

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Frøya kommune

Arkivsak: 24/140
Møtedato/tid: 04.12.2024 kl. 10:00
Møtested: Kommunestyresalen

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

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Ragnhild Torsdatter Grønvold på telefon 936 30 946, eller e-post:
ragnhild.gronvold@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Trondheim, 27.11.2024

Lars Nordgård (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Ragnhild Torsdatter Grønvold
seniorrådgiver
Konsek Trøndelag

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

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
46/24	Behandling av forslag til prosjektplan - arbeidsgiverpolitikk og ledelse
47/24	Forvaltningsrevisjon - forvaltning av eiendom, tomter og bygningsmasse - avklaring av prosjektet
48/24	Prosedyre for oppfølging av selskaper
49/24	Opplæring av kontrollutvalget 4. desember
50/24	Innspill til kontrollarbeidet
51/24	Godkjenning av møteprotokoll

Behandling av forslag til prosjektplan - arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

46/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-217, TI-&58

Arkivsaknr 24/489 - 4

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til revisors utkast til prosjektplan for forvaltningsrevisjonen Arbeidsgiverpolitikk og ledelse
2. Det brukes inntil 400 timer på rapporten
3. Rapporten leveres sekretariatet innen 30. august 2025

Vedlegg

Prosjektplan - Arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok 20. juni 2024, sak 84/2024, plan for forvaltningsrevisjon og plan for eierskapskontroll 2024-2028. Kontrollutvalget vedtok i sak 31/24, den 18. september 2024 å bestille forvaltningsrevisjon av området som er prioritert først i plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028, Arbeidsgiverpolitikk og ledelse. Prosjektplan for forvaltningsrevisjonene ble levert sekretariatet den 4. november 2024.

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

I den vedtatte planen for Frøya 2024-2028 heter det om Arbeidsgiverpolitikk og ledelse følgende, med eksempler på problemstillinger:

Kommunen er forpliktet til å gi tjenester til innbyggerne på en rekke områder. Det er også krav til kvaliteten på tjenesten og til kompetansen til de som utfører tjenesten.

Eksempler på problemstillinger:

- Hvordan jobber kommunen med å rekruttere, beholde og videreutvikle nødvendig kompetanse?
- Hvordan jobber kommunen med å bruke tilgjengelig kompetanse og ressurser mest effektivt?
- Har kommunen formålstjenlig system og rutiner for dette?
- I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?

I revisjonens utkast til prosjektplan er det formulert følgende problemstillinger med utdypinger:

1. Jobber kommunen med å bruke kompetanse mest mulig effektivt, og har kommunen hensiktsmessige system og rutiner for dette?

- Aktuell tilnærming kan være å se på kommunens systemer og praksis knyttet til ledelse og lederutvikling, og hvordan det jobbes med utvikling av arbeidsmiljø og kompetanse. Videre kan vi undersøke om det er tydelig rolle- og ansvarsfordeling på disse utviklingsområdene.
- Det kan videre være relevant å undersøke kommunens arbeid knyttet til deltidsproblematikk og sykefravær, hvordan ansatte opplever at de får brukt kompetansen

sin, samt hvordan kommunen stimulerer til innovasjon og nytenkning på utviklingsområdene.

- For å kartlegge effektivitet, kan vi bruke Kostra-tall for å se på medgåtte ressurser i forhold til mengden av produserte tjenester, og å sammenligne dette med kommuner i samme Kostra-gruppe.

2. I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?

- Her kan vi undersøke kommunens retningslinjer og praksis ved blant annet utlysning, intervju, dokumentasjon, vurdering av kvalifikasjonsprinsippet og hvordan tillitsvalgte blir involvert i tilsettingsprosessene. Datagrunnlaget kan være å ta utgangspunkt i et utvalg ansettelser i 2024.

3. Hvordan arbeider kommunen med å beholde nødvendig kompetanse, og hva er årsaken til at folk i kommunen har sluttet i løpet av det siste året?

- Denne problemstillingen er beskrivende, og kommunen vil ikke bli vurdert opp mot revisjonskriterier. Her kan tilnærmingen være å få oversikt over kommunens egne mål, strategier og tiltak på området, om hvordan disse blir fulgt opp av administrasjonen og om kommunen gjør spesifikke tiltak for å beholde ansatte med nøkkelkompetanse.
- Det kan videre være relevant å kartlegge omfanget av turnover, om det er tjenesteområder i kommunen som har større utfordringer enn andre, og om kommunen har systemer for å kartlegge ansattes begrunnelser for å slutte. Vi kan også legge inn spørsmål i en spørreundersøkelse om hva ledere og ansatte mener er viktige grunner for at folk slutter. Det anses som vanskelig å finne og spørre de som allerede har sluttet.

Revisjonen er beregnet til 400 timer, med levering av endelig rapport til sekretariatet den 30. august 2025.

Vurdering og konklusjon

Etter sekretariatets syn møter problemstillingene i utkast til prosjektplan bestillingen til utvalget. Utvalget kan foreta endringer i utkastet. Sekretariatet foreslår at utvalget vedtar utkast til prosjektplan, med levering 30. august 2025. Rapport fra forvaltningsrevisjonen kan da behandles i kontrollutvalgets møte den 8. oktober 2025.

Arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Frøya kommune

Prosjektplan forvaltningsrevisjon

1 FAKTA OM OPPDRAGET

FORMÅL

I ny plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028, er «Arbeidsgiverpolitikk og ledelse» satt som førsteprioritet, og kontrollutvalget ønsker å følge prioritert rekkefølge i planen.

PROBLEMSTILLINGER

Problemstilling 1

Jobber kommunen med å bruke kompetanse mest mulig effektivt, og har kommunen hensiktsmessige system og rutiner for dette?

Problemstilling 2

I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?

