

Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Dato: 27.11.2024 09:00

Sted: Kommunestyresalen

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.

på e-post .

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 15.11.2024

For leder i Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027, Marit Nyhuus

Saksliste

Saker til behandling

59/24 Sak T-59/24 Godkjenning av innkalling/sakliste	3
60/24 Sak T-60/24 Godkjenning av protokoll fra 16.10.24	4
61/24 Sak T-61/24 Orientering	20
62/24 Sak T-62/24 Forvaltningsrevisjon - Arbeidsmiljø/sykefravær	21
63/24 Sak T-63/24 Risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) for forenklet etterlevelseskontroll (FELK)	117
64/24 Sak T-64/24 Orientering om revisjonsstrategien 2024	119
65/24 Sak T-65/24 Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028	121
66/24 Sak T-66/24 Møtekalender 2025	181
67/24 Sak T-67/24 Kontrollutvalgets Årsplan 2024	183
68/24 Sak T-68/24 Påmelding kontrollutvalgskonferanse Gardermoen	195
69/24 Sak T-69/24 Eventuelt	196
70/24 Sak T-70/24 Referater og orienteringer	197
71/24 Sak T-71/24 Referatsaker	207

Arkivsak-dok. 21/00138-72
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-59/24 GODKJENNING AV INNKALLING/SAKLISTE

Forslag til vedtak/innstilling:

Innkalling/sakliste godkjennes

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Arkivsak-dok. 21/00138-75
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-60/24 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA 16.10.24

Forslag til vedtak/innstilling:

Protokoll fra 16.10.24 godkjennes

Vedlegg:

Protokoll 16.10.24

Saksframstilling:

MØTEPROTOKOLL

Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Dato: 16.10.2024 kl 09:00 – 12:30

Sted: Kommunestyresalen

Arkivsak: 21/00007

Tilstede: Marit Nyhuus (SV), Hans Gunnar Solvang (Sp), Gry Vanja Eriksen (Ap), Per Gunnar Stensvaag (SP-KS)

**Møtende
varamedlemmer:** Øyvind Bæk (H)

Forfall: Emilie Ree Olaisen (H)

Andre: Kommunalsjef Tanja K. Andersen sak 51/24, økonomisjef Gerard Kort sak 51/21, oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Jo Erik Skjeggstad sak 52/24, daglig leder Revisjon Øst IKS Morten A. Birkelid via Teams sak 53/24

Protokollfører: Utvalgssekretær Kristin Moe

SAKSKART			Side
Saker til behandling			
49/24	21/00138-70	Sak T-49/24 Godkjenning av innkalling/sakliste	3
50/24	21/00138-71	Sak T-50/24 Godkjenning av protokoll fra 4.9.24	4
51/24	21/00076-41	Sak T-51/24 Orientering	5
52/24	21/00080-5	Sak T-52/24 Risiko- og vesentlighetsvurderinger (ROV) for plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028	7
53/24	21/00128-69	Sak T-53/24 Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS 2025	9

54/24	21/00068-10	Sak T-54/24 Budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet 2025	10
55/24	21/00075-44	Sak T-55/24 Revidering av kontrollutvalgets reglement	11
56/24	21/00070-42	Sak T-56/24 Eventuelt	12
57/24	21/00078-72	Sak T-57/24 Referater og orienteringer	13
58/24	21/00078-73	Sak T-58/24 Referatsaker	14

Trysil , 16.10.2024

Marit Nyhuus

Saker til behandling

Sak T-49/24 Godkjenning av innkalling/sakliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	49/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Innkalling/sakliste godkjennes

Møtebehandling

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

Innkalling/sakliste godkjennes

[Lagre]

Sak T-50/24 Godkjenning av protokoll fra 4.9.24

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	50/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Protokoll fra 4.9.24 godkjennes

Møtebehandling

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

Protokoll fra 4.9.24 godkjennes

[Lagre]

Sak T-51/24 Orientering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	51/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Møtebehandling

Kontrollutvalget har bedt om en redegjøring for hva kommunedirektøren har gjort med anbefalinger fra Revisjon Øst IKS i forvaltningsrevisjon «Tidlig innsats» behandlet i kontrollutvalgets møte 6.9.23.

Kommunalsjefen orienterte, hun gikk igjennom punkt for punkt. Det ble stilt spørsmål underveis i orienteringen. Det kommer en sak i kommunestyret der de vil få en enda grundigere redegjøring om anbefalingene som er gitt.

Anbefalingene var som følger:

- Kommunen bør avklare hva som legges i begrepet Tidlig innsats i Trysil kommune, f.eks. i kommunale dokumenter som plan for forebyggende arbeid, oppvekstplanen inklusive barnehage- og skoleplan m.m.
- Kommunen bør klargjøre hvordan oppvekstsektoren bør samarbeide/samhandle for å nå målsettingen om å hjelpe flere barn og elever tidligst mulig.
- Kommunen bør arbeide for at barnehagene følger opp barnehageplanen og har fokus på felles forståelse og praksis i barnehagene.
- Kommunen bør sikre at alle ansatte i barnehagene og skolene får delta i kompetanseheving p sine fagområder.
- Kommunen bør sikre at alle ansatte i barnehagene og skolene får delta i kompetanseheving på felles temaer som tidlig innsats, inkludering m.m. for bl.a. å sikre felles forståelse.
- For igangsatt samarbeid om kompetanseheving, eks. vis Sepu og Innbygda skole bør det sikres at øvrige skoler og enheter også får ta del i læring og erfaringer.
- Skolene bør ha enda mer fokus på tidlig innsats og intensiv opplæring ved at:
 - Det avklares/tydeliggjøres hva som utløser at elever som er i ferd med å henge etter i skrivning, lesing eller regning, skal få intensiv opplæring.
 - Det legges til rette for at opplæringen settes i gang raskt og at nytteverdien for eleven evalueres
- Kommunen bør vurdere å gi skolene muligheter for å rekruttere flere tidliginnsatser lærere
- Skolene må ha føringer for når de trenger mer bistand for å ivareta elevens

rett til opplæring og når en elev bør henvises og vurderes av PPT

Det er også bedt om en orientering fra tertialrapport 2. tertiale, økonomisjefen redegjorde.

- Samme tendens som året før, helse mestring går med underskudd. De andre sektorene går stort sett i balanse
- Mer ubalanse i økonomien enn tidligere
- Sykefravær på helse og mestring ligger på 12-14 %
- Investeringene – noen utgår eller er ikke startet, mange er i rute
- Får stedlig kontroll på ressurskrevende tjenester 31. oktober. Kan gi utfall i begge retninger

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

[Lagre]

Sak T-52/24 Risiko- og vesentlighetsvurderinger (ROV) for plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	52/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget ønsker å ta følgende temaer inn i en «Plan for forvaltningsrevisjon:

Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll:

Møtebehandling

Jo Erik Skjeggstad var i møtet og deltok i saken.

Votering

Forslag fra kontrollutvalget:

Kontrollutvalget ønsker å ta følgende temaer inn i en «Plan for forvaltningsrevisjon:

- Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling
- Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen
- IKT sikkerhet/SÅTE IKT
- Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS
- Internkontroll i Helse- og omsorg
- Integrering av flyktninger
- Rus og psykisk helse
- Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret)

Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll:

- Trysil Industrihus AS
- Tepas Personal AS

Forslag fra kontrollutvalget enstemmig vedtatt.

Vedtak

Kontrollutvalget ønsker å ta følgende temaer inn i en «Plan for forvaltningsrevisjon:

- Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling
- Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen
- IKT sikkerhet/SÅTE IKT
- Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS
- Internkontroll i Helse- og omsorg
- Integrering av flyktninger

- Rus og psykisk helse
- Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret)

Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll:

- Trysil Industrihus AS
- Tepas Personal AS

[Lagre]

Sak T-53/24 Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	53/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS for 2025 godkjennes under forutsetning av kommunestyrets budsjettvedtak for 2025

Møtebehandling

Morten A. Birkelid deltok på Teams

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS for 2025 godkjennes under forutsetning av kommunestyrets budsjettvedtak for 2025

[Lagre]

Sak T-54/24 Budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	54/24

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Vedlagt budsjett med en ramme på kr 1 833 000,- oversendes kommunestyrets som kontrollutvalgets forslag til budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet i Trysil kommune 2025.
2. Forslaget følger formannskapetets innstilling til kommunestyret som gjelder budsjettet for Trysil kommune 2025.

Møtebehandling

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

1. Vedlagt budsjett med en ramme på kr 1 833 000,- oversendes kommunestyrets som kontrollutvalgets forslag til budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet i Trysil kommune 2025.
2. Forslaget følger formannskapetets innstilling til kommunestyret som gjelder budsjettet for Trysil kommune 2025

[Lagre]

Sak T-55/24 Revidering av kontrollutvalgets reglement

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	55/24

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget slutter seg til de foreslåtte endringene i kontrollutvalgets reglement.
2. Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - Kommunestyret vedtar kontrollutvalgets reviderte reglement i tråd med kontrollutvalgets forslag

Møtebehandling

Tilleggsforslag fra kontrollutvalget:

Kontrollutvalgets medlemmer skal også få tilbud om å delta i folkevalgtopplæringen.

Votering

Tilleggsforslag fra kontrollutvalget sammen med sekretærens enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til de foreslåtte endringene i kontrollutvalgets reglement.
2. Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - Kommunestyret vedtar kontrollutvalgets reviderte reglement i tråd med kontrollutvalgets forslag
 - Kontrollutvalgets medlemmer skal også få tilbud om å delta i folkevalgtopplæringen

[Lagre]

Sak T-56/24 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	56/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Møtebehandling

Votering

Forslag fra kontrollutvalget:

Det ble ikke fremmet noen sak under Eventuelt

Forslag fra kontrollutvalget enstemmig vedtatt

Vedtak

Det ble ikke fremmet noen sak under Eventuelt

[Lagre]

Sak T-57/24 Referater og orienteringer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	57/24

Forslag til vedtak/innstilling:

- Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering
- Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering

Møtebehandling

Kontrollutvalget hadde en gjensidig orientering

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

- Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering
- Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering

[Lagre]

Sak T-58/24 Referatsaker

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027	16.10.2024	58/24

Forslag til vedtak/innstilling:

Referatsaker tas til orientering

Møtebehandling

Votering

Det ble ikke fremmet annet forslag til vedtak, vedtaket var enstemmig

Vedtak

Referatsaker tas til orientering

[Lagre]

Arkivsak-dok. 21/00076-43
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-61/24 ORIENTERING

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Det er ikke notert noen spesielle temaer, men det ønskes en orientering om det er politiske saker, og andre forhold i Trysil kommune utvalget bør være kjent med. Det er satt av 30 min. til orienteringen.

Ordfører er forhindret i å møte, men kommunedirektøren kommer.

Arkivsak-dok. 24/00019-1
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-62/24 FORVALTNINGSREVISJON - ARBEIDSMILJØ/SYKEFRAVÆR

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget tar forvaltningsrapport «Arbeidsmiljø/sykefravær» til orientering.
2. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - a. Kommunestyret tar forvaltningsrapport «Arbeidsmiljø/sykefravær» til orientering.
 - b. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger
3. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra kommunedirektøren om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 1.9.25.

Vedlegg:

Rapport arbeidsmiljø/sykefravær

Saksframstilling:

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Kontrollutvalget i Trysil kommune behandlet den 15. februar 2023 en prosjektplan om sykefravær og sykefraværsoppfølging jf., sak T-14/23, hvor det ble fattet følgende vedtak:

- Kontrollutvalget vil på bakgrunn av vedlagte prosjektplan bestille gjennomføring av en forvaltningsrevisjon innenfor sykefravær og sykefraværsoppfølging
- Prosjektet gjennomføres innenfor en ramme på 300 timer og ferdigstilles i august/september 2023.

Prosjektarbeidet har tatt lenger tid enn planlagt på grunn av uforutsette utfordringer i dialogen med kommunen i prosjektperioden. Kontrollutvalget er orientert om dette underveis.

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å **undersøke om kommunen har gode systemer for å sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.**

Forvaltningsrevisjonen har hatt følgende problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?
2. Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:
 - a. forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?
 - b. fastsatte målsettinger nås?
3. Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?
4. Opplever ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværs forebygging og oppfølging?

Problemstilling 4 er deskriptiv, det vil si at det ikke er utledet revisjonskriterier eller gjort vurderinger for denne problemstillingen.

Metoder som er benyttet er dokumentstudier, intervjuer, spørreundersøkelsen blant alle kommunens ansatte, samt gjennomgang av sykefraværsmapper.

Det er totalt blitt gjennomført ni intervjuer med elleve personer i prosjektet. Følgende personer ble intervjuet:

Sentraladministrasjonen:

- Kommunedirektør
- HR-leder
- HMS-konsulent
- Verneombud sentraladministrasjonen

Trysil bo- og aktivitetssenter (BOAK):

- Avdelingsleder 3./4. avdeling ved Trysil bo- og aktivitetssenter (heretter omtalt som BOAK)
- Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK
- Verneombud 4. avdeling BOAK

Renholdsavdelingen:

- Avdelingsleder teknisk avdeling
- Verneombud og tillitsvalgt renhold

Hvert enkelt intervjureferat har blitt gjennomgått og verifisert av den enkelte informanten.

Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant de ansatte i Trysil kommune for å kartlegge ansattes opplevelse av kommunens arbeid knyttet til sykefravær og

sykefraværsoppfølging. Spørreundersøkelsen ble sendt til alle ansatte i kommunen den 22. april 2024. For å sikre så høy svarprosent som mulig, ble det videre sendt påminnelser til de som ikke hadde besvart undersøkelsen den 29. april, 6. mai og 13. mai. Undersøkelsen ble avsluttet mandag den 13. mai.

Revisjonens konklusjoner og funn er å finne på sidene 5-7 i rapporten.

Anbefalinger

På bakgrunn av revisjonens funn og konklusjoner, er deres anbefalinger at kommunen bør:

- Sikre at det er verneombud i alle kommunens avdelinger.
- Sikre at alle avdelinger dokumenterer HMS-arbeidet i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.
- Sikre at helhetlige risikovurderinger, vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger gjennomføres alle kommunens avdelinger i henhold til frister.
- Sikre at alle avdelinger gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
- Sikre at alle ansatte i kommunen får opplæring i avviksrutinene og er kjent med hva som skal meldes som avvik.
- Sikre at ansatte får mulighet til å utøve sin medvirkningsplikt og bli involvert i det systematiske HMS-arbeidet.
- Sikre at rutiner for oppfølging av sykemeldte følges opp i alle kommunens avdelinger og dokumenteres i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.

Revisjonens konklusjon og anbefalinger er å finne på side 68 i rapporten.

Revisjon Øst IKS har levert en grundig rapport som svarer opp kontrollutvalgets bestilling.

Utøvende forvaltningsrevisor Caroline Værlien vil være til stede i kontrollutvalgets møte å presentere rapporten.

Revisjon  Øst IKS



FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT
Arbeidsmiljø/sykefravær

TRYSIL KOMMUNE 2023-2024

Postboks 84, 2341 Løten
Telefon: 62 43 58 00
<https://www.revisjon-ost.no>
E-post: post@rev-ost.no
Org. nr.: 974 644 576 MVA

Forord – om rapporten

Denne rapporten er bygget opp med et kort sammendrag som går gjennom hovedfunnene og konklusjonen i forvaltningsrevisjonsprosjektet i første kapittel.



Vi har valgt å benytte en «trafikklysmode» for å illustrere hva vi mener er i henhold til krav på området, det som er godkjent med merknad, og det som ikke er i henhold til krav på området. Hver vurdering blir merket med henholdsvis grønt, gul/oransje og rødt.

Rapporten er utarbeidet med et digitalt tilsnitt og innehar lenker til ulike seksjoner av rapporten. Dette skal gjøre det enklere for leseren å navigere i rapportens innhold. Det er også lenket til de kilder som er digitalt tilgjengelige, for en mer interaktiv opplevelse av rapporten.

Rapporten er bygget opp etter NKRFs krav til sluttrapport i Standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Dette innebærer minstekravene til

- sammendrag,
- informasjon om bestillingen (kap. 1 og 2),
- valg av metoder og vurdering av datagrunnlag (kap. 3),
- revisjonskriterier (vedlegg A),
- problemstillingene (kap. 5-8),
- presentasjon av data (kap. 5-8),
- vurderinger (kap. 5-8),
- konklusjon (kap. 9),
- anbefalinger (kap. 10),
- referanser (kap. 12) og
- kommunedirektørens uttalelse (kap. 11).

I tråd med Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001, vil vi fremheve at vi vektlegger at forvaltningsrevisjoner skal «bidra til et godt beslutningsgrunnlag for de folkevalgtes styring og kontroll, og å bidra til læring».

Vi vil takke kontrollutvalget for oppgaven, og administrasjonen for tilrettelegging for en best mulig og effektiv gjennomføring av forvaltningsrevisjonsprosjektet.

Vi håper at leseren finner nytte i rapporten og vil benytte denne videre i forbindelse med en trygg og god forvaltning av tjenestområdet.

Kongsvinger, den 14. november 2024.

Magnus Michaelson

Magnus Michaelson
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Eskil Kristiansen Caroline Værlien

Eskil Kristiansen og Caroline Værlien
Utøvende forvaltningsrevisor

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn for prosjektet	8
2	Formål og problemstilling.....	8
3	Metode for revisjonen.....	8
3.2	Dokumentstudier	9
3.3	Intervjuer	9
3.4	Spørreundersøkelse	10
4	Organisering og enheter.....	13
5	Problemstilling 1 – Mål og rapportering innen arbeidsmiljø og sykefravær.....	15
5.1	Revisjonskriterier for problemstilling 1.....	15
5.2	Innhentet data	15
5.3	Revisors vurdering	18
5.4	Konklusjon – Mål og rapportering innen arbeidsmiljø og sykefravær.....	19
6	Problemstilling 2 – Forebygging og oppfølging	20
6.1	Revisjonskriterier for problemstilling 2.....	20
6.2	Innhentet data	21
6.3	Rutiner og systemer for forebyggende arbeid.....	21
6.4	Revisors vurdering – Rutiner og systemer for forebyggende arbeid.....	28
6.5	Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere (Kriterium 12-13)	31
6.6	Revisors vurdering – Rutiner for oppfølging av sykemeldte.....	31
6.7	Verneombud og arbeidsmiljøutvalg	33
6.8	Revisors vurdering – Verneombud og arbeidsmiljøutvalg.....	35
6.9	Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet (Kriterium 17).....	37
6.10	Revisors vurdering – Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet	37
6.11	Konklusjon – Systemer, rutiner og mål for arbeidsmiljø og sykefravær.....	37
7	Problemstilling 3 – Oppfølging av overordnede strategier og rutiner	39
7.1	Revisjonskriterier for problemstilling 3.....	39
7.2	Innhentet data	40
7.3	Oppfølging og dokumentering av HMS-arbeidet (Kriterium 18 -19)	40
7.4	Iverksettelse av tiltak (Kriterium 20).....	45
7.5	Revisors vurdering – Oppfølging og dokumentasjon av HMS-arbeidet.....	50
7.6	Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet (Kriterium 22)	52
7.7	Revisors vurdering – Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet	58
7.8	Konklusjon – Oppfølging av overordnede strategier og rutiner	60
8	Problemstilling 4 – Ansattes opplevelse av kommunens arbeid med arbeidsmiljø, sykefraværforebygging og – oppfølging	61

8.1	Revisjonskriterier for problemstilling 4.....	61
8.2	Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet	61
8.3	Ansattes opplevelse av sykefraværsoppfølging og konsekvenser	64
8.4	Konsekvenser av sykefraværet	66
9	Konklusjon	68
10	Anbefalinger	68
11	Kommunedirektørens uttalelse.....	69
12	Referanser	71
	Vedlegg A: Revisjonskriterier	72
	Vedlegg B Frafallsanalyse fordelt på sektor og stillingsstørrelse	84
	Vedlegg C Trysil kommunes HMS-årshjul.....	85
	Vedlegg D Kommunens mål for HMS-arbeidet	87
	Vedlegg E Trysil kommunes 18 strategier for å nå HMS-målene	88
	Vedlegg F Oversikt over Trysil kommunes dokumentasjon ift. lovkrav	89
	Vedlegg G Skjema for risikobasert internkontroll (HMS)	90
	Vedlegg H Oversikt over møtevirksomhet o.l. i de ulike avdelingene i Trysil kommune	91
	Vedlegg I Oversikt over gjennomførte vernerunder og handlingsplaner i Trysil kommune.....	92
	Vedlegg J Oversikt over HMS-rutiner for avdelingene i Trysil kommune	93

Foto på forside: Ola Matsson, Skistar

Sammendrag

Denne rapporten er resultatet av en forvaltningsrevisjon som er gjennomført i løpet av august 2023 til august 2024. Forvaltningsrevisjonsprosjektet ble bestilt av kontrollutvalget i Trysil kommune den 15. februar 2023. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden oktober 2023 til juni 2024. Metoder som er benyttet er dokumentstudier, intervjuer, spørreundersøkelsen blant alle kommunens ansatte, samt gjennomgang av sykefraværsmapper.

Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke om kommunen har gode systemer for å sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Forvaltningsrevisjonen har hatt følgende problemstillinger:

1. *Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?*
2. *Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:*
 - a. *forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?*
 - b. *fastsatte målsettinger nås?*
3. *Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?*
4. *Opplever ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging og –oppfølging?*

Våre konklusjoner og funn er som følger:

Problemstilling 1: Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?

Vår konklusjon er at Trysil kommune i tilstrekkelig grad har klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær. I undersøkelsen fremkommer det at kommunen har fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet som er gjeldende for alle kommunens sektorer. Videre kommer det frem at kommunen har rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet,¹ både overordnet og lokalt. Kommunen har også skriftlig dokumentasjon på fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet. Videre kan målene bidra til å realisere de nasjonale målene i IA-avtalen, hvor kommunen har 18 strategier for hvordan målene kan nås.

Problemstilling 2: Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at forebygging og oppfølging av arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk, og at man når fastsatte målsettinger?

Vår konklusjon er at Trysil kommune har systemer og rutiner som sikrer forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær. Undersøkelsen viser at kommunen har rutiner for føring av sykefraværstatistikk, registrering av alle personskader og sykdom som antas å være forårsaket av arbeid eller arbeidsforhold, samt system for å kartlegge risikoforhold på arbeidsplassen.

Vår konklusjon er videre at kommunen har rutiner innen risikoreduserende tiltak og forbyggende arbeid. Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjenesten Falck, og kan skriftlig dokumentere hvordan

¹ Helse, miljø og sikkerhet

bedriftshelsetjenesten bistår i det systematiske HMS-arbeidet. Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, med dokumentasjon av oppfølgingen som skal skje på ulike tidspunkt i prosessen i saks- og arkivsystemet Elements. Videre viser undersøkelsen at kommunens arbeidsmiljøutvalg oppfyller kravene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-1.

I undersøkelsen har vi funnet at kravet til å ha verneombud innen alle verneområder bare er delvis oppfylt, da det mangler verneombud i seks av kommunens avdelinger. Samtidig viser undersøkelsen at det foreligger rutiner for opplæring av verneombudene og at kommunen har hovedverneombud i henhold til lovverket. Basert på innhentet informasjon fremstår det videre som at kommunen sørger for at verneombudene får tilstrekkelig opplæring.

Problemstilling 3: Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer og avdelinger?

Vår konklusjon er at Trysil kommune sine overordnede strategier for arbeidsmiljø og sykefravær delvis følges opp i kommunens sektorer og avdelinger. Trysil kommune har i sin strategi for HMS-arbeidet blant annet mål om at HMS-handlingsplaner skal brukes i alle avdelinger i kommunen, at ansatte får gjennomført medarbeidersamtale, at alle avdelinger får gjennomført vernerunder, samt svarprosent på temperaturmåler på over 80 prosent. Vår undersøkelse viser at det foreligger flere avvik på samtlige av disse punktene.

Videre konkluderer vi med at Trysil kommunens rutiner knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær delvis følges i sektorene og avdelingene. Undersøkelsen har avdekket variasjoner i hvor godt sykefraværsoppfølgingen blir dokumentert, i hvilken grad rutinene for intern statusrapportering følges, og i hvilken grad det tilrettelegges for at ansatte får oppfylt sin medvirkningsplikt og involveres i HMS-arbeidet i henhold til kommunens rutiner.

Problemstilling 4: Opplever ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging og -oppfølging?

Problemstillingen er deskriptiv, og det er derfor ikke gjennomført vurderinger og konklusjon med hensyn til spørreundersøkelsens funn. Vi viser i stedet til det vi mener spørreundersøkelsen gir indikasjoner på.

Oppsummert viser spørreundersøkelsen og data fra intervjuene at mange av de ansatte i Trysil kommune opplever at kommunen til dels lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø. Flertallet av de ansatte svarer i undersøkelsen at de opplever det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet som bra. Samtidig viser undersøkelsen at over én av ti respondenter i sektorene helse og mestring, oppvekst og samfunnsutvikling opplever det fysiske arbeidsmiljøet litt til svært dårlig. Det er også 11 til 15 prosent av de ansatte innen sektor helse og mestring og samfunnsutvikling som opplever at det psykososiale arbeidsmiljøet i noen grad er dårlig. Undersøkelsen viser videre at de som er mindre fornøyd med fysisk og psykososialt arbeidsmiljø også er mer negativt innstilt til om hvorvidt kommunen lykkes med å skape gode arbeidsmiljø og forebygge sykefravær.

Det er også gjennomført intervjuer hvor spørsmålet er blitt stilt. Verneombud, tillitsvalgte og avdelingsledere er av ulik oppfatning om kommunen lykkes, men flere av de ansatte kan vise til arbeid som gjøres som har hatt en viss effekt på arbeidsmiljøet. Videre er de ansatte delt i spørsmålet om det settes inn tilstrekkelige tiltak på arbeidsplassen for å motvirke konsekvensene av sykefraværet.

Når det kommer til kommunens innsats knyttet til sykefraværsforebygging og oppfølging, viser undersøkelsen og data fra intervjuene at også mange av de ansatte i kommunen opplever at kommu-

nen lykkes i dette arbeidet. Flertallet som har hatt sykefravær i perioden viser til å ha opplevd god oppfølging, samtidig som 13 prosent er i ulik grad uenige i at de har fått god oppfølging ved sykefravær. Ikke så overraskende er de som opplever å ha fått mindre bra oppfølging ved sykefravær, mer negative i svarene på flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen.

Anbefalinger

På bakgrunn av våre funn og konklusjoner, er våre anbefalinger at kommunen bør:

- Sikre at det er verneombud i alle kommunens avdelinger.
- Sikre at alle avdelinger dokumenterer HMS-arbeidet i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.
- Sikre at helhetlige risikovurderinger, vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger gjennomføres alle kommunens avdelinger i henhold til frister.
- Sikre at alle avdelinger gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
- Sikre at alle ansatte i kommunen får opplæring i avviksrutinene og er kjent med hva som skal meldes som avvik.
- Sikre at ansatte får mulighet til å utøve sin medvirkningsplikt og bli involvert i det systematiske HMS-arbeidet.
- Sikre at rutiner for oppfølging av sykemeldte følges opp i alle kommunens avdelinger og dokumenteres i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.

1 Bakgrunn for prosjektet

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Kontrollutvalget i Trysil kommune behandlet den 15. februar 2023 en prosjektplan om sykefravær og sykefraværsoppfølging jf., sak T-14/23, hvor det ble fattet følgende vedtak:

- Kontrollutvalget vil på bakgrunn av vedlagte prosjektplan bestille gjennomføring av en forvaltningsrevisjon innenfor sykefravær og sykefraværsoppfølging
- Prosjektet gjennomføres innenfor en ramme på 300 timer og ferdigstilles i august/september 2023.

Prosjektarbeidet ble ferdigstilt etter vedtatt tidsfrist på grunn av uforutsette utfordringer i dialogen med kommunen i prosjektperioden. Dette ble tatt opp med kontrollutvalget underveis.

2 Formål og problemstilling

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å **undersøke om kommunen har gode systemer for å sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.**

Formålet belyses gjennom å besvare følgende problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?
2. Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:
 - a. forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?
 - b. fastsatte målsettinger nås?
3. Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?
4. Opplever ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging og –oppfølging?

Problemstilling 4 er deskriptiv, det vil si at det ikke er utledet revisjonskriterier eller gjort vurderinger for denne problemstillingen.

På bakgrunn av ulike faktorer knyttet til innhenting av data mm., er det gjort enkelte endringer i kriteriene sammenlignet med opprinnelig revisjonskriteriedokument (vedlegg A). Endringene innebærer justering i ordlyden i det som i vedlegg A er revisjonskriterium 7, 21 og 27, i tillegg er revisjonskriterium 19 og 20 slått sammen til kriterium 22, samt at enkelte kriterier har endret plassering.

3 Metode for revisjonen

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til NKRF sin Standard for forvaltningsrevisjon, RSK001. Det følger av standarden at problemstillingene i prosjektet er bestemmende for valg av metode ved innsamling av data.

I henhold til standarden skal revisor innhente data i tilstrekkelig omfang til å kunne besvare prosjektets problemstillinger og å gjøre velbegrunnede vurderinger. Vi har derfor etterstrebet å benytte oss av metodetriangulering for å styrke rapportens reliabilitet og validitet, dette vil si å innhente data om

samme forhold gjennom flere ulike metoder. Vi har brukt dokumentstudier, mappegjennomgang og intervjuer som kildemateriale. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden oktober 2023 til juni 2024. Kontaktpersonene i prosjektet har vært HR-leder og kvalitetskoordinator i HR-avdelingen.

