



Medlemmene i kontrollutvalget i Sørreisa kommune

Ordføreren

KomRev NORD v/oppdragsansvarlig revisor Tove Kronstad Sundstrøm

KomRev NORD v/oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Margrete Mjølhus Kleiven

Kommunedirektøren

Deres ref.:

Vår ref.: 25/22/417.5.1/BHW

Saksbeh.: Bjørn H. Wikasteen

E-postadr.: bhw@k-sek.no

Telefon:

459 60 475

Dato:

15.11.2022

## INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET I SØRREISA KOMMUNE

I henhold til møteplanen innkalles det herved til møte i utvalget.

**Møtested:** Rådhuset i Sørreisa kommune, møterom 1

**Møtedato:** Onsdag 23. november 2022

**Tid:** Kl. 10.30

./ Vedlagt følger sakliste og saksdokumenter.

### Kommunedirektøren innkalles i sak 29/22 til klokken 10.45

Av hensyn til innkalling av varamedlem(mer) ber vi om at eventuelle forfall meldes til K-Sekretariatet i god tid før møtet. Som gyldig forfall regnes *tjenestereiser, spesielle arbeidsforhold, sykdom og vektige velferdsgrunner*.

Enkelte saker kan bli ført for lukkede dører, jf. kommunelovens § 11-5. Det vises til saklisten for nærmere informasjon.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver

---

<b>Postadresse:</b>	<b>Hovedkontor:</b>	<b>Avdelingskontor:</b>	<b>Avdelingskontor:</b>	<b>Avdelingskontor:</b>	<b>Avdelingskontor:</b>
K-Sekretariatet IKS	Fylkeshuset	Postmottak	Ringv. 1	Rådhuset	Fylkeshuset
Postboks 6600	TROMSØ	9479 HARSTAD	9300 FINNSNES	8305 SVOLVÆR	8048 BODØ
9296 TROMSØ	Tlf. 77 78 80 43	Tlf. 77 02 61 66	Tlf. 91 35 19 94	Tlf. 95 10 90 02	Tlf. 91 36 09 38
<a href="http://www.k-sek.no">www.k-sek.no</a>	Org.nr. 988 064 920				



## SAKLISTE

**Utvalg:** Kontrollutvalget i Sørreisa kommune  
**Møtedato:** Onsdag 23. november 2022  
**Tid:** Kl. 10.30  
**Møtested:** Rådhuset i Sørreisa kommune, møterom 1

Sak nr	Tittel	Unntatt offentlighet
28/22	Godkjenning av protokollen fra møte 14.9.2022	
29/22	Oppfølging sak 24/22 - etiske retningslinjer	
30/22	Revisors rapportering – status i saker	
31/22	Revisjonsstrategi 2022 – planleggingsfasen	
32/22	Forenklet etterlevelseskontroll – risiko og vesentlighetsvurdering	
33/22	Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «Elevenes psykososiale miljø» - svar fra kommunedirektøren	
34/22	Drøftelsessak – neste forvaltningsrevisjonsprosjekt	
35/22	Møteplan 2023	
36/22	Kommunens plikt til å redusere gebyr av eget tiltak	
37/22	Referatsaker	
38/22	Eventuelt	



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 28/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## **GODKJENNING AV PROTOKOLLEN FRA MØTE 14.9.2022**

### **Innstilling til v e d t a k:**

Protokollen fra møte 14.9.2022 godkjennes.

### **Saken gjelder:**

### **Vedlegg til saken:**

A: Trykte vedlegg: Protokollen fra møte 14.9.2022

B: Utrykte vedlegg:

### **Saksutredning:**

Kontrollutvalget behandler protokoll fra forrige møte, og treffer formelt vedtak om godkjenning. Protokollen ble sendt ut på e-post til kontrollutvalgets medlemmer kort tid etter forrige møte for merknader.

Tromsø, 14.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



## **MØTEPROTOKOLL**

### **Kontrollutvalget**

---

Møtested: Rådhuset i Sørreisa kommune, møterom 1

Møtedato: 14.9.2022

Varighet: 10.30 – 12.10

---

**Møteleder:** Karina Grønvoll

**Sekretær:** Bjørn H. Wikasteen

#### **Faste medlemmer**

Ole Ovesen (Samlingslista) (leder)  
Karina Grønvoll (Samlingslista) (nestleder)  
Eli Skog (Ap)  
Jan Agersborg (SV)  
Jørn Hugo Lundberg (Sp)

#### **Varamedlemmer**

for Samlingslista:  
Rita Lill Løkke  
Normund Johansen  
Wenche A. Jakobsen  
Marius A. Fredriksen

For Ap/Sp/Krf:  
Sven Foldøy  
Eirik Dørdal Nord  
Evy Nordby  
Dag Martinsen  
Irene L. Nordahl

#### **Fra utvalget møte:**

Karina Grønvoll	Fast medlem
Jørn Hugo Lundberg	Fast medlem
Jan Agersborg	Fast medlem

#### **Forfall:**

Ole Ovesen	Fast medlem
Eli Skog	Fast medlem

#### **Fra politisk ledelse møte:**

Ordfører Jan Erik Nordahl

#### **Fra administrasjon møte:**

#### **Fra KomRev NORD IKS møte:**

Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Tove Kronstad Sundstrøm

#### **Fra K-Sekretariatet IKS møte:**

Seniorrådgiver Bjørn H. Wikasteen

---

**Merknader til innkalling og sakliste:**

Ingen merknader til innkalling og sakliste. Varamedlem Eirik Nord er flyttet fra kommunen og er ikke valgbar.

**Behandlede saker:**

Sak nr	Tittel	Unntatt offentlighet
18/22	Godkjenning av protokollen fra møte 23.5.2022	
19/22	Uavhengighetserklæring – oppdragsansvarlig regnskapsrevisor	
20/22	Revisors rapportering – status i saker	
21/22	Revisors attestasjonsuttalelse - etterlevelsesk kontroll med kommunens rammeavtaler	
22/22	Budsjettramme 2023 – kontroll og tilsyn	
23/22	Vertskommunesamarbeid – kontrollutvalgets tilsynsansvar	
24/22	Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i kommunen	
25/22	Gjennomgang av saker fra formannskapet	
26/22	Eventuelt	
27/22	Uavhengighetserklæring – oppdragsansvarlige forvaltningsrevisorer	

**Sak 18/22**  
**GODKJENNING AV PROTOKOLLEN FRA MØTE 23.5.2022**

**Innstilling:**

*Protokollen fra møte 23.5.2022 godkjennes.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Protokollen fra møte 23.5.2022 godkjennes.

**Sak 19/22**  
**UAVHENGIGHETSERKLÆRING – OPPDRAGSANSVARLIG**  
**REGNSKAPSREVISOR**

**Innstilling:**

*Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig revisor Tove Kronstad Sundstrøms vurdering av egen uavhengighet til etterretning.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig revisor Tove Kronstad Sundstrøms vurdering av egen uavhengighet til etterretning.

**Sak 20/22**  
**RAPPORTERING FRA REGNSKAPSREVISOR OG**  
**FORVALTNINGSREVISOR - LØPENDE ORIENTERING**

**Innstilling:**

*Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra revisorene i Kom Rev NORD til orientering.*

**Behandling:**

K-Sekretariatet la frem notat fra Kom Rev NORD av 14.9.2022 som ble sendt til medlemmene til orientering.

Innstilling enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra revisorene i Kom Rev NORD til orientering.

**Sak 21/22****REVISORS UTTALELSE – FORENKLET ETTERLEVELSESKONTROLL – (FEK) ETTERLEVELSE AV BESTEMMELSER OM RAMMEAFTALER****Innstilling:**

- 1. Kontrollutvalget viser til funn og konklusjoner i forenklet etterlevelseskontroll datert 6.9.2022, og ber forvaltningsrevisor følge opp funn i FEK rapporten som ledd i arbeidet med forvaltningsrevisjonsrapporten om rammeavtaler.*
- 2. Forvaltningsrevisor i Kom Rev NORD bes innta tilleggsproblemstilling som fremkommer av K-Sekretariatet saksfremlegg i sak 21/2022 i forvaltningsrevisjonsrapporten om Rammeavtaler.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget viser til funn og konklusjoner i forenklet etterlevelseskontroll datert 6.9.2022, og ber forvaltningsrevisor følge opp funn i FEK rapporten som ledd i arbeidet med forvaltningsrevisjonsrapporten om rammeavtaler.
2. Forvaltningsrevisor i Kom Rev NORD bes innta tilleggsproblemstilling som fremkommer av K-Sekretariatet saksfremlegg i sak 21/2022 i forvaltningsrevisjonsrapporten om Rammeavtaler.

*Melding om vedtak sendt 26.9.2022 til:*

- Sørreisa kommune v/ kommunedirektøren*
- Kom Rev NORD v/ forvaltningsrevisjonen*

**Sak 22/22****BUDSJETTRAMME 2023 – KONTROLL OG TILSYN****Innstilling:**

- 1. Budsjettramme for kontroll og tilsyn for 2023 vedtas med netto driftsutgifter på til sammen kr 948 000,- før lønns- og prisjusteringer for kontrollutvalgets egen virksomhet og eventuelle andre politiske vedtak.*
- 2. Kontrollutvalgets forslag til budsjettramme for kontroll og tilsyn bes innarbeidet i formannskapets samlede budsjettinnstilling til kommunestyret.*
- 3. Kontrollutvalget viser til kontrollutvalgskriftens § 2 samt kommentarer i Kontrollutvalgsboken fra Kommunal- og regionaldepartementet, 2011, for behandling av kontrollutvalgets budsjettforslag. Utvalget forutsetter at behandlingen skjer som beskrevet her.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Budsjettramme for kontroll og tilsyn for 2023 vedtas med netto driftsutgifter på til sammen kr 948 000,- før lønns- og prisjusteringer for kontrollutvalgets egen virksomhet og eventuelle andre politiske vedtak.
2. Kontrollutvalgets forslag til budsjettramme for kontroll og tilsyn bes innarbeidet i formannskapetets samlede budsjettinnstilling til kommunestyret.
3. Kontrollutvalget viser til kontrollutvalgskriftens § 2 samt kommentarer i Kontrollutvalgsboken fra Kommunal- og regionaldepartementet, 2011, for behandling av kontrollutvalgets budsjettforslag. Utvalget forutsetter at behandlingen skjer som beskrevet her.

*Melding om vedtak sendt 26.9.2022 til:*

- *Sørreisa kommune v/ ordfører og kommunedirektør*

**Sak 23/22****KOMMUNENS DELTAKELSE I VERTSKOMMUNESAMABREID OG KONTROLLUTVALGETS TILSYNSANSVAR****Innstilling:**

1. *Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse fra kommunedirektøren på spørsmål knyttet til vertskommunesamarbeid som fremkommer av saksfremlegget i sak 23/2022.*
2. *Svarfrist 15. januar 2023.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse fra kommunedirektøren på spørsmål knyttet til vertskommunesamarbeid som fremkommer av saksfremlegget i sak 23/2022.
2. Svarfrist 15. januar 2023.

*Melding om vedtak sendt 26.9.2022 til:*

- *Sørreisa kommune v/ kommunedirektør*



**Sak 24/22**  
**ETISKE RETNINGSLINJER**

**Innstilling:**

*(saken fremmes uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Felles forslag til vedtak:

1. *Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse som besvarer de merknader til kommunens etiske regelverk som fremkommer av saksfremlegg i sak 24/22.*
2. *Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse om praksis og retningslinjer knyttet til bruk eller utlån av kommunale eiendeler/ lokaler til private formål.*
3. *Kommunedirektøren innkalles til neste møte for å redegjøre for kommunes arbeid med etiske problemstillinger.*

Felles forslag enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. *Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse som besvarer de merknader til kommunens etiske regelverk som fremkommer av saksfremlegg i sak 24/22.*
2. *Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse om praksis og retningslinjer knyttet til bruk eller utlån av kommunale eiendeler/ lokaler til private formål.*
3. *Kommunedirektøren innkalles til neste møte for å redegjøre for kommunes arbeid med etiske problemstillinger.*

*Melding om vedtak sendt 26.9.2022 til:*

- *Sørreisa kommune v/ kommunedirektør*

**Sak 25/22**  
**GJENNOMGANG AV FORMANNSKAPSSAKER**

**Innstilling:**

*(saken fremmes uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Felles forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar saken til orientering

**Vedtak:**

Kontrollutvalget tar saken til orientering

**Sak 26/22  
EVENTUELT****Innstilling:**

*(saken fremmes uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Ingen saker

**Sak 27/22  
VURDERING AV UAVHENGIGHET – OPPDRAGSANSVARLIG  
FORVALTNINGSREVISOR – MARGRETE M KLEIVEN OG KNUT TEPPAN  
VIK****Innstilling:**

1. *Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor - Knut Teppan Vik - vurdering av egen uavhengighet til etterretning.*
2. *Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors - Margrete Mjølhus Kleiven - vurdering av egen uavhengighet til etterretning.*

**Behandling:**

Innstillingen enstemmig vedtatt

**Vedtak:**

1. *Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor - Knut Teppan Vik - vurdering av egen uavhengighet til etterretning.*
2. *Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors - Margrete Mjølhus Kleiven - vurdering av egen uavhengighet til etterretning.*

*Melding om vedtak sendt 26.9.2022 til:*

- *Kom Rev NORD*

\*\*\*

Rett utskrift:  
14.9.2022

Bjørn H. Wikasteen



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 29/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## OPPFØLGNING AV SAK 24/22 - ETISKE RETNINGSLINJER

### Innstilling til v e d t a k:

- 1. Kontrollutvalget finner at kommunedirektøren har fulgt opp sak 24/22 på en ekspeditiv og tilfredsstillende måte.*
- 2. Kontrollutvalget legger til grunn at de nye etiske retningslinjer implementeres i det videre arbeid i kommunen.*

### Saken gjelder:

Oppfølging av sak 24/22 om etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:

1. Svarbrev fra kommunedirektøren av 11.10.2022
2. Forslag til nye etiske retningslinjer for Sørreisa kommune

### Saksutredning:

Kontrollutvalget traff i møte 14.9.22 i sak 24/22 slikt vedtak:

- 1. Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse som besvarer de merknader til kommunens etiske regelverk som fremkommer av saksfremlegg i sak 24/22.*
- 2. Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse om praksis og retningslinjer knyttet til bruk eller utlån av kommunale eiendeler/ lokaler til private formål.*
- 3. Kommunedirektøren innkalles til neste møte for å redegjøre for kommunes arbeid med etiske problemstillinger.*

Kommunedirektøren har ved brev av 11.10.2022 fulgt opp vedtaket, og i svaret fremkommer blant annet:

### Sluttkommentarer:

Etiske retningslinjer for ansatte i Sørreisa kommune ble sist vedtatt i 2013 i sak 2011/223. Etiske retningslinjer for folkevalgte ble sist vedtatt 09.02.2016 i sak 05/16.

Nytt forslag til Etske retningslinjer der disse foreslås slått sammen har vært ute til høring før politisk behandling.

Forslaget har vært på høring til avdelingsledere, enhetsledere, kommunedirektør, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte. Det er kommet noen innspill, hvorpå noen er ivaretatt i endelig forslag som behandles i kommunestyret. Innspillene som har kommet inn er søkt innarbeidet i det reviderte forslaget.

I tillegg kommer sak fra Kontrollutvalget i Sørreisa kommune av 26.09.22 i sak 2022/1530 der det stilles spørsmål med bestemmelser som kan være uklare. Også disse er søkt hensyntatt i det reviderte forslaget til retningslinjer.

Brevet følger som vedlegg og K-Sekretariatet viser til dette.

### **K-Sekretariatets vurdering:**

Det er i svarbrevet opplyst at det reviderte felles regelverket for ansatte og folkevalgte skulle behandles i kommunestyret 27.10.2022, men K-Sekretariatet kunne ikke se at saken stod på dagsorden.

K-Sekretariatet anser at kommunedirektørens forslag til revidert regelverk er egnet til å oppklare uklarheter i gjeldende etiske retningslinjer. Det er også et godt grep å lage et felles etisk regelverk som omfatter både folkevalgte og ansatte. Sørreisa kommune har fått på plass et godt og gjennomarbeidet etisk regelverk på kort tid siden saken ble behandlet i kontrollutvalget 14.9.2022. Det er ekspedit og god oppfølging av kontrollutvalgets vedtak.

Kommunedirektøren er innkalt til møtet og kan redegjøre for arbeidet med nytt etisk regelverk. En oppdatert status om sluttbehandling av forslaget til nytt etisk regelverk i folkevalgte organer er også ønskelig. Det samme gjelder orientering om hvordan de nye retningslinjer skal gjøres kjent innad i organisasjonen.

Tromsø, 14.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



K-Sekretariatet

<b>Vår ref:</b>	<b>Saksbehandler</b>	<b>Dato</b>
2022/1530- 2	Margrethe Hagerupsen, tlf 97764462	11.10.2022
<b>Deres ref:</b>	<b>E-post:</b>	
	margrethe.hagerupsen@sorreisa.kommune.no	

### **Kontrollutvalgets behandling Etiske retningslinjer**

Kontrollutvalget fattet i møte 14.9.22 i sak 24/22 fattet følgende vedtak:

1. Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse som besvarer de merknader til kommunens etiske regelverk som fremkommer av saksfremlegg i sak 24/22.
2. Kontrollutvalget ber om en skriftlig redegjørelse om praksis og retningslinjer knyttet til bruk eller utlån av kommunale eiendeler/ lokaler til private formål.
3. Kommunedirektøren innkalles til neste møte for å redegjøre for kommunes arbeid med etiske problemstillinger.

Sørreisa kommune har etiske retningslinjer for både ansatte og folkevalgte.

Det er gjennomført en revidering av de etiske retningslinjer. Det reviderte forslaget skal til behandling i administrasjonsutvalget, formannskapet og til slutt kommunestyret 27. Oktober 2022.

Det er i prosessen funnet hensiktsmessig å slå sammen reglementene slik at de etiske retningslinjer nå omhandler både folkevalgte og ansatte. Kommunedirektøren inviterer derfor politikerne til å fatte slikt vedtak:

1. Kommunestyret vedtar framlagte forslag til revidert etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Sørreisa kommune.
2. Kommunestyret vedtar at etiske retningslinje for folkevalgt av 09.02.2016 utgår.

---

<b>Postadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Bank</b>	<b>Org.nr</b>
Sykehjemsveien 41, 9310 Sørreisa	77 87 50 00	47050200147	940755603
<b>Besøksadresse</b>	<b>E-post</b>	<b>Hjemmeside</b>	
Sykehjemsveien 41	postmottak@sorreisa.kommune.no	www.sorreisa.kommune.no	Side 1 av 4

## Områder til avklaring:

### Annet lønnet arbeid/fritidsaktiviteter:

**Kommentar fra saksframlegget:** Det sentrale er vel at bi-verv ikke kommer i konkurranse med eller interessekonflikt med de arbeidsoppgaver den ansatte har i kommunen. En grensegang mot hva man har krefter til å gjøre er lite oppklarende.

### **Redegjørelse: Pkt 4. Annet lønnet arbeid er i revidert utgave utformet slik:**

Kommunal arbeidstaker, hvor kommunen er hovedarbeidsgiver, kan ikke uten tillatelse fra kommunedirektør/kommunalsjef inneha annet lønnet arbeid eller selvstendig næringsvirksomhet av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommende arbeidsytelse i kommunen. Ekstraarbeid som kan medføre inhabilitet etter Forvaltningslovens kap. 2 er utelukket. Fritidsaktiviteter og lignende må ikke være av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommende arbeidsytelse i kommunen.

### Personlige fordeler:

**Kommentar fra saksframlegget:** Kommentar:

K-Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å be kommunedirektøren gjøre en fornyet vurdering av regler om «personlige fordeler». Det åpnes for en subjektiv vurdering som kan være vanskelig å praktisere.

