

Agder Sekretariat

Sekretariat for kontrollutvalg i Agder

Postboks 120
4491 Kvinesdal
Bankkonto:
3080 32 25660
Organisasjonsnr.:
988 798 185

Til kontrollutvalgets medlemmer:

Kåre Todnem (leder), Jøren-Ola Ousdal (nestleder), Egil Netland (medlem), Torill Ovedal (medlem), Andreas Netland (medlem)

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Tid/sted: Mandag 12. februar 2024 kl. **10.00**, møterom **formannskapssalen**

Orienteringer

Kommunedirektør er invitert fra starten av møte for å orientere om:

- Status og arbeidet med årsoppgjøret 2023
- Presentere sin tilbakemelding på nummerert brev nr. 25
- Plan for virksomhetsstyring (referatsak 02/24)

SAKSLISTE

SAK 01/24	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL FRA MØTE 13.11.23
SAK 02/24	ATTESTASJONSUTTALELSE FORENKLET ETTERLEVELSESKONTROLL – SIRDAL KOMMUNE
SAK 03/24	KONTROLLUTVALGETS ÅRSMELDING FOR 2023
SAK 04/24	PLAN FOR EIERSKAPSKONTROLL 2024 - 2027
SAK 05/24	PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON 2024-2027
SAK 06/24	KOMMUNEDIREKTØRENS OPPFØLGING AV NUMMERERT BREV NR. 25

Faste poster

Nytt fra revisor:

Videre arbeid i kontrollutvalget:

Eventuelt

Referatsaker

Ref 01/24	Henvendelse til kontrollutvalget – ansettelse
Ref 02/24	Virksomhetsstyring Sirdal kommune
Ref 03/24	Tilbakemelding til kontrollutvalget på etterkontroll sykefravær
Ref 04/24	Protokoll fra representantskapsmøte Vest-Agder museet 05.12.23 (vedlegg i epost)
Ref 05/24	Protokoll fra representantskapsmøte Vest-Agder museet 18.04.23 (vedlegg i epost)
Ref 06/24	Tilsynsrapport Arbeidstilsynet Sirdal kommune sentraladministrasjon

Eierkommuner:
Bygland, Bykle, Evje og Hornnes,
Farsund, Flekkefjord, Hægebostad,
Iveland, Kvinesdal, Lindesnes,
Lyngdal, Sirdal, Valle, Åseral

Ansatte:
Daglig leder Willy Gill
Telefon: 90 95 62 46
E-post: willy.gill@asekretariat.no

Rådgiver Inger Lise Austrud
Telefon: 91 86 99 75
E-post: inger.lise.austrud@asekretariat.no

Agder Sekretariat

Sekretariat for kontrollutvalg i Agder

Ref 07/24 Tilsynsrapport Arbeidstilsynet Sirdalsheimen
Ref 08/24 Oppfølging av tilsyn arbeidstilsynet Sirdalsheimen

Tonstad, 5. februar 2024

Kåre Todnem
Leder

Inger Lise Austrud
Utvalgssekretær

Forfall og inhabilitet bes meldt til Inger Lise Austrud, tlf: 918 69 975 / ila@asekretariat.no
Kopi til: Ordfører, kommunedirektør og revisor
Varamedlemmer møter bare etter særskilt innkalling.

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 01/24

Møtedato: 12.02.24

Saksbehandler: ILA

SAK 01/24 GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL FRA MØTE 13.11.23

Vedlegg:

Forslag til møteprotokoll fra møte 13.11.23

Bakgrunn for saken:

Forslag til protokoll fra møte 13.11.23 legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

1. Møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 13.11.23 godkjennes
2. Leder gis fullmakt til å undertegne møteprotokollen

SIRDAL KOMMUNE – KONTROLLUTVALGET

MØTEBOK

Møte nr. 05/23

Dato: 13.11.23, kl. 10.00-11.45

Sted: Kommunehuset, møterom Formannskapssalen

<u>Til stede:</u> Kåre Todnem, leder Jøren-Ola Ousdal, nestleder Egil Netland, medlem Torill Ovedal, medlem Andeas Netland, medlem	<u>Andre til stede (hele eller deler av møtet):</u> Sørlandet Kommunerevisjon IKS v/ Monica Nilsen og Irene Loka Administrasjonen v/ Aud Sunniva Fuhr (kommunedirektør) Agder Sekretariat v/ Inger Lise Austrud Ordfører Jonny Liland
---	---

Det var ikke merknader til innkalling og saksliste.

SAKSLISTE

SAK 22/23 GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL FRA MØTE 25.09.23

SAK 23/23 KONTROLLUTVALGETS ÅRSPLAN 2024

SAK 24/23 OVERORDNET REVISJONSSTRATEGI 2023 SIRDAL KOMMUNE

SAK 25/23 ENGASJEMENTSBREV

Orienteringer

Kommunedirektør er invitert til kl. 10.30 for å orientere om:

- Presentere organisasjonen
- Samspillet mellom kontrollutvalg og kommunedirektør
- Rutine for behandling av statlige tilsynsrapporter
- Rutiner for informasjon til kontrollutvalget ved misligheter
- Etterkontroll sykefravær og status på arbeidet med anbefalingene
- Fra forrige møteprotokoll: *Kontrollutvalget ber kommunedirektør svare ut følgende til neste møte. Har kommunen rammeavtale på advokatbistand? Er bruken i samsvar med rammeavtale? Hvor mye er brukt på advokatbistand og juridiske kostnader og saksomkostninger i denne fireårs perioden?*

Agder Sekretariat – presentasjon, oppgaver, arbeidet i kontrollutvalget

Sørlandet Kommunerevisjon IKS – presentasjon, oppgaver

Praktisk

Kurs, konferanser og opplæring

Faste poster

Nytt fra revisor:

Videre arbeid i kontrollutvalget:

Eventuelt

Referatsaker

Ref 06/23 Innkalling representantskapsmøte KomRev Sør IKS

Underskrift

Kåre Todnem
Leder

Kopi av møteboken sendes: Ordfører, kommunedirektør og revisor

Orienteringer

Kommunedirektør orienterte om:

- Presentere organisasjonen
- Samspillet mellom kontrollutvalg og kommunedirektør
- Rutine for behandling av statlige tilsynsrapporter
- Rutiner for informasjon til kontrollutvalget ved misligheter
- Etterkontroll sykefravær og status på arbeidet med anbefalingene
- Fra forrige møteprotokoll: *Kontrollutvalget ber kommunedirektør svare ut følgende til neste møte. Har kommunen rammeavtale på advokatbistand? Er bruken i samsvar med rammeavtale? Hvor mye er brukt på advokatbistand og juridiske kostnader og saksomkostninger i denne fireårs perioden?*

Agder Sekretariat – presentasjon, oppgaver, arbeidet i kontrollutvalget
Sørlandet Kommunerevisjon IKS – presentasjon, oppgaver

SAK 22/23 GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL FRA MØTE 25.09.23

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

1. *Møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 25.09.23 godkjennes*
2. *Leder gis fullmakt til å undertegne møteprotokollen*

Saksfremstilling:

Saksbehandler: Inger Lise Austrud

Vedlegg:

Forslag til møteprotokoll fra møte 25.09.23

Bakgrunn for saken:

Forslag til protokoll fra møte 25.09.23 legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

1. Møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 25.09.23 godkjennes
2. Leder gis fullmakt til å undertegne møteprotokollen

SAK 23/23 KONTROLLUTVALGETS ÅRSPLAN 2024

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

Forslag til årsplan 2024 for kontrollutvalget vedtas.

Saksfremstilling:

Saksbehandler: Inger Lise Austrud

Vedlegg:

Forslag til årsplan for 2024

Bakgrunn for saken:

Det er etablert en praksis med å utarbeide en årsplan for kontrollutvalget.

Sekretariatet har utarbeidet et forslag til årsplan som blir lagt frem for godkjenning i utvalget.

Årsplanen er ikke å forstå som en fullstendig presentasjon av alle de oppgaver/saker som kontrollutvalget vil behandle i løpet av året, men legger vekt på de oppgaver som utvalget etter lov og forskrift er pålagt å behandle.

I tillegg til de ordinære sakene vil det i løpet av året også dukke opp henvendelser og problemstillinger som blir gjenstand for drøfting i utvalget.

Kontrollutvalget oppfordres til å komme med innspill til planen.

Forslag til vedtak:

Forslag til årsplan 2024 for kontrollutvalget vedtas.

SAK 24/23 OVERORDNET REVISJONSSTRATEGI 2023 SIRDAL KOMMUNE

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar overordnet revisjonsstrategi 2023 for Sirdal kommune til orientering.

Saksfremstilling:

Saksbehandler: Inger Lise Austrud

Vedlegg:

Overordnet revisjonsstrategi 2023 fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS datert 24.10.23

Bakgrunn for saken:

I følge kommuneloven § 23-2, 1.ledd bokstav a, skal kontrollutvalget se til at kommunens regnskap blir revidert på en betryggende måte.

I forskrift om kontrollutvalg og revisjon §3 står det at kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og blant annet se til at:

a) kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte

b) regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjer og avtaler med revisor

Orientering om overordnet revisjonsstrategi og revisjonens risikovurdering er et viktig ledd i kontrollutvalgets arbeid med å følge opp påse-ansvaret i forhold til regnskapsrevisor.

Strategien informerer på et overordnet nivå om hvordan revisjonen utarbeider en årlig revisjonsstrategi og revisjonsplan for regnskapsrevisjon. Overordnet revisjonsstrategi omfatter hele kommunen og beskriver revisjonens formål, rammeverk, rapportering, planleggingsfase, gjennomføringsfase og avslutningsfase i revisjonsåret.

Revisjonen vil gjennomgå revisjonsstrategien i møte og svare på eventuelle spørsmål.

Vurderinger:

Formålet med kontrollutvalgets behandling av overordnet revisjonsstrategi er i hovedsak å ivareta kontrollutvalgets påse-ansvar i forhold til regnskapsrevisjon.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar overordnet revisjonsstrategi 2023 for Sirdal kommune til orientering.

SAK 25/23 ENGASJEMENTSBREV

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar engasjementsbrevet til orientering.

Saksfremstilling:

Saksbehandler: Inger Lise Austrud

Vedlegg:

Engasjementsbrev fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS, datert 30.10.23

Bakgrunn for saken:

Revisor har utarbeidet et engasjementsbrev til kontrollutvalget hvor formålet med og innholdet i revisjonen og revisors plikter blir avklart.

Revisjonen består av regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll og annen kontroll som er bestemt i lov eller medhold av lov. Revisor beskriver i dette brevet deres forståelse av revisjonsoppdraget, slik at utvalget får en oppfatning av rollefordeling og hva som kan forventes av revisor.

Engasjementsbrev for revisjonsoppdraget utarbeides for hver valgperiode eller oftere dersom det er forhold som tilsier det.

For nærmere informasjon vises det til vedlagte engasjementsbrev og til orientering i møtet.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar engasjementsbrevet til orientering.

Faste poster

Nytt fra revisor:

Videre arbeid i kontrollutvalget: Neste møte i kontrollutvalget 12.02.24

Eventuelt

Sekretariatet sender ut e post til kommunedirektør med oppfølgingspunkt(er) etter orienteringen om arbeidet med anbefalingene etter etterkontrollen på sykefravær.

Kontrollutvalget ber om orientering i neste møte om status og arbeidet med levering av årsregnskapet 2023.

Referatsaker

Ref 06/23 Innkalling representantskapsmøte KomRev Sør IKS

Kontrollutvalget tar referatsaken til orientering

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 02/24

Møtedato: 12.02.24

Saksbehandler: ILA

**SAK 02/24 ATTESTASJONSUTTALELSE FORENKLET
ETTERLEVELSESKONTROLL – SIRDAL KOMMUNE**

Vedlegg:

Attestasjonsuttalelse fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS 15.11.2023 (vedlegg i epost)

Bakgrunn for saken:

Revisor har utført en forenklet etterlevelseskontroll iht. kommuneloven § 24-9, i forbindelse med Sirdal kommune sin etterlevelse av reglene i Sosialtjenesteloven om å yte økonomisk sosialhjelp. Kontrollen er gjennomført i NAV Lister som en felles kontroll for fem av kommunene som inngår i samarbeidet.

Det er kontrollert 20 søknader om sosialhjelp fordelt på de fem kommunene.

Uttalelsen skal gi moderat sikkerhet for konklusjonen, altså er det ikke like strenge beviskrav som til en revisjonsberetning.

Saksopplysninger:

Kommunestyret skal påse at uavhengig instans med kunnskap om økonomiforvaltningen vurderer rutinene. Kommunestyret skal også påse at slike rutiner er etablert og etterleves. Kontrollutvalget er kommunestyrets tilsynsorgan og det tilligger utvalget å føre tilsyn med kommunens forvaltning på kommunestyrets vegne.

Revisors konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Sirdal kommune ved NAV Lister ikke i det alt vesentlige har etterlevd de nevnte bestemmelsene i lov og veileder om økonomisk sosialhjelp.

Vurderinger:

Forenklet etterlevelseskontroll erstatter ikke den ordinære regnskapsrevisjon eller forvaltningsrevisjon, men kan sees på som et supplement. For kontrollutvalgets del er ansvaret begrenset til å påse at det gjennomføres, og holde seg orientert om risiko- og vesentlighetsvurderingen, samt resultatene fra kontrollen.

Forenklet etterlevelseskontroll styrker kontrollutvalgets grunnlag for ivareta sitt ansvar for å føre kontroll med at økonomiforvaltningen foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak.

Revisor vil i møtet orientere om resultatet av forenklet etterlevelseskontrollen og svare på eventuelle spørsmål.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar revisors attestasjonsuttalelse fra forenklet etterlevelseskontroll til orientering.

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 03/24

Møtedato: 12.02.24

Saksbehandler: ILA

SAK 03/24 KONTROLLUTVALGETS ÅRSMELDING FOR 2023

Vedlegg:

Forslag til årsmelding for 2023

Bakgrunn for saken:

I kommuneloven §23-5 står det at kontrollutvalget skal informere kommunestyret om sitt arbeid.

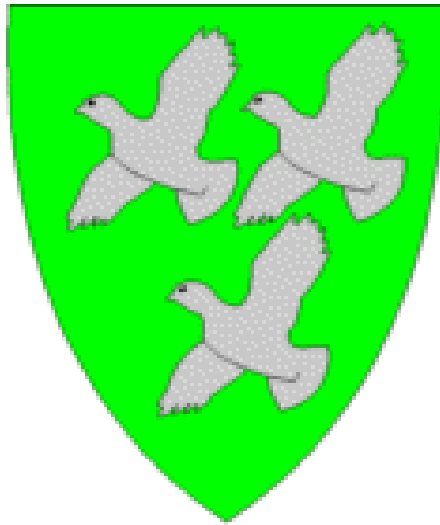
Det er etablert en praksis med å utarbeide en enkel årsmelding fra kontrollutvalget. Jeg har utarbeidet et forslag til årsmelding som blir lagt frem for godkjenning i utvalget, som så sender den endelige årsmeldingen videre til kommunestyret til orientering.

Forslag til vedtak:

1. Forslag til årsmelding for 2023 godkjennes.
2. Årsmeldingen oversendes kommunestyret til orientering.

Sirdal kommune

Kontrollutvalgets årsmelding 2023



KONTROLLUTVALGETS ANSVAR

Kommunestyret har etter kommuneloven § 22 det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet. Etter kommunelovens § 23-1 velger kommunestyret selv et kontrollutvalg som skal føre løpende tilsyn på deres vegne.

KONTROLLUTVALGETS VIRKSOMHET

Kontrollutvalgets møteaktivitet

Utvalget har i 2023 avholdt 5 møter og behandlet 25 saker. I tillegg kommer flere referatsaker og orienteringssaker.

Utvalgets møter avholdes i Sirdal rådhus. Møtene blir videooverført.

Kontrollutvalgets utgifter i 2023 var budsjettet med kr 60.000.

Til sekretariattjenester var det budsjettet med kr 151.000. Budsjettet for revisjon var kr 1.194.000.

Kommunedirektør og/eller kommunedirektørens medarbeidere har vært invitert til kontrollutvalgsmøter for å orientere om saker som utvalget har ønsket å få bredere kunnskap og informasjon om.

Dette gjelder blant annet presentasjon av årsregnskap og årsmelding, status sak til politisk behandling eiendomsforvaltning, oppsigelsesak Sirdal kommune, Knausane boligfelt (bakgrunn er henvendelse til utvalget i forrige møte), overtid, overtidsbruk og avtaler i Sirdal kommune utover arbeidsmiljølovens bestemmelser. Samspillet mellom kontrollutvalg og kommunedirektør, rutine for behandling av statlige tilsynsrapporter, rutiner for informasjon til kontrollutvalget ved misligheter, etterkontroll sykefravær og status på arbeidet med anbefalingene. I tillegg ba utvalget om at følgende ble svart ut: Har kommunen rammeavtale på advokatbistand? Er bruken i samsvar med rammeavtale? Hvor mye er brukt på advokatbistand og juridiske kostnader og saksomkostninger i denne fireårs perioden?

Kontrollutvalget var representert på NKRF kontrollutvalgskonferansen som i 2023 ble avholdt på Gardermoen. Dette er en årlig konferanse som prioriteres for å holde seg oppdatert på aktuelle tema.

Kontrollutvalgets oppgaver

Kommunelovens § 23-2 sier:

” Kontrollutvalget skal påse at

a) kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte

b) det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak

c) det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i

d) det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll)

e) vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandlingen av

revisjonsrapporter, blir fulgt opp.”

Kontrollutvalgets oppgaver er i utgangspunktet gitt i Kommuneloven § 23, og i forskrift om kontrollutvalg og revisjon av 2019, men kommunestyret kan konkret be utvalget utføre særskilte kontrolloppgaver på sine vegne.

Kommunen forvalter store ressurser på vegne av innbyggerne. Omfanget av og bredden i den kommunale tjenesteproduksjonen gjør det nødvendig med utstrakt styring og kontroll av at innbyggerne får de tjenestene de har krav på, og at ressursene blir forvaltet på en effektiv måte i samsvar med kommunestyret sine føringer.

Kommunal egenkontroll er den kontrollen kommunen selv gjennomfører i egen virksomhet. Egenkontrollen i kommunene utføres i hovedsak av kommunedirektørens internkontroll og gjennom arbeidet til kontrollutvalget.