3.1.1 Utvelgelse av enheter

I prosjektet er det gjort et utvalg av bestemte avdelinger innenfor sektorene i kommunen, basert på høy eller lav sykefraværprosent. Sykefraværstatistikken for 2023 viser at Trysil kommune hadde 10 prosent sykefravær totalt for hele året. Innen renholdstjenester var sykefraværet på 5,4 prosent i 2022 og 12,5 prosent i 2023. Ved 3. avdeling ved Trysil bo- og aktivitetssenter (BOAK) lå sykefraværet på 12 prosent i 2022 og på 10,3 prosent i 2023. Ved 4. avdeling ved Trysil bo- og aktivitetssenter lå sykefraværet på 23,3 prosent i 2022 og 24,4 prosent i 2023. Det er markante forskjeller i sykefraværet ved 3. og 4. avdeling BOAK. Lavest sykefraværprosent har sentraladministrasjonen hatt, med 4,9 prosent i 2022 og 5,4 prosent i 2023. Innenfor sentraladministrasjonen er lønn- og personalavdelingen valgt ut. Siden avdelingen består av få ansatte, gjengis ikke den prosentvise statistikken for sykefraværet i avdelingen, men avdelingen hadde lavere sykefravær sammenlignet med de andre avdelingene. At enhetene er en del av undersøkelsen, innebærer at det gjennomført intervjuer med sentrale personer innenfor enhetene, samt at det er innhentet dokumentasjon på hvordan disse enhetene ivaretar HMS-arbeidet.

3.2 Dokumentstudier

Dokumentstudier er en av forvaltningsrevisjonens fremste metoder for datainnsamling. Det er foretatt én dokumentbestilling i prosjektet, hvor vi mottok dokumenter i to omganger. I tillegg er kommunen gitt anledning til å oversende dokumentasjon underveis. Sentrale dokumenter i undersøkelsen har blant annet vært kommunens e-Håndbok og HMS-håndbok, i tillegg til sykefraværsmapper, referater, rapporter og avtaledokumenter.

Dokumentene som er gjennomgått og brukt blir referert til løpende i rapporten.

3.2.1 Mappegjennomgang

Det har i prosjektet blitt gjennomført mappegjennomgang av fem sykefraværsmapper. Hensikten med mappegjennomgangen var å undersøke om sykefraværet følges opp i henhold til arbeidsmiljølovens krav til sykefraværsoppfølging. I forkant av utvelgelsen av mappene fikk vi oversendt en anonymisert liste over langtidssykemeldte arbeidstakere i utvalgte avdelinger i perioden 2022-2023.² Med langtidssykemeldte menes personer med legemeldt fravær over 30 dager sammenhengende, hvor krav om dialogmøte 1 er gjeldende. Det ble deretter gjort et tilfeldig utvalg av mapper i hver av de ulike avdelingene hvor det forelå flere mapper. De anonymiserte sykefraværsmappene ble oversendt revisjonen for gjennomgang.

3.3 Intervjuer

Det ble innledningsvis gjennomført et oppstartmøte (30. august 2023) der følgende deltakere var til stede:

- Kommunedirektør
- HR-rådgiver

Formålet med oppstartsmøtet var å informere kommuneadministrasjonen om forvaltningsrevisjonen, samt gi mulighet for spørsmål og innspill til undersøkelsen tema og innretning.

Det er videre, i perioden oktober til desember 2023, gjennomført intervjuer med ledelse og nøkkelpersoner i ulike sentrale enheter. Intervjuer er benyttet som metode for å kunne innhente erfaringer og innspill fra sentrale personer for undersøkelsen. Intervjuer i kombinasjon med andre metoder kan gi oss anledning til å bekrefte eller avkrefte funn gjennom metodetriangulering. Det er et bevisst valg

² De utvalgte avdelingene er nærmere beskrevet i [kapittel 4: Organisering og enheter](#)

å intervju representanter fra ulike ansvarsområder, siden disse personene innehar ulike posisjoner og roller. Ulike posisjoner og roller kan bidra til ulik informasjon om temaet, som kan bidra til data som ikke kan innhentes gjennom andre metoder. Det er gjennomført intervjuer med tillitsvalgte, verneombud og ledere innenfor lønns- og personalavdelingen, 3. og 4. avdeling BOAK og renholdsavdelingen.

Intervjuene som er gjennomført er semi-strukturerte, som vil si at det ble utarbeidet en intervjuguide med forhåndsdefinerte spørsmål, men det ble også stilt spørsmål basert på informasjonen som kom frem i intervjuene. Til intervjuene er det utarbeidet temalister som er sendt de ulike personene før intervjuet. Etter våre vurderinger passet delvis strukturert intervjuform godt for denne undersøkelsen, ettersom vi da har mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis. Semi-strukturerte intervjuer sikrer fleksibilitet og at dataen som er innhentes ikke er forhåndsdefinert av oss.

Det er totalt blitt gjennomført ni intervjuer med elleve personer i prosjektet. Følgende personer ble intervjuet:

Sentraladministrasjonen:

- Kommunedirektør
- HR-leder
- HMS-konsulent
- Verneombud sentraladministrasjonen

Trysil bo- og aktivitetssenter (BOAK):

- Avdelingsleder 3./4. avdeling ved Trysil bo- og aktivitetssenter (heretter omtalt som BOAK)
- Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK
- Verneombud 4. avdeling BOAK

Renholdsavdelingen:

- Avdelingsleder teknisk avdeling
- Verneombud og tillitsvalgt renhold

Hvert enkelt intervjureferat har blitt gjennomgått og verifisert av den enkelte informant.

3.4 Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant de ansatte i Trysil kommune for å kartlegge ansattes opplevelse av kommunens arbeid knyttet til sykefravær og sykefraværsoppfølging. Spørreundersøkelsen ble sendt til alle ansatte i kommunen mandag den 22. april 2024. For å sikre så høy svarprosent som mulig, ble det videre sendt påminnelser til de som ikke hadde besvart undersøkelsen på morgenen den 29. april, 6. mai og 13. mai. Undersøkelsen ble avsluttet mandag den 13. mai kl. 23.30.

Forvaltningsrevisjonsprosjektets problemstilling 4 er en beskrivende problemstilling hvor det ikke er utledet kriterier og hvis formål er å beskrive de ansattes opplevelse. Siden en spørreundersøkelse kan bidra til kvantitative data om temaet har vi ansett metoden som relevant opp mot problemstillingen den skal svare ut. Samtidig erkjenner vi at spørreundersøkelse som metode har visse svakheter, som for eksempel manglende representativitet, skjevt utvalg av respondenter innenfor de ulike sektorene og at respondentene kan misforstå spørsmålene som stilles eller oppfatte formuleringer og begreper på en annen måte enn hva som var intensjonen. Dataene fra spørreundersøkelsen er derfor behandlet med forsiktighet i rapporten.

3.4.1 Frafallsanalyse

I forkant av spørreundersøkelsen fikk vi oversendt en liste over e-postadressene til 895 ansatte i kommunen. Spørreundersøkelsen ble utsendt til alle e-postadressene. I ettertid viser informasjon fra kommunen at antall ansatte i perioden for undersøkelsen var 841 personer. Det betyr at 54 av mot-

takerne ikke anses som en del av populasjonen for undersøkelsen, og frafallsanalysen baseres dermed på en populasjon på 841 ansatte.³

Respondentene måtte innledningsvis i undersøkelsen svare på hvilken sektor de tilhører, hvor alternativene var stabsfunksjoner, sektor helse og mestring, sektor oppvekst og sektor samfunnsutvikling. Under kategorien stabsfunksjoner inngår alle enheter som er inkludert i sentraladministrasjonen.⁴

Av 841 ansatte svarte 267 respondenter på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 32 prosent. Svarprosenten for det enkelte spørsmål vil imidlertid variere, da enkelte respondenter ikke har besvart alle spørsmålene. Ingen av spørsmålene var obligatoriske. Det totale antallet respondenter som har svart på konkrete spørsmål oppgis under figurer der data presenteres i form av stolpediagram som N=. Svarprosenten varierer videre mellom de ulike enhetene som vist i tabellen under:

Frafallsanalyse spørreundersøkelse					
Enhet	Populasjon i enhet	Populasjon i enhet av total populasjon	Antall svar	Svarprosent i enhet	Svarprosent i enhet ift. totalt antall svar
Sentraladministrasjonen/stabsfunksjoner	36	4 %	33	92%	13 %
Sektor Helse og mestring	447	53%	114	25%	43 %
Sektor Oppvekst	241	29%	64	26%	24%
Sektor Samfunnsutvikling	109	13%	54	50%	20%
Ikke oppgitt sektor	2	>1%	2	-	>1%
Totalt	841	100 %	267	32 %	100 %

Kilde 1 Revisjon Øst, Questback 2024

Frafallsanalysen viser at det er lavest svarprosent i sektor helse og mestring hvor 25 prosent har besvart undersøkelsen. Denne sektoren utgjør 53 prosent av den totale populasjonen for spørreundersøkelsen. I sektor oppvekst har 26 prosent besvart undersøkelsen. Denne sektoren utgjør 29 prosent av den totale populasjonen for undersøkelsen.

Når vi ser på representasjon, så ser vi til andel svar innenfor en sektor i forhold til totale svar. Deretter sammenholder vi dette med hvor stor andel ansatte det er i sektoren i forhold til antallet ansatte i kommunen. Vi får da et utgangspunkt for å kunne kontrollere for skjevheter i hvem som har besvart. Det handler med andre ord om proporsjonalitet.

Vi ser for eksempel at differansen mellom andel svar fra oppvekstsektoren med hensyn til hva som hadde vært å forvente dersom svarprosenten hadde vært 100 prosent, er 5 prosent lavere enn forventet. Differansen innen helse og mestring er på 10 prosent. For disse sektorene er det en underrepresentasjon i svarene i forhold til hvor mange ansatte det er i hver sektor, men underrepresentasjonen er ikke voldsomt stor.

I motsatt fall ser vi at sentraladministrasjonen har en differanse som er 9 prosent høyere enn forventet med hensyn til hva som hadde vært å forvente dersom svarprosenten hadde vært 100 prosent, og at sektor for samfunnsutvikling har en differanse på 10 prosent. Det er med andre ord en viss overrepresentasjon for disse to sektorene. For ytterligere oversikt over svarfordeling og stillingsstørrelser, se vedlegg B.

³ Argumentet for å redusere populasjonen er basert på at vi antar at differansen på 54 innebærer at disse 54 ikke har hatt tilgang til sin e-postadresse i gjennomføringsperioden.

⁴ Se kapittel 4 for mer inngående beskrivelse av hvilke enheter/avdelinger som er underlagt sentraladministrasjonen og de andre sektorene for undersøkelsen.

I en undersøkelse rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær kunne andre kategorier som yrkesgruppe, alder, kjønn eller utdanningsnivå også vært relevant å kartlegge. Vi har valgt å ikke inkludere disse kategoriene for å sikre anonymiteten til respondentene i undersøkelsen.

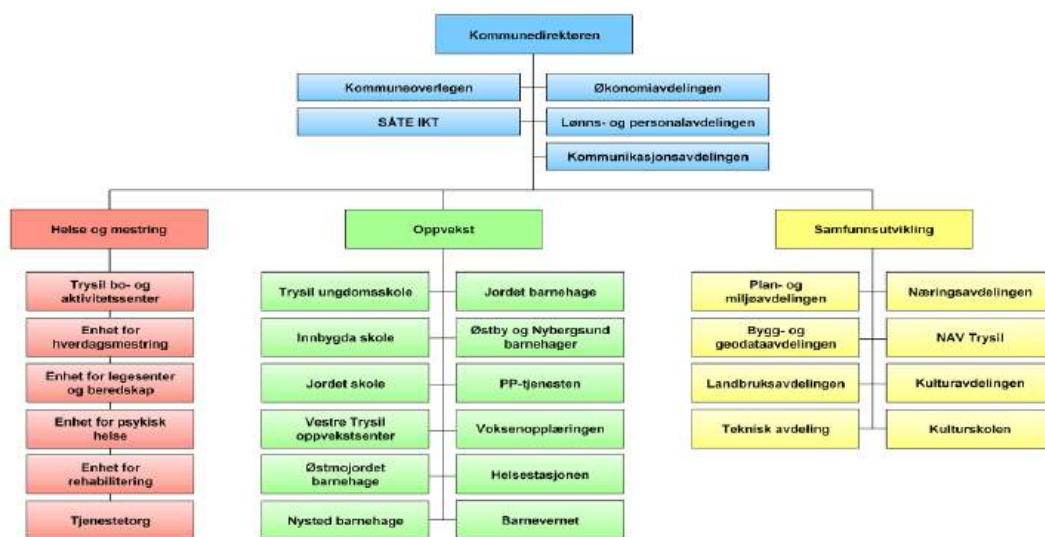
Selv om den totale svarprosenten er på 32 prosent, har det kommet inn mange nok svar i forhold til den forholdsvis store populasjonen til å kunne gi noen svar på ansattes oppfatninger. Resultatene må likevel tolkes med en viss forsiktighet, og vil i rapporten bli benyttet i tillegg til øvrig informasjon som er gitt i dokumenter og informasjon fra intervjuer.

4 Organisering og enheter

Kommunen har valgt å organisere seg med en sentraladministrasjon og en inndeling av resultatenheter i de tre sektorene helse og mestring, oppvekst og samfunnsutvikling. Organisasjonskartet for Trysil kommune viser at *sentraladministrasjonen* inkluderer stab/støttefunksjoner som kommuneoverlegen, SÅTE IKT, økonomiavdelingen, lønns- og personalavdelingen og kommunikasjonsavdelingen.

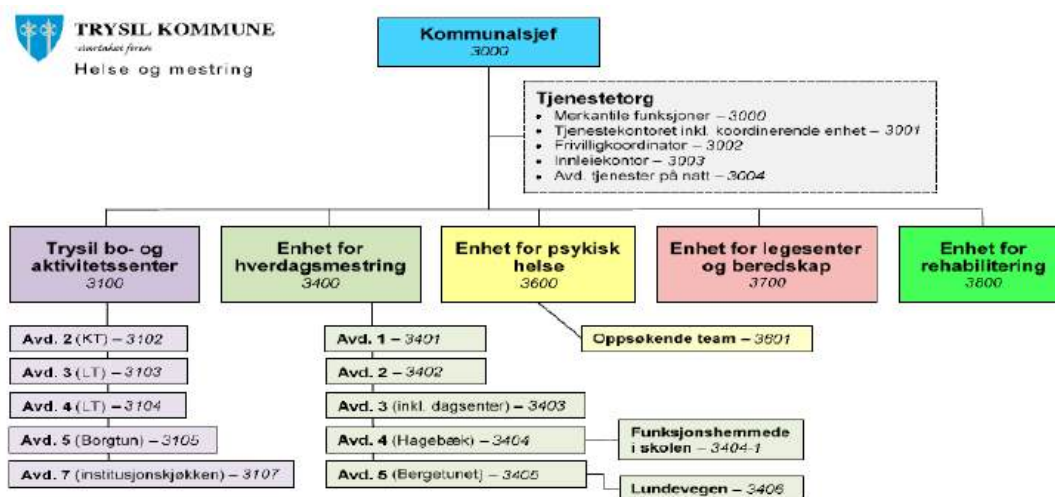
Kommunen er inndelt i ulike «verneområder», hvor de respektive verneombudene er tillagt oppgaver knyttet til arbeidsmiljø. Verneområdet **rådhuset** er inndelt i hovedområdene sentraladministrasjonen og sektor samfunnsutvikling. Verneombudet for sentraladministrasjonen dekker kommunikasjonsavdelingen, lønns- og personalavdelingen, økonomiavdelingen og oppvekstavdelingen. Verneombudet for samfunnsutvikling har ansvaret for næringsavdelingen, teknisk avdeling, landbruksavdelingen, bygg- og geodata, plan- og miljø-avdelingen, samfunnsplanlegger og administrasjonen for kultur.

Organisasjonskart



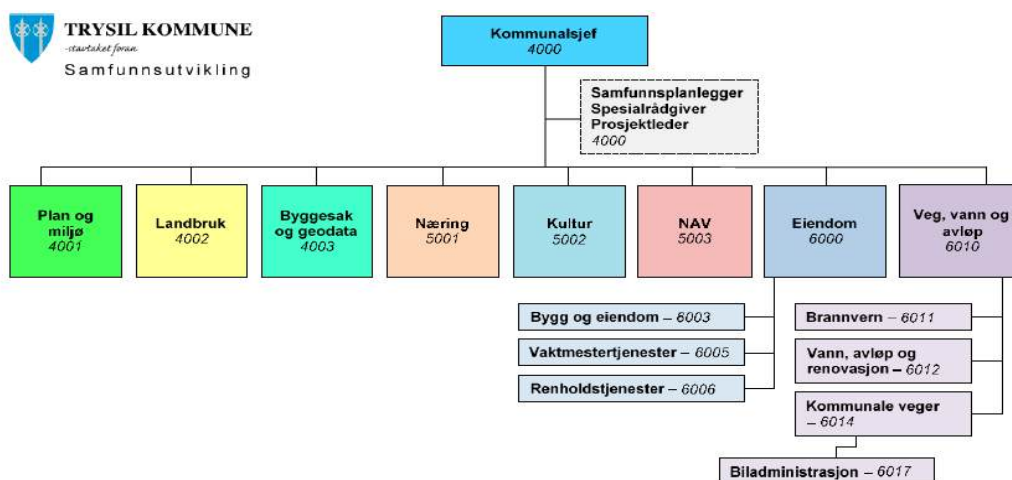
Figur 1 Organisasjonskart Trysil kommune, 2024

Som organisasjonskartet på neste side viser, ligger Trysil bo- og aktivitetssenter (BOAK) i sektorområde helse og mestring. BOAK er inndelt i fem avdelinger. I perioden for undersøkelsen hadde avdelingene i en periode én felles avdelingsleder, men hver sine verneombud og tillitsvalgte. Videre i rapporten vil denne avdelingslederen omtales som avdelingsleder BOAK, mens det henvises til 3. og 4. avdeling ved omtale av verneombud og tillitsvalgte.



Figur 2 Organisasjonskart sektor helse og mestring, Trysil kommune, 2024

I sektor for samfunnstjenester, vist i organisasjonskart under, har tillitsvalgt og verneombud i renholdstjenester (avdeling 6006) underlagt enhet teknisk avdeling (tidligere kalt eiendom), blitt intervjuet, i tillegg til enhetsleder teknisk avdeling. I rapporten vil avdelingsleder for renholdsavdelingen omtales som avdelingsleder teknisk avdeling, siden avdelingslederen har ansvar for flere avdelinger underlagt teknisk avdeling. I omtale av verneombud og tillitsvalgt vil benevnelsen renholdsavdelingen brukes, siden dette er en egen avdeling med egne representanter.







Figur 3 Organisasjonskart sektor samfunnsutvikling, Trysil kommune, 2024

5 Problemstilling 1 – Mål og rapportering innen arbeidsmiljø og sykefravær

Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?

5.1 Revisjonskriterier for problemstilling 1

Punktene under er en oversikt over de kriteriene vi har benyttet for å besvare problemstillingen og våre vurderinger av disse. Kriteriene er gjengitt i kortform. For en full utledning av revisjonskriteriene, se [vedlegg A](#). Tabellen er interaktiv, og leseren kan gå rett til den enkelte vurdering ved å trykke på det enkelte kriterier. Vurderingene er knyttet til de data som er samlet inn og som blir gjengitt i kapitlene nedenfor. Vi gjør derfor leseren oppmerksom på at vurderingene må sees opp imot de innhentede data i prosjektet.

-  [Kriterium 1](#) Trysil kommune må ha fastsatt mål for helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i alle kommunens sektorer.
-  [Kriterium 2](#) Trysil kommune bør ha mål for HMS-arbeidet som bidrar til å realisere de nasjonale målene fastsatt i IA-avtalen.
-  [Kriterium 3](#) Trysil kommune skal skriftlig dokumentere fordelingen av ansvar, oppgaver, og myndighet i HMS-arbeidet.
-  [Kriterium 4](#) Trysil kommune bør ha rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet som gjennomføres i kommunen, både overordnet og lokalt i de ulike sektorene.

5.2 Innhentet data

I henhold til arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver sørge for at det gjennomføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) på alle plan i virksomheten, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.⁵ Dette innebærer blant annet at kommunen som arbeidsgiver skal fastsette mål for HMS-arbeidet,⁶ samt sørge for å ha oversikt over hvordan ansvar, oppgaver, og myndighet knyttet til HMS-arbeidet er fordelt. I det følgende beskrives hvordan Trysil kommune har definert sine målsettinger innen HMS, samt kommunens rutiner for organisering og rapportering av HMS-arbeidet.

5.2.1 Kommunens HMS-mål (Kriterium 1-2)

Trysil kommunes nåværende HMS-styringsdokumenter ble vedtatt arbeidsmiljøutvalget i Trysil kommune 10. november 2021 og satt i effekt fra og med januar 2022. I Trysil kommune sin **HMS-håndbok** er det beskrevet at kommunen har som mål å være i forkant innen HMS i tråd med kommunens visjon om å være; «*Stavtaket foran*». De fire overordnede HMS-målene er som følger:⁷

1. *Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.*
2. *Et arbeidsmiljø og en kultur som fremmer ansattes arbeidsevne, læring, utvikling, kreativitet, helse og trivsel – og som er inkluderende og ivaretar mangfold.*
3. *Trygge og funksjonelle arbeidsplasser – og en god sikkerhetskultur.*
4. *En drift som reduserer belastningen på det ytre miljø.*

⁵ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁶ Helse, miljø og sikkerhet

⁷ HMS-målene i Trysil kommune ble vedtatt i AMU den 10.11.2021

Til hvert av HMS-målene finnes det underordnede konkrete målsetninger kalt indikatorer, som spesifiserer hva kommunen legger i hvert av målene. I HMS-håndboken er det beskrevet at kommunen skal bidra til å realisere de nasjonale målene for et mer inkluderende arbeidsliv (IA).⁸ Til den andre overordnede strategien nevnt over,⁹ har Trysil kommune blant annet spesifisert som mål et jobbnærvær over 93 prosent, eventuelt å øke nærværprosenten med to til tre prosentpoeng i hver av kommunens avdelinger, at alle ansatte får gjennomført medarbeidersamtale og at alle avdelinger får gjennomført vernerunde.¹⁰

Videre i HMS-håndboken er det listet opp 18 strategier kommunen skal følge for å sikre at man når de fastsatte HMS-målene gjennom systematisk forbedringsarbeid. Her nevnes blant annet det å avdekke og følge opp avvik, forebygge og redusere sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet, samt å sikre at roller og ansvar i HMS-arbeidet ivaretas.¹¹

Ifølge dokumentet *Rutine for HMS-arbeidsmiljøgrupper* er det arbeidsmiljøgruppene på «lokalt» nivå i den enkelte avdeling som har ansvaret for å følge opp kommunens systematiske HMS-arbeid for å sikre at HMS-målene oppnås.

5.2.2 Organisering av HMS-arbeidet (Kriterium 3)

I kommunens HMS-håndbok er det beskrevet at arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 danner grunnlaget for hvordan det systematiske HMS-arbeidet skal innrettes og utøves. Videre inneholder HMS-håndboken en strukturert oversikt som viser hvordan kommunens styringsdokumenter på området er knyttet til lovkravene som regulerer HMS-arbeidet (se vedlegg F). Oversikten viser blant annet at kommunen har rutiner for HMS-rapportering, samt at kravet til å kartlegge farer og problemer skal ivaretas gjennom vernerunder.

Videre i **HMS-håndboken** skisseres organiseringen av HMS-arbeidet i en tabell. Tabellen beskriver de ulike aktørene i kommunens HMS-arbeid, deres oppgaver og ansvar, samt referanser til lovverket som regulerer pliktene deres. Organiseringen av HMS-arbeid i Trysil kommune er som følger:

Aktør	Ansvar
Arbeidsgiver (kommunedirektør, øverste ledelse – kommunalsjefer)	<ul style="list-style-type: none"> • Overordnet ansvar
Ledere for øvrig (nærmeste leder med personalansvar)	<ul style="list-style-type: none"> • Påse at HMS-hensyn ivaretas • Ansvar for å følge opp avdelingens/ enhetens/ virksomhetens praksis (systematisk HMS-arbeid)
Arbeidstakere	<ul style="list-style-type: none"> • Medvirkningsplikt
Verneombud	<ul style="list-style-type: none"> • Ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet • Virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovens målsettinger (følge opp HMS-arbeidet)
Hovedverneombud	<ul style="list-style-type: none"> • Se ansvar under <i>Verneombud</i> • Samordne verneombudenes virksomhet
Tillitsvalgte	<ul style="list-style-type: none"> • Bistå sine medlemmer i å ivareta generelle arbeidsvilkår - inkl. interesser som angår arbeidsmiljø

⁸ Trysil kommune (2021). *HMS-håndbok – HMS-mål i Trysil kommune*

⁹ Et arbeidsmiljø og en kultur som fremmer ansattes arbeidsevne, læring, utvikling, kreativitet, helse og trivsel – og som er inkluderende og ivaretar mangfold.

¹⁰ For fullstendig oversikt over mål, [se vedlegg D](#).

¹¹ For oversikt over alle 18 strategiene, [se vedlegg E](#).

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	<ul style="list-style-type: none"> • Virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten • Koordinerende samarbeidsorgan i HMS-arbeidet (forum for samarbeid og medvirkning)
Bedriftshelsetjeneste (BTH)	<ul style="list-style-type: none"> • Bistå arbeidsgiver og arbeidstakere i HMS-sammenheng • Forebyggende arbeid

Kilde 2 Trysil kommune (2021). HMS-håndbok - Organisering av HMS-arbeidet

Oversikten viser blant annet at kommunedirektør og kommunalsjefer har det overordnede ansvaret, mens øvrige ledere ansvar for å følge opp avdelingens/ enhetens/ virksomhetens praksis. Arbeidstakere har en medvirkningsplikt. Verneombud, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjenesten har også sine delegerte oppgaver i arbeidet.

I tillegg til aktørene beskrevet i tabellen ovenfor, lister HMS-håndboken opp andre aktører som er relevant i HMS-arbeidet, nærmere bestemt Arbeidstilsynet og kommunestyret. Videre beskriver håndboken at rapportering om kommunens systematiske HMS-arbeid inngår i den årlige internkontrollrapporteringen fra kommunedirektøren til kommunestyret.

5.2.3 Rapportering av HMS-arbeidet (Kriterium 4)

Trysil kommune har *flytskjema for HMS-rapportering* som tydeliggjør sammenhengen og ansvarsfordelingen mellom de ulike bestanddelene i det systematiske HMS-arbeidet.

Hver avdeling i kommunen skal ifølge HMS-håndboken ha en egen arbeidsmiljøgruppe som et minimum skal bestå av leder, verneombud og tillitsvalgt som faste medlemmer. På avdelingsnivå er HMS-arbeidet forankret i slike arbeidsmiljøgrupper. Dokumentet *Rutine for HMS-arbeidsmiljøgrupper* beskriver at primæroppgaven til arbeidsmiljøgruppen er:

- utførelse og oppfølging av aktiviteter i HMS-årshjulet
- sørge for at tiltak i lokal handlingsplan for HMS-arbeid følges opp, utføres og evalueres.
- fronte/flagge det kontinuerlige, forebyggende arbeidet.
- bidra til å bygge en ønsket kultur
- Kontinuerlig identifisere byggende eller truende faktorer som påvirker arbeidsbetingelsene

Videre beskrives det at arbeidsmiljøgruppene kan være et nyttig diskusjonsforum og ha en konflikt-dempende funksjon.

I avdelinger hvor tillitsvalgt og/eller verneombud ikke selv arbeider i avdelingen, skal verneombudets verneombud og «ekstern» tillitsvalgt inngå i arbeidsmiljøgruppen. I slike tilfeller anbefaler HMS-håndboken at en ansatt fra avdelingen deltar som fast medlem i tillegg slik at man er sikret lokal kunnskap fra den gitte arbeidsplassen. Dersom avdelingen har flere tillitsvalgte skal det utpekes én representant som medlem i arbeidsmiljøgruppen. HMS-håndboken setter kun krav til et minimum av medlemmer i arbeidsmiljøgruppen og beskriver at den enkelte avdeling kan oppnevne ytterligere ansatte som medlemmer dersom de vurderer det som hensiktsmessig. I tillegg beskriver HMS-håndboken at avdelinger med svært få ansatte bør vurdere om hele avdelingen skal inngå i arbeidsmiljøgruppen.

Trysil kommune sin HMS-håndbok skiller mellom *lokale* og *overordnede* arbeidsmiljøgrupper. De lokale arbeidsmiljøgruppene refererer til arbeidsmiljøgruppene knyttet til hver enkelt avdeling som er omtalt over. De overordnede arbeidsmiljøgruppene består av kommunalsjef, hovedverneombud

og hovedtillitsvalgt, og har som eneste oppgave å sammenstille interne statusrapporter ¹² i en samlerapport som viser status for HMS-arbeidet i hele sektoren.