I tillegg inneholder regelverket en del skjønnsmessige grenser som kan være egnet til uheldig praksis, jfr. regel om «moderat form for gjestfrihet».

K-Sekretariatet anbefaler i tillegg kontrollutvalget å be om svar fra kommunedirektøren om det finnes noen regler om bruk av kommunens eiendeler i privat sammenheng. Dette gjelder praksis knyttet til lån av lokaler, lån av varebiler, lån av snøryddingsutstyr, lån av verksted o.l.

### **Redegjørelse: Pkt 6 Personlige fordeler:**

Personlige fordeler har fått en annerledes struktur og med henvisning til straffeloven §387. Dette punktet kunne oppleves å inneholde skjønnsmessige grenser som kunne være egnet til uheldig praksis. Det henvises i dette punkt til reglement om utlån av kommunens eiendeler. Dette er en retningslinje som Sørreisa kommune pr. i dag ikke har og må utarbeides.

### Etikk på den enkelte enhet:

**Kommentar fra saksframlegget:** K-Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å be om kommunedirektøren svar om det foreligger noen slike særlige retningslinjer.

**Redegjørelse:** Det foreligger ikke særlige retningslinjer på den enkelte enhet. Dette punktet utgår i reviderte etiske retningslinjer. Tidligere utgave åpnet opp for at enheter i kommunen kunne utarbeide egne etiske retningslinjer som supplement til den overordnede, dette er nå tatt bort. Det vil være hensiktsmessig at ansatte og folkevalgte har ett sett etisk retningslinje å forholde seg til, og at denne er utfyllende i sin helhet.

### Personlig ansvar:

**Kommentar fra saksframlegget:** Kommunedirektøren bes opplyse om arbeidsavtalen mellom kommunen og de ansatte særskilt nevner at brudd på de etiske retningslinjer kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

### **Redegjørelse:**

Reviderte etiske retningslinjer er tydelig i forhold til den enkelte ansattes ansvar og plikten til å følge de rettslige og etiske regler og retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt å etterfølge pålegg fra overordnede. Det gjøres likevel oppmerksom på at lydighetsplikten aldri medfører noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk. Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Arbeidsavtalen viser til gjeldende lover og tariffavtaler generelt, og lokale avtaler med hjemmel i Hovedtariffavtalen spesielt. De etiske retningslinjer sendes som vedlegg til tilbudsbrevet til nye ansatte.

**De etiske retningslinjer for folkevalgte:**

Gaver eller mottak av ytelser:

**Kommentar:** Samme vurdering som ovenfor om regel for ansatte som gjelder *personlige fordeler*. Uklare skjønnsmessige grenser også her.

**Redegjørelse:** Dette punktet er nå ivaretatt i punkt 6 “personlige fordeler”, der vi mener at også større tydelighet er ivaretatt.

Sluttkommentarer:

Etiske retningslinjer for ansatte i Sørreisa kommune ble sist vedtatt i 2013 i sak 2011/223.

Etiske retningslinjer for folkevalgte ble sist vedtatt 09.02.2016 i sak 05/16. Nytt forslag til Etiske retningslinjer der disse foreslås slått sammen har vært ute til høring før politisk behandling.

Forslaget har vært på høring til avdelingsledere, enhetsledere, kommunedirektør, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte. Det er kommet noen innspill, hvorpå noen er ivaretatt i endelig forslag som behandles i kommunestyret

Innspillene som har kommet inn er søkt innarbeidet i det reviderte forslaget.

I tillegg kommer sak fra Kontrollutvalget i Sørreisa kommune av 26.09.22 i sak 2022/1530 der det stilles spørsmål med bestemmelser som kan være uklare. Også disse er søkt hensyntatt i det reviderte forslaget til retningslinjer.

Med hilsen

Margrethe Hagerupsen  
kommunedirektør

Vedlegg

1 Etiske retningslinjer for Sørreisa kommune 2022

Kopi til:

Monica Mikkelsen  
Tone-Lise Olsen Quinn  
Jan-Eirik Nordahl



*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur.*



# Forslag til

# Etiske retningslinjer for Sørreisa kommune

Rev. oktober 2022  
Vedtatt i kommunestyre, DATO



# Innhold

Innledning.....	3
Formål .....	3
1. Samfunnsansvar og yrkesetikk .....	3
2. Habilitet og forutsigbarhet i saksbehandlingen.....	4
3. Lobbyvirksomhet .....	4
4. Annet lønnet arbeid / fritidsaktiviteter .....	4
5. Informasjon .....	4
6. Personlige fordeler .....	4
Mottak av gaver og fordeler.....	4
Tilbud om gaver og andre fordeler.....	5
Kommunens eiendeler / verdier.....	5
Generelt.....	5
7. Forretningsdrift .....	6
8. Lojal opptreden overfor de folkevalgte .....	6
9. Personlig ansvar og lojalitet .....	6
10. Rett og plikt til å varsle .....	6
11. Vern mot gjengjeldelse ved varsling.....	7
12. Seksuell trakassering og kjøp av seksuelle tjenester .....	7
13. Etikk i det daglige.....	7
14. Lojal opptreden mot ansatte i alle ledd.....	7
15. Lederansvar .....	7
16. Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer .....	7

## Innledning

Etikk er systematisk tenking om hva som er rett og galt, og handler om hva vi finner verdt, eller verdifullt, og å kunne leve etter. De etiske retningslinjene beskriver verdier, prinsipper og retningslinjer for høy etisk praksis.

Å arbeide med etiske problemstillinger i kommunen handler derfor om å klargjøre hva som er rett og galt i gitte situasjoner. Det er de faktiske handlingene og holdningene som danner grunnlaget for kommunens omdømme i befolkningen.

Det er en selvfølge at en følger landets lover og forskrifter, og lovbrudd behandles av politi og rettsvesenet. Brudd på disse kan i noen tilfeller få konsekvenser for tilsettingsforholdet. Ansatte i Sørreisa kommune oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold jfr. retningslinje for kritikkverdige forhold.

Lederne har et særskilt ansvar for rutiner og prosesser som sikrer at kommunens etiske retningslinjer blir fulgt. Alle ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i tråd med etiske retningslinjer.

## Formål

Formålet med etiske regler er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for alle folkevalgte og ansatte i Sørreisa kommune.

Sørreisa kommune sine verdier er **nær, trygg** og **engasjert**.

Sørreisa skal være en kommune med høy etisk standard. **Åpenhet** og **redelighet** skal prege kommunens virksomhet og være grunnlaget for tillit mellom kollegaer, folkevalgte og i forhold til innbyggerne. Etiske retningslinjer skal bidra til at folkevalgte og ansatte forholder seg på en etisk forsvarlig god måte i sitt daglige virke.

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Sørreisa kommune. Som forvalter av samfunnets fellesgoder, samt utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

## 1. Samfunnsansvar og yrkesetikk

Ansatte i Sørreisa kommune utvikler og leverer tjenester til innbyggerne. I hele vår virksomhet er det derfor viktig at vi holder en høy etisk standard. I vårt forhold til samfunnet og til den enkelte bruker skal vi være kjent for **profesjonalitet** og **omtanke**.

Vi møter innbyggere og brukere med respekt for det enkelte menneskes egenverd og liv. Vi plikter å sette oss inn i og følge gjeldende rettsregler, etiske retningslinjer og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi legger faglig kunnskap og faglig skjønn til grunn i vår rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Vi blander ikke egne og brukeres private interesser og økonomiske midler.

## **2. Habilitet og forutsigbarhet i saksbehandlingen**

Ansatte og folkevalgte skal så langt som mulig unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en deltar i behandlingen av, skal forholdet tas opp med nærmeste leder.

Ansatte skal være åpne om bierverv og verv i organisasjoner som kan medføre inhabilitet eller brudd på lojalitetsplikten. Ansatte skal ikke la egne interesser, eller interessene til familie eller nære venner, påvirke deres handlinger, saksframstillinger eller vedtak.

## **3. Lobbyvirksomhet**

Folkevalgte, herunder også varamedlemmer, oppfordres til å ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk interesse. Folkevalgte bør heller ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.

## **4. Annet lønnet arbeid / fritidsaktiviteter**

Kommunal arbeidstaker, hvor kommunen er hovedarbeidsgiver, kan ikke uten tillatelse fra kommunedirektør/kommunalsjef inneha annet lønnet arbeid eller selvstendig næringsvirksomhet av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommende arbeidsytelse i kommunen. Ekstraarbeid som kan medføre inhabilitet etter Forvaltningslovens kap. 2 er utelukket. Fritidsaktiviteter og lignende må ikke være av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommende arbeidsytelse i kommunen.

## **5. Informasjon**

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i kommunen må respekteres og aldri meddeles andre som ikke har krav på opplysninger i henhold til lover og regler. All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig og dessuten godt tilgjengelig dersom den ikke er unntatt offentlighet.

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet, og gjennom det få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver.

## **6. Personlige fordeler**

Følgende underpunkter har tatt utgangspunkt i straffeloven § 387 Korrupsjon. Ansatte og folkevalgte skal ikke utføre handlinger som kan stride mot denne lovgivningen.

### **Mottak av gaver og fordeler**

Ansatte og folkevalgte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot, kreve eller legge til rette for å motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger. Dette gjelder også i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser.

Ansatte og folkevalgte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger.

I forbindelse med sin tjenesteutøvelse vil ansatte og folkevalgte kunne bli invitert til måltider, forestillinger, reiser m.v. Bispising, og i en viss utstrekning også underholdning, vil kunne være naturlige ledd i programmet ved f.eks besøk i utlandet eller i Norge. Offisielle middager og kulturarrangementer representerer normalt ikke noe problem. Men dersom besøk utenlands eller innenlands skjer som et ledd i forhandlinger om kontrakter eller for å få demonstrert produkter og/eller tjenester, skal som hovedregel alle reise- og oppholdsutgifter dekkes av den virksomhet som sender sine ansatte / folkevalgte på tjenestereise.

Forbudet mot gaver gjelder også på tjenestereise eller oppdrag i utlandet.

## **Tilbud om gaver og andre fordeler**

Kommuneansatte skal ikke, som en del av sin tjenesteutøvelse, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger. Dette gjelder også i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser.

Ansatte og folkevalgte vil kunne bidra til korrupsjon dersom de i kraft av sin stilling tilbyr noen gave eller fordel, for eksempel for å få gjennomslag i forhandlinger om kjøp eller leveranser av varer eller tjenester. Selv om tilbudet rent faktisk ikke skulle påvirke vedkommende sitt råd eller beslutninger, vil selve det forhold at en ansatt eller folkevalgt har forsøkt å påvirke andre, svekke befolkningens tillit til kommunen. Dette vil være uforenlig med gjeldende normer for god forvaltningsskikk. Det vil likevel være anledning til å gi oppmerksomhetsgaver ved politiske besøk, delegasjonsbesøk og lignende, når gavens størrelse eller verdi er i samsvar med alminnelige høflighetsnormer. På samme måte vil det være uforenlig med ens stilling som ansatt eller folkevalgt å tilby noen en fordel som skal oppfylles på et senere tidspunkt, for eksempel etter at vedkommende har sluttet i den aktuelle virksomheten, så som ansettelse, bonus eller lignende.

## **Kommunens eiendeler / verdier**

Personlig bruk av kommunens eiendeler/verdier kan bare skje når tjenesteforhold tilsier dette, eks. hjemlån av bærbar PC, mobiltelefon, tjenestebil og annet utstyr. Sørreisa kommunes brevhode og logo skal aldri brukes i privat korrespondanse. Vi forvalter kommunens eiendeler og ressurser på vegne av innbyggerne. Ressursene må derfor ivaretas på en hensiktsmessig og god måte. Vi skal ikke bruke kommunens eiendeler privat eller erverve oss personlige fordeler av kommunens ressurser eller avtaler ut over reglement for utlån.

## **Generelt**

Mottatte gaver skal returneres sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Gaver og personlige fordeler av mindre verdi, som blomster, konfekt og lignende, som gis til vanlige anledninger (høytider, markeringer m.m.) kan aksepteres, men man forplikter seg til å underrette nærmeste leder.

Dersom den ansatte er i tvil om et forhold er innenfor kommunens etiske retningslinjer, skal forholdet tas opp med nærmeste leder.

## **7. Forretningsdrift**

Kommunens forretningsdrift skal skje på en slik måte at den bidrar til at kommunens fastsatte mål blir nådd, og at driften skjer innenfor rammen av gjeldende lover og forskrifter. Forutsigbarhet, etterprøvnbarhet og likebehandling skal ligge til grunn for kommunens forretningsdrift.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette kan bare skje etter særskilt bestemmelse; Ansatte avklarer med kommunedirektør / kommunalsjef.

## **8. Lojal opptreden overfor de folkevalgte**

Det skal utvises varsomhet med å gi uttalelser som skaper, eller kan være egnet til å skape, tvil om den politiske beslutningsprosessen. De ansatte har ikke anledning til å fremme sine tjenstlige forhold direkte for kommunens folkevalgte med sikte på å omgå normal tjenestevei.

## **9. Personlig ansvar og lojalitet**

Kommunens ansatte plikter å følge de rettslige og etiske regler og retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt å etterfølge pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører aldri noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk. Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Ansatte har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske retningslinjer. Ansatte må ta opp tvilstilfeller med sin nærmeste leder. Brudd på etiske retningslinjer kan i henhold til kommunens reglement medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med kommunens interesser. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Kritikkverdige forhold tas opp tjenestevei. Dersom nærmeste leder viser motvilje mot å ta saken videre, kan den ansatte henvende seg til tillitsvalgte eller vernetjeneste. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at den nødvendige åpenhet er til stede for en tillitsfull samhandling med de ansatte.

## **10. Rett og plikt til å varsle**

Kritikkverdige forhold skal avdekkes og følges opp. Ansatte har plikt til å bidra til å forebygge og varsle om kritikkverdige forhold i kommunen. Det vises Sørreisa kommunes retningslinjer for varsel om kritikkverdige forhold. Dette kan være brudd på sikkerhetsbestemmelser eller andre forhold som medfører fare for liv og helse. Det kan også være korrupsjon, forbrytelser eller mislighold eller forhold som mobbing i arbeidsmiljøet eller på sosiale media.

## **11. Vern mot gjengjeldelse ved varsling**

Ansatt som varsler skal være vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsplassen. Det forutsettes at varslingen ikke er i strid med annen lov. Vedtatte varslingsprosedyrer skal følges.

## **12. Seksuell trakassering og kjøp av seksuelle tjenester**

Folkevalgte eller ansatte skal ikke utsette andre for utilbørlig opptreden eller trakassering som er krenkende eller plagsom for den som rammes.

Folkevalgte eller ansatte skal ikke oppføre seg på en måte som er egnet til å bringe kommunen i diskreditt. Kjøp av seksuelle tjenester er forbudt ved norsk lov, og gjelder både i Norge og i utlandet.

## **13. Etikk i det daglige**

Høy etisk standard krever en åpen prosess hvor kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger og dilemmaer blir ivaretatt på de ulike arbeidsplassene i organisasjonen.

Det er viktig at ansatte tar aktiv avstand fra enhver uetisk handlemåte eller handlinger som kan oppfattes slik. Ansatte må være klar over at de ved sin handlemåte kan påvirke den legitimiteten de har i jobben på en positiv eller negativ måte. For lederstillinger eller stillinger hvor en skal være rollemodeller for andre, er dette spesielt viktig.

## **14. Lojal opptreden mot ansatte i alle ledd**

Enhver ansatt plikter til å møte sine kollegaer på en inkluderende og respektfull måte. Mobbing og annen trakassering er ikke tillatt, dette gjelder også på sosiale media. Det forventes at det ikke snakkes nedsettende om kollegaer og brukere av kommunens tjenester.

## **15. Lederansvar**

Ledere i Sørreisa kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar kommunens etiske retningslinjer. Disse blir levert alle nytilsatte, og lederne har ansvar for at også vikarene blir gjort kjent med disse. Ledere i Sørreisa kommune skal gjennomgå de etiske retningslinjene med sine medarbeidere og har et ansvar overfor ansatte i sin virksomhet å systematisk følge opp etikkarbeidet og etterlevelse av disse. Med ansvaret følger det å fremheve gode eksempler på god praktisering av retningslinjene, men også å reagere ved brudd på disse.

## **16. Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer**

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller i strid med kommunens reglementer. Eventuelle



konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.

Konsekvenser for brudd av etiske retningslinjer må vurderes av leder ut fra omfang. Mulige konsekvenser kan være tilrettevisning, advarsel og oppsigelse.



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 30/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## RAPPORTERING FRA REGNSKAPSREVISOR OG FORVALTNINGSREVISOR - LØPENDE ORIENTERING

### Innstilling til v e d t a k:

*Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra revisorene i Kom Rev NORD til orientering.*

### Saken gjelder:

Orientering fra revisorene om det løpende revisjonsarbeidet og pågående prosjekter

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:

B: Utrykte vedlegg:

### Saksutredning:

Kontrollutvalget skal påse at kommunens årsregnskaper blir «revidert på en betryggende måte», jf. kommunelovens § 23-2 bokstav a. I kontrollutvalgsforskriftens § 3 (Kontrollutvalgets oppgaver ved regnskapsrevisjon) sies det bl.a. at:

*Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at*

- a) kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte*
- b) regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjoner og avtaler med revisor*

Kontrollutvalget holdes løpende orientert om revisjonsarbeidet (forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og regnskapsrevisjon) av revisorene, og det gis en kort oppsummering av revisjonsarbeidet i hvert møte.

Revisorene vurderer hvorvidt det passer å orientere samt om det er noe å rapportere om siden forrige møte, herunder status i pågående forvaltningsrevisjonsprosjekter.

Rapportering av revisjonsstrategi skjer i egen sak.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 31/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## RAPPORTERING FRA REVISOR - REVISJONSSTRATEGI 2022 – SØRREISA KOMMUNE

### Innstilling til v e d t a k:

*Kontrollutvalget tar redegjørelsen til orientering.*

### Saken gjelder:

Kontrollutvalgets plikt til å påse at kommunens regnskap blir revidert på en betryggende måte.

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:

B: Utrykte vedlegg:

- Veileder vedrørende kontrollutvalgets påseeransvar overfor regnskapsrevisor

### Saksutredning:

#### 1. BAKGRUNNEN FOR SAKEN OG KONTROLLUTVALGETS ANSVAR

Kontrollutvalget skal påse at kommunens regnskaper blir «revidert på en betryggende måte», jf. kommunelovens § 23-2 bokstav a. I kontrollutvalgskonferansen § 3 (Kontrollutvalgets oppgaver ved regnskapsrevisjon) sies det bl.a. at:

Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at

- a) kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte
- b) regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjoner og avtaler med revisor

## 2. REVISORS ANSVAR OG OPPGAVER

Revisors ansvar og oppgaver er beskrevet i lovens § 24-2, hvor revisor bl.a. ansvar for å «planlegge, gjennomføre, dokumentere og rapportere sitt arbeid i samsvar med lov og forskrift og god kommunal revisjonsskikk».

Revisjonsstrategien vil være det styrende dokument for revisjonsarbeidet, og inneholder revisors risiko- og vesentlighetsvurderinger, og trekker hovedlinjene for hvordan revisjonen skal gjennomføres i løpet av revisjonsåret.

Det er i loven vist til «god kommunal revisjonsskikk», som er en rettslig standard. I rettslige standarder henvises det ikke til absolutte kriterier, men lovens innhold defineres til å være det som samfunnet som helhet eller enkelte grupper i samfunnet til enhver tid mener bør gjelde.

For å gi standarden *god kommunal revisjonsskikk* et nærmere innhold, er det utarbeidet internasjonale revisjonsstandarder (ISA-ene), som har noen tilleggsvurderinger som er spesifikke for enheter i offentlig sektor.

Etter ISA 300 – *Planlegging av revisjon av et regnskap*, skal revisor utarbeide en overordnet revisjonsstrategi som beskriver revisjonens omfang og angrepsmåte, tidspunkt og styring av oppdraget.

