vil også være kritikkverdige forhold. Det må være tale om en etisk norm som er anerkjent at mange, og en tolkningsfaktor vil kunne være hva som har allmenn interesse.

Kritikkverdige forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige kun ut fra sin egen etiske overbevisning faller utenfor. For eksempel vil det ikke være kritikkverdig å peke på praksis for utdeling av p-piller til unge jenter som kritikkverdig ut fra eget verdisyn om seksualitet dersom praksis er i tråd med loven.

Faglig og politisk uenighet vil som utgangspunkt ikke være kritikkverdige forhold.

Forhold som verken er ulovlige eller uetiske faller derfor utenfor. For eksempel kritikk av budsjett- og bemanningssituasjonen ved sykehjemmet. Dersom bemanningssituasjonen kan innebære brudd på forsvarlighetsnormen vil det likevel kunne være brudd på rettsregler og utgjøre et kritikkverdig forhold.

Det er ikke et krav at den som varslers om kritikkverdige forhold kan bevise at det er hold i det som sies. Et varsel kan derfor uttrykke bare en mistanke eller bekymring. Holdbarheten vil måtte klarlegges gjennom de undersøkelser arbeidsgiver har plikt til å gjøre etter § 2A-3. Høyesterett formulerer det slik: «Avgjørende er med andre

Et varsel kan uttrykke bare en mistanke eller bekymring. Holdbarheten vil måtte klarlegges gjennom de undersøkelser arbeidsgiver har plikt til å gjøre etter § 2A-3.

ord om arbeidstakeren sier fra om forhold som vil være kritikkverdig dersom det er hold i det som uttrykkes eller mistenkes.»

Dersom arbeidsgiver er usikker på om det er et varsel om kritikkverdige forhold etter en fortolkning av varselet, bør arbeidsgiver avklare dette med varsler. Etter Høyesteretts dom er det ikke grunnlag for å kreve noe annet av tillitsvalgte enn av andre arbeidstakere når det gjelder klargjøring av om det foreligger et varsel.

Arbeidstaker har også et vern mot usaklig gjengjeldelse når arbeidstaker fremmer misnøye eller annen kritikk overfor arbeidsgiver. Når arbeidsgiver mottar et varsel, vil god dialog og lav terskel for raskt å gjennomføre mindre undersøkelser i mange tilfeller kunne forebygge at i utgangspunktet enkle varsler utvikler seg til kompliserte varslingssaker.

Vi mener det normalt ikke er så viktig å ta stilling til om et forhold er kritikkverdig etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 idet også kritikk og uenighet kan foranledige aktivitet hos arbeidsgiver. Det sentrale er fokus på å håndtere innholdet i varselet og eventuelt bringe eventuelle kritikkverdige forhold til opphør. Også kritikk bør håndteres innenfor rammen av god ytringskultur.

Også kritikk bør håndteres innenfor rammen av god ytringskultur.

3.2 Eget arbeidsforhold

Lovens utgangspunkt er at ytringer om eget arbeidsforhold ikke regnes som varsling jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 tredje ledd. Det er likevel et varsel dersom forholdet er kritikkverdig etter bestemmelsens andre ledd.

Eksempel på forhold som gjelder eget arbeidsforhold er misnøye med lønn. Også personkonflikter eller dårlig personkjemi faller utenfor med mindre konflikten medfører et uforsvarlig arbeidsmiljø som er et brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3. Da er det likevel et kritikkverdig forhold.

Om den ansatte mener seg utsatt for mobbing/trakassering av leder eller kollegaer, vil dette i utgangspunktet kunne anses som en varsling om uforsvarlig arbeidsmiljø og innebære kritikkverdige forhold. Det kan være utfordrende å ta stilling til om det varsles om

et uforsvarlig arbeidsmiljø eller om det gjelder misnøye og kritikk om eget arbeidsforhold. Dette må vurderes konkret. I mange tilfeller vil varslinger være kritikk av lederstil eller faglig uenighet som likevel ikke er kritikkverdige forhold i lovens forstand.

I praksis gjelder mange varslinger det psykososiale arbeidsmiljøet, og mange av disse sakene kan avsluttes som grunnløse fordi det dreier seg om arbeidstakere som er utsatt for ledelse. Arbeidsgiver må likevel gjøre tilstrekkelige undersøkelser før det fastslås at varselet ikke gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten.



4

Fremgangsmåten ved varsling

4.1 Forsvarlig fremgangsmåte

Loven stiller visse krav til måten det varsles på. Kravene til fremgangsmåte er ulike ved intern og ekstern varsling, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

4.2 Intern varsling

Arbeidstaker kan normalt alltid varsle internt til arbeidsgiver eller til en representant for arbeidsgiver. Dette vil være en ansvarlig person som har myndighet til å påvirke og beslutte i spørsmål det varsles om.

Mange varsler eller andre kritiske ytringer mottas og behandles av nærmeste leder uten at det problematiseres at det dreier seg om et kritikkverdig forhold. Arbeidstaker bør oppfordres til å varsle til nærmeste leder eller overordnet leder. De er normalt nærmest til å undersøke og eventuelt bringe de kritikkverdige forholdene til opphør.

Det er viktig at ledere på alle nivåer oppfordres til å møte varsler, kritikk og uenighet på en konstruktiv måte.

Arbeidstaker kan også alltid varsle i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling.

Det kan også varsles til verneombud, tillitsvalgt eller advokat som er tilsatt i virksomheten eller som har oppgaven å motta varsler for virksomheten.

Arbeidstaker kan også alltid varsle i samsvar med varslingsplikt. Et eksempel er arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd d, hvorefter alle arbeidstakere har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud når de blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Det er viktig at ledere på alle nivåer oppfordres til å møte varsler, kritikk og uenighet på en konstruktiv måte.

4.3 Varsling til tilsynsmyndigheter

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Eksempler på dette er Statsforvalteren, Arbeidstilsynet, politiet, Datatilsynet, og Sivilombudet. For eksempel vil ikke Arbeidstilsynet undersøke varselet selv, men de kan vurdere om de skal gjennomføre tilsyn med arbeidsmiljøet i virksomheten etter mottatt varsel. Politiet vil vurdere om det er grunnlag for å åpne etterforskning.



4.4 Ekstern varsling

Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, for eksempel til media, se arbeidsmiljøloven § 2 A-2 tredje ledd. Det kan være offentlig varsling også ved blogginnlegg eller andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets. Lovbestemmelsen oppstiller tre vilkår som alle må være oppfylt for at det skal være forsvarlig varsling.

4.4.1. Aktsom god tro

Varsler må være i aktsom god tro om innholdet i varselet. Dette innebærer at det skal foreligge et forsvarlig grunnlag for varslingen. Formålet er å forhindre at arbeidstaker går ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Det som er avgjørende er hva arbeidstaker hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon eller kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet varslingen skjedde. Kravene til arbeidstaker må ikke være for strenge. Kravene til aktsomhet avhenger blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om.

4.4.2 Allmenn interesse

Retten til å ytre seg offentlig om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet er sterkere dersom hensynene som ligger bak ytringsfriheten taler for at allmennheten får vite om forholdene, for eksempel hvis det gjelder kriminelle forhold, opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning, eller kvaliteten på varer eller tjenester. Vilkår om allmenn interesse skal ikke vurderes for strengt.

Kravet om allmenn interesse vil etter omstendighetene beskytte arbeidsgiver mot at opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse, slik tilfellet ofte er i interne personkonflikter, blir et tema som kommer ut og drøftes på den offentlige arena. Dette kan skade arbeidsmiljøet unødvendig. Det kan likevel tenkes at slike opplysninger kan ha allmenn interesse etter en konkret vurdering av innholdet i varselet. Normalt vil arbeidsmiljøutfordringer ikke ha allmenn interesse, men dersom dette skyldes virksomhetens øverste leder, vil det nok likevel ha en slik allmenn interesse.

Forsvarlighetskravet skjerpes når det gjelder offentlig varsling, for eksempel til media, se arbeidsmiljøloven § 2 A-2 tredje ledd.

Dersom disse opplysningene er omfattet av taushetsplikten, vil det uansett ikke være adgang til å ytre seg om disse i det offentlige rom.

4.4.3 Må først ha varslet internt

Arbeidstaker skal som hovedregel ta opp de kritikkverdige forholdene internt først. Arbeidsgiver skal gis en rimelig mulighet til å undersøke forholdet og eventuelt løse det før det varsles offentlig. Kravet om å varsle internt først er imidlertid ikke absolutt, og gjelder ikke dersom det er grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

4.5 Anonym varsling

Anonyme varsler skal følges opp på linje med andre varsler så langt dette lar seg gjøre.

Det kan imidlertid være krevende å følge opp forholdene det varsles om dersom varsler ikke er kjent og det ikke er mulig å få tilleggsopplysninger av varsler. I mange tilfeller vil det likevel være fullt mulig å følge opp aktivitetsplikten ved anonyme varslinger, enten gjennom samtaler med ansatte eller andre undersøkelser. Mange kommuner har også systemer som gjør at de kan kommunisere med varsler.

Vårt inntrykk er at anonyme varslinger ikke skaper store utfordringer i praksis.

Anonyme varsler skal følges opp på linje med andre varsler så langt dette lar seg gjøre.



5

Aktivitetsplikten

5 Aktivitetsplikten

Arbeidsgiver har aktivitetsplikt ved varsling etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-3. Dette innebærer både en undersøkelsesplikt av varselet og en omsorgsplikt overfor varslere.



5.1 Undersøkelsesplikten

Når det varsles om kritikkverdige forhold i virksomheten skal arbeidsgiver sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt innen rimelig tid. Dette er dels et spørsmål om når undersøkelser skal gjennomføres, og dels et spørsmål om *hvilket omfang* undersøkelsene skal ha

Arbeidsgivers undersøkelsesplikt gjelder både om det varsles i henhold til rutine eller varselet er mottatt på annen måte.

Forvaltningsrettslige saksbehandlingsprinsipper må ivaretas og tilpasses sakens kompleksitet. Sentrale prinsipper, som kontradiksjon, dokumentasjon og habilitet, skal alltid ivaretas. I enkle tilfeller vil det være tilstrekkelig å dokumentere at en kort samtale har funnet sted, nedtegne hovedpunktene fra denne og arkivere dokumentet.

Den som undersøker varselet skal være habil etter forvaltningslovens regler.

Ved ekstern undersøkelse av advokat, også advokater tilsatt i kommunen, er det viktig at advokatetiske retningslinjer for private granskninger hensyntas. Disse ble revidert i juni 2023. Reglene kan også være veiledende i mer omfattende undersøkelser foretatt av andre enn advokater.

5.1.1 Tilstrekkelig undersøkt

Arbeidsgiver har ikke plikt til å gjennomføre grundigere undersøkelser enn varselet gir saklig grunnlag for, men må sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt. Hva som er tilstrekkelig undersøkelse beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Ressursmessige hensyn vil også kunne vektlegges i en slik vurdering.