5.2.3.1 Lokal HMS-rapportering

Status for HMS-arbeidet i den enkelte avdeling/enhet skal rapporteres til kommunalsjef i sektoren gjennom de lokale arbeidsmiljøgruppene. Det skal benyttes eget skjema for *Intern statusrapportering* to ganger i året. I henhold til kommunens HMS-håndbok skal den interne statusrapporteringen (HMS) foregå på følgende måte:

- Hver avdeling/enhet må frembringe/bearbeide/oppsummere data, vurdere funn og eventuelt utlede tiltak.
- Det rapporteres på eget skjema - inndelt etter forhåndsdefinerte temaer (tilpasset kommunens behov). ¹³
- Tiltak skal fanges opp i *Handlingsplan for HMS-arbeid*.
- Ferdig utfylt rapport skal sendes kommunalsjef i aktuell sektor.

5.2.3.2 Overordnet HMS-rapportering

Hver sektor i kommunen skal utarbeide en samlerapport om status på HMS-arbeidet til arbeidsmiljøutvalget (AMU) to ganger i året. Ferdig utfylt samlerapport sendes til sekretær i AMU som melder HMS-rapporteringen som sak til AMU. De interne statusrapportene skal ikke legges ved samlerapporten. Samlerapportene til AMU skal også utarbeides gjennom egne maler/skjema. I kommunens årshjul for overordnet HMS-arbeid er det angitt frister for når de overordnede arbeidsmiljøgruppene skal oversende samlerapporter til AMU, slik at rapportene kan behandles i AMU-møtene som avholdes fast i mai og oktober. Årshjulet beskriver at samlerapportene må være oversendt senest 14 dager før AMU-møtet. ¹⁴


Videre beskriver HMS-håndboken at samlerapportene fra sektorene til AMU kan benyttes som daggrunnlag for HMS-rapportering til de folkevalgte gjennom for eksempel tertialrapporter, årsberetning, og kommunedirektørens årlige rapportering om status for internkontrollen, men at informasjonen da bør sammenstilles og filtreres med vekt på det mest vesentlige. ¹⁵

5.3 Revisors vurdering

5.3.1 Vurdering av revisjonskriterium 1 – Fastsatte mål for HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har overordnede og fastsatte mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som gjelder for alle sektorer i kommunen. Internkontrollforskriften tydeliggjør at målene bør være så konkrete som mulig og vår vurdering er at Trysil kommune har klare indikatorer til hvert av målene som spesifiserer hva målene innebærer.

Vi mener at revisjonskriterium 1 er etterlevd.

 Trysil kommune må ha fastsatt mål for helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i alle kommunens sektorer.

¹² Interne statusrapporter beskrives i [kapittel 6.2.3 Rapportering av HMS-arbeidet](#)

¹³ Innholdsmessig rapporteres det på tilstanden/status innen definerte temaer/forhold, ev. funn/avdekkede forhold (risikofaktorer, årsaksforhold) og forslag til/utledede tiltak - og resultater av pågående arbeid innen temaene (iverksatte tiltak, hva som er oppnådd).

¹⁴ Trysil kommune (2021). HMS-håndbok – *Trysil kommunes HMS-årshjul*

¹⁵ Trysil kommune (2021). HMS-håndbok – *Rutine for HMS-rapportering*

5.3.2 Vurdering av revisjonskriterium 2 – Mål for HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har spesifisert i HMS-håndboken at kommunen skal bidra til å realisere de nasjonale målene for et mer inkluderende arbeidsliv. Kommunen har fire overordnede HMS-mål og en visjon om å være «stavgangen foran». Videre har kommunen 18 konkrete strategier som skal bidra til at disse målene nås. Det overordnede målet med IA-avtalen er å skape et inkluderende arbeidsliv og redusere sykefravær. Disse intensjonene er på ulike måter konkretisert i kommunens strategier, blant annet i at kommunen *skal forebygge og redusere sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet*. Vår vurdering er at Trysil kommune har mål for HMS-arbeidet som kan bidra til å realisere de nasjonale målene i IA-avtalen.

Vi mener at revisjonskriterium 2 er etterlevd.

Trysil kommune bør ha mål for HMS-arbeidet som bidrar til å realisere de nasjonale målene fastsatt i IA-avtalen.

5.3.3 Vurdering av revisjonskriterium 3 – Dokumentasjon av ansvarsfordeling i HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har en HMS-håndbok hvor fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet er dokumentert. Oversikten tydeliggjør ansvarsområdene for de ulike aktørene, inkludert bedriftshelsetjenesten, og dette hjemles i relevant lovverk på området.

Vi mener at revisjonskriterium 3 er etterlevd.

Trysil kommune skal skriftlig dokumentere fordelingen av ansvar, oppgaver, og myndighet i HMS-arbeidet.

5.3.4 Vurdering av revisjonskriterium 4 – Rutiner for rapportering av HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet som gjennomføres i kommunen, både overordnet og lokalt i de ulike sektorene. Vår vurdering er at kommunen har fordelt ansvaret for rapporteringsarbeidet, og at det foreligger skriftlige rutiner med beskrivelse av prosedyre og tidsplan for gjennomføring.

Vi mener at revisjonskriterium 4 er etterlevd.

Trysil kommune bør ha rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet som gjennomføres i kommunen, både overordnet og lokalt i de ulike sektorene.

5.4 Konklusjon – Mål og rapportering innen arbeidsmiljø og sykefravær

Vi konkluderer med at Trysil kommune har klare mål, ansvarsfordeling og rutiner for å sikre rapportering av sykefravær og arbeidsmiljørelaterte temaer. Kommunen har fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet som er gjeldende for alle kommunens sektorer. Videre kan målene bidra til å realisere de nasjonale målene i IA-avtalen, hvor kommunen har 18 strategier for hvordan målene kan nås. Kommunen har videre skriftlig dokumentasjon på fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet. I undersøkelsen fremkommer det at kommunen har rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet overordnet og lokalt.

6 Problemstilling 2 – Forebygging og oppfølging








Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:

- Forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?
- En når fastsatte målsettinger?



6.1 Revisjonskriterier for problemstilling 2

Det er 13 revisjonskriterier tilhørende problemstilling 2, fordelt under de fire temaoverskriftene *Rutiner og systemer for forebyggende arbeid*, *Rutiner for oppfølging av sykemeldte*, *Verneombud og arbeidsmiljøutvalg*, samt *Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet*. Under den enkelte temaoverskrift følger de aktuelle revisjonskriteriene. Leseren kan gå fra det enkelte kriterium til tilhørende vurdering, for å få oversikt over hva som er vurdert. Følgende oversikt viser de kriteriene vi har benyttet for å besvare problemstillingen og våre vurderinger av disse.


Rutiner og systemer for forebyggende arbeid


	Kriterium 5	Trysil kommune skal føre sykefraværstatistikk minst en gang i kvartalet.
	Kriterium 6	Trysil kommune skal ha rutiner og systemer for registrering av alle personskader og sykdom som antas å være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, herunder skal registreringene inneholde opplysninger som er nødvendige for det forebyggende arbeidet i virksomheten.
	Kriterium 7	Trysil kommune skal ha rutiner for kartlegging av risikoforhold på arbeidsplassen som kan påvirke arbeidstakerne, herunder registrere og håndtere avviksmeldinger.
	Kriterium 8	Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoen i virksomheten.
	Kriterium 9	Trysil kommune skal ha rutiner som sørger for at det blir gjennomført forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
	Kriterium 10	Trysil kommune skal være tilknyttet en type bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet.
	Kriterium 11	Trysil kommune skal ha skriftlig dokumentasjon til hvordan bedriftshelsetjenesten bistår i det systematiske HMS-arbeidet, herunder: <ol style="list-style-type: none"> Plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Årsrapport med oversikt over bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Andre rapporter, måleresultater eller lignende som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater.


Rutiner for oppfølging av sykemeldte

	Kriterium 12	Trysil kommune skal ha rutiner som ivaretar oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.
	Kriterium 13	Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert i tilstrekkelig grad.

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg


 [Kriterium 14](#) Trysil kommune skal ha verneombud, og minst ett hovedverneombud.

 [Kriterium 15](#) Trysil kommune skal ha rutiner og praksis som sørger for at verneombudene får nødvendig opplæring.

 [Kriterium 16](#) Trysil kommune skal ha et arbeidsmiljøutvalg som oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven, herunder:

- At verneombudene deltar i arbeidsmiljøutvalget.
- At bedriftshelsetjenesten deltar i arbeidsmiljøutvalget.

Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet

 [Kriterium 17](#) Trysil kommune skal dokumentere hvordan de arbeider med å nå de fastsatte målene for HMS-arbeidet.

6.2 Innhentet data

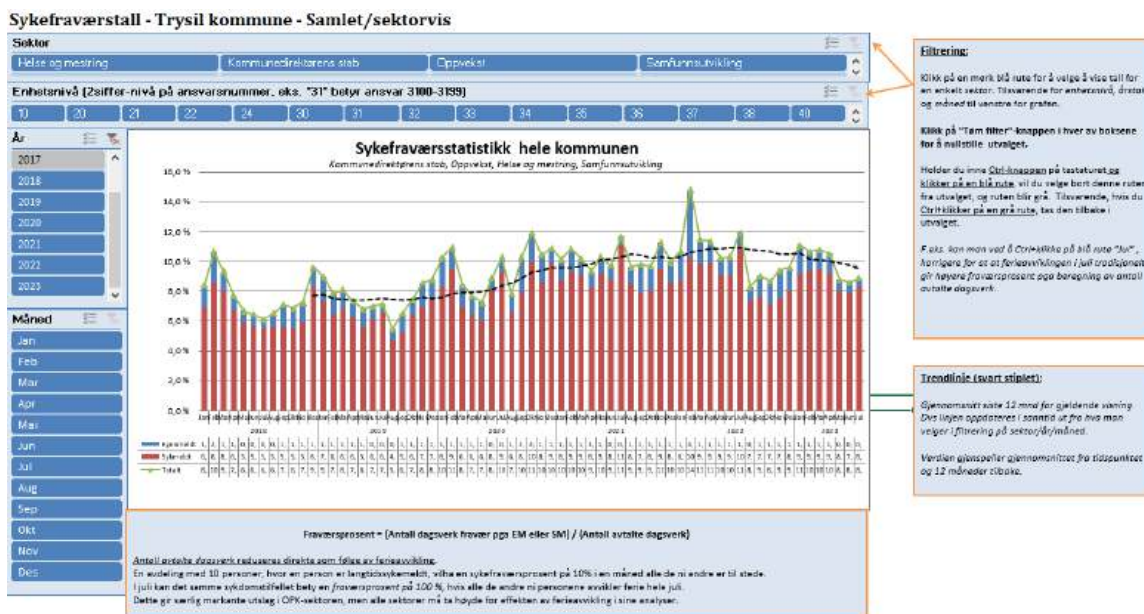
I Trysil kommune sin HMS-håndbok er det beskrevet at alle avdelinger og enheter i organisasjonen skal planlegge HMS-året, utføre helhetlige risikovurderinger, utføre vernerunder, og utføre arbeidsmiljøkartlegginger på faste tidspunkter i året. Videre beskrives rutiner og systemer for forebyggende arbeid i Trysil kommune.

6.3 Rutiner og systemer for forebyggende arbeid

6.3.1 Føring av sykefraværstatistikk (Kriterium 5)

Etter forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom, skal det føres sykefraværsoversikt kvartalsvis.

I forbindelse med dokumentbestilling har vi fått oversendt kommunens sykefraværstatistikk fra 2015-2023 (se figur 4). Denne statistikken kan brytes ned både til sektornivå og til den enkelte avdeling. Sykefraværstatistikken er kvartalsvis fordelt. Videre er det lagt inn ulike valgfrie filter i dokumentet slik at man kan fremstille sykefraværutviklingen over år eller ned til den enkelte måned. Ved hjelp av filtrene er det også mulig å undersøke utviklingen av sykefraværet i spesifikke sektorer og avdelinger i kommunen. Videre har revisjonen fått oversendt oppdatert sykefraværstatistikk for 2023 og 1. kvartal 2024. Denne statistikken viser det totale sykefraværet i Trysil kommune, samt for de fire utvalgte enhetene for undersøkelsen.



Figur 4 Trysil kommune, 2023

Ifølge **HR-leder** har hver avdelingsleder tilgang til sykefraværstatistikken for sin egen avdeling gjennom kommunens digitale HRM-system (lønn- og HR-system). HR-leder forklarte videre at HR-avdelingen henter ut samlet sykefraværstatistikk for hele organisasjonen én gang i måneden, for deretter å sende dette til kommunedirektørens ledergruppe. Hovedverneombud mottar også denne statistikken. Denne statistikken inneholder mye informasjon og kan brytes ned til et så lavt nivå at det er personvern hensyn som gjør seg gjeldende, og den sendes derfor ikke ut til alle avdelingsledere, kun til kommunalsjefene. HR-leder mente at det er synd at dette dokumentet ikke kan deles til avdelingsledere, ettersom det er en enklere måte å hente ut avdelingens tall på enn å måtte gjøre det selv.

På spørsmål om hvilken informasjon som blir registrert i systemene, forklarte HR-leder at all informasjon om den enkelte ansatte (inkludert sykefravær) blir lagret i HRM-systemet. På spørsmål om AMU og verneombudene har tilgang til systemet, forklarte HR-leder at AMU som organ ikke har noen tilgang, men at de får/kan be om sykefraværstatistikken. Arbeidsgiversiden i AMU har tilgang til HRM-systemet i kraft av å være ledere, ikke som medlemmer av AMU. HR-leder påpekte at arbeidsmiljøgruppene behandler sykefraværstatistikken lokalt i den enkelte avdeling.

6.3.2 Rutiner for registrering og oppfølging av yrkesskader (Kriterium 6)

Jamfør arbeidsmiljøloven § 5-1, skal det føres statistikk over alle personskader som oppstår under arbeid og sykdom, som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Registreringen skal bidra til at det arbeides forebyggende med å forhindre at slike tilfeller oppstår, og det er nødvendig å ha rutiner for registrering og oppfølging av yrkesskader.

Trysil kommune har en *Rutine for oppfølging av yrkesskader- og sykdom* (datert 21.12.2023). Ifølge dokumentet har nærmeste leder ansvar for at personskader registreres og følges opp. Den ansatte plikter å medvirke i både oppfølging av konkrete skadetilfeller og i det systematiske forbedringsarbeidet for å unngå tilsvarende skadesituasjoner.

Videre beskriver rutinen at nærmeste leder skal sende melding om yrkesskade eller yrkessykdom til NAV.¹⁶ Deretter skal personskader som oppstår som følge av arbeidet meldes og følges opp i kommunens avvikssystem, som kalles Netpower Avvik. Videre skal ordinær sykefraværsoppfølging gjennomføres ved eventuelt fravær som følge av skaden.¹⁷ Yrkesskade og yrkessykdom er også en del av den interne HMS-rapporteringen som følges opp av leder og den lokale arbeidsmiljøgruppen.

Rutinen beskriver videre at kvalitetsmålene for oppfølging av yrkesskader og -sykdom er at yrkesskade eller yrkessykdom hos arbeidstaker meldes snarest mulig til NAV. Videre er et kvalitetsmål at alle personskader meldes som avvik i Netpower Avvik. Det skal meldes HMS-avvik (organisatoriske forhold) dersom gjennomføring ikke er i samsvar med kvalitetsmål, og håndteringen skal evalueres i forbindelse med intern statusrapportering (HMS). I HMS-håndboken vises det videre til at melding om yrkesskade skal meldes til NAV via <https://www.nav.no/meldyrkesskade>.¹⁸

HMS-konsulenten forklarte at ved skader eller sykdom blir ansatte eller leder spurt om det er meldt avvik og skrevet skademelding. Dette for å avklare om fraværet stammer fra arbeidsskade. HMS-konsulenten erfarte at dette som regel har blitt gjort – selv om skademeldingene kan komme litt sent. Ifølge HMS-konsulenten kan fravær av sykefraværsoppfølging anses som et avvik.

6.3.3 Kartlegging av risikoforhold (Kriterium 7)

Jamfør arbeidsmiljøloven § 3-1 skal det i virksomheter gjennomføres systematisk HMS-arbeid, som blant annet innebærer at man skriftlig dokumenterer at det er gjennomført kartlegging av risikoforhold ved arbeidsplassen.

Kommunen har oversendt dokumentet *Skjema for risikovurdering* (datert 23.08.22) som beskriver følgende formål med risikovurderingene «forebygge uønskede hendelser eller mangler ved tjenestetilbudet som kan ha konsekvenser for brukere, innbyggere, ansatte og lokalsamfunn. Risikoanalyse kan sies å være «etterpåkløskap» i forkant, jf. risiko handler om uønskede hendelser som (ennå) ikke har skjedd».

Ifølge Trysil kommune sin HMS-håndbok skal alle arbeidsmiljøgruppene gjennomføre tre ulike risikokartlegginger hvert år:

1. **Helhetlig risikovurdering**, med gjennomføring innen januar/februar. Vurderingen består av at enheten lister opp mulige uønskede hendelser og gjør vurderinger på årsak, område, forebygging, risiko, etablerte tiltak og oppfølging. Avslutningsvis er det en tiltaksliste hvor enhetsleder fører inn eventuelle nye risikoreduserende tiltak på bakgrunn av risikoanalysen som er gjennomført.
2. **Vernerunde**, med gjennomføring innen 31. mars. Vernerunden består av at arbeidsmiljøgruppen fyller inn informasjon om blant annet ergonomi, vold og trusler, sikkerhet ved spesifikt arbeid, systematisk HMS-arbeid og organisatoriske og psykososiale forhold på en skala.
3. **Temperaturmåler**, med gjennomføring innen 30. september. Temperaturmåleren er et kartleggingsverktøy for å måle og vurdere arbeidsmiljøet. Undersøkelsen består av at ansatte besvarer

¹⁶ Skade og yrkessykdom meldes digitalt på NAVs nettsider. Skaden må meldes innen et år etter arbeidsulykken. For yrkessykdom er kravet ett år etter at den som ble syk ble klar over årsaken til sykdommen. Skademeldingen fylles ut i samarbeid med arbeidstaker. NAV har dialog med den ansatte med tanke på en eventuell yrkesskadesak.

¹⁷ Dersom skaden er et resultat av vold og trusler fra pasient, elev mv., har Trysil kommune egne rutiner for denne oppfølgingen.

¹⁸ Siden inneholder lenke til skjema for skademelding, samt tilleggs skjemaer ved yrkesskade eller yrkessykdom. I tillegg inneholder siden informasjon om klagerettigheter, skjema for klage og skjema for anke.

spørsmål anonymt om blant annet samarbeid og trivsel med kollegaer, organisatoriske arbeidsbetingelser, ledelse, vold og trusler og fysisk arbeidsmiljø.

Videre foreligger det egne rutiner i HMS-håndboken for hvordan avdelingene skal gjennomføre vernerunde og arbeidsmiljøkartlegging (Temperaturmåler). *Rutine for vernerunde* og *Rutine for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø* (2021) beskriver blant annet omfanget av, ansvaret for, og fremgangsmåten for å gjennomføre kartleggingene.

Alle skjemamalene for risikokartleggingene inneholder informasjon om formål for gjennomføringen og bruksanvisninger, samt fargekoding som skal forenkle bruk av skjemaet.

Datoene for gjennomføring av risikokartleggingene kan variere i den enkelte avdeling ettersom hver arbeidsmiljøgruppe skal utarbeide sitt eget lokale årshjul for HMS-arbeid. Alle lokale årshjul skal samsvare med det overordnede HMS-årshjulet i kommunen. Den enkelte avdeling kan gjennomføre risikokartleggingene tidligere på året eller flere ganger enn minstekravet, men må gjennomføre kartlegging minst én gang innen fristen som er satt i det overordnede HMS-årshjulet.¹⁹ Eksempelvis kan en arbeidsmiljøgruppe beslutte å gjennomføre en vernerunde i en periode med høyt sykefravær eller etter en ulykke på avdelingen, til tross for at de gjennomførte en vernerunde tidligere samme år.

Trysil kommune sin HMS-håndbok beskriver at avvikshåndteringen skal bidra til å redusere risikoen for at uønskede hendelser skjer, samt opprettholde og forbedre kvalitet, sikkerhet og ytelse i virksomheten. Videre foreligger det egne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i e-Håndboka.

Ansvaret for avvikshåndteringen er ifølge HMS-håndboken fordelt på følgende måte:

Alle ansatte i Trysil kommune (ledere og medarbeidere)	<ul style="list-style-type: none"> • Rett og plikt til å melde avvik til nærmeste leder • Følge opp læringspunkter (tiltak, endret praksis mv.)
Nærmeste leder	<ul style="list-style-type: none"> • Behandle meldte avvik fortløpende – og følge opp avvikene (korrigerende og forebyggende tiltak, evaluere effekt) • Rapportere status for avvikshåndteringen, inkl. om den fungerer • Sørg for nødvendig opplæring til arbeidstakere • Sørg for aktiv og reell medvirkning fra arbeidstakere
Vernetjenesten (gjelder HMS-avvik)	<ul style="list-style-type: none"> • Påse at HMS-avvik følges opp • Gi råd ved planlegging og gjennomføring av HMS-tiltak • Delta i etablering og vedlikehold av internkontrollen, deriblant avvikssystemet
Overordnet ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Minst årlig vurdere om internkontrollen fungerer som forutsatt for organisasjonen som helhet (inkluderer avvikshåndtering) – med tanke på læring, utvikling og forbedring • Rapportere til politiske utvalg og AMU

Kilde 3 Trysil kommune (2021). HMS-håndbok – Rutine for HMS-rapportering.

Som oversikten viser har alle ansatte rett og plikt til å melde avvik til nærmeste leder, samt plikt til å følge opp tiltak og endret praksis. Oversikten viser også at nærmeste leder, vernetjenesten og overordnet ledelse har spesifiserte oppgaver knyttet til avvikshåndteringen.

Videre beskriver HMS-håndboken fremgangsmåten for avvikshåndtering blant annet som å identifisere avvik, melde avvik, behandle avvik, følge opp avvik, samt å styrke internkontrollen. Praksis for avvikshåndtering blant ansatte behandles i [kapittel 7.6.4](#).

¹⁹ Trysil kommune (2021). HMS-håndbok – Rutine for vernerunde og Rutine for kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

6.3.4 Planer og tiltak for risikoreduksjon i virksomheten (Kriterium 8)

Det systematiske HMS-arbeidet inkluderer også at virksomheten vurderer om arbeidsmiljø er i samsvar med lovkrav i både planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten.

I kommunens HMS-håndbok beskrives det at *Handlingsplan for HMS-arbeid* (datert 04.01.2023) skal fungere som et operativt verktøy for ledere – et styringsverktøy – hvor tiltak innen HMS-området sammenstilles.

Videre beskrives det at verktøyet skal bidra til oversikt og gjennomføring av tiltakene. Handlingsplanene lages for ett år av gangen, og aktive tiltak overføres til neste års plan. Hver avdeling/enhet skal ha en egen handlingsplan, og tiltak som går på tvers av avdelinger eller enheter skal markeres som felles i de lokale planene. Arbeidsmiljøgrupper skal brukes som virkemiddel ved vurdering, prioritering og oppfølging av tiltak.

Handlingsplan – for HMS-arbeid

Handlingsplanen skal fungere som et operativt verktøy for ledere – et styringsverktøy – hvor tiltak innen HMS-området sammenstilles. Verktøyet skal bidra til oversikt og gjennomføring av tiltakene. Hver avdeling/enhet i grunnetilskil skal ha en egen handlingsplan. Tiltak på tvers av avdelinger/enheter markeres som felles i de lokale handlingsplanene og felles oppfølging. Handlingsplanen har en delte opplysning – hvor man oppgir når tiltak til neste års plan. Tiltak som utføres med tilleggsressurser i tillegg til de tilgjengelige ressursene, markert med rødt. Hver plan oppdateres årlig, og oppfølging og oppfølging av tiltak, på bakgrunn av årlige, og senere resultat av styringsplaner (stat, politiske utvalg, AMU). Tiltak som krever tilførsel av ressurser, utover egne rammer, brukes som virkemiddel ved vurdering, prioritering og oppfølging av tiltak.

År:	
Avdeling/enhet:	

Nr.	Nye tiltak	Utlede: av? – Temaområde? (stikkord)	Ansvar	Frist for å gjennomføre	Frist for å evaluere	Orientering eller behandling i AMU/Øst	Evaluering
1.						<input type="checkbox"/> Ja	
2.						<input type="checkbox"/> Ja	
3.						<input type="checkbox"/> Ja	
4.						<input type="checkbox"/> Ja	
5.						<input type="checkbox"/> Ja	
6.						<input type="checkbox"/> Ja	
7.						<input type="checkbox"/> Ja	
8.						<input type="checkbox"/> Ja	
9.						<input type="checkbox"/> Ja	
10.						<input type="checkbox"/> Ja	

Tiltak som krever tilførsel av ressurser (menneskelige, økonomiske, materielle) for gjennomføring og oppfølging (utover egne rammer)

Nr. tiltak	Totalt kostnader (kr)	Beskrivelse	Be om ressurser fra AMU	Finansieres i kommende driftsbudsjett	Finansieres i kommende investeringsbudsjett

Tiltak som ikke prioriteres nå (kan være aktuelle senere):

-

Side 1 av 1

Figur 5 Trysil kommune sin mal for Handlingsplan for HMS-arbeid

I utledning av tiltak kan det tas utgangspunkt i:

- HMS-mål
- Avvikshåndtering
- Risikovurderinger
- Bearbejdede/aggregerte data
- Kartlegginger og undersøkelser
- Resultater fra tilsyn
- Styringssignaler (stat, politiske utvalg, AMU).

Trysil kommune har videre oversendt eksempler på handlingsplaner for følgende avdelinger/enheter:

- Felles handlingsplan for de overordnede områdene: Arbeid av barn og unge, vold/trusler og brannvern (oppdatert 03.10.2023)
- Handlingsplan for avdeling 3 Trysil bo- og aktivitetssenter (2023)
- Handlingsplan for avdeling 4 Trysil bo- og aktivitetssenter (2023)

- Handlingsplan for Lønns- og personalavdelingen (2023)
- Handlingsplan for Kommunikasjonsavdelingen (2023)

Vi har ikke fått oversendt handlingsplan for teknisk enhet eller renholdsavdelingen.

6.3.5 Forebyggende arbeid (Kriterium 9)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1, skal virksomheter sørge for et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidet må ifølge internkontrollforskriften § 5 dokumenteres skriftlig.

Kommunens handlingsplan for nærværarbeid beskriver en rekke prioriterte tiltak rettet mot å forebygge sykefravær og sikre høyest mulig nærvær på kommunens arbeidsplasser. Tiltakene er som følger:²⁰

- **«Leder før lege»**
 - Målet er å skape en kultur hvor kommunens medarbeidere tar kontakt med sin leder før utfordringene blir så store at de må ta kontakt med lege for en medisinsk vurdering. Dialogen med leder bør dreie seg om hvilke utfordringer man har i arbeidssituasjonen, og hvilke endringer i arbeidsoppgaver som er mulig for å bedre situasjonen.
- **Medarbeidersamtale**
 - Gjennomføres årlig.
- **Arbeidsplassvurdering og opplæring i arbeidshelse**
 - Gjennom HMS-arbeidet og ved årlig vernerunde skal kommunen systematisk kartlegge og forebygge ergonomiske risikoforhold.
- **Kartlegging av arbeidsmiljø**
 - Kartleggingsverktøyet «Temperaturmåleren» skal brukes lokalt i hver avdeling for å kartlegge og vurdere arbeidsmiljøet. Undersøkelsen skal gjennomføres årlig.
- **Nyansattoppfølging**
 - Nyansatte i kommunen skal møte en forberedt leder og avdeling på sin første arbeidsdag. Nyansatte får utdelt «Introduksjonsprogram», gis innføring i eHåndboka og andre nødvendige verktøy for å kunne mestre jobben, og settes i kontakt med ressurspersoner internt når det gjelder opplæring. Leder tar nyansatte med på en introduksjonsrunde.
- **Medarbeiderdag for nyansatte**
 - Kommunen arrangerer årlig en medarbeiderdag for nyansatte i Hagelund, dette er obligatorisk for alle nyansatte.
- **Ledernetverk**
 - Alle kommunens ledere deltar i kommunens ledernetverk. Dette består av samlinger med formål om å utvikle tverrsektorielle nettverk for støtte, utvikling, erfaringsutveksling, og kompetansedeling mellom ledere.

Dokumentet *Om systematisk HMS-arbeid* (datert 21.01.2021) beskriver at det skal utledes tiltak som enten fjerner eller motvirker uønskede forhold/hendelser (virker risikoreduserende) eller at det vurderes at man ikke trenger å iverksette (ytterligere) tiltak (kan leve med risikoen/ev. rest-risiko). Risikostyring skal bidra til at arbeidsmiljøet styres i retning av kommunens mål og krav i lovgivningen - og at kommunen har kontroll på at dette faktisk skjer.