Problemstilling 3

Hvordan arbeider kommunen med å beholde nødvendig kompetanse, og hva er årsaken til at folk i kommunen har sluttet i løpet av det siste året?

TIDS- OG RESSURSBRUK

Timeforbruk: Inntil 400 timer

Rapport til sekretær: 30. august 2025

OPPDRAGSANSVARLIG REVISOR

Anne Grete Wold

anne.wold@revisjonmidtnorge.no

Tlf. 99100669

2 MANDAT

I dette kapittelet redegjøres det for bestillingen.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Frøya kommune bestilte den 18.09.2024, sak 31/24 en forvaltningsrevisjon med tema arbeidsgiverpolitikk og ledelse. Bestillingen er gjort med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028.

Følgende problemstillinger ble løftet fram:

- Hvordan jobber kommunen med å beholde nødvendig kompetanse?
- Hvordan jobber kommunen med å bruke tilgjengelig kompetanse og ressurser mest effektivt? Har kommunen formålstjenlig system og rutiner for dette?
- I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?
- Hva er årsaken til at folk i kommunen har sluttet i løpet av 2023?

Prosjektplan leveres til sekretariatet innen 1. november 2024.

2.2 Bakgrunnsinformasjon

Kommunene er ansvarlige for å levere viktige tjenester som helse, omsorg, utdanning og infrastruktur. **Tilstrekkelig kompetanse** blant de ansatte sikrer at disse tjenestene holder god nok kvalitet og er tilpasset innbyggernes behov.

De fleste norske kommuner står overfor en aldrende befolkning. Dette vil øke behovet for kommunale tjenester, og i særlig grad innenfor helse- og omsorgstjenestene. Dette krever at kommunene har nok kvalifisert personell til å møte økt etterspørsel. Konkurransen om arbeidskraften er høy, og norske kommuner har allerede utfordringer med å rekruttere og beholde tilstrekkelig kvalifiserte ansatte. Dette gjelder særlig innen helse, omsorg og undervisning. I en tid hvor mange kommuner sliter med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, blir det desto viktigere å utvikle og beholde den kompetansen man allerede har.

Hvis mange ansatte arbeider deltid, kan dette begrense mulighetene for kontinuerlig opplæring og faglig utvikling, noe som kan resultere i at medarbeidere ikke er oppdatert på ny kunnskap eller metoder. Dette kan påvirke kvaliteten på tjenestene kommunen tilbyr.

Høyt sykefravær kan forverre situasjonen. Når ansatte er borte fra jobben, kan det bli vanskelig å opprettholde stabilitet i arbeidsstyrken. Dette kan føre til økt arbeidsbelastning for de som er til stede, og det kan bli utfordrende å sikre at alle oppgaver blir utført på en tilfredsstillende

måte. I tillegg kan sykefravær gjøre det vanskelig å planlegge for kompetanseheving og videreutdanning.

Med begrensede ressurser og økende krav til effektivisering må kommunene finne nye løsninger og arbeidsmetoder. Teknologiske endringer og mer komplekse oppgaver stiller høyere krav til kompetanse blant de ansatte i kommunene. Ansatte med høy kompetanse er ofte bedre rustet til å bidra til innovasjon og effektivisering i driften. Dette betyr at kommunene må arbeide med kompetanseutvikling for å sikre gode tjenester. For å tiltrekke og beholde medarbeidere, bør kommunene utvikle en attraktiv arbeidsgiverpolitikk.¹

Å være en profesjonell og ansvarlig arbeidsgiver innebærer også å ha gode rutiner og god praksis når man skal **ansette**. Ansettelsessaker er et av områdene der Sivilombudet får inn flest klager². Ofte mangler det utredning og dokumentasjon av ansettelsesprosessen. Manglene kan føre til at det blir vanskelig å konkludere med om det er den best kvalifiserte søkeren som er ansatt i stillingen. Det er mange steg i ansettelsesprosessen som skal gjennomføres fra en stilling er ledig, til en nyansatt har sin første dag på jobb. Blant annet skal man utforme utlysningstekst og lyse ut, gjennomføre intervju og eventuelle ferdighetstester og sjekke referanser. Til slutt skal det gjøres en innstilling og fatte et ansettelsesvedtak. Tillitsvalgte skal også involveres i ansettelsesprosessen.

Det vil alltid være noe **turnover** i arbeidslivet. Høy turnover medfører kostnader knyttet til rekruttering, opplæring og opplæring av nye ansatte. Det tar tid før nye ansatte er fullt produktive, og organisasjonen kan miste verdifull kompetanse og erfaring når ansatte slutter. Høy turnover kan føre til en ustabil arbeidskultur, noe som kan påvirke arbeidsmiljøet negativt. Når ansatte blir værende over tid, bidrar det til å bygge en sterkere organisasjonskultur og skaper et mer stabilt arbeidsmiljø. Ansatte som er kjent med organisasjonens prosesser og rutiner, er ofte mer effektive og produserer arbeid av høyere kvalitet.

Ved å redusere turnover kan organisasjonen unngå avbrudd i arbeidet og opprettholde jevn tjenesteproduksjon. Lav turnover er ofte et tegn på at ansatte er fornøyde med arbeidsforholdene og engasjert i arbeidet sitt. Dette kan føre til høyere motivasjon og bedre resultater for organisasjonen. Å redusere turnover kan dermed bidra til både økonomiske besparelser og bedre organisatoriske resultater på lang sikt

¹ [23088-KS-Arbeidsgivermonitor-2023-WEB.pdf](#)

² [Ansettelser fra A til Å - Sivilombudet](#)

2.3 Kommunens organisering

Frøya kommune er administrativt organisert med kommunedirektør som øverste leder, samt kommunalsjefer på hovedområdene Samfunn og teknikk, Helse og mestring og Oppvekst og kultur. Roger Ansgar Antonsen er konstituert kommunedirektør, og stillingen er p.t. utlyst.