Kontrollutvalget kan hos kommunen, uten hinder av taushetsplikt, kreve enhver opplysning, redegjørelse eller ethvert dokument og foreta de undersøkelser som det finner nødvendig for å gjennomføre oppgavene.

Kontrollutvalgets oppgaver ved regnskapsrevisjon

Kontrollutvalget skal se etter at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning. Sirdal kommune har benyttet Sørlandet Kommunerevisjon IKS i mange år, og kontrollutvalget mener at det er en god og forsvarlig revisjonsordning.

Ansvarlige revisorer har som foreskrevet fremlagt uavhengighetserklæringer. Dette gjelder både for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon. Revisor orienterer fortløpende om forhold som tas opp med kommunedirektøren. Dette gjøres gjennom nummererte brev eller ved muntlig orientering i utvalgets møter.

Årsregnskapet for Sirdal kommune ble behandlet i kontrollutvalget 05.06.23. Revisjonen avga sin beretning 15.05.23.

Uttalelse fra kontrollutvalget til kommunestyret:

Kontrollutvalget har behandlet Sirdal kommunes årsregnskap og årsberetning for 2022.

Kommunens årsregnskap viser et negativt netto driftsresultat på kr 8 282 082 i kommunekassen, og et negativt netto driftsresultat i det konsoliderte årsregnskapet på kr 11 512 296.

Basert på revisjonsberetningen har kontrollutvalget ingen spesielle merknader til kommunens årsberetning.

Kontrollutvalget er ikke kjent med andre forhold, utover innholdet i nummerert brev nr. 24, som kunne hatt betydning for utvalgets uttalelse.

Kontrollutvalget anbefaler at kommunestyret godkjenner årsregnskapet og årsberetningen.

I samme møte ga utvalget sin uttalelse til årsregnskapet for 2022 for Sirdalsvekst KF, hvor det forelå revisjonsberetning datert 30.03.23.

På bakgrunn av denne avga kontrollutvalget følgende uttalelse til kommunestyret.

Uttalelse fra kontrollutvalget til kommunestyret:

Kontrollutvalget har behandlet Sirdalsvekst KF sitt årsregnskap og årsberetning for 2022.

Foretakets årsregnskap viser et negativt netto driftsresultat på kr 3 230 882.

KomRev Sør IKS har avgitt normalberetning uten spesielle merknader.

Basert på revisjonsberetningen har kontrollutvalget ingen spesielle merknader til foretakets årsberetning.

Kontrollutvalget er ikke kjent med andre forhold, fremkommet i dialog med revisor, som kunne hatt betydning for utvalgets uttalelse.

Kontrollutvalget anbefaler at kommunestyret godkjenner årsregnskapet og årsberetningen for Sirdalsvekst KF for 2022.

Kontrollutvalgets oppgaver ved forvaltningsrevisjon

Det er kontrollutvalget som etter kommunelovens bestemmelser har ansvaret for at det utføres forvaltningsrevisjon i kommunen. Dette fremgår av §23-1 som har følgende ordlyd.

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

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet og virksomheten i kommunens eller fylkeskommunens selskaper. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegerere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.»

Følgende plan for forvaltningsrevisjon ble vedtatt i kommunestyret 15.10.20.

Kommunestyret slutter seg til framlagt «Plan for forvaltningsrevisjon for Sirdal kommune 2020 – 2023» der følgende områder/prosjekter prioriteres:

<i>Prioritet</i>	<i>Prosjekt</i>	<i>Tema/sector</i>	<i>Aktuelt for forvaltningsrevisjon</i>
<i>1.</i>	<i>14</i>	<i>Personal</i>	<i>Etterkontroll – kommunens oppfølging av forvaltningsrevisjon sykefraværarbeid</i>
<i>2.</i>	<i>8</i>	<i>Tillitsskapende forvaltning og internkontroll</i>	<i>Kommunens arbeid med etikk, og rutiner for håndtering av varsling</i>
	<i>5</i>	<i>Korrupsjon og misligheter</i>	<i>Kommunens arbeid med forebygging og avdekking av korrupsjon og misligheter</i>
<i>3.</i>	<i>1</i>	<i>Energi og klima</i>	<i>Kommunens arbeid med å redusere klimagassutslipp, overgang til fornybare energikilder og energieffektivisering</i>

Forvaltningsrevisjon er et verktøy som kommunestyret og kontrollutvalget skal bruke for å sikre at kommunen drives på en måte som ivaretar innbyggernes behov og rettigheter best mulig. Forvaltningsrevisjon er en av de pålagte oppgavene til kontrollutvalget. Gjennom forvaltningsrevisjon kan kontrollutvalget undersøke om kommunen etterlever regelverk, når fastsatte mål, og om ressursene forvaltes på en effektiv måte. Forvaltningsrevisjon vil ha høy nytteverdi, både i utvalgets kontrollvirksomhet, og i kommunens internkontroll og forbedringsarbeid.

Kontrollutvalget vil løpende rapportere resultatet av gjennomførte forvaltningsrevisjoner til kommunestyret, samt påse at de vedtak som kommunestyret fatter ved behandlingen av forvaltningsrevisjonsrapporter har blitt fulgt opp.

Gjennomføring av forvaltningsrevisjon

Kontrollutvalget bestilte forvaltningsrevisjonsprosjektet «Etikk, forebygging av varsling og korrupsjon i Sirdal kommune» i sitt møte 03.05.21. Prosjektplan ble godkjent i møte i juni 2022. Rapport fra prosjektet ble fremlagt for kontrollutvalget i møte i september 2023.

Utvalget vedtok følgende innstilling til kommunestyret:

Kommunestyret viser til kommunens samfunnsplan, pkt. organisasjon, kulepunkt 2, som understreker betydningen av at etiske retningslinjer skal være styrende i alt arbeid som utføres av folkevalgte og medarbeidere i Sirdal kommune.

Kommunestyret ber kommunedirektør følge opp revisjonens anbefalinger i rapporten «Etikk, forebygging av korrupsjon og varsling i Sirdal kommune».

1. Kommunen skal iverksette tiltak for å øke bevisstheten om etiske retningslinjer blant de ansatte, herunder:

- skal revidere/oppdatere kommunens etiske retningslinjer innen 1. april 2024.

2. Kommunen må gjennomføre en risikoanalyse for korrupsjon og iverksette relevante risikoreduserende tiltak basert på resultatet av analysen.

3. Kommunen skal sørge for at alle ansatte er kjent med varslingsrutinen og fremgangsmåten

for å varsle, herunder:

- gjennomføre tiltak for å sikre en felles forståelse blant ansatte og kommunens ledere av hva som kan utgjøre en varslings sak.

4. Kommunen skal sørge for at rutinen følges i alle varslings saker.

5. Kommunen skal sørge for å skape tillit til at det er trygt å varsle i kommunen, herunder: vurdere innspillene fra de ansatte som kommer frem i undersøkelsen om hvordan kommunen kan forbedre sitt arbeid med etikk og varsling.

6. Kommunestyret viser ellers til forsalg/påpekninger i rapporten for øvrig og forutsetter at også disse vurderes/legges til grunn i den videre oppfølgingen.

7. Kommunestyret ber kontrollutvalget vurdere en etterkontroll av oppfølgingen av rapporten.

Kommunestyret ber om at kommunedirektør innen 1. april 2024 gir en skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget om hvordan anbefalingene ovenfor er fulgt opp.

Våren 2023 behandlet utvalget ny oppfølging av etterkontroll på sykefravær. Utvalget vedtok følgende:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens tilbakemelding til orientering. Kontrollutvalget ber om å bli orientert i løpet av høsten 2023 på status på arbeidet med anbefalingene.

Utvalget fikk ny orientering fra kommunedirektør høsten 2024 og det legges opp til ny orientering igjen høsten 2024.

Kontrollutvalget bestilte i 2023 en risiko og vesentlighetsvurdering som skal danne grunnlag for plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2024-2027.

Kontrollutvalgets oppgaver ved eierskapskontroll

Etter endringer i kommuneloven fra valget 2019, er tidligere selskapskontroll endret til eierskapskontroll og kommuneloven § 23-4 har følgende ordlyd.

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

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.»

Plan for eierskapskontroll ble vedtatt av kommunestyret 15.10.20:

Kommunestyret vedtar forslag til Plan for eierskapskontroll for Sirdal kommune 2020 – 2023 der det planlegges gjennomføring av eierskapskontroll i følgende selskaper:

- *Asvo Sirdal AS*

Kommunestyret gir kontrollutvalget fullmakt til å definere omfanget og innholdet i eierskapskontrollen, og til å foreta eventuelle endringer i prioritering mellom de aktuelle selskaper og eventuelt prioritere nye selskaper dersom spesielle forhold skulle tilsi det.

Gjennomføring av eierskapskontroll:

Det er foreløpig ikke bestilt gjennomføring av eierskapskontroll i denne perioden.

Kontrollutvalget bestilte i 2023 en risiko og vesentlighetsvurdering som skal danne grunnlag for plan for eierskapskontroll for perioden 2024-2027.

Øvrige saker

I utvalgets første møte i 2023 ble sak om «Kommunedirektørens oppfølging av nummerert brev nr. 22» behandlet i kontrollutvalget. Det nummererte brevet fra revisor i forbindelse

med forenklet etterlevelseskontroll på området betaling av egenandel fra beboere på langtidsopphold i institusjon

Utvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens tilbakemelding til orientering.

I utvalgets møte i juni 2023 ble det lagt frem sak om «Nummerert brev nr. 24». Brevet omtalte forhold knyttet til regnskapsavleggelse og foreløpig revisjonsberetning.

Utvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar nummerert brev nr. 24 til orientering.

Kommunedirektør bes om å gi kontrollutvalget skriftlig tilbakemelding innen 1. september 2023 på hvordan de påpekte forhold skal bringes i orden.

Kommunedirektørens oppfølging ble behandlet og tatt til orientering i utvalgets møte i september.

I samme møte behandlet utvalget sak om «Attestasjonsuttalelse forenklet etterlevelseskontroll Sirdal kommune». Revisor hadde etter en risiko og vesentlighetsvurdering valgt ut området avrop på inngåtte rammeavtaler. Revisor avla negativ konklusjon.

Utvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar revisors attestasjonsuttalelse fra forenklet etterlevelseskontroll og nummerert brev nr. 25 til orientering.

Kontrollutvalget ber kommunedirektør om en skriftlig tilbakemelding innen 31.12.23 som redegjør for hvordan administrasjonen har fulgt opp revisors rapport.

Kontrollutvalgets sammensetning

Kommuneloven § 23-1 angir bestemte krav til hvem som kan velges som medlemmer av kontrollutvalget. Minst et av medlemmene skal være medlem av kommunestyret og etter ny kommunelov skal det også velges minst fem medlemmer til utvalget.

Kommunestyret kan foreta nyvalg av kontrollutvalgets medlemmer i valgperioden, men da må hele utvalget velges på nytt.

Medlemmer og varamedlemmer frem til kommunevalget 2023:

Medlemmer	Personlige varamedlemmer
Arvid Tjørhom (Sp), leder	Gunn Siri Ousdal, (Sp)
Merete Liland (H), nestleder	Jøren-Ola Ousdal (H)
Egil Netland (Krf), medlem	Åslaug Karin Fidjeland (Krf)
Sandra Åsemoen (Ap/Frp), medlem	Arne Ovedal (Ap/Frp)
Einar Thygesen(V), medlem	Eivind Skregelid (V)

Medlemmer og varamedlemmer etter kommunevalget 2023:

Medlemmer	Personlige varamedlemmer
Kåre Todnem (Sp), leder	Anita Haugen (Sp)
Egil Netland (Krf)	Åslaug Karin Fidjeland (Krf)

	Varamedlemmer Ap, H, Frp og V:
Jøren-Ola Ousdal (H), nestleder	Siri Elisabeth Skagestad, H
Andreas Netland (Ap), medlem	Jonny Eiesland, Frp
Torill Sofie Ovedal (Frp), medlem	Ingrid Ovedal Haugen, Ap

Kontrollutvalgets sekretariat

Kontrollutvalgene i Bygland, Bykle, Evje og Hornnes, Farsund, Flekkefjord, Hægebostad, Iveland, Kvinesdal, Lindesnes, Lyngdal, **Sirdal**, Valle og Åseral har felles sekretariat gjennom Agder Sekretariat, som er et selskap dannet etter § 27 i kommuneloven.

Selskapet har 2 ansatte og har kontorsted i Kvinesdal. Fast sekretær for Sirdal kommune er Inger Lise Austrud.

Sekretariatet oppgaver er fastsatt i Forskrift om kontrollutvalg og revisjon §7.

«Sekretariatet skal forberede sakene for kontrollutvalget og skal påse at de sakene som behandles av kontrollutvalget, er forsvarlig utredet. Sekretariatet skal også påse at kontrollutvalgets vedtak blir iverksatt.»

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 04/24

Møtedato: 12.02.24

Saksbehandler: ILA

SAK 04/24 PLAN FOR EIERSKAPSKONTROLL 2024 - 2027

Vedlegg:

Risiko og vesentlighetsvurdering av kommunens eierskap i selskaper og samarbeid (vedlegg i epost)

Forslag til plan for eierskapskontroll 2024-2027

Bakgrunn:

Formålet med eierskapskontrollen er å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresse, utøver myndigheten slik det er fastsatt i den aktuelle virksomhetsloven samt ivaretar kommunens interesser i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger. Eierskapskontrollen begrenser seg til en vurdering av om eierne har etablert tilfredsstillende rammer for styring, og at virksomheten faktisk opererer i tråd med formålet.

Ved prioritering av eierskapskontroll kan følgende kriterier være relevante i forbindelse med en risiko- og vesentlighetsvurdering:

- Selskapets tjenestetilbud til kommunens innbyggere
- Selskapets samfunnsmessige ansvar
- Kommunens eierandel
- Økonomisk gevinst- og tapspotensial
- Kommunens motiv for eierskapet

Sirdal kommune har i de to tidligere planperiodene gjennomført følgende selskapskontroller.

- Konesjonskraft IKS (levert av Aust-Agder revisjon IKS – 2019)
- IRS Miljø IKS (2014)

I plan for eierskapskontroll 2019 – 2023 ble følgende prosjekter prioritert.

- Asvo Sirdal AS
- IRS Miljø IKS

Det ble ikke gjennomført eierskapskontroll i forrige planperiode.

Vurderinger:

Kommunestyret vedtar planen etter innstilling fra kontrollutvalget. Det anbefales at kontrollutvalget gis fullmakt til å gjøre endringer i planen dersom det skulle oppstå behov for det.

Budsjettrammen for kontrollarbeidet setter begrensningene for omfanget av eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon som kan gjennomføres.

På generelt grunnlag vil det være naturlig å foreslå de selskapene som er vesentlige, med høy risiko og prioritet. Kontrollutvalget prioriterer selv de mest aktuelle selskapene i plan for eierskapskontroll.

Dersom nabokommuner prioriterer en eller flere kontroller i samme selskap som Sirdal kommune, vil det være aktuelt å samordne gjennomføringen av prosjektene for en mest mulig effektiv ressursutnyttelse.

Forslag til innstilling:

Kommunestyret vedtar forslag til Plan for eierskapskontroll for Sirdal kommune 2024 – 2027 der det planlegges gjennomføring av eierskapskontroll i følgende selskaper:

-
-

Kommunestyret gir kontrollutvalget fullmakt til å definere omfanget og innholdet i eierskapskontrollen, og til å foreta eventuelle endringer i prioritering mellom de aktuelle selskaper og eventuelt prioritere nye selskaper dersom spesielle forhold skulle tilsi det.

Agder Sekretariat

PLAN FOR EIERSKAPSKONTROLL

Forslag kontrollutvalget 12.02.24

SIRDAL KOMMUNE

2024 – 2027



Februar 2024

Bakgrunn

I ny kommunelov §23-2 bokstav d) står det at kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll).

Kommuneloven § 23-4 andre ledd stiller krav til at det skal utarbeides en plan for eierskapskontroll.

«Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.»

På denne bakgrunn har kontrollutvalget i Sirdal kommune bestilt en risiko og vesentlighetsvurdering fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS som grunnlag for utarbeidelse av plan for eierskapskontroll.

Formålet med eierskapskontroll

Eierskapskontrollen innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyret og anerkjente prinsipper for eierstyring. I siste instans er det kommunestyret som har det overordnede ansvaret for at kommunen har en forsvarlig eierskapsforvaltning.

Gjennomføring og rapportering av eierskapskontroll

Gjennomføring

Kontrollutvalget vedtar hvilke(t) selskap de vil prioritere i en eierskapskontroll. Kommunerevisjonen gjennomfører prosjektet og sender rapporten til kontrollutvalget. Rapporten med kontrollutvalgets innstilling sendes til kommunestyret for endelig behandling.

Rapportering

I henhold til Forskrift om kontrollutvalg og revisjon skal kontrollutvalget rapportere til kommunestyret eller fylkestinget om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller og resultatet av dem. Med mindre kommunestyret vedtar spesielle bestemmelser for når og hvordan denne rapporteringen skal foregå, er det opp til kontrollutvalget å finne en hensiktsmessig form og frekvens på dette. Rapport og resultater fra det enkelte prosjekt legges fortløpende frem for kommunestyret.

I henhold til Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets eller fylkestingets vedtak om regnskapsrevisjoner, forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller blir fulgt opp, og skal rapportere til kommunestyret eller fylkestinget om vedtaket er fulgt opp.

Prioriteringer i denne planperioden

Generelt

I plan for eierskapskontroll 2020-2023 var det prioritert å gjennomføre eierskapskontroll i selskapene nedenfor.

- Asvo Sirdal IKS
- IRS Miljø IKS

Sirdal kommune har i perioden 2020-2023 ikke gjennomført eierskapskontroll.

Revisjonen peker i sin risiko og vesentlighetsvurdering på følgende selskaper med høy grad av *vesentlighet*:

- Asvo Sirdal AS
- IRS Miljø IKS
- Konesjonskraft IKS
- Å Energi AS

Revisjonen peker i sin risiko og vesentlighetsvurdering på følgende selskaper med høy grad av *risiko*:

- Asvo Sirdal AS
- IRS Miljø IKS

Revisjonen peker i sin risiko og vesentlighetsvurdering på følgende selskaper med høy *prioritering*:

- Asvo Sirdal AS
- IRS Miljø IKS

Hensikten med risiko og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for gjennomføring av eierskapskontroll. Informasjonen i rapporten gir en god oversikt over risikoområdene innenfor kommunens eierstyring, og for selskaper kommunen har eierinteresser i.