Trysil kommune har fordelt ansvaret og oppgavene i nærværarbeidet på følgende måte:

²⁰ Trysil kommune (2021). *Handlingsplan for nærværarbeid*

<i>Nærmeste leder</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedansvar for det systematiske nærværarbeidet og alle sider ved arbeidsmiljøet • Gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte • Kartlegge arbeidsmiljø (Temperaturmåleren) • Følge opp arbeidstakerne enkeltvis og som gruppe ved å legge til rette for en god arbeidssituasjon (kan inkludere tiltak av både generell og individuell karakter) • Utvikle og skape et godt arbeidsmiljø og en kultur som anerkjenner nærvær
<i>Medarbeideren</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta ansvar for eget arbeidsmiljø, arbeidssituasjon, læring og karriere • Benytte de virkemidler/tiltak man er blitt enige om • Dele kompetanse • Medvirke i det systematiske HMS-arbeidet • Gi næring til positive arbeidsmiljøfaktorer • Ha en god etisk praksis i arbeidshverdagen, inkl. samspill med kollegaer
<i>Arbeidsmiljøgruppen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre praktisk utførelse av det systematiske HMS-arbeidet lokalt • Definiere/avklare lokale tiltak og omfang i avdeling/lokalt
<i>Verneombud</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Påse at arbeidsmiljølovens krav blir oppfylt • Gi råd under planlegging og gjennomføring av tiltak på arbeidsplassen
<i>Tillitsvalgte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte organisatoriske tiltak med arbeidsgiver

Kilde 4 Trysil kommunes e-Håndbok - Handlingsplan for nærværarbeid

Oversikten viser blant annet at nærmeste leder har hovedansvar for det systematiske nærværarbeidet, og skal gjennomføre medarbeidersamtaler og kartlegge det psykiske arbeidsmiljøet ved å gjennomføre Temperaturmåler. Medarbeiderne skal benytte de virkemidler og tiltak man er blitt enige om, og medvirke i det systematiske HMS-arbeidet. Videre er arbeidsmiljøgruppen, verneombud og tillitsvalgte pålagt oppgaver i å blant annet sikre og påse at arbeidet utføres.

6.3.6 Bedriftshelsetjeneste (Kriterium 10-11)

I arbeidsmiljøloven § 3-2 fremgår det at arbeidsgiver skal sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav. I norsk lovkommentar ved Ytre-Arna, R. (22.8.22), fremgår det at en bedriftshelsetjeneste er et typisk eksempel på en slik sakkyndig bistand, og at arbeidsgiver plikter å inngå avtale med bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det. Bedriftshelsetjenesten skal være godkjent av Arbeidstilsynet.

Kommunen inngikk et samarbeid med Frisk Utvikling Helse AS i oktober 2020, og da Frisk Gruppen ble kjøpt opp av Falck-konsernet høsten 2021, ble Falck Norge AS kommunens bedriftshelsetjeneste.

²¹ Falck Norge AS (heretter kalt Falck) er en lovlig godkjent bedriftshelsetjeneste. ²²

Falck utarbeider hvert år en årsrapport med oversikt over leverte tjenester til kommunen. Dokumentet *Årsrapport for bedriftshelsetjenesten for Trysil kommune 2022* gir en oversiktlig beskrivelse av kommunens bestilling av tjenester og hvilke tjenester Falck har levert i løpet av året. I 2022 leverte Falck følgende tjenester til kommunen:

²¹ Brønnøysundregistrene.no – [Gjennomføring av fusjon mellom Frisk Gruppen og Falck-konsernet](#).

²² Arbeidstilsynet.no – [Godkjente bedriftshelsetjenester: Falck Norge AS](#)

Tjeneste	Antall timer
1. Samarbeid, dokumentasjon mv	2
2. Systematisk HMS-arbeid inkludert AMU	7
3. Organisatorisk og psykososialt	9,5
4. Ergonomi/muskel-skjelett	2
5. Kjemisk, fysisk, biologisk	0
6. Helseundersøkelser, konsultasjoner	36,25
7. Kartlegging og risikovurdering	0
8. Sykefraværarbeid	0
9. Helsefremming og arbeidsmiljø/livsstil	0
10. Kurs og opplæring	48
11. Bistand ved kriser ol	0
12. Reisetid	37
13. Annet	4,5
Timer totalt	146,25

Kilde 5 Oversikt over timeforbruk for bedriftshelsetjenesten i Trysil kommune i 2022.

Oversikten viser blant annet at Falck leverte helseundersøkelser og konsultasjoner, kurs og opplæring, og deltok i systematisk HMS-arbeid inkludert AMU. Årsrapporten for bedriftshelsetjenesten gir en nærmere beskrivelse av hvilke oppgaver Falck har gjennomført for kommunen under hver av kategoriene listet opp i tabellen ovenfor. Under flere av punktene er det beskrevet at kommunen har mottatt egne vedlegg med oversikt over hvilke spesifikke tjenester som er gjennomført, samt eventuelle resultater/rapporter fra gjennomførte undersøkelser.

Av årsrapporten fremkommer det at kommunen har en fast kontaktperson i Falck, og at ansatte i kommunen kan ta kontakt med bedriftshelsetjenesten for mindre henvendelser og spørsmål (inntil 10 minutter per sak). Henvendelser til bedriftshelsetjenesten kan dreie seg om; praktiske spørsmål, spørsmål om legetimer, helsespørsmål, og arbeidsmiljøspørsmål. Dersom det er forhold ved henvendelsen som ikke lar seg besvare på 10 minutter må det foreligge en henvendelse fra leder i kommunen med myndighet til å bestille tjenester fra Falck. Avslutningsvis er det beskrevet at kommunen og Falck har laget en handlingsplan for 2023, og at denne er basert på bedriftshelsetjenestens vurderinger og anbefalinger sammen med tjenester som kommunen ønsker å prioritere.

I *Samarbeidsplanen mellom Trysil kommune og Falck for 2023* er det beskrevet at bedriftshelsetjenesten i 2023 skal ha oppdrag innen områdene systematisk HMS-arbeid, organisering av psykososialt arbeidsmiljø, helseundersøkelse/akuttmedisin, og innen kurs og opplæring. Sistnevnte punkt omfatter blant annet grunnopplæring om arbeidsmiljø og HMS.

6.4 Revisors vurdering – Rutiner og systemer for forebyggende arbeid

6.4.1 Vurdering av revisjonskriterium 5 –Føring av sykefraværstatistikk

Undersøkelsen viser at Trysil kommune fører sykefraværstatistikk minst en gang i kvartalet både avdelingsvis og sektorvis, slik det kreves i forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.

Vi mener at revisjonskriterium 5 etterlevd.

 Trysil kommune skal føre sykefraværstatistikk minst en gang i kvartalet.

6.4.2 Vurdering av revisjonskriterium 6 – Registrering av arbeidsrelaterte skader/belastninger

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner for registrering av alle personskader og sykdom som antas å være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Rutinen beskriver at nærmeste leder har ansvaret for å sikre at rutinen følges opp. Skaden skal meldes til NAV og i kommunens avvikssystem. Det beskrives videre at yrkesskade og -sykdom er en del av den interne HMS-rapporteringen som skal følges opp av leder og den lokale arbeidsmiljøgruppen.

Vi mener at revisjonskriterium 6 er etterlevd.

Trysil kommune skal ha rutiner og systemer for registrering av alle personskader og sykdom som antas å være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, herunder skal registreringene inneholde opplysninger som er nødvendige for det forebyggende arbeidet i virksomheten.

6.4.3 Vurdering av revisjonskriterium 7 – Kartlegging av risikoforhold

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner i kommunens HMS-håndbok for helhetlig risikovurdering, vernerunde og Temperaturmåler hvor hensikten er å kartlegge risikoforhold på arbeidsplassen. I henhold til rutinen skal hver av undersøkelsene gjennomføres årlig. Hver av rutinene har tilhørende skjema, med beskrivelser av gjennomføring. Videre har Trysil kommune rutiner for registrering og håndtering av avviksmeldinger.

Vi mener at revisjonskriterium 7 er etterlevd.

Trysil kommune skal ha rutiner for kartlegging av risikoforhold på arbeidsplassen som kan påvirke arbeidstakerne, herunder registrere og håndtere avviksmeldinger.

6.4.4 Vurdering av revisjonskriterium 8 – Planer og tiltak for risikoreduksjon i virksomheten

Kommunen skal ha rutiner som sikrer at det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoene i virksomhetene. Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner for utarbeidelse av handlingsplaner med tiltak som skal medvirke til å redusere risikoen i virksomheten. Rutinen beskriver at hver avdeling eller enhet skal ha egen handlingsplan som følger en årlig syklus og inneholder tiltak. HMS-arbeidsmiljøgruppene er delegert ansvar for vurdering, prioritering og oppfølging av tiltakene.

Vi mener at revisjonskriterium 8 er etterlevd.

Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoen i virksomheten.

6.4.5 Vurdering av revisjonskriterium 9 – Forebyggende arbeid

Undersøkelsen viser at Trysil kommune etterlever revisjonskriteriet. Vår vurdering er basert på at kommunen har flere rutiner som skal bidra til at det gjennomføres forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær. HMS-arbeidsmiljøgruppene er delegert ansvaret for å påse at planer for forebyggende arbeid følges opp. Videre har kommunen konkrete tiltak for å forebygge sykefravær, blant annet gjennom handlingsplan for nærværarbeid som inneholder tiltak som «Leder før lege», medarbeidersamtale, nyansattoppfølging og ledernetter.

Vi mener revisjonskriterium 9 er etterlevd.


Trysil kommune skal ha rutiner som sørger for at det blir gjennomført forebyggende arbeid

rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.

6.4.6 Vurdering av revisjonskriterium 10 – Bedriftshelsetjeneste

Undersøkelsen viser at Trysil kommune er tilknyttet bedriftshelsetjenesten Falck Norge AS, som er en godkjent bedriftshelsetjeneste av Arbeidstilsynet.


Vi mener at revisjonskriterium 10 er etterlevd.

 Trysil kommune skal være tilknyttet en type bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet.

6.4.7 Vurdering av revisjonskriterium 11 – Dokumentasjon på bedriftshelsetjenestens arbeid

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har skriftlig dokumentasjon på hvordan bedriftshelsetjenesten bistår i det systematiske HMS-arbeidet, herunder *Årsrapport for bedriftshelsetjenesten for Trysil kommune 2022* og *Samarbeidsplanen mellom Trysil kommune og Falck for 2023*. Dokumentasjonen beskriver de ulike måtene bedriftshelsetjenesten har bistått Trysil kommune i 2022 og 2023. I årsrapporten vises det også til en handlingsplan for 2023 som er basert på bedriftshelsetjenestens sine vurderinger og anbefalinger sammen med tjenester som kommunen ønsker å prioritere.

Vi mener at revisjonskriterium 11 er etterlevd.

 Trysil kommune skal ha skriftlig dokumentasjon på hvordan bedriftshelsetjenesten bistår i det systematiske HMS-arbeidet, herunder:

- a. Plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.
- b. Årsrapport med oversikt over bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.
- c. Andre rapporter, måleresultater eller lignende som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater.

6.5 Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere (Kriterium 12-13)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 skal arbeidsgiver, med mindre det er åpenbart unødvendig utarbeide oppfølgingsplaner for tilbakeføring til arbeid for ansatte som har vært utsatt for ulykke, sykdom, slitasje og lignende. Arbeidsgiver skal blant annet tilrettelegge for en slik tilbakeføring ved å gjennomføre møter med arbeidstaker, som skal delta i utarbeidelsen av oppfølgingsplanen.

I kommunens e-Håndbok finnes en rutinebeskrivelse og sjekkliste ved sykefravær kalt *Sykefraværsoppfølging i Trysil kommune* (datert mai 2020). Dokumentet beskriver de ulike rollene i sykefraværsoppfølgningene:

- **Leder med personalansvar:** Har ansvar for at oppfølgingen skjer i samsvar med rutinen og at den dokumenteres i kommunens sak- og arkivsystem (Elements).
- **Den ansatte:** Har plikt til å medvirke til aktivitet og søke løsninger som kan fremme arbeids- evne både før og under et sykefravær.
- **HMS-konsulent (Lønns- og personalavdelingen):** Har en rådgivende rolle og inviteres i henhold til rutiner og kan kontaktes for spørsmål eller avklaringer fortløpende.

Videre i dokumentet er det en rutinebeskrivelse/sjekkliste som med oversikt over sykefraværsoppfølgingen kronologisk fra 1. fraværsdag til og med ett år etter maksdato.²³ Rutinen beskriver blant annet at sykefraværsoppfølgingsrutinene utover arbeidsgiverperioden innebærer:

Type møte	Frist for gjennomføring	Innhold i møtet
Obligatorisk møte	senest ved 4 ukers fravær	Oppfølgingsplan skal fylles ut av leder og ansatt.
Dialogmøte 1	senest ved 7 ukers fravær	HMS-konsulenten skal delta og oppfølgingsplanen skal evalueres.
Dialogmøte 2	ved 26 ukers fravær	NAV skal innkalle og skrive referat. Oppfølgingsplan skal være oversendt NAV før møtet avholdes.
39-ukersmøte	senest 3 måneder før maksdato	HMS-konsulenten skal informere om rettigheter og plikter i forbindelse med maksdato for sykepenger og videre oppfølging. Arbeidstakers mulighet for å komme tilbake helt eller delvis i arbeid skal kartlegges. Oppdatering av oppfølgingsplan.
Dialogmøte 3	eventuelt	NAV skal innkalle til møtet dersom det er usikkert om arbeidstaker får hel friskmelding. NAVs vurdering tar utgangspunkt i oppfølgingsplan etter 39-ukersmøtet.

Tabellen over viser at Trysil kommune har en rutine som fastsetter at sykemeldte skal innkalles til obligatorisk møte og Dialogmøte 1 av leder, og det skal lages en oppfølgingsplan for arbeidet videre. Ved 26 ukers fravær skal NAV innkalle til Dialogmøte 2, og ved ytterligere fravær skal det gjennomføres 39-ukersmøte og Dialogmøte 3. Trysil kommune sin rutine for oppfølging av sykemeldte inkluderer også oppfølging utover maksdato.

6.6 Revisors vurdering – Rutiner for oppfølging av sykemeldte


6.6.1 Vurdering av revisjonskriterium 12 –Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, med beskrivelser av oppfølgingen som skal skje på ulike tidspunkt i prosessen. Rutinene er digitaliserte, og avdelingsleder får påminnelser underveis om hva som skal skje videre i oppfølgingen. Videre har

²³ Maksdato refererer til at kommunen får refusjon for sykepenger i inntil 52 uker.

kommunen rutiner for å inkludere HMS-konsulenten i møtevirksomhet relatert til sykefraværsoppfølgingen.


Vi mener at revisjonskriterium 12 er etterlevd.

 Trysil kommune skal ha rutiner som ivaretar oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

1.1.1 Vurdering av revisjonskriterium 13 – Dokumentering av sykefraværsoppfølgingen

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner som sikrer at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert i Elements. Rutinene beskriver hva som skal dokumenteres og hvem som har ansvaret for å sikre dokumentasjonen.

Vi mener at revisjonskriterium 13 er etterlevd.

 Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert i tilstrekkelig grad.

6.7 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

6.7.1 Verneombud (Kriterium 14-15)

Enhver virksomhet skal ha et verneombud (arbeidsmiljøloven § 6-1). Antallet verneombud avhenger av virksomhetens størrelse, arbeidets art og øvrige forhold ved arbeidet. Som hovedregel skal det velges verneombud for hver avdeling dersom virksomheten har flere, og dersom det er flere verneombud, skal det velges et hovedverneombud. Verneombudet har ansvar for å ivareta arbeidstakerens interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

I kommunens HMS-håndbok finnes en oversikt over alle verneområdene og tilhørende verneombud i kommunens organisasjon, samt verneombudenes kontaktinformasjon og navnet på nærmeste leder med HMS-ansvar. I dokumentet *Oversikt over verneområder – inkl. verneombud* (13.05.2024) oppgis det at valgperioden gjelder fra 15.09.2022 til 14.09.2024. I oversikten finnes også kontaktinformasjonen til hovedverneombud og vara.

I verneområdet for Sentraladministrasjonen og verneområdet for Samfunnsutvikling har de to verneombudene ansvar for flere avdelinger innen hvert sitt verneområde. Oversikten beskriver videre at resterende fagområder/avdelinger ansees som egne verneområder, hvor hvert av disse skal ha eget verneombud. I dokumentet oppgis det at det mangler verneombud i følgende avdelinger:

- Kulturavdelingen: Kulturskole
- Kulturavdelingen: Folkebibliotek
- Kulturavdelingen: Ungdomsklubb
- Innbygda skole: SFO
- Innbygda skole: Basen
- Voksenopplæringen

Gjennom **intervju med verneombudene** har vi fått informasjon om at valg av verneombud gjennomføres i avdelingen. Ansatte som ønsker å stille kan melde sin interesse, eller de kan foreslå andre de mener passer til rollen. I tillegg tar hovedverneombudet kontakt med aktuelle ansatte, og ledere sender ut oppfordringer til sine ansatte om å melde seg. I tilfeller hvor det er flere kandidater vil det avholdes valg. I tilfeller uten kandidater kan sittende verneombud fortsette i vervet.

Ved valg av hovedverneombud sender HR-leder e-post til alle verneombudene for å finne kandidater. Alle verneombudene blir innkalt til valget.

Spørreundersøkelsen viser at ca. 88 prosent av 267 ansatte vet hvem som er verneombud på sin arbeidsplass. Ca. fem prosent er usikre på hvem verneombudet er, og ca. fire prosent er usikre på om de har et verneombud på arbeidsplassen. Tre prosent svarer at de ikke har verneombud på arbeidsplassen.

6.7.1.1 Opplæring av verneombud og hovedverneombud

Arbeidsgiver skal ifølge arbeidsmiljøloven § 6-5 sørge for at verneombud får nødvendig opplæring. Omfanget av opplæringen er gitt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, hvor det fremgår at minimumskravet er 40 timer (§ 3-19).

I dokumentet *Organisering av HMS-arbeidet* (2021) beskrives det at det er nærmeste leder med personalansvar sin oppgave å tilrettelegge for at verneombudet får nødvendig tid, opplæring og informasjon til å utøve sin rolle på en forsvarlig måte.

Dokumentet *Trysil kommunes HMS-årshjul* (datert 10.11.2021) beskriver at opplæring av AMU-representanter og vernetjeneste skal foregå i juni. I Trysil kommune sitt overordnede HMS-årshjul for

2024 ligger opplæring av AMU og vernetjeneste inne som aktivitet i september. Ifølge årshjulet skal aktiviteten gjennomføres årlig eller hvert andre år. Gjennom intervjuer med verneombud, avdelingsledere og kommunedirektør har vi fått informasjon om at verneombudene får opplæring av kommunens bedriftshelsetjeneste Falck i form av et 40-timerskurs, noe som også kommer frem i årsrapporten fra bedriftshelsetjenesten²⁴ og samarbeidsplaner mellom kommunen og bedriftshelsetjenesten.

25

HR-leder forklarte i intervju at det som hovedregel er to fellesmøter for alle verneombudene i kommunen i året. Hovedverneombud får i tillegg et utvidet kurs rettet spesifikt mot hovedverneombudrollen. Dersom verneombudene har spørsmål eller behov for bistand fra HR-avdelingen skjer dette gjennom hovedverneombudet, eller at verneombudet selv tar kontakt direkte med avdelingen.

De fire verneombudene vi intervjuet hadde alle fått opplæring gjennom 40-timerskurset hos Falck.

Verneombudet i sentraladministrasjonen opplevde 40-timers kurset med Falck som er et godt grunnlag for å utøve vervet. Videre forklarte verneombudet at kommunebudsjettet setter begrensninger for hvilke kurs som kan gjennomføres, og at det er HR-avdelingen som avgjør hvilke kurs som er aktuelle for verneombudene. På rådhuset har det for eksempel vært aktuelt å kurse ansatte i hvordan de skal håndtere trusler.

Avdelingsleder teknisk avdeling var usikker på om verneombudene har fått noen annen opplæring utover 40-timers kurset hos Falck.

Verneombudet for renhold opplevde å ha fått lite opplæring i HMS-arbeid og sykefraværsforebygging. Verneombudet anså ikke opplæringen som tilstrekkelig, men nevnte muligheten for kunne innhentet mer informasjon selv. Muligheten til å innhente informasjon var knyttet til tilgang på PC, som ikke var tilgjengelig i arbeidshverdagen. Verneombudets PC er plassert på kommunens rådhus, som er utenfor verneombudets ordinære arbeidsområde.

Verneombud ved 3. avdeling BOAK hadde vært i vervet i to år før det ble gjennomført opplæringskurs. Verneombudet hadde gjennomført kurset til Falck totalt tre ganger, og sist gang var for tre-fire år siden. Verneombudet mente å ha fått tilstrekkelig opplæring og oppfrisking gjennom kursene til Falck. Verneombudet påpekte at det er en fordel om man gjennomfører kurset til Falck flere ganger dersom man blir sittende som verneombud over mange år, ettersom det kan gå lang tid mellom henvendelser fra ansatte. Videre forklarte verneombudet at de tidligere hadde hatt samlinger med hovedverneombudet, hvor de har kunnet ta opp ting, men dette har det blitt mindre av de siste årene. Tidligere var dette noe som foregikk jevnlig.

Verneombudet ved 4. avdeling BOAK mente det burde vært mer opplæring, siden det er mye å holde oversikt over. Verneombudet etterlyste mer opplæring i e-Håndboka for å bli mer kjent med temaene i denne. Ved gjennomgang av e-Håndboka med avdelingsleder ble det gitt veiledning om sykefraværsoppfølging.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalg (Kriterium 16)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 7-1 skal virksomheter med mer enn 50 ansatte ha et arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten skal være representert.

²⁴ Falck Norge AS (2023). *Årsrapport fra bedriftshelsetjenesten for Trysil kommune 2022*

²⁵ Falck Norge AS (2023). *Samarbeidsplan – Kunde: Trysil kommune*

I kommunens HMS-håndbok finnes det i dokumentet *Arbeidsmiljøutvalg* en oversikt over Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i perioden 1. januar 2023 – 31. desember 2024.

Håndboken beskriver at AMU består av ti navngitte representanter, med sine respektive personlige varamedlemmer, som sitter for to år av gangen, og at arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har fem representanter hver. Oversikten viser at hovedverneombudet er fast medlem, og vara hovedverneombud er fast vara. I tillegg viser oversikten at bedriftshelsetjenesten Falck har én representant med tale- og forslagsrett. Årsberetning 2023 – Trysil kommune, inneholder en oversikt som viser at det ble gjennomført fem AMU-møter i 2023.

Kommunen har videre et selvopprettet arbeidsutvalg (AU) som forbereder saker til AMU. I dette utvalget er blant annet kommunedirektør, hovedverneombudet og hovedtillitsvalgt representert.²⁶

Kommunedirektøren forklarte i intervju at de fem deltakerne arbeidstakersiden blir valgt av arbeidstakerorganisasjonene i et eget møte. På arbeidsgiversiden er det kommunedirektøren som avgjør hvem som skal delta, og kommunedirektøren vil prøve å få med de som det er naturlig å inkludere for å gi dem en oversikt over alle områdene i kommunens organisasjon. Derfor er det ønskelig å få med kommunalsjefer og stabssjefer.

6.8 Revisors vurdering – Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

6.8.1 Vurdering av revisjonskriterium 14 – Verneombud

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har verneombud i de fleste av sine avdelinger, og kommunen har hovedverneombud og vara for hovedverneombudet. I dokumentasjonen vi har mottatt oppgis det at det mangler verneombud i seks avdelinger i kommunen. I henhold til arbeidsmiljøloven § 6-1 skal det i en virksomhet som består av flere atskilte avdelinger velges et verneombud for hver avdeling. Verneombudet har en viktig funksjon i å oppdage, rapportere og sette inn tiltak ved utfordringer i arbeidsmiljøet, og vi vurderer det som mangelfullt at det ikke er verneombud i disse seks avdelingene. Samtidig fremgår det av undersøkelsen at de fleste avdelingene er ivaretatt av et verneombud og at kommunen etterlever kravet om verneombud i alt vesentligste.


Vi mener at revisjonskriterium 14 er delvis etterlevd.

 Trysil kommune skal ha verneombud, og minst ett hovedverneombud.

6.8.2 Vurdering av revisjonskriterium 15 – Rutiner for opplæring av verneombud

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har som rutine å gjennomføre opplæring av verneombudene gjennom 40-timerskurs utført av bedriftshelsetjenesten Falck. Tidspunktene for kursene er fastsatt i kommunens overordnede HMS-årshjul, og skal gjennomføres hvert eller annet hvert år. Alle verneombudene omfattet av undersøkelsen hadde gjennomført dette kurset innen to år etter å ha tiltrådt i vervet. I ett av tilfellene hadde det gått lang tid fra oppstart i vervet til gjennomført opplæring, noe vi mener er uheldig siden verneombudet har oppgaver knyttet til HMS-arbeid og forebyggingsarbeidet som krever inngående kunnskap om verneombudets rolle. Samtidig innfrir kommunen kravet om at verneombudene skal gjennomføre 40-timersopplæringskurs, og vurderingen er at kommunen sørger for at verneombudene får nødvendig opplæring.

Vi mener at revisjonskriterium 15 er etterlevd.


 Trysil kommune skal ha rutiner og praksis som sørger for at verneombudene får nødvendig opplæring.

²⁶ Årsberetning 2023 – Trysil kommune: *Årsrapport (2023) Arbeidsmiljøutvalget (AMU)*.

6.8.3 Vurdering av revisjonskriterium 16 – Arbeidsmiljøutvalg

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har et arbeidsmiljøutvalg hvor arbeidsgiversiden, arbeidstakersiden og bedriftshelsetjenesten er representert.

Vi mener at revisjonskriterium 16 er etterlevd.

 Trysil kommune skal ha et arbeidsmiljøutvalg som oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven, herunder:

- a. At verneombudene deltar i arbeidsmiljøutvalget.
- b. At bedriftshelsetjenesten deltar i arbeidsmiljøutvalget.

6.9 Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet (Kriterium 17)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1 skal arbeidsgiver gjennomføre systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet. Hensikten er å sikre at det systematiske arbeidet fungerer som forutsatt. Dette skal dokumenteres skriftlig. Et naturlig mål på om arbeidet fungerer er å se til dokumentert målrettet arbeid.

Ifølge rutinen *Om systematisk HMS-arbeid (internkontroll)* (datert 10.11.2021) skal internkontrollen innen HMS gjennomgås for å undersøke om den fungerer som forutsatt i henhold til loven.²⁷ Rutinen viser til at intern statusrapportering og samlerapport til AMU²⁸ er en del av internkontrollen. Ifølge HMS-håndboken er samlerapportene et styringsverktøy som gir oversikt og mulighet til å følge utviklingen innen områder det rapporteres på (både for AMU og avdeling/enhet). Samlerapportene skal inneholde en systemvurdering av sektoren som helhet, og skal omfatte vurdering på åtte ulike områder, blant annet innen avvikshåndtering og risikobasert HMS-arbeid.

Videre viser rutinen til at avdelingene i forbindelse med intern risikovurdering skal dokumentere mulige uønskede hendelser som kan inntreffe, hvilke konsekvenser dette kan medføre, og hva som er gjort for å forebygge hendelsene. Risikovurdering, vurdering av tiltak og oppfølging av tidligere tiltak skal dokumenteres.


I tillegg skal det gjennomføres overordnet risikovurdering (HMS) hvor hensikten er å vurdere hvorvidt internkontrollen overordnet fungerer som forutsatt. Dette skal gjennomføres årlig av kommuneledelsen. Risikovurderingen handler både om korrigerende av HMS-systemet og rapportering til folkevalgt nivå. Overordnet risikovurdering baseres blant annet på vurderinger i samlerapportene til AMU.

6.10 Revisors vurdering – Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeidet

6.10.1 Vurdering av revisjonskriterium 17 – Dokumentasjon av måloppnåelse i HMS-arbeid

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har en rutine som skal sikre at det årlig dokumenteres hvordan de arbeider med å nå fastsatte mål for HMS-arbeidet gjennom intern statusrapportering, samlerapport til AMU og overordnet risikovurdering (HMS). Dokumentasjonen skal inneholde vurderinger av hvordan de ulike avdelingene og sektorene har fulgt opp HMS-arbeidet og hvilke tiltak som har blitt iverksatt.

Vi mener at revisjonskriterium 17 er etterlevd.

 Trysil kommune skal dokumentere hvordan de arbeider med å nå de fastsatte målene for HMS-arbeidet

6.11 Konklusjon – Systemer, rutiner og mål for arbeidsmiljø og sykefravær

Problemstilling 2 er todelt. Den ene delen handler om kommunen har systemer og rutiner som sikrer at forebygging og oppfølging innen arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk. Våre undersøkelser viser at Trysil kommune har dette på plass og vi vurderer at kommunen har den dokumentasjonen som kreves innenfor de områdene vi har kontrollert.

Den andre delen handler om kommunen har systemer og rutiner som sikrer at kommunen når fastsatte målsetninger for arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær. Våre undersøkelser viser at Trysil kommune har tilfredsstillende rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, er tilknyttet be-

²⁷ Arbeidsmiljøloven §3-1 andre ledd bokstav h

²⁸ Samlerapporten er nærmere beskrevet i [kapittel 5.2.3](#)

driftshelsetjeneste og har rutiner for valg og opplæring av verneombud. Kommunen kan også dokumentere hvordan organisasjonen jobber med å nå målsettingene sine på området.

Vår konklusjon er at kommunen i det store og det hele har et system for å kunne nå sine målsettinger, men vi vil trekke frem at det under forvaltningsrevisjonen manglet verneombud i noen virksomheter. Konsekvensen kan være at arbeidstakere ikke blir inkludert i den grad det er nødvendig i arbeid med eget arbeidsmiljø ved disse virksomhetene. Erfaringsmessig kan det av og til være vanskelig å få personer til å stille til valg for enkelte tillitsverv, som for eksempel verneombudsrollen. Alle arbeidstakere har en plikt til å delta i det organiserte HMS-arbeidet på arbeidsplassen, noe som betyr at arbeidstakere ikke kan nekte tillitsvervet dersom de blir valgt eller utpekt. Arbeidstilsynet viser til at dersom man må ta imot verv fordi man er utpekt, må dette enten skje etter bestemte regler ved arbeidsplassen eller ved at lokale fagforeninger står for utnevnelsen.²⁹

²⁹ Kilde: [Arbeidstilsynet - Verneombud](#)





7 Problemstilling 3 – Oppfølging av overordnede strategier og rutiner

Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?