Ifølge organisasjonskartet som er tilgjengelig på kommunens hjemmeside, er det 27 ledere i enhetene under kommunalsjefene. Antakelig er det flere, da helse- og mestring ikke har synliggjort underliggende avdelinger i organisasjonskartet.



Frøya kommune sine egne mål, planer, strategier på området

I Kommuneplanens samfunnsdel (2015-2027)³: har Frøya kommune blant annet satt som mål å være *en attraktiv og moderne arbeidsgiver*. Tiltak knyttet til målet er: * Ha tydelige, inkluderende, målrettede og utviklende ledere. * Ha avklarte oppgaver, roller og strukturer i organisasjonen. * Rekruttere, ta vare på og videreutvikle ansatte. * Ha gode medarbeidere som bidrar til et positivt arbeidsmiljø.

I kommunens planstrategi for 2020-2024⁴ står det at kommunen har underskudd av frøyværing med høyere utdannelse, noe som skaper problemer med tanke på rekruttering til administrative stillinger. Videre står det at rekruttering til offentlig sektor i flere år har vært utfordrende, med høy utskiftning av personell i enkelte sektorer. I hovedsak er det en mangel

³ [Kommuneplanens samfunnsdel \(froya.kommune.no\)](https://www.froya.kommune.no/kommuneplanens-samfunnsdel)

⁴ [Kommunal planstrategi \(froya.kommune.no\)](https://www.froya.kommune.no/kommunal-planstrategi)

på høyere utdanning som gjør rekrutteringsprosessen problematisk. I planstrategien side 12 er det beskrevet at det etter hvert som kommunen vokser, vil bli et større behov for personell i flere sektorer. Spesielt gjelder dette innenfor helsesektoren grunnet den demografiske utviklingen. Det er derfor viktig å sette et balansert kompetanse- og utdanningsmål for kommunen, slik at en i fremtiden kan få dekket mer av de arbeidsplassene som krever høyere utdanning med lokal arbeidskraft.

I planstrategien står det videre at Overordnet kompetanseplan 2017-2020 skal vurderes rullert, og at strategisk rekrutteringsplan (Helse og omsorg/mestring) 2016 skal revideres i 2021.

I kommunens Arbeidsgiverstrategi 2022-2025⁵ er hovedmålet at *Frøya kommune er en framtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver*. Følgende delmål er satt:

- Frøya kommune er en profesjonell og moderne tjenesteleverandør.
- Frøya kommune er en attraktiv og moderne arbeidsgiver.
- Frøya kommune er tydelig på strategi og styring.

Prioriterte satsinger i arbeidsgiverstrategien er 1) Ledelse, 2) Medarbeiderskap, 3) Identitet og omdømme og 4) Beholde og rekruttere arbeidskraft.

Den overordnede arbeidsgiverstrategien skal konkretiseres i en egen handlingsplan. Revisor har ikke kjennskap til om denne handlingsplanen er utarbeidet.

⁵ [ARBEIDSGIVERSTRATEGI \(froya.kommune.no\)](https://froya.kommune.no/ARBEIDSGIVERSTRATEGI)

3 PROSJEKTDESIGN

3.1 Problemstillinger

Revisor tar utgangspunkt i kontrollutvalgets bestilling, og utdyper problemstillingene med aktuelle tilnærminger:

1. Jobber kommunen med å bruke kompetanse mest mulig effektivt, og har kommunen hensiktsmessige system og rutiner for dette?

- Aktuell tilnærming kan være å se på kommunens systemer og praksis knyttet til ledelse og lederutvikling, og hvordan det jobbes med utvikling av arbeidsmiljø og kompetanse. Videre kan vi undersøke om det er tydelig rolle- og ansvarsfordeling på disse utviklingsområdene.
- Det kan videre være relevant å undersøke kommunens arbeid knyttet til deltidsproblematikk og sykefravær, hvordan ansatte opplever at de får brukt kompetansen sin, samt hvordan kommunen stimulerer til innovasjon og nytenkning på utviklingsområdene.
- For å kartlegge effektivitet, kan vi bruke Kostra-tall for å se på medgåtte ressurser i forhold til mengden av produserte tjenester, og å sammenligne dette med kommuner i samme Kostra-gruppe.

2. I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?

- Her kan vi undersøke kommunens retningslinjer og praksis ved blant annet utlysning, intervju, dokumentasjon, vurdering av kvalifikasjonsprinsippet og hvordan tillitsvalgte blir involvert i tilsettingsprosessene. Datagrunnlaget kan være å ta utgangspunkt i et utvalg ansettelser i 2024.

3. Hvordan arbeider kommunen med å beholde nødvendig kompetanse, og hva er årsaken til at folk i kommunen har sluttet i løpet av det siste året?

- Denne problemstillingen er beskrivende, og kommunen vil ikke bli vurdert opp mot revisjonskriterier. Her kan tilnærmingen være å få oversikt over kommunens egne mål, strategier og tiltak på området, om hvordan disse blir fulgt opp av administrasjonen og om kommunen gjør spesifikke tiltak for å beholde ansatte med nøkkelkompetanse.
- Det kan videre være relevant å kartlegge omfanget av turnover, om det er tjenesteområder i kommunen som har større utfordringer enn andre, og om kommunen har systemer for å kartlegge ansattes begrunnelser for å slutte. Vi kan også legge inn spørsmål i en spørreundersøkelse om hva ledere og ansatte mener er viktige grunner for at folk slutter. Det anses som vanskelig å finne og spørre de som allerede har sluttet.

3.2 Avgrensing

Revisor vil i oppstarten av prosjektet innhente data og informasjon, for å kartlegge i hvilke sektorer som kan være aktuelle å gå i dybden på i form av intervju med ledere, tillitsvalgte og verneombud.