Rapporten fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS ligger til grunn for at kontrollutvalget kan velge og prioritere eierskapskontrollprosjekter. Hvor mange prosjekter som kan gjennomføres i planperioden avhenger av budsjettet for kontrollarbeid i kommunen.

Eierskapskontroll kan gjennomføres som egne prosjekter der tema er kommunen sin eierskapsforvaltning av et eller flere selskap, eller gjennomføres i forbindelse med en forvaltningsrevisjon av et selskap.

Det sentrale for å kunne gjennomføre vellykkede prosjekter er at kontrollutvalget sammen med revisjonen avgrenser og definerer klart ved utformingen av et prosjekt slik at prosjektet blir konkret og gir kontrollutvalget de nødvendige opplysninger for deres kontroll med kommunen.

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 05/24

Møtedato: 12.02.24

Saksbehandler: ILA

SAK 05/24 PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON 2024 - 2027

Vedlegg:

Risiko og vesentlighetsvurdering av kommunes virksomhet og virksomhet i selskaper i Sirdal kommune (vedlegg i epost)

Forslag til «Plan for forvaltningsrevisjon for Sirdal kommune 2024-2027»

Bakgrunn:

Kommuneloven § 23-3 har bestemmelser om at det skal utarbeides en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Planen skal utarbeides minst en gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert.

Planen skal baseres på en risiko og vesentlighetsvurdering av kommunens sin virksomhet og virksomheten i kommunen. Plan for forvaltningsrevisjon skal vedtas av kommunestyret.

Formelt grunnlag:

Forvaltningsrevisjon er definert i kommuneloven § 23-2 som fastsetter at kontrollutvalget skal påse at *»det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i.»* og § 23-3 som definerer forvaltningsrevisjon som å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak.

Vurderinger:

Kontrollutvalget ba i sitt møte den 6. mars 2023 Sørlandet Kommunerevisjon IKS om å gjennomføre en risiko og vesentlighetsvurdering som skulle danne grunnlaget for Plan for forvaltningsrevisjon. I sitt møte den 25. september 2023 ga kontrollutvalget revisjonen innspill på områder som de mente var viktig å arbeide videre med i analysen.

Revisjonen har nå gjennomført risiko og vesentlighetsvurderingen og denne peker på flere ulike områder som kan være aktuelle for forvaltningsrevisjon. Tanken er at kontrollutvalget skal prioritere de mest aktuelle av disse områdene i plan for forvaltningsrevisjon.

Kontrollutvalget kan også prioritere andre områder som man mener er aktuelle.

Områder som ikke prioriteres i planen, kan følges opp på andre måter, f.eks. ved orienteringer fra administrasjonen til kontrollutvalget.

I forslaget til Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027 for Sirdal kommune foreslås disse områdene/prosjektene for forvaltningsrevisjon: (utvalget prioriterer i møte)

Prosjekt	Tema/sector	Aktuelt for forvaltningsrevisjon

Med de ressurser som er tilgjengelig for kontrollutvalget til forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll (om lag 300 timer pr. år), er det realistisk å få gjennomført årlige prosjekter i løpet av perioden.

Dersom nabokommuner prioriterer ett eller flere prosjekter med tilsvarende områder/tema som Sirdal kommune, vil det være aktuelt å samordne gjennomføringen av prosjektene for en mest mulig effektiv ressursutnyttelse.

Hensikten med forvaltningsrevisjon er å bidra til forbedringer i kommunen. Det er viktig med et godt samarbeid mellom administrasjonen, revisor og kontrollutvalget for å lykkes med dette.

Forslag til innstilling:

Kommunestyret slutter seg til framlagt «Plan for forvaltningsrevisjon for Sirdal kommune 2024-2027» der følgende områder/prosjekter prioriteres:

Prosjekt	Tema/sector/selskap	Aktuelt for forvaltningsrevisjon

Kommunestyret gir kontrollutvalget fullmakt til å gjøre forandringer i rekkefølgen for gjennomføring av aktuelle prosjekter, og til å sette i gang andre prosjekter dersom utvalget ser behov for det.

Agder Sekretariat

PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON

Forslag til kontrollutvalget 12.02.24

SIRDAL KOMMUNE

2024 – 2027



Februar 2024

Bakgrunn

Hjemmelen for forvaltningsrevisjon følger av kommuneloven § 23-2, som fastsetter at kontrollutvalget skal påse at *»det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i.»* og § 23-3 som definerer forvaltningsrevisjon som å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak.

På denne bakgrunn har kontrollutvalget i Sirdal kommune bestilt en risiko og vesentlighetsvurdering fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS som grunnlag for utarbeidelse av plan for forvaltningsrevisjon.

Innholdet i plan for forvaltningsrevisjon

Forvaltningsrevisjonen er med andre ord et viktig verktøy for kommunens øverste politiske organ for å føre kontroll med kommunens totale forvaltning og de resultater som oppnås. Kommuneloven § 23-3, omhandler plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og lyder som følger:

«Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet og virksomheten i kommunens eller fylkeskommunens selskaper. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegerer til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.»

Kommuneloven pålegger kontrollutvalget å utarbeide en plan for forvaltningsrevisjon. Planen skal sikre at de gjennomføres forvaltningsrevisjon regelmessig, i et omfang som er i samsvar med kommunens størrelse, kompleksitet og risiko. Planen skal både dekke den virksomheten som skjer i kommunen selv og den virksomheten som drives av selskaper som kommunen har eierinteresser i.

For å sikre nyttige og målrettede forvaltningsrevisjoner skal planene baseres på en risiko og vesentlighetsvurdering for å finne ut av hvilke områder det er størst behov for forvaltningsrevisjon. Vurderingen skal altså bidra til gode og nyttige forvaltningsrevisjoner.

Formålet med forvaltningsrevisjon

Hensikten med forvaltningsrevisjon er blant annet å bidra til en bedre og mer effektiv kommunal forvaltning. Når det utføres forvaltningsrevisjon, settes fokus på økonomi og måloppnåelse.

Behovet for forvaltningsrevisjon er stort. Kommunen står overfor betydelige utfordringer. Innbyggerne stiller større krav til kvalitet, sentrale myndigheter stiller krav til økonomisk effektivitet, men også innhold i tjenester. Markedet skaper økt konkurranse og det er ofte manglende samsvar mellom mål og tilgjengelige ressurser.

Dette medfører at kommunene som oftest må rette større fokus på ressursbruk, styring og ledelse. Det må styres etter flere variabler enn økonomiske data med evaluering av måloppnåelsen og det blir stilt større krav til ledelse.

Ved utøvelse av forvaltningsrevisjon bidrar kontrollutvalget bl.a. til:

- å påvise forbedringsområder som bidrar til økt produktivitet og måloppnåelse i forhold til politiske vedtak og forutsetninger
- å bidra med informasjon til kommunens beslutningstakere som er til nytte for
 - å styrke kommunestyrets grunnlag for styring
 - kontrollutvalgets tilsyn med forvaltningen
 - ledelsens vurdering av muligheter for mer sparsom/økonomisk drift, økt produktivitet, større effektivitet og bedre måloppnåelse
 - rasjonell, målrettet og kostnadseffektiv drift

Den gjennomførte risiko- og vesentlighetsvurderingen bygger på revisors faglige skjønn. Den endelige prioriteringen må imidlertid kontrollutvalget selv foreta på de områder det kan være aktuelt å gjennomføre forvaltningsrevisjon.

Arbeidsfordelingen mellom kontrollutvalget og revisjonen kan beskrives som en bestiller-utførermodell. Det vil si at kontrollutvalget bestiller oppdrag hos revisjonen som leverer etter bestilling. Sekretariatet bistår kontrollutvalget i dette arbeidet både før og etter behandlingen, og til vedtak er gjort og fulgt opp.

Risiko- og vesentlighetsvurderingen angir de områdene i kommunen som i størst grad utpeker seg som risikoområder. Områdene identifiseres på bakgrunn av den foretatte analysen. Områdene som anses som mest sentrale for forvaltningsrevisjon er områder hvor revisjonen ser størst potensial eller nødvendighet for forbedring av produktivitet, økonomi, måloppnåelse eller virkninger.

Gjennomføring og rapportering av forvaltningsrevisjonen

Gjennomføring

Etter at kommunestyret har vedtatt plan for forvaltningsrevisjon, vil kontrollutvalget sørge for å bestille forvaltningsrevisjon. Kontrollutvalget vedtar problemstillinger, prosjektplan og ressurser, og om det i så fall skal gjennomføres foranalyse. Kommunerevisjonen gjennomfører prosjektet og sender rapporten til kontrollutvalget. Rapporten med kontrollutvalgets innstilling sendes til kommunestyret for endelig behandling.

Rapportering

I tråd med forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 4 skal kontrollutvalget rapportere til kommunestyret om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og resultatet av dem. § 5 fastsetter at kontrollutvalget skal påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjon blir fulgt opp og skal rapportere til kommunestyret om vedtaket er fulgt opp.

Kontrollutvalget er pålagt ansvar for å rapportere til kommunestyret. Med mindre kommunestyret vedtar spesielle bestemmelser for når og hvordan denne rapporteringen skal foregå, er det opp til kontrollutvalget å finne en hensiktsmessig form og frekvens på dette. Rapport og resultater fra det enkelte forvaltningsrevisjonsprosjekt legges fortløpende frem for kommunestyret.

Prioriteringer i denne planperioden

Generelt

Risiko og vesentlighetsvurdering er basert på innsamlet skriftlig informasjon og statistikk for den enkelte kommune, samt samtaler med administrativ ledelse og ordfører. Vi viser til risiko og vesentlighetsvurderingen for nærmere opplysninger. På bakgrunn av denne vurderingen legges det opp til en utvelgelse av forvaltningsrevisjonsprosjekter.

Et prosjekt blir bl.a. iverksatt for å bidra til å redusere en mulig trussel. I tillegg vil dette være prosjekter som skal sette søkelys på en målrettet, rasjonell og kostnadseffektiv drift. Ved en konkret utvelgelse av prosjekter bør nytteverdien vurderes i forhold til forventet ressursbruk for å gjennomføre prosjektet.

Ved utformingen av et prosjekt vil kontrollutvalget avgrense temaet slik at prosjektet blir konkret og gir kontrollutvalget de nødvendige opplysninger for deres kontroll med kommunen.

Det ble for planperioden 2020-2023 foreslått følgende prosjekter for Sirdal kommune:

Prioritet	Tema/sector	Aktuelt for forvaltningsrevisjon
1.	Personal	Etterkontroll – kommunens oppfølging av forvaltningsrevisjon sykefraværsarbeid
2.	Tillitsskapende forvaltning og internkontroll Korrupsjon og misligheter	Kommunens arbeid med etikk, og rutiner for håndtering av varsling. Kommunens arbeid med forebygging og avdekking av korrupsjon og misligheter
3.	Energi og klima	Kommunens arbeid med å redusere klimagassutslipp, overgang til fornybare energikilder og energieffektivisering

I forrige planperiode ble det gjennomført forvaltningsrevisjoner på to av områdene i plan for forvaltningsrevisjon, etterkontroll sykefravær og etikk, forebygging av korrupsjon og varsling. Prioritering av forvaltningsrevisjoner

I oversikten nedenfor er det foreslått forvaltningsrevisjoner ut fra de opplysningene som foreligger.

Generelt ut fra de ressursene som er tilgjengelig, er det mest realistisk å forvente at det kan gjennomføres ett prosjekt i Sirdal kommune hvert år. Etter en helhetlig vurdering har kontrollutvalget valgt å foreslå følgende prosjekter for Sirdal kommune for 2024 – 2027 (utvalget prioriterer i møte)

Prioritet	Tema/sector/selskap	Aktuelt for forvaltningsrevisjon
1.		
2.		
3.		
4.		

Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Sirdal kommune

Sak 06/24

Møtedato: 12.02.2024

Saksbehandler: ILA

SAK 06/24 KOMMUNEDIREKTØRENS OPPFØLGING AV NUMMERERT BREV NR. 25

Vedlegg:

Nummerert brev nr. 25 fra Sørlandet Kommunerevisjon IKS datert 14.06.2023 (vedlegg i epost)

Kommunedirektørens tilbakemelding på brev nr. 25, datert 01.02.24

Bakgrunn for saken:

Det nummererte brevet fra revisor i forbindelse med forenklet etterlevelsesk kontroll på området kommunens kontroll med avrop på inngåtte rammeavtaler ble lagt frem for kontrollutvalget i møte 25.09.23.

Nummerert brev nr. 25 følger som vedlegg til saken. Det vises til dette for nærmere beskrivelse av hva revisor har tatt opp.

Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar revisors attestasjonsuttalelse fra forenklet etterlevelsesk kontroll og nummerert brev nr. 25 til orientering.

Kontrollutvalget ber kommunedirektør om en skriftlig tilbakemelding innen 01.12.23 som redegjør for hvordan administrasjonen har fulgt opp revisors rapport.

Kommuneloven regulerer i hvilke tilfeller revisor skal orientere kontrollutvalget gjennom slike brev. Kommunelovens § 24-7 lyder som følger:

§ 24-7. Skriftlige påpekninger fra regnskapsrevisor

Revisor skal gi skriftlige meldinger om

- a) vesentlige feil som kan føre til at årsregnskapet ikke gir riktig informasjon*
- b) vesentlige mangler ved registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger*
- c) vesentlige mangler ved den økonomiske internkontrollen*
- d) manglende eller mangelfull redegjørelse i årsberetningen for vesentlige budsjettavvik*
- e) enhver mislighet*
- f) hvorfor han eller hun ikke har skrevet under på oppgaver som kommunen eller fylkeskommunen skal s*
myndigheter, og som revisor etter lov eller forskrift skal bekrefte
- g) hvorfor han eller hun sier fra seg revisjonsoppdraget.*

Meldinger som nevnt i første ledd skal sendes i nummerte brev til kontrollutvalget, med kopi til kommunedirektøren.

Hvis revisor avdekker eller på annen måte blir kjent med misligheter, skal han eller hun straks melde fra om det etter første ledd bokstav e. Når saksforholdet er nærmere klarlagt, skal revisor sende et nytt brev til kontroll-utvalget, med kopi til kommunedirektøren.

Revisor skal årlig gi en skriftlig oppsummering til kontrollutvalget om forhold som er tatt opp etter første ledd, men som ikke er rettet opp eller som ikke er tilstrekkelig fulgt opp.

Kommunedirektør har oversendt skriftlig tilbakemelding med sin oppfølging av revisors brev nr. 25. For nærmere informasjon vises det til dette.

Kommunedirektør er invitert til møte for å presentere sin tilbakemelding.

Vurderinger:

Når revisor kommer med skriftlige merknader i nummerert brev er det etablert rutine at kommunedirektør skal svare ut disse merknadene skriftlig.

Kontrollutvalget har et ansvar for å se til at forhold som er påpekt i nummererte brev blir fulgt opp. Tilbakemeldingen viser hvilke tiltak kommunen har igangsatt for å sikre at avrop på rammeavtaler følges opp mot rammeavtalens maksimale verdi og tidspunkt for utløp.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens tilbakemelding til orientering.



Notat

Til	Aud Sunniva Fuhr
Kopi til	
Vår ref.	23/1270-3
Saksbehandler	John Birkeland
Dato	01.02.2024

Tilbakemelding til kontrollutvalget (nummerert brev nr. 25)

Det informeres om følgende:

Tilsyn fra Arbeidstilsynet:

Arbeidstilsynet gjennomførte digitalt tilsyn i kommunen 15.11.23. Hensikten med tilsynet var å kontrollere om kommunen som oppdragsgiver følger forskrift om lønns- og arbeidsvilkår ved innleie av arbeidskraft.

Det ble ikke gitt pålegg etter tilsynet. Vilkårene i forskriften vil bli innarbeidet i kommunens prosjektrutiner.

Det vil videre bli utarbeidet en erklæring som leverandører forplikter seg til å undertegne og etterleve.

Avrop på rammeavtaler – Nummerert brev nr. 25:

Sirdal kommune inngår rammeavtaler på områder hvor det er omfattende kjøp av varer eller tjenester. Innen kommunalområde samfunn er det rammeavtaler for fagområdene elektro, VVS og maling/gulvbelegg. Sistnevnte avtaleområde er man i slutfasen med kontraktsinngåelse. Det er også påstartet anbudsprosess hva angår ventilasjon i kommunale bygg.

Man tilstreber å være tidlig ute med tilbud for å unngå at eksisterende avtaler må forlenges.

Mht. avrop på rammeavtaler gjelder følgende:

Den virksomhet som inngår avtale, har ansvar for å informere aktuelle brukere om avtaleinngåelsen. Aktuelle brukere skal ha kopi av avtalen. Det samme gjelder ved endringer i avtalevilkår.

De som konterer/attesterer fakturaer har ansvar for å påse/kontrollere at disse er i hht. avtale.

Det vurderes kontinuerlig hvorvidt det skal inngås rammeavtaler innenfor andre områder.

Tonstad, 1/2-24

John Birkeland
Kommunalsjef samfunn

Fra: [Stian Hiim](#)
Til: [Inger Lise Austrud](#)
Emne: Henvendelse til kontrollutvalget Sirdal kommune
Dato: fredag 29. desember 2023 23:14:28

I lys av Sirdalmedias fokus på saker som omhandler ansettelse hvor de heder "Når kommunen ikke lenger følger ansettelses-reglementet om kompetanse til stillinger, blir det mistillit. Når medarbeidere som har medlemskap i Arbeiderpartiet foretrekkes framfor de som har høyere utdanning og mer kompetanse" og andre tips jeg har fått omkring ansettelse og mistanke om nepotisme i Sirdal kommune Ber jeg kontrollutvalget sammen med kommunerevisjonen om å gjennomføre en kontroll på ovennevnte.

Med vennlig hilsen
Stian Hiim

VIRKSOMHETSSTYRING I SIRDAL KOMMUNE



SIRDAL KOMMUNE

Aud Sunniva Fuhr

Layout og figurere vil bli justert og
årshjul revidert etter øk. seminar
med FM jan 24

Innledning

God ledelse samt gode plan- og styringsprosesser er en forutsetning for at Sirdal kommune kan ivareta rollen som tjenesteyter, samfunnsutvikler og demokratisk arena. God virksomhetsstyring skal ivareta både de folkevalgtes ansvar for strategisk styring og prioritering, og kommunedirektørens ansvar for å iverksette politiske vedtak.