7.1 Revisjonskriterier for problemstilling 3

Det er 11 revisjonskriterier tilhørende problemstilling 3, fordelt under de to temaoverskriftene: *Oppfølging av HMS-arbeidet og Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet*. Under den enkelte temaoverskrift følger vurderingene i forhold til revisjonskriteriene. Leseren kan gå fra det enkelte datakapittel til tilhørende vurdering, for å få oversikt over hva som er vurdert og hvorfor.

Oppfølging av HMS-arbeidet

-  [Kriterium 18](#) Trysil kommune bør sørge for at det er lokale rutiner for HMS-arbeidet i den enkelte avdeling, herunder:
- At det utarbeides lokale årshjul som samsvarer med det overordnede HMS-årshjulet.
 - At det rapporteres jevnlig om HMS-arbeidet i den enkelte avdeling til arbeidsmiljøutvalget.
 - At fortløpende og kontinuerlige HMS-aktiviteter blir ivaretatt.
-  [Kriterium 19](#) Trysil kommune må dokumentere skriftlig hvordan de arbeider med HMS, herunder:
- Kartlegging av og tiltak for å redusere risiko.
 - Iverksettelse av rutiner som besørger at HMS-lovgivningen blir overholdt.
 - Systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen.
-  [Kriterium 20](#) Trysil kommune iverksetter planer med konkrete risikoreduserende tiltak i den enkelte avdeling basert på risikokartlegginger.
-  [Kriterium 21](#) Trysil kommune gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær i henhold til egne rutiner.

Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet

-  [Kriterium 22](#) Trysil kommune skal tilrettelegge for at de ansatte oppfyller sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet og må sørge for at de ansatte involveres i det systematiske HMS-arbeidet. Dette inkluderer at:
- det gjennomføres arbeidsmiljøgrupper.
 - ansatte har kanaler for å delta i planleggingen av arbeidet.
 - verneombud/tillitsvalgt sin mulighet til å utøve sitt verv.
 - ansatte har kunnskap om og mulighet til å melde avvik.
-  [Kriterium 23](#) Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere får oppfølgingsplan innen 4 uker.
-  [Kriterium 24](#) Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere innkalles til et dialogmøte innen 7 uker etter at vedkommende har vært helt borte fra arbeidet.
-  [Kriterium 25](#) Trysil kommune sørger for at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert skriftlig.

7.2 Innhentet data

7.3 Oppfølging og dokumentering av HMS-arbeidet (Kriterium 18 -19)

I de to foregående kapitlene er det vurdert hvordan kommunen har ordnet seg med rutiner og planverk for å etterleve dokumentkrav til arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær. I det følgende blir det beskrevet og vurdert hvordan kommunens avdelinger følger opp dette rammeverket i praksis.

7.3.1 Lokale HMS-årshjul

For å bidra til at kommunen i praksis gjennomfører helhetlige risikovurderinger, gjennom vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger, fremgår det av kommunens HMS-håndbok at avdelingene og enhetene i kommunens organisasjon skal gjennomføre og dokumentere tiltak. Et av disse er å utarbeide egne årshjul som sammenholdes med det overordnede årshjulet.

I Trysil kommune sin HMS-håndbok ligger mal for lokalt HMS-årshjul:



TRYSIL KOMMUNE
-starktaket fornu.

Lokalt HMS-årshjul

År:	
Avdeling/enhet:	

Din enkelte avdeling skal utarbeide egne årshjul for HMS-arbeid lokalt. Lokale årshjul må samsvare med overordnet HMS-årshjul. HMS-aktiviteter skal bifastes. Innholdsmessig kan lokale årshjul, i tillegg til felles aktiviteter i overordnet årshjul, f.eks. beskrive møtepunkter for arbeidsmiljøgrupper, avdelingsmøter med HMS-agenda, planlagt opplæring (HMS-relatert), planlagte kartlegginger og risikovurderinger (f.eks. vold/trusler, annen kartlegging av arbeidsmiljø), bearbeiding av data/oppsummeringsarbeid i forbindelse med rapportering.

Måned	Aktiviteter	Frist, dato	Ansvar
Januar			
Februar			
Mars			
April			
Mai			
Juni			
Juli			
August			
September			
Oktober			
November			
Desember			

Malen skal fylles ut månedsvis med aktiviteter, frister for aktivitetene og hvem som er ansvarlig for aktivitetene. Malen inneholder også informasjon om at de lokale årshjulene må samsvare med det overordnede HMS-hjulet.

I dokumentbestillingen fikk vi oversendt HMS-årshjul for 3. avdeling BOAK for 2023. Årshjulet inneholder aktiviteter som skal fremme et godt arbeidsmiljø og god helse. Aktivitetene består blant annet av lønningstreff, skitur, påskelunsj, forskjellige turer, julelunsj og adventskalender. I tillegg oppgis det at det er søkt om midler til kommunikasjonskurs, kostholdskurs, at det skal gjennomføres treningsøvelser på jobb og forelesning om søvn og søvnkvalitet. Vi har ikke fått oversendt årshjul for noen andre avdelinger i kommunen.

Avdelingsleder BOAK fortalte at kommunen har en oversiktlig plan på HMS-arbeidet, og at de utarbeider sitt eget årshjul for BOAK med utgangspunkt kommunens overordnede årshjul. Videre fortalte avdelingslederen at arbeidsmiljøgruppemøtene følger årshjulet, hvor de har fastsatte temaer som de jobber med i møtene og avdelingsvis.

Avdelingsleder for teknisk avdeling viste til at de i et arbeidsmiljøgruppemøte hadde laget lokalt HMS-årshjul. Avdelingslederen forklarte at det er utfordrende å følge opp alle frister i årshjulet, men at dette blir lettere ettersom det blir bedre innarbeidet i hele kommunen.

7.3.2 Rapportering fra arbeidsmiljøgrupper til arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Gjennom dokumentbestillingen har vi fått oversikt over samlerapporter og interne statusoppdateringer i 2022 og 2023, vist i tabellene under.

Som den første oversikten viser foreligger det to interne statusrapporteringer fra alle avdelinger både i 2022 og 2023, bortsett fra i renholdsavdelingen hvor det foreligger én intern statusrapportering for 2022 og i økonomiavdelingen hvor det foreligger to rapporter fra 2023. Renholdsavdelingen ble lagt under Tekniske tjenester i 2023.

Interne statusrapporteringer 2022 og 2023		
Avdeling	2022	2023
BOAK avdeling 3	2	2
BOAK avdeling 4	2	2
Kommunikasjonsavdelingen	2	2
Lønn- og personellavdelingen	2	2
Renholdsavdelingen	1	
Økonomiavdelingen		2

Den andre oversikten viser at det ble sendt to samlerapporter fra hver av sektorene i 2022. For 2023 har vi fått oversendt én samlerapport per sektor.

Samlerapporter til arbeidsmiljøutvalget 2022 og 2023		
Avdeling	2022	2023
Saksfremlegg AMU	2	1
Helse og mestring	2	1
Oppvekst	2	1
Forvaltning og teknisk drift/samfunnsutvikling	2	1
Sentraladministrasjonen	2	1

Kommunedirektøren får informasjon om gjennomførte vernerunder og Temperaturmålere i kommunens avdelinger via den interne statusrapporteringen og arbeidsplassbesøkene til AMU. Ved disse besøkene snakker AMU med lokalt verneombud, plasstillitsvalgt og avdelingsleder. HMS, arbeidsmiljøgruppen og hensikten med HMS-arbeidet er temaer. Arbeidsplassbesøkene til AMU var noe kommunen startet med i 2023, og det er lagt opp slik at de etter planen skal rekke ti besøk i året. Målet er ifølge kommunedirektøren å rekke å besøke alle kommunens avdelinger i løpet av fem år. I dokumentet *Årsberetning 2023 – Trysil kommune* oppgis det at sju arbeidsplassbesøk ble gjennomført i 2023.

Kommunedirektøren fortalte at det etter hans oppfatning varierer om hvorvidt arbeidsmiljøgruppene fungerer i henhold til bestemmelsene i HMS-håndboken. Kommunedirektøren fortalte at leder-

gruppen skal drøfte organiseringen av arbeidsmiljøgruppene. Enkelte avdelingsledere har kommet med innspill på at arbeidsmiljøgruppene og den interne statusrapporteringen må tilpasses den enkelte avdelingens virksomhet bedre, siden faktorene som inngår i arbeidsmiljøet er så ulike fra avdeling til avdeling. Kommunedirektøren fortalte at det er viktig at de nå får evaluert HMS-systemet slik at arbeidet med arbeidsmiljøet skjer på en god og hensiktsmessig måte.

7.3.3 Rutiner for ivaretagelse av HMS-aktiviteter

I dokumentbestillingen etterspurte vi alle HMS-rutinene på avdelingsnivå i alle avdelinger i Trysil kommune. Kommunen har oversendt 17 rutiner som gjelder for alle avdelinger, samt åtte rutiner som gjelder pleie og omsorg.³⁰ Rutinene vi har fått oversendt inkluderer blant annet rutine for å melde fravær, sjekklister for opplæring BOAK, medarbeidersamtale, melding av fravær, arbeidsplassbesøk av AMU og rutine for vernerunde.

Avdelingsleder BOAK bekreftet at det er felles HMS-rutiner for hele kommunen, og enkelte spesifikke rutiner for helsesektoren. Med hensyn til unge arbeidstakere (under 18 år), har 3. avdeling og 4. avdeling egne rutiner som setter rammer for arbeidstid og arbeidsoppgaver for denne ansattgruppen. Rutinene er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsmiljøgruppene i 3. avdeling og 4. avdeling, i tillegg til at det har vært en felles drøfting for alle avdelinger på BOAK.

Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK forklarte at det er enkelte spesifikke rutiner for avdelingen som foreligger skriftlig og at generelle rutiner knyttet til HMS ligger i e-håndboka. I tillegg legges det ut informasjon om blant annet rutiner på avdelingens lukkede Facebook-gruppe.³¹ På Facebook-gruppen er det en praksis for at de ansatte «signerer» på at innholdet i innlegg er lest og forstått i kommentarfeltene. Verneombud og tillitsvalgt har laget flere instruksjonsvideoer som de har lagt ut på Facebook-gruppen, og ifølge verneombudet og tillitsvalgt virker det som at dette bidrar til at det blir enklere for de ansatte å sette seg inn i rutinene. De fleste instruksene og rutinene for de ansatte på avdelingen ligger i gruppen, og skal også ligge i e-Håndboka. Verneombudet og tillitsvalgt viste til at ikke alle rutiner er oppdatert i e-Håndboka.

Ifølge **verneombudet i sentraladministrasjonen** er rutiner og opplæring knyttet til brann sentralt ved servicetorget i kommunikasjonsavdelingen. Dette skyldes at de er førstelinje når brannalarmen går og har ansvaret for hele rådhuset. Verneombudet fortalte at den skriftlige rutinen er rammet inn flere steder på veggene i gangene på rådhuset. Brannrutinen er en vesentlig del av opplæringen for de nyansatte, både teoretisk og praktisk.

7.3.4 Skriftlig dokumentasjon av HMS-arbeid

I kapittel 5 og 6 beskrives kommunens rutiner for dokumentasjon av HMS-arbeidet. Alle arbeidsmiljøgruppene skal ifølge rutinene gjennomføre intern statusrapportering to ganger i året, og denne skal inneholde helhetlig risikovurdering, vernerunde og arbeidsmiljøkartlegging (Temperaturmåler). De interne statusrapporteringene skal samles i samlerrapporter som skal lages for hver sektor. I tillegg skal hver avdeling utarbeide en handlingsplan hvert år.

I samlerrapportene³² til AMU for perioden september 2021 til august 2022 fremgår det at det hadde blitt gjennomført Temperaturmåler i:

³⁰ Se [vedlegg J](#).

³¹ Alle avdelinger på sykehjemmet har en egen lukket Facebook-gruppe.

³² 10 rapporter fra 2022 og 5 rapporter fra 2023.

- Flertallet av avdelingene i sektor helse
- Flertallet av avdelingene i sektor oppvekst.
- Ingen av avdelingene i sektor samfunnsutvikling
- Én av fire avdelinger i Sentraladministrasjonen (inkl. kommunedirektørens ledergruppe)

I samlerrapportene til AMU for perioden august 2022 til februar 2023 fremgår det at det hadde blitt gjennomført Temperaturmåler i:

- 11 av 16 avdelinger innen helse og mestring
- 4 av 9 avdelinger innen sektor oppvekst
- 1 av 7 avdelinger innen samfunnsutvikling
- 1 av 4 avdelinger innen sentraladministrasjonen

I to av skjemaene oppgis det at resterende avdelinger skulle gjennomføre måling i perioden mars til juli 2023. Vi har ikke etterspurt de siste samlerrapportene fra 2023.

Oversikt over intern statusrapportering for periodene september 2021 til og med juli 2023 viser følgende for 3. og 4. avdeling BOAK, lønns- og personellavdelingen, økonomiavdelingen og kommunikasjonsavdelingen ³³:

Oversikt over intern statusrapportering periodene september 2021 til og med juli 2023					
Periode for undersøkelse	Type undersøkelse	Avdeling			
		3. og 4. avdeling BOAK ³⁴	Lønns- og personellavdelingen	Økonomiavdelingen ³⁵	Kommunikasjonsavdelingen
September 2021 -mars 2022	Vernerunde	✓	✓	*	✓
	Risikovurdering	✓	✓	*	✓
	Temperaturmåler	✓	✗	*	✗
April - august 2022	Vernerunde	✓	✗	*	✓
	Risikovurdering	✓	✓	*	✓
	Temperaturmåler	✓	✓	*	✓
August 2022 - februar 2023	Vernerunde	✓	✓	✓	✓
	Risikovurdering	✓	✗	✓	✓
	Temperaturmåler	✓	✓	✗	✓
Mars - juli 2023	Vernerunde	✓	✓	✗	✓
	Risikovurdering	✓	✗	✓	✓
	Temperaturmåler	✓	✓	✗	✓

Tabellen over viser at 3. og 4. avdeling BOAK har gjennomført intern statusrapportering i henhold til interne frister i de fire periodene for undersøkelsen. I de interne statusrapporteringene til lønns- og personellavdelingen foreligger det mangler i samtlige perioder fra september 2021 til og med juli 2023. Ytterligere dokumentasjon fra kommunen viser at lønns- og personellavdelingen har gjennomført vernerunde i 2022 og helhetlig risikovurdering i 2023 i etterkant av fristene for gjennomføring av

³³ Kommunen har oversendt enkelte andre interne statusrapporteringer som ikke er tatt med i oversikten pga. at de bare gjelder én av periodene.

³⁴ Avdelingene behandles under ett siden det foreligger dokumentasjon som omhandler begge avdelinger.

³⁵ Det er ikke oversendt interne statusrapporteringer for de to første periodene.

intern statusrapportering.³⁶ Innen kommunikasjonsavdelingen viser den interne statusrapporteringen for perioden september- mars 2021/2022 manglende gjennomføring av Temperaturmåler, ellers er intern statusrapportering gjennomført i henhold til satte frister. Innen økonomiavdelingen viser intern statusrapportering for de to siste periodene avvik på gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging (Temperaturmåler), samt at vernerunde ikke er gjennomført med merknaden «er gjennomført tidligere/skal gjennomføres senere». Ytterligere dokumentasjon fra kommunen viser at økonomiavdelingen gjennomførte vernerunde 18. april 2023.

De interne statusrapporteringene beskriver at alle avdelingene, med unntak av lønns- og personalavdelingen i perioden august 2022 til juli 2023 og økonomiavdelingen i periodene august 2022 til juli 2023, har satt inn nye tiltak i handlingsplan for HMS-arbeidet i forbindelse med kartleggingen.

Verneombudet i sentraladministrasjonen forklarte at Temperaturmåleren ikke blir gjennomført på rådhuset og at de derfor ikke får kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudets inntrykk var at det kun var svært få avdelinger som hadde gjennomført Temperaturmåler i 2023. Verneombudet fortalte at ansatte har fått beskjed om at dersom de har behov for å ta opp noe ved det psykososiale miljøet må de ta kontakt med verneombudet eller nærmeste leder. Verneombudet i sentraladministrasjonen var videre kritisk til gjennomføringspraksisen ved Temperaturmåleren, fordi undersøkelsen gjennomføres med fysiske skjemaer og leveres i en konvolutt til nærmeste leder. Verneombudet mente at undersøkelsen burde sikre anonymiteten bedre, og har selv fått tilbakemeldinger fra ansatte på at undersøkelsen i praksis egentlig ikke er anonym. En digital løsning hadde muligens vært bedre og er ønsket av ansatte. Verneombudet hadde deltatt på gjennomføring av én vernerunde. Vernerunden og utfyllingen av skjemaet ble gjennomført av verneombudet, avdelingslederne, og ansattrepresentanten.

Verneombudet ved 3. avdeling BOAK forklarte at det gjennomføres vernerunder én gang i året, og dette gjøres sammen med leder. De fyller ut risiko- og sårbarhetsanalysen på denne runden og alle rommene på avdelingen gjennomgås. De ansatte kan melde avvik gjennom hele året.

Verneombudet ved 4. avdeling opplyste om at vernerunde har blitt gjennomført én gang i vedkommende sin 6 måneder lange periode som verneombud. Verneombudet opplevde at det har fungert best å gjennomføre Temperaturmålerne i personalmøtene. Ved forrige temperaturmåling på 4. avdeling hadde kun seks ansatte fylt ut punktene om trivsel, og resultatet var dermed ikke representativt for avdelingen.

Avdelingsleder for teknisk avdeling forklarte at vernerunder skal gjennomføres minst en gang i året i hver avdeling. Revisjonen fikk i intervju se dokumentasjon på to gjennomførte vernerunder. Avdelingslederen visste ikke om hvorvidt vernerundene det ble vist til var gjennomført fysisk, men skjemaene var fylt ut.

Verneombudet i renholdsavdelingen forklarte i intervju å ha aldri ha deltatt på en vernerunde, men at tidligere avdelingsleder til tross for dette hadde bedt verneombudet om å signere på at de sammen hadde gjennomført en vernerunde i mars 2023. Verneombudet var ikke komfortabel med å gjøre dette, men viste til at dette ble gjort fordi avdelingsleder skulle slutte og hadde mye å gjøre. Tillitsvalgt forklarte at renholderne ikke deltar på vernerundene som gjennomføres på sykehjemmet, men har observert at verneombudene på sykehjemmet deltar i disse. Verneombudet i renholdstje-

³⁶ Kilde: *Skjema for vernerunde Lønn- og personalavdelingen og HR-avdelingen (24.03.2022)* og *Helhetlig risikovurdering for HMS (18.10.2023)* Lønns- og personalavdelingen.

nesten ble heller ikke involvert da smitterommet på sykehjemmet ble bygd, noe vedkommende opplevde som negativt ettersom det påvirker de som arbeider i renholdstjenesten direkte.

7.4 Iverksettelse av tiltak (Kriterium 20)

7.4.1 Risikoreducerende tiltak

I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1 skal det gjennomføres kartlegginger av risikoforhold ved virksomheten, og tiltak skal iverksettes for å redusere risiko. Kommunen har også valgt å implementere kravet som en del av sin HMS-håndbok, hvor det blant annet vises til at alle avdelinger, enheter og sektorer skal gjennomføre helhetlige risikovurderinger.

I kapittel [6.3.3](#) og [6.3.4](#) viste vi til kommunens rutiner for kartlegging av risikoforhold og planer og tiltak for risikoreduksjon i virksomheten. For at disse rutinen skal ha effekt, må de naturlig nok settes ut i praksis, som det også følger av arbeidsmiljøloven § 4-1.

Både risikovurderingene og handlingsplanene inneholder beskrivelse av tiltak, metoder for gjennomføring av tiltak, ansvarlig for gjennomføring, og hvordan tiltak skal følges opp. Det vises til konkrete hendelser og utfordringer i arbeidsmiljøet som kan gi økt risiko.

HMS-konsulent nevnte i intervju at det er belastende dersom det blir liten stabilitet med ledere ved samme avdeling over tid, samt at fagkompetansen kan bli redusert ved at det settes inn ufaglærte i stedet for fagpersoner ved sykdom eller nyansettelser. Det er heller ikke alltid mulig å skaffe vikarer ved sykdom, og dette øker belastningene over tid.

Avdelingsleder BOAK forklarte at dersom det er langvarige utfordringer med arbeidsmiljøet kan de bestille arbeidsplassvurderinger av Falck, men at dette ikke har vært bestilt på 3. og 4. avdeling. Tidligere da det var nattevakter ansatt i avdelingene, var det en årlig undersøkelse blant de ansatte. Bedriftshelsetjenesten var som hovedregel involvert i oppfølging av nattevaktene. Et tiltak som avdelingslederen viste til, var opplæring av ansatte i bruk av skyllerom (farlige kjemikalier). I forbindelse med bruk av skyllerommet gjøres det unntak for gravide og unge arbeidstakere på grunn av farene forbundet med håndtering av kjemikalier.

7.4.2 Kommunens strategier for å lykkes med HMS-arbeidet

I kommunens HMS-håndbok er forebygging av sykefravær beskrevet som en av kommunens strategier for å lykkes med HMS-arbeid.³⁷ I [kapittel 6.3.5](#) beskrives de sju prioriterte tiltakene for forebygging av sykefravær og økt nærvær i Trysil kommune, og i det følgende beskrives det hvordan seks av de forebyggende tiltakene utøves i praksis. De aktuelle tiltakene er medarbeidersamtale, leder før lege, arbeidsplassvurdering og arbeidsplassutprøving, nyansattoppfølging og HMS-opplæring, samt medarbeiderdag. Det siste tiltaket, kartlegging av arbeidsmiljø, er beskrevet i foregående kapitler.

7.4.3 Medarbeidersamtale

I Trysil kommunes e-håndbok beskrives det i *Prosedyre Medarbeidersamtale* at medarbeidersamtaler er obligatoriske og skal gjennomføres årlig. Det beskrives videre at samtalen er et supplement til den løpende dialogen mellom leder og medarbeider gjennom året, og en anledning til å løfte blikket med fokus på fremtid og utvikling. Samtalen skal gjennomføres med nærmeste leder med personalansvar. Kvalitetsmålet til Trysil kommune er at alle ansatte skal ha gjennomført medarbeidersamtale innen de siste 12 månedene.

³⁷ Trysil kommune (2021). *Trysil kommunes HMS-årshjul*.

I den siste samlerapporten til AMU er det beskrevet at det kun var gjennomført medarbeidersamtaler i cirka halvparten av kommunens avdelinger. På spørsmål om hvordan dette er blitt fulgt opp, forklarte **kommunedirektøren** å ha oppdaget gjennom Temperaturmåleren i 2021, at det er varierende hvordan lederne i kommunen gjennomfører medarbeidersamtaler. Kommunedirektøren har tatt opp gjennomføring av medarbeidersamtaler i storledermøte (felles møte for alle ledere i kommunen), og har gitt beskjed om at alle skal gjennomføre medarbeidersamtaler. Videre forklarte kommunedirektøren at mange avdelingsledere forsøker å få gjennomført disse i løpet av desember 2023. Kommunedirektøren påpekte også at det varierer hvor mange ansatte avdelingslederne har under seg, og fortalte at enkelte av dem har over 50 ansatte de skal følge opp.

7.4.4 Leder før lege

Avdelingslederen ved BOAK fortalte at de har fokus på «leder før lege», som er en del av nærværprosjektet. Innenfor denne tankegangen er det fokus på å tilrettelegge arbeidshverdagen fremfor å sykemelde. I 3. avdeling har de jobbet med dette over tid. De har videre jobbet med holdninger til sykefravær blant de ansatte.

Avdelingslederen for teknisk avdeling forklarte at prinsippet om dialog med leder før man sykemelder seg, ikke skjer i alle tilfeller.

Verneombud og tillitsvalgt i renholdsavdelingen opplevde at fleste ansatte fortsetter med arbeidet og «biter tennene sammen», fremfor å si ifra til leder når de føler seg dårlige. Begge oppga at de opplever å få negative tilbakemeldinger hvis de ringer inn når de er syke. De vet ikke helt hvordan dette skal tas opp med leder, fordi de opplever at de ikke blir hørt.

I spørreundersøkelsen svarte tre av ti av de ansatte at de hadde arbeidet med tiltaket «leder før lege» på sin arbeidsplass. Seks av ti oppga at de ikke var kjent med tiltaket. De fleste som oppga å være kjent med «leder før lege» arbeider i helse og mestring, det var færrest som oppga å være kjent med tiltaket i sektor samfunnsutvikling.

7.4.5 Arbeidsplassvurdering og arbeidsutprøving

I dokumentet *Avtale om bedriftsintern arbeidsutprøving (Trysil kommune)* beskrives ordningen med at den ansatte i perioder får gjennomføre arbeidsoppgaver innenfor en annen arbeidsplass i kommunen i sykefraværperioden. I arbeidsutprøvsperioden går den ansatte utenpå øvrig personale, og kan trekke seg tilbake dersom det påvirker arbeidstakers helse.

Ifølge kommunens **HMS-konsulent**, benytter kommunen seg av arbeidsutprøving som et forebyggende tiltak overfor ansatte som ikke passer inn på en bestemt arbeidsplass. HMS-konsulentens oppgaver i dette arbeidet består av å vurdere sammen med leder om en fortrinnsrett for overføring til en annen stilling ligger til grunn, for deretter å skrive overføringer til ledig stilling som kan tilbys. Videre bistår HMS-konsulenten i overføringen av ansatte til ny arbeidsplass. HMS-konsulenten viste til at det har vært mange vellykkede overføringer.

Arbeidsplassvurdering innebærer at den ansatte i sykefraværperioden får tilpassede oppgaver innenfor ordinær arbeidsplass. **HMS-konsulenten** påpekte i intervju at arbeidsgiver har en plikt overfor NAV om å vurdere hvorvidt det kan foreligge en arbeidsaktivitet til tross for at arbeidstakeren er 100 prosent sykemeldt. Aktivitetsplikten kan omhandle helt tilpassede oppgaver som enten er et utdrag av egne arbeidsoppgaver eller andre oppgaver i avdelingen. Dette medfører, ifølge HMS-konsulenten, en vann-vinn- situasjon. Friskmeldingen kan være så liten som 10 %, men tilstedeværelsen kan være flere dager per uke så lenge det oppleves positivt uten at den ansatte blir sykere. HMS-konsulenten forklarte at ordningen som gjelder i dag om «arbeidsutprøving med gradert sykemel-

ding» (tidligere kalt aktiv sykemelding), gjør det mye lettere for arbeidsgiver å ivareta muligheter for tilrettelegginger ved at arbeidsevnen kan prøves ut suksessivt, uten at oppgaver som ikke kan utføres skaper merbelastning for resten av arbeidsmiljøet/brukerne siden det settes inn vikar for sykepenge-refusjonen. Etter hvert som arbeidsevnen øker, øker også friskmeldingen, mens en går «utenpå en vikar» som gjør oppgaver som arbeidstaker ikke kan utføre. På denne måten vil arbeidstaker og arbeidsgiver sammen vurdere tiltak på kortere og lengre sikt. HMS-konsulenten fortalte at hvis arbeidstakere blir for lenge borte fra arbeidsplassen, viser erfaring/forskning at veien tilbake er vanskeligere og at 100 prosent-fraværet varer lengre.

Avdelingsleder BOAK forklarte at for å forebygge sykefravær får enkelte ansatte tilpassede arbeidsoppgaver i en periode på grunn av nedsatt arbeidsevne. Tilpasning av arbeidsoppgaver er et fast tema i oppfølgingssamtalen som leder og HMS-konsulent gjennomfører med den sykemeldte arbeidstakeren.

På spørsmål om det gjøres det grep for å hindre sykefravær fortalte **verneombudet for renhold** at det ikke legges spesielt til rette for de som er kronisk syke. Tillitsvalgt forklarte at de som er kronisk syke heller sier nei til store stillinger og at de heller jobber redusert. Tillitsvalgt fortalte at man må bruke kroppen i alt man gjør og dette begrenser hva som kan gjøres av tilrettelegging. Samtidig nevnte verneombudet og tillitsvalgt at det har hendt at ansatte har blitt flyttet fra en plass til en annen hvor det ikke er like tungt å vaske. Verneombudet nevnte at et tiltak er å gjøre andre oppgaver innad i kommunen.

7.4.6 Nyansattoppfølging og opplæring i HMS-rutiner

Trysil kommune har oversendt dokumentet *Introduksjonsprogram for nyansatte* (datert 16.12.2014) som skisserer oppfølgingen nyansatte i Trysil kommune skal få. Dokumentet beskriver at nyansatte skal få opplæring i HMS i løpet av de to første ukene av arbeidsforholdet. Opplæringen skal omhandle HMS-håndboken, verneombudsordningen, AMU, rutiner ved sykefravær, prosedyrer knyttet til skadeavvik og medarbeidersamtaler.

I spørreundersøkelsen fikk de ansatte spørsmål om opplæring i og kjennskap til HMS-rutiner. Undersøkelsen viser totalt sett følgende fordeling³⁸:

- Åtte av ti ansatte svarte at de var kjent med HMS-rutinene som gjelder for sin avdeling.
- En av to svarte at de hadde fått opplæring i HMS-rutinene for sin avdeling.
- Tre av fire ansatte visste hvor de kan finne avdelingens HMS-rutiner.