3.3 Kilder til kriterier

Aktuelle kilder til revisjonskriterier kan være:

- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven
- Forvaltningsloven
- Likestilling- og diskrimineringsloven
- Offentleglova
- Sivilombudet: Veileder - Ansettelser fra A til Å
- Avgjørelser fra Sivilombudet i ansettelsessaker
- Frøya kommune: Kommuneplanens samfunnsdel 2015-2027
- Frøya kommune: Arbeidsgiverstrategi 2022-2025
- KS: Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling
- KS: Skodd for framtida. Et refleksjonshfte for utvikling av lokal arbeidsgiverpolitikk?
- Meld. St. 30 (2019–2020) En innovativ offentlig sektor — Kultur, ledelse og kompetanse

3.4 Metoder for innsamling av data

Det vil være nødvendig å bruke ulike metoder for å samle inn data. Vi vil ha behov for å kartlegge og analysere kommunens styrende dokumenter på området, i tillegg til en gjennomgang av aktuelle rutiner og prosedyrer.

Det vil være aktuelt å ta utplukk av ansettelsessaker for en tidsbegrenset periode, og gjennomgå disse for å vurdere om de fyller relevante krav til saksbehandlingen.

Det vil bli gjort intervjuer med utvalgte ledere fra tjenesteområdene, samt ledere og medarbeidere innenfor HR-området. Intervju med noen av de hovedtillitsvalgte vil også være aktuelt.

For å få bredde i datainnsamlingen, kan det være aktuelt å gjennomføre en spørreundersøkelse som går til alle ansatte (inkludert ledere) med spørsmål knyttet til for eksempel arbeidet med arbeidsmiljøutvikling/HMS, bruk av kompetanse, innovasjon/utviklingsarbeid, rekrutteringsprosesser og sluttårsaker.

4 PROSJEKTORGANISERING

4.1 Prosjektteam

Oppdragsansvarlig revisor	Anne Grete Wold
Prosjektmedarbeider	Merete M. Montero
Kvalitetssikrer	Marit Ingunn Holmvik
Kvalitetssikrer	Mette Sandvik

4.2 Milepælsplan

Bestillingsdato	18. september 2024
Prosjektplan til sekretær	2. november 2024
Oppstartsmøte	Innen 20. januar 2025
Datainnsamling ferdig	Innen 30. april 2025
Rapport til uttalelse	Innen 1. august 2025
Rapport til sekretær	Innen 30. august 2025

Steinkjer, 4. november 2024

Anne Grete Wold

Oppdragsansvarlig revisor

VEDLEGG 1: AVHENGIGHETSERKLÆRING

Vurdering av uavhengighet.

Revisors egenvurdering i forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjekt:

Prosjektnr: 1312	Kommune: Frøya
Hovedreferanse: Kommuneloven § 24-4 Forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3 RS 200 --- Formål og generelle prinsipper for revisjon av regnskaper pkt. 4 RS 220 -- Vilkår for revisjonsoppdrag pkt. 4, 12-13 RS 300 -- Planlegging av revisjon av regnskaper pkt. 6 Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8	
Ansettelsesforhold:	Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn Revisjon Midt-Norge SA
Medlem i styrende organer	Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som ovenfor nevnte kommune deltar i.
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.
Nærstående	Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til ovenfor nevnte kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	Før slike tjenester utføres foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utførelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 18, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt. Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger. Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.
Tjenesten under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	Undertegnede opptre ikke som fullmektig for ovenfor nevnte kommune.
Andre særegne forhold	Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.

Sted: Steinkjer Dato: 11.10.24

Rolle: Oppdragsansvarlig revisor

Navn: Anne Grete Wold

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7716 Steinkjer

✉ post@revisjonmidt norge.no
☎ 907 30 300

www.revisjonmidt norge.no
Kontonummer: 4270.18.38658
Org.nr: 919 90 2310 MVA

Dokumentet er signert digitalt av:

• ANNE GRETE WOLD, 11.10.2024

Forseglet av



Posten Norge



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no

Forvaltningsrevisjon - forvaltning av eiendom, tomter og bygningsmasse - avklaring av prosjektet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

47/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-217, TI-&58

Arkivsaknr 24/543 - 3

Forslag til vedtak

1. Arbeidet med prosjektplan for forvaltningsrevisjon - eiendomsforvaltning stoppes inntil videre.
2. Kontrollutvalget bestiller en orientering fra kommunedirektøren om kommunestyrets sak 68/24 sammenholdt med problemstillingene:
 - Hva er de økonomiske rammebetingelsene for drift og vedlikehold av kommunens bygninger, veier og kaianlegg.
 - Hvilke mål og strategier ligger til grunn for forvaltningen av kommunens eiendommer (også tomter) og blir strategiene fulgt?
 - Hvordan prioriteres hvilke bygg som skal vedlikeholdes?
 - Har kommunen et system for å ivareta et langsiktig, planmessig og verdibevarende vedlikehold?
 - I hvilken grad vurderes det å avhende bygningsmasse?

Sekretariatet forstått det slik at alle punktene skal inkludere også veier og kaianlegg.

3. Den muntlige orienteringen gis i kontrollutvalgets møte 12. februar 2025, med skriftlig orientering til sekretariatet innen 22. januar 2024.

Vedlegg

Henvendelse om avklaring av videre arbeid med prosjektplan for forvaltningsrevisjon - eiendom, tomter og bygningsmasse

Saksopplysninger

Kontrollutvalget bestilte forvaltningsrevisjon i sak 39/24, Bestilling av forvaltningsrevisjon - forvaltning av eiendom - tomter og bygningsmasse . Denne revisjonen er prioritert som nummer 2 i plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028, vedtatt av kommunestyret 20. juni 2024, sak 84/24.

Kontrollutvalgets vedtak lyder:

"Kontrollutvalget bestiller en forvaltningsrevisjon av området "Eiendomsforvaltning - tomter og bygningsmasse".