Dersom det etter en forundersøkelse kan slås fast at varselet er grunnløst vil det kunne være nok å konstatere dette. I mange tilfeller kan det være tilstrekkelig med enkle undersøkelser, for eksempel en samtale med varslers eller en eller flere ansatte. I noen tilfeller er det nødvendig å gjøre mer omfattende undersøkelser, for eksempel ved å gjennomføre en granskning.

Når det varsles om kritikkverdige forhold i virksomheten skal arbeidsgiver sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt innen rimelig tid.

5.1.1.1. Intern eller ekstern undersøkelse?

Utgangspunktet er at arbeidsgiver selv kan og bør undersøke de fleste varsler som mottas. Dette er en sentral del av ledelsen i virksomheten. En rekke varsler følges også opp i den løpende drift uten at det kommer på spissen om det enkelte forhold er omfattet av varslingsreglene eller ikke.

I enkelte saker uttrykkes det mistillit til ledelsen og påberopes inhabilitet. Det kreves da ofte en objektiv undersøkelse som skal gjøres av eksterne. Det er arbeidsgiver som beslutter hvordan et varsel skal følges opp og om det skal gjøres eksternt.

Dersom arbeidsgiver er habil til å håndtere varselet, kan og bør varselet så ofte som mulig håndteres internt.

Arbeidsgiver kjenner de lokale forhold best, og er ofte best kvalifisert til å undersøke varselet så fort som saken tillater og treffe raske tiltak der det er nødvendig. Arbeidsgiver har da større grad av kontroll med saken. Dette kan også bidra til at saken ikke eskalerer unødvendig. Undersøkelsene kan også være unødvendig prosess-, tids- og kostnadsdrivende.

I hvilken grad det likevel er hensiktsmessig å gjennomføre ekstern undersøkelse må vurderes konkret. Hensynet til legitimitet til resultatet av undersøkelsen, eller behov for et nytt blikk på saken, kan i noen tilfeller tilsi at undersøkelsen likevel skjer eksternt, også når det ikke foreligger inhabilitet hos ledelsen eller den som undersøker saken for arbeidsgiver. Se nærmere avsnitt 5.3 som omhandler varsel på kommunedirektør.

5.1.1.2. Undersøkelse av arbeidsmiljøsaker

I praksis viser det seg særlig utfordrende å undersøke krevende arbeidsmiljøsaker. Det er ofte slik at en undersøkelse som skal kartlegge arbeidsmiljøutfordringer med utgangspunkt i en metode som skal bekrefte eller avkrefte enkelte påstander ikke bringer tilstrekkelig klarhet i de underliggende årsakene og sammenhengene. Riktig valg av undersøkelsesmetode er viktig for å avdekke årsaker og hindre videreutvikling av et konfliktfylt arbeidsmiljø. Undersøker bør også ha den rette kompetansen.

Dersom arbeidsgiver er habil til å håndtere varselet, kan og bør varselet så ofte som mulig håndteres internt.

5.1.1.3. Er det nødvendig å konkludere?

Det sentrale er at arbeidsgiver undersøker varselet og sørger for at eventuelle kritikkverdige forhold bringes til opphør. I mange varslingssaker brukes det mye ressurser på å avklare om det har skjedd kritikkverdige forhold eller ikke. Fokuset bør være å bringe eventuelle kritikkverdige forhold til opphør. Det er ofte ikke nødvendig å konkludere, eller å ta stilling til hvem som har rett i spørsmålet det er varslet om.

Et eksempel er om arbeidstaker varsler om å ha blitt utsatt for trakassering fra en leder eller kollega. Om lederen eller kollegaen ikke er enig i fremstillingen til varsler, men likevel ser at vedkommende kunne opptrådt på en annen måte, er det ikke nødvendig at arbeidsgiver konkluderer dersom det eventuelle kritikkverdige forholdet trolig ikke vil gjenta seg. Fokuset bør da heller være å forebygge og forhindre at dette skjer igjen. Den det blir varslet om, må normalt tåle at det ikke konkluderes og dermed at vedkommende ikke blir «renvasket».

I enkelte tilfeller hvor påstandene er svært alvorlige og/eller stigmatiserende, kan det likevel være nødvendig for arbeidsgiver å konkludere. Det kan være handlinger som – dersom de stemmer – er uforenlig med et videre arbeidsforhold eller krever særskilt oppfølging av den ansatte. Kan forholdet det varsles om være straffbart, må man vurdere å involvere politiet.

5.1.2 Innen rimelig tid

Det er viktig at varselet undersøkes innen rimelig tid fordi det vil gi grunnlag for hurtig inngripen for å bringe eventuelle kritikkverdige forhold til opphør, eventuelt at innholdet i varselet raskt kan avkrefte. Rask agering vil være viktig også for å kunne behandle saken på lavest mulig nivå. Det kan bidra til at saken avklares uten mye støy i virksomheten og forhindre at den eskalerer. Samtidig kan sakens kompleksitet og krav til forsvarlig saksbehandling tilsi at hurtighet må vike for forsvarlighet.

I mange tilfeller kan det være naturlig å gjøre forundersøkelser for å bringe klarhet i om hele eller deler av varselet bør forfølges videre,

Det sentrale er at arbeidsgiver undersøker varselet og sørger for at eventuelle kritikkverdige forhold bringes til opphør.

eller om det kan avsluttes på en enkel måte. Dette bør kunne gjøres relativt raskt i de fleste saker.

Det bør gis tilbakemelding til varsler om at varselet er mottatt og at saken vil følges opp. Dersom saken trekker ut i tid kan det etter forholdene være fornuftig med kontakt med varsler underveis. Dette bør kommunen innta i sine rutiner.



5.2 Omsorgsplikten

5.2.1 Varsler

Arbeidsgiver skal påse at varslers har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-3 andre ledd. Dette er en presisering av den generelle omsorgsplikten arbeidsgiver har overfor arbeidstakere.

I tillegg skal arbeidsgiver om nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Varsleren kan være i en spesielt sårbar situasjon etter å ha varslet uten at sårbarheten nødvendigvis er så synlig for arbeidsgiver. Det kan derfor i en del tilfeller være grunn til å sikre at arbeidstaker ikke utelukkes fra arbeidsmiljøet eller på andre måter utsettes for negative sanksjoner fra ledere eller øvrige kollegaer. Arbeidsgiver skal også sørge for at varslers identitet ikke røpes i større grad enn nødvendig.

En samtale, eller regelmessige samtaler, med varslers kan være nødvendig for å kartlegge hvordan varslers har det og om situasjonen foranlediger tiltak. Dersom varslers sykmeldes må det sikres at varslers følges opp selv om det er varslet på nærmeste leder. Det bør vurderes om den som følger opp den sykmeldte varslers ikke skal være den lederen det er varslet på. Også andre tiltak kan etter forholdene være aktuelle.

Alle arbeidstakere har rett til et forsvarlig arbeidsmiljø. Varsler har derfor ikke rett til et forsvarlig arbeidsmiljø på bekostning av andre arbeidstakere, herunder den varselet retter seg mot.

5.2.2 Den varselet retter seg mot

Varslingskapittelet har ikke særlige regler for å ivareta den varselet retter seg mot. Det kan være en stor belastning å få et varsel rettet mot seg, og arbeidsgiver har i kraft av arbeidsforholdet omsorgsplikt også for den varselet retter seg mot. Arbeidsgiver skal sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for eventuell leder eller medarbeider som varselet retter seg mot.

De samme tiltakene som for varslers bør vurderes også for den varselet rettes mot. Det bør gjennomføres samtale, eventuelt regelmessige samtaler, for å undersøke om det er behov for spesielle tiltak.

I tillegg skal arbeidsgiver om nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

5.3 Særlig om varsel rettet mot kommunedirektør

Kommunedirektøren er tillagt myndighet og ansvar, både direkte gjennom kommuneloven og delegert fra kommunestyret. Sentralt er det at kommunedirektøren skal være leder av administrasjonen og er tillagt ansvar for den løpende personaloppfølgingen i kommuneloven § 13-1 syvende ledd, og har ansvar for internkontrollen etter § 25-1.

Varsel på kommunedirektøren skal i utgangspunktet følges opp av kommunedirektøren selv. Det er viktig at kommunedirektøren ikke unødvendig settes ut av spill på grunn av varsler som gjelder kommunedirektørens ansvarsområde, og som kommunedirektøren selv har ansvar for å rette opp i.

Selv om de fleste varsler på kommunedirektør skal og bør følges opp av kommunedirektøren selv, kan det være hensiktsmessig at varselet i første omgang vurderes av andre enn kommunedirektøren. Dette både for å vurdere videre håndtering av varselet og for å sikre legitimiteten til den videre prosessen.

Oppfølging kan gjøres av en eller noen som representerer kommunedirektørens arbeidsgiver, dvs. på politisk nivå. Vi anbefaler at dette gjøres av et arbeidsgiverutvalg som har bred forankring i kommunestyret. I mindre kommuner vil formannskapet kunne utgjøre et slikt arbeidsgiverutvalg. Utvalget bør ha fullmakt til å innhente juridisk bistand ved behov. Det vil ofte være hensiktsmessig at utvalget kan rådføre seg med en advokat med kompetanse på varslingssaker og kommuneloven.

Kommunedirektøren vil i de færreste tilfeller være inhabil til å undersøke og følge opp de kritikkverdige forholdene det pekes på i varselet. Det må foretas en konkret vurdering av habilitet etter forvaltningslovens regler, jf. forvaltningsloven § 6. Kommunedirektøren vil først være inhabil dersom kommunedirektøren er:

- part i saken
- nært tilknyttet en som er part i saken
- eller om det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet

Varsel på kommunedirektøren skal i utgangspunktet følges opp av kommunedirektøren selv.

Kommunedirektøren vil eksempelvis være inhabil til selv å følge opp varselet dersom saken kan få personalmessige konsekvenser for vedkommende. Det er kommunedirektøren som selv skal vurdere om han er inhabil etter forvaltningsloven § 8, men spørsmålet kan overprøves av overordnede. Det sentrale er derfor overordnede vurderinger av kommunedirektørens habilitet. Vurderingen bør gjøres skriftlig.

Det kan i noen tilfeller likevel være hensiktsmessig at andre undersøker saken selv om kommunedirektøren er habil. I slike tilfeller avgjør kommunedirektøren hvem som skal undersøke varselet og om oppdraget skal settes ut eksternt. Det vil ofte være fornuftig at kommunedirektøren drøfter dette spørsmålet med arbeidsgiverutvalget.

Vi anbefaler at kommunen etablerer et *varslingsmottak* for varsler hvor varsler på kommunedirektør rettes. Dette bør være arbeidsgiverutvalget, eventuelt ordfører eller kommuneadvokat. Et varsel på kommunedirektør bør håndteres raskt og uten unødvendig spredning av informasjon om varselet. Formannskapet eller kommunestyret bør derfor ikke være et varslingsmottak, særlig fordi dette vil involvere mange folkevalgte og også kunne forsinke håndteringen.