Svaralternativ	Er du kjent med HMS-rutinene som gjelder for din avdeling?		Har du fått opplæring i avdelingens HMS-rutiner		Vet du hvor du finner avdelingens HMS-rutiner	
	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei
Stabsfunksjoner	82 %	18 %	64 %	36 %	79 %	21 %
Helse- og mestring	83 %	17 %	62 %	37 %	76 %	24 %
Oppvekst	83 %	17 %	70 %	30 %	77 %	23 %
Samfunnsutvikling	78 %	22 %	54 %	46 %	72 %	28 %

Kilde 6 Revisjon Øst, Questback 2024 N: 267

³⁸ Undersøkelsen kartlegger de ansattes opplevelse i henhold til disse spørsmålene. De ansattes opplevelse kan avvike fra faktisk gjennomført opplæring og informasjon gitt på disse områdene. Vi anser at resultatene allikevel sier noe om i hvilken grad de ansatte opplever om kommunen har lyktes i å gi tilstrekkelig opplæring og informasjon.

Tabellen på forrige side viser svarfordelingen blant ansatte i ulike sektorer. Som tabellen viser er det prosentvis færre i sektor samfunnsutvikling som oppgir å være kjent med HMS-rutinene for sin avdeling og som opplever å ha fått opplæring i avdelingens HMS-rutiner, sammenlignet med de andre sektorene. I perioden for undersøkelsen fikk vi informasjon om at mange av de ansatte innen renhold ikke hadde kommunal e-postadresse.

Verneombud og tillitsvalgt i renholdsavdelingen forklarte at de kjenner til HMS-håndboken, men at de ikke kommer inn på denne uten kommunal e-post. Verneombudet hadde fått tilgang til håndboken, som eneste ansatte i renholdsavdelingen med kommunal e-post. Tillitsvalgt opplevde det digitale systemet som tungvint. Begge hadde en opplevelse av behov for tydeligere rutiner for opplæring av nyansatte. Renholdsarbeiderne gjennomfører renhold i ulike deler av kommunen, hvor sykehjemmet har egne rutiner som følge av risikoforholdene. Bruk av verneutstyr og opplæring i rutiner knyttet til verneutstyr ved sykehjemmet gis etter behov, ifølge verneombud og tillitsvalgt. Tillitsvalgt og verneombud forklarte at ikke alle rutiner blir fulgt av de ansatte, som for eksempel å bruke hansker når man bruker smitterobotten på sykehjemmet.

Avdelingsleder teknisk avdeling trodde det er utbredt i alle sektorene i kommunen at det er litt for lite opplæring i HMS-arbeid. Avdelingslederen var av den oppfatning at det er mange ledere som opplever at det innenfor oppfølgingen av HMS-arbeidet er mye å håndtere, og flere tenker at HR-avdelingen burde hatt mer ressurser til å følge opp behovene i hele kommunen.

Avdelingsleder BOAK forklarte at de har egne sjekklister for å sikre at nyansatte får all opplæringen de skal ha. Ansatte har mye å gjøre, og avdelingene kan bli bedre på å organisere opplæring i HMS-relaterte oppgaver.

Verneombudet 4. avdeling BOAK fortalte at lavere bemanning på grunn av høyt sykefravær har gått ut over opplæring av videregående skoleelever, da opplæring må nedprioriteres til fordel for løpende oppgaver knyttet til brukerne. Det foreligger rutiner som inkluderer en sjekkliste på alt skoleeleven eller den nyansatte skal få opplæring i.

Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK oppga å ha rutiner for nyansatte, men disse skal bearbeides og endres. Opplæringen av nyansatte har ikke vært så optimal som den burde være. Tillitsvalgt har kommet med forslag om at den som får opplæring går sammen med en bestemt person gjennom hele opplæringen, slik at det blir kontinuitet i opplæringen. Videre fortalte tillitsvalgt at dette er noe avdelingsleder er positiv til, og er noe som er i ferd med å komme på plass.

7.4.7 Medarbeiderdag

Verneombudet i sentraladministrasjonen fortalte at det har blitt gjennomført en ansattkveld i regi av kommunedirektøren, hvor det ble holdt foredrag og servert mat. Alle ansatte i kommunen var invitert til ansattkvelden, og det var mellom 600-800 personer som deltok. Verneombudet mener at ansattkvelden var et godt tiltak for de ansatte i kommunen.

7.4.8 Andre tiltak

På spørsmål om tiltak rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær på rådhuset, forklarte **verneombudet i sentraladministrasjonen** at de har en såkalt «sosialkomitee» for hele rådhuset. Sosialkomiteen arrangerer diverse sosiale tiltak gjennom hele året, som eksempelvis julebord, sommerfest, lønningspils osv. Verneombudene har sendt ut informasjon om øvelser som de ansatte kan gjennomføre mens de jobber på kontoret, og de har hatt besøk av ergoterapeut for å undersøke arbeidsforholdene til de ansatte (men dette var før de to nåværende verneombudene tiltrådte sine roller).


Verneombudet 4. avdeling BOAK fortalte at de har fokus på positivitet og ansvarliggjøring av de ansatte i arbeidsmiljøarbeidet. Man prøver å gjøre grep for å sikre at de ansatte har det hyggelig på jobb, som for eksempel at man hilser på hverandre og sier ifra til kollegaene dersom man har en dårlig dag. De har også startet med sosiale tiltak utenfor arbeidet som lønningspils og lignende, både for avdelingen og for hele sykehjemmet (på initiativ fra de ansatte). I tillegg har det blitt gjort endringer i turnusen, hvor ansatte har fått komme med innspill på hvilke langvakter og helgevakter de ønsker å ta.

7.5 Revisors vurdering – Oppfølging og dokumentasjon av HMS-arbeidet

7.5.1 Vurdering av revisjonskriterium 18 – Lokale HMS-rutiner

Undersøkelsen viser at Trysil kommune har rutiner for at det skal utarbeides lokale årshjul som samsvarer med det overordnede HMS-årshjulet. Om hvorvidt dette etterlevs kan vi ikke konkludere på da vi kun har mottatt ett lokalt årshjul i forbindelse med undersøkelsen. Dette er fra 3. avdeling BOAK. Vi har ikke blitt forelagt årshjul for de andre utvalgte enhetene i undersøkelsen. Undersøkelsen viser videre at det to ganger i året blir rapportert om HMS-arbeidet i den enkelte avdeling gjennom intern statusrapportering, og at informasjonen sammenfattes i samlerapporter for hver sektor. I tillegg har kommunedirektør i intervju forklart at det også rapporteres på HMS-arbeidet gjennom arbeidsplassbesøk, og dokumentasjonen viser at det ble gjennomført sju besøk i løpet av 2023. Videre har kommunen oversendt eksempler på overordnede og lokale HMS-rutiner som skal sikre at HMS-arbeidet blir ivaretatt.

Vi mener at revisjonskriterium 18 i all hovedsak er etterlevd.

 Trysil kommune bør sørge for at det er lokale rutiner for HMS-arbeidet i den enkelte avdeling, herunder:

- a. At det utarbeides lokale årshjul som samsvarer med det overordnede HMS-årshjulet.
- b. At det rapporteres jevnlig om HMS-arbeidet i den enkelte avdeling til arbeidsmiljøutvalget.
- c. At fortløpende og kontinuerlige HMS-aktiviteter blir ivaretatt.


7.5.2 Vurdering av revisjonskriterium 19 – Dokumentasjon av HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at det innad Trysil kommune er variasjoner i gjennomføring av HMS-arbeidet innenfor ulike avdelinger og sektorer, at det foreligger avvik i gjennomføring av interne statusrapporteringer og en av de undersøkte avdelingene mangler handlingsplan.

Innhentet dokumentasjon viser at de undersøkte avdelingene i stor grad har dokumentert hva som er, og ikke, er gjennomført av rutiner. Variasjoner i de ulike avdelingene og sektorenes gjennomføring av HMS-rutiner beskrives i statusrapportene, og vi vurderer at kommunen dokumenterer den systematiske overvåkingen og gjennomgangen av internkontrollen knyttet til HMS-arbeidet. Det er tydeliggjort i statusrapportene fra 2022 og 2023 at kommunen har forbedringsområder knyttet til dokumentering og gjennomføring av HMS-arbeidet, noe som vår undersøkelse også viser.

Basert på data i undersøkelsen vurderer vi at kommunen delvis dokumenterer skriftlig hvordan de arbeider med HMS.

Basert på dette mener vi at revisjonskriterium 19 er delvis etterlevd.

 Trysil kommune må dokumentere skriftlig hvordan de arbeider med HMS.


7.5.3 Vurdering av revisjonskriterium 20 – Iverksetting av risikoreduserende tiltak

Undersøkelsen viser at 3. og 4. avdeling BOAK og kommunikasjonsavdelingen har gjennomført helhetlige risikovurderinger i alle de undersøkte periodene. Undersøkelsen har videre avdekket at det manglet handlingsplan for teknisk avdeling (renhold), og at lønns- og personellavdelingen ikke har gjennomført risikovurdering i henhold til fristene i to perioder og vernerunde i én periode. I to avdelinger hvor det ikke er gjennomført risikovurderinger i enkelte perioder, er det heller ikke innført nye tiltak i handlingsplanen i denne perioden.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 beskriver at det i planleggingen og utforming av HMS-arbeidet skal legges vekt på forebygging av skader og sykdom, samt sørges for at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. For å kunne sette inn tilstrekkelige risikoreduserende tiltak må kommunen gjennomføre risikokartlegginger blant annet gjennom vernerunder og kartleggingsverktøy. Manglende gjennomføring kan medføre at farer og risiko i avdelingene ikke fanges opp, og at man ikke avdekker risikoområder hvor det bør innføres tiltak i handlingsplanen.

Revisjonen vil vektlegge viktigheten av at alle avdelinger i kommunen iverksetter planer for konkrete risikoreduserende tiltak for å forebygge arbeidsmiljøutfordringer og sykefravær.

Vi mener at revisjonskriterium 20 er delvis etterlevd.

 Trysil kommune iverksetter planer med konkrete risikoreduserende tiltak i den enkelte avdeling basert på risikokartlegginger.

7.5.4 Vurdering av revisjonskriterium 21 – Rutiner for forebyggende arbeid


Trysil kommune har sju prioriterte tiltak i sin handlingsplan for nærværarbeid, og undersøkelsen viser at kommunen delvis gjennomfører tiltakene i henhold til egne rutiner. Innsamlet informasjon viser at kommunen blant annet gjennomfører medarbeiderdag, arbeidsplassvurdering og tilpasning av arbeidsoppgaver i henhold til egne rutiner. Gjennom intervjuer har vi også fått informasjon om at tiltaket «leder før lege» er innført i flere av kommunens avdelinger, og spørreundersøkelsen viser at tiltaket er godt kjent for ansatte i sektor helse og oppvekst. Samtidig viser spørreundersøkelsen at når kommunen sees under ett oppgir kun fire av ti ansatte at de er kjent med dette tiltaket.

Data fra samlerrapportene til AMU viser videre at medarbeidersamtaler ikke har blitt gjennomført i henhold til rutiner, og tidligere i rapporten er det beskrevet variasjoner i gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging.

Kommunen har rutiner for at nyansatte skal ha opplæring i HMS innen to uker fra ansettelse. I intervjuer med avdelingsledere, tillitsvalgte og verneombud har vi fått informasjon om at de opplever at ikke alle ansatte har fått tilstrekkelig opplæring i kommunens HMS-rutiner, og dette understøttes av spørreundersøkelsen hvor halvparten av respondentene opplever at de ikke har fått denne opplæringen. Siden en høy andel ansatte opplever å ikke ha fått denne opplæringen, mener vi at de ansattes usikkerhet kan være en indikasjon på at opplæringen ikke har fungert etter hensikten.

Basert på data i undersøkelsen vurderer vi at kommunen delvis gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær i henhold til egne rutiner.

Vi mener at revisjonskriterium 21 er delvis etterlevd.

 Trysil kommune gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær i henhold til egne rutiner.

7.6 Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet (Kriterium 22)

Alle arbeidstakere har i henhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 en medvirkningsplikt i det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten. Dette innebærer at arbeidstaker skal delta i utforming, gjennomføring og oppfølging av HMS-arbeidet. Typiske aktiviteter i medvirkningen er bidra til å forhindre ulykker og helseskader, melde avvik på feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse, melde fra om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, delta i utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved sykefravær.

I det følgende beskriver vi hvordan de ansattes medvirkning i HMS-arbeidet ivaretas gjennom arbeidsmiljøgrupper, avdelings- og personalmøter og kontakt med verneombud og tillitsvalgt, samt ansattes mulighet til å melde ifra om avvik og delta i oppfølging av sykefravær.

7.6.1 Arbeidsmiljøgruppemøter

Arbeidsmiljøgruppemøter skal som tidligere beskrevet bidra til utførelse og oppfølging av aktiviteter i HMS-årshjulet, sørge for at tiltak i lokal handlingsplan for HMS-arbeid følges opp, fronte det forebyggende arbeidet, bidra til å bygge en ønsket kultur, og identifisere byggende eller truende faktorer som påvirker arbeidsbetingelsene. Avdelingsleder, verneombud og tillitsvalgt skal være faste medlemmer av arbeidsmiljøgruppene.

Verneombudet i sentraladministrasjonen hadde blitt innkalt til et arbeidsmiljøgruppemøte i sin avdeling, men ikke i de andre avdelingene verneombudet har ansvaret for. Det andre verneombudet på rådhuset har kun blitt innkalt til arbeidsmiljøgruppemøter i landbruksavdelingen og sin egen avdeling. Verneombudet forklarte at det er meningen at de skal delta på alle møtene, men at de ikke blir invitert. Årsakene til dette var at noen avdelinger ikke har arbeidsmiljøgruppemøter og at andre avdelinger ikke forstår hvorfor verneombudene skal delta siden de ikke tilhører avdelingen. Verneombudet mener at det må gjøres grep fra ledernes side for å sikre at verneombudene blir innkalt til disse møtene. Verneombudet mener at det handler om ledelsesforankring.

Lønns- og personalavdelingen gjennomførte ikke noen arbeidsmiljøgruppemøter i 2023, hvorpå **HR-leder** forklarte at de ikke har prioritert egne arbeidsmiljøgruppemøter ut over de ordinære personalmøtene.

Avdelingsleder teknisk avdeling forklarte i intervju at det kan være en utfordring å delta i arbeidsmiljøgruppemøter med tanke på alle fagområdene avdelingslederen har personalansvaret for. Avdelingslederen har derfor vurdert å delegere ansvaret for å delta i arbeidsmiljøgruppemøtene til faglederne i noen av avdelingene, for å redusere egen møtevirksomhet. Avdelingslederen forklarte videre at det i vann- og avløpsavdelingen, veiavdelingen, og vaktmestertjenesten allerede var arbeidsmiljøgrupper som var godt i gang, hvor avdelingslederen har trådt inn i. I renholdstjenesten har det i stedet blitt satt ned en ny arbeidsmiljøgruppe med avdelingslederen som leder. De som deltar i arbeidsmiljøgruppemøtene innenfor renholdstjenesten er verneombud, tillitsvalgte, avdelingsleder og en ansatt i renholdstjenesten. Avdelingslederen viste til to gjennomførte møter i renholdstjenesten i perioden april 2023 til desember 2023. Avdelingslederen hadde lite innblikk i hva som er blitt gjort tidligere i arbeidsmiljøgruppen til renholdstjenesten, og at de derfor valgte å starte helt på nytt der. Avdelingslederen forklarte at de ulike avdelingene innenfor tekniske tjenester burde ha hatt én felles arbeidsmiljøgruppe, med alle tillitsvalgte, verneombud og fagledere. På grunn av at fagområdene er ulike innenfor tekniske tjenester, opplevde avdelingslederen dette som utfordrende å få til, siden utfordringene og behovene i de ulike tjenestene er så forskjellige.

Verneombudet i renholdsavdelingen fortalte at det egentlig ble stiftet en arbeidsmiljøgruppe for renholdstjenesten for flere år siden, men at det kun ble gjennomført et arbeidsmiljøgruppemøte med tidligere avdelingsleder. Både verneombudet og tillitsvalgt opplevde at arbeidsmiljøgruppen ikke var så viktig for tidligere avdelingsleder. Videre bekreftet verneombudet og tillitsvalgt i intervju

at det er gjennomført et oppstartsmøte og et vanlig arbeidsgruppemøte ved avdelingen, hvor verneombudet, tillitsvalgte og avdelingsleder teknisk avdeling deltok.

Avdelingsleder BOAK forklarte i intervju at både verneombud og tillitsvalgt er faste medlemmer i arbeidsmiljøgruppene.

7.6.2 Avdelings- og personalmøter

I dokumentbestillingen etterspurte vi dokumentasjon knyttet til hvordan ansatte medvirker til utforming, gjennomføring og oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet. Kommunen har oversendt presentasjoner fra avdelings- og personalmøter for 3. og 4. avdeling BOAK, gjennomført i perioden 2022-2023. Dokumentasjonen beskriver hvordan ledelsen og ansatte blant annet har arbeidet med arbeidsmiljø, evaluering av nærværprosjektet, samt evaluering av utfordringene avdelingene står ovenfor.

På spørsmål om de ansatte medvirker til HMS-arbeidet, viste **avdelingsleder BOAK** til at planlagte tiltak blir diskutert på personalmøter. På personalmøtene diskuterer de ansatte også sykefravær, innmeldte avvik, og økonomi som faste temaer. De har nylig evaluert avdelingens årshjul og gjorde seg noen erfaringer med at man må bli bedre til å skrive referater fra alle møter og legge dette inn i Elements, ettersom det ikke har blitt gjort frem til nå. Dette gjelder både for personalmøter og arbeidsmiljøgruppemøter.

Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK fortalte at sykefravær og HMS er faste temaer i personalmøter på avdelingen, hvor avdelingsleder informerer om fraværspresent og hva de ansatte må jobbe spesifikt med. Personal møtene gjennomføres fast hver sjettede uke på dagtid. Ansatte som arbeider helg deltar ikke på personalmøtene, og de forklarte at det burde vært personalmøter på kvelden for de som kun jobber kveld og helg. Det sendes ut referater fra møtene på e-post, og selv om de ansatte ikke har tilgang til jobb-e-posten sin utenfor arbeidstid, er det tid til å lese gjennom referatene i løpet av arbeidstiden for alle ansatte. På personalmøtene bruker de IGP (individuell-gruppeplenum), som innebærer at ansatte først tenker individuelt, deretter diskuterer i mindre grupper, og til slutt diskuterer ting i plenum. De påpekte at denne fremgangsmåten bidrar til at flere ansatte får deltatt i diskusjonen.

Verneombud og tillitsvalgte i renholdstjenesten forklarte at det hadde blitt gjennomført tre avdelingsmøter de siste åtte årene før ny leder tok over. Etter at ny avdelingsleder begynte i april i 2023 har det vært ett personalmøte. Begge mener det hadde vært fint om alle i renholdstjenesten ble samlet oftere, og at de eksempelvis kunne ha tenkt seg minst fire personalmøter i året. Dette er særlig viktig fordi avdelingen er spredt på ulike arbeidssteder og sjeldent møtes. I tillegg til dette har avdelingen gjennomført en fagdag sammen, som omhandlet litt ulike temaer. HMS og sykefravær blir sjeldent tatt opp på personalmøtene, ifølge verneombud og tillitsvalgt.

Verneombudet i sentraladministrasjonen opplevde at alle ansatte kan komme med innspill til lederne sine i personalmøter, og påpekte at flere av de gjennomførte tiltakene som er satt i gang er en følge av at ansatte har meldt inn et behov.

7.6.3 Tilgjengeligheten til verneombud og tillitsvalgte

Arbeidstakere skal medvirke i det systematiske HMS-arbeidet blant annet ved å melde ifra til verneombud ved feil eller mangler i arbeidsmiljøet som kan bidra til fare eller skade, eller hvis ansatte opplever trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.³⁹ Ansattes mulighet for å kontakte verneombud er dermed av betydning for om ansatte får utøvet sin medvirkningsplikt. Tillitsvalgte skal bistå

³⁹ Arbeidsmiljøloven § 2-3 [Arbeidstakers medvirkningsplikt](#)

sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkår og bistå medlemmer i enkeltsaker, og i henhold til kommunens rutiner, kunne delta i arbeidsmiljøgruppemøter.

På spørsmål om fast avsatt tid til verneombudene, forklarte **HR-leder** at hovedverneombudet er frikjøpt 20 prosent av arbeidstiden. Resterende verneombud må ha dialog med nærmeste leder om hva som er nødvendig tid for utøvelse av vervet, slik loven forutsetter.

Både tillitsvalgte og verneombud beskrev i intervju hvordan de opplevde sin egen tilgjengelighet for de ansatte. I undersøkelsen har det kommet frem at de ansatte i renholdsavdelingen ikke har tilgang på kommunal e-post i arbeidstiden, og at dette var noe kommunen arbeidet med å finne en løsning på.

Verneombud og tillitsvalgt i renholdsavdelingen beskrev et ønske om å være mer rundt om på de ulike basene hvor renholdsarbeiderne jobber, men følte at dette gikk ut over ordinære arbeidsoppgaver. En del av vervet er å være synlig for sine medlemmer, men dette er det ikke særlig mulighet til, fortalte tillitsvalgt. Flertallet i renholdstjenesten er organiserte i fagforeninger, men alle ansatte deltar ikke på personalmøter, så det er sjeldent hele avdelingen møtes. Verneombudet i renholdsavdelingen har en egen PC som står på rådhuset, men er selv stasjonert et annet sted i kommunen i arbeidstiden. Verneombudet fortalte at det er tungvint å utføre oppgavene som verneombud på grunn av manglende tilgang på kommunal e-post og PC på sin faste arbeidsplass. Verneombudet opplevde at reisetiden fra ordinær arbeidsplass til rådhuset påvirker muligheten til å utføre ordinære arbeidsoppgaver. Verneombudet har tatt opp flytting av PC i et arbeidsmiljøgruppemøte med leder. Videre opplevde verneombudet å ha fått tid til å utføre arbeidsoppgavene som verneombud, men forklarte at det ikke er avsatt noen fast tid i uken/måneden. Som en følge av dette får ikke verneombudet sjekket e-post hver dag, da ordinære arbeidsoppgaver må prioriteres. Verneombud og tillitsvalgt opplevde at ansattes medvirkning i HMS-arbeidet ikke blir tatt på alvor av ledelsen, og at ansatte har liten mulighet til medvirkning.

Avdelingsleder teknisk avdeling fortalte at verneombudet og tillitsvalgte får den tiden de har behov for til vervet, men at det ikke er avsatt en fast tid til dette arbeidet. Avdelingslederen mener at verneombudets PC burde følge verneombudets arbeidssted (base), istedenfor å være lokalisert på rådhuset slik den er nå.

Verneombud og tillitsvalgt 3. avdeling BOAK forklarte at det tidvis er utfordrende å avsette tid til utøvelse av vervene, ettersom man er nødt til å prioritere brukerne. Både verneombudet og tillitsvalgte har en fast avsatt tid hver 6. uke i turnus på to timer til sine verv.

Ettersom oppgavene som verneombud må gjøres i løpet av arbeidstiden, opplevde **verneombudet ved 4. avdeling** at det ikke alltid var tid til det som skal gjøres som verneombud. Verneombudet oppga å ikke ha fått avsatt tid i arbeidsdagen til å utføre sine oppgaver som verneombud.

7.6.4 Melding av avvik blant ansatte

I intervjuer med avdelingsledere, tillitsvalgte og verneombudene kommer det frem en konsensus om at mange ansatte er usikre på hvordan avvik skal meldes, at det meldes for få avvik og at gjeldende rutiner ikke følges.

I fire av de tidligere omtalte handlingsplanene for 2023, vises det til behov for opplæring i avvikssystemet, både for ansatte og ledere. Under nye tiltak vises det blant annet til:

- Opplæring i avvikssystemet og hva som er avvik i avdelingen.⁴⁰

⁴⁰ Handlingsplan for HMS-arbeid Kommunikasjonsavdelingen (2023)

- Avvikshåndtering – behov for opplæring både for leder og ansatte.⁴¹
- Sette avvikshåndtering på dagsorden i avdelingen – gjøre avklaringer på hva dette er hos oss. Skape meldekultur (og tilbakemeldingskultur).⁴²

Verneombudet i sentraladministrasjonen viste til en del usikkerhet blant de ansatte om hvilke saker/situasjoner som skal meldes inn som avvik, og at det også er en del uenighet om definisjonen av avvik på avdelingene. Verneombudene på rådhuset sendte på grunn av dette ut et nyhetsbrev om blant annet avviksmeldinger til de ansatte, med utgangspunkt i en hypotetisk sak og forklaring av rutiner for å melde et avvik i avvikssystemet. Videre forklarte verneombudet at en representant fra HR-avdelingen har vært på en av avdelingene for å forklare avvikssystemet for de ansatte. Verneombudet mente det er viktig at ansatte setter seg bedre inn i hvordan man skal sende avvik, og ønsket rutiner som gir verneombudene mer oversikt over innmeldte avvik.

Avdelingsleder for teknisk avdeling mente de ikke har gode nok rutiner knyttet til avviksrapportering, særlig knyttet til det å skille på tjenesteavvik og andre avvik. Terskelen for å melde avvik burde være lavere, og den enkelte ansatte skal kunne melde avvik direkte uten å gå via leder, ifølge avdelingslederen. Avdelingslederen informerte videre om en omorganisering som skal gjennomføres internt i renholdstjenesten med hensyn til avvikshåndtering, hvor det skal innføres en felles Teams-plattform og at alle ansatte skal få en kommunal e-postadresse. Avdelingslederen forklarte at nyansatte i renholdstjenesten får kommuneepost med én gang, og blir gitt opplæring i bruk av avvikssystemet. Avdelingslederen var usikker på hva som har blitt gjennomgått av rutiner knyttet til avvik tidligere.

Verneombudet i renholdsavdelingen forklarte at mangel på tydelige rutiner knyttet til innmelding av avvik er en svakhet ved avdelingen. De ansatte har blitt gitt en gjennomgang av avvikssystemet, men verneombudet mente at gjennomgangen var for rask til å kalles en opplæring.

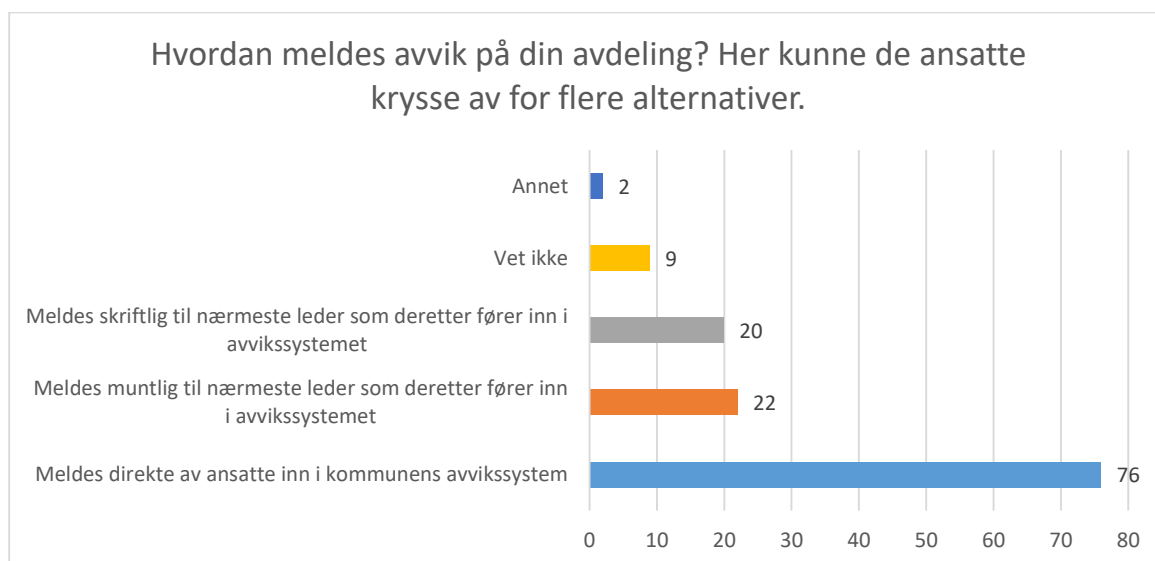
Avdelingsleder BOAK forklarte at avdelingene har hatt en periode preget av vold og trusler fra enkelte pasienter, som var krevende for de ansatte. Likevel ble det ikke meldt inn avvik på slike hendelser. Som forklaring på dette ble det vist til at ikke alle ansatte har forstått at det er en del av deres ansvar. Ettersom det ikke ble meldt avvik ble det ikke gjennomført noen tiltak for å bedre arbeidssituasjonen til de ansatte. De har hatt opplæring i avvikssystemet to ganger i året, med fokus på hva som utgjør et avvik og bruk av systemet. Det blir også gitt opplæring i bruk av systemet til nyansatte eller som repetisjon til ansatte ved behov, samt på avdelingsmøter. Meldte og behandlete avvik er også fast tema i hvert avdelingsmøte i 3. avdeling.