I første problemstilling skal det stå: Hva er de økonomiske rammebetingelsene for drift og vedlikehold av kommunens bygninger?

Utvalget ønsker også at det ses på kommunens veier og kaianlegg i denne forbindelse. Det utarbeides en samlet oversikt over kommunens faste eiendommer, herunder veier og kaianlegg.

I prosjektplanen bes det også om ressursramme for denne revisjonen, samt dato for levering av ferdig rapport.

Prosjektplan for oppdraget leveres til sekretariatet innen 22. november 2024."

Etter at bestillingen ble gjort, har sekretariatet hatt kontakt med revisor for denne forvaltningsrevisjonen, Arve Gausen i Revisjon Midt-Norge. I første omgang for å få avklart om veier og kaianlegg tenkes omfattet av alle problemstillingene. Sekretariatet har oppfattet at veier og kaianlegg skal inkluderes sammen med bygninger i alle problemstillingene.

I forbindelse med arbeidet med prosjektplanen har revisor blitt oppmerksom på at kommunestyret behandlet vedlikeholdsplan for kommunale bygg og anlegg den 20.juni 2024, sak 68. Revisor oppsummerer at kommunestyrets sak, med vedlegg, i hovedsak besvarer bestillingen fra kontrollutvalget, med noen unntak knyttet til kommunale veger. Revisor ber kontrollutvalget om å gjøre seg kjent med kommunestyresaken for å vurdere om forvaltningsrevisjonen fortsatt er aktuell. Revisor har stoppet planleggingen av forvaltningsrevisjonen.

Kommunestyrets sak 68/24

Vurdering

Sekretariatet mener det per nå ikke er hensiktsmessig å gå videre med prosjektplanene for forvaltningsrevisjonen for Eiendomsforvaltning før kontrollutvalget har satt seg inn i hva kommunestyrets sak 68/24 inneholder. Det foreslås fra sekretariatets side at det bes om at kommunedirektøren orienterer kontrollutvalget om sak 68/24, med utgangspunkt i de problemstillingene forvaltningsrevisjonen skulle dekke:

- Hva er de økonomiske rammebetingelsene for drift og vedlikehold av kommunens bygninger, veier og kaianlegg.
- Hvilke mål og strategier ligger til grunn for forvaltningen av kommunens eiendommer (også tomter) og blir strategiene fulgt?
- Hvordan prioriteres hvilke bygg som skal vedlikeholdes?
- Har kommunen et system for å ivareta et langsiktig, planmessig og verdibevarende vedlikehold?
- I hvilken grad vurderes det å avhende bygningsmasse?

Som nevnt over, har sekretariatet forstått det slik at alle punktene skal inkludere også veier og kaianlegg.

Kommunedirektøren bes om å gi denne orienteringen i kontrollutvalgets møte 12. februar, med en skriftlig redegjørelse til sekretariatet innen 22. januar 2025.

Forvaltningsrevisjon av Eiendom

Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- ARVE GAUSEN, signert 21.11.2024 med ID-Porten: BankID



Det signerte dokumentet inneholder

- En forside med informasjon om signaturene
- Alle originaldokumenter med signaturer på hver side
- Digitale signaturer



Dokumentet er forseglet av Posten Norge

Signeringen er gjort med digital signering levert av Posten Norge AS. Posten garanterer for autentisiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturene er gyldig

Hvis du åpner dette dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er sertifisert av Posten Norge AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

Konsek

v/ Ragnhild T. Grønvold

Kontaktperson:
Arve GausenDato og referanse:
21. november 2024**Revisjon Midt-Norge SA**
Brugata 2
7715 SteinkjerOrg.nr.: 919 902 310
Bank: 4270 18 38658**M** post@revisjonmidt norge.no
T +47 907 30 300**Bestilling av forvaltningsrevisjon – forvaltning av eiendom, tomter og bygningsmasse i Frøya kommune**

Vi viser til bestilling av overnevnte forvaltningsrevisjon i brev av 31.10.2024, i kontrollutvalgets sak 39/24. Revisor har startet planlegging og utarbeidelse av prosjektplan og funnet relevant informasjon fra kommunen som omhandler bestillingen. Den er som følger:

Kommunens vedlikeholdsplan for kommunale bygg og anlegg 2025-2028 er behandlet i kommunestyret 20.6.2024, sak 68. I saksfremlegget vises det til at følgende elementer er omhandlet: Kartlegging av bygninger og anlegg, planlagt vedlikehold, tilstandsvurdering av eiendomsmasse, energieffektivisering, utvikling av eiendomsmassen og eiendomsporteføljestrategi. Følgende er lagt ved saken: Tiltaksplan for Vedlikehold bygg og anlegg 2025-2028 (utarbeidet av Prosjektutvikling Midt-Norge AS etter engasjement), el-forbruk, oversikt over kommunale bygg og anlegg (omfatter bygninger, vann og avløpsanlegg, brygger og kaier) og summering arealoversikt. Kommunestyret vedtok følgende enstemmig:

1. Kommunestyret vedtar vedlikeholdsplan kommunale bygg og anlegg jfr. vedlagte tiltaksplan for kommunale bygg og anlegg for perioden 2025-2028.
2. Tiltak som framlagt i planen innarbeides i økonomiplanen for perioden 2025-2028.
3. Vedlikeholdsplanen rulleres årlig i forbindelse med kommunens behandling av budsjett- og økonomiplan.
4. Kommunedirektøren bes fremme en sak med oversikt over kommunens eiendommer og tomter, med en vurdering av hva som kan avhendes. Saken bes fremmet innen årsskiftet 2024/2025.

Revisor har etter en gjennomgang av sakens dokumenter oppsummert med at bestillingen blir i hovedsak besvart med noen unntak knyttet til kommunale veger. Revisor ber om at kontrollutvalget gjør seg kjent med sakens innhold og vedlegg for å vurdere om bestillingen av forvaltningsrevisjonen fortsatt er aktuell. Revisor stopper planleggingsarbeidet inntil kontrollutvalget har behandlet saken.