Det kan være nødvendig å gjøre noen mindre *forundersøkelser/undersøkelser* for å avklare om det kan foreligge inhabilitet, avklare omfanget av saken og hvordan den bør håndteres videre. En slik forundersøkelse kan avklare om saken kan håndteres videre av kommunedirektøren i kraft av kommunedirektørens ansvar etter kommunelovens § 13-1 og internkontrollansvaret i § 25-1, følges opp av politisk ledelse ved arbeidsgiverutvalget, eller om det er nødvendig med ekstern undersøkelse.

Også slike enkle undersøkelser kan gjøres av arbeidsgiverutvalget, eventuelt ordfører. Kommuneadvokat som har en særlig uavhengig stilling, kan gjerne bistå i en slik forundersøkelse/undersøkelse. Undersøkelser utover dette bør normalt skje ved hjelp av ekstern bistand. Med mindre håndtering av varselet ligger innenfor kommunedirektørens ansvarsområde, anbefaler vi ikke at grundigere under-

Det kan i noen tilfeller være hensiktsmessig at andre undersøker saken selv om kommunedirektøren er habil.

søkelser gjennomføres av ansatte i administrasjonen, for eksempel advokater tilsatt i kommunen eller personalavdelingen. Dette uavhengig av organisering i kommunen.

Settekommunedirektør med ekstern bistand kan også være et alternativ, men vi mener det normalt er bedre at kommunen selv håndterer dette med ekstern bistand.

Kontrollutvalget skal ivareta kommunens egenkontroll. Utvalgets oppgaver etter kommuneloven § 23-2 tilsier at utvalget ikke bør motta, undersøke eller saksbehandle et varsel.

Arbeidsgiverutvalget eller ordfører kan da *avslutte ubegrunnede og enkle varslinger* uten videre involvering av formannskapet og/eller kommunestyret.

Det kan også gjennomføres *samtaler med andre*, men det bør utvises stor varsomhet med å gjennomføre samtaler mellom politisk nivå og administrativt nivå. Dette må gjøres med forståelse for rolledelingen mellom politisk og administrativt nivå. Kommunedirektør bør varsles om at slike samtaler finner sted. Er det behov for slike samtaler, bør disse normalt gjennomføres av eksterne.



Dersom det er nødvendig med tettere *lederoppfølging* av kommunedirektør, kan arbeidsgiverutvalget gjennomføre samtaler med kommunedirektøren. Det er likevel viktig å vise varsomhet i slike samtaler slik at føringer og oppfølging skjer i tråd med den rolledeling som følger av kommunelovens system.

Dersom det gjelder et varsel på kommunedirektør, og varsler har kommunedirektør som nærmeste overordnede, er det viktig å sikre at *omsorgsplikten* ivaretas også under eventuell granskning av varselet. Dette kan for eksempel gjøres ved at en annen enn kommunedirektør for en periode får personalansvaret for varsler. Omsorgsplikten må også ivaretas for kommunedirektøren som arbeidstaker. Det bør vurderes om det skal gjennomføres samtale med kommunedirektør for å undersøke om det kreves spesielle tiltak. Se mer om omsorgsplikten under avsnitt 5.2.

Vi anbefaler at varslingsrutinene særskilt omhandler varsel på kommunedirektør. Rutinene skal drøftes med de tillitsvalgte, og bør også behandles i partssammensatt utvalg før de vedtas av kommunestyret. Det bør også gå frem av kommunens delegasjonsreglement hvem som har fått delegert myndighet til å motta og eventuelt gjøre mindre forundersøkelser av varsler på kommunedirektør. Utvalget bør ha fullmakt til å innhente ekstern bistand. Dette i tillegg til andre fullmakter som eventuelt delegeres til arbeidsgiverutvalget, for eksempel fastsetting av lønn, medarbeidersamtaler med videre.

5.4 Særlig om varsel som er rettet mot folkevalgte

Varsel fra arbeidstakere om kritikkverdige forhold rettet mot ordfører eller andre folkevalgte reiser særlige spørsmål.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt utløses dersom et eventuelt kritikkverdig forhold fra folkevalgt har skjedd gjennom utøvelse av tillitsverv for kommunen. Eksempler på slike forhold er dersom en folkevalgt trakasserer enkeltansatte fra kommunestyrets talerstol eller det er mistanke om at folkevalgte har begått underslag eller korrupsjon i kommunen.

Omsorgsplikten må også ivaretas for kommunedirektøren som arbeidstaker.

Varsel om kritikkverdige forhold som retter seg mot folkevalgte i egenskap av politikere vil ikke omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Det er noe som naturlig kan følges opp av det enkelte parti eller gjennom demokratiske prosesser. For eksempel vil folkevalgtes opptreden i media i utgangspunktet ikke omfattes av varslingsreglene.

Vi anbefaler at kommunen klargjør i sine varslingsrutiner hvordan varsel rettet mot folkevalgte skal håndteres. Dette kan enten gjøres ved at rutinene får direkte anvendelse så langt de passer eller at dette reguleres særskilt.

Ordinært varslingsmottak kan benyttes. Varsler på folkevalgte kan i første omgang vurderes på administrativt nivå i tråd med rutinen. Åpenbart grunnløse påstander siles bort. Ansatte som eventuelt blir utsatt for trakassering/mobbing av folkevalgte bør følges opp for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Videre oppfølging utover dette bør håndteres direkte av kommunedirektør.

Påstander om økonomisk kriminalitet, som korrupsjon eller underslag, bør anmeldes til politiet med mindre det dreier seg om klart grunnløse påstander. Kommunedirektøren må ta stilling til om det er grunnlag for politianmeldelse uten at ordfører informeres, typisk der de påståtte straffbare forholdene er begått av ordføreren. Dersom det er nødvendig med ytterligere undersøkelser/granskning før det kan tas stilling til om forholdet skal anmeldes, anbefaler vi at kommunen innhenter ekstern bistand eller at revisjonen vurderer forholdet. For øvrig må kommunedirektøren sørge for informasjon til politisk nivå i tråd med kommunelovens regler.

Kommunestyret kan vedta suspensjon av ordfører eller andre folkevalgte etter kommuneloven § 7-12 i særlige tilfeller. Det er strenge vilkår for suspensjon.

Vi anbefaler at kommunen klargjør i sine varslingsrutiner hvordan varsel rettet mot folkevalgte skal håndteres

6

Rutiner for varsling



6.1 Plikten til å utarbeide skriftlige rutiner

Kommuner og fylkeskommuner har plikt til å utarbeide rutiner for intern varslings, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-6. Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 og i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle. Dette er inntatt i loven som en påminnelse for arbeidsgiver.

Videre skal rutinene være skriftlige, og loven oppstiller minimumskrav til rutinenes innhold. De skal oppfordre til å varsle om kritikkverdige forhold.

Fremgangsmåte for varslings skal fremgå av rutinene. Dette innebærer at rutinene beskriver hvor varsel skal rettes, for eksempel til et varslingssekretariat eller til en ekstern advokat. Det bør også fremgå om varsel bør rettes til nærmeste leder eller kan rettes til tillitsvalgt eller verneombud.

Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle. Dette er inntatt i loven som en påminnelse for arbeidsgiver.

Også fremgangsmåten for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsler skal fremgå av rutinene. Loven stiller ingen konkrete krav til arbeidsgivers fremgangsmåte, og rutinene vil normalt ikke være for detaljerte. Det bør fremgå om et varslingsmottak også har myndighet til å saksbehandle varselet, eventuelt hvilke undersøkelser som kan gjøres før det involverer ledelsen. Normalt bør det være en tett kontakt mellom sekretariatet og ledelsen.

Varslingsrutinene skal være lett tilgjengelige for alle i virksomheten. Gode varslingsrutiner som er kjent i organisasjonen legger til rette for en tydelig og etterrettelig oppfølging.

Rutinene bør også omfatte tilbakemelding til varsler. Det bør vurderes i det enkelte tilfellet hvilken tilbakemelding som bør gis varsler. Arbeidsgiver bør raskt etter mottak av varsel bekrefte at varselet er mottatt og vil bli håndtert av arbeidsgiver så langt varselet foranlediger dette.

Når saken er ferdig behandlet bør varsler motta en kort melding fra arbeidsgiver om at varselet er håndtert og saken avsluttet fra arbeidsgivers side. Varsler har ikke krav på å vite hvilke konsekvenser saken eventuelt fikk for den varselet rettet seg mot. Det er normalt heller ikke tilrådelig eller riktig å gi varsler slik informasjon.

6.2 Råd for utarbeidelse av varslingsrutiner

Varslingssaker kan omfatte svært mange ulike forhold med ulik kompleksitet og alvorlighetsgrad. Det er viktig at dette hensyntas ved utforming av rutinene. Lovens krav om at rutinene skal omtale saksbehandling og oppfølging av varsling er ikke til hinder for at rutinene utformes slik at det muliggjør en viss fleksibilitet og differensiering.

Varslingsrutinene skal sikre forutberegnelighet og ivareta rettsikkerheten til alle berørte parter i en varslingssak. Det er videre viktig at rutinene sikrer en habil og forsvarlig saksbehandling som inngir tillit. Rutinene bør bidra til at det ikke oppstår rollekonflikter som kan svekke tilliten til behandlingen av varselet. De bør også gi god informasjon og veiledning til alle berørte parter.

Varslingsrutinene skal være lett tilgjengelige for alle i virksomheten.

Det er viktig at rutinene evalueres og justeres jevnlig etter hvert som kommunen får erfaring med håndtering av varsler og kan videreutvikle sine rutiner. Dette følger også av kommunens internkontrollansvar.

Det er viktig å involvere de tillitsvalgte i utviklingen av rutinene. Vårt råd er at tillitsvalgte og verneombud ikke deltar i et varslingssekretariat som mottar og/eller saksbehandler varsler. Håndtering av varsler er ikke et partsarbeid, men et ledelsesansvar, og de tillitsvalgte bør involveres i tråd med lov og avtaleverk på vanlig måte.

Kontrollutvalget har oppgaver og ansvar etter kommuneloven § 23-2. Det bør ikke være varslingsmottak eller ha en rolle i saksbehandlingen av et varsel.



7

Forbud mot gjengjeldelse



7.1 Gjengjeldelse som følge av lovlig varslingsforbud

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med loven er forbudt, se arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Forbudet er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren. Gjengjeldelse vil være enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som følge av, eller reaksjon på, at arbeidstaker har varslet.

Det er bare når de ugunstige handlingene kommer som en følge av varslingen at det vil være en ulovlig gjengjeldelse. Det er med andre ord krav om årsakssammenheng mellom varslingen og den ugunstige handlingen.

Det må vurderes konkret om det er årsakssammenheng mellom ugunstige handlinger og varslingen. Det er ikke tilstrekkelig at det er nærhet i tid mellom varslingen og den ugunstige handlingen. En saklig personalmessig oppfølging av en arbeidstaker som også har varslet vil ikke være en gjengjeldelseshandling, men det er ekstra viktig å dokumentere grunnlaget for oppfølgingen for å imøtegå eventuelle påstander om gjengjeldelser.

7.1.1 Risikovurdering

Arbeidsgiver skal, dersom det anses nødvendig, iverksette tiltak for å forebygge gjengjeldelse mot varsleren. Dette følger av omsorgsplikten overfor varslere som er presisert i arbeidsmiljøloven § 2 A-3 andre ledd. Et eksempel på et slikt tiltak kan være å gjennomføre oppfølgingssamtaler med varsleren.