Verneombud og tillitsvalgt ved 3. og 4. avdeling hadde en opplevelse av at det meldes for få avvik, at det gjennomføres opplæring og at mange ansatte er utrygge på hva som skal meldes. Det har derfor blitt gjennomført felles opplæring i avvikssystemet på personalmøter, og verneombudet bistår ansatte med å bruke systemet da det er behov for det.

Gjennomført spørreundersøkelse i 2024 viser at ca. tre av fire ansatte har en opplevelse av å ha fått opplæring i hvordan avvik skal meldes på sin arbeidsplass. Fordelt på de ulike avdelingene er det høyest andel ansatte innenfor sektor samfunnsutvikling som ikke opplever å ha fått opplæring i å melde avvik, hvor ca. fire av ti ansatte oppgir å ikke ha fått opplæring. Det er høyest andel ansatte innenfor sektor oppvekst som oppgir å ha fått opplæring.

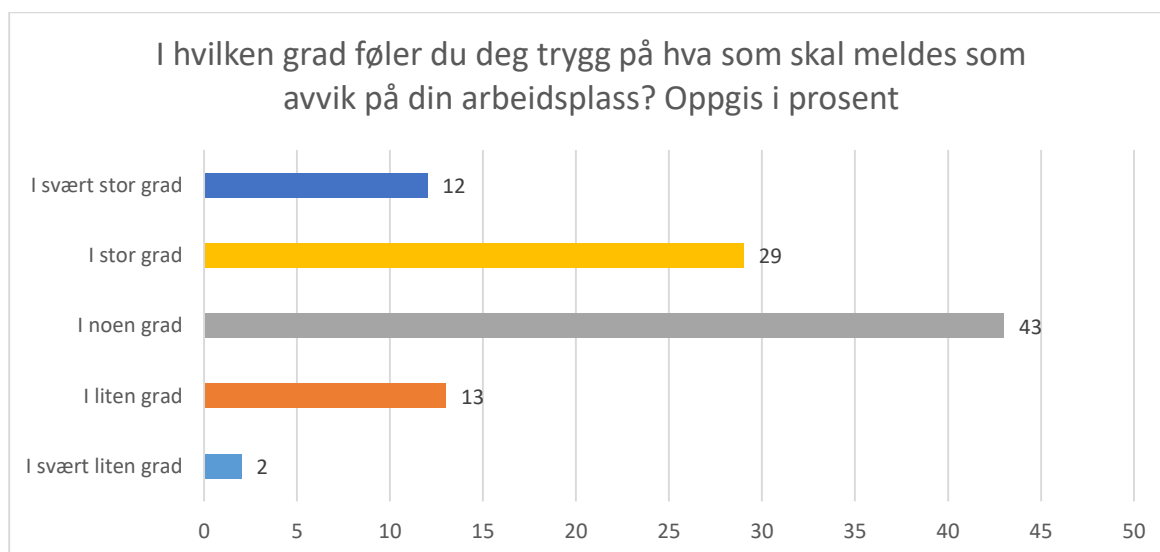
⁴¹ Handlingsplan for HMS-arbeid 4. avdeling BOAK og Handlingsplan for HMS-arbeid 3. avdeling BOAK

⁴² Handlingsplan for HMS-arbeid Lønns- og personalavdelingen



Figur 6 Revisjon Øst, Questback 2024, N=265

På spørsmål om hvordan det meldes om avvik på den ansattes avdeling, svarer totalt 76 prosent at avvik meldes direkte av den ansatte inn i kommunens avvikssystem, og rundt 20 prosent oppgir at det meldes muntlig eller skriftlig til nærmeste leder. Ni prosent svarer at de ikke vet hvordan avvik meldes.



Figur 7 Revisjon Øst, Questback 2024, N=267

Videre svarer ca. 15 prosent av de ansatte at de i svært liten/liten grad er trygge på hva som skal meldes som avvik på sin arbeidsplass. Rundt 40 prosent svarer at de i noen grad er trygge, eller i stor grad/svært stor grad er trygge på hva som skal meldes som avvik. Det er høyest andel ansatte innenfor sektor for samfunnsutvikling som har svart at de i svært liten grad/liten grad er trygge på hva som skal meldes som avvik.

7.6.5 Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere (Kriterium 23-25)

Arbeidstakers medvirkningsplikt innebærer blant annet at arbeidstaker skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av

ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, og at arbeidstakere skal delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver.⁴³

I undersøkelsen er det gjennomført en stikkprøvekontroll av fem sykefraværsmapper, fordelt på fire sektorer. I sykefraværsmappene har vi ettersett hvordan kommunen har ivaretatt krav til oppfølgingsplaner, Dialogmøte 1 og dokumentasjon av oppfølgingen av den sykemeldte arbeidstakeren:

Mappegjennomgang viser følgende om

Oppfølgingsplaner:

- Det foreligger oppfølgingsplaner i fire av fem mapper.⁴⁴
- I én av sykefraværsmappene er det over fire uker fra første dato for sykefravær til oppfølgingsplan ble opprettet.
- Oppfølgingsplanene er godkjent av arbeidstaker.
- Det er variasjoner i hvordan oppfølgingsplanene ser ut.

Dialogmøte 1:

- Det er utsendt invitasjon til dialogmøte 1 innen syv uker i tre av fem sykefraværsmapper.⁴⁵
- Alle mappene inneholder innkalling til samtaler. Det varierer om samtalen omtales som dialogmøte 1.
- Én av mappene inneholder ikke invitasjon til dialogmøte 1.
- Én av mappene inneholder referat fra dialogmøte 1 og det er dokumentert hvem som har deltatt i møtet.

Skriftlig dokumentasjon av oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere:

- I mappene som inneholder oppfølgingsplaner er det skriftlig dokumentasjon på hvordan disse er fulgt opp.
- Innkalling til dialogmøte 1 inneholder informasjon om dato for møte, hvor det skal avholdes og hvem som skal delta.
- Én mappe inneholder innkalling til dialogmøte 2.
- Én mappe inneholder brev som beskriver hvorfor dialogmøte 2 ikke skal gjennomføres.
- To av mappene inneholder innkalling og referat fra 39-ukersmøte og 48-ukersmøte. Det oppgis hvem som skal delta/har deltatt i møtene.

HMS-konsulent oppgir å ha oversikt over alle sykefraværsmapper i Elements. HMS-konsulent fortalte at fristene for overholdelse av sykefraværsoppfølgingen ikke alltid blir fulgt. HMS-konsulent opplevde at sykefraværsoppfølgingen har blitt bedre i kommunen og at flere ledere forstår helheten i systemet. HMS-konsulent viste til at lederne innenfor helse er flinke i sykefraværsoppfølgingen. Samtidig påpekte HMS-konsulent at det derimot er lettere for lederne å ha løpende dialog med ansatte på små avdelinger hvor arbeidet er på dagtid fem dager i uka. Dette reduserer fordelen for ledere i helse som har døgkontinuerlig oppfølging av ansatte. Stor personalstab medfører ofte at det er vanskeligere å fange opp utfordringer hos ansatte før sykemelding kommer.

HMS-konsulent nevnte at ledere generelt kan bli flinkere til å sikre at all oppfølging dokumenteres i tråd med «rutiner for sykefraværsoppfølging», samt nedfelles i oppfølgingsplaner som arkiveres i

⁴³ Arbeidsmiljøloven § 2-3 f og g [Arbeidstakers medvirningsplikt](#).

⁴⁴ I den ene mappen.

⁴⁵ I én av mappene var ikke dialogmøte 1 aktuelt på grunn av lengden på sykefraværet, og i den siste foreligger det ikke dokumentasjon på videre oppfølging.

den enkeltes sykefraværsmappe. Dette siste kan svikte. HMS-konsulenten har fokus på å følge opp nye ledere, at de er kjent med e-Håndboka og at det finnes rutiner for sykefravær rutiner som skal følges.

HR-leder hadde oppfatning om at kommunens rutiner for sykefravær oppfølging fungerer, men at oppfølgingen kan variere i de ulike avdelingene i kommunen. Enkelte avdelingsledere har brukt rutine mye og har derfor god trening i dem, mens avdelingsledere på avdelinger med lite sykefravær har mindre trening i rutine og kan derfor være mer usikre, ifølge HR-lederen. Det hyppigste avviket handler ifølge HR-leder trolig om at interne tidsfrister ikke alltid blir overholdt.

Avdelingslederen i teknisk avdeling fortalte at det ikke er alltid de klarer å overholde alle frister til punkt og prikke i sykefravær oppfølgingen, men mener at rutine og systemet de har i kommunen fungerer godt.

Verneombud og tillitsvalgt i renholdsavdelingen forklarte at de har lite kjennskap til hva rutine ved sykefravær er, men at de ringer fagleder dersom de er syke og at det er fagleder som deltar på oppfølgingssamtaler. Tillitsvalgt hadde opplevd at tilbud om oppfølgingssamtale ikke kom før to uker etter endt sykemelding (etter seks uker totalt). Tillitsvalgt mente det ikke var noe poeng i å gjennomføre en oppfølgingssamtale etter å ha blitt friskmeldt, men fikk beskjed om at «det ble holdt for å holde det», og at gjennomføringen deretter ble dokumentert. Oppfølgingssamtalen tillitsvalgte omtaler ble gjennomført sammen med tidligere avdelingsleder og fagleder.

7.6.6 Ansattes deltakelse i det systematiske HMS-arbeidet (Kriterium 26)

I forbindelse med dokumentbestillingen etterspurte vi dokumentasjon knyttet til hvordan ansatte medvirker til utforming, gjennomføring og oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet. Kommunen viser til at dette blant annet beskrives i referater fra arbeidsmiljøgruppemøter, samt referater og presentasjoner fra personal/avdelingsmøter.⁴⁶ I tillegg beskrives dette i handlingsplaner og i kommunens HMS-rapportering under tema systemvurdering, hvor avdelingene/sektorene redegjør for organisering, aktivt HMS-arbeid og arbeidsmiljøgrupper (AMG). Disse dokumentene er beskrevet og vurdert tidligere i dokumentet.

7.7 Revisors vurdering – Ansattes medvirkning i HMS-arbeidet

7.7.1 Vurdering av revisjonskriterium 22 – Ansattes medvirkningsplikt i HMS-arbeidet

Undersøkelsen viser at ansatte skal ha mulighet til å oppfylle sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet, blant annet gjennom arbeidsgruppemøter, avdelings- og personalmøter, gjennom kommunikasjon med verneombud og tillitsvalgt, og gjennom mulighet for å melde avvik. Kommunen kan vise til konkrete eksempler fra hvordan det tilrettelegges for ansattes medvirkning blant annet gjennom personalmøter i 3. og 4. avdeling BOAK og referater fra arbeidsmiljøgrupper.

I intervjuer med tillitsvalgte, verneombud og avdelingsledere i de utvalgte avdelingene, kommer det frem at enkelte avdelinger ikke har gjennomført arbeidsgruppemøter i perioden for undersøkelsen. Videre er det variasjoner i hvorvidt verneombud blir innkalt til møtene som avholdes. I henhold til Trysil kommunes retningslinjer skal verneombudets verneombud og «ekstern» tillitsvalgt inngå i arbeidsmiljøgruppen i avdelinger hvor tillitsvalgt og/eller verneombud ikke selv arbeider i avdelingen. Basert på innhentet informasjon gjennomføres ikke dette alltid i praksis.

Innenfor de samme avdelingene viser vår undersøkelse variasjoner i hvilken grad verneombud har mulighet til å utøve sitt verv og tilrettelegging for kontakt med de ansatte.

⁴⁶ Se [vedlegg H](#).

Revisjonen har lagt til grunn at det å melde avvik utgjør en del av de ansattes medvirkningsplikt. Det er arbeidsgivers plikt å tilrettelegge for at de ansatte skal kunne medvirke i HMS-arbeidet, og dette innebærer blant annet å kunne underrette om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse. Det kommer frem i undersøkelsen at ansatte i renholdsavdelingen opplever manglende tilgang til å melde avvik, og at ansatte i flere avdelinger er usikre på hva som skal meldes. Det vises i handlingsplanene fra 2023 til at det skal gjennomføres opplæring i avvikshåndtering, samtidig som spørreundersøkelsen fra 2024 viser at ansatte opplever at de mangler opplæring i avvikshåndtering. Revisjonen vurderer at mangelfull opplæring i avvikssystemet påvirker ansattes mulighet til å oppfylle sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet, og dermed utgjør en risiko knyttet til medvirkningsplikten.

Vi vurderer at Trysil kommune delvis tilrettelegger for at alle ansatte får oppfylt sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet og delvis sørger for at ansatte i tilstrekkelig grad involveres i det systematiske HMS-arbeidet.

Vi mener at revisjonskriterium 22 er delvis etterlevd.

Trysil kommune skal tilrettelegge for at de ansatte oppfyller sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet og må sørge for at de ansatte involveres i det systematiske HMS-arbeidet. Dette inkluderer at:

- a. det gjennomføres arbeidsmiljøgrupper.
- b. ansatte har kanaler for å delta i planleggingen av arbeidet.
- c. verneombud/tillitsvalgt sin mulighet til å utøve sitt verv.
- d. ansatte har kunnskap om og mulighet til å melde avvik.

7.7.2 Vurdering av revisjonskriterium 23 og 24 – Oppfølgingsplan og dialogmøte 1 for sykemeldte

Undersøkelsen av sykefraværsmapper blant langtidssykemeldte over 30 dager, viser at det foreligger oppfølgingsplaner i fire av fem mapper, og at fristen for oppfølgingsplan er overholdt i tre av mappe- ne. Invitasjon til dialogmøte 1 lå dokumentert i tre av fire sykefraværsmapper, og alle disse var ut- sendt innen fristen på 7 uker etter at vedkommende ble sykmeldt. Innkalling til dialogmøte 1 var ikke dokumentert i den fjerde sykefraværsmappen selv om øvrig dokumentasjon viser langvarig sykefra- vær. En av sykefraværsmappene inneholder ikke innkalling til dialogmøte, selv om dokumentasjon viser langvarig sykefravær.

Gjennom intervju med avdelingsledere og ansatte vises det til at sykefraværsoppfølgingen ikke alltid følger gjeldende frister, men at oppfølgingen først blir ivaretatt etter fristen. Oppfølgingsplanene og dialogmøtene skal bidra til at ansatte skal komme tilbake i arbeid raskest mulig, og vi anser det som vesentlig at fristene for oppfølging følges for å forebygge langvarig sykefravær. Vi vurderer at kom- munen delvis sørger for at sykemeldte arbeidstakere får oppfølgingsplan og innkalles til dialogmøte 1 innenfor gjeldende tidsfrister.

Vi mener at revisjonskriterium 23 er delvis etterlevd.

Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere får oppfølgingsplan innen 4 uker.


Vi mener at revisjonskriterium 24 er delvis etterlevd.

Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere innkalles til et dialogmøte innen 7 uker etter at vedkommende har vært helt borte fra arbeidet.

7.7.3 Vurdering av revisjonskriterium 25 – Skriftlig dokumentasjon av sykefraværsoppfølging

Undersøkelsen viser at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere delvis blir dokumentert gjennom oppfølgingsplaner, innkallinger til dialogmøter, referater fra dialogmøter og gjennom andre dokumenterte former for oppfølging. I sykefraværsmappene vi har gjennomgått inneholder fire av fem mapper skriftlig dokumentasjon på oppfølgingsplaner og oppfølgingen av disse. Innkallingene til Dialogmøte 1 er også i henhold til gjeldene kriterier, i mappene hvor dette foreligger. Det er bare én av mappene som inneholder referat fra Dialogmøte 1, hvor det er dokumentert hvem som har deltatt i møtet. Flere av mappene inneholder også innkallinger til møter hvor det ikke er spesifisert om dette er et dialogmøte. Vi anser dermed at krav til sykefraværsoppfølging og skriftlig dokumentasjon i sykefraværsmappene bare delvis er ivaretatt av kommunen.

Vi mener at revisjonskriterium 25 er delvis etterlevd.

 Trysil kommune sørger for at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert skriftlig.

7.8 Konklusjon – Oppfølging av overordnede strategier og rutiner

Problemstilling 3 handler om hvorvidt Trysil kommune følger overordnede strategier og rutiner i arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær.

Vår konklusjon er at Trysil kommune sine overordnede strategier for arbeidsmiljø og sykefravær delvis følges opp i kommunens sektorer og avdelinger. Trysil kommune har i sin strategi for HMS-arbeidet blant annet mål om at HMS-handlingsplaner skal brukes i alle avdelinger i kommunen, at ansatte får gjennomført medarbeidersamtale, at alle avdelinger får gjennomført vernerunder, samt svarprosent på temperaturmåler på over 80 prosent. Vår undersøkelse viser at det foreligger flere avvik på samtlige av disse punktene.

Videre konkluderer vi med at Trysil kommunens rutiner knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær delvis følges i sektorene og avdelingene. Undersøkelsen har avdekket variasjoner i hvor godt sykefraværsoppfølgingen blir dokumentert, i hvilken grad rutinene for intern statusrapportering følges, og i hvilken grad det tilrettelegges for at ansatte får oppfylt sin medvirkningsplikt og involveres i HMS-arbeidet i henhold til kommunens rutiner.

8 Problemstilling 4 – Ansattes opplevelse av kommunens arbeid med arbeidsmiljø, sykefraværsforebygging og – oppfølging.

Oppelever kommunens ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging og –oppfølging?

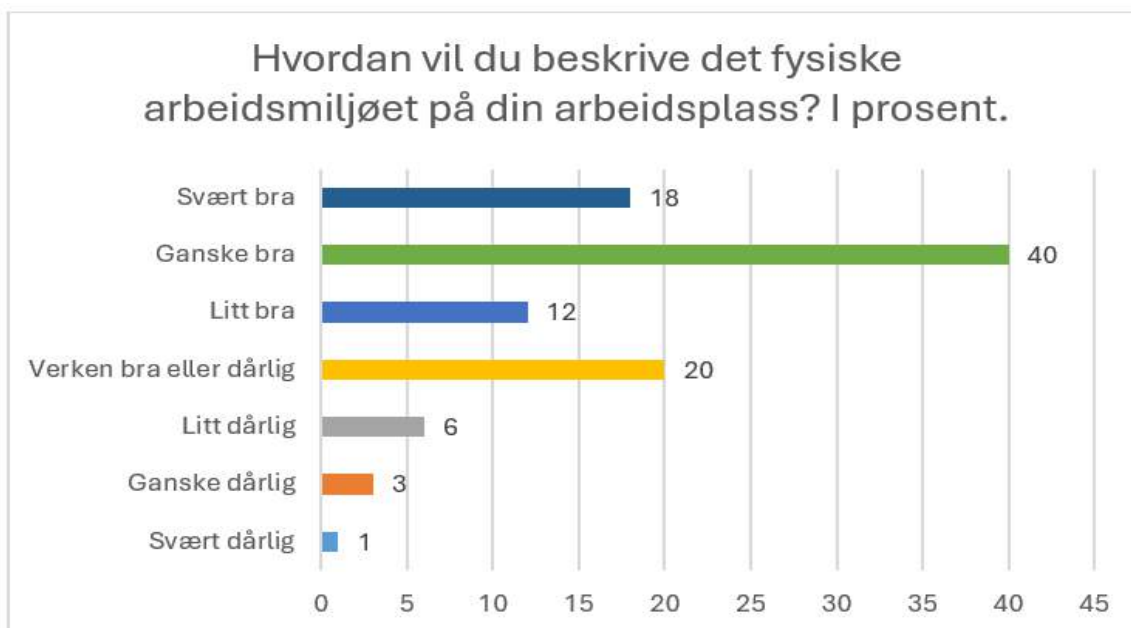
8.1 Revisjonskriterier for problemstilling 4

Problemstilling 4 er deskriptiv, det vil si at vi ikke har utledet revisjonskriterier eller gjort vurdering for denne, slik vi har gjort for de andre problemstillingene. For å svare ut problemstillingen brukes data fra spørreundersøkelsen og intervjuer med ansatte i kommunen. Som omtalt i metodekapittel 3 fikk de ansatte valgmulighet mellom å plassere seg innenfor de fire kategoriene stabsfunksjoner, helse og mestring, oppvekst og samfunnsutvikling. Innenfor disse kategoriene har vi ikke informasjon om hvilke bestemte avdelinger eller enheter de ansatte tilhører. Statistikken går derfor ikke ned på avdelings-/enhetsnivå, men sektornivå.

De fleste spørsmålene i undersøkelsen ber respondentene om å uttrykke seg negativt, nøytralt eller positivt til ulike sider ved sin egen arbeidsplass. Denne informasjonen kan anses som subjektiv, da vi kartlegger de ansattes opplevelser og meninger. Samtidig anser vi informasjonen som relevant opp mot problemstillingen, som omhandler de ansattes opplevelse av kommunens innsats knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær. Det er ofte en hypotese om at de som deltar i spørreundersøkelser og som enten er svært negative eller svært positive, har tilsvarende gjennomgående synspunkter på alle spørsmål. I den grad det er av relevans, har vi forsøkt å se om det kan være samsvarende forhold mellom ulike spørsmål, og de som har henholdsvis negative og positive opplevelser.

8.2 Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet

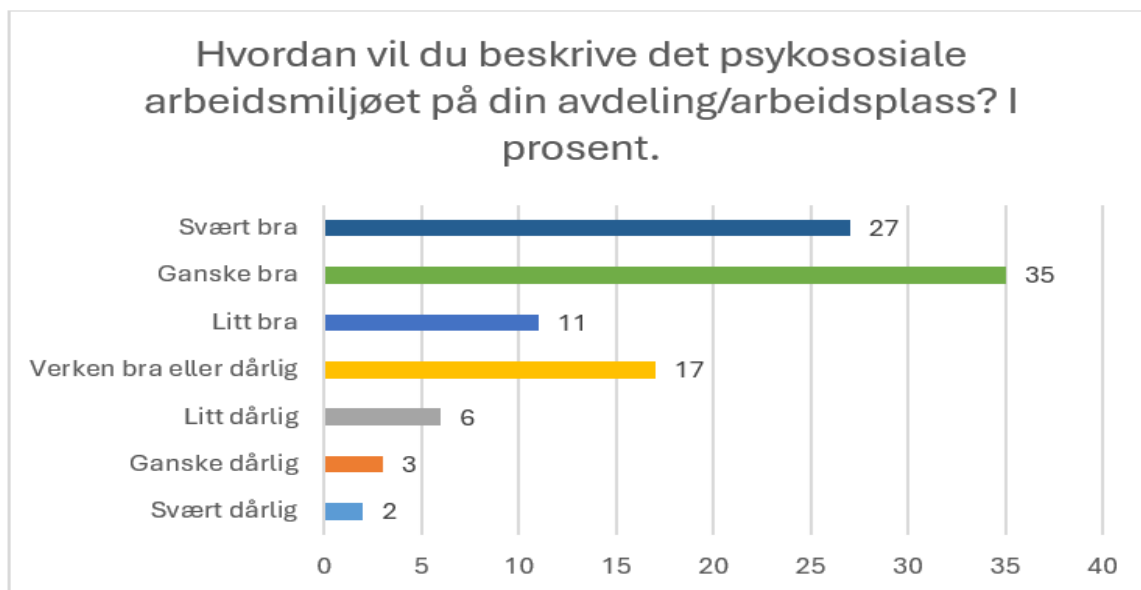
På spørsmål om hvordan de ansatte vil beskrive det fysiske arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass, svarer 58 prosent at de opplever dette som ganske eller svært bra. Fire prosent svarer at de opplever det fysiske arbeidsmiljøet som ganske eller svært dårlig.



Kilde 7 Revisjon Øst, Questback 2024, N: 267

Innenfor samtlige avdelinger har flertallet av de ansatte svart at de opplever det fysiske arbeidsmiljøet som svært/ganske/litt bra. Høyest prosentandel av de ansatte innenfor stabsfunksjoner har svart positivt på spørsmålet, kontra sektor oppvekst hvor 40 prosent enten har svart verken bra eller dårlig, eller de opplever det fysiske arbeidsmiljøet som litt/ganske/svært dårlig.

På spørsmål om hvordan de ansatte vil beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass, svarer 62 prosent at dette er ganske eller svært bra. Samlet på de fire sektorene svarer fem prosent at de opplever det psykososiale arbeidsmiljøet som svært dårlig eller ganske dårlig. Fem prosent utgjør 15 ansatte.



Kilde 8 Revisjon Øst, Questback 2024, N: 267

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er et høyere antall ansatte som opplever det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen som bra kontra det fysiske. Samtidig viser undersøkelsen at kommunen har forbedringspotensial i å bedre både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for alle sine ansatte.

I spørreundersøkelsen er det blant annet også spurt om ansatte har fått opplæring i å melde avvik, om de ansatte er trygge på hva som er avvik, om de har hatt legemeldt langtidssykefravær eller korttidsfravær, og om de har fått god oppfølging under sykefraværet.

Vi merker oss følgende:

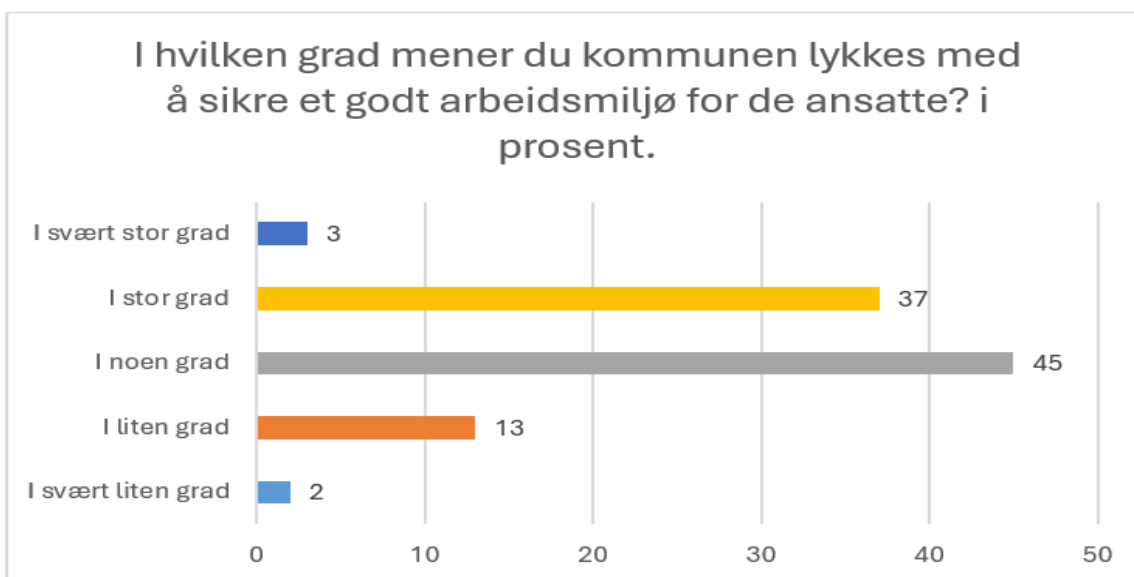
- De som har svart at de ikke har fått opplæring i å melde avvik har en dreining mot å være noe mer negative til fysisk arbeidsmiljø. Det har imidlertid ingen tydelig innvirkning på deres opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Man finner tilsvarende resultat for de som heller ikke føler seg trygge på hva som er å anses som et avvik.
- De som synes det psykososiale arbeidsmiljøet er mindre bra, lener seg også til å synes at det fysiske arbeidsmiljøet ikke er bra og motsatt.
- Personer som ikke hadde sykefravær i perioden 1.1.22-1.1.24 er vesentlig mer positive til sitt psykososiale arbeidsmiljø, men det er imidlertid ikke store variasjoner mellom de som har

hatt sykefravær og de som ikke har hatt sykefravær sammenlignet med det å se negativt på psykososialt og fysisk arbeidsmiljø.

- De som opplever at sykefraværsoppfølgingen ikke har vært god nok, er vesentlig mer negativt innstilt i forhold til psykososialt arbeidsmiljø. Med hensyn til fysisk arbeidsmiljø er gruppen mer nøytrale enn de som har opplevd god oppfølging.

Det er viktig å huske på at de som har negative opplevelser generelt sett er mindre grupperinger, og at dette handler om de små tallenes tale. Gruppestørrelsene er imidlertid varierende og viser at det ikke er de samme som svarer negativt i alle spørsmålene.

I undersøkelsen ble de ansatte videre spurt om de mener kommunen lykkes med å sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte. Diagrammet nedenfor viser at flertallet av de ansatte mener at kommunen i noen grad eller i stor grad lykkes i dette arbeidet. Det er et mindretall av de ansatte som mener at kommunen i liten grad eller i svært liten grad lykkes i arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø.



Kilde 9 Revisjon Øst, Questback 2024, N:267

Når det kommer til svarfordelingen på de ulike sektorene, så er denne relativt jevn. Det er imidlertid et flertall av de ansatte i sektor helse og mestring og sektor oppvekst som har svart at kommunen i noen grad lykkes med å sikre et godt arbeidsmiljø. Innenfor stabsfunksjoner og samfunnsutvikling har et lite flertall svart at kommunen i stor grad lykkes. Spørreundersøkelsen tydeliggjør at det er en liten forskjell mellom sektorene i hvordan de ansatte opplever kommunens arbeid i å sikre et godt arbeidsmiljø, men at ansatte innenfor stabsfunksjoner og samfunnsutvikling er noe mer positive til arbeidet som gjøres.

Vi har gjort den samme operasjonen som ovenfor også for dette spørsmålet. Noen av funnene er forholdsvis selvsagte. Vi merker oss følgende:

- De som opplever at psykososialt arbeidsmiljø er dårlig er også mer negativt innstilt til om kommunen lykkes med å sikre et godt arbeidsmiljø. Det samme med de som synes fysisk arbeidsmiljø er dårlig.