Med vennlig hilsen

Arve Gausen

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Direkte ☎ 404 96 309 eller ✉ arve.gausen@revisjonmidt norge.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur



Prosedyre for oppfølging av selskaper

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

48/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-037

Arkivsaknr 24/624 - 1

Forslag til vedtak

Sekretariatet fremmer egne orienteringssaker til kontrollutvalget for selskaper som kommunen har eierandeler i. Sekretariatet legger frem protokoller fra generalforsamlinger, representantskap og årsmøter samt årsmelding.

Dette gjelder selskapene:

- XX
- XX
- XX
- XX

Sakene skal inneholde:

- protokoller fra gjeldende møte som viser om, og med hvem, kommunen har deltatt
- Kommunens strategi for selskapet herunder

o formålet med eierskapet

o kommunens krav til avkastning og utbytte der det er relevant

o kommunens vurdering og eierstrategi der det er relevant

Utrykt vedlegg

[Eierskapsmelding for Frøya kommune 2024](#)

Saksopplysninger

Kontrollutvalget har en lovpålagt oppgave om å føre kontroll med selskaper kommunen har eierinteresser i. Det er viktig at kontrollutvalget er seg bevisst denne rollen, men også at kommunestyret blir gjort oppmerksomt på hvor og hvilke eierinteresser kommunen har i selskaper.

Vurdering

Kontrollutvalget bør synliggjøre kommunes eierinteresser ved å løfte rapporteringen om selskapene inn som egne saker på kontrollutvalgets sakliste. Det vil også gjøre kommunestyret oppmerksomt på selskapene når kontrollutvalgets møteprotokoll står på kommunestyrets sakliste.

Sekretariatet mener utvalget bør vurdere hvilke selskaper som skal løftes frem på denne måten. I følge eierskapsmeldingen for 2024, har kommunen eierinteresser i alt fra TrønderEnergi AS til borettslag, i alt 18 eierskap. Sekretariatet anbefaler at utvalget velger ut de selskapene som anses viktigst for innbyggerne på Frøya.

Konklusjon

Sekretariatet fremmer egne orienteringssaker til kontrollutvalget for selskaper som

kommunen har eierandeler i. Sekretariatet legger frem protokoller fra generalforsamlinger, representantskap og årsmøter samt årsmelding.

Sakene skal inneholde:

- protokoller fra gjeldende møte som viser om, og med hvem, kommunen har deltatt
- Kommunens strategi for selskapet herunder

o formålet med eierskapet

o kommunens krav til avkastning og utbytte der det er relevant

o kommunens vurdering og eierstrategi der det er relevant

Kontrollutvalget sender over møteprotokollen fra kontrollutvalgets møte, til kommunestyrets orientering.

Opplæring av kontrollutvalget 4. desember

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

49/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/527 - 7

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar sakene til orientering.

Vedlegg

Kommunal rapport - Ordfører bør ikke delta i offentlig debatt der hen er inhabil

Kommunal rapport - habilitetsreglene gjelder ved alle typer saksbehandling i kommunestyret

Kommunal rapport - Vi verken har eller bør ha rettslige regler om stillingsvern og krav til arbeidsmiljø for politiske ledere

Saksopplysninger

Saksopplysninger Kontrollutvalget har fått følgende dokumenter som del av sin opplæring:

- Kommunal rapport - Ordfører bør ikke delta i offentlig debatt der hen er inhabil
- Kommunal rapport - Habilitetsreglene gjelder ved alle typer saksbehandling i kommunestyret
- Kommunal rapport - Vi verken har eller bør ha rettslige regler om stillingsvern og krav til arbeidsmiljø for politiske ledere

Bernt svarer: – Ordfører bør ikke delta i offentlig debatt der hen er inhabil

Kan ordføreren delta i offentlig debatt om saker der han har private interesser?

Kommunal rapport 4.11.24

SPØRSMÅL: I en sak vedrørende stenging av en lakseelv i kommunen fratrådte ordføreren, som grunneier, all politisk behandling, og overlot dette til varaordføreren. Han engasjerte seg imidlertid i den offentlige debatt om saken og støttet et opprop rettet til nasjonale myndigheter, der ett av punktene som var nevnt i oppropet var behovet for kompensasjon til de som er berørt, altså herunder grunneierne.

Ordføreren har også engasjert seg i en sak om utvidelse av en nasjonalpark i området, både ved underskrift på opprop mot dette, og ved deltakelse i folkemøte. Er noe av dette i strid med reglene om inhabilitet i forvaltningsloven og kommuneloven?

SVAR: Inhabilitet er ikke spørsmål om generelle egenskaper ved en tilsatt eller folkevalgt, men om denne skal kunne medvirke ved konkrete avgjørelser på kommunens vegne. Inhabilitet oppstår etter bestemmelsene i [forvaltningsloven § 6](#) første avsnitt der den det gjelder har en sterk personlig – privat – interesse i utfallet av saken, eller en særlig nær tilknytning til noen som har en slik interesse i saken.

I tillegg har vi en regel i bestemmelsens andre avsnitt om inhabilitet «når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet».

Inhabilitetsreglene gjelder ikke bare når det treffes vedtak av kommunen, men også der ordføreren opptre på vegne av kommunen i en forhandlingssituasjon, eller overfor andre offentlige myndigheter som skal eller kan treffe vedtak i en sak.

Inhabilitetsreglene setter ikke i seg selv grenser for en folkevalgts adgang til å gi uttrykk for sitt syn på en sak i offentlig debatt eller i henvendelse eller innspill til kommunen, heller ikke saker som senere vil kunne komme til behandling der. Avgjørende for habiliteten er fortsatt grunnlaget for dette engasjementet, om ordføreren har slike personlige – private – interesser i saken at han var inhabil allerede av den grunn, eller om de utspillene han kommer med, er begrunnet i politiske, samfunnsmessige eller etiske hensyn.