FNs bærekraftsmål utgjør det overordnede rammeverket for utvikling av en kommune. Bærekraftsmålene skal hjelpe oss til å løfte blikket, styre i riktig retning og utvikle gode løsninger lokalt som også bidrar regionalt, nasjonalt og globalt. Dersom Sirdal kommune skal lykkes med å omsette de globale målene til lokal handling og praksis, må bærekraftsmålene løftes fram og innpasses i ledelse, planlegging og styring.

Kommunens ledere skal fremme samhandling, læring og delingskultur, utnytte handlingsrommet og tilrettelegge for bærekraftige løsninger. Kommunedirektøren har et særlig ansvar for å bidra til godt samspill og god samhandling i grensesnittet mellom politiske og administrative prosesser.

Gjennom helhetlig styring og utvikling (virksomhetsstyring) skal kommunen både sikre effektiv drift og gode tjenester til innbyggerne, samtidig som vi skal ivareta nødvendig utviklingsarbeid og innovasjon i tråd med samfunnets og innbyggernes behov. Styringsprosessene skal i stor grad digitaliseres. Videre skal kommunens ledelse settes i stand til å benytte seg av strategiske analyser og behovsvurderinger som grunnlag for planlegging og styring.

Dette dokumentet beskriver overordnet prinsipper for ledelse, planlegging og styring i Sirdal kommune. Vi har alle muligheter til å tilrettelegge for en attraktiv, framoverlent og utviklingsorientert kommune. Ledere på alle nivåer i organisasjonen må ta et felles ansvar og jobbe i samme retning dersom vi skal lykkes med dette viktige arbeidet.

I 2024 og 2025 skal prinsippene for virksomhetsstyring iverksettes og videreutvikles som del av organisasjons- og leder utvikling i Sirdal kommune.

Aud Sunniva Fuhr
Kommunedirektør

Innhold

Innledning	1
Kommunens roller og oppdrag	4
Sirdal kommunes verdigrunnlag, etiske retningslinjer og arbeidsgiverpolitikk	5
FNs bærekraftsmål	5
Helhetlig virksomhetsstyring	6
Utvikling og drift	7
Virksomhetsstyring – definisjon	7
Ledelse	8
Leders ansvar og myndighet.....	8
Lederrollen	9
Prinsipper for god ledelse	9
Ledelsesplattform	10
Medarbeidere	10
Planlegging	11
Plansystemet	12
Planstrategi	12
Kommuneplan.....	12
Temaplaner	13
Handlingsprogram.....	13
Rammesak	13
Utviklings og virksomhetsplaner	13
Styring	14
Oppdragsbrev	15
Styringsdialog	15
Lederavtale	16
Styringsmodeller	16
Linjestyring.....	16
Prosjektstyring	17
Kontraktstyring.....	18
Eierstyring	18
Prinsipper for virksomhetsstyring	19
Mål- og resultatstyring	19
Risikostyring.....	20
Internkontroll.....	21
Forbedring og innovasjon.....	22

Resultat og rapportering.....	23
Politisk rapportering.....	23
Administrativ rapportering.....	23
Årshjul.....	24
Oversikt over tiltak 2023-2025	25
ÅRSHJUL FOR VIRKSOMHETEN SIRDAL KOMMUNE 2023	28

Kommunens roller og oppdrag

Kommunene har ansvar for en rekke samfunnsoppgaver og har flere ulike roller:

- **Demokratisk arena:** Kommunen er en politisk styrt organisasjon og er en arena for lokaldemokrati.
- **Samfunnsutvikling:** Kommunen har en sentral rolle knyttet til samfunnsutvikling lokalt, med ansvar for blant annet arealforvaltning, infrastruktur, tettsteds-utvikling, næringsutvikling, miljø og folkehelse.
- **Tjenesteyting:** Kommunen er leverandør av en rekke offentlige velferdstjenester til innbyggerne.
- **Myndighetsutøvelse:** Kommunen utøver myndighet i henhold til lov, rettet mot enkeltindivider, bedrifter eller organisasjoner.
- **Arbeidsgiver:** Kommunen har arbeidsgiveransvar for ansatte i organisasjonen.

Kommunen må i sitt arbeid forholde seg til en rekke ulike aktører og interesser, blant annet statlige og regionale myndigheter, næringslivet, frivilligheten og innbyggerne.

FNs bærekraftsmål skal utgjøre en del av det overordnede rammeverket for utviklingen av kommunen. Dette innebærer at også det globale og nasjonale perspektivet blir sentralt i tiden fremover.

Kunnskap og forståelse for de ulike interessentenes roller og behov er avgjørende for at kommunen kan løse sine oppgaver på en god måte.

Virksomhetsstyring skal basere seg på prinsippene om mål- og resultatstyring, risikostyring, internkontroll, forbedring og innovasjon.

Målet for virksomhetsstyringen er:

- Sammenheng i systemet fra kommuneplan til kommunedirektørens styring.
- Tydeliggjøre mål og resultatstyring på alle nivå og en sterkere prioritering av forbedringsområder.
- Tydeligere politisk og administrativ rolle (ihht. kommuneloven).
- Avklare hvordan internkontroll og kvalitetsarbeid skal knyttes til ledelse og styringssystem.
- Avklare og tydeliggjøre lederrollen.
- Forenkle og effektivisere, blant annet gjennom å klargjøre begrepsbruk og standardisering og implementering av maler, rutiner og prosesser.

Styringsdokumentet er kommunedirektørens grunnlag for utvikling og etablering av et styringssystem i Sirdal kommune.

Målgruppen for dokumentet er ledere og medarbeidere i Sirdal kommune.

Sirdal kommunes verdigrunnlag, etiske retningslinjer og arbeidsgiverpolitikk

Kommunens verdier er retningsgivende for alle ledere og medarbeidere i organisasjonen, og ligger til grunn for all ledelses-, plan- og styringsprosesser. Det er utarbeidet følgende verdier for Sirdal kommune:

Kraftfull – nær – nyskapende

Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte ble vedtatt i kommunestyret i juni 2010.

Sirdal kommune står overfor store endringer i arbeids- og samfunnslivet. Skal kommunen ivareta kommuneplanen målsetting om at «Sirdal kommune skal være en effektiv tjenesteleverandør» må kommunen ta grep og bli en nyskapende arbeidsgiver. Arbeidsgiverstrategien i kommunen må revideres og tilpasses verdigrunnlag, målsettinger og tiltak i kommuneplanen.

Høsten 2023 gjennomførte Sørlandets kommunerevisjon etter oppdrag fra kontrollutvalget en forvaltningsrevisjon om kommunens arbeid med blant annet etikk. Som del av oppfølging av revisjonen er å vurdere tiltak for å øke bevisstheten om etiske retningslinjer blant ansatte. Revisjon av kommunens etiske retningslinjer. Arbeidet skal være ferdig våren 2024.

Kommunen skal utarbeide en arbeidsgiver strategi for kommunen. Arbeidet bør starte i 2024.

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. FNs bærekraftsmål består av til sammen 17 mål og 169 delmål, og gir en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn.

Bærekraftig utvikling handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Bærekraftsmålene gjelder for alle land, og regjeringen har forpliktet Norge til å arbeide for å nå målene. Kommunene er sentrale

aktører i arbeidet med bærekraftsmålene, og regjeringen har kommet med tydelige forventninger om at kommunene legger FNs bærekraftsmål til grunn for samfunns- og arealplanleggingen.

Sirdal kommune vil i innen budsjettarbeid 2025 prioritere FNs bærekraftsmål og beskrive hvordan kommunen skal jobbe med å omsette målene til lokal handling og praksis.

Helhetlig virksomhetsstyring

Sirdal kommune vil ha en bred og helhetlig tilnærming til virksomhetsstyring.

Alle ledere har ansvar for å lede egen virksomhet i tråd med kommunens prinsipper for virksomhetsstyring. Koordinerte styringsprosesser og et hensiktsmessig årshjul skal sikre at vi ivaretar dette ansvaret på en god måte.

Kommunedirektøren har overordnet ansvar for virksomhetsstyring og kvalitetsutvikling. Det koordinerende ansvaret er delegert til kommunalområdet for virksomhetsstyring, kvalitetsutvikling og økonomi.



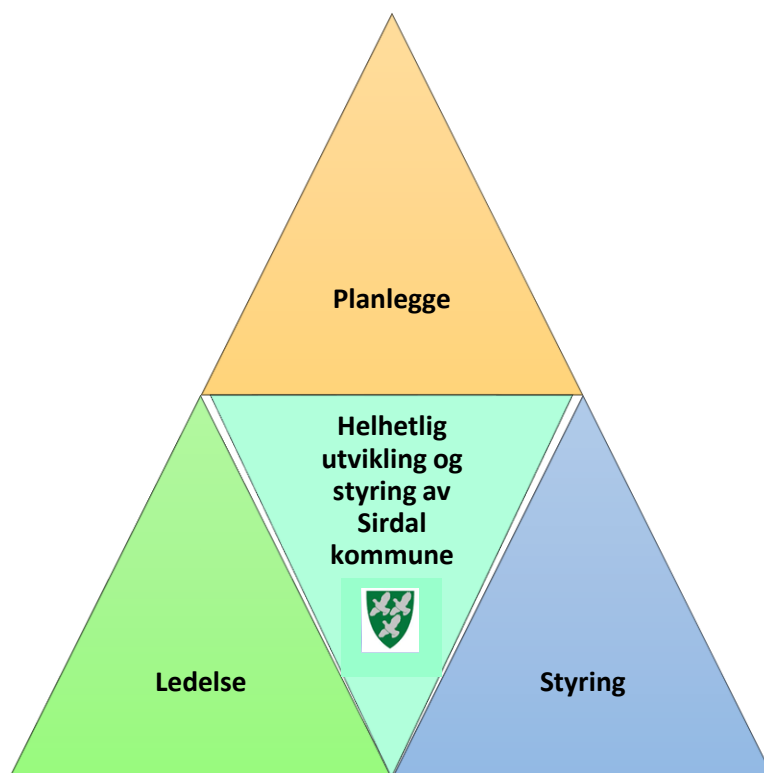
Utvikling og drift

De fleste virksomheter bruker mest tid og ressurser på driftsoppgaver, og mange ledere kan oppleve det som krevende å sette av tilstrekkelige ressurser til utvikling. Evne til omstilling, endring og fornyelse er imidlertid avgjørende for at Sirdal kommune skal kunne løse morgendagens utfordringer og opprettholde et bærekraftig tjenestetilbud.

En helhetlig tilnærming til virksomhetsstyring skal bevisstgjøre organisasjonen på at drifts- og utviklingsoppgaver må sees i sammenheng og er gjensidig avhengig av hverandre.

Virksomhetsstyring – definisjon

Kommunens helhetlige tilnærming til virksomhetsstyring vektlegger tre elementer som er sentrale for at Sirdal kommune skal kunne ivareta sine oppgaver knyttet til utvikling og drift på en god måte, og ihht kommuneplanens målsetting. Disse tre elementære er:



God *ledelse* er avgjørende for å sikre god virksomhetsstyring. Gode plan- og styringsprosesser forutsetter ledere som gir retning, ser muligheter og er opptatt av resultater.

God *planlegging* innebærer å definere hva vi ønsker å oppnå i fremtiden og hva vi må gjøre for å få det til. De strategiske planene i kommunen vil som hovedregel være politisk vedtatt, og er bygget opp med en helhetlig og gjennomgående målstruktur.

God *styring* skal sikre at kommunen løser oppgavene og følger opp politiske vedtak, mål og prioriteringer på en effektiv måte, og innenfor gjeldende lover, regler og økonomiske rammer.

Virksomhetsstyring i Sirdal kommune favner all aktivitet knyttet til ledelse, planlegging og styring av drifts- og utviklingsoppgaver, og skal sikre:

- etterlevelse av lover og forskrifter
- iverksettelse av politiske og administrative vedtak, prioriteringer og mål
- best mulige resultater og kvalitet i tjenestene
- lik og samordnet styring mellom og innen tjenesteområdene
- effektiv ressursutnyttelse

Ledelse

God ledelse er en viktig forutsetning for at kommunen kan løse samfunnsoppdraget og fremstå som en profesjonell og troverdig tjenesteleverandør.

Leders ansvar og myndighet

Lederrollen er sentral for å sikre god virksomhetsstyring. Gode plan- og styringsprosesser forutsetter ledere som gir retning, ser muligheter og er opptatt av resultater.

Kommunestyret er det øverste organet i kommunen. Kommunedirektøren er øverste leder for de ansatte i administrasjonen.

Sirdal kommune er administrativt organisert med to fullmakts nivåer. Enkelte virksomheter har to ledernivå. Delegeringsreglementet beskriver ansvar og myndighets på fullmakts nivåene i organisasjonen.

Fullmaktsnivå 1 (kommunedirektør) består av følgende ledernivåer:

1. Kommunedirektør
2. Kommunalsjefer

Kommunalsjefen har overordnet lederansvar for kommunalområdet, herunder ledere og medarbeidere, virksomhetsstyring, budsjett- og økonomi, fag, informasjon og kommunikasjon, samt bidra til helhetlig utvikling av kommunen.

Fullmaktsnivå 2 (virksomhetsledere) består av følgende to ledernivåer:

1. Virksomhetsledere
2. Avdelingsledere hos enkelte virksomheter

Virksomhetsledere vil ha personal, budsjett- og økonomi, informasjon og fagansvar for egen virksomhet. Den enkelte avdelingsleders ansvar og myndighet framgår av lederavtalen inngått med kommunalsjef.

Virksomhetsstyring for Sirdal kommune er under etablering og utvikling. Innenfor områdene personal, økonomi – virksomhetsstyring, er ikke rutiner, prosedyrer, internkontroll og kompetanse pr.d.d. godt

nok tilrettelagt til at ansvar og myndighet kan delegeres fullt ut til fullmakts nivå 2. Arbeid med delegasjonsreglementet er startet. Som del av dette vil en arbeide med kompetansebygging av ledere.

Lederrollen

Samfunnet er i kontinuerlig utvikling. Trender som globalisering og digitalisering stiller nye krav til kompetanse og samhandling, og gjør at organisasjoner må håndtere økt kompleksitet.

Endringer stille nye krav til lederrollen, og krever ledere som er fleksible og endrings villige, viser mot og beslutningsevne. Ledere i Sirdal kommune har ansvar for å ivareta kommunens samfunnsoppdrag og sikre helhet og samhandling på tvers i organisasjonen. Der ledelse tradisjonelt har handlet mer om det faglige, må ledelse framover lære å forstå intensjonen med det vi holder på med og peke ut retninger for medarbeidere.

Lederansvaret omfatter både å sikre stabil drift gjennom gode systemer, rutiner og kontroll, samt å bidra til utvikling. Det er avgjørende at driftsoppgaver og utviklingsoppgaver sees i sammenheng.

Ledere har også ansvar for å bidra til god samhandling med eksterne aktører for å løse samfunnsmessige utfordringer på enda bedre måter.

Til lederrollen ligger også ansvaret for kommunikasjon. For å forankre kommunens arbeid og bygge tillit til innbyggerne, medarbeidere og kollegaer, må vi formidle hva som skjer både internt og eksternt.

I 2024 vil kommunen utarbeide informasjons- og kommunikasjonsstrategi. Implementering av plan vil styrke kompetanse i hele organisasjonen, slik at informasjon – og kommunikasjon blir en naturlig del av kommunens drift.

Prinsipper for god ledelse

En leder går foran og viser vei, og utøver ledergjerningen i tråd med kommunens verdier.

Sirdal kommunes krav til god ledelse:

Gode ledere i Sirdal kommune

- Forstår og praktiserer arbeidsgiverrollen på en tydelig måte
- Synliggjør mål både for organisasjonen og den enkelte medarbeider
- Gir tydelige forventninger, motiverer til høy ytelse og gjennom dette økt kvalitet
- Mobiliserer og utvikler kompetansen hos sine medarbeidere
- Gir tilbakemelding, ser og anerkjenner den enkelte medarbeider
- Sørger for bygging av forbedringskultur og delingskultur gjennom læring og utvikling
- Bidrar til å skape helsefremmende arbeidsplasser
- Styrer innenfor økonomiske rammer

- Har kunnskap om særtrekk ved nye generasjoner arbeidstakere og hvilke faktorer som virker motiverende
- Er positiv til innovasjon og omstilling, pådriver for forbedringsarbeid og oppgaveløsning gjennom samhandling og i samarbeid med andre
- Takler motstand, etterspør nye løsninger og tillater prøving og feiling
- Myndiggjør sine medarbeidere gjennom åpenhet, involvering og tillit

Rolleforståelse er viktig for å påvirke muligheten til å jobbe selvstendig. I 2023 har vi organisert lederstrukturen i kommunen, blant annet med mål om høyere grad av rolleforståelse og tydeliggjøring av hvilket ansvar og myndighet som ligger til de ulike ledernivåene.

Med høye krav og forventinger til kommunen kommer også et behov for lederstøtte. I løpet av høsten 2023 vil vi forberede et program for lederutvikling i kommunen. Tiden er moden for et lederutviklingsprogram som vil bidra til å skape helhetstenkning og vi- følelse, videreutvikle en god organisasjonskultur og styrke ledere i det å praktisere mestringsorientert ledelse. Programmet starter 2024.

Utnytter handlingsrommet og tilrettelegger for nye bærekraftige løsninger

Ledelsesplattform

Lederplattformen skal stå for grunnpilarene i lederskapet i Sirdal kommune. Ledere i kommunen skal identifisere seg med lederplattformen.

Lederplattformen skal på en enkel og tydelig måte synliggjøre hvilke forventinger som stilles til ledere, og gjennom dette skape trygghet og forutsigbarhet både for ledere og for og de som samhandler med lederen.

Sirdal kommune skal ha trygge og kompetente ledere som skaper gode tjenester og attraktive arbeidsplasser. Ledelse utøves innenfor ansvaret den enkelte leder har og i tråd med kommunens verdier

Utarbeidelse av lederplattform vil være en del av lederprogrammet.

Medarbeidere

For at vi skal kunne løse oppgavene våre på en best mulig måte er det viktig at vi har kompetente medarbeidere som handler i tråd med verdiene våre.