Vi anbefaler at det i rutinene tas inn et punkt om at det skal vurderes om det er nødvendig å iverksette tiltak for å forebygge gjengjeldelse. Dette bør gjøres når varselet fremsettes. Tidlig i prosessen kan det være vanskelig å vurdere behovet for tiltak.

Spørsmål arbeidsgiver kan stille for å kartlegge behovet for risikovurdering:

- Er det risiko for at ansatte – ledere eller kollegaer – kan reagere negativt på varselet?
- Kan eller bør varslers identitet vernes?

Reglene om partsinnsyn kan gi en part rett til innsyn i varselet og også varslers identitet. Arbeidsgiver kan derfor ikke sikre at varslers identitet ikke blir kjent. Det kan være særlig grunn til å sette inn risikoreduserende tiltak dersom en kartlegging tilsier behov for beskyttelse av varslers identitet og identiteten likevel blir kjent.

Når varselet er ferdig undersøkt og avsluttet, bør det være et sjekkpunkt om det er avdekket forhold som tilsier at varslere kan bli utsatt for gjengjeldelse. Er det usikkerhet omkring dette, bør det gjennomføres en samtale med den som har varslet i etterkant.

7.1.2 Eksempler på gjengjeldelseshandlinger

Lovteksten lister opp ulike alternative gjengjeldelseshandlinger. Dette er kun eksempler på ulike ugunstige handlinger som kan være gjengjeldelse. Ugunstige handlinger eller unnlatelser, for eksempel endring i arbeidsoppgaver eller sosial ekskludering, kan utgjøre gjengjeldelse. Manglende oppfyllelse av aktivitetsplikten eller ivaretagelse av omsorgsplikten, kan også være en gjengjeldelseshandling.

Reglene om partsinnsyn kan gi en part rett til innsyn i varselet og også varslers identitet.

8

Rett til innsyn i varslingsaken og om varslers identitet



8.1 Varslers rett til innsyn

Varslers rett til innsyn i sakens dokumenter beror på om vedkommende er «part». En part er en «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder», se forvaltningsloven § 2 første ledd, bokstav e). Det følger av forvaltningsloven § 18 at en part har rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter. Unntak kan på visse vilkår følge av § 18 og § 19.

Varsler vil oftest ikke være part i saken. Dersom et varsel om trakasserende lederstil resulterer i en personalsak mot leder, vil lederen kunne være part i saken. Leder har da rett til innsyn i saken etter forvaltningslovens regler. I utgangspunktet vil derimot ikke arbeidstakere som *blir* trakassert være parter fordi de kun har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø fritt for trakassering. Dette gjelder også dersom varsler er blant dem som skal være utsatt for trakassering. Dette kan forholde seg annerledes i en arbeidskonflikt hvor det vil kunne være aktuelt å treffe avgjørelser overfor flere og hvor varsler er en av disse.

Varsler har rett til innsyn i egne personopplysninger som behandles, jf. personvernforordningen artikkel 15. Innsynsrett i egne personopplysninger gjelder for alle ansatte og er derfor uavhengig av om varsler er part eller ikke. Personopplysningsloven § 16 vil likevel kunne gi unntak fra innsyn. Praktisk er § 16 bokstav e som på visse vilkår kan gi grunnlag for å unnta opplysninger i interne dokumenter.

Det kan i mange tilfeller være naturlig å gi varsler ytterligere informasjon i saken ut fra en vurdering av hvor berørt varsler er selv om varsler ikke er part. Arbeidsgiver må likevel overholde taushetsplikten og ivareta personvern hensyn overfor den det er varslet om.

8.2 Rett til innsyn for den varselet retter seg mot

Det følger av lovens forarbeider at varslers identitet skal behandles med konfidensialitet. I utgangspunktet innebærer det at varslers identitet kun skal opplyses til dem som har saklig grunn til å få kjennskap til denne.

I offentlig sektor gjør særlige forhold seg gjeldende gjennom at partsinnsynsreglene i forvaltningsloven kan komme til anvendelse og allmennhetens rett til innsyn etter offentleglova.

Partsinnsynsreglene kan gi en part rett til innsyn i varslers identitet og eventuelt andre taushetsbelagte opplysninger også i de tilfeller opplysningene gjelder personlige forhold etter forvaltningsloven § 13 og derfor er taushetsbelagt.

Det følger av forvaltningsloven § 18 at en part har rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter. Dette vil i utgangspunktet også gjelde varslers identitet. Unntak for partsinnsyn kan på visse vilkår følge av forvaltningsloven § 18 og § 19.

Uttalelsen i forarbeidene om at varslers identitet skal behandles med konfidensialitet, kan tilsi at arbeidsgiver bør benytte unntaksadgangen i forvaltningsloven § 19 andre ledd til å unnlate å opplyse om dette i de tilfeller der den det er varslet om er part og kontradiksjon blir ivaretatt på andre måter.

Varsler har rett til innsyn i egne personopplysninger som behandles, jf. personvernforordningen artikkel 15.

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

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

Den videre saksbehandlingen må ivareta ulovfestede krav til en forsvarlig saksbehandling og kontradiksjon uavhengig av om vedkommende har partsrettigheter. For eksempel ved mulighet til å imøtegå påstander som fremsettes i varselet.

Den det varsles på vil uavhengig av om vedkommende er part eller ikke også ha rett til innsyn i egne personopplysninger etter personvernforordningen § 15. Personopplysningsloven § 16 vil likevel kunne gi unntak fra innsyn. Praktisk er § 16 bokstav e som på visse vilkår kan gi grunnlag for å unnta opplysninger i interne dokumenter.

8.3 Allmennhetens rett til innsyn

Enhver kan uten nærmere begrunnelse kreve innsyn i kommunens saksdokumenter etter offentleglova. Det er en rekke unntaksbestemmelser i kap. 3. Taushetsbelagte opplysninger skal alltid unntas. I varslingssaker kan unntak etter interne dokumenter, samt etter § 23 og § 24 være aktuelt.

Dersom den det varsles om ikke har partsrettigheter vil i praksis spørsmålet om innsyn i varslers identitet måtte vurderes etter offentleglova.

Det må vurderes konkret om varslers identitet er å anse som et personlig forhold som omfattes av taushetsplikten etter offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13. Vernet om varslers identitet som er fremhevet i forarbeidene til varslingsbestemmelsene, vil kunne være et tolkningsmoment som tilsier at varslers identitet i mange tilfeller kan være taushetsbelagt og dermed unntas for innsyn.

Taushetsbelagte opplysninger skal alltid unntas. I varslingssaker kan unntak etter interne dokumenter, samt etter § 23 og § 24 være aktuelt.

Tilsvarende vil vern om varslers identitet også kunne være et legitimt hensyn å ta ved vurdering av meroffentlighet etter offentleglova § 11. Typisk i de tilfeller varslers identitet ikke er taushetsbelagt, men hvor det kan være grunnlag for å gjøre unntak etter andre bestemmelser i offentleglova.

Når det gjelder identitet til den varselet retter seg mot, må det vurderes konkret om det er grunnlag for unntak. Identiteten kan være taushetsbelagt etter offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13, for eksempel dersom varselet gjelder påstander om straffbare forhold. Dette må likevel vurderes konkret. Gjelder varselet en leder, og det straffbare forholdet har sammenheng med arbeidsforholdet, er det ikke nødvendigvis taushetsbelagt. Dersom det gjelder påstander om trakasserende lederstil, er det ikke uten videre taushetsbelagt. Også her har det betydning hvilken stilling det dreier seg om og må vurderes konkret etter varselets innhold.

Dersom det ikke er taushetsbelagte opplysninger, vil det kunne være andre unntakshjemler. For eksempel vil offentleglova § 23 kunne komme til anvendelse for vern av identitet til den varselet retter seg mot.

8.4 Varsling til offentlig myndighet

Dersom arbeidstaker varsler til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter etter arbeidsmiljøloven § 2 A-2 andre ledd, vil disse ha taushetsplikt om varslers identitet. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-7.

Vern om varslers identitet vil også kunne være et legitimt hensyn å ta ved vurdering av meroffentlighet etter offentleglova § 11.



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

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no





PROTOKOLL

Representantskapsmøte Nord Trøndelag Kriesesenter IKS

Tid: Tirsdag 19. November 2024, Kl.14.00 – 15.30

Sted: Teams

Innkalt: *Valgte representanter valgperioden 2023-2027 fra deltagerkommunene jf §7 i Selskapsavtalen*

Deltatt:	Osen kommune:	Håvard Strand
	Tydal kommune:	Jens Arne Kvello
	Steinkjer kommune:	Robert Ertsås (vararepresentant)
	Namsos kommune:	Steinar Lyngstad
	Stjørdal kommune:	Berit Elvertrø
	Stjørdal kommune:	Ann Inger Leirtrø
	Frosta kommune:	Frode Revhaug
	Indre Fosen kommune:	Bente Tømmerdal
	Verdal kommune:	Charlotte F. Aakerhus
	Verdal kommune:	Birgit Rennemo
	Lierne kommune:	Tor Erling Inderdal
	Namsskogan kommune:	Elidabeth Vollmo Bjørhusdal
	Grong kommune:	Ann Jeanett Klinkenberg
	Høylandet kommune:	Ole Joar Flaot
	Overhalla kommune:	Hege Kristin K. Saugen
	Nærøysund kommune:	Amund Hellesø
	Nærøysund kommune:	Anita Marø
	Leka kommune:	Svein Pettersen
	Inderøy kommune:	Vibeke Arntzen (vararepresentant)

Møteleder: Representantskapets nestleder Ann Jeanett Klinkenberg (i leders fravær)

Referent: Inger Lise Svendgård (daglig leder/sekretær)



Sak 9/2024 Godkjenning av innkalling og sakliste

Forslag til vedtak:

Innkalling og sakliste godkjennes

Vedtak:

Innkalling og sakliste godkjennes.

Liste over representanter som skal kalles inn til møtene oppdateres i tråd med kommunens valgte representanter før hvert møte.

Sak 10/2024 Supplerende valg av vararepresentanter

Valg av medlemmer til styret og varamedlemmer til styret ble behandlet i sak 4/24 i møte 4.6.24:

Representantskapet skal velge styre, styreleder og nestleder jf § 8 i Selskapsavtalen. Styret i selskapet består av totalt 6 medlemmer, 5 medlemmer med personlige varamedlemmer valgt av representantskapet, en representant med vararepresentant valgt av og blant de fast ansatte.