Utover revisjonsstrategien utarbeider revisor en mer detaljert plan for å håndtere de forskjellige forholdene som er identifisert i revisjonsstrategien. Den overordede revisjonsstrategien og revisjonsplanen oppdateres og endres ved behov etter hvert som revisjonen utføres.

Kommunens internkontroll (egenkontroll) er sentralt ved revisors planlegging av oppdraget. I ISA 315 – *Identifisering og vurdering av risikoene for vesentlig feilinformasjon gjennom forståelse av enheten og dens omgivelser* - framgår følgende i punktene 12 og 13:

*«Revisor skal opparbeide seg en forståelse av den interne kontrollen. Selv om de fleste kontroller som er relevante for revisjonen, sannsynligvis er relatert til finansiell rapportering, er ikke alle kontroller som er relatert til finansiell rapportering, relevante for revisjonen. Hvorvidt en kontroll, alene eller sammen med andre, er relevant for revisjonen, avgjøres av revisor ved anvendelse av profesjonelt skjønn.*

*Når revisor opparbeider seg en forståelse av kontroller som er relevante for revisjonen, skal revisor vurdere utformingen av disse kontrollene og fastslå hvorvidt de er iverksatt ved å utføre handlinger i tillegg til forespørsler til ansatte i enheten.»*

## 3. REVISORS RAPPORTERING – KONTROLLUTVALGETS «PÅSE-ANSVAR» OVERFOR REGNSKAPSREVISOR

Revisors fremleggelse av sin revisjonsstrategi vil være et egnet bidrag for at kontrollutvalget kan oppfylles sin oppgave med å påse at regnskapet blir revidert på en betryggende måte.

I veilederen for kontrollutvalgets påse-ansvar overfor regnskapsrevisor, utarbeidet av Forum for Kontroll og Tilsyn har i 2019, presenteres påse-ansvaret i tre faser, der «holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet» er den ene fasen. Rapporteringen fra revisor i inneværende

møte gjelder planleggingsfasen. Det fremgår i veilederen at orienteringen fra revisor bør være skriftlig og en rekke momenter beskrives nærmere for hva den bør inneholde. Følgende er beskrevet i veilederen:

Orientering om planleggingsfasen

*Kontrollutvalget kan be om at revisor orienterer om revisjonsplanen med revisjonsstrategi og risiko- og vesentlighetsvurderinger. Orienteringen bør være skriftlig og minst beskrive:*

- a. hvordan revisor fastsetter vesentlighetsnivå og de ressurser (bemanning og kvalifikasjoner) som skal brukes i gjennomføringen av revisjonen*
- b. hvilken struktur revisor i sin revisjonstilnærming har på kommuneorganisasjonen*
- c. vesentlige regnskapsprinsipp og de viktigste områdene der revisor gjør skønsmessige vurderinger. Revisor bør også orientere om status for sin oppfølging av fjorårets revisjon*

Veilederen er tidligere gjort kjent for kontrollutvalget.

Revisor vil i møtet redegjøre for revisjonsstrategien. Tidligere praksis har vært at revisor presenterer strategien muntlig i møtet med en powerpointpresentasjon. Sekretariatet legger til grunn at presentasjonen gjøres tilgjengelig for kontrollutvalget/sekretariatet.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 32/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## **RAPPORTERING FRA REVISOR – FORENKLET ETTERLEVELSESKONTROLL FOR 2022 – RISIKO- OG VESENTLIGHETSVURDERING**

### **Innstilling til vedtak:**

Kontrollutvalget tar revisors rapportering til orientering.

### **Saken gjelder:**

Lovpålagt kontroll av etterlevelse av regelverk og vedtak ved kommunens økonomiforvaltning.

### **Saksutredning:**

#### **1. Bakgrunn for saken**

Regnskapsrevisor har som hovedoppgave å gjennomføre en finansiell revisjon. Finansiell revisjon vil – grovt sagt – si å kontrollere at kommunens årsregnskap ikke inneholder vesentlige feil. Under finansiell revisjon vil regnskapsrevisor hovedsakelig rette revisjonen mot de delene av økonomiforvaltningen som har betydning for årsregnskapet.

Forenklet etterlevelseskontroll skal være en kontroll av økonomiforvaltningen i forlengelsen av den finansielle revisjonen og skal som utgangspunkt rette seg mot de delene av økonomiforvaltningen som revisor ikke har gjennomgått ved sin finansielle revisjon.

Formålet med kontrollen er å bidra til å forebygge og avdekke alvorlige feil og mangler i den sentrale økonomiforvaltningen i kommunen. Dette vil styrke grunnlaget for at kontrollutvalget kan ivareta sitt ansvar for å føre kontroll med at økonomiforvaltningen i kommunen foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak, jf. bestemmelsen i kommunelovens § 23-2, første ledd, bokstav b.

Bestemmelsen om forenklet etterlevelseskontroll har blitt nedfelt i kommunelovens § 24-9 som sier:

*«Regnskapsrevisor skal se etter om kommunens eller fylkeskommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak.»*

*Revisor skal basere oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering, som skal legges fram for kontrollutvalget. Revisor skal innhente tilstrekkelig informasjon til å vurdere om det foreligger brudd på lover, forskrifter eller vedtak, der bruddet er av vesentlig betydning for økonomiforvaltningen.*

*Revisor skal senest 30. juni avgi en skriftlig uttalelse til kontrollutvalget, med kopi til kommunedirektøren, om resultatet av kontrollen.»*

Som det fremgår av bestemmelsen innebærer oppgaven at revisor skal se etter om kommunens økonomiforvaltning «i hovedsak» foregår i samsvar med lover og forskrifter og vedtak.

Kontrollen skal basere seg på en «risiko- og vesentlighetsvurdering». I dette ligger det en vurdering opp mot de sentrale områdene innenfor kommunens økonomiforvaltning, og kontrollen må rettes mot områder der risikoen for vesentlige feil og mangler er størst. Hvilke kontrollhandlinger som skal utføres og hvor langt kontrollhandlingene skal gå for å avdekke eventuell manglende etterlevelse, må bygge på risiko- og vesentlighetsvurderingen og det som ellers vil følge av god kommunal revisjonsskikk. Det er utarbeidet en standard «God kommunal revisjonsskikk RSK 301 for forenklet etterlevelsesk kontroll med økonomiforvaltningen» som ble gjort gjeldende fra årsregnskapet 2020.

Begrepet «vesentlig betydning for økonomiforvaltningen» er omtalt i RSK 301. I standarden er vesentlighet definert ut fra to forhold:

- Kvantitativ vesentlighet; beløpsstørrelse relatert til kommunen eller enkeltinnbyggere eller en gruppe innbyggere
- Kvalitativ vesentlighet; manglende etterlevelse av bestemmelser og vedtak som ikke nødvendigvis har vesentlig beløpsmessig betydning. Slike mangler kan likevel ha vesentlig betydning for økonomiforvaltningen på grunn av f.eks. potensielt omdømmetap og samsfunnsmessig aktualitet.

I samsvar med kontrollutvalget generelle påse-ansvar, er det i kommuneloven § 24-9 bestemt at revisor skal legge fram sin risiko- og vesentlighetsvurdering for kontrollutvalget.

## **2. Rapportering fra revisor**

I innværende møte vil revisor orientere om risiko- og vesentlighetsvurderingen tilknyttet kontrollen av kommunens økonomiforvaltning for 2022, jf. ovenfor.

Sekretariatet legger til grunn at det gis en kort presentasjon, og at denne presentasjonen gjøres tilgjengelig for kontrollutvalget/sekretariatet.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver





<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 33/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

**OPPFØLGNING AV FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT «ELEVENES PSYKOSOSIALE MILJØ» - KOMMUNESTYRETS VEDTAK I SAK 23/2022**

**Innstilling til v e d t a k:**

*Kontrollutvalget rå kommunestyret å treffe slikt v e d t a k:*

- 1. Kommunestyret finner kommunedirektørens svar av 1.9.2022 som tilfredsstillende oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 23/2022 pkt. 5.*
- 2. Kommunestyret tar kommunedirektørens svar av 1.11.2022 om oppfølging av kommunestyret vedtak i sak 23/2022 pkt. 2 – 4 til foreløpig orientering.*
- 3. Kommunestyret ber kommunedirektøren prioritere arbeidet med revidert ordensreglement samt nye retningslinjer i årshjul for systemrettet arbeid, og rapportere til kontrollutvalget innen 1.10.2023.*

**Saken gjelder:** Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport

**Vedlegg til saken:**

A: Saksdokumenter som vedlegg:

1. Kommunedirektøren svar av 1.9.2022 med vedlegg
2. Kommunedirektøren svar av 1.11.2022 med vedlegg

B: Andre saksdokumenter:

1. Kontrollutvalgets sak 2/22

**Saksutredning:**

Kommunestyret traff i møte 28.4.2022 i sak 23/2022 slikt vedtak:

- 1. Kommunestyret viser til funn og konklusjoner i forvaltningsrevisjonsrapporten om «Elevenes psykososiale miljø» som viser at kommunens etterlevelse i all hovedsak er i tråd med gjeldende regelverk og anbefalinger på området.*

2. *Kommunestyret ber kommunedirektøren allikevel iverksette tiltak for å imøtekomme revisjonens anbefalinger i rapporten om å videreutvikle det systematiske arbeidet med elevenes psykososiale miljø, herunder å*
  - a. *videreutvikle eksisterende rutinebeskrivelser om pliktene til å følge med, gripe inn, varsle og undersøke*
  - b. *etablere system for å sikre at alle som arbeider ved skolene som har aktivitetsplikt har nødvendig kunnskap om og forståelse for hvordan delpliktene skal utøves*
  - c. *påse at det er felles forståelse blant alle med aktivitetsplikt om hva som skal dokumenteres og hvor dokumentasjon skal arkiveres*
  - d. *påse at planlagte skolemiljøtiltak iverksettes, kontrolleres og evalueres*
  - e. *iverksette tiltak for å sikre elevenes medvirkning i det systematiske skolemiljøarbeidet*
  - f. *sikre at informasjon om elevens rettigheter, skolens aktivitetsplikt og muligheten for å melde sak til Statsforvalteren gis til alle som skal ha den*
3. *Kommunestyret forutsetter at kommunedirektøren følger opp revisjonens anbefalinger ved å etablere gode rutiner som sørger for at ansatte, elever og deres foresatte får god opplæring om opplæringslovens rettigheter – og plikter. Videre sikre at det kommer på plass rutiner for dokumentasjon slik at saker blir rapportert i samsvar kommuneloven og opplæringslovens regler.*
4. *Kommunestyret ber videre om at kommunedirektøren etablerer en god internkontroll, og som er egnet til å påse at kommunens plikter ivaretas i perioden hvor grunnskole-elevne er fordelt på tre skolebygg, men er samlet i en felles enhet med felles rektor.*
5. *Kommunestyret ber at kommunedirektøren prioriterer arbeidet med å iverksette tiltak som er egnet til å oppfylle revisjonens anbefalinger om at det i saker hvor tiltaksplikten utløses foreligger gode rutiner og skriftlige retningslinjer som sørger for at:*
  - *saken undersøkes og at skriftlig plan utarbeides så snart som mulig, og innenfor lovens frister*
  - *involverte elever blir hørt i alle relevante stadier av saken*
  - *arbeid og vurderinger som gjøres i saker hvor tiltaksplikten er utløst kan dokumenteres*
6. *Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget en skriftlig redegjørelse over planlagte og gjennomførte tiltak som nevnt i pkt. 2 til 4 innen 1. november 2022, og tiltak som nevnt i pkt. 5 snarest mulig og senest innen 1. september 2022.*

Kommunedirektøren har i tide og i tråd med vedtaket gitt kontrollutvalget svar om oppfølgende tiltak. Det vises her til vedlagte svarbrev fra kommunedirektøren med vedlegg.

### **I tilbakemelding fra kommunedirektøren om pkt. 5 følger det blant annet:**

*Med bakgrunn i punkt 5 i kommunestyrets vedtak har Sørreisaskolen utarbeidet nye rutiner for håndtering av krenkelser og mobbing, jmf. §9a i opplæringsloven. I rutinen har vi beskrevet følgende:*

- *saken undersøkes og at skriftlig plan utarbeides så snart som mulig, og innenfor lovens frister*
- *involverte elever blir hørt i alle relevante stadier av saken*
- *arbeid og vurderinger som gjøres i saker hvor tiltaksplikten er utløst kan dokumenteres*

Kommunedirektøren har også vedlagt nye skriftlige rutiner knyttet til oppfølging av ovennevnte.

### **Når det gjelder oppfølging av kommunestyrets vedtak pkt. 2-4 har kommunedirektøren svart følgende:**

Med bakgrunn i punkt 2-4 i kommunestyrets vedtak har Sørreisaskolen utarbeidet nye rutiner for håndtering av 9a-2 (fremme trygt og godt læringsmiljø) og 9a-3 (forebygge-nulltoleranse) i opplæringsloven.

#### Gjennomførte tiltak:

Rutinebeskrivelse for systemrettet arbeid §9a-2 og §9a-3 er utarbeidet (se vedlegg).

#### Planlagte tiltak:

Plan for trygt og godt skolemiljø skal videreutvikles, slik at det samsvarer med rutinebeskrivelsen. Dette arbeidet er påbegynt, og vil være et fokusområde i oppfølgingsordningen som Sørreisa kommune er en del av i perioden 2022-2025. Gjennom oppfølgingsordningen skal skolen i samarbeid med eksterne veiledere blant annet utvikle og forbedre praksis knyttet til skolens arbeid for å sikre at elevene har et trygt og godt skolemiljø.

Skolens ordensreglement er sist revidert i 2015, og samsvarer ikke med opplæringslovens delplikter, §9a. Ordensreglementet må derfor revideres og vedtas i de formelle arenaer. Elever, foresatte og ansatte skal ta del i dette arbeidet. Skoleeier vil i samarbeid med skolen utarbeide forslag til revidert ordensreglement. Dette legges frem til politisk behandling våren 2023.

Sørreisaskolen mangler årshjul for systemrettet arbeid. Dette skal også utarbeides. Dette arbeidet skal gjøres som en del av oppfølgingsordningen, og planlegges ferdigstilt ved årsskiftet 2023/2024.

Vedlegget som kommunedirektøren viser til følger som vedlegg til denne sak.

**K-Sekretariatets vurdering:**Oppfølging av kommunestyrets pkt. 5:

Kommunestyrets pkt. 5 omhandler handleplikter knyttet til aktivitetsplikten skolen får når en elev melder inn at han/ hun ikke har det bra på skolen. Skolen skal ikke gjøre noen vurdering av dette, og legge elevens subjektive oppfatning til grunn.

Kommunedirektøren har fremlagt en ny skriftlig rutine knyttet til ulike handleplikter, og K-Sekretariatet anser at dette er et godt og egnet tiltak for å styrke arbeidet med slike saker. Det er bred enighet i alle fagmiljøer at rask oppfølging fra skolen er langt viktigere enn en streng reaksjon i ettertid. Det er viktig at skolen tar og praktiserer nulltolleranse med å ta tak i saken uten ugrunnet opphold.

K-Sekretariatet vil påpeke at det er viktig at skolen informerer foresatte om rettigheter etter opplæringsloven. Hjemmesiden til kommunen kunne et vår vurdering ha vært oppdatert med informasjon om hvordan foreldre skal gå frem dersom barnet melder at de ikke har det bra på skolen. K-Sekretariatet ber kommunedirektøren vurdere om det kan være hensiktsmessig å publisere rutinene som ledd i ovennevnte arbeid med å gjøre rettigheter kjent. K-Sekretariatet tror mange foresatte er ukjent med prosessen i en slik sak.

Samlet sett anser K-Sekretariatet at kommunedirektøren har ved sine gjennomførte tiltak oppfylt kommunestyrets vedtak i pkt. 5.

Oppfølging av kommunestyrets pkt. 2-4:

Denne del av vedtak handler om kommunedirektørens oppfølging av det mer systematiske og langsiktige kvalitetsarbeidet knyttet til tiltak som er egnet til å etablere og bevare et godt skolemiljø. I motsetning til pkt. 5 er ikke Sørreisa kommune kommet like langt på kort tid. Kommunedirektøren sier at arbeidet er påbegynt, men ikke slutført. Det må blant annet gjennomføres en revisjon av ordensreglementet samt vedtas et årshjul for systemrettet arbeid.

Med tanke på viktigheten av å ha et fullt ut godt psykososialt miljø i skolen bør arbeidet gis høy prioritet. Ordensreglementet er planlagt ferdig våren 2023, mens øvrige tiltak i årsskiftet 2023/24. K-Sekretariatet anser at en frist innen årsskiftet 2023/24 er noe romslig, og arbeidet med å få vedtatt rutiner og tiltak knyttet til et årshjul bør kunne ferdigstilles tidligere.

K-Sekretariatet innstiller på at kontrollutvalget på kommunestyrets vegne bør følge opp vedtakets pkt. 2-4 særskilt ved å be om etterfølgende dokumentasjon på gjennomførte tiltak. Frist for svar er satt til 1.10.2023, og utvalget bør drøfte om denne er passende.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver

**Fra:** [Truls Meyer](#)  
**Til:** [Bjørn Halvor Wikasteen](#)  
**Kopi:** [Postmottak Sørreisa Kommune](#)  
**Emne:** Oversendelse av redegjørelse til kontrollutvalget - Elevenes psykososiale miljø  
**Dato:** torsdag 1. september 2022 10:03:29  
**Vedlegg:** [image001.png](#)  
[Rutiner 9a.pdf](#)  
[Oversendelse rutiner §9a.pdf](#)  
[Melding-registrering sak Opplæringslovens § 9A Redigert.doc](#)  
[Mal aktivitetsplan.docx](#)

---

Hei

Viser til kommunestyrets behandling av sak 23/2022; forvaltningsrevisjonsrapport – elevenes psykososiale miljø.

Kommunestyret fattet følgende vedtak i sin behandling av saken:

1. *Kommunestyret viser til funn og konklusjoner i forvaltningsrevisjonsrapporten om «Elevenes psykososiale miljø» som viser at kommunens etterlevelse i all hovedsak er i i tråd med gjeldende regelverk og anbefalinger på området.*

2. *Kommunestyret ber kommunedirektøren allikevel iverksette tiltak for å imøtekomme revisjonens anbefalinger i rapporten om å videreutvikle det systematiske arbeidet med elevenes psykososiale miljø, herunder å*

- *a.videreutvikle eksisterende rutinebeskrivelser om pliktene til å følge med, gripe inn, varsle og undersøke*
- *b.etablere system for å sikre at alle som arbeider ved skolene som har aktivitetsplikt har nødvendig kunnskap om og forståelse for hvordan delpliktene skal utøves*
- *c.påse at det er felles forståelse blant alle med aktivitetsplikt om hva som skal dokumenteres og hvor dokumentasjon skal arkiveres*
- *d.påse at planlagte skolemiljøtiltak iverksettes, kontrolleres og evalueres*
- *e.iverksette tiltak for å sikre elevenes medvirkning i det systematiske skolemiljøarbeidet*
- *f.sikre at informasjon om elevens rettigheter, skolens aktivitetsplikt og muligheten for å melde sak til Statsforvalteren gis til alle som skal ha det*

3. *Kommunestyret forutsetter at kommunedirektøren følger opp revisjonens anbefalinger ved å etablere gode rutiner som sørger for at ansatte, elever og deres foresatte får god opplæring om opplæringslovens rettigheter – og plikter. Videre sikre at det kommer på plass rutiner for dokumentasjon slik at saker blir rapportert i samsvar kommuneloven og opplæringslovens regler.*

4. *Kommunestyret ber videre om at kommunedirektøren etablerer en god internkontroll, og som er egnet til å påse at kommunens plikter ivaretas i perioden hvor grunnskole- elevene er fordelt på tre skolebygg, men er samlet i en felles enhet med felles rektor.*

5. *Kommunestyret ber at kommunedirektøren prioriterer arbeidet med å iverksette tiltak som er egnet til å oppfylle revisjonens anbefalinger om at det i saker hvor tiltaksplikten utløses foreligger gode rutiner og skriftlige retningslinjer som sørger for at:*

- *saken undersøkes og at skriftlig plan utarbeides så snart som mulig, og innenfor lovens frister*
- *involverte elever blir hørt i alle relevante stadier av saken*
- *arbeid og vurderinger som gjøres i saker hvor tiltaksplikten er utløst kan dokumenteres*

6. *Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget en skriftlig redegjørelse over*

*planlagte og gjennomførte tiltak som nevnt i pkt. 2 til 4 innen 1. november 2022, og tiltak som nevnt i pkt. 5 snarest mulig og senest innen 1. september 2022*

Kommunedirektøren sender i henhold til vedtaket over en redegjørelse for tiltak nevnt i pkt. 5. Skolen har iverksatt en gjennomgang av systematikken rundt deres arbeid med elevenes psykososiale miljø. Skolen har utarbeidet blant annet utarbeidet nye rutiner for håndtering av krenkelser og mobbing, jf opplæringsloven § 9a. I rutinen har de beskrevet følgende:

- *saken undersøkes og at skriftlig plan utarbeides så snart som mulig, og innenfor lovens frister*
- *involverte elever blir hørt i alle relevante stadier av saken*
- *arbeid og vurderinger som gjøres i saker hvor tiltaksplikten er utløst kan dokumenteres*

Vedlagt finner dere skolens rutine for håndtering av mobbing og krenkelser jf. vedtakets pkt 5. Kommunedirektøren vil gi en redegjørelse over planlagte og gjennomførte tiltak nevnt i vedtakets pkt. 2-4 innen 1.november.