Kommunen vil høsten 2023 innføre nytt avvik og varslingssystem. Som del av dette arbeidet er det viktig å etablere en kultur for håndtering av varsling og avvik.

Arbeidsgiver-strategien vil synliggjøre hvilke områder vi må prioritere for at vi skal oppfattes og oppleves som en attraktiv arbeidsgiver, gjennom eksempelvis rekruttering, lederskap, medarbeiderskap, kompetanse og kultur.

Høsten 2023 er det etablert en arbeidsgruppe som skal arbeide med rekruterings tiltak i kommunene

I løpet av 2024/2025, tilpasset prosess med lederutvikling, vil en gjennomføre medarbeiderundersøkelsen i kommunen (10-faktor) Undersøkelsen vil gi arbeidsgiver en indikasjon på hvor vi står blant annet i mestringsklima, rolleklarhet og motivasjon. Endringer fra undersøkelsen som ble gjennomført vil være utgangspunkt for gode refleksjoner og forbedrings- og bevaringstiltak.

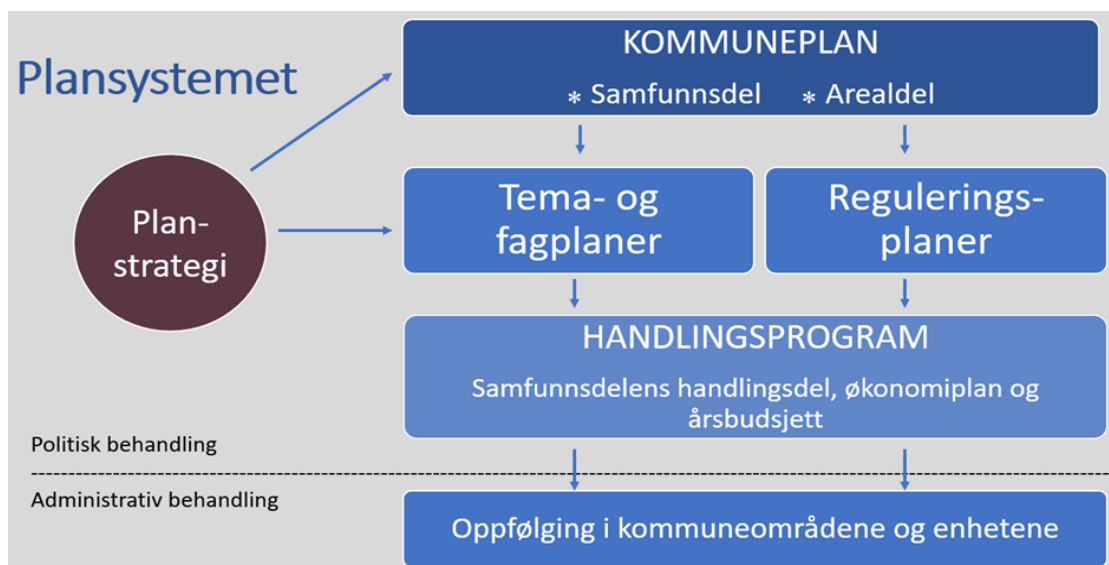
Planlegging

Planlegging innebærer å sette mål for utvikling av kommunen og å beskrive hvilke endringer som må gjennomføres for å nå disse målene.

De strategiske planene for samfunnsutviklingen og tjenesteproduksjonen i en kommune vil som hovedregel være politisk vedtatt. Planlegging handler derfor i stor grad om politikktutforming. Gjennom å utarbeide og vedta strategiske planer, setter folkevalgte retning for utvikling av kommunen og kommunens tjenester både på kort og lang sikt. Innbyggere og øvrige aktører blir invitert til å medvirke i planarbeidet og sette mål for utviklingen. Kommunale planer er omfattet av plan- og bygningslovens bestemmelser om høring og offentlig ettersyn.

Regjeringen utarbeider hvert fjerde år nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging. Disse skal legges til grunn for kommunenes planarbeid, og skal bidra til å fremme en bærekraftig og samordnet utvikling. Kommunene må også forholde seg til regionale planer og forventninger.

Plansystemet



Nedenfor følger en beskrivelse av de ulike elementene i plansystemet.

Planstrategi

Planstrategien er første ledd i kommunens plansystem og langsiktige samfunnsplanlegging. Kommunestyret skal minst én gang i hver valgperiode (fireårsperiode), og senest innen ett år etter konstituering, utarbeide og vedta en kommunal planstrategi. Hensikten med planstrategien er å vurdere hvilke planer som skal utarbeides og revideres i valgperioden. Det skal i tillegg vurderes om det er behov for å revidere hele eller deler av kommuneplanen.

Planstrategi for Sirdal kommune blir utarbeidet og vedtatt i 2024.

Kommuneplan

Kommuneplanen er kommunens overordnede strategiske styringsdokument og inneholder mål og retningsvalg for kommunens utvikling. Kommuneplanen består av en samfunnsdel og en arealdel. Samfunnsdelen beskriver langsiktige utfordringer, mål og strategier for kommunesamfunnet som helhet og kommunen som organisasjon. Arealdelen beskriver hovedtrekkene i arealdisponeringen, og angir rammer og betingelser for hvilke nye tiltak og ny arealbruk som kan iverksettes.

Kommuneplanen har en handlingsdel som angir hvordan planen skal følges opp i fireårsperioden, denne revideres årlig.

Kommuneplanens samfunnsdel for Sirdal kommune 2018-2030 ble vedtatt i kommunestyret 24.05.2018.

Temaplaner

En temaplan er en strategisk plan som omhandler et spesifikt tema eller fagområde. Noen temaplaner vil være sektorovergripende og gi føringer for hele organisasjonen, slik som for eksempel kommunens arbeidsgiverpolitikk. Andre temaplaner gjelder for et avgrenset tjenestoområde eller fagområde.

En temaplan *kan* defineres som en kommunedelplan, og må da følge prosessene i plan- og bygningsloven

Handlingsprogram

Alle kommuner er pålagt å utarbeide en økonomiplan som skal omfatte hele kommunens virksomhet og gi en realistisk oversikt over sannsynlige inntekter, forventede utgifter og prioriterte oppgaver i perioden. Økonomiplanen skal revideres årlig og skal omfatte minst de fire neste budsjettårene. I Sirdal kommune innarbeides økonomiplanen sammen med årsbudsjettet i handlingsprogrammet. Årsbudsjettet er bindende når det er vedtatt av kommunestyret.

Handlingsprogrammet inneholder økonomiske rammer, mål og planlagte aktiviteter for kommende fireårsperiode. De økonomiske rammene bygger på rammefaktorer i kommuneproposisjonen og statsbudsjettet.

Rammesak

Rammesak innleder det årlige arbeidet med handlingsprogrammet /budsjett. Rammesak skal gi politikerne informasjon om økonomi, status og analyse i et langsiktig perspektiv og legge til rette for gode beslutninger knyttet til retning og prioriteringer i budsjett og økonomiplan.

Etablering av rammesak 2023

Utviklings og virksomhetsplaner

I 2024 skal kommunalområdene utarbeide en utviklingsplan for sitt kommunalområde. Planen revideres i løpet av 4 år, eventuelt året etter ny kommuneplan er vedtatt. Utviklingsplanen er et administrativt verktøy som skal sikre sammenheng mellom organisasjonens mål, tiltak og resultater, samt oppfølging av politiske vedtak, lover og forskrifter. Mål, strategier og oppdrag fra kommuneplanen, temaplaner og handlingsprogrammet følges opp og iverksettes i kommunalområdet for så å følges opp i virksomhetene gjennom årlige virksomhetsplaner.

Fra 2025 skal alle virksomhetene hvert år utarbeide en virksomhetsplan for sin virksomhet, denne skal oppdateres løpende. Virksomhetsplanen er et administrativt verktøy som skal sikre sammenheng mellom organisasjonens mål, tiltak og resultater, samt oppfølging av politiske vedtak, lover og forskrifter. Mål, strategier og oppdrag fra kommuneplanen, temaplaner og handlingsprogrammet følges opp og iverksettes i virksomhetene gjennom virksomhetsplanene.

I 2024 skal kommunalområdene utarbeide en utviklingsplan for sitt kommunalområde. Planen revideres minimum hvert 4. år, eventuelt året etter ny kommuneplan er vedtatt.

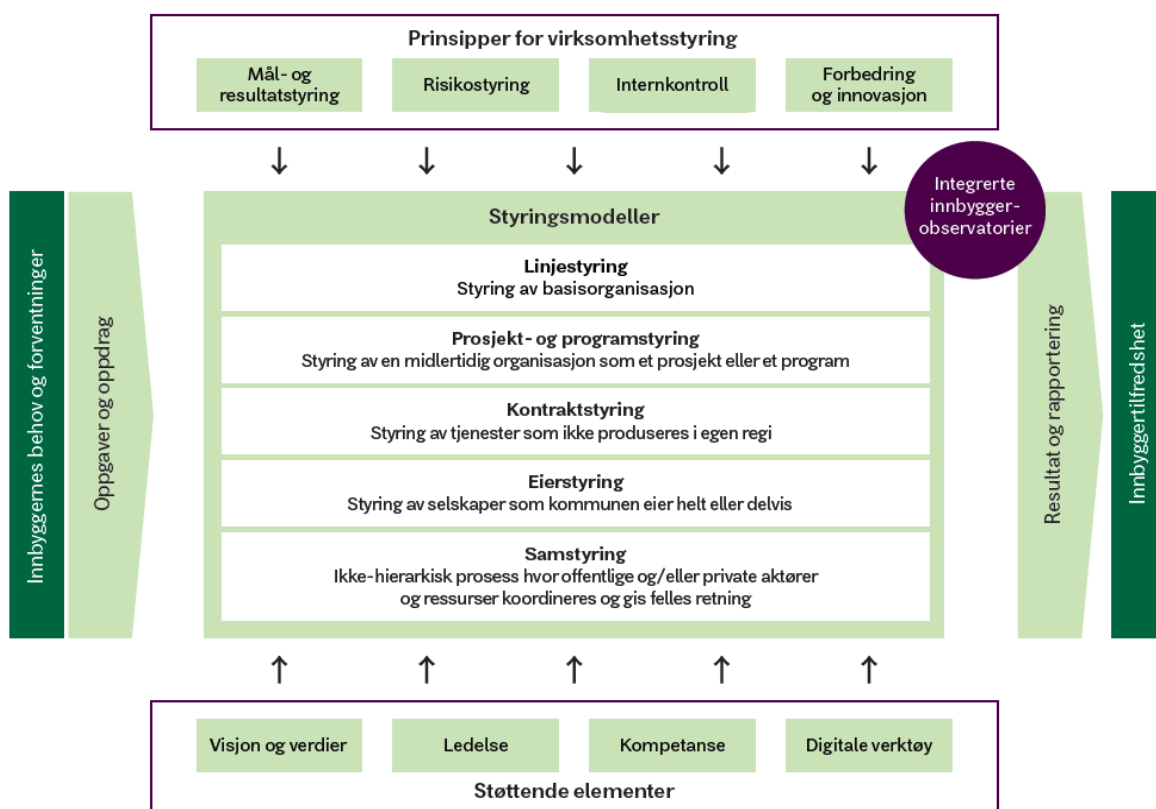
Fra 2025 skal alle virksomhetene hvert år utarbeide en virksomhetsplan for sin virksomhet, denne skal oppdateres løpende.

Styring

God styring skal sikre at kommunen løser oppgavene og når målene på en effektiv og god måte, innenfor gjeldende lover, regler og økonomiske rammer.

Kommunestyret er det øverste politiske organet i kommunen. Kommunedirektøren er kommunens øverste administrative leder, og utøver sitt oppdrag med bakgrunn i delegert myndighet fra kommunestyret. Kommunedirektøren videre delegerer ansvar og myndighet til kommunalssjefer gjennom et eget administrativt delegeringsreglement.

Modellen under illustrerer styringssystemet i Sirdal kommune. Modellen viser at kommunen har en rekke oppgaver og oppdrag som skal løses. Det må i hvert enkelt tilfelle vurderes hvilken styringsmodell som er mest hensiktsmessig for løse oppdraget. Uavhengig av hvilken styringsmodell som velges, skal virksomhetsstyringen baseres på prinsipper om mål- og resultatstyring, risikostyring, internkontroll og forbedring og innovasjon.



Kommunens visjon og verdier, ledelse, kompetanse og digitale verktøy er støttende elementer i arbeidet med å sikre god virksomhetsstyring.

God styring skal sikre at tjenestene i Sirdal kommune er forsvarlige og har god kvalitet. God kvalitet innebærer å levere tjenestene i henhold til krav og forventninger hver gang, samt å gjennomføre nødvendig forbedrings- og innovasjonsarbeid.

For å sikre leveranser med god kvalitet, må alle berørte i en prosess (interessentene) identifiseres. Kommunen må ha informasjon om og forstå interessentenes behov, forventninger, rettigheter og plikter.

Ledere har ansvar for å skape en kultur for kvalitetsarbeid i hele organisasjonen, og innlemme kvalitetsarbeid i alle prosesser. Medarbeidere har ansvar for å levere riktig kvalitet i sitt daglige arbeid. God kommunikasjon, tydelige mål, relevant kompetanse og avklaring av roller og ansvar er viktige forutsetninger for dette.

Gjennom prosesstankegang sikrer kommunen at mål og resultater nås på en effektiv måte. For å få innsikt i om tjenestene leveres i tråd med interessentenes behov og forventninger, er det nødvendig med systematisk rapportering og analyse av mål og resultater.

Oppdragsbrev

Etter at kommunens handlingsprogram er vedtatt, utarbeider kommunedirektøren oppdragsbrev til kommunalområdene. Gjennom oppdragsbrev får kommunalområdene tildelt økonomiske rammer, mål, og andre oppdrag knyttet til iverksettelse av handlingsprogrammet samt øvrige føringer for virksomhetsstyringen for året som kommer. I tillegg gir statlige og regionale myndigheter føringer for kommunal tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling.

Oppdragsbrev skal bidra til å skape helhetlig styring og felles retning for hvor vi skal i 2024. Det forventes at oppdragsbrevet gjøres kjent for alle medarbeidere og følge opp av ledere i hele organisasjonen. Konseptet er under utvikling og vil være sentralt tema på årets styringsdialoger.

Styringsdialog

Styringsdialog er en løpende dialog mellom kommunedirektøren som oppdragsgiver og kommunalsjef som oppdragsmottaker. I tillegg til den daglige dialogen mellom kommunedirektøren og kommunalsjefene gjennomføres en/to formelle styringsdialoger mellom kommunedirektør og kommunalsjefen med sine ledergrupper. Hensikten er å bidra til bedre styring og balansere oppdrag, mål, og resultatkrav med ambisjonsnivå og ressursramme. Dialogmøte er et viktig ledd i virksomhetsstyringen og skaper arena for å snakke om utfordringer, risiko, prioriteringer og avklare ambisjonsnivået i veien videre.

En viktig målsetting i kommunen er å skape samhandling mellom kommunalområdene, virksomheter og avdelinger. Styringsdialog er en arena for å drøfte helhetlige prioriteringer og sikre forankring og oppdrag og mål som flere bidrar i. Dette arbeidet vil bli utviklet i 2024.

Oppstart og utvikling av styringsdialog

Lederavtale

Lederavtale inngås mellom underordnet og overordnet leder og er en del av kommunens styringsverktøy for å videreutvikle ledelse. Avtalen bygger på kommunens verdi grunnlag og beskriver krav og forventninger ledere har til hverandre. I stor grad handler avtalen om utvikling av lederferdigheter. Lederavtalene skal avklare forventninger og forplikte lederne på gjennomføring av mål, tiltak og øvrige oppdrag innenfor de rammer og fullmakter som er gitt. Lederavtalen skal bygge på en ledersamtale i starten av året, og følges opp med minimum en ledersamtale til i løpet av året. Overordnet leder er ansvarlig for å kalle inn til samtaler og sørge for at avtalen fylles ut.

Underordnet leder er ansvarlig for å delta aktivt i samtalene og komme med innspill og ønsker for egen utvikling.

Malen for lederavtaler bygger på oppdragsbrevet og følger vedlegg til oppdragsbrev. Lederavtalen er den samme for alle ledernivåer

Utarbeide og etablere lederavtaler som styringsverktøy for å videreutvikle ledelse i Sirdal kommune.

Styringsmodeller

Kommunalområdet/virksomheten kan velge mellom ulike styrings modeller for å løse oppgaver og oppdrag. Det må i hvert enkelt tilfelle vurderes hvilken styringsmodell som er mest hensiktsmessig for å løse oppdraget.

Linjestyring

Hoveddelen av tjenesteproduksjonen gjennomføres i basisorganisasjonen. Linjestyring innebærer styring av basisorganisasjonen og baserer seg på prinsippet om delegering av myndighet fra

kommunedirektøren/kommunalsjefer (fullmakts nivå 1) til virksomhetslederne (fullmakts nivå 2). Virksomhetsledere/ kommunalssjefer kan delegerer myndighet videre til avdelingsledere.

Prinsippene for delegering legger til grunn at myndighet kan delegeres videre, men ikke ansvaret for å påse at den myndigheten som er delegert blir forsvarlig utøvd.

Kommunedirektøren/ kommunalsjefene har ansvar for å følge opp at myndighet delegert til virksomhetslederne blir forsvarlig ivaretatt. Videre har virksomhetslederne ansvar for å følge opp at den myndigheten som er delegert fra kommunedirektøren/ kommunalsjef blir utøvd forsvarlig. Kommunedirektøren, kommunalsjefene og virksomhetslederne skal ha betryggende kontroll med virksomheten.

Prosjektstyring

Når kommunen skal løse en definert oppgave innenfor en planlagt tids- og ressursramme, og som krever koordinering og samordning på tvers i organisasjonen og/eller mot eksterne aktører, kan det være hensiktsmessig å organisere arbeidet som et prosjekt. Prosjekter skal være forankret i et behov for endring som er definert i linjen. De positive effektene av endringer kalles ofte for gevinster.

Sirdal kommune skal utvikle en prosjektmodell basert på nasjonal prosjektmetodikk som sikrer effektiv prosjektstyring med påfølgende gevinstrealisering.