En folkevalgt blir ikke inhabil av å ha eller gi uttrykk for standpunkter forut for saksbehandlingen. Det er helt legitimt å delta i den offentlige debatt om en sak før det skal treffes vedtak. Dette gjelder også for folkevalgt som er inhabil på grunn av personlige forhold. Også den som har private egeninteresser i en sak, kan delta i debatten om denne. Men da er det dels juridiske, og i tillegg klare etiske krav, om at man opplyser om sin egeninteresse i saken når man deltar i debatten. Dette gjelder særlig for den sitter i en ledende posisjon, som saksbehandler eller folkevalgt.

Og for en ordfører må regelen være at hen må unngå å opptre i offentlig debatt i saker der hen er inhabil, selv om det ikke skal treffes vedtak. Når ordfører taler, er det ikke til å unngå at det vil bli oppfattet som noe som sies i egenskap av leder av kommunaldemokratiet.

Selv om vi ikke har noen rettsregler om akkurat dette, må det oppfattes som både politisk og etisk sterkt kritikkverdig.

Bernt svarer: – Habilitetsreglene gjelder ved alle typer saksbehandling i kommunestyret

Kan en inhabil ordfører skrive saksframlegg til kommunestyret, når kommunestyret bare skal komme med en henstilling?

Kommunal rapport 18.11.2024

SPØRSMÅL: Under behandling av en sak i kommunestyret om parkering i kommunens sentrum tok ett av medlemmene opp spørsmålet om ordførerens habilitet. Det ble vist til at ved tidligere behandling av samme saksforhold hadde formannskapet lagt til grunn at ordføreren var inhabil. Begrunnelsen for dette var at ordførers ektefelle hadde eierinteresser i et lokalt eiendomsselskap som har private parkeringsplasser i kommunens sentrum, og som også hadde etablert et lokalt parkeringsselskap i kommunen.

Til møtet i kommunestyret hadde ordfører skrevet en uttalelse med forslag til vedtak i saken. Det ble her foreslått at kommunestyret henstilte til alle private grunneiere i kommunens sentrum at man planlegger videre i samarbeid med kommunen for en felles parkeringspolitikk, basert på prinsipper som kommunen tidligere hadde vedtatt, og ba om at kommunedirektøren tok initiativ til en dialog med grunneierne om dette.

Ordføreren fremholdt at dette var en sak der ikke skulle treffes noe realitetsvedtak, men bare en oppfordring til private aktører om samarbeide med kommunen om gjennomføringen av en vedtatt parkeringspolitikk, og til kommunedirektøren om å følge opp dette. Og i alle fall måtte ordføreren kunne skrive et slikt innlegg der hen oppfordret til lojalitet og samarbeid.

Var ordføreren på denne bakgrunn inhabil ved behandlingen av saken i kommunestyret, og også til å utarbeide og legge fram et slikt vedtak i kommunestyret?

SVAR: En uttalelse av den typen det er tale om, her, vil ikke i seg selv skape inhabilitet. Utgangspunktet er at ordfører kan, på linje med andre folkevalgte, engasjere seg i eller uttale seg om saker som er eller kan komme til å bli gjenstand for kommunal saksbehandling, uten å bli inhabil, så lenge hen ikke har personlige – private – interesser i saken, slik at hen av denne grunn er inhabil. Deltakelse i offentlig debatt om et saksforhold skaper ikke i seg selv inhabilitet for en folkevalgt.

Men hvis en ordfører er inhabil av andre grunner, må hen han avstå fra alle typer medvirkning i kommunestyrets saksbehandling av denne saken. Den som er inhabil, er det på alle trinn ved behandlingen av en sak der det skal eller kan treffes en «avgjørelse». Og habilitetsreglene gjelder ved alle typer saksbehandling i kommunestyret. De gjelder også der det bare vedtas meningsytringer eller oppfordringer, og i rene orienterings- og referatsaker. Hvis ordfører var inhabil i sak om parkeringsordningen i kommunen, var det derfor et brudd på inhabilitetsreglene både at hen deltok ved behandlingen av denne saken i kommunestyret, og at hen som ordfører utarbeidet og la fram forslag til et vedtak i saken.

Bernt svarer: – Vi verken har eller bør ha rettslige regler om stillingsvern og krav til arbeidsmiljø for politiske ledere

Kan man varsle mot ordføreren eller andre folkevalgte?

Kommunal rapport 30.09.2024

SPØRSMÅL: Vi hører stadig om saker om «varsling» mot ordførere, andre folkevalgte og ledere i partier. Hva betyr dette, og hvilke rettsregler har om slike saker?

SVAR: I utgangspunktet betyr jo «varsling» bare at man gir beskjed om at man mener noe er farlig eller uheldig. Varsle kan vi alle, til den vi vil og om det vi vil.

Et juridisk begrep ble dette derimot først da vi i 2006 fikk et eget [kapittel 2A i arbeidsmiljøloven](#), om «rett til å varsle om kritikkverdige forhold», og om vern for varslere mot gjengjeldelse fordi de har varslet.

Senere har reglene om dette blitt bygget ut til et ganske omfattende regelsett som kan være krevende både å forstå og å praktisere. Vi ser nå at det også er ganske mye usikkerhet om når og hvor disse reglene gjelder. Det bærende hovedprinsippet for bestemmelsene om varslervern etter loven er fastslått i [§ 2A-1](#): «Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet». «Kritikkverdige forhold» er her forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, herunder «myndighetsmisbruk» og «uforsvarlig arbeidsmiljø».

Dette er problemstillinger som kan være aktuelle ikke bare for tilsatte i kommunen, men også for folkevalgte og i politiske partier.