Styret med vara har i perioden 2019 -2023 bestått av:

- | | |
|----------------|------------------------------|
| 1. Styreleder | Peter Daniel Aune (Levanger) |
| 2. Nestleder | Ester Brønstad (Snåsa) |
| 3. Styremedlem | Hanne Lingen (Namsos) |
| 4. Styremedlem | Ivar Kvalø (Nærøysund) |
| 5. Styremedlem | Anne Kari Haugdal (Verdal) |

Vara for 1 Liv Elden Djokoto (Høylandet)

Vara for 2 Macumbe Abea Eninga (Namsskogan)

Vara for 3 Elisabeth Johansen (Meråker)

Vara for 4 Ragnhild Moum Agle (Snåsa)



Valgkomiteens innstilling:

Forslag til styremedlemmer:

1. *Peter Daniel Aune – Levanger – Gjenvalg 4 år.*
2. *Ivar Kvalø- Nærøysund – Gjenvalg 4 år*
3. *Annette Høin – Verdal – Ny 4 år*
4. *Hanne Lingen – Namsos – Gjenvalg 2 år*
5. *Ragnhild Moum Agle – Snåsa – Fra vara til fast 2 år*

Forslag styreleder – Peter Daniel Aune

Forslag nestleder – Ivar Kvalø

Forslag til vararepresentanter:

1. *Liv Elden Djokoto – Høylandet – Gjenvalg 4 år*
2. *Marit Halsetrønning – Selbu – Ny 4 år*
3. *Elisabeth Johansen – Meråker – Gjenvalg 4 år*
4. *Ingrid Sofie Tømmermo-Reitan – Namsskogan- Ny 2 år*
5. *Berit Clausen Fiskum – Grong – Ny 2 år*

Det skal da gjøres nytt valg om to år, dette er nytt ettersom vi innfører 2 år for 2 styremedlemmer og 2 år for 2 varamedlemmer nå i år. Om 2 år skal da de nye velges for 4 år slik at man får en reell overlapping også neste runde.

Bakgrunnen for at saken tas opp på nytt:

Vedtaket i representantskapets behandling av sak 4/24 har et punkt 4 som lyder:

4. *Valgkomiteen bes om å fortsette arbeidet med å finne alternative vararepresentanter. Dette for å oppfylle lovens krav om kjønnsbalanse. Det kalles inn til nytt representantskapsmøte for å foreta valg av varamedlemmer til styret.*

Valgkomiteen orienterer om saken i møtet.



Forslag til vedtak:

1. Andre Sagmo, Indre Fosen kommune velges som personlig vara for Peter Daniel Aune. Går inn i stedet for Liv Djokoto, Høylandet kommune
2. Magnus Vada Hatlegjerde, Osen kommune går inn som vara for Hanne Lingen. Går inn i stedet for Ingrid Sofie Tømmermo-Reitan, Namsskogan kommune

Vedtak (enstemmig):

1. Andre Sagmo, Indre Fosen kommune velges som personlig vara for Peter Daniel Aune. Går inn i stedet for Liv Djokoto, Høylandet kommune
2. Magnus Vada Hatlegjerde, Osen kommune går inn som vara for Hanne Lingen. Går inn i stedet for Ingrid Sofie Tømmermo-Reitan, Namsskogan kommune

Orientering til sak 11/24 og sak 12/24

Sør- Helgeland krisesenter i Brønnøysund er vedtatt nedlagt med virkning fra 31.12.24. Krisesenteret har gitt et tilbud til innbyggerne i Bindal, Sømna, Vega, Vevelstad og Brønnøy.

Etter vedtak om nedleggelse har Brønnøy kommune og Bindal kommune tatt kontakt med Nord-Trøndelag krisesenter IKS med tanke på samarbeid om krisesentertjenester.

Ønske om samarbeid er forankret politisk og administrativt i begge kommuner. I første omgang ønsker kommunene å inngå avtale om kjøp av tjenester for en treårsperiode, med mulighet for forlengelse eller fullt eierskap på sikt

Det vil bli utarbeidet en samarbeidsavtale lignende den krisesenteret har med sine eierkommuner.

Avtalen vil inneholde punkter om varighet, ev oppsigelse, innhold i tjenesten, avtalt pris pr innbygger i treårsperioden, dekking av reiseutgifter til senteret, samarbeidsformer og så videre.

Basert på bruken av Sør -Helgeland krisesenter de siste årene er det ikke grunn til å tro at avtale med disse to kommunene vil føre til kapasitetsmessige utfordringer.

Jurist i Samfunnsbedriftene (tidl. KS bedrift) er spurt til råds om det er juridiske utfordringer ved å inngå slik avtale. De kan ikke se at det er det, men anbefaler ordinært eierskap som den beste løsningen på sikt.



**Sak 11/2024 Avtale om kjøp av krisesentertjenester mellom Nord-Trøndelag
krisesenter IKS og Brønnøy kommune**

Styrets innstilling:

1. Det inngås avtale med Brønnøy kommune fra 1.1.25 for en periode på 3 år. Avtalen omfatter kjøp av krisesentertjenester fra Nord-Trøndelag krisesenter IKS
2. Det er ønskelig at Brønnøy kommune på sikt går inn som eier i selskapet.
3. Samtaler om eierskap startes opp i løpet av 2025, med intensjon om at sak om eierskap kan komme til behandling i representantskap og kommunestyre i 2026.

Vedtak (enstemmig):

1. Det inngås avtale med Brønnøy kommune fra 1.1.25 for en periode på 3 år. Avtalen omfatter kjøp av krisesentertjenester fra Nord-Trøndelag krisesenter IKS
2. Det er ønskelig at Brønnøy kommune på sikt går inn som eier i selskapet.
3. Samtaler om eierskap startes opp i løpet av 2025, med intensjon om at sak om eierskap kan komme til behandling i representantskap og kommunestyre i 2026.

**Sak 12/2024 Avtale om kjøp av krisesentertjenester mellom Nord-Trøndelag
krisesenter IKS og Bindal kommune**

Styrets innstilling:

1. Det inngås avtale med Bindal kommune fra 1.1.25 for en periode på 3 år. Avtalen omfatter kjøp av krisesentertjenester fra Nord-Trøndelag krisesenter IKS
2. Det er ønskelig at Bindal kommune på sikt går inn som eier i selskapet.
3. Samtaler om eierskap startes opp i løpet av 2025, med intensjon om at sak om eierskap kan komme til behandling i representantskap og kommunestyre i 2026.



Vedtak (enstemmig):

1. Det inngås avtale med Bindal kommune fra 1.1.25 for en periode på 3 år. Avtalen omfatter kjøp av krisesentertjenester fra Nord-Trøndelag krisesenter IKS
2. Det er ønskelig at Bindal kommune på sikt går inn som eier i selskapet.
3. Samtaler om eierskap startes opp i løpet av 2025, med intensjon om at sak om eierskap kan komme til behandling i representantskap og kommunestyre i 2026.

Sak 13/2024 Budsjettforslag 2025

I budsjettforslaget for 2025 er det tatt inn tilskudd fra Bindal og Brønnøy kommune som vil komme inn som følge av salg av tjenester til de to kommunene og anslag på refusjon sykepenge for å synliggjøre dette.

En betydelig andel av økningen i driftsutgifter skyldes anskaffelse av elektronisk journalsystem og styreportal i 2024. Dette er nødvendige anskaffelser for blant annet å ivareta brukeres personvern og rettssikkerhet på en bedre måte.

Styrets innstilling:

1. Budsjett 2025 er foreslått med en ramme på kr. 9 665 000. Av dette er kommunenes andel satt til 9 040 000. Dette innebærer en økning i kommunenes samlede tilskudd på kr 280 500 fra 2024 til 2025, en økning på 3,1 prosent.
2. Kommunenes andel av tilskuddet fordeles etter eierandel jf. selskapsavtalen.

Vedtak (enstemmig):

1. Budsjett 2025 er foreslått med en ramme på kr. 9 665 000. Av dette er kommunenes andel satt til 9 040 000. Dette innebærer en økning i kommunenes samlede tilskudd på kr 280 500 fra 2024 til 2025, en økning på 3,1 prosent.
2. Kommunenes andel av tilskuddet fordeles etter eierandel jf. selskapsavtalen.



Sak 14/2024 Økonomiplan 2025 -2028

Økonomiplan 2025 -2028 er beskrevet i tekst i vedlagte dokument, med tabell på siste side i dokumentet.

Styrets behandling i møte 15.11.24:

Andelen Bindal og Brønnøy kommune skal betale for krisesentertjenester i årene 2026, 2027 (og 2028) indeksreguleres hvert år. Dette synliggjøres i økonomiplanen som her er til behandling med en regulering på 4,1 prosent årlig.

Styrets innstilling:

Økonomiplan som viser forventet utvikling 2025 – 2028 godkjennes

Vedtak (enstemmig):

Økonomiplan som viser forventet utvikling 2025 – 2028 godkjennes

EU endrer regler:

Nye regler for bagatellmessig støtte



Foto: Guillaume Périgois

Skrevet av: **Steinar Q. Andersen** | Publisert: 19. november 2024



Norske kommuner kan gi opptil 300.000 euro i tilskudd til lokale bedrifter uten at det må meldes inn til EFTAs overvåkingsorgan (ESA).

Det er Europakommisjonen som har vedtatt de nye reglene. Med dagens euro-kurs utgjør det snaut 3,5 millioner kroner.

– Offentlig eide selskaper kan motta slik bagatellmessig støtte (de minimis-støtte) i henhold til EØS-regelverket, forutsatt at de oppfyller vilkårene i regelverket, sier juridisk direktør Agnete B. Sommerset i Samfunnsbedriftene

– Bagatellmessig støtte er offentlig støtte som ikke overstiger 300.000 euro over en periode på tre regnskapsår, og som derfor kan tildeles uten forhåndsgodkjenning fra EFTAs overvåkningsorgan (ESA).

Tidligere kunne man maksimalt betale ut 200.000 euro i bagatellmessig støtte, men det er nå økt med 50 prosent.

Hva kan man få støtte til?

Sommerset sier at dette betyr at kommuner for eksempel kan gi større tilskudd til lokale bedrifter uten at ESA må involveres. Hun nevner flere eksempler på hva bagatellmessig støtte til offentlig eide selskaper kan omfatte:

1. **Redusert leie for kommunale lokaler:** En kommune kan tilby et kommunalt eid selskap redusert leie for bruk av kommunale lokaler. Differansen mellom markedsleie og den faktiske leien utgjør støttebeløpet. Dersom denne differansen, sammen med annen mottatt bagatellmessig støtte, ikke overstiger 300.000 euro over tre år, anses støtten som bagatellmessig.
2. **Tilskudd til lokale utviklingsprosjekter:** Et fylkeskommunalt eid selskap som driver med regional utvikling kan motta tilskudd fra fylkeskommunen for å gjennomføre spesifikke prosjekter. Så lenge det totale støttebeløpet ikke overstiger 300.000 euro over tre år, faller dette inn under bagatellmessig støtte.
3. **Opplæringstilskudd:** Et kommunalt eid transportselskap kan motta støtte til opplæring av ansatte. Dersom støtten ikke overstiger 300.000 euro over tre år, regnes den som bagatellmessig.

Hva er vilkårene for støtte?

EØS-avtalen slår fast at offentlig støtte generelt er forbudt, men at det er gjort unntak for bagatellmessig støtte. Vilårene for slik støtte er:

- Mottaker må være et foretak som driver økonomisk aktivitet (for eksempel faller skoler utenfor).
- Støtten må være gitt av staten eller av statsmidler i enhver form, noe som også gjelder støtte fra kommune/fylkeskommune.
- Støtten må innebære en økonomisk fordel (som effekt).
- Beløpsgrensen: 300.000 euro over en periode på tre regnskapsår.
- Støtten må være transparent – det vil si at det må være mulig å beregne beløpet nøyaktig på forhånd.