Opgaver som organiseres som prosjekter er kjennetegnet ved at de

- er store og komplekse
- har et bestemt formål
- er preget av utvikling og innovasjon
- krever koordinering og samordning på tvers i organisasjonen og mot eksterne aktører
- har mange og ulike interessenter
- har en avtalt ramme for omfang, tid og kostnad

Prosjekter skal være opprettet med bakgrunn i et ønske om å realisere gevinster. Arbeidet med gevinstrealisering er en stor oppgave som krever prioritering og oppfølging. Planlegging av gevinstrealiseringen skal påbegynnes i tidligfasen/konsept- og planleggingsfasen ved at forventede og ønskede gevinster blir kartlagt og definert. Arbeidet med å hente ut gevinster starter normalt når prosjektet er avsluttet og alle leveranser er overlevert til linje-organisasjonen. Det er linjeorganisasjonen som har ansvar for å hente ut gevinstene fra prosjektet.

Kommunedirektøren har behov for å se sammenhengen mellom de aktivitetene som skjer i linjeorganisasjonen og de overordnede utviklingsaktivitetene som skjer gjennom kommunens ulike strategiske prosjekter. Porteføljestyling handler om å definere, balansere og styre kommunens samlede prosjektportefølje på en slik måte at ressursene utnyttes best mulig. Porteføljestyling skal sikre at kommunens ledelse kan prioritere og følge opp utviklingsaktivitetene gjennom året, sikre mulighetene for å realisere gevinster, bruke utviklingsressursene mest hensiktsmessig, samt redusere prosjektusikkerheten.

Kommunens strategiske prosjektportefølje defineres og vedtas i forbindelse med den årlige behandlingen av handlingsprogrammet og rapporteres i årsrapporten.

Prosjektstyring sammen med gevinstrealisering vil utvikles over tid i samarbeide med porteføljeutvalget.

Kontraktstyring

Kommunen velger i enkelte tilfeller å la private aktører levere kommunale tjenester gjennom konkurranseutsetting. Tjenestene anskaffes i henhold til regelverket om offentlige anskaffelser, og det inngås kontrakt med valgt leverandør.

Kontraktstyring innebærer styring og oppfølging av alle sider av vilkårene i kontrakter der tjenestene leveres av ekstern part. Oppfølgingen gjelder både tjenesteproduksjonen, økonomiske forhold, og etterlevelse av lovkrav. Det er viktig at kommunen har gode rutiner for internkontroll og oppfølging av leverandørene.

Ansvar for kontraktstyring ligger i linjeorganisasjonen hos det kommunalområdet som har blitt definert som kontraktseier. Det koordinerende ansvaret for kontraktstyring i kommunen ligger under kommunalområdet virksomhetsstyring, kvalitetsutvikling og økonomi. Kommunalområdet har blant annet ansvar for å utarbeide maler og metodikk som skal sikre at kommunens interesser ivaretas.

Kontrakt styring – utarbeidelse av maler og metodikk som skal sikre at kommunens interesser ivaretas. Oppstart 2024

Eierstyring

Kommunen velger i enkelte tilfeller å opprette selskaper for å utføre tjenester som kommunen har ansvar for. Kommunen kan også velge å være deleier i selskaper sammen med andre offentlige instanser, privatpersoner og organisasjoner. Valg av selskapsform vurderes konkret og vedtas av kommunestyret i hvert tilfelle.

Eierstyring er kommunens oppfølging av selskaper der kommunen har eierandeler, i rollen som eier. Rolledelingen mellom eier, styret og ledelsen i selskapet følger av lovgivningen for de ulike selskapstypene. Kommunestyret har det løpende ansvaret for eierstyringen.

Hvilke selskaper kommunen skal eie, reguleres i kommunens eierskapsmelding. Gjennom eierskapsmeldingen defineres kommunens formål med investering i selskaper, og hvordan kommunen skal følge opp og ivareta sine målsetninger med eierskapet. Eierskapsmeldingen rulleres hvert fjerde år, og skal inneholde kommunens prinsipper for eierstyring.

Eierskapsmeldingen rulleres hvert fjerde år.

Prinsipper for virksomhetsstyring

Det er definert fire prinsipper for virksomhetsstyring i Sirdal kommune. Disse prinsippene skal legges til grunn uavhengig av hvilken styringsmodell som velges for å løse oppdragene.

- Mål og resultatstyring
- Risikostyring
- Internkontroll
- Forbedring og innovasjon

Mål- og resultatstyring

Dette innebærer at det planlegges og settes mål, og at resultatene måles og følges opp for å avdekke avvik og muligheter. Hensikten er å sikre kontinuerlig forbedring og videreutvikling av tjenestene gjennom regelmessig oppfølging og analyse av resultatene, samt sikre læring og utvikling i organisasjonen.

God mål- og resultatstyring krever tydelige prioriteringer. Å måle og følge opp alt er ikke styring. Det er også viktig at målinger og indikatorer ikke får for stort fokus, slik at oppmerksomheten blir vendt bort fra selve målene. Sirdal kommune vil utarbeide en metodikk for mål- og resultatstyring i kommunen. Dette arbeidet må ses i sammenheng med hvordan kommunen vil arbeide med FNs bærekraftsmål - fra globale mål til lokal handling.

Målsetting med forarbeidet for mål- og resultatstyring er å komme dit at fordelingen av delmål på virksomhetsområdene skjer i handlingsprogrammet. Etter at handlingsprogrammet er vedtatt, sender kommunedirektøren et oppdragsbrev til kommunalområdene. Gjennom oppdragsbrevet blir målene fordelt videre til virksomhetene. Det skal i virksomhetsplanen defineres konkrete tiltak som sikrer måloppnåelse og gjennomføring av oppdrag. Det er en grunnleggende filosofi at virksomhetene forpliktes på mål, men har frihet på tiltak.

Indikatorer brukes for å måle om en organisasjon beveger seg i retning av målene den har satt seg. I en kommune vil indikatorer også være viktige for å angi konkrete politiske ambisjoner for de ulike delmålene. Sirdal kommune vil arbeide med å definere relevante indikatorer knyttet til mål.

Hovedelementer i en prosess:

- Kommunens mål er definert i kommuneplanen.
- Målene blir fordelt på kommunalområder i handlingsprogrammet.
- Målene blir fordelt på virksomhetene gjennom virksomhetsplaner. Virksomhetene definerer konkrete tiltak for å sikre måloppnåelse.
- Kommunalsjefer og virksomhetslederne forplikter seg til måloppnåelse gjennom lederavtaler.

- Det blir ved behov gjennomført halvårlig resultatoppfølging mellom kommunalsjef/virksomhetsleder og kommunedirektøren/kommunalsjefer for å vurdere måloppnåelsen og iverksette eventuelle korrigerende tiltak.
- Måned- og tertialrapporter gir en underveisvurdering av status og måloppnåelse for utvalgte mål.
- Årsrapporten gir en samlet vurdering av status og måloppnåelse for alle målene.

Utvikling av mål – og resultatstyring er et pågående utviklingsarbeid.

Utarbeide metodikk for mål- og resultatstyring tilpasset Sirdal kommune. Utvikling av mål – og resultatstyring vil være et pågående utviklingsarbeid med oppstart 2024.

Systematisk resultatoppfølging og rapportering er en viktig del av styringsprosessene i en kommune. En analyse av resultatene for de ulike indikatorene, sammen med annen relevant styringsinformasjon, skal bidra til å gi svar på om Sirdal kommune har nådd målene i kommuneplanen eller er på vei mot måloppnåelse. En samlet vurdering av status og måloppnåelse blir gitt i forbindelse med årsrapporten.

Risikostyring

Hensikten med risikostyring er å forebygge uønskede hendelser eller mangler ved tjenestetilbudet som kan ha konsekvenser for brukere, innbyggere, ansatte og lokalsamfunnet. Risikostyring fjerner ikke all usikkerhet, men fører til en lavere sannsynlighet for at uønskede hendelser inntreffer.

Risiko kan defineres som sannsynligheten for at en uønsket hendelse inntreffer, multiplisert med konsekvensen dersom hendelsen inntreffer.

$$\text{Risiko} = \text{sannsynlighet} \times \text{konsekvens}$$

Gjennom risikovurderinger skal kommunen kartlegge og dokumentere risikobildet. Dette innebærer å kartlegge risikoen (hva kan gå galt), vurdere risikoen (hvor galt kan det gå), dokumentere kontrolltiltak (hva er gjort for å unngå at det går galt), samt løpende vurdere og følge opp kontrolltiltakene.

Risikostyring henger tett sammen med avvikshåndtering. Mens risikostyring innebærer å gjennomføre forebyggende tiltak i forkant av mulige hendelser, innebærer avvikshåndtering å gjennomføre forbedringstiltak i etterkant av hendelser. Gjennom systematisk avvikshåndtering skal organisasjonen lære av feil slik at risikoen for nye uønskede hendelser reduseres.

Hovedelementer i en prosess:

Virksomhetene gjennomfører risikoanalyser i forkant av arbeidet med virksomhetsplan.

Kommunedirektøren gjennomfører en overordnet risikoanalyse på tjeneste- område og kommunenivå.

Det gjennomføres i tillegg risikoanalyser i forbindelse med prosjektarbeid.

I kommunens daglige drift skal uønskede hendelser og forbedring registreres og håndteres. Det skal iverksettes tiltak for å forebygge uønskede hendelser gjentar seg.

Videreutvikle/ iverksette risikostyring i kommunen ihht plan for virksomhetsstyring

Internkontroll

Internkontroll er en del av kommunens virksomhetsstyring i form egenkontroll, og er hjemlet i kommuneloven.

Egenkontrollen er todelt og består både av kontrollutvalgets virksomhet og kommundirektørens internkontroll med administrasjonens virksomhet.

Kontrollutvalget fører løpende kontroll med den kommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret. På bestilling fra kontrollutvalget gjennomfører kommunens revisor forvaltningsrevisjoner, egnskapsrevisjoner, eierskapsrevisjoner, eierskapskontroll og andre undersøkelser.

Tiltak følges opp gjennom kommunens avviks og forbedringssystem.

Kommunedirektørens internkontroll er den samlede kontrollen administrasjonen fører med egen virksomhet. God internkontroll skal bidra med forutsigbarhet og tillit til at kommunen ivaretar innbyggernes behov og rettigheter.

Internkontroll består av formalisert og strukturert planlegging, organisering, gjennomføring, rapportering og evaluering av aktiviteter som sikrer at mål nås og lover og regler overholdes. Hensikten er å redusere risikoen for uønskede hendelser, og sikre at inntrufne hendelser oppdages, håndteres og bidrar til læring og forbedring.

Begge fullmakts nivåer har ansvar for kommundirektørens internkontroll.

Kommunedirektøren og kommunalsjefene (fullmaktsnivå 1) har ansvar for at internkontrollen fungerer tilfredsstillende i alle deler av organisasjonen.

Dette innebærer:

- å kommunisere forventninger til kommunens internkontroll.
- å sørge for en enhetlig struktur og metodikk for kommunens internkontrollarbeid.
- å følge opp at internkontrollen er effektiv, hensiktsmessig og tilpasset risikobildet.
- å følge opp at myndighet delegert til virksomhetene blir forsvarlig ivaretatt.

Virksomhetslederne (fullmaktsnivå 2) har gjennom videredelegert myndighet og fullmakt fra kommundirektøren/kommunalsjefen ansvar for internkontrollen i egen virksomhet.

Dette innebærer:

- å utvikle og praktisere internkontroll som en integrert del av virksomhetens prosedyrer og rutiner.
- å følge opp at virksomhetens internkontroll er effektiv, hensiktsmessig og tilpasset risikobildet.
- å rapportere vesentlig risiko og svikt i internkontrollen til fullmaktsnivå 1, både knyttet til sektorovergripende prosesser og tjenestespesifikke prosesser.
- å rapportere tiltak som har hatt positive effekter som organisasjonen kan lære av.
- å følge opp at den myndigheten som er delegert fra kommunedirektøren blir forsvarlig ivaretatt.

Kommunedirektøren skal minst én gang årlig rapportere til kommunestyret om internkontroll og resultatet av statlige tilsyn. Statlige tilsyn kommer i tillegg til kommunens egenkontroll. Stasforvalteren og andre statlige myndigheter fører kontroll med om kommunens virksomhet og vedtak er i samsvar med de lovpålagte kommunepliktene.

Hovedelementer i prosessen:

- Kontrollutvalget fører løpende kontroll med den kommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret.
- Kommunedirektøren har ansvar for internkontroll med administrasjonens virksomhet. Dette ansvaret ivaretas både av kommunedirektøren (fullmaktsnivå 1) og virksomhetslederne (fullmaktsnivå 2).
- Statsforvalteren og andre statlige myndigheter fører kontroll med om kommunens virksomhet og vedtak er i samsvar med de lovpålagte kommunepliktene.

Som del av å opprette kvalitetssystem for Sirdal kommune har en startet arbeidet med å oppdatere internkontroll systemet. Høsten 2023 etablerer Sirdal kommune et nytt kvalitetssystem Compilo. Det er igangsatt eget prosjekt som har ansvar for implementering av prosedyrer og rutiner samt opplæring. Følgende arbeid ses i sammenheng med etablering av resultat og rapporterings system.

Forbedring og innovasjon

Gjennom kontinuerlig læring, forbedring og innovasjon skal organisasjonen være rustet til å møte fremtidige utfordringer på smartere og mer effektive måter.

Kontinuerlig forbedring og innovasjon henger tett sammen, og må sees i sammenheng med koblingen mellom drifts- og utviklingsoppgaver.

Kontinuerlig forbedring er en metodikk som innebærer å bruke eksisterende kunnskap til å gjennomføre oppgavene på en litt bedre måte hver gang. Metodikken har fokus på å nå definerte mål og realisere gevinster. Tiltak *planlegges og utføres* for å sikre kvalitet i tjenestene og forvaltningen. Risikostyringen handler primært om å unngå eller redusere risiko.

Resultatene følges opp i henhold til de mål og krav som er satt, og brukes som grunnlag for kontinuerlig å forbedre tjenestene og forvaltningen. Prinsippene for kontinuerlig forbedring egner seg godt for mindre forbedringsarbeid som kan gjennomføres som en del av den ordinære driften.

Innovasjon innebærer å utvikle ny kunnskap for å skape verdier på nye måter. I de tilfeller der kontinuerlig forbedring ikke er tilstrekkelig for å løse utfordringene, må det gjennomføres større utviklingsaktiviteter. Innovasjonsmetodikken handler i større grad om å utvikle noe *nytt*, bruke tid på å teste om det er *nyttig*, og deretter ta det i bruk (*nyttiggjort*) og sørge for strukturert *erfaringslæring* og spredning.

Hovedelementer i prosessen:

- Som en del av den daglige driften, arbeider alle virksomheter med å forbedre sine tjenester og prosesser i samsvar med kommunens metodikk for kontinuerlig forbedring.
- I de tilfeller der kontinuerlig forbedring ikke er tilstrekkelig for å løse utfordringene, gjennomføres det større utviklingsaktiviteter i henhold til kommunens innovasjonsmetodikk.
- Alle virksomheter arbeider for å utvikle en aktiv innovasjonskultur, og har tilstrekkelig kompetanse og verktøy for å kunne gjennomføre endringsprosesser.

Sirdal kommune skal utarbeide metodikk for kontinuerlig forbedring og innovasjon. Alle kommunalområder skal arbeide for å utvikle en forbedrings og innovasjonskultur og ha tilstrekkelig kompetanse og verktøy for å gjennomføre endringsprosesser. Utvikle kultur for læring vil stå sentral i lederutviklingsprogrammet.

Resultat og rapportering

Politisk rapportering

Politisk rapportering på status og mål oppnåelse skjer gjennom årsrapporten som vedtas av kommunestyret.

Kommunedirektøren har som mål i sin rapportering til politisk nivå å legge vekt på å gi en grundig vurdering av måloppnåelsen. På sikt skal en samlet analyse av ulike typer indikatorer og annen styringsinformasjon bidra til å gi svar på om organisasjonen er på vei mot måloppnåelse eller om målet faktisk er nådd

Administrativ rapportering

Den administrative resultatoppfølgingen og rapporteringen foregår som del av den løpende styringsdialogen mellom kommunedirektøren og kommunalsjefene/ virksomhetslederne.

Digital virksomhetsplan vil være et sentralt verktøy i den løpende styringsdialogen, og gir kommunedirektøren mulighet til å tildele oppdrag til kommunalområder/ virksomhetene og følge opp status gjennom året på en effektiv måte. Gjennom virksomhetsplanen og lederavtalen forplikter den enkelte kommunalsjef og virksomhetsleder seg i begynnelsen av året på oppfølging av mål, tiltak

og øvrige oppdrag. Som et grunnlag for arbeidet med virksomhetsplanen gjennomføres det en analyse av resultatene fra foregående år, inkludert økonomi, sykefravær og bruker- og medarbeiderundersøkelser. Resultatene fra interne og eksterne revisjoner inngår også i analysen. I tillegg gjennomføres det ROS- analyser for å kartlegge risikobildet.

Virksomhetslederne rapporterer månedlig på økonomi. Ved avvik eller risiko for avvik gjennomføres det lederdialog med kommunedirektøren/kommunalsjef, slik at det kan iverksettes korrigerende eller forebyggende tiltak.

Rapporterings system ihht styringsdokumentet skal etableres i 2024. Systemet Framsikt er tatt i bruk ved rapportering av 2. tertial i 2023 og budsjett 2024 og handlingsplan og økonomiplan 2024-2027. I 2024 skal virksomhetsmodulen tas i bruk.

Årshjul

Årshjulet binder de ulike elementene i virksomhetsstyring sammen og angir tidspunkt for når de forskjellige plan- og styringsprosessene skal gjennomføres.

Vedlagt følger en skisse med oversikt over de mest sentrale aktiviteten og prosessene som inngår i ett årshjul dette året.

Kommunedirektøren legger i budsjettseminar i januar fram for formannskapet et årshjul som beskriver og tidfester de ulike årshjulsaktivitetene det aktuelle året. Med bakgrunn i dette blir det utarbeidet et detaljert administrativt årshjul.

2023 ble det utarbeidet et årshjul som beskriver de årlige plan- og styringsprosessene.

2024 blir det utarbeidet et detaljert administrativt årshjul som mal for de enkelte kommunalområdene.