De tre grunnleggende spørsmålene er så hvilke typer «virksomhet» som loven gjelder for, hvem som er «arbeidstaker», og hvem som «arbeidsgiver». Virkeområdet for lovens regler fremgår av at dette er en «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.» Loven gjelder etter [§ 1–2 nr. 1](#) «for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven». Her det rimelig klart at en folkevalgt verken er «arbeidstaker» eller «arbeidsgiver» etter arbeidsmiljøloven.

Folkevalgte er definert, i [kommuneloven § 5–1](#) fjerde avsnitt, som alle medlemmer av folkevalgte organer, noe som blant annet omfatter ordfører, som blant annet er medlem av kommunestyret, og medlemmer og leder av kommuneråd under parlamentarisk styringsform. Disse er ikke «arbeidstakere» etter arbeidsmiljøloven.

Dette gjelder også ordfører og andre folkevalgte som mottar godtgjøring for sine verv, også om de har vervet som hovedbeskjeftigelse. Vervet som folkevalgt er personlig, og den folkevalgte er ikke underlagt noen form for rettslig bindende styrings- og instruksjonsmyndighet, verken fra egen partigruppe og ledelsen av denne, eller fra kommunestyret eller fra kommunedirektøren. Det betyr at folkevalgte ikke har noen rett til å varsle etter reglene i arbeidsmiljøloven. De er heller ikke rette adressat for slike varsler fra andre folkevalgte eller tilsatte i kommunen.

Adressat for varsel er etter [§ 2A-2](#) «arbeidsgiver eller representant for arbeidsgiver», og de folkevalgte er altså ikke i noe tilsettingsforhold der de har en arbeidsgiver som kan varsles eller være gjenstand for varsel.

De folkevalgtes kanal for varsling om ulovlige, uetiske eller uforsvarlige forhold i kommunen vil måtte være innspill til ansvarlige folkevalgte organer eller tilsynsmyndigheter, eller utspill i den alminnelige offentlige debatt. Varsel etter arbeidsmiljøloven må altså gjelde forhold knyttet til varslersens tilsettingsforhold; «til arbeidsgiver eller representant for arbeidsgiver». Også folkevalgte og andre som ikke er tilsatt i kommunen, kan ta initiativ hvis det foreligger rettslig eller etisk problematiske forhold, men det må da behandles som personlige eller politiske innspill til kommunens ledelse eller tilsynsmyndigheter, ikke som varsling etter arbeidsmiljøloven.

Varsel må altså her komme fra tilsatte i kommunen. Adressat for dette er i siste instans kommunedirektøren, som etter [kommuneloven § 13-1](#) første avsnitt «skal være leder av kommunens og fylkeskommunens administrasjon», og som etter siste avsnitt her selv «har det løpende personalansvaret for den enkelte». Unntak fra dette er bare varsel som helt eller delvis er rettet mot kommunedirektøren. Da vil hen være inhabil, og ansvaret for behandlingen av varsløet vil ligge hos kommunestyret, som er tilsettingsmyndighet for kommunedirektøren etter første avsnitt.

Partigrupper i kommunestyret er ikke arbeidsgiver for sine medlemmer, heller ikke om de mottar godtgjøring eller andre fordeler fra gruppen. Hvis det derimot er tilsatt, og ikke bare valgt, en sekretær eller lignende for partigruppen, med definerte administrative oppgaver, vil hen kunne bli ansett som tilsatt. Men da må det være på det rene hvem som er arbeidsgiver i dette forholdet. Den som defineres som arbeidsgiver vil være adressat for varsel om ulovlige eller uforsvarlige forhold når det gjelder disse administrative funksjonene, men aldri om det politiske innhold av virksomheten. Politiske partier kan være organisert på ulike måter på det lokale plan.

Arbeidsmiljøloven vil klart nok gjelde for den tilsatte administrasjon, problemer kan oppstå først og fremst når det gjelder status og rolle til den øverste valgte ledelse; leder, nestledere og valgt sekretær. Her er det ikke naturlig å se disse vervene som tilsettingsforhold som går inn under arbeidsmiljølovens regler.

Det er tale om tillitsverv uten annen stillingsbeskyttelse enn det som følger av partiets egne regler om valg og utskifting av dem som sitter i slike verv. Det betyr at arbeidsmiljølovens regler om varslervern ikke kan brukes, og at varsløer om og kritikk av arbeids- og samarbeidsforholdene for dette ledersjiktet, må behandles og vurderes etter partiets egne regler om akkurat dette.

Vi verken har eller bør ha rettslige regler om stillingsvern og krav til arbeidsmiljø for politiske ledere. Vi nøye oss med å forholde oss til etiske og politiske krav til ryddige organisatoriske forhold og troverdige beslutninger. Her er det lite rom for advokater og dommere.

Innspill til kontrollarbeidet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

50/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/434 - 2

Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Saksopplysninger

Saken fremmes for at kontrollutvalgets medlemmer kan drøfte og fremme forslag om saker og forhold som kontrollutvalget kan ta opp. Medlemmene kan også be om å få utredet en sak til et fremtidig møte.

Eksempel på tema som kan tas opp:

- Forhold/saker i kommunen
- Ønske om orientering fra kommunedirektør
- Deltagelse på kurs/konferanse eller andre praktiske forhold.

Utvalgets medlemmer oppfordres til å si fra om de har noe til saken i starten av møtet.

Det er per 26. november 2024 ikke forhåndsinnmeldt saker til sekretariatet.

- Sekretariatet orientere om [NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2024](#), som avvikles på The Qube på Gardermoen 29.- 30. januar 2025. Påmeldingsfrist er 17. desember 2024.

Godkjenning av møteprotokoll

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

51/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-033, TI-&17

Arkivsaknr 24/434 - 3

Forslag til vedtak

Møteprotokollen godkjennes.

Saksopplysninger

Møteprotokollen blir lagt fram for godkjenning i møtet.