Med vennlig hilsen

**Truls Meyer**

Kommunalsjef

Mobil: 924 82 118

[www.sorreisa.kommune.no](http://www.sorreisa.kommune.no)





**Sørreisa kommune**  
**Sørreisaskolene**

**Notat**

---

Til: Truls Meyer

---

Fra: Yngve Jakobsen

---

**Sak nr.**  
2022/1359-1

**Dato**  
30.08.2022

## **Rutiner §9a**

Med bakgrunn i punkt 5 i kommunestyrets vedtak har Sørreisaskolen utarbeidet nye rutiner for håndtering av krenkelser og mobbing, jamf. §9a i opplæringsloven. I rutinen har vi beskrevet følgende:

- *saken undersøkes og at skriftlig plan utarbeides så snart som mulig, og innenfor lovens frister*
- *involverte elever blir hørt i alle relevante stadier av saken*
- *arbeid og vurderinger som gjøres i saker hvor tiltaksplikten er utløst kan dokumenteres*

Ytterligere tilbakemelding rundt pkt. 2-4 i vedtaket oversendes kontrollutvalget innen fristen 1. november.

## AKTIVITETSPLAN – OPPLÆRINGSLOVEN § 9A

Elevens navn		Skole	Kommune
Født	Klasse	Aktivitetsplan oppstart og varighet	Aktivitetsplan oppdatert

### Fra «Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)»:

#### § 9 A-2. Retten til eit trygt og godt skolemiljø

Alle elevar har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring.

#### § 9 A-4. Aktivitetsplikt for å sikre at elevar har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø

Alle som arbeider på skolen, skal følgje med på om elevane har eit trygt og godt skolemiljø, og gripe inn mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering dersom det er mogleg. Alle som arbeider på skolen, skal varsle rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø. Rektor skal varsle skoleeigaren i alvorlege tilfelle.

Ved mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarast undersøkje saka.

Når ein elev seier at skolemiljøet ikkje er trygt og godt, skal skolen så langt det finst eigna tiltak sørge for at eleven får eit trygt og godt skolemiljø. Det same gjeld når ei undersøking viser at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø. Skolen skal sørge for at involverte elevar blir høyrde. Kva som er best for elevane, skal vere eit grunnleggjande omsyn i skolen sitt arbeid.

Skolen skal lage ein skriftleg plan når det skal gjerast tiltak i ei sak.

I planen skal det stå

- a) kva problem tiltaka skal løyse.
- b) kva tiltak skolen har planlagt.
- c) når tiltaka skal gjennomførast.
- d) kven som er ansvarleg for gjennomføringa av tiltaka.
- e) når tiltaka skal evaluerast

Skolen skal dokumentere kva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikta etter første til femte ledd.





**SØRREISA KOMMUNE**  
Sørreisa-skolen

**MELDING/VARSLING OM ELEVSAK OPPLÆRINGSLOVENS § 9A**

Navn på elev	Skole	Kommune
--------------	-------	---------

Beskrivelse av elevsak
------------------------

Meldt av (sett kryss):

Elev	<input type="checkbox"/>
Foreldre/foresatte	<input type="checkbox"/>
Personal	<input type="checkbox"/>
Andre	<input type="checkbox"/>

Meldt til (sett kryss):

Avdelingsleder	<input type="checkbox"/>
Rektor	<input type="checkbox"/>
Kontaktlærer	<input type="checkbox"/>

Meldt dato	Underskrift melder
------------	--------------------

## AKTIVITETSPLAN – OPPLÆRINGSLOVEN § 9A

Elevenes navn	Skole	Kommune
---------------	-------	---------

Beskrivelse (bakgrunn/undersøkelse)

Elevenes egen opplevelse av situasjonen (Barnekonvensjonen artikkel 12: Barnets rett til å bli hørt)

Skolens vurdering av meldingen

**HOVEDMÅL**

Hovedmålet skal beskrive den ønskede situasjonen.

**Tiltak som skolen skal iverksette:**  
Husk at hvert enkelt tiltak skal evalueres på evalueringsmøtet og-skjemaet

Tiltak som skal sikre eleven et trygt skolemiljø:	Ansvarlig	Tidspunkt for gjennomføring av tiltak:

Tiltak som skal sikre et bedre klassemiljø:	Ansvarlig	Tidspunkt for gjennomføring av tiltak:

Tiltak for å sikre oppfølging av den/de som utfører krenkende handlinger:	Ansvarlig	Tidspunkt for gjennomføring av tiltak:

Tiltak for å sikre eleven oppfølging gjennom helseapparatet:	Ansvarlig	Tidspunkt for gjennomføring av tiltak:

Tiltak for å sikre eleven oppfølging gjennom helseapparatet:	Ansvarlig	Tidspunkt for gjennomføring av tiltak:

Barnekonvensjonen artikkel 12: Barnets rett til å bli hørt  
Her beskrives hvordan eleven har blitt hørt i den aktuelle saken

Barnekonvensjonen artikkel 3. Barnets beste  
Her beskrives hvordan skolen har vurdert barnets beste i den aktuelle saken.



## AKTIVITETSPLAN – OPPLÆRINGSLOVEN § 9A

Elevens navn	Skole	Kommune
Aktivitetsplanen skal evalueres (dato):		
Underskrifter		

Dokumentasjon av evaluering av aktivitetsplanen skal foreligge i eget dokument – kontaktlærer er ansvarlig for dette. Skal legges i elevmappen.



**SØRREISA KOMMUNE**  
Sørreisa-skolen

Rutine for håndtering av krenkelses og mobbing

Fase	Oppgave	Ansvar	Dokumentasjon	Tid
Bekymring	Bekymring/henvendelse knyttet til en elevs skolemiljø	Rektor/Avdelingsleder kontaktlærere	Skjema 1	Ved kjennskap/ mistanke
Undersøkelse	Rektor/avdelingsleder iverksetter undersøkelse av saken. Gjennomføres av kontaktlærere.	Rektor/Avd.leder/ kontaktlærere	Internt notat	Umiddelbart
	<u>Samtaler med eleven som blir krenket/mobbet</u> Målet med samtalen er å gi støtte og å få informasjon. Du skal sikre at elevens subjektive opplevelse kommer fram (jf. Barnekonvensjonen). Understrek at det er ditt ansvar at barnet ikke har det bra og at du ikke vil gi deg før saken er løst. Gjør avtale om oppfølging	Rektor/Avd.leder/ kontaktlærere	Internt notat	Umiddelbart
	<u>Samtaler med foresatte til eleven som blir krenket/mobbet</u> Gi informasjon om at skolen iverksetter undersøkelser og observasjon knyttet til elevens skolemiljø og at dere vil samarbeide om tiltak. Send ut «Melding om mottatt bekymring for skolemiljøet». Gjør avtale om oppfølging.	Rektor/Avd.leder/ kontaktlærere	Internt notat	Snarest mulig
	<u>Samtaler med eleven(e) som krenker/mobber</u> Målet med samtalen er å formidle at atferden skal stoppe umiddelbart og å høre krenkerens versjon. Er det flere krenkere, snakk med dem i rask rekkefølge (en om gangen), slik at de ikke har anledning til å snakke sammen. Gjør avtale om oppfølging	Rektor/Avd.leder/ kontaktlærere	Internt notat	Snarest mulig
	<u>Samtaler med foresatte til eleven(e) som krenker/mobber (samme dag som eleven)</u> Gi informasjon om at skolen iverksetter undersøkelser og observasjon knyttet til elevens skolemiljø og at dere vil samarbeide om tiltak. Gjør avtale om oppfølging.	Rektor/Avd.leder/ kontaktlærere	Internt notat	Snarest mulig



## SØRREISA KOMMUNE

Sørreisa-skolen

	Undersøkelser fortsetter/avsluttes	Rektor/Avd.leder/kontaktlærer	Referat som bakgrunnsdokument til akt.plan/internt notat	Snarest mulig
Utforming av tiltak	Team rundt eleven (kontaktlærer, avdelingsleder, miljøterapeut, etc.) Teamet vurderer behov for videre avdekking. Starter med å utarbeide aktivitetsplanen	Rektor/Avd.leder/kontaktlærer	Utkast til Aktivitetsplan utarbeides	Snarest
	Møte med elev og foresatte I møtet skal eleven og de foresatte medvirke om tiltakene som skal iverksettes i aktivitetsplan			
Iverksette tiltak	Iverksette tiltak	Team rundt eleven	Aktivitetsplan	Snarest
	Jevnlige oppfølgingssamtaler med involverte elever			Snarest
Evaluere tiltak	Møte med elev og foresatte I møtet skal aktivitetsplanen evalueres. Avtal videre oppfølging.	Team rundt eleven	Referat	Ved behov, senest etter seks uker



---

Til: Truls Meyer

---

Fra: Yngve Jakobsen

---

**Sak nr.**  
2021/1125-23

**Dato**  
01.11.2022

## **Svar til kontrollutvalget - forvaltningsrevisjon om elevenes psykososiale miljø**

Med bakgrunn i punkt 2-4 i kommunestyrets vedtak har Sørreisaskolen utarbeidet nye rutiner for håndtering av 9a-2 (fremme trygt og godt læringsmiljø) og 9a-3 (forebygge-nulltoleranse) i opplæringsloven.

### Gjennomførte tiltak:

Rutinebeskrivelse for systemrettet arbeid §9a-2 og §9a-3 er utarbeidet (se vedlegg).

### Planlagte tiltak:

Plan for trygt og godt skolemiljø skal videreutvikles, slik at det samsvarer med rutinebeskrivelsen. Dette arbeidet er påbegynt, og vil være et fokusområde i oppfølgingsordningen som Sørreisa kommune er en del av i perioden 2022-2025. Gjennom oppfølgingsordningen skal skolen i samarbeid med eksterne veiledere blant annet utvikle og forbedre praksis knyttet til skolens arbeid for å sikre at elevene har et trygt og godt skolemiljø.

Skolens ordensreglement er sist revidert i 2015, og samsvarer ikke med opplæringslovens delplikter, §9a. Ordensreglementet må derfor revideres og vedtas i de formelle arenaer. Elever, foresatte og ansatte skal ta del i dette arbeidet.

Skoleeier vil i samarbeid med skolen utarbeide forslag til revidert ordensreglement. Dette legges frem til politisk behandling våren 2023.

Sørreisaskolen mangler årshjul for systemrettet arbeid. Dette skal også utarbeides. Dette arbeidet skal gjøres som en del av oppfølgingsordningen, og planlegges ferdigstilt ved årsskiftet 2023/2024.



## Rutinebeskrivelse – Systemrettet arbeid opplæringsloven § 9A-2(fremme) og 9A-3(forebygge)

<b>Rutiner for å fremme et trygt og godt skolemiljø og forebygge mobbing og andre krenkelser</b>		
<b>Oppgave</b>	<b>Tidspunkt</b>	<b>Ansvar</b>
Skolen har en plan med tydelige mål og et årshjul for arbeidet med skolemiljøet.		Rektor
Opplæring og informasjon til alle ansatte om <ul style="list-style-type: none"><li>• Sørreisa kommunes ordensreglement</li><li>• Sørreisa kommunes plan «Trygt skolemiljø»</li></ul>	Felles planleggingsdag ved skolestart	Rektor
Skolens ansatte drøfter skolens syn på: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hva er et godt skolemiljø?</li><li>• Når er terskelen for å gripe inn?</li><li>• Når skal skoleledelsen varsles?</li></ul>	Ved oppstart av nytt skoleår	Rektor
Nye foresatte gjøres kjent med ordensreglementet og brosjyren "Trygt skolemiljø", og hvor de kan finne disse på skolens hjemmeside. Foresatte til nye elever skal underskrive på at de har lest dokumentene.	Ved oppstart	Rektor Kontaktlærer utfører
Alle foresatte og SU/SMU gjøres kjent med ordensreglementet og Sørreisa kommunes plan «Trygt skolemiljø».	Ved oppstart av nytt skoleår	Rektor
Alle elever vet hva som kjennetegner krenkende atferd, er godt kjent med innholdet i brosjyren «Trygt skolemiljø» og hvordan de kan melde ifra om mobbing.	Ved oppstart av nytt skoleår	Rektor
Tiltak og aktiviteter knyttet til elevenes skolemiljø drøftes i elevrådet.	Flere ganger i semesteret	Elevrådskontakt
Elevundersøkelsen gjennomgås i ledergruppen, i personalet, i elevrådet, i FAU og i SU/SMU.	Hver høst	Rektor
Kontaktlærer rapporterer funn fra utviklingsamtalene. Alle involverte parter drøfter tiltak for oppfølging og evaluering.	Høst og vår	Kontaktlærer/Rektor
Evaluering av skolens plan i personalet, herunder arbeid med å fremme et trygt og godt skolemiljø, vakt og tilsynsordning, elevsamtaler og undersøkelser, individuelt rettet arbeid, forebyggende arbeid mot mobbing og håndtering av mobbing.	Høst og vår	Rektor



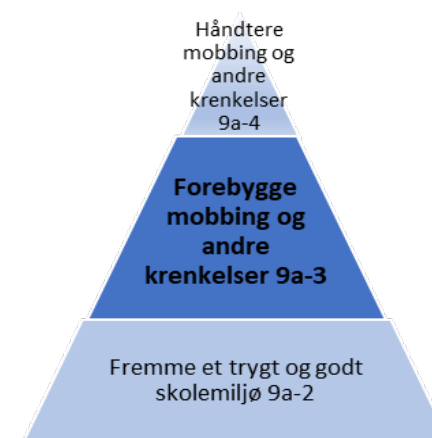
**SØRREISA KOMMUNE**  
Sørreisa-skolen

Evaluering av skolens arbeid med skolemiljø i elevråd, FAU og SU/SMU.	Høst og vår	Rektor
Internkontroll	Løpende	Rektor





**SØRREISA KOMMUNE**  
Sørreisa-skolen



<b>I Sørreisa skal alle på skolen følge med på elevenes skolemiljø etter denne planen</b>		
<b>Form for kartlegging</b>	<b>Når</b>	<b>Ansvar for oppfølging</b>
Vakt- og tilsynsordninger med tydelige ansvarsbeskrivelser.	Hver dag	Rektor/alle ansatte
Trinnets sosiale miljø er tema på teammøte. Elevene kan besvare korte spørsmål på ukesjekk/loggbok i tillegg.	Hver uke	Kontaktlærer/avdelingsleder
Trinnets sosiale miljø er tema på møter i SFO	Hver uke	Avdelingsleder
Klassemiljøundersøkelse (f.eks. sosiogram eller skolegårdsundersøkelse minst to ganger i året. Kontaktlærer rapporterer funn til rektor. Rektor avgjør videre oppfølging.	Høst og vår	Kontaktlærer/rektor
Elevenes sosiale miljø er tema i klassegjennomgang minst to ganger i året.	Høst og vår	Kontaktlærer/avdelingsleder
Elevsamtaler minst to ganger i året. Kontaktlærer rapporterer funn til rektor. Rektor bestemmer videre oppfølging.	Høst og vår	Kontaktlærer/rektor
Utviklingssamtaler to ganger i året, der elevene svarer på spørsmål om trivsel, krenkelsjer og mobbing. Kontaktlærer rapporterer funn til rektor. Rektor bestemmer videre oppfølging.	Høst og vår	Kontaktlærer/rektor
Elevundersøkelsen gjennomføres for alle elever på 5. – 10. trinn. Resultatene analyseres i ledergruppen, i personalet, på team, i elevråd og SU/SMU.	Høst	Rektor/kontaktlærer



**SØRREISA KOMMUNE**  
Sørreisa-skolen

Elevrådet tematiserer trivsel, mobbing og krenkelser som felles tema minst to ganger i året.	Høst og vår	Elevrådskontakt
Trinnets sosiale miljø er tema på foreldremøte to ganger i året.	Høst og vår	Kontaktlærer/avdelingsleder
Sørreisa kommunes avvikssystem brukes ved brudd på loven.	Ved avvik	Alle ansatte/rektor



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 34/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## **DRØFTELSE – NESTE FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT – STATUS SAKER**

### **Innstilling til v e d t a k:**

*(Saken fremmes med åpen innstilling)*

### **Saken gjelder:**

Drøftelse av tema for siste forvaltningsrevisjonsprosjekt i perioden 2019-2023.

### **Vedlegg til saken:**

A: Trykte vedlegg:

1. Epost fra Kom Rev NORD
2. Kontrollutvalgets sak 13-20 Plan for forvaltningsrevisjon

### **Saksutredning:**

Kontrollutvalget i Sørreisa kommune har 255 timer tilgjengelig for forvaltningsrevisjonsprosjekt i denne valgperiode.

Når det gjelder forvaltningsrevisjoner er det tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller for Sørreisa kommune:

- Fastlegetjenesten – organisering og bemanning 2019/20
- Saksbehandling, internkontroll og forebyggende arbeid i barneverntjenesten 2018
- Byggesaksbehandling 2016
- Bemanningssituasjonen i rådmannens stab/støttefunksjon 2013
- Inntektsskapende virksomhet 2013
- Kvalitet og ressursbruk i eldreomsorgen 2012
- Gjerdsletta Barnehage 2010
- Selvkost – Senja avfall IKS 2010
- Ressursbruk i grunnskolen 2010
- Vannavgift 2008
- Spesialundervisning i grunnskolen 2006

- Økonomistyring 2006
- Analyse av arbeidsmiljøet 2004
- Offentlige anskaffelser 2004

Sekretariatet vil gjøre oppmerksom på at en tidligere revisjon ikke utelukker ny revisjon av området, dersom man mener det fortsatt er behov.

Kontrollutvalget har i møte 1. september 2020 i ovennevnte sak gjort følgende enstemmige vedtak:

*Kontrollutvalget rår kommunestyret til å fatte følgende vedtak:*

1. *Kommunestyret fastsetter følgende plan for forvaltningsrevisjon:*
  - a) *Elevenes psykososiale arbeidsmiljø i skolene*
  - b) *Offentlige anskaffelser*
  - c) *Implementering av samhandlingsreformen*
  - d) *Boligforvaltningen*
2. *Kommunestyret kan ikke se at det – ut fra en risiko og vesentlighetsvurdering – er hensiktsmessig å foreta eierskapskontroll i perioden 2020-2024 i de selskapene kommunen har eierandeler i og som kan være gjenstand for kontroll.*
3. *Kommunestyret delegerer til kontrollutvalget å foreta endringer i planperioder ved endringer i risiko- og vesentlighetsbildet, herunder initiere andre prosjekter.*

Kommunestyrets traff likelydende enstemmig vedtak i 71/2020 i møte den 05.11.2020.