Oversikt over tiltak 2023-2025

Tiltak	2023	2024	2025
<i>I 2024 og 2025 skal prinsippene for virksomhetsstyring iverksettes og videreutvikles som del av organisasjons- og leder utvikling i Sirdal kommune</i>	X	X	X
LEDELSE			
Høsten 2023 gjennomførte Sørlandets kommunerevisjon etter oppdrag fra kontrollutvalget en forvaltningsrevisjon om kommunens arbeid med blant annet etikk. Som del av oppfølging av revisjonen er å vurdere tiltak for å øke bevisstheten om etiske retningslinjer blant ansatte. Arbeidet skal være ferdig våren 2024.	X	X	
Kommunen skal utarbeide en arbeidsgiver strategi for kommunen. Arbeidet bør starte i 2024. Arbeidsgiver-strategien vil synliggjøre hvilke områder vi må prioritere for at vi skal oppfattes og oppleves som en attraktiv arbeidsgiver, gjennom eksempelvis rekruttering, lederskap, medarbeiderskap, kompetanse og kultur.		X	X
Høsten 2023 er det etablert en arbeidsgruppe som skal arbeide med rekruterings tiltak i kommunene	X		
Sirdal kommune vil i innen budsjettarbeid 2025 prioritere FNs bærekraftsmål og beskrive hvordan kommunen skal jobbe med å omsette målene til lokal handling og praksis		X	X
Virksomhetsstyring for Sirdal kommune er under etablering og utvikling. Innenfor områdene personal, økonomi – virksomhetsstyring, er ikke rutiner, prosedyrer, internkontroll og kompetanse pr.d.d godt nok tilrettelagt til at ansvar og myndighet kan delegeres fullt ut til fullmakts nivå 2. Arbeid med delegasjonsreglementet er startet. Som del av dette vil en arbeide med kompetansebygging av ledere.	X	X	X
<i>I 2024 vil kommunen utarbeide informasjons- og kommunikasjonsstrategi. Implementering av plan vil styrke kompetanse i hele organisasjonen, slik at informasjon – og kommunikasjon blir en naturlig del av kommunens drift.</i>		X	
Rolleforståelse er viktig for å påvirke muligheten til å jobbe selvstendig. I 2023 har vi organisert lederstrukturen i kommunen, blant annet med mål om høyere grad av rolleforståelse og tydeliggjøring av hvilket ansvar og myndighet som ligger til de ulike ledernivåene.	X		

Med høye krav og forventinger til kommunen kommer også et behov for lederstøtte. I løpet av høsten 2023 vil vi forberede et program for lederutvikling i kommunen. Tiden er moden for et lederutviklingsprogram som vil bidra til å skape helhetstenkning og vi- følelse, videreutvikle en god organisasjonskultur og styrke ledere i det å praktisere mestringsorientert ledelse. Programmet starter Våren 2024.	X	X	X
Utarbeidelse av lederplattform vil være en del av lederprogrammet.		X	
<i>Kommunen vil høsten 2023 innføre nytt avvik og varslingssystem. Som del av dette arbeidet er det viktig å etablere en kultur for håndtering av varsling og avvik, ref forvaltningsrevisjon for etikk, korrupsjon og varsling.</i>	X	X	X
I løpet av 2024/2025, tilpasset prosess med lederutvikling, vil en gjennomføre medarbeiderundersøkelsen i kommunen (10-faktor) Undersøkelsen vil gi arbeidsgiver en indikasjon på hvor vi står blant annet i mestringsklima, rolleklarhet og motivasjon. Endringer fra undersøkelsen som ble gjennomført vil være utgangspunkt for gode refleksjoner og forbedrings- og bevaringstiltak.		X	X
PLANLEGGING			
<i>Planstrategi for Sirdal kommune blir utarbeidet og vedtatt i 2024.</i>		X	
<i>Etablering av rammesak</i>	X		
<i>I 2024 skal kommunalområdene utarbeide en utviklingsplan for sitt kommunalområde. Planen revideres minimum hvert 4. år, eventuelt året etter ny kommuneplan er vedtatt.</i>		X	
<i>Fra 2025 skal alle virksomhetene hvert år utarbeide en virksomhetsplan for sin virksomhet, denne skal oppdateres løpende.</i>			X
STYRING			
<i>Oppdragsbrev skal bidra til å skape helhetlig styring og felles retning for hvor vi skal i 2024. Det forventes at oppdragsbrevet gjøres kjent for alle medarbeidere og følge opp av ledere i hele organisasjonen. Konseptet er under utvikling og vil være sentralt tema på årets styringsdialoger.</i>	X	X	X
<i>Oppstart og utvikling av styringsdialog</i>		X	X
<i>Utarbeide og etablere lederavtaler som styringsverktøy for å videreutvikle ledelse</i>	X	X	X

<i>Prosjektstyring sammen med gevinstrealisering vil utvikles over tid i samarbeide med porteføljeutvalget.</i>		X	X
<i>Kontrakt styring – utarbeidelse av maler og metodikk som skal sikre at kommunens interesser ivaretas. Oppstart 2024</i>		X	X
<i>Eierstyring revideres</i>			
<i>Utarbeide metodikk for mål- og resultatstyring tilpasset Sirdal kommune. Utvikling av mål – og resultatstyring vil være et pågående utviklingsarbeid med oppstart 2024.</i>		X	X
<i>Videreutvikle/ iverksette risikostyring i kommunen ihht plan for virksomhetsstyring</i>	X	X	X
<i>Som del av å opprette kvalitetssystem for Sirdal kommune har en startet arbeidet med å oppdatere internkontroll systemet. Høsten 2023 etablerer Sirdal kommune et nytt kvalitetssystem Compilo. Det er igangsatt eget prosjekt som har ansvar for implementering av prosedyrer og rutiner samt opplæring. Følgende arbeid ses i sammenheng med etablering av resultat og rapporterings system.</i>	X	X	X
<i>Sirdal kommune skal utarbeide metodikk for kontinuerlig forbedring og innovasjon. Alle kommunalområder skal arbeide for å utvikle en forbedrings og innovasjonskultur og ha tilstrekkelig kompetanse og verktøy for å gjennomføre endringsprosesser. Utvikle kultur for læring vil stå sentral i lederutviklingsprogrammet.</i>		X	X
<i>Rapporterings system ihht styringsdokumentet skal etableres i 2024. Systemet Framsikt er tatt i bruk ved rapportering av 2. tertial i 2023 og budsjett 2024 og handlingsplan og økonomiplan 2024-2027. I 2024 skal virksomhetsmodulen tas i bruk .</i>	X	X	X
<i>2023 ble det utarbeidet et årshjul som beskriver de årlige plan- og styringsprosessene. 2024 blir det utarbeidet et detaljert administrativt årshjul som mal for de enkelte kommunalområdene.</i>	X	X	X

ÅRSHJUL FOR VIRKSOMHETEN SIRDAL KOMMUNE 2023

Nedenfor følger en foreløpig skisse med oversikt over de mest sentrale aktivitetene og prosessene som inngår i et årshjul for Sirdal kommune.

Kommunedirektøren legger i januar fram for Formannskapet et årshjul som tidfester de ulike årshjulsaktivitetene. Med bakgrunn i dette utarbeides det et detaljert administrativt årshjul

	Aktivitet	Politisk/administrativ
Januar	Økonomiseminar <ul style="list-style-type: none"> - Forankre års hjul - Status årsregnskap - Avklaringer budsjettvedtak - «Bestillinger» til årsmelding ref. budsjettvedtak 	Politisk
Mars/ Februar	Årsrapport, årsregnskap og årsmelding – administrativt arbeid	Administrativ
	Interne revisjoner i kvalitetssystemer (QM+)	Administrativt
	Økonomiseminar <ul style="list-style-type: none"> - «dypdykk» i budsjett (rapportering verbalvedtak, investeringsprosjekter og sykefravær - Brukerundersøkelse – «bestilling» fra FM 	Politisk
April	Utviklingsamtale KD	Politisk
	Medarbeidersamtaler skal være gjennomført	Administrativ
Mai	1. tertialrapport – administrativt arbeid	Administrativt
	Rammesak – administrativt arbeid	Administrativt
	Gjennomføre brukerundersøkelser	Administrativt
	Utviklingsamtale kommunalsjefer	Administrativ
Juni	1.tertial til politisk behandling	Politisk
	Rammesak – politisk behandling	Politisk

	Årsrapport, Årsregnskap og årsmelding – politisk behandling	Politisk
September	Valg	Politisk
	Lønnsutvalg	Politisk
	2.tertialrapport – administrativt arbeid	Administrativt
	Oppstart budsjett og handlingsprogramarbeid for administrasjonen	Administrativt
Oktober	Lønnsforhandlinger	Administrativ
	Statsbudsjettet legges fram	Administrativt
	Budsjett seminar	Politisk
	budsjett og handlingsprogrammet – administrativt arbeid	Administrasjonen
	1. tertail til politisk behandling	Politisk
November	Kommundirektørens forslag til handlingsprogram (høringsperiode 2 uker)	Administrativt
	Handlingsprogrammet til politisk behandling	Politisk
Desember	Kommundirektørens oppdragsbrev til kommunalsjefene – iverksettelse av budsjett og handlingsprogrammet	Administrativ

Lagt fram for formannskapet 02.02.23

Årshjulet følger sakspapirene til FM

Tilbakemelding til kontrollutvalget, sak 10/23, på oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «etterkontroll av sykefravær»:

Dette er en tilbakemelding basert på følgende tekst fra sekretariatet:

«I forrige møte ble det enighet om at kommunedirektør oversender en liste til sekretariatet med de punktene som nå er lukket, hva som ikke er lukket og hvor det gjenstår arbeid.

Så legges det opp til ny orientering høsten 2024.»

Disse gjenstående punktene er besvart og anses som lukket:

2. Opprette eget register over skader og sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Registeret skal inneholde opplysninger om når og i hvilken forbindelse eventuelle skader er oppstått, samt en beskrivelse av selve skaden, antatt skadeårsak og eventuelle andre opplysninger av betydning.

Registeret er laget og rutinen rundt bruk av registeret kjent i organisasjonen. Reglementet/skjema for bruk foreligger.

6. Utarbeide tilstrekkelige overordnende rutiner for internkontroll av HMS-arbeidet.

Rutiner for internkontroll av HMS-arbeidet innarbeidet i årshjul for organisasjonen, der m.a. vernerunde og faste møter mellom kommunalsjef og BHT inngår.

7. Vurdere å innføre evaluering av HMS-arbeidet som et fast punkt i kommunens HMS-årshjul.

Den overordnet HMS planen for Sirdal kommune refereres i AMU 12.06.23.

01.01.23 kom det endring i forskriften for Bedriftshelsetjenesten (forskrift om organisering, ledelse og medvirkning). Endringen sier at all aktivitet som BHT involveres i, skal være forankret i arbeidsmiljøkartlegginger og risikovurderinger. Årsrapporten fra BHT fremlegges for AMU hvert år, denne rapporten inneholder hva BHT har vært involvert i og jobbet med i vår organisasjon. Det ligger også anbefalinger fra BHT hva vi bør ha fokus på det kommende året.

På bakgrunn av tilsyn fra arbeidstilsynet vil organisasjonen ha fokus på risiko og sårbarhetsanalyse i de ulike sektorene fremover, med bistand fra BHT der det er nødvendig.

8. Vurdere relevante prosedyrer, skjemaer eller maler for å sikre at enhetenes internkontrollarbeid dokumenteres skriftlig.

Arbeid pågår ang ajourhold/revisjon av reglement/prosedyrer som en viktig del av kvalitetsarbeidet. Sirdal kommune i oppstart med å innføre Compilo – et helhetlig kvalitetssystem som skal sikre helhetlig internkontroll. Alle sektorovergripende reglement/prosedyrer og sektorspesifikke prosedyrer vil bli å finne der. Hver avdeling/enhet har sine gjeldende dokumenter tilgjengelig på arbeidsplassen, men som også vil bli å finne i Compilo.

9. Utarbeide nye overordnede rutiner for oppfølging av sykemeldte ansatte.

Rutinene er revidert etter den første rapporten ble fremlagt. Det er hver enkelt leder med personalansvar sin plikt å anvende/følge opp rutinene. HR/Person bistår i arbeidet ved behov.

10. Vurdere å gi ledere med personalansvar tilgang til relevante personalmapper.

Sirdal kommune tok i bruk Acos-websak sak-/arkivsystem i mai 2023. Tilgangsstyring her vil samsvare med den nye organisasjonsstrukturen der tilgang til personalmapper vil gis basert på personalansvar til hver enkelt leder. Basert på status pr. 01.01.24, angående etablering av ny organisasjonsstrukturen, blir ledere med personalansvar nå eiere av vedkommende ansatt sine personalmapper.

14. Sørge for at alle medarbeider føler seg inkludert i sosiale arrangementer og diskusjoner på sosiale medier. Dette innebærer et særskilt ansvar for å løfte frem innlegg og innhold som deles av ansatte som ellers har vanskeligheter med å bli sett på arbeidsplassen.

Det er blitt presisert for alle ledere at kommunal e-post skal brukes for å sikre at alle ansatte får viktig informasjon, ikke sosiale medier/plattformer. I budsjett for 2024 er der avsatt midler til arbeid med informasjons- og kommunikasjonsstrategi for organisasjonen.

Notat, 01.02.24

Siv Ragnhild Bjerga

Kommunalsjef for virksomhetsstyring, kvalitetsutvikling og økonomi



SIRDAL KOMMUNE
Tonstadveien 28
4440 TONSTAD

Orgnr 964964165

Tilsynsrapport for SIRDAL KOMMUNE org.nr. 964964165

Vi viser til tilsyn med SIRDAL KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON org.nr. 874609862 (underenhet)

Sted:	Digitalt tilsyn
Når:	15.11.2023
Til stede fra dere:	Frank Haughom (arbeidstaker), John Birkeland (arbeidstaker) og Inge Sigbjørn Biktjørn (arbeidstaker)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Merethe Boyesen (seniorrådgiver) og Lazar Lolic (inspektør)

Oppsummering av tilsynet

I tilsynet fant vi ikke brudd på regelverket som det er nødvendig å følge opp med pålegg om retting. Nederst i brevet finner dere en samlet oversikt over forholdene vi kontrollerte i tilsynet.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere om offentlige oppdragsgiver bidrar til at arbeidstakere i virksomheter som utfører tjenester og bygge- og anleggsarbeider på vegne av det offentlige, ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler.

Under tilsynet veiledet vi kommunen om forskriften og hvordan man gjennomfører en kontroll. I forkant av tilsynet mottok vi to kontrakter, bygging av fotballhall og ombygging av skole. Kontraktene og konkurransegrunnlaget oppfylte kravene i forskriftens §§ 5 og 6.

Kommunen informerte at det ble gjennomført en etterkontroll av lønns- og arbeidsvilkår på ett av prosjektene (dette var da allerede avsluttet) etter at Arbeidstilsynet varslet tilsynet. Det er prosjektleder som gjennomførte kontrollen. Endelig rapport fra kontrollen er ikke tilgjengelig enda, men kommunen mente at resultatet var at arbeidstakerne hadde lønns- og arbeidsvilkår i tråd med regelverket. Kommunen har pr. i dag ikke prosjekter som overstiger terskelverdien i forskriften.

I etterkant av at tilsynet har kommunen sammen med en ekstern konsulent lagd rutiner for etterlevelse av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Denne er nå på høring i kommunen.



På bakgrunn av arbeidet som er igangsatt med utarbeidelse av rutiner og etterkontrollen på det ene prosjektet, finner vi ikke at det er nødvendig å varsle noen pålegg. Tilsynet er med dette avsluttet.

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2023/50167. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet ([arbeidsmiljøloven § 18-6 \(8\)](#)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Dere finner informasjon om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Ricke Mariel Spenning-Sletten
seksjonsleder

Merethe Boyesen
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
SIRDAL KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON, Tonstadveien 28, 4440 TONSTAD



Her finner dere en samlet oversikt over det vi kontrollerte i tilsynet.

- Sørger oppdragsgiver for at det i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag opplyses at kontrakten vil inneholde krav om lønns- og arbeidsvilkår, dokumentasjon og sanksjoner i samsvar med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter?
- Forbeholder oppdragsgiver seg i kontraktene retten til å gjennomføre nødvendige sanksjoner, dersom leverandøren eller eventuelle underleverandører ikke etterlever kravene om lønns- og arbeidsvilkår?
- Krever oppdragsgiver i kontraktene at leverandørene eller eventuelle underleverandører på forespørsel skal dokumentere at krav til lønns- og arbeidsvilkår er oppfylt?
- Stiller oppdragsgiver krav i kontraktene om at ansatte hos leverandør og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med allmenngjort tariffavtale eller landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje?
- Gjennomfører offentlig oppdragsgiver nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes?



SIRDAL KOMMUNE
Tonstadveien 28
4440 TONSTAD

Orgnr 964964165

Tilsynsrapport for SIRDAL KOMMUNE org.nr. 964964165

Vi viser til tilsyn med SIRDALHEIMEN org.nr. 974609908 (underenhet)

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet en stund etter at dere mottar denne tilsynsrapporten. Vi håper at de som var til stede under tilsynet vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid og gir oss viktig kunnskap om effekten av våre tilsyn.

Sted:	Digitalt tilsyn
Når:	24.03.2023
Til stede fra dere:	Eli Netland (verneombud), Miriam Myrland (verneombud), Eva Såkvitne (kst. enhetsleder), Sara Mandel Birkeland (avdelingsleder korttids avdeling/hjemmebasert omsorg), Lina Netland (kst. avdelingsleder somatisk avdeling) og Gunnar Harr (bedriftshelsetjeneste)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Marie Christine Frederique Calisch (seniorinspektør) og Guro Norheim (seniorinspektør)

I tilsynet fant vi forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Her er en oversikt over Arbeidstilsynets reaksjoner i saken.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	15.05.2023
2	Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet	Varslet	10.07.2023
3	Pålegg - Muskel- og skjelettplager - kartlegging og	Varslet	10.07.2023



	risikovurdering		
4	Pålegg - Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering	Varslet	10.07.2023
5	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	10.07.2023
6	Pålegg - Vold og trusler - rutiner	Varslet	10.07.2023
7	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	10.07.2023
8	Pålegg - Arbeidstid - vurdering av om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig	Varslet	10.07.2023
9	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	10.07.2023

Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter et vedtak. Fristen for å gi slike kommentarer finner dere lenger nede i brevet.