Hvordan kan støtten gis?

- Bagatellmessig støtte kan gis både i form av enkelttildelinger av støtte og gjennom støtteordninger.
- Bagatellmessig støtte kan gis som tilskudd, rimelige lån, garantier, gratis lokaler, osv.
- Det er ikke et krav om at støtten må gis til et spesifisert formål.
- Bagatellmessig støtte kan gis både til å dekke investeringskostnader og til driftskostnader.
- Bagatellmessig støtte kan gis til både små, mellomstore og store foretak.

Har trådt i kraft

Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) skriver [i en pressemelding](#) at de nye reglene nå er tatt inn i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett. De legger vekt på at forordningen hovedsakelig inneholder en videreføring og klargjøring av dagens regler, men med enkelte relevante endringer.

I tillegg til at maksimalt beløp øker til 300.000 euro, har forordningen regler for beregning av offentlig støtte som ikke gis i form av direkte tilskudd eller rentetilskudd.

– Det kommer også en ny plikt fra 1. januar 2026 om å registrere bagatellmessig støtte i et register nasjonalt eller i EU. Mens det tidligere var tilstrekkelig å orientere støttemottaker om at de fikk støtten under gitte regelverk, skal det nå registreres. Forordningen innebærer også en plikt til å innhente erklæring om at de ikke mottar annen støtte, og den er gjeldende allerede i dag, sier Sommerset.

Forordningen inneholder overgangsbestemmelser som tilsier at reglene kan anvendes på støtte som er tildelt før forordningen trer i kraft.

[Endringene i forskrift](#) om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte trådte i kraft 11. november 2024.

[Se NFDs veileder om bagatellmessig støtte og praktiske eksempler](#) →

Les mer om

[Arbeidsliv og juss](#)

[#offentlig støtte](#)

Agnete B. Sommerset



Juridisk direktør

[992 47 988](tel:99247988)

[Send en e-post](#)

Hold deg oppdatert!

Meld deg på våre nyhetsbrev for å motta siste nytt om politikk, arbeidsliv, juss og møteplasser.

[Meld på](#)

Fakturaadresse

E-postadresse

EHF:

Samfunnsbedriftene er registrert i ELMA-registeret med organisasjonsnummer 912868222.

Vi ønsker fortrinnsvis å motta fakturaer i EHF-format.

Dersom dette ikke er mulig, benyttes e-post til følgende adresse: samfb@faktura.poweroffice.net

post@samfunnsbedriftene.no

Telefon

[24 13 27 00](tel:24132700)

Besøksadresse

Haakon Vlls gate 9
0161 Oslo

Sosialemedier

[Linkedin →](#)

[Facebook →](#)

[Instagram →](#)

[Twitter →](#)

Postadresse

Postboks 1378 Vika
0114 Oslo

[Gå til toppen ↑](#)

Org.nr 912868222

[Personvern](#)

Generell eierskapskontroll – Statusrapport

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

60/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-037, TI-&58

Arkivsaknr 24/89 - 11

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering, og frist for levering ferdig rapport utsettes til 1. mars 2025.

Saksopplysninger

Viser til kontrollutvalgets sak 40/24 Generell eierskapskontroll – Prosjektplan det ble gjort slikt vedtak:

Kontrollutvalget slutter seg til prosjektplan for generell eierskapskontroll med leveringsfrist ferdig rapport januar 2025.

Sekretariatet har den 4. november mottatt en henvendelse fra revisor der revisor ber om utsatt frist for levering av rapport. Revisor skriver bl.a. slik i e-posten:

Som vi antydte i prosjektplanen, planlegger vi å gjennomføre en elektronisk spørreskjemaundersøkelse blant alle medlemmene i kommunestyret. I forbindelse med den undersøkelsen ser vi at det kan være mest interessant å gjennomføre spørreskjemaundersøkelsen etter at budsjett og økonomiplanen er vedtatt i kommunestyret. Det mener vi fordi kommunen har en eierskapsprosess i forbindelse med behandlingen av budsjett- og økonomiplanen.

Vi håper at kontrollutvalget støtter dette. Rapporten vil bli oversendt slik at den kan behandles i kontrollutvalgets møte i mars 2025.

Vurdering

Revisor ber om utsatt frist for levering av rapport på bakgrunn av at de ønsker å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse etter at budsjett og økonomiplanen er vedtatt i kommunestyret. Dette på bakgrunn av at kommunen har en eierskapsprosess i forbindelse med behandlingen av budsjett- og økonomiplan.

På bakgrunn av denne henvendelsen anbefales det at leveringsfrist ferdig rapport utsettes.

Forvaltningsrevisjon Økonomisk bærekraft – Endring av ordlyd i problemstillingene

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

61/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-217, TI-&58

Arkivsaknr 24/552 - 5

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering, og slutter seg til endringene i ordlyden i de fire delproblemstillingene.

Saksopplysninger

Viser til kontrollutvalgets sak 50/24 Forvaltningsrevisjon økonomisk bærekraft – Prosjektplan, der det ble gjort slikt vedtak:

Kontrollutvalget slutter seg til prosjektplan for Forvaltningsrevisjon økonomisk bærekraft med leveringsfrist for ferdig rapport 10.09.2025.

Hoved- og delproblemstillingene var beskrevet slik i prosjektplanen:

Ivaretar budsjettprosessen økonomisk bærekraft?

- I hvilken grad har kommunen etablert system og rutiner for å sikre et realistisk, fullstendig og oversiktlig budsjett?
- I hvilken grad er budsjettprosessen tilrettelagt for god politisk styring og kontroll?
- I hvilken grad er budsjettprosessen innrettet mot å ivareta kommunens økonomiske handleevne?
- I hvilken grad tas det hensyn til kommunens økonomiske handleevne i investeringsbeslutninger?

Sekretariatet har den 22. november mottatt en henvendelse fra revisor der revisor bl.a. skriver:

Vi har tatt fatt på arbeidet med prosjektet, og ser nå at vi kunne tenkt oss å endre ordlyden i problemstillingene noe. Endringene vil være rent språklige, og vil ikke medføre endringer i innholdet i prosjektet i forhold til det som ble presentert for kontrollutvalget. Omfang, metode og kriteriekilder vil ikke påvirkes.

Vi foreslår følgende fire problemstillinger:

1. *Har kommunen etablert system og rutiner som kan sikre et realistisk og fullstendig budsjett?*
2. *Legger budsjettprosessen tilstrekkelig til rette for god politisk styring og kontroll?*
3. *Legger budsjettprosessen til rette for å ivareta kommunens økonomiske handleevne over tid?*
4. *Er det tatt tilstrekkelig hensyn til kommunens økonomiske handleevne i investeringsbeslutninger?*

Hovedproblemstillingen *Ivaretar budsjettprosessen økonomisk bærekraft* endres ikke.

Vurdering

Revisor ber om å få endre ordlyden i de fire delproblemstillingene, noe som ikke vil medføre endringer i hovedproblemstillingen eller i innholdet i prosjektet. Omfang, metode og kriteriekilder vil heller ikke påvirkes av disse endringene. På bakgrunn av dette anbefales det kontrollutvalget å slutte seg til de foreslåtte endringen.

Orientering fra kommunedirektøren – Budsjett 2025 Økonomiplan 2025-2028 - Utfordringsbildet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

62/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/542 - 15

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Saksopplysninger

Kommunedirektøren har den 7. november lagt frem forslag til årsbudsjett 2025 og økonomiplan 2025 - 2028. Dette kan leses på kommunens nettside.

Formannskapet skal i slutten av november avgi sin innstilling til kommunestyret. Formannskapets innstilling skal ligge til offentlig ettersyn i minimum to uker før det behandles i kommunestyret den 16. desember.

Kommunedirektøren er bedt om å gi en orientering om sitt forslag til budsjett 2025 økonomiplan 2025 - 2028, og utfordringsbildet kommunedirektøren ser.

Vurdering

Denne saken er ment som en orientering fra kommunedirektøren til kontrollutvalget på de utfordringer som ligger i hans forslag til budsjett 2025 økonomiplan 2025-2028.

Det er lagt opp til at kontrollutvalget kan ta informasjonen til orientering

Kontrollutvalgssamling 1. oktober 2024 - Orientering

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

63/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/338 - 23

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Ikke trykte vedlegg

Presentasjon fra Asbjørn O. Pedersen, generalsekretær i Norges kemner- og kommuneøkonomers forbund

Presentasjon fra Agnete B. Sommerset, juridisk direktør og advokat i Samfunnsbedriftene

Saksopplysninger

Den 1. oktober i år arrangerte Konsek Trøndelag en samling for kontrollutvalgene som er deltagere i selskapet.

Programmet for samlingen var:

Økonomiforvaltningen i kommunene – har kontrollutvalget kontroll?

Ved Asbjørn O. Pedersen, generalsekretær i Norges kemner- og kommuneøkonomers forbund

- Hvordan kan kontrollutvalgene få bedre innsikt i svakheter og feil i økonomiforvaltningen?
- Hvordan er kommunens styringsinformasjon i økonomiforvaltningen, og hva kan kontrollutvalget gjøre?

Kommunens eierskap – under radaren for kontrollutvalget?

Ved Agnete B. Sommerset, juridisk direktør og advokat i Samfunnsbedriftene

- Hvordan kan kontrollutvalget følge opp aktiviteten i kommunenes eierskap?

Kontrollutvalgets hjørne

- Oppgaveløsning og erfaringsutveksling ved ansatte i Konsek

To fra kontrollutvalget deltok på konferansen, men for at hele kontrollutvalget skal få ta del i kunnskapen legges det opp til en kort orientering om de tema som ble tatt opp.

Presentasjonene som ble gitt på konferansen sendes kun kontrollutvalget, og vil ikke bli publisert på nett.

Vurdering

Denne saken er ment som en orientering til kontrollutvalget om tema som ble gjennomgått under kontrollutvalgssamling på Hell den 1. oktober i år.

Det er lagt opp til at kontrollutvalget kan ta informasjonen til orientering så fremt det ikke er forhold eller tema som kontrollutvalget ønsker å følge opp nærmere.

Kontrollutvalgets årsplan med møteplan 2025

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

64/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/338 - 22

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget vedtar det fremlagte forslag til årsplan for sin virksomhet i 2025.
2. Kontrollutvalget vedtar følgende møtedatoer for 2025:
 -
 - 1. Årsplanen sendes kommunestyret til orientering

Vedlegg

Årsplan med møteplan for 2025.docx

Saksopplysninger

Forslag til kontrollutvalgets års- og møteplan plan for 2025 følger vedlagt denne saken.

Årsplanen for 2025 samler kontrollutvalgets planer for sin virksomhet og er utarbeidet på et overordnet nivå. Planen inneholder derfor ikke en detaljert beskrivelse av kontrollutvalgets virksomhet. Det legges opp til 7 møter i 2025.