Prosjekt a) er ferdig og b) er under utførelse.

Neste prosjekt er c) **samhandlingsreformen**, men K-Sekretariatet anser at dette prosjektet har mistet litt aktualitet, og Kom Rev NORD skriver i epost av 11.11.2022 følgende:

*Ja, det er nå ikke så treffende å bruke «Samhandlingsreformen» Jeg mener den startet i 2012 og skulle innføres over en periode på fire år. Men oppfatter samtidig at meningen med henvisning til samhandlingsreformen er undersøkelser tilknyttet folkehelsearbeid eller helse- og omsorgstjenestene. Klarer ikke så se i kommunens plan for forvaltningsrevisjon at det argumenteres for en særskilt innretning. Tok en rask kikk i kommunens siste årsberetning. Kommunen har beskrevet tjenestene, men ikke selv skrevet noe om særskilte utfordringer.*

*Det var en forvaltningsrevisjon rettet mot fastlegetjenesten i Sørreisa og Dyrøy i 2019 og kommunestyret har i flere saker fulgt opp denne. Utover denne har det ikke vært forvaltningsrevisjoner rettet mot helse i Sørreisa kommune.*

*Vi har gjort mange forvaltningsrevisjoner rettet mot helse og omsorg. De aller fleste har rettet seg mot sykehjem og/eller hjemmetjenestene og vi har utledet revisjonskriterier fra forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse.*

Fra saksfremlegget i sak 13-20 har K-Sekretariatet merket seg følgende om prosjekt d):

*«**Boligforvaltningen**» har rådmannen trukket fram som et område som ønskes gjennomgått. Rådmannen begrunner dette med følgende: «Etter noen måneder i rådmannstolen har jeg slitt med å «få tak på» kommunens boligforvaltning. Det synes for meg som vi har en del å hente mtp boligforvaltning, herunder tildeling av kommunale boliger, en god og ensartet boligpolitikk osv. Bildet på boligforvaltningen kompliseres ytterligere ved at kommunen har én egen tildelingsnemnd samt at en kommunalt eid stiftelse, Sør-Bo, har én tildeling med sine kriterier. Sørreisa kommunes boligforvaltning kan være aktuell for en revisjon». Sekretariatet har forståelse for rådmannens ønske, ettersom en stiftelse er selveiende formuesmasse, som ikke underlagt kontroll fra stifterne/innskyterne.*

Med tanke på gjenstående saldo hos Kom Rev NORD på 255 timer antar K-Sekretariatet at prosjekt d) om boligforvaltning kan la seg gjennomføre.

Kontrollutvalget kan i møte drøfte andre mulige prosjekter, og saken fremmes med åpen innstilling. Ordfører, Kom Rev NORD og kommunedirektøren kan også tenkes ha innspill i saken.

Det prosjektet kontrollutvalget går for må bestilles i første møte i 2023, og forhåpentligvis ferdigstilles før nytt kontrollutvalg tiltrer etter valget høsten 2023. Om rapporten må sluttbehandles av nytt kontrollutvalg så er ikke dette uvanlig.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 13/2020	<b>Møtedato:</b> 1.9.2020	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn-Harald Christensen
--	-------------------------------	------------------------------	---

## PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON OG EIERSKAPSKONTROLL 2020 - 2024

### Innstilling til vedtak:

Kontrollutvalget rå kommunestyret til å fatte følgende vedtak:

1. Kommunestyret vedtar følgende plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 til 2024:
  - a) ...
  - b) ...
  - c) ...
  - d) ...
2. Kommunestyret vedtar følgende plan for eierskapskontroll for perioden 2020 til 2024:
  - a)....
3. Kommunestyret delegerer til kontrollutvalget å foreta endringer i planperioder ved endringer i risiko- og vesentlighetsbildet, herunder initiere andre prosjekter.

### Saken gjelder:

Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2020-2024

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:

B: Utrykte vedlegg:

### Saksfremlegg

#### 1. INNLEDNING

I henhold til kommuneloven §§ 23-2, 22-3 og 23-4 plikter kontrollutvalget å få gjennomført forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller. Kontrollutvalget skal utarbeide en plan for kontrollene, som skal gjelde for kommunestyreperioden. Planen skal vedtas av kommunestyret.

## 2. FORVALTNINGSREVISJON

Noe forenklet kan man si at forvaltningsrevisjoner er systematiske kontroller som foretas for å se om kommunen etterlever de krav og mål som stilles til kommunens virksomhet.

Formålet med forvaltningsrevisjon er i hovedsak å bidra til læring og derigjennom å sikre at innbyggerne får de tjenester de har krav på. Videre kan forvaltningsrevisjoner bidra til en bedre og mer effektiv kommune og til å gi kommunestyret informasjon om tilstanden på de enkelte forvaltningsområder.

Kommunen har ikke ressurser til å gjennomføre revisjoner på alle virksomhetsområdene i kommunen og det er heller ikke en hensiktsmessig ressursbruk. Det skal derfor velges ut områder for revisjon og disse skal nedfelles i en plan for forvaltningsrevisjon, som vil gjelde for kommunestyreperioden.

Etter loven skal utvelgelsen av områder for revisjon skje etter en vurdering av «risiko og vesentlighet». Sagt forenklet innebærer dette at utvelgelsen skal skje ut fra en vurdering av på hvilke områder man antar en kontroll har best nytte.

Kjerneområdet for forvaltningsrevisjon er virksomheten som drives av kommunens administrasjon.

Kommunene har imidlertid også skilt ut virksomhet i selskap, som driver forvaltning på vegne av kommunen, f.eks. i renovasjonsselskap, eiendomsselskap, eller arbeidsmarkedsbedrifter. Kommuner kan også drive virksomhet i andre former, f.eks. gjennom oppgavefelleskap og øvrige samarbeid. Også disse kan være gjenstand for revisjon og kontroll.

Det er imidlertid ikke alle selskap og enheter som omfattes. Skal man kunne revidere selskapet/enheten er man avhengig av å ha innsyn. Kommuneloven § 23-6 sier i denne sammenheng at kontrollutvalget og revisors innsynsrett er begrenset til:

- a) interkommunale selskaper etter IKS-loven
- b) interkommunale politiske råd
- c) kommunale oppgavefelleskap
- d) aksjeselskap der en kommune eller fylkeskommune alene eller sammen med andre kommuner, fylkeskommuner eller interkommunale selskaper direkte eller indirekte eier alle aksjer.

I praksis er begrensningen i bokstav d viktig, da statlig eller privat medeierskap i et selskap utelukker innsyn, likegyldig av hvor stor den øvrige eierandelen er, jf. at kommunen/fylkeskommunen skal eie «alle aksjer».

## 3. EIERSKAPSKONTROLL

I henhold til kommuneloven §§ 23-2 og 23-4 plikter kontrollutvalget også å få gjennomført eierskapskontroller og utarbeide en plan for dette. Også planen for eierskapskontroll skal vedtas av kommunestyret.

En eierskapskontroll er en kontroll av eierstyringen i et selskap, dvs. om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskapet, gjør dette i samsvar med gjeldende regler, kommunestyrevedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring, jf. § 23-4.

Også planen for eierskapskontroll skal baseres på en risiko og vesentlighetsvurdering og må rette seg mot de samme selskapene som kommunen har innsynrett i, jf. det som er sagt ovenfor.

#### 4. HVEM UTFØRER REVISJON OG KONTROLL - HVOR MYE RESSURSER ER TIL RÅDIGHET?

Både forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll vil utføres av KomRev Nord IKS som er kommunens valgte revisor.

Gjennom sin eierandel i revisjonsselskapet får kommunen tildelt et antall timer til revisjon. I perioden 2020-2024 er timetallet for Sørreisa foreløpig satt til 780 timer forvaltningsrevisjon og eierskapskontroller (timetall kan endres noe).

Ut fra erfaring vil timeantallet uansett innebære at det er rom for om lag to til tre prosjekter i valgperioden. Ytterligere prosjekter kan selvfølgelig gjennomføres, men det forutsetter at disse finansieres særskilt ut over det timeantall som er til rådighet gjennom deltakelsen i KomRev Nord IKS. Forslaget til plan bør ta utgangspunkt i de ressurser som normalt er til rådighet.

Erfaring er at det i de fleste kommuner dukker opp uforutsette saker, eller forhold, som endrer risikobildet og som vil nødvendiggjøre at det må foretas omprioriteringer.

#### 5. KOMMUNENS SELSKAP OG TIDLIGERE UTFØRTE REVISJONER/EIERSKAPSKONTROLLER

Sekretariatet finner det formålstjenlig å gi en oversikt over de selskap som er aktuelle for kontroll. og gi en oversikt over tidligere gjennomførte revisjonsprosjekter i kommunen.

Etter note 8 til regnskapet, har kommunen eierinteresser i følgende selskap:

Orgnr	Selskapsnavn	Postnr/-sted	Aktivt	Eierandel	Andre eiere
986358013	Bredbåndsfylket Troms AS	9008 Tromsø	Ja	0,8 % (ca)	Troms fk (80,65 %) og 24 kommuner (19,35 %)
986574689	KomRev NORD IKS	9405 Harstad	Ja	1,35 %	Troms fk (20,1 %), Tromsø k. (24,0 %) og 35 andre komm.
988064920	K-Sekretariatet IKS	9007 Tromsø	Ja	1,49 %	Troms fk (25,01 %), Tromsø k. (27,7 %) og 23 andre komm.
971178671	Mitra AS	9300 Finnsnes	Ja	25 %	Lenvik k. (50 %) og Tranøy k. (25 %)
931004816	Senja Avfall IKS <sup>i</sup>	9300 Finnsnes	Ja	9,4 %	8 andre kommuner <sup>ii</sup>
989532960	Interkommunalt Arkiv Troms IKS	9293 Tromsø	Ja	3,8 %	Troms fk og 21 andre kommuner i Troms

<sup>i</sup> 1 heleid datterselskap: Senja Avfall Miljø AS og Senja Avfall Næring AS

<sup>ii</sup> Lenvik (29,7 %), Målselv (19,4 %), Balsfjord (17,3), (Tranøy (5,6 %), Dyrøy (4,0 %), Torsken (4,0 %), Berg (3,7 %) og Salangen (6,9 %)



Utvelgelse av selskap for eierskapskontroll skal være basert på en risiko og vesentlighetsvurdering. For en rekke selskap har kommunen en liten eierandel og/eller risikoen anses som liten, slik at disse kan holdes utenfor drøftelsene. Ut fra en slik vurdering – kombinert med reglene for innsyn - fremstår følgende ingen selskap som særlig aktuell for en eierskapskontroll. Det kan nevnes at Senja kommune har vedtatt å ha en eierskapskontroll i MITRA AS og med en forvaltningsrevisjon rettet mot om selskapet driftes etter kommunestyrets uttrykte formål og intensjon med selskapet

Når det gjelder forvaltningsrevisjoner er det tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller for Sørreisa kommune:

- |  |         |
|--|---------|
| • Fastlegetjenesten – organisering og bemanning                              | 2019/20 |
| • Saksbehandling, internkontroll og forebyggende arbeid i barneverntjenesten | 2018    |
| • Byggesaksbehandling  | 2016    |
| • Bemanningssituasjonen i rådmannens stab/støttefunksjon                     | 2013    |
| • Inntektsskapende virksomhet  | 2013    |
| • Kvalitet og ressursbruk i eldreomsorgen                                    | 2012    |
| • Gjerdsletta Barnehage  | 2010    |
| • Selvkost – Senja avfall IKS  | 2010    |
| • Ressursbruk i grunnskolen  | 2010    |
| • Vannavgift   | 2008    |
| • Spesialundervisning i grunnskolen  | 2006    |
| • Økonomistyring   | 2006    |
| • Analyse av arbeidsmiljøet  | 2004    |
| • Offentlige anskaffelser  | 2004    |

Sekretariatet vil gjøre oppmerksom på at en tidligere revisjon ikke utelukker ny revisjon av området, dersom man mener det fortsatt er behov.

## 6. GJENNOMGANG

### 6.1 Innledning

For å vurdere aktuelle prosjekter har sekretariatet også gjennomgått en del øvrige kilder.

#### *Kommunens analyse og plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016-2020*

Tidligere analyse og plan gir informasjon om hvilke områder som har vært prioritert i foregående periode, og det er av interesse å se om det er prosjekter som ikke har kommet til utførelse og om de fortsatt er aktuelle.

#### *Endringer i risikobildet.*

Inn under dette hører endringer i risikobildet siden sist vedtatte plan. Dette kan være reformer, endringer i bestemmelser, endringer i kommuneadministrasjonen m.v. som har skjedd siden vedtakelsen av tidligere plan.

#### *Erfaringer og innspill*

Inn under erfaringer hører kontrollutvalgets, rådmannens, gruppeledernes, sekretariatets og revisors erfaringer med kommunen og risikobildet.

### *Kommunens årsberetning for 2018*

Årsberetningen kan gi informasjon om hvilke utfordringer kommunen har hatt, på overordnet nivå og innenfor kommunens ulike områder, samt om eventuelle forventede framtidige utfordringer. Årsberetningen kan dessuten indikere mulig forbedringspotensial innenfor ulike områder.

## **6.2 Kommunens plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016-2020**

Tidligere analyse og plan gir informasjon om hvilke områder som har vært prioritert i foregående periode, og det vil være av interesse å se om det er prosjekter som ikke har kommet til utførelse og om de fortsatt er aktuelle.

Kommunestyret vedtok gjeldende plan for forvaltningsrevisjon i desember 2016. Planen var som følger:

### ***Prosjekt:***

- 1 *Barneverntjenesten – forebyggende arbeid, saksbehandling og internkontroll*
- 2 *Kommunehelsetjenesten – organisering av, og bemanning i, fastlegetjenesten*
- 3 *Kvalitet i grunnskoleopplæringen – herunder eventuelt også undersøkelser knyttet til*
  - a) *tilbudet om tilpasset opplæring og tildeling av spesialundervisning*
  - b) *elevens psykososiale miljø i skolen (forebygging og bekjempelse av mobbing)*
- 4 *Oppfølging av politiske vedtak (herunder ev. også administrasjonens saksutredninger til de folkevalgte)*
- 5 *Kommunens håndtering av IKT-sikkerhet – med spesielt fokus på personvern*
- 6 *Kvalitet i flyktningetjenesten*

Av disse prosjektene har «Saksbehandling, internkontroll og forebyggende arbeid i barneverntjenesten» og «Fastlegetjenesten – organisering og bemanning» kommet til utførelse.

## **6.3 Kommunens plan for selskapskontroll (eierskapskontroll) for perioden 2016-2020**

Gjeldende plan for selskapskontroll (perioden 2016 – 2020) ble vedtatt av kommunestyret i oktober 2016. Vedtaket var som følger:

1. *Kommunestyret kan ikke se at det – ut fra en risiko og vesentlighetsvurdering - er hensiktsmessig å foreta selskapskontroll i perioden 2016-2020 i de selskaper kommunen har eierandeler i og som kan være gjenstand for kontroll.*
2. *Kommunestyret delegerer til kontrollutvalget å eventuelt gjennomføre selskapskontroll dersom det skjer nyetableringer, endringer i risiko og vesentlighetsbildet i perioden, eller at kontroll anses hensiktsmessig ut fra et kontrollsamarbeid med øvrige eierkommuner.*

## 6.4 Endringer i risikobildet.

Når det gjelder regelverk, har det i 2018 kommet en ny personopplysningslov. Loven består av nasjonale regler og EUs personvernforordning (GDPR - General Data Protection Regulation). Personopplysningsloven handler om behandling – altså innsamling og bruk – av personopplysninger. Reglene gir virksomhetene en rekke plikter samtidig som den gir enkeltpersoner, ofte kalt registrerte, en rekke rettigheter. Loven innfører bl.a. plikt til personvernombud og plikt til å vurdere personvernkonsekvenser ved behandling av personopplysninger. De får også plikt til å identifisere risikoreduserende tiltak. Regelverket vil være aktuelt for kommunen.

Sekretariatet vil også fremheve barnevernsreformen, som skal gi mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet. Endringene skal styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats.

## 6.5 Erfaringer og innspill

Sekretariatet har sendt ut brev til revisjonen, gruppelederne og rådmannen hvor de er bedt til å komme med eventuelle innspill til planen. Kontrollutvalget har også vært forelagt en egen drøftingssak om mulige revisjonsprosjekter og eierskapskontroller.

### **Kontrollutvalget**

Kontrollutvalget drøftet i sak 29/19 mulige prosjekter. Kontrollutvalget traff følgende vedtak:

1. Kontrollutvalget gir innspill til følgende aktuelle prosjekter for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i planperioden:
  - a) *Implementering av samhandlingsreformen*
  - b) *Offentlige anskaffelser*
  - c) *Elevenes psykososiale miljø*
  - d) *Gjennomføring av politiske vedtak*
2. Innspillene medtas og vurderes av sekretariatet opp mot øvrige kilder og aktuelle prosjekter i forslaget til plan.

### **Revisjonen (oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor og regnskapsrevisor)**

Revisorene har ikke kommet med innspill.

### **Kommunedirektøren**

Rådmannen har gitt følgende innspill:

*Etter noen måneder i rådmannstolen har jeg slitt med å «få tak på» kommunens boligforvaltning. Det synes for meg som vi har en del å hente mtp boligforvaltning, herunder tildeling av kommunale boliger, en god og ensartet boligpolitikk osv. Bildet på boligforvaltningen kompliseres ytterligere ved at kommunen har én egen tildelingsnemd samt at en kommunalt eid stiftelse, Sør-Bo, har én tildeling med sine kriterier. Sørreisa kommunes boligforvaltning kan være aktuell for en revisjon.*

*Samhandling på tvers av enhetene har jeg også tidvis erfart som et utfordringsområde. Tiltak fra én enhet som innbefatter bidrag fra andre enheter, har tidvis vært en kompliserende faktor, f.eks manglende forankring i ledelse, mangelfull kommunikasjon*

*etc. Disse prosessene kunne med fordel vært gjenstand for en revisjonsgjennomgang. Det som evt taler imot er at Sørreisa kommune har gjennomført en omorganisering ved at vi har omgjort og slått sammen noen enheter slik at vi myf 1.august 2020 får færre enheter og følgelig færre enhetsledere. En av gevinstene jeg håper skal komme ut av dette er nettopp bedre og mer effektiv samhandling på tvers av enhetene og fagområdene.*

*Den nevnte omorganiseringsprosessen ble igangsatt før jeg tiltrådte som rådmann. I mandatet for denne prosessen ble Teknisk holdt utenfor, dvs de ble ikke gjenstand for omorg. Jeg mener at prosessen har vært god og at vi landet på en god modell, men skulle gjerne sett at også Teknisk inngikk i omorganiseringsprosessen. Jeg er usikker på om Teknisk er organisert optimalt, noe som med fordel kunne vært gjennomgått på nytt.*

### **Gruppeledere**

Gruppeledere i kommunestyret har vært invitert til å komme med innspill, men sekretariatet har ikke mottatt noen tilbakemelding.

### **Ordfører**

Ordføreren har gitt følgende innspill:

*Jeg har selv et ønske om at vi kanskje kan gå igjennom VAR-områdene våre. Da med hensyn til at vi over år har gått med store overskudd på disse områdene, men i de 2 siste årene (2018 og 2019) har vi gått med forholdsvis store underskudd. Vi var som kommune nødt til å sette ned våre avgifter på VAR-området fordi vi hadde opparbeidet oss for store fond. Hvordan skaffe oss en mer forutsigbar pris på disse tjenestene.*

### **Sekretariatet**

Sekretariatet har ikke ytterligere forslag til tema utover det som allerede har vært tatt opp tidligere i utvalget.