Nederst i brevet finner dere en samlet oversikt over forholdene vi kontrollerte i tilsynet.

Oppsummering av tilsynet

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, psykiske plager. Forebygging og håndtering av vold og trusler ble også vektlagt i tilsynet. Se vedlagt sjekkliste.

Vi har ikke kontrollert alle områder innen det systematiske HMS-arbeidet. Forhold som er vurdert som tilstrekkelig er ikke omtalt i denne rapporten.

Våre vurderinger er gjort på bakgrunn av innhentet dokumentasjon og samtale med ledelse, verneombud og bedriftshelsetjenesten ved Sirdalsheimen 24.03.2023. Tilsynet ble gjennomført digitalt på Teams.

Det gis et inntrykk av at det generelt er et godt arbeidsmiljø og at det i praksis blir gjort vurderinger fortløpende mht arbeidsmiljøet, og settes inn tiltak ved behov.

Flere av lederne ved Sirdalsheimen er konstituerte i påvente av nyansettelser. Dette har vedvart over lengre tid. Ledelsen forteller at dette preger også prioriteringene i arbeidet. Ny enhetsleder/virksomhetsleder vil tiltre 01.07.2023. Arbeidstilsynet ble ikke gjort kjent med hvor lenge de andre konstituerte avdelingslederne skulle være i disse stillingene. Arbeidstilsynet er usikker på om de konstituerte lederne har hatt tilstrekkelig hms-opplæring. Vi vil anbefale at dere vurderer om det bør gjøres en vurdering om disse bør få opplæring avhengig av hvor lenge de skal være konstituert



avdelingsleder. Kravene i loven er at ansatte som er satt til å lede andre skal gis nødvendig opplæring innen hms-arbeid.

I samtalen med vernetjenesten kom det frem at verneområdet blir opplevd som noe stort og uhåndterbart. Begrunnelsen for dette var at verneombudet for langtidsavdelingen jobber i avdeling somatikk og får lite kjennskap til de som jobber i avdelingen for demens. Det er ønskelig å ha eget verneombud for avdeling for demens. Dette støttes også av den midlertidige enhetslederen. Arbeidstilsynet vil gi råd om at dette blir drøftet i AMU.



Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi SIRDAL KOMMUNE pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 20.04.2023 hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog.](#) Oppgi referansenummer 2023/6895.

#1 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Innen 15.05.2023 må dere sende oss:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan verneombud og leder i virksomheten har medvirket ved utarbeidelse av planen
- Planen må omfatte konkrete og tidfestede aktiviteter der bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheten

Dette står i regelverket:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Dette har vi funnet hos dere:

Sirdal kommune har avtale med AVONOVA. Bedriftshelsetjenesten (bht) er blitt brukt på Sirdalsheimen i forbindelse med oppstart av vernerunder i 2022 og for å forebygge/tilrettelegge i forbindelse med at ansatte har stått i fare for å bli sykemeldt.

Arbeidstilsynet har mottatt samarbeidsplan til bht for Sirdal kommune 2023. Det kommer frem av det skal utarbeides delplaner for hver enkelt enhet (helse) i løpet av 4. kvartal 2023.

Det er ikke krav til at Sirdal kommune må utarbeide individuelle handlingsplaner med bedriftshelsetjenesten for hver enkelt enhet. Planen kan inngås på sentralt/overordnet nivå, men må utformes på en slik måte at den konkretiserer hva bht skal bistå med i den enkelte enhet. Det må sees på de konkrete risikofaktorene arbeidsstedet har. Tiltakene som skal gjennomføres må ta utgangspunkt i arbeidet som utføres og omfatte faktorer som organisering av arbeidet, lokaler, inventar, utstyr,



samarbeidsrelasjoner, styrings- og planleggingssystemer som bidrar til å påvirke arbeidsforhold og innhold. Planen må minimum inneholde plikten til bistand til kartlegginger, risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan med tiltak. Dette for å sikre at bht bli brukt systematisk i det forebyggende hms-arbeidet.

Arbeidstilsynet veiledet i tilsynet om at handlingsplanen ikke nødvendigvis skal utarbeides for et år om gangen, men kan være en mer langsiktig plan for en lengre periode.

Vi har ikke mottatt en handlingsplan som spesifiserer hvilken bistand Sirdalsheimen skal få fra bht.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

#2 Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver utfører systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Dette står i regelverket:

1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

a.fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,

b.ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,

c.kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,

d.under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,

e.iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,

f.sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,g.sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,

h.foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt



Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt

Dette har vi funnet hos dere:

Arbeidstilsynet vurderer at det samlet sett ikke innført og utøves et systematisk hms-arbeid. Dette begrunnes i de beskrevne funnene under hvert påleggspunkt.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 sjette ledd.

#3 Pålegg - Muskel- og skjelettplager - kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal kartlegge faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. På bakgrunn av kartleggingen skal arbeidsgiver vurdere risikoen for at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidet som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Den som forskriften retter seg mot, jf. § 1-3, skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. kapittel 12.

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.



Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Dette har vi funnet hos dere:

Ledelsen og vernetjenesten forteller at muskel og -skjelett plager er den største utfordringen i arbeidsmiljøet per i dag foruten organisatorisk arbeidsmiljø.

Vi ble gjort kjent med at det er relativt godt med hjelpemidler og at det er nylig investert i nye takheiser for å lette arbeidet og unngå muskel og skjelett plager.

Vernetjenesten forteller at det er blitt etterlyst forflytningskurs.

Det fysiske arbeidsmiljøet og ergonomi (manuelt arbeid) er en del av vernerunden. Denne ble gjennomført i mai 2022, og dere forteller at det da ble utarbeidet en handlingsplan med tiltak som er blitt fulgt opp.

Arbeidstilsynet har ikke mottatt kopi av vernerunden med handlingsplan i forkant av tilsynet.

Utover vernerunden er det ikke gjort en systematisk kartlegging og risikovurdering, eller utarbeidet en handlingsplan med tiltak for forebygging av muskel- og skjelett plager.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

#4 Pålegg - Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal kartlegge faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi risiko for psykiske plager hos arbeidstakerne. På bakgrunn av kartleggingen skal arbeidsgiver vurdere risikoen for at arbeidstakerne får psykiske plager. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi risiko for psykiske plager
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:



For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Den som forskriften retter seg mot, jf. § 1-3, skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. kapittel 12.

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Dette har vi funnet hos dere:

Som tidligere beskrevet har Sirdalsheimen vært under midlertidig ledelse over en lengre periode. Ledelsen beskriver det som utfordrende fordi det er vanskelig med en langsiktighet i styringen fordi det har vært uvisst fra måned til måned hvor lenge lederne skal være konstituert. Dette preger også hvilke prioriteringer som blir gjort.

Vernetjenesten forteller at dette også har vært en belastende periode for de øvrige ansatte og at noen har uttrykt at de håper de nå blir "vernet" for flere omstillinger.

Kommunen bruker 10-faktorundersøkelsen og ledelsen forteller at denne brukes aktivt og følges opp gjennom vernerunde og medarbeidersamtaler. Medarbeidersamtalene blir ikke gjennomført årlig. Avdelingslederne opplever at antall arbeidstakere de har ansvar for blir for stort til å kunne gjennomføre det årlig. Det ble fortalt at vernerunden inneholder spørsmål om det psykososiale arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet ble gjort kjent med at det ikke er gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering, eller utarbeidet en handlingsplan for forebygging av psykiske plager.



Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

#5 Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift om utførelse av arbeid §23A-1
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold



Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.

Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Arbeidsgiver skal sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
- c. muligheter for tilkalling av hjelp,
- d. bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Dette har vi funnet hos dere:

Dere forteller om at det forekommer vold og trusler i perioder. Det er spesielt ved demens avdelingen.

Det er ikke kartlagt og risikovurdert, eller utarbeidet en handlings plan med tiltak.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4.

#6 Pålegg - Vold og trusler - rutiner

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å utarbeide rutinene.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Kopi av prosedyrer og rutiner for forebygging, håndtering av vold og trusler tilpasset



Sirdalsheimen

- Beskrivelse av hvordan rutineene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Dette står i regelverket:

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

I virksomheter der vold og trusler er en potensiell fare, skal arbeidsgiver iverksette rutiner for hvordan vold- og trusselsituasjoner skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Dette har vi funnet hos dere:

Ledelsen viser til at det foreligger en beredskapsplan i Sirdal kommune som også har rutiner for hvordan vold og trusler skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Alle ulike rutiner ligger tilgjengelig i QM+.

Arbeidstilsynet har ikke mottatt denne dokumentasjonen. Vi fikk i samtalen med vernetjenesten og ledelsen at de ikke var godt nok kjent til å kunne fortelle hva slags rutiner de hadde og innholdet i de.

På bakgrunn av manglende dokumentasjon og usikkerhet om disse er godt nok kjent og om de er tilpasset for Sirdalsheimen, vurderer vi at dette følges opp med pålegg.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7.

#7 Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Kopi av plan for opplæring og øvelse av forebygging og håndtering av vold og trusler. Planen må sikre at øvelse blir gitt jevnlig og sikre at vikarer og nytilsatte for opplæring.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse forebygging og håndtering av vold og trusler.
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.



Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Dette har vi funnet hos dere:

Vernetjenesten og ledelse forteller at det for noen år tilbake var gitt TMV-opplæring. Dette er ikke blitt fulgt opp.

Det er ikke dokumentert og laget en plan for fremtidig opplæring og øvelse for forebygging og håndtering av vold og trusler for de ansatte ved Sirdalsheimen.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2.

#8 Pålegg - Arbeidstid - vurdering av om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig

Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig slik at hensynet til sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt og iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av vurderingen.

Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å vurdere arbeidstidsordningene og utarbeide nødvendige tiltak.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Resultatet av vurderingen av arbeidstidsordningene
- Beskrivelse av eventuelle tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstidsordningene i virksomheten er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Arbeidsgiver skal vurdere arbeidstidsordningene og iverksette tiltak dersom arbeidstidsordningene ikke ivaretar hensynet til sikkerhet, helse og velferd. Vurdering og utarbeidelse av tiltak skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte

Dette har vi funnet hos dere:

Arbeidsgiver forteller at det jobbes kontinuerlig med tilrettelegging for ansattes ønsker og helsetilstand i turnusplanleggingen.

Det foreligger ikke en dokumentert forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen. Se vedlegg for veiledning.



Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

#9 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

Innen 10.07.2023 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene

Dette står i regelverket:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Dette har vi funnet hos dere:

Arbeidstilsynet vurderer at det på bakgrunn av manglende systematikk i hms-arbeidet og det faktum at Sirdalsheimen har midlertidig ledelse at det er et behov for både kompetanse og ressurser for å få lukket de varslede påleggene.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2023/6895. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet.



Veiledning

[Vold og trusler på arbeidsplassen](#)

[Risikovurderingsskjema vold og trusler](#)

[Arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

[Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#)

[Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordning](#)

Mer informasjon?

Dere finner informasjon om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Øyvind Arnegård
seksjonsleder

Marie Christine Frederique Calisch
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
Hovedverneombud
SIRDALHEIMEN, Hauanveien 17, 4440 TONSTAD



Her finner dere en samlet oversikt over det vi kontrollerte i tilsynet.

- Har arbeidsgiver sørget for en oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med arbeidsmiljøarbeidet (helse-, miljø- og sikkerhet) er fordelt?
- Har arbeidsgiver iverksatt rutine for hvordan avvik (uønskede hendelser) skal meldes og følges opp?
- Har arbeidsgiver kartlagt og vurdert faktorer i arbeidet som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne?
- Har arbeidsgiver iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å redusere risikofaktorer i arbeidet som kan gi muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne?
- Har arbeidsgiver kartlagt og risikovurdert faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager hos arbeidstakerne?
- Har arbeidsgiver iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å redusere risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager hos arbeidstakerne?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å utføre arbeidet?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakere som utfører ergonomisk belastende arbeid som tungt eller ensformig arbeid, får nødvendig informasjon og opplæring?
- Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?
- Har virksomheten valgt verneombud?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet får nødvendig opplæring?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens arbeid i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?
- Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?
- Sørger arbeidsgiver for at det er utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- Kan arbeidsgiver dokumentere årsrapport for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- Har virksomheten kompetanse til å gjennomføre påleggene uten bistand fra bedriftshelsetjenesten?
- Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt tiltak for så langt det er mulig å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?
- Har virksomheten rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakere får nødvendig opplæring og øvelse slik at de så langt det er mulig er beskyttet mot vold og trussel om vold?



Arbeidstilsynet

- Har arbeidsgiver vurdert om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig for arbeidstakerne (ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn)?
- Sørger arbeidsgiver for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten?



Oversikt over vedlegg

#	Tittel	Dokumentdato
Vedlegg 1	Veiledning forsvarlighetsvurdering	



SIRDAL KOMMUNE
Tonstadveien 28
4440 TONSTAD

Orgnr 964964165

Oppfølging av tilsyn - SIRDAL KOMMUNE org.nr. 964964165

Vi viser til tilsyn med SIRDALHEIMEN org.nr. 974609908 (underenhet)

I tilsynet fant vi forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Her er en oversikt over Arbeidstilsynets reaksjoner i saken.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Oppfylt	
2	Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet	Oppfylt	
3	Pålegg - Muskel- og skjelettplager - kartlegging og risikovurdering	Oppfylt	
4	Pålegg - Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering	Oppfylt	
5	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Oppfylt	
6	Pålegg - Vold og trusler - rutiner	Oppfylt	
7	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Oppfylt	
8	Pålegg - Arbeidstid - vurdering av om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig	Oppfylt	
9	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Oppfylt	



Oppfylte pålegg

Vi har nå mottatt svar på samtlige pålegg og har gjort en vurdering av innsendt dokumentasjon.

Dere viser i oversendelsen hvordan vernetjenesten, ansatte og bedriftshelsetjenesten har vært involvert i lukking av påleggene.

#2 Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Dere har sendt oss en beskrivelse av hvordan dere skal sikre systematisk HMS-arbeid i tiden fremover. Dere har avsatt møtepunkter mellom vernetjenesten og leder. Dere har laget et årshjul for når ulike HMS relaterte aktiviteter skal gjennomføres.

Dere beskriver at i første personalmøte i 2024 skal HMS-årshjulet bli gjort kjent for de ansatte og det skal gis opplæring i bruk av Compilo i mars.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

Tvangsmulkten som ble iverksatt 26.10.2023 ble avsluttet 15.12.2023. Tvangsmulkten vil bli innkrevd av Statens innkrevingsentral.

Les mer om [søknad om ettergivelse av tvangsmulkt](#).

#6 Pålegg - Vold og trusler - rutiner

Vi har mottatt kopi av rutine for forebygging og håndtering av vold og trusler for Sirdalsheimen. Rutinen tydeliggjør hvordan dere skal jobbe forebyggende med risikovurderinger, kontroller av fysisk utforming av pasientrom for å sikre trygg møblering, opplæring i konflikt dempende samtaleteknikk og jobbe med rutiner for å sikre trygg utførelse av arbeidet.

Rutinen viser også hvordan ansatte skal melde uønskede hendelser og hvordan ansatte skal følges opp i etterkant av en hendelse.

Det kommer frem av HMS-årshjulet at dere skal ha en gjennomgang av rutinen i januar-februar 2024.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

Tvangsmulkten som ble iverksatt 26.10.2023 ble avsluttet 15.12.2023. Tvangsmulkten vil bli innkrevd av Statens innkrevingsentral.

Les mer om [søknad om ettergivelse av tvangsmulkt](#).

#7 Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Vi har tidligere mottatt handlingsplan for vold og trusler hvor det kom frem at dere skal ha opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av denne type hendelser.

Dere har nå sendt oss en rutine for opplæring og øvelse i vold og trusler. Denne viser mer detaljert hvilket innhold i opplæringen og hvor ofte dere skal øve. Dere viser også til at det i forbindelse med



risikovurdering av vold og trusler og revisjon av HMS-årshjul vil gjøre en evaluering av behovet for endringer.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

Tvangsmulkten som ble iverksatt 26.10.2023 ble avsluttet 15.12.2023. Tvangsmulkten vil bli innkrevd av Statens innkrevingsentral.

Les mer om [søknad om ettergivelse av tvangsmulkt](#).

#8 Pålegg - Arbeidstid - vurdering av om arbeidstidsordningene er fullt forsvarlig

Dere har oversendt oss et dokument som beskriver nåværende arbeidstidsordning og noen av de tiltakene dere har. Blandt annet tilbyr dere mulighet for overnatting på Sirdalsheimen hvis ansatte har lang pendlervei som kan forårsake forkortet reell hviletid.

I samtale med enhetsleder har Arbeidstilsynet gitt veiledning til hva som forventes skal vurderes i denne type forsvarlighetsvurdering. Selve disse vurderingene har vi ikke fått. Vilkåret i pålegget ble formulert slik at vi ba om resultatet og ikke selve vurderingene. Vi anser derfor pålegget som oppfylt.

Vi vil gjøre oppmerksom på at Sirdalsheimen som arbeidsgiver må dokumentere hvilke vurderinger som er gjort. Disse vurderingene skal gjøres i samarbeid med verneombudet.

For mer informasjon og veiledning kan dere se på våre nettsider [Er arbeidstidsordningen forsvarlig? \(arbeidstilsynet.no\)](#)

Tvangsmulkten som ble iverksatt 26.10.2023 ble avsluttet 15.12.2023. Tvangsmulkten vil bli innkrevd av Statens innkrevingsentral.

Les mer om [søknad om ettergivelse av tvangsmulkt](#).

#9 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Dere har gitt oss en beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene og en oversikt over dokumenterte timer de har brukt for å bistå dere.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

Tvangsmulkten som ble iverksatt 26.10.2023 ble avsluttet 15.12.2023. Tvangsmulkten vil bli innkrevd av Statens innkrevingsentral.

Les mer om [søknad om ettergivelse av tvangsmulkt](#).

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2023/6895. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/.



Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet.

Mer informasjon?

Dere finner informasjon om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Øyvind Arnegård
seksjonsleder

Marie Christine Frederique Calisch
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
Hovedverneombud
SIRDALHEIMEN, Hauanveien 17, 4440 TONSTAD
STATSFORVALTEREN I AGDER AVD ARENDAL, Postboks 504, 4801 ARENDAL
SIRDAL KOMMUNE SEKTOR FOR OPPVEKST OG LEVEKÅR, 4440 TONSTAD