Utkast til årsplan må ses på som en skisse over de aktiviteter kontrollutvalget vil ta for seg i løpet av året.

Vurdering

Kontrollutvalget vedtar sin egen årsplan. Årsplanen kan sendes kommunestyret til orientering.

Kontrollutvalget har ikke mange møter i løpet av året. Av hensyn til revisors arbeid og annet som måtte oppstå, bør kontrollutvalget alltid ha rom innenfor planen til å endre datoer samt til å foreta eventuelle nødvendige omprioriteringer.

Dersom møter skal være på mandag parallelt med kommunestyret kan disse datoene være aktuelle:

- 27/1
- 31/3
- 28/4
- 16/6 (ikke kommunestyre møte denne dagen)
- 25/8
- 29/9
- 24/11

Det er lagt opp til at datoene bestemmes i møtet.



Konsek
TRONDELAG IKS Kontrollutvalgenes sekretariat

Kontrollutvalgets
årsplan med møteplan
2025



INNHOLDSFORTEGNELSE

INNHOLDSFORTEGNELSE	2
INNLEDNING	3
1 KONTROLLUTVALGETS VIRKSOMHET	1
1.1 MØTER I KONTROLLUTVALGET	1
1.2 KONTROLLUTVALGETS BUDSJETT	1
1.3 KONTROLLUTVALGETS SEKRETARIAT	1
1.4 REVISJONEN	1
2 KONTROLLUTVALGETS PLANLAGTE AKTIVITET	1
2.1 REGNSKAPSREVISJON	1
2.2 FORVALTNINGSREVISJON OG EIERSKAPSKONTROLLER.....	2
2.2.1 FORVALTNINGSREVISJON	2
2.2.2 EIERSKAPSKONTROLL	3
2.3 GENERELT KONTROLL MED FORVALTNINGEN.....	3
2.3.1 ORIENTERING FRA POLITISK OG ADMINISTRATIV LEDELSE.....	3
2.3.2 BEFARING/BESØK	3
2.3.3 SAMORDNING AV KONTROLL.....	4
2.4.4 HENVENDELSER FRA PUBLIKUM	4
2.4 SAKER TIL KOMMUNESTYRET OG RAPPORTERING	4
2.5 ANNET	4
3 KONTROLLUTVALGETS MØTEPLAN FOR 2025.....	5
VEDLEGG – ÅRS- OG MØTEPLAN 2025	6

INNLEDNING

Kommunene er samfunnets viktigste velferdsprodusenter og forvalter betydelige ressurser på vegne av innbyggerne. Omfanget og bredden av den kommunale tjenesteproduksjonen medfører behov for utstrakt styring og kontroll. Egenkontrollen er et viktig element i det lokale folkestyret, og skal bidra til å styrke allmenhetens tillit til forvaltningen og sikre en rett og effektiv bruk av ressursene.

Kontrollutvalget er kommunestyrets redskap for å føre løpende kontroll med forvaltningen på kommunestyrets vegne. Arbeidet styres av kommunelovens §§ 22, 23 og 24 samt forskrift om kontrollutvalg og revisjon i kommuner og fylkeskommuner.

God dialog og informasjonsutveksling er sentralt for å lykkes med samspillet mellom kommunestyret og kontrollutvalget. Kontrollutvalget ønsker med dette å legge til rette for god og åpen dialog som skaper en gjensidig forståelse for gjennomføringen av oppgavene. Det er et bidrag i å tydeliggjøre den klare ansvars- og oppgavefordelingen mellom kontrollutvalget, sekretariatet, administrasjonen og revisjonen.

Kontrollutvalgets oppgaver er omfattende. Arbeidet knytter seg til kontroll med den kommunale forvaltningen, kommunale selskap og til kontroll med revisjonens arbeid. Dette innebærer å iverksette forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og andre undersøkelser i kommunen, samt påse at kommunens regnskap blir betryggende revidert.

En årsplan er derfor et av kontrollutvalgets viktigste styringsdokumenter for å planlegge en god og riktig egenkontroll som er tilpasset kontrollutvalgets ressurser.

1 KONTROLLUTVALGETS VIRKSOMHET

1.1 MØTER I KONTROLLUTVALGET

Møtene i kontrollutvalget er åpne. Møtene vil være lukket i saker/orienteringer der lov- og regelverk hjemler taushetsplikt og lukket dør.

Kommunens ordfører og revisor har møte- og talerett i kontrollutvalgets møter.

Det er av og til både praktisk og tidsbesparende at revisor og innledere kan delta digitalt. Kommunestyret har vedtatt at kontrollutvalget har mulighet til å avholde fjernmøter i spesielle tilfeller, jf. reglement for kontrollutvalget.

Det legges opp til 7 møter i 2025, se kontrollutvalgets møteplan for 2025 i kapittel 3.

1.2 KONTROLLUTVALGETS BUDSJETT

Kontrollutvalget utarbeider forslag til budsjett for kontrollarbeidet. For at forslaget vil foreligge tidsnok til at kommunen kan få innarbeidet dette i sine budsjetter, så behandler kontrollutvalget denne saken i sitt møte i august/september.

I forslaget ligger rammen for både kontrollutvalgets, revisjonens og sekretariatets virksomhet.

1.3 KONTROLLUTVALGETS SEKRETARIAT

Sekretariatsfunksjonen for kontrollutvalget er uavhengig fra kommunens administrasjon. Sekretariatet er underlagt kontrollutvalget. Funksjonen gjennomføres av Konsek Trøndelag IKS med Liv Tronstad som ansvarlig rådgiver.

1.4 REVISJONEN

Revisjonen er uavhengig av kommunes administrasjon. Alle revisjonstjenester gjennomføres av Revisjon Midt-Norge SA. Revisjonen utnevner oppdragsansvarlige revisorer for det enkelte oppdrag.

Knut Tanem er oppdragsansvarlig regnskapsrevisor.

For øvrige revisjonstjenester er revisor Margrete Haugum utvalgets kontaktperson.

2 KONTROLLUTVALGETS PLANLAGTE AKTIVITET

2.1 REGNSKAPSREVISJON

Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at revisjonens arbeid foregår i samsvar med de bestemmelser som følger av loven, god kommunal revisjonsskikk og avtalen som foreligger med revisor.

Revisor legger årlig frem:

- Uavhengighetserklæring
- Revisjonsstrategi
- Risiko- og vesentlighetsvurdering for gjennomføring av forenklet etterlevelseskontroll
- Attestasjonsuttaalelse for forenklet etterlevelseskontroll
- Revisjonsberetning av kommunen sitt årsregnskap og årsberetning

Aktivitetene tilknyttet regnskapsrevisjonen fremgår av møteplanen.

På bakgrunn av kommunens årsregnskap, årsberetning og revisors beretning (ev. også nummererte brev) gir kontrollutvalget en uttalelse til kommunestyret, med kopi til formannskapet.

Revisor skriver nummerte brev til kontrollutvalget når det er forhold som skal påpekes, og kontrollutvalget vil følge med på at disse brevene blir fulgt opp.

Eventuelle nummererte brev som ikke blir godt nok fulgt opp av kommunen, sendes kommunestyret for videre behandling.

Dersom revisor har andre merknader vil kontrollutvalget vurdere om og hvordan disse merknadene skal følges opp.

2.2 FORVALTNINGSREVISJON OG EIERSKAPSKONTROLLER

Kontrollutvalget skal påse at det gjennomføres forvaltningsrevisjon av kommunens administrasjon og av selskapene som kommunen har eierinteresser i.

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak.

Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert, utarbeide planer som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller. Planene skal være basert på risiko- og vesentlighetsvurderinger, og vedtas av kommunestyret. Utvalget skal også se til at administrasjonen setter i verk vedtak som er gitt av kommunestyret etter forvaltningsrevisjoner.

2.2.1 FORVALTNINGSREVISJON

Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028 er vedtatt av kommunestyret - sak 065/24, med følgende prioritering:

1. Kommunestyret vedtar plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028 og slutter seg til kontrollutvalgets prioriteringer

1. Økonomisk bærekraft
2. Miljømessig bærekraft
3. Informasjonssikkerhet
4. Taushetsplikt og personvern
5. Eiendomsforvaltning
6. HMS

2. Kontrollutvalget gis fullmakt til å gjøre endringer i planen, og vurder bruk av undersøkelser der det vil være mest hensiktsmessig.

Forvaltningsrevisjon økonomisk bærekraft er bestilt og rapport forventes levert 2. halvår 2025.

2.2.2 EIERSKAPSKONTROLL

Plan for eierskapskontroll 2024-2028 er vedtatt av kommunestyret - sak 064/24, med følgende prioritering:

1. Kommunestyret vedtar plan for eierskapskontroll 2024-2028 og slutter seg til kontrollutvalgets prioriteringer:

1. Generell eierskapskontroll og antallet eierskap
2. Proneo AS
3. Veksttorget Holding AS
4. NTE AS
5. Følgende to eierskapskontroller i uprioritert rekkefølge
 - Midt-Norge 110-sentral IKS
 - Nord-Trøndelag krisesenter IKS

2. Kontrollutvalget gis fullmakt til å gjøre endringer i planen

Prosjektplan for generell eierskapskontroll er bestilt, og rapport forventes levert i løpet av 1. halvår 2025.

2.3 GENERELT KONTROLL MED FORVALTNINGEN

Kontrollutvalget fører kontroll med forvaltningen på vegne av kommunestyret. Kontrollutvalget imøteser bestillinger mht. saker og prosjekter som kommunestyret ønsker at kontrollutvalget skal følge spesielt opp.

Den generelle kontrollen med forvaltningen gjennomføres i hovedsak gjennom orienteringer fra administrasjonen. Det tas fortløpende stilling til dette.

Henvendelser til kontrollutvalget, utvalgets egne observasjoner og initiativ, samt saker hvor kommunen har vært omtalt i media vil fortløpende bli fulgt opp.

Kontrollutvalget vil følge opp kommunestyrevedtak som er initiert av kontrollutvalget.

2.3.1 ORIENTERING FRA POLITISK OG ADMINISTRATIV LEDELSE

Dersom det er ønskelig av hensyn til behov for saksopplysninger, kan kontrollutvalget innkalle kommunedirektøren i forbindelse med behandling av saker i møtene.

Kommunedirektøren og økonomisjef skal som hovedregel være til stedet i kontrollutvalgets møte når regnskap og årsberetning for foregående år behandles.

Kontrollutvalget kan i enkelte tilfeller be om orienteringer på ulike fagområder for å øke kunnskapen om disse, uten at det nødvendigvis er knyttet til en spesifikk kontrollsak.

2.3.2 BEFARING/BESØK

For å bli kjent med den kommunale forvaltningen, og for at ansatte i kommunen skal bli kjent med kontrollutvalget, ønsker utvalget å besøke ulike kommunale virksomheter/enheter. Dette kan også inkludere kommunale selskap.