## **6.6 Kommunens årsberetning for 2018**

Sekretariatet har gjennomgått kommunens årsberetning for 2018.

Under rammeområde Skole, barnehage og voksenopplæring framkommer følgende som framtidige utfordringer:

### **Kompetanseutvikling og videreutvikling av sektoren**

Både nasjonalt og lokalt stilles det store krav til å forbedre kvalitet og resultater innen sektoren. I dette ligger en utfordring i å ha ressurser til å lede og drive utviklingsarbeid og sikre at utviklingsarbeidet gir ønsket resultat.

Fra 2017 innførte Kunnskapsdepartementet en ny, desentralisert modell for kompetanseutvikling. *Bruken av statlige midler skal bygge opp under kommunenes ansvar for kvalitetsutvikling, og skal stimulere til langsiktig samarbeid mellom kommunene og lærerutdanningene og utvikle UHs rolle som utviklingsaktør i skolen. (Utdanningsdirektoratet)*

Fra 2018 innføres tilsvarende ordning for barnehagesektoren.

Sørreisa kommune er ikke medlem i interkommunale samarbeid/nettverk knyttet til arbeidet med kompetanseutvikling. Dette medfører at Sørreisa kommune er avskåret fra å motta statlige midler til kompetanseutvikling gjennom den nye ordningen dersom en ikke velger å inngå i et nettverk med andre kommuner.

Det vil være behov for at det tas stilling til hvordan kommunen som skole- og barnehageeier skal sikre nødvendig kompetanseutvikling i sektoren. Dette arbeidet er påbegynt.

### **Barn og unges psykiske helse**

Antall saker knyttet opp mot barn og ungdom med psykiske utfordringer er økende i Sørreisa kommune. I vår kommune er tjenestetilbudet på området begrenset og på flere områder ikke satt i system.

Tidlig innsats er viktige sykdomsforebyggende og skadereduserende tiltak, for denne gruppa. Helsestasjon, skolehelsetjeneste, barnehage, skole, kultur- og idrettstilbud er viktige aktører i slikt arbeid. For å lykkes i å sikre at disse barna og ungdommene får riktig hjelp til riktig tid, må det systematisk jobbes tverrfaglig i kommunen vår. Det blir viktig at kommunens øverste politiske og administrative ledelse gir tydelige føringer for kommunens arbeid på området og viser hvordan arbeidet skal prioriteres over tid.

### **Beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft til skoler og barnehager**

Fra nasjonalt hold er det gitt klare signaler på at det vil bli knapphet på pedagoger i årene framover. I Kunnskapsdepartementets egen rapport, "Grunnskulelærerutdanningene etter fem år - status, utfordringer og veier videre", anslås det at Norge vil mangle ca. 38 000 lærere i 2025.

De siste årene har det blitt vanskeligere å rekruttere lærere med undervisningskompetanse i fag vi har behov for. Ved utlysning av ledige stillinger har antall søkere med godkjent lærerutdanning gått gradvis ned. De siste årene har Sørreisa hatt betydelige utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig med kvalifiserte lærere.

De siste tre skoleårene har andelen undervisningstimer gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning gått betydelig ned i kommunen. Det å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft i barnehager og skoler er og vil være en betydelig utfordring for Sørreisa kommune. Det vil være behov for å utarbeide strategier for hvordan Sørreisa kommune skal klare å rekruttere kvalifiserte medarbeidere i et arbeidsmarked med mangel på pedagoger.

Under rammeområde *Helse, omsorg og sosial* framkommer følgende som framtidige utfordringer:

#### **Kommunepsykolog**

Fra 2020 skal alle kommunene ha tilgjengelig psykologkompetanse. Sørreisa kommune har ikke dette tilbudet per i dag.

#### **Forebygging**

Demografisk utvikling og utviklingstrender i samfunnet for øvrig, utfordrer helse- og omsorgstjenestene både i nær framtid og i et mer langsiktig perspektiv. Forebygging av helseutfordringer vil kunne redusere behovet for tradisjonelle kostnadskrevede helse- og omsorgstjenester. For at kommunen vår skal være i stand til å møte denne utviklingen på en best mulig måte, er det viktig at alle kommunens velferdstjenester –fra vugge til grav- har et systematisk helseforebyggende fokus i tjenesteleveringen sin. De forebyggende tjenestene er vanskelig å måle effekt av i et kortsiktig perspektiv og vil derfor kreve en bevist politisk og administrativ prioritering og satsning over tid.

#### **Rehabilitering**

Kommunens tilbud om rehabiliteringstjenester er svært begrenset. Kapasiteten utfordres ytterligere av at kommunens ansvar for oppfølging av og rehabiliteringstilbud til innbyggerne stadig økes, samtidig som spesialisthelsetjenestens tilbud blir mer spesialisert. Et tilstrekkelig rehabiliteringstilbud er viktig for å bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne kan gjenvinne tapte funksjoner, bevare funksjonsnivå, samt øke egenmestring av daglige ferdigheter. Dette vil normalt gi den enkelte en bedre opplevd livskvalitet og et mindre hjelpebehov.

#### **Psykisk helsearbeid for brukergruppen barn og unge**

Viser her til beskrivelse av samme utfordringsområde under rammeområde 2.

#### **Psykisk helse og rus**

Disse brukergruppene er økende og kommunens ansvar for kronikergruppen har økt som følge av samhandlingsreformen. Dette utfordrer kommunen til å legge til rette for mer helhetlige og sammenhengende tjenestetilbud, både i form av døgnkontinuerlige oppfølgingstjenester, helsetjenester, bolig og sysselsetting.

Kommunen får fra 01.01.2019 betalingsplikt også for ferdigbehandlede pasienter innenfor psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert behandling.

#### **Boliger til vanskeligstilte på boligmarkedet**

Boligmarkedet i Sørreisa er begrenset og tilpassede boliger til ulike brukergrupper med særlige behov er lite utbygd. Ingen av boligene kommunene disponerer er tilrettelagt med smarthus-teknologi. Dette bør vurderes ved nybygging eller renovering av tilpassede boliger.

### **sysselsetting av unge**

Kommunen har utfordringer knyttet til å hjelpe unge, som ikke er i skole- eller arbeidsrelatert aktivitet, ut i hensiktsmessige sysselsettingstiltak. Dette er unge mennesker som har liten og ingen arbeidserfaring. Aktivitetskrav og sysselsetting regnes som et effektivt folkehelseiltak, som kan øke mulighetene for at denne gruppen på sikt kan komme inn i det ordinære arbeidsliv. Kommunen som samfunnsaktør bør vurdere mulighetene for å sikre tilgang på slike tiltaksplasser, også i egen organisasjon.

### **Kompetanse**

Fra nasjonalt hold er det gitt klare signaler på at det må forventes en betydelig knapphet på helse- og omsorgspersonell i årene framover. En forventet økning i antall eldre, sterk vekst i nye brukergrupper med sammensatte og komplekse problemer, samt kommunens økte ansvar for oppfølging og behandling av pasienter og forebygging, gir dermed kommunene en betydelig utfordring med å sikre seg tilstrekkelig og riktig kompetanse i framtiden.

Både primærhelsemeldingen (Meld.St. 26) og oppgavemeldingen (Meld.St. 14) beskriver en økning i oppgaver og ansvarsområder for den framtidige kommunehelsetjenesten. Dette forsterker kommunenes framtidige behov for ny og spesialisert helsefaglig kompetanse.

Det er ingen forhold som tilsier at Sørreisa kommune skiller seg fra andre kommuner på dette området. Tvert imot opplever kommunen allerede nå betydelige utfordringer med å skaffe viktige arbeidsgrupper, noe som gjør at stillingene ikke blir besatt med kvalifisert personell.

Under rammeområde *Kultur og idrett* framkommer følgende som framtidige utfordringer:

Rådmannen vil for øvrig peke på følgende utfordringer:

- Det mangler oppdaterte planer innenfor de fleste deler av enheten
- Det mangler tilskudd til lag og foreninger og samarbeidsprosjekter mellom kommune og frivillige organisasjoner.
- Enheten har meget begrensede interne ressurser til å gjennomføre prosjekter.
- Kulturskolen har svært kompetente lærerkrefter på musikk, men ingen tilbud innenfor andre kulturuttrykk.
- For biblioteket er hovedutfordringa er at det er for liten stillingsressurs. Sørreisa ligger blant de tre laveste i Troms med tanke på stillingsressurs pr innbygger, og mangler ressurser til å være en god møteplass og lokalsamfunnsaktør. Et godt folkebibliotek gir positive ringvirkninger til ulike grupper, som barn/unge, flyktninger, personer utenfor arbeidslivet og studenter. begrenset grad ivareta sine lovpålagte oppgaver med dagens ressurser og lokaler.
- Sørreisa har få lavterskel aktivitetstilbud for barn- og ungdom.
- Sørreisahallene og kulturhus har behov for renovering og oppgradering av utstyr.

## 7. OPPSUMMERING OG VURDERING

### 7.1 Forvaltningsrevisjon

Sekretariatet finner det rimelig klart at prosjektet «**Elevenes psykososiale arbeidsmiljø i skolene**» bør prioriteres. Dette både ut fra at det tidligere har vært prioritert og opplysningen i årsmeldingen for 2018.

«**Offentlige anskaffelser**» fremstår også som aktuelt. Området har ikke vært gjennomgått siden 2004. Anskaffelsesområdet er også generelt et område med stor risiko, også ut fra et noe komplisert regelverk.

«**Boligforvaltningen**» har rådmannen trukket fram som et område som ønskes gjennomgått. Rådmannen begrunner dette med følgende: «*Etter noen måneder i rådmannstolen har jeg slitt med å «få tak på» kommunens boligforvaltning. Det synes for meg som vi har en del å hente mtp boligforvaltning, herunder tildeling av kommunale boliger, en god og ensartet boligpolitikk osv. Bildet på boligforvaltningen kompliseres ytterligere ved at kommunen har én egen tildelingsnemd samt at en kommunalt eid stiftelse, Sør-Bo, har én tildeling med sine kriterier. Sørreisa kommunes boligforvaltning kan være aktuell for en revisjon*».

Sekretariatet har forståelse for rådmannens ønske, ettersom en stiftelse er selveiende formuesmasse, som ikke underlagt kontroll fra stifterne/innskyterne.

«**Implementering av samhandlingsreformen**» ble av kontrollutvalget i sak 29/19 som innspill som prosjekt i denne perioden. Helsedirektoratet har beskrevet bakgrunnen og formålet med samhandlingsreformen slik:

- *Målet med samhandlingsreformen er bedre folkehelse og bedre helse- og omsorgstjenester på en bærekraftig måte.*
- *Strategiene er å forebygge mer, behandle tidligere og samhandle bedre. Pasienter og brukere skal få tidlig og god hjelp nærmest mulig der de bor.*
- *Man skal få rett behandling til rett tid på rett sted, gjennom en helhetlig og koordinert helse- og omsorgstjeneste som er tilpasset den enkelte bruker.*
- *Det er særlig viktig med god samhandling når ansvaret for pasienten flyttes mellom sykehus og kommuner, og mellom avdelinger og enheter innen sykehus og kommuner. Gode samarbeidsavtaler og samlokalisering i lokalmedisinske sentra kan bidra til det.*
- *Folk må få hjelp til å legge om levevaner som kan føre til sykdom og plager. Dette kan være frisklivstilbud som kan hjelpe med å endre kosthold, komme i gang med fysisk aktivitet eller stumpe røyken.*

### 7.2 Eierskapskontroll

Når det gjelder eierskapskontroll framtrer etter sekretariatets syn ingen selskaper som spesielt aktuelle.

### 7.3 Oppsummering og vedtak.

Som sagt innledningsvis, vil det ikke være rom for mange prosjekter innenfor planperioden, og normalt vil to til tre prosjekter komme til gjennomføring. Dette innebærer at planen bør begrenses til i høyden tre prosjekter, Etter sekretariatets erfaring kan det oppstå endringer i risiko- og vesentlighetsbildet i løpet av perioden og det bør derfor være et rom for å omprioritere innenfor planen ved endringer. Det er også hensiktsmessig at kontrollutvalget



delegeres myndighet til å endre på planen i perioden, herunder bringe andre prosjekter inn dersom disse fremstår mer presserende å gjennomføre ut fra en risiko- og vesentlighetsvurdering.

Ut fra gjennomgangen ovenfor er sekretariatets vurdering at følgende prosjekter prioriteres:

- a) Elevenes psykososiale arbeidsmiljø i skolene
- b) Offentlige anskaffelser
- c) Implementering av samhandlingsreformen
- d) Boligforvaltningen

I tillegg kan det vurderes å foreta en eierskapskontroll i MITRA AS og (sammen med Senja kommune) en forvaltningsrevisjon rettet mot om selskapet driftes etter kommunestyrets uttrykte formål og intensjon med selskapet

Planen må imidlertid drøftes i kontrollutvalget og sekretariatet har derfor satt innstillingen åpen i utkastet til vedtak.

Finnsnes, den 14. mai 2020

Bjørn-Harald Christensen  
daglig leder



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 36/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## KONTROLLUTVALGETS MØTEPLAN FOR 2023

### Innstilling til v e d t a k:

Møteplan for 2023 fastsettes som følger:

Onsdag 15. februar kl. 10.30  
Onsdag 24. mai kl. 10.30  
Onsdag 13. september kl. 10.30  
Onsdag 22. november kl. 10.30

### Saken gjelder:

Møteplan 2023

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:  
B: Utrykte vedlegg:

### Saksutredning:

Kontrollutvalget bør sette opp en møteplan for 2023, slik det tidligere har vært praksis å gjøre.

Politisk møteplan for 2023 for Sørreisa er ikke fastlagt per dato, og det kan bli visse justeringer.

Datoene/dagene i innstillingen til møteplan for 2023 er det tatt utgangspunkt i møtefrekvens og datoene som ble vedtatt for inneværende år.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 36/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## SAKSBEHANDLINGSTID OG GEBYR PRAKSIS I BYGGESAKER

### Innstilling til vedtak:

- 1. Kommunedirektøren bes gi en skriftlig redegjørelse om kommunens praksis knyttet til reduksjon av gebyrer i byggesaker som fastsatt i byggeforskriftens § 7-6.*
- 2. Kommunedirektøren bes oversende en oversikt over gjennomførte reduksjoner i saker siste 3 år.*
- 3. Svarfrist er 1.2.2023*

### Saken gjelder:

Kommunens oppfølging av egne fristoverskridelser i byggesaker.

### Vedlegg til saken:

A: Trykte vedlegg:

B: Utrykte vedlegg:

### Saksutredning:

Denne saken har vært kjørt i flere av K-Sekretariatets eierkommuner, og det antas være relevant å se om Sørreisa kommune har rutiner på plass.

Plan – og bygningsloven med tilhørende forskrifter har regler som kommer til anvendelse dersom ikke kommunen overholder lovens frister. En praktisk viktig bestemmelse er byggesaksforskriftens § 7-6 (SAK 10)

*Ved overskridelse av tidsfristene i § 7-4 bokstav a og plan- og bygningsloven § 21-7 første og fjerde ledd skal kommunen tilbakebetale tiltakshaver 25 % av det totale gebyret for hver påbegynt uke tidsfristen overskrides. Bestemmelsen gjelder ikke dersom det er avtalt særskilte frister eller kommunen har forlenget fristen etter § 7-3. I slike tilfeller inntreir virkninger av fristoverskridelse fra det tidspunkt den avtalte eller forlengede frist overskrides.*

Fra Direktoratet for byggkvalitets veileder til bestemmelsen hitsettes: <sup>i</sup>

*Dersom kommunen oversitter fristen på 12 uker til å behandle byggesøknader og søknad som kun gjelder dispensasjon, må den tilbakebetale tiltakshaver 25 % av det totale gebyret for hver påbegynte uke fristen overskrides.*

*Er det avtalt en annen frist eller kommunen har forlenget fristen, gjelder tilbakebetalingen fra den avtalte eller forlengede fristen overskrides.*

*Behandlingsfristen begynner å løpe fra fullstendig søknad er mottatt i kommunen, jf. pbl. § 21-4 og byggesaksforskriften § 7-2 med veiledning.*

*Kommunen har selv ansvar for aktivt å redusere gebyret dersom saksbehandlingsfristen oversittes, og betale tilbake eventuelt for mye innbetalt gebyr. Slik tilbakebetaling skal foretas så snart det er klart hvor lang fristoversittelsen blir, som regel i forbindelse med at kommunen fatter vedtak i saken. Ved uenighet om tilbakebetaling av gebyret, må kommunen kunne dokumentere hvordan beregning av frist og tidsbruk er gjort i den aktuelle saken.*

*Det er det "totale" gebyret som danner grunnlag for beregningen. Dette innebærer at det er det samlede gebyret som må legges til grunn, herunder eventuelt gebyr for erklæring av ansvarsretter.*

*En kommune skal ikke tilbakebetale gebyr der kommunen først treffer et vedtak innenfor fristen på 12 uker, hvor deretter vedtaket blir opphevet etter klagesaksbehandling. Kommunen har fremdeles utført saksbehandling og benyttet ressurser til dette. Det er likevel slik at det kun skal betales ett gebyr per byggesak, slik at kommunen ikke kan kreve nytt gebyr ved fornyet saksbehandling etter klage.*

*Et kommunalt vedtak om hvordan beregningen av fristen er foretatt, vil som regel gjelde konkret for den aktuelle saken og rette seg mot den enkelte gebyrpliktige. Selve gebyret vil i utgangspunktet være standardisert, og kan leses ut fra gebyrregulativet. Beregning av fristen, med eventuelle tidstillegg for supplering av søknaden, vil som hovedregel følge av et standardisert system, og vil dermed også kunne anses som en prosessledende beslutning, jf. rundskriv H-13/04 pkt. 6. Som det videre fremgår av rundskrivets pkt. 6 kan det imidlertid ikke ses bort fra at det kan tenkes tilfeller der kommunens fastsettelse av saksbehandlingsfristen likevel kan utløse en klagerett, hvor beregningen ikke har tatt utgangspunkt i et standardisert system, eller at kommunens avgjørelse på annen måte innebærer en individuell og konkret vurdering av hvordan fristberegningen er foretatt i den aktuelle saken.*

#### Sekretariatets vurdering:

Reglene tilsier at kommunen har en selvstendig plikt til å redusere gebyr i de såkalte «12 ukers saker» hvor saksbehandlingstiden ikke overholdes. Dette skal kommunen gjøre uoppfordret.

Sekretariatet har satt en forholdsvis kort frist, og legger til grunn at kommunen har oversikt over de saker det gjelder.

---

<sup>i</sup> <https://dibk.no/Templates/DIBK/Pages/Veiledninger/Print/PrintChapter.aspx?chapterId=19197>

Oversikten bør omfatte saker siste tre år.

Dette er en sak som ikke har stor betydning for kommunens økonomi, men som kan ha stor velferdsmessig betydning for innbyggere i Sørreisa kommune. Dersom kommunen oversitter lovens frist er det i alle fall en viss «trøst» for byggherren at han slipper å betale fullt gebyr i saken.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 37/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## REFERATSAKER

### Innstilling til v e d t a k:

*(saken fremmes med åpen innstilling)*

### Saken gjelder:

Gjennomgang av referatsaker

### Saksutredning:

Følgende saker ble referert:

#### Formannskapet:

- 18.10.2022
- 03.11.2022

#### Kommunestyret:

- 17.11.2022

#### Kurs:

- Kontrollutvalgskonferanse, 1.2 – 2.2.2023
- Kontrollutvalgetslederskolen, rapport fra siste samling 2022
- NiM prosjekt om Kommuners menneskerettighetsansvar

Kontrollutvalget gjennomgår sakslisten for å se om det er noen saker som bør undersøkes nærmere. Kontrollutvalget har som kjent innsyn i enhver opplysning som er nødvendig for å ivareta kontroll – og tilsynsoppgavene etter loven.