2.3.3 SAMORDNING AV KONTROLL

Forvaltningsrevisjoner og statlige tilsyn skal sees i sammenheng. Kontrollformene har et formål om å bidra til læring og forbedring, og kan bygge på hverandres arbeid. Sekretariatet vil legge frem aktuelle og relevante tilsynsrapporter fra Statsforvalteren og andre statlige tilsynsorganer. Det er planlagt at dette kan gjøres gjennom en orientering fra kommunedirektøren. Kommunelovens §30-7 sier at det statlige tilsynet skal ta hensyn til relevante forvaltningsrevisjoner og vurdere den samlede tilsynsmengden i kommunen.

Sekretariatet sørger for å legge inn forvaltningsrevisjoner i den nasjonale tilsynskalenderen.

2.4.4 HENVENDELSER FRA PUBLIKUM

Kontrollutvalget kan ta imot henvendelser fra publikum, men kontrollutvalget vil ikke opptre som et klageorgan, og har ikke avgjørelsesmyndighet på forvaltningsområdet.

Kontrollutvalget avgjør selv om den enkelte henvendelse er relevant for utvalget, og tar stilling til i hvilken form og grad henvendelsene fra publikum skal følges opp.

2.4 SAKER TIL KOMMUNESTYRET OG RAPPORTERING

Kontrollutvalget er kommunestyrets redskap for å føre løpende kontroll med forvaltningen på kommunestyrets vegne. I saker som krever beslutning, så innstiller kontrollutvalget til kommunestyret.

Kontrollutvalget rapporterer om sin aktivitet direkte til kommunestyret, og det gjøres i hovedsak slik:

- Forvaltningsrevisjonsrapporter og rapporter for eierskapskontroller oversendes fortløpende.
- Årsrapporten gjenspeiler kontrollutvalgets samlede aktiviteter. Rapporten for 2024 behandles på første møte i 2025, og oversendes deretter til kommunestyret.
- Årsplan for 2025 sendes kommunestyret til orientering slik at kommunestyret er kjent med hvordan kontrollutvalget planlegger å gjennomføre sin aktivitet.
- Viktige saker og forespørsler oversendes fortløpende.

2.5 ANNET

Det er viktig at kontrollutvalget er gitt ressurser til å kunne holde seg oppdatert på sine arbeidsområder og med det kunne delta på kurs og konferanser som arrangeres både lokalt og nasjonalt.

Av foreløpige kjente tilbud innenfor kontrollarbeid i 2025 nevnes her:

- NKRF kontrollutvalgskonferanse 29. - 30. januar - Gardermoen
- Forum for kontroll og tilsyn (FKT):
 - FKT kontrollutvalgskonferanse og årsmøte 3.- 4. juni. Gardermoen
 - FKT kontrollutvalgslederskolen del III, 15.-16. oktober. Gardermoen
- Konsek Trøndelag - Samling 13. november. Hell

Kontrollutvalgets leder har møte- og talerett i kommunestyret når utvalgets saker skal behandles.

Kontrollutvalget og sekretariatet vil fortsette arbeidet med å informere om kontrollarbeidet, blant annet gjennom hjemmesiden til sekretariatet – www.konsek.no. På sekretariatets hjemmeside er det enkel tilgang til kontrollutvalgets saksdokumenter.

3 KONTROLLUTVALGETS MØTEPLAN FOR 2025

Møteplanen er vedlagt, og gir en oversikt over behandlingen av faste saker.

Kontrollutvalget forbeholder seg retten til på eget initiativ å foreta endringer i planen og evt. gå inn på andre saker eller prosjekter som ikke er nevnt for å sikre en dynamikk som tar utgangspunkt i saker/områder som kan utgjøre en risiko og som anses vesentlig.

Endring av møteplan kan også bli nødvendig av hensyn til saksgang eller av andre årsaker.

VEDLEGG – ÅRS- OG MØTEPLAN 2025

Vedtatt av kontrollutvalget sak xx//24

Aktiviteter/saker	jan	mar	apr	juni	aug	sept	nov
Møtedato KU - forslag	27	31	28	16/6	25	29	24
Kommunestyret	27.	31	28.	30/6	25.	29	24.
Referatsaker	X	X	X	X	X	X	X
Årsmelding for kontrollutvalget	X						
Orientering fra kommunedirektøren:							
Rus- og psykiatritjenesten	X						
Informasjonssikkerhet, taushetsplikt og personvern		X					
Årsregnskap 2024			X				
Internkontroll				X			
Tilsynsrapporter (Statlige tilsyn)				X			
Helseplattformen					X		
Offentlige anskaffelser						X	
Avvik og bruk av Compilo						X	
Budsjettforslag 2026 Økonomiplan 2026-2029							X
Orientering fra Ordfører:							
Kontrollutvalgets uttalelse om årsregnskap og årsberetning			X				
Etterlevelseskontroll (rapportering, innspill til og risiko- og vesentlighetsvurdering)			X			X	
Revisjonsstrategi						X	
Oppdragsansvarlig regnskapsrevisors uavhengighetserklæring						X	
Budsjett for kontrollutvalget	(x)				X		
Budsjettkontroll					X		
Vedtaksoppfølging				X			
Bestilling – Prosjektplan - Rapport forvaltningsrevisjon/ eierskapskontroll		X				X	
Folkevalgtopplæring							
Års- og møteplan						(X)	X
Godkjenning av møteprotokoll	X	X	X	X	X	X	X
Besøk				X			

Innspill til kontrollutvalgsarbeidet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

65/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/606 - 2

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar saken til orientering

Vedlegg

Trafikklysmodellen

Saksopplysninger

Hensikten med denne saken er å gi kontrollutvalgets medlemmer en mulighet til å drøfte og fremme innspill til saker og forhold som kontrollutvalget kan ta tak i, eller diskutere om å få utredet til et senere møte. Da kan forslag om dette fremmes gjennom denne saken. Her fattes det ikke konkrete realitetsvedtak (som i øvrige saker). Dersom det skal fattes realitetsvedtak må saken i så fall settes opp på saklisten som en egen sak.

Eksempel på tema som kan tas opp i denne saken er:

- Deltagelse på kurs/konferanse
- Forhold i kommunen som medlemmene har behov for å drøfte
- Ønske om orientering knyttet til et saksområde fra kommunedirektør eller sekretariatet i et fremtidig møte

Vurdering

Trafikklysmodellen som er vedlagt, kan være en egnet modell for å vurdere om saker hører til innenfor kontrollutvalgets ansvarsområde, og om kontrollutvalget i så fall vil prioritere å følge opp saken i et senere møte.

Dersom kontrollutvalget ikke har noen innspill, kan kontrollutvalget ta saken til orientering.

Trafikklysmodellen

Sentrale spørsmål – «Trafikklysmodellen»	Ja	Delvis	Nei
Kryss på røde felt peker i retning av å ikke følge opp saken, mens kryss på grønne felt taler for å følge opp saken.			
Vedrører saken misnøye med et politisk fattet vedtak?			
Dreier saken seg om en klage på et enkeltvedtak som kommunen har fattet?			
Viser saken til lovbrudd, manglende etterlevelse av kommunale rutiner eller manglende oppfølging av kommunale vedtak?			
Viser saken til en risiko knyttet til system, rutiner, praksis i kommunen mer generelt innenfor et område?			
Dreier saken seg i hovedsak om en isolert hendelse?			
Er saken under annen behandling i et annet organ? (rettsapparat, sivilombud, statsforvalter, KOFA, klageorgan i kommunen, varslingskanal)?			
Er det annen naturlig behandlingsvei for saken (ref. organene nevnt over)?			
Kan saken, og sakens oppmerksomhet, bidra til at det stilles spørsmål om tilliten til kommunens saksbehandling av en type saker?			
Berører saken et tema som kontrollutvalget allerede har vurdert som aktuelt for oppfølging i sin risiko- og vesentlighetsanalyse?			
Foreligger området som et tema i plan for forvaltningsrevisjon eller plan for eierskapskontroll?			
Kan en gjennomgang bidra til læring og forbedring?			
Bør saken prioriteres foran andre planlagte oppgaver?			

Kilder:

- *Henvelender til besvæ – eller begjær?* Artikkell i Kommunerevisoren nr. 4/21 av Bjørkelo, Løvlle og Fiksdal i Deloitte
- *Håndtering av henvelender til kontrollutvalget*, veileder fra Forum for kontroll og tilsyn, 2022

Besøk ved Veksttorget - Oppsummering

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

66/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033, TI-&43

Arkivsaknr 24/352 - 3

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Saksopplysninger

Viser til kontrollutvalgets årsplan og sak 36/24 der det ble gjort vedtak om bl.a. besøk ved Veksttorget i år.

På bakgrunn av dette er det gjort avtale med daglig leder Sigmund Hammervold om besøk den 2. desember fra 11:00 til 13:00.

Følgende stikkord er oversendt Veksttorget i forkant av besøket:

1. Eier og organisering
2. Formål og oppgaver
3. Økonomi og ressurser
4. Samarbeid med kommunen, NAV, skole, bedrifter, andre
5. Effekter og resultater
6. utfordringer
7. Annet som kan være interessant for kontrollutvalget

Veksttorget er et aksjeselskap heleid av Verdal kommune. På Veksttorgets hjemmeside <https://veksttorget.no/> står det bl.a. å lese:

Veksttorget har som hovedoppgave å hjelpe mennesker i arbeid.

Sammen bistår vi mennesker som kommer til oss via NAV, kommune og skole. Våre jobbsøkere har ordinært arbeid som hovedmål, men kan underveis ha behov for blant annet praksis, jobbprøver, arbeidstrening, en avklaring av sin arbeidskapasitet eller et varig tilrettelagt arbeid. Målgruppen for tiltakene er mellom 18-67 år, med variert arbeidserfaring og bakgrunn. Vår målsetting er likevel den samme for hver enkelt; å få etablert en permanent arbeidsplass, for på den måten å bidra til verdiskapning for bedriften, samfunnet og den enkelte arbeidssøker.

Vi tilbyr:

Kompetanse på valg av rett person til rett jobb

Bred kunnskap innen veiledning og arbeidsinkludering

Profesjonell og tett oppfølging fra våre jobbspesialister og arbeidsledere

Tett samarbeid med næringslivet og fokus på ordinært arbeid

Vurdering

For å gjøre seg nærmere kjent med de ulike områdene i kommunen og kommunale selskaper har kontrollutvalget en praksis med å invitere seg ut på besøk, denne gangen ved Veksttorget.

Det er ikke lagt opp til at det skal skrives noe notat eller rapport etter besøkene, men for å trekke erfaring og lærdom ut av dette er det ønskelig at kontrollutvalget gir en oppsummering og vurdering umiddelbart etter at besøkene er avsluttet.

I utgangspunktet er det lagt opp til at kontrollutvalget kan ta informasjonen til orientering.

Kommer det imidlertid frem opplysninger som gjør at kontrollutvalget finner det nødvendig å gå videre med dette ut fra et kontrollperspektiv, kan kontrollutvalget be om en orientering fra kommunedirektøren eller ordfører i et senere møte.

Godkjenning av møteprotokoll 02.12.2024

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Verdal kommune

Møtedato

02.12.2024

Saknr

67/24

Saksbehandler Liv Tronstad

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/606 - 3

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra dagens møte i kontrollutvalget, 02.12.2024 godkjennes.