Saken fremmes med åpen innstilling.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver



**Utvalg:** Formannskapet  
**Møtested:** Kommunehuset - Møterom 2  
**Dato:** 18.10.2022  
**Tidspunkt:** 09:00 - 13:00

---

**Til stede:**

Navn	Funksjon	Medl.	Varamedlem for
Jan-Eirik Nordahl	Leder	AP	
May-Tove Grytnes	Nestleder	AP	
Lise Løvland	Medlem	AP	
Ole Edvin Langaune	Medlem	SP	
Hanne Fredriksen	Medlem	SAML	

**Følgende fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Margrethe Hagerupsen	kommunedirektør
Truls Meyer	kommunalsjef
Ann Kristin Evenstad	kommunalsjef
Nina Pedersen	konsulent

**Merknad i møte:**

Permisjoner:

May Tove Grytnes permisjon under behandling av sakene 75/22 - 80/22.

**Underskrift:**

---

Jan-Eirik Nordahl

---

Nina Pedersen

## Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Untatt offentlighet	Arkiv- saksnr
GIS 10/22	Godkjenning av innkalling og saksliste		
	Referatsaker		
RS 16/22	Tillatelse til forurensende virksomhet- produksjon av vannlevende planter på ny lokalitet Grunnreis		2022/222
	Politisk sak		
PS 66/22	Kjøp av bolig - Solborgveien 36-41, Gnr 26 Bnr 135 - Sørreisa kommune		2022/1611
PS 67/22	Utvidelse av fibernettet		2022/552
PS 68/22	Revidering permisjonsreglement		2018/16
PS 69/22	Status. bosetting av flyktninger.		2022/203
PS 70/22	Organisering av 110-sentralen i Troms-regionene, vertskommuneavtale		2022/1606
PS 71/22	Veterinærvakt for Senja og Sørreisa kommune - dekning av vikarutgifter		2022/1609
PS 72/22	Oppsigelse av avtale - interkommunalt samarbeid barnevern		2018/1076
PS 73/22	Søknad om dekning av kostnader - jmf sak 2020/43		2020/43
PS 74/22	Økonomirapport pr september 2022		2022/448
PS 75/22	Orienteringer formannskapet 18. oktober 2022		2022/1638
PS 76/22	Møteplan 2023		2022/1652
PS 77/22	Forsvarskoordinator - samarbeid med kommunene Målselv og Bardu		2022/1433
PS 78/22	Organisering og dimensjonering av Sørreisa brann og redning	X	2022/1490
PS 79/22	Tilstand på tankbil og slokkevannbredskep Sørreisa brann og redning.		2022/1568
PS 80/22	Endringskonsept - Reguleringsplan for nye Sørreisa skole		2022/1565
GP 12/22	Godkjenning av protokoll		





**Utvalg:** Formannskapet  
**Møtested:** Kommunehuset - Møterom 2  
**Dato:** 03.11.2022  
**Tidspunkt:** 09:00 -

---

**Til stede:**

Navn	Funksjon	Medl.	Varamedlem for
Jan-Eirik Nordahl	Leder	AP	
May-Tove Grytnes	Nestleder	AP	
Lise Løvland	Medlem	AP	
Ole Edvin Langaune	Medlem	SP	
Hanne Fredriksen	Medlem	SAML	

**Følgende fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Grete Nybakk Vaeng	konsulent
Margrethe Hagerupsen	kommunedirektør

**Merknad i møte:**

**Underskrift:**

---

Jan-Eirik Nordahl

---

Grete Nybakk Vaeng

## Saksliste

<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Untatt offentlighet</b>	<b>Arkiv- saksnr</b>
GIS 11/22	Godkjenning av innkalling og saksliste		
	Politisk sak		
PS 81/22	Budsjett 2023 Handlingsdel og økonomiplan 2023-2026		2022/1835
PS 82/22	Orienteringer formannskapet		2022/1836
GP 13/22	Godkjenning av protokoll		



**Utvalg:** Kommunestyret  
**Møtested:** Sørreisa kulturhus - Kulturhussalen  
**Dato:** 17.11.2022  
**Tidspunkt:** 16:00

Eventuelt forfall må meldes utvalgets leder.

Vararepresentantene møter etter nærmere beskjed.

**Merknad til møte:**

Sørreisa, 11. nov. 2022

Jan-Eirik Nordahl  
ordfører

Grete Nybakk Vaeng  
sekretær

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur*

## Saksliste

<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Untatt offentlighet</b>	<b>Arkiv- saksnr</b>
GIS 7/22	Godkjenning av innkalling og saksliste		
	Politisk sak		
PS 110/22	Tilsetting av kommunedirektør		2022/1500
GP 11/22	Godkjenning av protokoll		

# Pressemelding: Innstilling som ny kommunedirektør i Sørreisa kommune

Publisert 11. november 2022 , Oppdatert 11. november 2022



Torsdag 17. november skal Sørreisa kommune avholde ekstraordinært kommunestyremøte om ansettelsen av ny kommunedirektør.

Ansettelsesutvalget sammen med hovedtillitsvalgte har en tydelig innstilling til kommunestyret.

- Sørreisa kommune har hatt en grundig prosess med spennende kandidater. Søkermassen har vært veldig god, vi har hatt flere godt kvalifiserte kandidater, og valget falt til slutt Ditte Staun, sier Jan-Eirik Nordahl ordfører. Han understreker imidlertid at det er kommunestyret i plenum som ansetter.

Staun er 46 år og har i dag en rolle som direktør for Naturpark Åmosen. Naturparken er Danmarks første sertifiserte naturpark og omfatter areal i tre kommuner. Ditte Staun er utdannet Cand.scient. i statsvitenskap fra Århus Universitet med spesialisering i internasjonal politikk. Hun er også uteksaminert prosjektleder og har styrelederutdannelse med fokus på henholdsvis strategisk styrearbeid, lederskap og styring. Ditte har solid administrativ erfaring i ulike roller i kommuner med blant annet fokus på distrikts- og næringsutvikling. Hun har tidligere politisk erfaring fra kommunenivå og som sekretariatsleder for kontoret for tidligere medlem av EU-parlamentet.

Staun er godt kjent i det nordlige Norge, og vært utvekslingsstudent ved UiT. Hun har et ønske om å flytte til regionen sammen med sin norske mann.

- Dette er en viktig og spennende jobb i en kommune hvor vi har muligheter for videre vekst og utvikling, og jeg ønsker å bidra i dette arbeidet. Innstillingen er jeg glad for, men ønsker ikke å si mer før eventuelt etter kommunestyrets behandling, sier Ditte Staun.

Kommunedirektøren er kommunens øverste administrative leder, og det er en utrolig viktig jobb for Sørreisasamfunnet og regionen vår. Nå går innstillingen til kommunestyret, og jeg ser fram til en god behandling der, sier ordfører Jan-Eirik Nordahl.

## NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2023

[Tilbake til kursoversikten](#)

### Nøkkelforo

<b>Fra/til</b>	1.2–2.2
<b>Påmeldingsfrist</b>	15.12
<b>Pris</b>	Fastsettes senere
<b>Sted</b>	<a href="#">Clarion Hotel &amp; Congress Oslo Airport, Gardermoen</a>
<b>Varighet</b>	1.2.: 10.00 - 17.00 2.2.: 09.00 - 13.00

Vi har igjen gleden av å invitere til NKRFs årlige Kontrollutvalgskonferanse 1. - 2. februar 2023 og endelig igjen som en **fysisk** samling 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. I 2021 og 2022 samlet konferansen rundt 400 deltakere *digitalt*. Deltakerrekorden er fra 2020 med ca. 800 deltakere på Gardermoen.

#### Målgruppe

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

### Program

Arbeidet med programmet pågår fortsatt, men mye er klart og mange interessante temaer og innledere er bekreftet.

**Håkon Haugsbø** er engasjert som møteleder for hele konferansen.

I første programpost stiller vi følgende spørsmål:

- **En åpen opplyst samtale – en forutsetning for et velfungerende lokaldemokrati?**

[Ytringsfrihetskommisjonen](#)s leder, **Kjersti Løken Stavrum**, vil med utgangspunkt i dette spørsmålet snakke om kommisjonens utredning: [NOU 2022: 9 En åpen og opplyst offentlig samtale](#). Kommisjonen har med utgangspunkt i Grunnloven § 100 utredet de sosiale, teknologiske, juridiske og økonomiske rammene for ytringsfrihet i dagens samfunn. Utrengningen er nå på en bred [høring](#) med frist 16. januar 2023.

Det er kommunestyre- og fylkestingsvalg høsten 2023, og det gjør kommisjonens utredning enda mer interessant og aktuell. Har vi en åpen og opplyst samtale i dag – og er debattklimaet slik at det bidrar til et levende lokaldemokrati? Hvordan står det til med rekruttering til kandidater til folkevalgte verv? er spørsmål vi søker å belyse i denne programposten, hvor vi også får høre fra spesialrådgiver i KS, **Lise Spikkeland**, og ellers planlegger vi å ha innledninger fra representanter for kommunesektoren.

Vi følger opp temaet fra første programpost med en annen av Ytringsfrihetskommisjonens problemstillinger:

- **Tilgang på informasjon – en forutsetning for en åpen og opplyst offentlig samtale**

I denne bolken vil du blant annet møte leder av Pressens offentlighetsutvalg, **Tron Strand**, som vil belyse hvordan det egentlig står til med åpenheten i norske kommuner. Hvordan står det til med tilgangen på informasjon/åpenheten i kommune-Norge? Og vil mer åpenhet automatisk føre til med demokrati? Pressens offentlighetsutvalg utarbeider i samarbeid med Kommunal Rapport, et [Åpenhetsbarometer](#).

I tillegg har KS fått en [utredning](#) fra Advokatfirmaet Lund & co DA om et eventuelt åpenhetsregister for norske kommuner (ofte omtalt som "lobbyregister"). Hva betyr egentlig det? Partner og advokat i Lund, **Silje Aga Rogan**, vil presentere utredningen og drøfte hvorvidt vi trenger et åpenhetsregister.

Dette temaet avsluttes med en samtale med innlederne samt lederen for den liberale tankesmien Civita, **Kristin Clemet**.

Neste tema blir barnevern:

- **Barnevernsløftet – hva er det?**

Vi hører stadig historier fra barnevernet. I tillegg er barnevern ofte et tema når kontrollutvalgene skal bestille forvaltningsrevisjoner fra revisjonen. Hva innebærer egentlig den nye barnevernsreformen og hva er barnevernsløftet? Vi får også konkrete eksempler på hvordan man har jobbet med dette temaet i en kommune. I tillegg til innledning fra en kommune vil seniorrådgiver i KS Innlandet, **Martin Skramstad**, bidra under dette temaet.

Dag 1 avsluttes med en samtale med riksrevisor **Karl Eirik Schjøtt-Pedersen**. Her får vi høre om hva han legger vekt på – og hvilke konsekvenser kan dette få for kommunal kontroll.

Dag 2 åpner med spørsmålet:

- **Hvem leverer til kommunen?**

[Nasjonalt tverretatlig etterretnings- og analysesenter](#) (NTEAS) har kartlagt 43 887 leverandører til det offentlige med leveranser på over 500 000 kroner i perioden 2015–2020. Kartleggingen viser at straffede leverandører og leverandører med reaksjoner utgjør 5 prosent av det totale antallet leverandører. Kan vi leve med dette – og hva skal vi gjøre for å rette dette opp?

Analytikerne **Silje Ingjer** og **Emil Westli** fra NTEAS vil legge fram resultatene. Og advokat **Arnhild Dordi Gjønnes** i NHO, som representerer leverandører til offentlig sektor, vil komme med sine kommentarer.

Neste tema blir:

- **Cybersikkerhet i norske kommuner – politikernes ansvar**

Vi hører stadig vekk om datainnbrudd i kommuner, staten og private bedrifter. Er vi maktesløse – eller kan vi med enkle grep sikre oss bedre? Hva bør kontrollutvalget spørre seg om når det gjelder egen kommune? Daglig leder **Bjørn T. Tveiten** i [Kommune-CSIRT](#) (Nasjonalt senter for informasjonssikkerhet i kommunesektoren) vil komme med fakta og gode råd. Vi skal også få eksempel fra en kommune som har tatt grep.

Denne kommunestyreperioden går mot slutten, og vi avslutter konferansen med:

- **Arven fra et kontrollutvalg til det neste**

Det har vært en spesiell periode med nedstengning og mange digitale møter. Men vi har lært mye. Til høsten skal det velges nye kontrollutvalg i kommunene. Hvilke erfaringer kan vi ta med oss videre? Vi legger opp til erfaringsutveksling fra erfarne kontrollutvalgsleder(e) og representanter fra sekretariat og revisjon. Foreløpig er **Tage Pettersen** (H), leder av kontrollutvalget i Moss, og **Ragnhild Aashaug**, rådgiver i Kontrollutvalg Fjell IKS, bekreftet som innledere.



[Det tas forbehold om endringer i programmet. Sist oppdatert: 26. oktober]

### Etterutdanning:

- 11 timer iht. NKRFs krav til etterutdanning

## Påmeldingsskjema

Selskap/enhet

Fakturaadresse

Postnummer

Poststed

Ressursnr. e.l. (som ref. på faktura)

Er medlem i NKRF

Epost, kopimottaker

## Deltakere

+ Legg til deltaker

Send skjema

NKRF – kontroll og revisjon i kommunene, Haakon VII's gate 9, Postboks 1417 Vika, 0115 Oslo, Telefon: 23 23 97 00,  
Epost: post@nkrf.no

Personvernerklæring | © NKRF 2022



Forum for  
kontroll og tilsyn



RAPPORT ETTER GRUPPEARBEID

Kontrollutvalgslederskolen 2022

## Innhold

1. Hvordan kan leder legge til rette for kompetanseutvikling i utvalget? .....	3
2. Hvordan kan leder skape godt samarbeidsklima internt i utvalget og unngå partipolitikk? .....	5
3. Hvordan kan leder skape et godt samarbeidsklima med omgivelsene (kommunedirektør, ordfører, kommunestyre og revisjon)? .....	7
4. Det finnes flere eksempler på at kontrollutvalgets uavhengighet utfordres eller trues. Hva kan/bør kontrollutvalget gjøre for å beskytte sin uavhengighet? .....	9
5. Hvordan har kontrollutvalget hatt progresjon og utvikling underveis i perioden? .....	10
6. Hvilke råd er viktig å bringe videre til nye kontrollutvalg? .....	11
7. Trenger kontrollutvalget mediestrategi? .....	13

## Mål med gruppearbeidet

Målsettingen med gruppearbeidet var å få et nyttig grunnlag som kan bearbeides og brukes i opplæring av nye utvalg.

## 1. Hvordan kan leder legge til rette for kompetanseutvikling i utvalget?

### Gruppe 1

- Opplæring i starten av perioden via sekretariatet og oppfordre alle til å dele der
- Motivere til å delta på kurs
- Sørge for romslige budsjett
- Referere fra kurs og konferanser til resten av utvalget i etterkant
- Repetere fag/erfaringer i utvalget
- Være bevisste på aktuelle saker som er på agendaen i kommunen
- Synlighet, heve kompetansen utad i kommunen
- Stabilitet vil opprettholde kompetansen

### Gruppe 2 - Gruppen mener at spørsmålet burde inkludert sekretariatet: Hvordan kan leder **og sekretariat** legge til rette for kompetanseutvikling i utvalget?

- Folkevalgtopplæring
- Første møte i KU: 2 timer opplæring
- Budsjetter til opplæring må være tilstrekkelig
- Oppfordre til kursdeltakelse
- Møteplasser for flere KU til regionale samlinger
- Ved mye bruk av vararepresentanter kompliseres kompetanseutviklingen
- Vararepresentanter bør med på opplæring. De er en ressurs.
- Husk at det er møteplikt i utgangspunktet
- KU-medlemmene må inviteres med til samme folkevalgtopplæring som k-styremedlemmene
- Covid har påvirket opplæringen denne perioden
- Viktig i starten av perioden å informere om at KU ikke skal drive med politikk
- Kontrollutvalgsboka bør leses.

### Gruppe 3 – «Svarene nedenfor dekker også noen av de andre spørsmålene»

- Kartlegg hvilken kompetanse medlemmene i KU har
- Finne ut om det er spesielle ting medlemmer i utvalget ønsker mer kompetanse om
- Leder eller andre som er på kurs bør videreformidle innholdet i kurset til resten av utvalget
- Lytte til tidligere erfaring
- Dele med nye medlemmer
- Prosedyrer og mandater er det hvert enkelt sitt ansvar å bli kjent med
- Medlemmer må forberede sakene for saklig diskusjon i møtene
- Spørsmål gir kunnskap
- Leder og medlemmer skal være forberedt på presenterte saker

- Behov for kompetanse på rolleforståelse, skal ikke drive med partipolitikk
- Kompetanse om kontrollutvalget sitt oppdrag og rolle
- Bevisstgjøring om utvalget sin rolle
- Kontrollutvalget skal ikke være passiv. Utvalget kan ta opp saker på eget initiativ
- Bevisstgjøring og kompetanse om hvordan utvalget skal jobbe og hva utvalget ikke skal/ikke kan gjøre
- Videreformidle presentasjoner fra kurs til utvalgsmedlemmene
- Minne medlemmene om deres rolle i møtene
- Bruke sekretariatet til opplæring
- Viktig med opplæring av ku straks etter valget
- Bidra til/sørge for at kommunestyret får opplæring om kontrollutvalget
- Kunngjøring av kontrollutvalget sine møter på kommunens hjemmeside
- Invitere kommunedirektør til å orientere i utvalget
- Viktig å ha mye kompetanseheving/opplæring av ku straks etter valget

#### Gruppe 4

- Kontinuerlig kompetanseutvikling
- sekretariatet legger til rette litt på hvert møte, ca. 1 time hvert møte + hele dager
- Folkevalgtopplæring -
- Tilbud om kurs, viktig å ha budsjett til å kunne delta
- Protokollgjennomgang viktig + hva kunne vært gjort annerledes?
- Bruke Kontrollutvalgsboka (veilederen) Forvente et visst kunnskapsnivå hos medlemmene, lese seg litt opp selv
- Diskutere kontrollutvalgets rolle og funksjon
- Diskutere case
- Regionale samlinger

#### Gruppe 5

- Løpende informasjon i møtene
- Oppfordring til deltakelse på kurs arrangert av sekretariatet og kommunen
- Orienteringer fra revisjonen, sekretariatet og kommunen
- Tilbud om deltakelse på kurs og konferanser (nasjonalt, regionalt)
- Folkevalgtopplæring i kommunens regi (ha søkelys på kontrollfunksjonen)
- Opplæring på tema/saker i KU-møter
- Orienteringer/virksomhetsbesøk
- Sikre budsjettmidler til kurs og opplæring
- Kartlegging av kompetanse blant KU medlemmer
- Erfaringsutveksling med andre kontrollutvalg
- Bygge opp utvalgets sin status

## Gruppe 6

- Oppfordre til å bli med på kurs
- Sørge for god opplæring først i perioden
- Hospitering kan også være en opplæringsform

## 2. Hvordan kan leder skape godt samarbeidsklima internt i utvalget og unngå partipolitikk?

### Gruppe 1

- "Trafikklys" metoden
- Lede møtene slik at alle kan si sin mening og bli hørt
- Noe kommunikasjon mellom møter kan "skalle av" de største utfordringene
- Ikke la seg farge av partitilhørighet inn i vedtak som fattes
- Legge inn noen sosiale arenaer som f.eks. julebord
- Være klar som leder og prøve å stoppe partipolitikk så fort som mulig
- Være åpne om personer er uhildet eller ikke grunnet familieforhold o.a.
- Bruke humor der det kan være hensiktsmessig

### Gruppe 2

- Møtelederegenskapene viktige
- Alder og erfaring kan være en fordel for å oppnå konsensus i KU.
- Enighet i KU ønskelig for å marker uavhengigheten til partipolitikk
- Politiske vedtak kan aldri overprøves i KU. Men et vedtak kan ha sider i seg som reiser prinsipielle spørsmål som kan være et tema for KU, f. eks prosess og forholdet til lovkrav. Viktig å få søkelys på disse skillelinjene hos KU-medlemmene fra starten.
- Det er viktig å få god rolleforståelse hos KU-medlemmene.
- Nyttig å ha både k-styremedlemmer og andre med samfunnsengasjement med i KU
- Særskilt risiko for politikk i KU i store kommuner med parlamentarisme
- Politisering i KU-ene er gjerne unntaket.
- Deltakelse på fagkonferanser samlet for alle medlemmene i starten kan bidra et godt samarbeidsklima.
- Hvis klimaet mellom et par i KU er vanskelig, kan et forsøk på "prat på kammerset" om spillereglene være nyttig.
- Sekretariatet bør også være god medspiller i arbeidet med å bygge godt samarbeidsklima.

### Gruppe 3

- Åpen dialog - lytte, ha gjerne "litt tid til hverdag" - vise respekt
- Unngå partipolitikk i ku

### Gruppe 4

- Leder må på en fin måte si fra dersom noen går for langt.
- Leder må minne om rammene for kontrollutvalget i starten av møte. Det vil skape trygghet.
- Leder må ta seg tid til å forklare det som er vanskelig.
- Være ærlig og ydmyk. Uformell prat og en matbit ved slutten av hvert semester, bidrar til godt samarbeidsklima.
- Det er ikke en stor utfordring med partipolitikk i utvalget. Medlemmene balanserer rollene fint.
- Behandle hverandre med respekt og med glimt i øyet

### Gruppe 5

- Være bevist på oppgaven og mandatet til utvalget.
- Utvalget skal påse at kommunen og administrasjonen følger opp lover, forskrifter og vedtak i kommunestyret. Det må gjøres på en god måte. Dette betyr også at utvalget må opptre nøyaktig og korrekt i henhold til mandatet.
- Være objektiv, ha søkelys på sak / KU sin rolle
- Leder må engasjere/motivere KU medlemmer

### Gruppe 6

- Sørge for at alle deltar og er trygge i rollen sin- eks.
- Evaluering av dagens møte på dagsorden- stille spørsmål
- Være åpen og inkluderende og påpeke at kontrollutvalget skal være objektivt

### 3. Hvordan kan leder skape et godt samarbeidsklima med omgivelsene (kommunedirektør, ordfører, kommunestyre og revisjon)?

#### Gruppe 1

- Være tydelige på roller, god møteledelse og klare linjer
- Ærlighet, åpenhet
- Ha uformelle kontaktpunkt med ordfører og kommunedirektør
- God kommunikasjon til kommunestyret og ordfører om KUs rolle, tilrettelegging begge veier Kommunikasjon, kommunikasjon, kommunikasjon
- Leder må være tilgjengelig i kommunestyret

#### Gruppe 2

- Viktig at alle aktørene har riktig rolleforståelse. KU er k-styrets organ. Men KU er ikke en del av kommunens internkontroll.
- Forventingsavklaringsmøte med ordfører/ k-direktør nyttig, evt. fast rutine for dialog.
- Viktig å få forståelse i administrasjonen av at KU-arbeidet representerer en ressurs for utviklingen av det administrative arbeidet i kommunen.
- Påseansvar mot revisjonen fører til at en må ha en god dialog, men ikke direkte samarbeid om noe revisjonsfaglig.
- For forvaltningsrevisjoner må revisjonen og KU ha god dialog om kapasitet og leveringsdatoer for forvaltningsrevisjoner for å legge til rette for godt samarbeidsklima KU - revisor.
- Underveis-sjekk mot KU i arbeidet med forvaltningsrevisjoner også nyttig. KU skal ha eierskapet til rapporten og være bestiller av revisjonen.
- Mot k-styret er det viktig at KU-lederen eller annen representant møter i k-styret og kommenterer/ presenterer sakene fra KU. Dette gir kunnskap om KUs rolle hos K-styremedlemmene.
- Gode, korte og konsise årsmeldinger fra KU til k-styret som presenteres i k-styret viktig.
- Orientering fra revisor til KU skal ikke være detaljopplæring i revisjonsprogrammer, men overordnet om arbeidsmetodikk og planlegging av revisjonsarbeidet.

#### Gruppe 3

- invitere til møtedeltakelse - tema – innlegg. Til samtlige av disse: still spørsmål, gjerne aktuelle som også bidrar til litt diskusjon
- Revisjon deltar på hvert møte.
- Bidra til/sørge for at kommunestyret får opplæring om kontrollutvalget
- Åpne møter i KU
- Invitere kommunedirektøren til å orientere i utvalget



#### Gruppe 4

- Opplæring i kommunestyret
- Kommunedirektør kommer og svarer på spørsmål som utvalget ber om.
- Kontrollutvalget skal snakke med kommunedirektør og ordfører, ikke dialog med leder alene.
- Leder må være sterk og ha ryggrad.
- Fint å oppfordre ordfører til å være til stede av og til.
- Formell innkalling til kommunedirektør og ordfører.
- Revisjonen må være enklere i språkbruken
- Dialogen med revisjonen går via sekretariatet -kontrollutvalget har ansvar for leverandørmøte med revisjon og sekretariat
- Bruk sekretariatet aktivt
- Viktig å ha kontinuitet i kontaktperson hos revisjonen, stille krav

#### Gruppe 5

- Være bevisst på å skille rollen som medlem/leder av kontrollutvalget og aktiv i lokalsamfunnet. (det er ikke forbudt å være interessert i lokalpolitikken).
- Bygge opp KU sin status
- Invitere kommunedirektør i konkrete saker/orienteringer.
- Invitere andre (hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, hovedutvalgsledere, gruppeledere og ordfører) i forbindelse med kontrollutvalgets planarbeid/prioritering av forvaltningsrevisjon
- Avklare roller
- Søkelys på sak/forbedringer
- Dialog med revisor

#### Gruppe 6

- Møter - sørge for felles forståelse av at vi skal gjøre kommunen bedre -samme målsetning
- God møteledelse
- Viktig at utvalgets medlemmer ikke blir hemmet
- Være synlig i kommunestyret/bystyret
- Fremme kontrollutvalget arbeid
- Være saklig, holde tidsskjema og følge opp revisjon ved at rapporter legges frem
- Møte med ordfører i forkant av møtet i kontrollutvalget er også en viktig dialog

**4. Det finnes flere eksempler på at kontrollutvalgets uavhengighet utfordres eller trues. Hva kan/bør kontrollutvalget gjøre for å beskytte sin uavhengighet?**

Gruppe 1

- Åpenhet om bindinger
- Ved valg av utvalget kan det være utfordringer, særlig om folk jobber i kommunen i små stillinger, kan være utfordrende å finne valgbare personer.
- Kjenne på magefølelsen og vike sete ved behov
- Benytte seg av revisjonens ekspertise/synspunkt i saker

Gruppe 2

- Passe på at NKRF ikke får for mye makt. Uforståelig at revisorene skal ha ansvar for normering av arbeidet i sekretariatene.
- Med god rolleforståelse og opplæring lokalt i kommunen er grunnlaget til stedet for at KU beholder sin integritet og uavhengighet.
- KU må ha stort søkelys på habilitet.

Gruppe 3

- Vise sterk evne til objektivitet
- Være klar i ordvalget, og melde fra
- Dersom kontrollutvalget ikke mestrer slike handlinger, må endring sterkt vurderes
- Det bemerkes at trusler kan oppleves personlig.
- Politianmeldelse må gjøres kjent og effektueres.
- Medlemmer skal ikke utsettes for dette

Gruppe 4

- Viktig å presisere roller, tydeliggjøre oppgaver og mandat for samarbeidsparter
- Diskutere i utvalget om dette er en sak for kontrollutvalget eller ikke
- Innlegg i lokalavisen om rollene og oppgavene til kontrollutvalget.
- Viktig å ta henvendelser fra innbyggere.

Gruppe 5

- Ser at noen ønsker å bruke kontrollutvalget til å fremme sine særinteresser som man ikke når frem med i ordinære kanaler. Dette kan være enkeltpolitikere/grupper og/eller interessegrupper/-personer. I slike saker må en forsøke å skille klinten fra hveten og være bevist på utvalgets mandat og begrensninger. Når slike saker oppstår er det en fordel å være godt forberedt og være oppmerksom på hvem som bringer saken frem og vite litt om hvilke hensikter som ligger bak.

- Være årvåken.
- Være objektiv, ha søkelys på sak / KU sin rolle

#### Gruppe 6

- Ikke for mange hatter
- tydelighet
- åpenhet
- Ikke politiske diskusjoner/omkamper i utvalget
- Rådmann og ordfører under samme tak er en utfordring, disse to har daglig kontakt og det er et minus for kontrollutvalg

### 5. Hvordan har kontrollutvalget hatt progresjon og utvikling underveis i perioden?

#### Gruppe 1

- Man blir tryggere i rollen
- Erfaring gir en trygghet i hvilke saker som er relevante og ikke for utvalget

#### Gruppe 3

- Ferdigstille saker fra forrige utvalg
- God relasjon til kommunal ledelse
- Kommunens økonomi er et krevende tema i inneværende periode derfor litt treg utvikling.
- Det har vært god progresjon i de 3 årene som har gått av perioden. Mye å lære om funksjoner og roller.
- Sekretariatet har gitt god støtte.
- Har i KU brukt tid på å snakke oss sammen - har tatt tid.
- Har hatt evaluering av arbeidet.
- FKT-samlingene har vært verdifulle for utviklingen.

#### Gruppe 4

- Noen utfordringer med oppmøte, selv om møteplan er lagt i god tid –
- Kanskje ikke nødvendig med så mye gjentakelse av det revisjonen har gjennomgått tidligere
- Viktig å kunne gjøre omprioriteringer underveis i perioden, må være dynamisk
- Vanskelig at det er helt nye utvalg som skal innstille til plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll, må derfor kunne revidere plan underveis
- Hent inn opplysninger fra tillitsvalgte, verneombud og hovedutvalgsledere.

#### Gruppe 5

- I denne perioden (pandemi) har det vært vanskelig å delta i utadvendte opplæringsopplegg og konferanser. Det har derfor ikke vært noe særlig progresjon i utvalget.
- Pandemien har gitt utfordringer med KUs arbeid og møteform
- God synergi mellom KU medlemmer og sekretariat
- God nytte av opplæringene /erfaringsutveksling på nasjonale, regionale og lokale kurs og konferanser

#### Gruppe 6

- Ting Tar Tid - kompetansebygging gjør oss gode. Erfaring er viktig.
- Dialog mot ordfører og kommunestyret, få kommunestyre til å vise interesse for KU sine saker.
- Samarbeidet mellom revisjon og sekretariatet
- Involverer hele utvalget

### **6. Hvilke råd er viktig å bringe videre til nye kontrollutvalg?**

#### Gruppe 1

- Overføring av erfaring til nytt utvalg
- Kursing, benytt tilgjengelig fagstoff som Kontrollutvalgsboka.
- Benytt dere av sekretariatet og revisjonens erfaring
- Presenter dere for kommunestyret og vær synlig både ift til roller og arbeidsoppgaver
- Prøv å opprettholde kontinuitet hvis mulig
- Delta på politikeropplæringen og opplæring for kontrollutvalget
- Vær tydelige og våkne i forhold til hvilke henvendelser dere legger frem for utvalget
- Gi enkeltmedlemmer fullmakt til å delta på møter for kontrollutvalget

#### Gruppe 2

- Fjellvettreglene gir god pekepinn - overført betydning.
- Opplæring og rolleforståelse viktig
- Problembasert læring nyttig
- FKT-opplæring viktig
- Overordnet analyse bør være pedagogisk som grunnlag for forvaltningsrevisjonsplan for perioden. Kan lages av sekretariatet.

### Gruppe 3

- Vær klar over status – å drøfte synlighet av mandat og rolle
- Viktig å vise at kommunen er underlagt en betryggende folkevalgt kontroll
- Viktig å ha mye kompetanseheving/opplæring av KU straks etter valget
- Avtroppende leder i KU får bruke nødvendig tid til å bringe erfaring til det nyvalgte ku

### Gruppe 4

- Skriftlig evaluering fra avtroppende utvalg
- Overlappende møte nytt/gammelt kontrollutvalg
- Må prioritere opplæring for kontrollutvalget det første året

### Gruppe 5

- Les gjennom og studer kommuneloven og forskriften til kontrollutvalget.
- Skaffe seg oversikt over reglementer som er vedtatt i kommunen.
- Skaffe seg informasjon og delta i informasjonsopplegg arrangert av kommunen, og sekretariatet.
- Gå på kurs!

### Gruppe 6

- Tidlig skolering- tydelighet- avklare roller
- Sørge for at vi har et velfungerende sekretariat med kompetanse
- Opplæring og synliggjøre hvor viktig et kontrollutvalg er, og hvilke oppgaver det har
- Kontrollutvalgets er hele kommunestyre sitt utvalg

## 7. Trenger kontrollutvalget mediestrategi?

### Gruppe 1

- Kan være smart å ha noen kjøreregler
- Avvente kollegial enighet før man uttaler seg
- Leder er talsperson for utvalget
- Ta kontakt med media i etterkant av forvaltningsrevisjoner er behandlet

### Gruppe 2

- Ja. Bør være forberedt på henvendelser fra media om akutte saker.
- Synliggjøring av KU viktig.
- Protokoller fra KU må være lett tilgjengelig.
- Avklar hvem som uttaler seg.
- Ha et avklart forhold til bruk av sosiale medier.
- KU må være synlig på kommunens hjemmesider.
- Årsmelding bør gå til lokalpresse.

### Gruppe 3

- Media gir ofte en mulighet til kommunikasjon med innbyggere.
- Å være ryddig, ærlig og åpen skapes tillitt til innbyggerne som da oppfatter utvalget som et viktig kontrollorgan
- Ingen av utvalgene i denne gruppa har nedskrevne/vedtatte mediestrategier (men noen muntlige avtaler om dette)
- En mediestrategi bør kanskje være første sak på første møte etter valg

### Gruppe 4

- Viktig å snakke sammen om at det er utvalget som forum som fatter vedtak.
- Leder uttaler seg på vegne av utvalget.
- Stjørdal har vedtatt mediestrategi.
- Også strategi for hvordan gjøre utvalget kjent
- Klargjøring i utvalget at det er leder som uttaler seg på vegne av utvalget

### Gruppe 5

- Vet ikke om det er noe stort behov for det.
- KU leder uttaler seg på vegne av KU (etter at saker er behandlet) - ikke før!

## Gruppe 6

- Ja- Åpenhet- streaming? Hemmende eller positivt?
- Leder uttaler seg om saker som gjelder kontrollutvalget
- Må synes på hjemmesiden til kommunen - også hva oppgavene til kontrollutvalget er
- Det er nok greit å ha en mal å se etter, mange feller å gå i, men viktig at man forholder seg til det som er vedtatt i kontrollutvalget og skulle media stille spørsmål før et møte så må man henvise til Kontrollutvalgets sitt møte



# Kommuners menneskerettighetsansvar

Kommunene har et selvstendig menneskerettighetsansvar, jf. Grunnloven § 92 og HR 2022- 401-A (Tolgasaken). Dette betyr at kommunene må ivareta menneskerettighetene i alle aspekter av sitt virke, menneskerettighetene er juridisk forpliktende for kommunene.

Kommunene står i førstelinjen og er de som ivaretar mange av menneskerettighetene som Norge er bundet av i praksis. Lærerne som underviser datteren din, vernepleierne som pleier din syke far eller naboen som sikrer at bygninger i din kommune skal være universelt utformet, er



mennesker som daglig bidrar til den nasjonale gjennomføringen av menneskerettighetene.

# NIMs arbeid med kommuner

Ressurser Høringsuttalelser Brev Artikler Rapporter

## Ressurser



RAPPORT

22.11.2021

### Kommuner og menneskerettigheter

Rapporten tydeliggjør det menneskerettslige ansvaret landets kommuner har, og synliggjør utfordringer og behov som finnes slik at det lokale menneskerettighetsarbeidet kan styrkes. Rapporten skal sette kommunenes menneskerettighetsansvar på dagsordenen, og tjene som en verktøykasse for kommunene.



VEILEDER

02.05.2022

### Ytringsfrihet for kommunalt ansatte

Denne veilederen er innføring i ytringsfrihet for kommunalt ansatte. Veilederen tar for seg grunnleggende informasjon om ytringsfrihet, hva lojalitetsplikten er og dens begrensninger, med eksempler.

# NIM-V-2022-001



VEILEDER

01.12.2021

### Ytringsfrihet for sykepleiere

Denne teksten er en kort introduksjon i ytringsfrihet skrevet spesifikt for sykepleiere. Teksten er en veileder spesielt for yrkesutøvere i helsefag, men kan leses av andre yrkesgrupper også.

# NIM-V-2021-001



SIDE

18.05.2022

### Videoer om ytringsfrihet

Tre videoer fra NIM som omhandler ytringsfrihet: «Hvorfor er ytringsfrihet viktig og hvor går grensen for hva som er en hatefull ytring?», «Hvor går grensene for ytringsfriheten?» og «5 ting du må vite om ytringsfrihet».

RAPPORT

26.08.2022

### Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge



I denne rapporten presenterer NIM funn fra en omfattende spørreundersøkelse om befolkningens holdninger til samer og nasjonale minoriteter, og etterlyser tiltak for å forebygge og bekjempe hatprat mot, samt et betydelig kunnskapsløft om de samme gruppene.



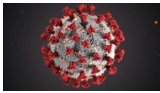
ARTIKKEL

26.03.2021

## Kommunenes ivaretagelse av menneskerettigheter ved håndteringen av covid-19-pandemien

I dette notatet gir NIM innspill til kommunene når det gjøres smitteverntiltak som aktualiserer menneskerettighetene.

# NIM-B-2021-007



SIDE

08.09.2020

## Menneskerettighetene og covid-19

Samleside for NIMs arbeid med de menneskerettslige forpliktelsene i forbindelse med covid-19-pandemien.

SIDE

24.05.2022

## Relevante rapporter

Liste over NIMs rapporter som er relevante for kommuners menneskerettighetsarbeid.

NIM har som hovedoppgave å fremme og beskytte menneskerettighetene i tråd med Grunnloven, menneskerettsloven og den øvrige lovgivning, internasjonale traktater og folkeretten for øvrig.

[Facebook](#)

[Instagram](#)

## Postadresse

Norges institusjon for menneskerettigheter

Postboks 299, Sentrum

0103 Oslo

## Besøksadresse

Akersgata 8

0158 Oslo

Henv. resepsjonen i 1. etg.

## Kontaktinformasjon

NIM behandler ikke enkelthenvendelser. Ønsker du veiledning om hvor du kan henvende deg for å få hjelp finner du det på [vår side om veiledning og råd](#).

Tel: [23316970](tel:23316970)

Email: [info@nhri.no](mailto:info@nhri.no)

[Pressekontakt](#)

[Ledige stillinger](#)

[Studenttilbud](#)

[Personvern og informasjonskapsler](#)

[Offentlig journal](#)

[English Site](#)

[Davvisámegiella](#)



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Sørreisa kommune	<b>Saksnummer:</b> 38/2022	<b>Møtedato:</b> 23.11.2022	<b>Saksbehandler:</b> Bjørn H. Wikasteen
--	-------------------------------	--------------------------------	---

## EVENTUELT

### Innstilling til v e d t a k:

*(saken fremmes uten innstilling til vedtak)*

### Saksutredning:

Kontrollutvalget kan ta opp saker utenom sakslisten som meldes inn ved møtes begynnelse.

Tromsø, 15.11.2022



Bjørn H. Wikasteen  
Seniorrådgiver