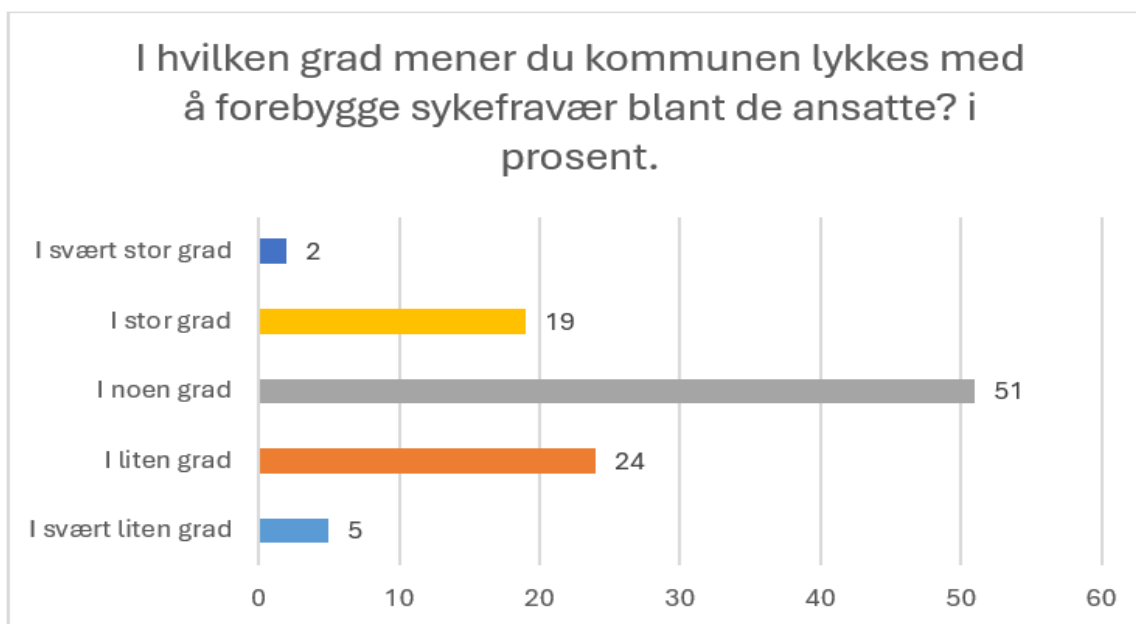
- De som har opplevd god oppfølging under sykefravær er mer positive enn de som ikke har opplevd god oppfølging.
- De som har mottatt opplæring i å melde avvik, og er trygge på hva avvik, er noe mer positivt innstilt til om kommunens lykkes med å skape gode arbeidsmiljøer.

8.3 Ansattes opplevelse av sykefraværsoppfølging og konsekvenser

Vi har stilt spørsmål om de ansatte har hatt sykefravær i perioden 1.1.22 til 1.1.24. De ansatte kunne svare på om de har hatt legemeldt langtidsfravær (over 30 dager), legemeldt korttidsfravær (under 30 dager), egenmeldt sykefravær, eller om man ikke har hatt sykefravær i perioden. De ansatte kunne svare på flere av alternativene. Det er totalt 95 personer som har oppgitt at de har hatt sykefravær i denne perioden.

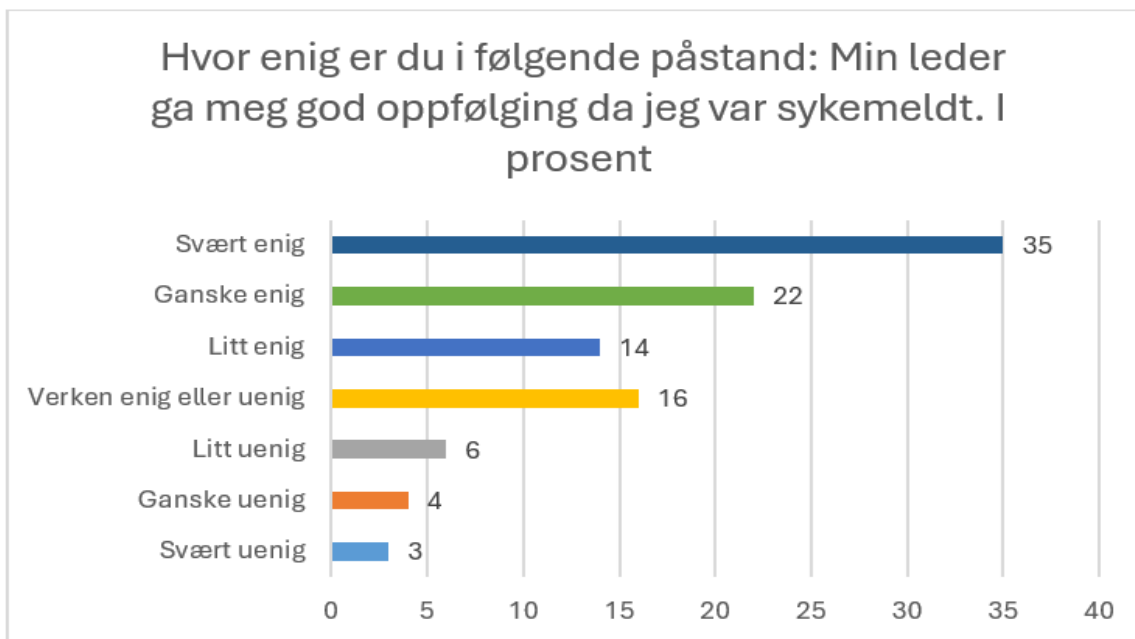
Spørsmålet er benyttet i forhold til andre spørsmål, som for eksempel om man opplevde god oppfølging under sykefraværet. Videre er svarene blitt brukt for å kontrollere for øvrige spørsmål for å se om sykefravær har innvirkning på hvordan ansatte opplever kommunens arbeid med arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging. Dette er det vist til over.

Vi stilte spørsmål om de ansatte opplever at kommunen lykkes med å forebygge sykefravær. Totalt sett svarte halvparten av de ansatte at de mener kommunen lykkes i noen grad. 28 prosent, det vil si om lag hver fjerde ansatt, svarer at kommunen lykkes i liten eller svært liten grad. Sammenlignet med foregående spørsmål fremstår det som at ansatte er mindre fornøyde med kommunens innsats i å forebygge sykefravær enn å sikre et godt arbeidsmiljø.



Kilde 10 Revisjon Øst, Questback 2024, N:267

Vi stilte videre spørsmål om leder hadde gitt god oppfølging for de som svarte at de hadde hatt sykefravær i perioden 1.1.22 til 1.1.24. Et mindretall av de ansatte var svært uenig eller ganske uenig i at de opplevde oppfølgingen fra leder som god. Hva «god oppfølging» er i det enkelte tilfelle kan variere, men vi behandler dette som at oppfølgingen var tilstrekkelig overfor den som har besvart undersøkelsen. Selv om det er snakk om få ansatte som er uenige i at de fikk god oppfølging, er det viktig å merke seg at dette kan tyde på variasjoner i hvordan sykemeldte følges opp i kommunen.



Kilde 11 Revisjon Øst, Questback 2024, N: 97

Som allerede nevnt, så har opplevelsen av oppfølgingen innvirkning på om man opplever kommunens arbeid med arbeidsmiljø og sykefraværforebygging som bra eller dårlig.

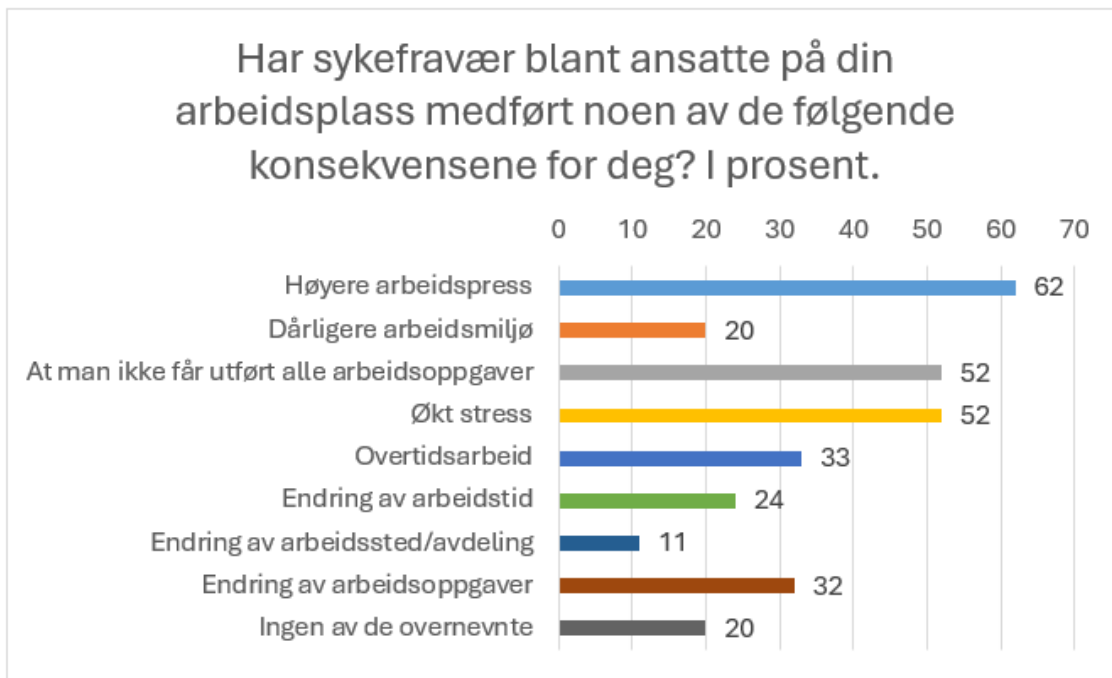
Gjennom intervjuer med **verneombud og tillitsvalgte** har vi fått ulike tilbakemeldinger på deres opplevelse av om kommunen lykkes med arbeidet knyttet til sykefravær og arbeidsmiljø. Både i sentraladministrasjonen og BOAK var det en opplevelse av at arbeidet er mer systematisk nå enn tidligere, at det er mer fokus på forebygging av sykefravær, og mer fokus på å bygge en heltidskultur innenfor helse- og omsorgstjenestene. Samtidig ble det vist til at det måtte jobbes mer med arbeidsmiljø. Innenfor renholdsavdelingen var det en opplevelse av at kommunen ikke lykkes med arbeidet og at ansatte ikke blir sett og hørt.

Blant **avdelingslederne** var opplevelsen av kommunens arbeid mer positiv, men også her vises det til at arbeidet er en pågående prosess. Avdelingslederne i teknisk avdeling og BOAK viste begge til at HMS-arbeidet i kommunen er mer systematisk og målrettet nå enn for fem år siden. Av tiltak som avdelingslederne mener har hatt effekt er blant annet opplæring og oppfølging av ledere.

HR-leder fortalte at når de har sett på enkeltavdelinger som har arbeidet spesifikt med de fastsatte HMS-målene gjennom Nærværprosjektet, så har de sett at dette har ført til en reduksjon i sykefraværsprosenten. HR-leder følte seg trygg på at nedgangen i sykefravær i disse avdelingene er knyttet til nærværarbeidet, men fremholdt samtidig at sykefraværet har naturlige variasjoner og at det er vanskelig å fastslå konkrete én-til-én sammenhenger. HR-leder forklarte at man må se langsiktig på det, og at det vil ta flere år før man kan se en varig effekt på sykefraværsprosenten. HR-leder mente nøkkeltiltak for å lykkes med nærværarbeid i kommunen er at de må fortsette å styrke lederskapet og det relasjonelle forholdet mellom leder og ansatte. Ledere som sammen med sine medarbeidere klarer å skape gode vilkår for mestring og trivsel vil i større grad oppleve at de lykkes med nærværarbeidet på kort og lang sikt.

8.4 Konsekvenser av sykefraværet

I spørreundersøkelsen ble det videre spurt om hvorvidt sykefravær blant ansatte på arbeidsplassen hadde medført konsekvenser for den ansatte selv. I dette spørsmålet kunne ansatte krysse av på flere alternativer.



Kilde 12 Revisjon Øst, Questback 2024, N=262

Som diagrammet viser var høyere arbeidspress og økt stress de konsekvensene flest ansatte opplevde som et resultat av sykefravær på arbeidsplassen. Det kommer videre frem at 20 prosent av de ansatte har svart at de har opplevd at sykefravær har medført dårligere arbeidsmiljø, og det er flest ansatte innenfor helse og mestring som har svart dette. Sykefraværet innenfor de ulike sektorene og avdelingene varierer, og dette kan være en medvirkende årsak til at ansatte innen helse og omsorg opplever at dette påvirker arbeidsmiljøet negativt.

Videre svarte de ansatte på påstanden om «Det settes inn tilstrekkelige tiltak på min arbeidsplass for å motvirke konsekvensene av sykefravær». Rundt 40 prosent av de ansatte var i ulik grad enige i at det settes inn tilstrekkelige tiltak, mens 20 prosent var i ulik grad uenige i at det settes inn tilstrekkelige tiltak. Rundt 40 prosent av de ansatte var verken enige eller uenige i påstanden. I spørsmålet defineres det ikke hva som menes med «tilstrekkelige tiltak». Når fire av ti ansatte oppgir å være verken enige eller uenige kan dette bety at ansatte er usikre på hva som etterspørres eller de ansatte kan være usikre på om det er satt inn tiltak hvor hensikten er å motvirke konsekvensene av sykefravær.

Verneombudet i sentraladministrasjonen forklarte i intervju at sykefravær kan medføre en stor belastning på resten av de ansatte på avdelingen. Ettersom man har mye å gjøre med sine ordinære arbeidsoppgaver, merker de ansatte presset ved ekstraoppgaver godt. Verneombudet fortalte at mange avdelinger allerede er kuttet til beinet, og at langtidssykemeldinger gjør små avdelinger særlig sårbare. Man er nødt til å utarbeide en prioriteringsliste, noe som kan gå utover andre arbeidsoppgaver, ifølge verneombudet. Dette kan for eksempel forårsake veldig lang

saksbehandlingstid i enkelte avdelinger. I kommunen har man mange en-til-enstillinger, og i avdelinger med slike stillinger vil alt stoppe opp dersom ansatte blir syke.

Verneombudet i 4. avdeling forklarte at de er nødt til å nedprioritere oppgaver iblant på grunn av sykefravær og lavere bemanning. Dette har i noen tilfeller ført til avvik og gått utover administrative oppgaver da man har vært nødt til å prioritere oppgaver knyttet til brukerne. Oppgaver knyttet til dokumentering har derfor blitt nedprioritert, og dette har ført til mangel på noe dokumentering i blant.

9 Konklusjon

Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke om kommunen har gode systemer for å sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Vi har konkludert med at kommunen i det store og det hele har et system for å kunne nå sine målsettinger. Blant annet har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og skriftlig dokumentasjon på fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet. Kommunen har også systemer og rutiner som sikrer at forebygging og oppfølging innen arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk. Vi vil trekke frem at det under forvaltningsrevisjonen manglet verneombud i noen virksomheter.

Videre er vår konklusjon at oppfølgingen av Trysil kommune sine overordnede strategier og rutiner for arbeidsmiljø og sykefravær i kommunens sektorer og avdelinger bare delvis er på plass. Trysil kommune har i sin strategi for HMS-arbeidet blant annet mål om at HMS-handlingsplaner skal brukes i alle avdelinger i kommunen, at ansatte får gjennomført medarbeidersamtale, at alle avdelinger får gjennomført vernerunder, samt svarprosent på arbeidsmiljøkartlegginger på over 80 prosent. Vår undersøkelse viser at det foreligger flere avvik på samtlige av disse punktene. Undersøkelsen har avdekket variasjoner i hvor godt sykefraværsoppfølgingen blir dokumentert, i hvilken grad rutinene for intern statusrapportering følges, og i hvilken grad det tilrettelegges for at ansatte får oppfylt sin medvirkningsplikt og involveres i HMS-arbeidet i henhold til kommunens rutiner.

Basert på konklusjonene, mener vi at kommunen har skriftlige strategier og rutiner for arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging og -forebygging, men har et forbedringspotensial med hensyn til den praktiske gjennomføringen i organisasjonen.

10 Anbefalinger

På bakgrunn av funn og konklusjoner, er våre anbefalinger at kommunen bør sørge for å:

- Sikre at det er verneombud i alle kommunens avdelinger.
- Sikre at alle avdelinger dokumenterer HMS-arbeidet i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.
- Sikre at helhetlige risikovurderinger, vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger gjennomføres alle kommunens avdelinger i henhold til frister.
- Sikre at alle avdelinger gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
- Sikre at alle ansatte i kommunen får opplæring i avviksrutinene og er kjent med hva som skal meldes som avvik.
- Sikre at ansatte får mulighet til å utøve sin medvirkningsplikt og bli involvert i det systematiske HMS-arbeidet.
- Sikre at rutiner for oppfølging av sykemeldte følges opp i alle kommunens avdelinger og dokumenteres i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven.

11 Kommunedirektørens uttalelse

Høringsuttalelsen ble onsdag 13. november 2024 oversendt per epost av kommunedirektøren i Trysil kommune:



Kommunedirektørens uttalelse til rapporten om arbeidsmiljø og sykefravær i Trysil kommune

Vi takker revisjonen for et grundig arbeid som har belyst viktige aspekter ved kommunens arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) samt sykefraværsoppfølging. Rapporten gir oss et godt grunnlag for å forbedre både rutiner og praksis, og vi ser frem til å bruke funnene som et utgangspunkt for videre utvikling.

Generelle betraktninger

Rapporten viser at Trysil kommune allerede har godt etablerte mål, strategier og systemer for HMS-arbeid, som samsvarer med nasjonale føringer og lovkrav. Det er positivt å se at våre overordnede strategier og rutiner for HMS og sykefravær er klare og veldefinerte. Samtidig avdekkes det at oppfølging og gjennomføring av disse varierer mellom avdelingene, noe vi vil prioritere å rette opp. Dette er også identifisert av kommunen selv gjennom vårt etablerte internkontrollsystem.

Fokusområder for forbedring

1. Verneombud i alle avdelinger

Valg av verneombud har blitt gjennomført i perioden 10. september til 5. november 2024 som del av den nye valgperioden. Manglene på verneombud var i 5 av 6 tilfeller knyttet til at Arbeidsmiljøutvalget i mai opprettet 5 nye verneområder, og at valg på disse ikke var gjennomført da revisjonen innhentet sine data. Etter at valgene er gjennomført vil vi ha samtlige verneombud på plass. En fulltallig vernetjeneste bidrar til å styrke HMS-arbeidet lokalt og sikrer at alle ansatte har tilgang til representasjon.

2. Opplæring i avviks- og forbedringsarbeid

Et nytt styringsdokument for systematisk HMS-arbeid vil bli implementert i 2025, der virksomhetene årlig skal lage en plan for HMS-opplæring basert lokale behov og risikoforhold. For enheter med behov for opplæring i avvikshåndtering, vil dette være en prioritert oppgave og skal settes på sakskartet.

I tillegg vil en ny rapporteringspraksis kreve at ledere angir status for avvikshåndteringen i sine enheter. Dette gir økt fokus på oppfølging og forbedring.

3. Forbedret etterlevelse av krav i HMS-arbeidet

Vi vil innføre flere tiltak som omfatter rapportens øvrige anbefalingspunkter:

- **Dokumentasjon, risikoanalyser og forebygging:** Det nye styringsdokumentet inneholder justerte rutiner og verktøy som forenkler og tydeliggjør krav til dokumentasjon, gjennomføring av risikoanalyser, og forebyggende arbeid.
- **Endret rapporteringspraksis:** Ved å integrere sjekklisterpunkter i verktøyet Framsikt får vi bedre kontroll og oversikt over status for HMS-relaterte krav og gjøremål. Dette vil bidra til at oppfølgingen blir mer systematisk og enhetlig.

4. Opplæring og forventningsavklaring for ledere

Vi vil gi ledere opplæring i det nye styringsdokumentet, med fokus på å tydeliggjøre forventninger knyttet til gjennomføring, kontroll og styring. Alle ledere skal forstå hva som skal gjøres, hvem som har ansvaret, og hvordan oppgaver følges opp. Vi vil samtidig adressere årsakene til de avvikene som rapporten peker på, enten det skyldes overordnet styring, personlig struktur, kompetanse, prioriteringer eller tidsnød.

Veien videre

Trysil kommune er forpliktet til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og redusere sykefravær. Rapporten bekrefter at vi har gode mål og strategier, men peker også på behov for forbedring i gjennomføringen. Forbedringspunktene er hovedsakelig i tråd med hva kommunen selv har identifisert gjennom internkontrollaktiviteter. Våre erfaringer har ligget til grunn for en revidering av styringssystemet for HMS i 2024. Resultatet er klart til iverksetting fra nyttår.

Gjennom de planlagte tiltakene sikrer vi bedre etterlevelse og styrker grunnlaget for et systematisk, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte.

Vi vil løpende evaluere effekten av tiltakene for å sikre at de gir ønskede resultater og bidrar til å styrke kommunen som en trygg og attraktiv arbeidsgiver.

Trysil kommune er forpliktet til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og jobbe aktivt for å redusere sykefravær. Gjennom å ta tak i funnene fra denne rapporten vil vi styrke vår posisjon som en trygg og attraktiv arbeidsgiver.

Trysil 13.11.2024

Jan Sævig

Kommunedirektør

12 Referanser

Lover og forskrifter

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. ([Arbeidsmiljøloven](#))

Lov om folketrygd ([Folketrygdloven](#))

Lov om kommuner og fylkeskommuner ([Kommuneloven](#))

[Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#)

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter ([Internkontrollforskriften](#))

Ytre-Arna, R. (2022, 22. august) *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*. [Rettsdata.no](#)

Internettreferanser

[Arbeidstilsynet.no - Bedriftshelsetjeneste \(BHT\)](#)

[Arbeidstilsynet.no - Registrere skader og sykdom](#)

[Arbeidstilsynet.no - Verneombud](#)

[Nav.no - Sykepenger](#)

[Regjeringen.no - Hva er inkluderende arbeidsliv?](#)

Faglitteratur

Engelsrud, G. (2022). *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor* (7. utg.). Cappelen Damm.

Kommunale dokumenter

Trysil kommune (2021). HMS-håndbok

Vedlegg A: Revisjonskriterier

Om utledningen av revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav, normer og/eller standarder som den reviderte enheten skal bli vurdert i forhold til. Utgangspunktet for revisjonskriteriene er problemstillingene, og det skal være utledet kriterier for hvert forvaltningsrevisjonsprosjekt.

Kriteriene skal utledes fra autoritative og anerkjente kilder innenfor det reviderte området. Slike kilder kan være lover, forskrifter, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak, mål og føringer, administrative retningslinjer, statlige føringer, veiledere og lignende, andre myndigheters praksis, anerkjent teori og reelle hensyn.

Kriteriene skal være relevante, konkrete og i samsvar med kravene som gjelder for den reviderte enheten i den aktuelle tidsperioden for revisjonen. Den reviderte enheten skal presenteres for kildene til kriteriene og gis anledning til å komme med innspill.

Bakgrunn for bestillingen

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Kontrollutvalget i Trysil kommune behandlet den 15. februar 2023 en prosjektplan om sykefravær og sykefraværsoppfølging, jf. sak 14/23, hvor det ble fattet følgende vedtak:

- *Kontrollutvalget vil på bakgrunn av vedlagte prosjektplan bestille gjennomføring av en forvaltningsrevisjon innenfor sykefravær og sykefraværsoppfølging.*
- *Prosjektet gjennomføres innenfor en ramme på 300 timer og ferdigstilles i august/september 2023.*

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å **undersøke om kommunen har gode systemer for å sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.**

Formålet belyses gjennom å besvare følgende problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?
2. Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:
 - a. Forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?
 - b. En når fastsatte målsettinger?
3. Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?
4. Opplever kommunens ansatte at kommunen lykkes med innsatsen knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsforebygging og –oppfølging?

Problemstilling 4 er deskriptiv, det vil si at vi ikke utleder revisjonskriterier eller gjør vurderinger for denne, slik vi gjør for de andre problemstillingene.

Utledning av revisjonskriterier

Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 1

Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær?

Fastsettelse av mål og rapportering (Kriterium 1-4)

I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1 skal arbeidsgiver sørge for at det gjennomføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.⁴⁷ Dette innebærer blant annet at kommunen som arbeidsgiver skal fastsette mål for HMS-arbeidet samt sørge for å ha oversikt over virksomhetens organisasjon, inkludert hvordan ansvar, oppgaver, og myndighet knyttet til HMS-arbeidet er fordelt.

Internkontrollforskriften beskriver at virksomheten må ha et mål for sitt HMS-arbeid på lik linje med andre driftsområder.⁴⁸ Videre står det i internkontrollforskriften at målene bør være så konkrete som mulig ettersom klare mål er en viktig forutsetning for å gjennomføre hensiktsmessige planer og aktiviteter på området. Det skal også fastsettes målsettinger av mer overordnet karakter. Internkontrollforskriften beskriver også at målene for HMS-arbeidet skal dokumenteres skriftlig.

Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang i 2001, og den nåværende avtalen gjelder for 2019-2024.⁴⁹ Det overordnede målet med avtalen er å skape et inkluderende arbeidsliv gjennom å forebygge sykefravær og frafall i arbeidslivet. IA-avtalens innsatsområder og virkemidler er ment å støtte det forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud, og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. IA-avtalens to mål er som følger:

- Å redusere sykefraværsprosenten med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. For sektorer hvor sykefraværet allerede er lavt innebærer dette å arbeide med å opprettholde det lave sykefraværet samt å fokusere på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Å redusere frafallet fra arbeidslivet. Med dette menes det personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær, eller som går over til tidligpensjonering.

Vi mener at etablerte rutiner og systemer knyttet til rapportering er en forutsetning for at kommunen skal lykkes med å ha oversikt over virksomhetens organisasjon og fordeling av ansvar, oppgaver, og myndighet knyttet til HMS-arbeidet.

Vi legger til grunn at kommunen skal ha skriftlige planer som beskriver målene med HMS-arbeidet, og at det fastsettes både overordnede mål for hele kommunen og konkrete mål for de ulike sektorene i kommunen. Videre mener revisjonen at disse målene bør bidra til å realisere de nasjonale målene for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet fastsatt i IA-avtalen. Revisjonen legger også til grunn at kommunen skal ha skriftlig dokumentasjon med oversikt over ansvar, oppgaver, og myndighet i HMS-arbeidet, samt skriftlige rutiner knyttet til HMS-rapportering.

⁴⁷ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁴⁸ Kommentarer til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5.

⁴⁹ [Regjeringen.no - Hva er inkluderende arbeidsliv?](https://www.regjeringen.no/no/Hva-er-inkluderende-arbeidsliv/)

Punktvis oppsummering av revisjonskriterier for problemstilling 1

1. Trysil kommune må ha fastsatt mål for helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i alle kommunens sektorer.
2. Trysil kommune bør ha mål for HMS-arbeidet som bidrar til å realisere de nasjonale målene fastsatt i IA-avtalen.
3. Trysil kommune skal skriftlig dokumentere fordelingen av ansvar, oppgaver, og myndighet i HMS-arbeidet.
4. Trysil kommune bør ha rutiner knyttet til rapportering av HMS-arbeidet som gjennomføres i kommunen, både overordnet og lokalt i de ulike sektorene.

Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 2

Har kommunen systemer og rutiner som sikrer at:

- a. Forebygging og oppfølging når det gjelder arbeidsmiljø og sykefravær skjer i henhold til fastsatt regelverk?
- b. En når fastsatte målsettinger?

Sykefraværstatistikk (Kriterium 5-6)

Etter folketrygdløven § 25-2 skal arbeidsgiver føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.⁵⁰ Formålet med å føre sykefraværstatistikk er å sette søkelyset på sykefraværet på arbeidsplassen, og for å bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan samarbeide om å iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet.⁵¹ En registreringsperiode er ett kvartal og det skal utarbeides årsstatistikk av sykefraværet basert på kvartalsstatistikken.⁵² Sykefraværstatistikken skal inkludere alle ansatte som har opparbeidet rett til lønn under sykdom.⁵³ Det vil si ansatte som har jobbet minst fire uker rett før vedkommende ble sykemeldt og har en inntekt på minst femti prosent av grunnbeløpet i folketrygden.⁵⁴ Arbeidsgiver skal også føre statistikk over alle personskader som oppstår under arbeidet og sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.⁵⁵ Vedrørende hvilke opplysninger registreringene skal inneholde, er det først og fremst opplysninger som er nødvendige for det forebyggende arbeidet i virksomheten som skal registreres. På Arbeidstilsynets nettsider er det nærmere forklart hvilke opplysninger en registrering av skade eller sykdom skal inneholde for at registeret skal være nyttig for forebyggende arbeid i virksomheten:⁵⁶

- En registrering av skade må inneholde:
 - Opplysninger om når skaden inntraff
 - Opplysninger om hvilket arbeid som ble utført da skaden inntraff
 - En beskrivelse av hendelsesforløpet
 - Antatte årsaker til hendelsen som førte til skaden
 - En beskrivelse av skaden

⁵⁰ Folketrygdløven § 25-2. *Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær, utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte.*

⁵¹ Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom § 2. *Formålet med sykefraværstatistikken.*

⁵² Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom § 5. *Registreringsperiode.*

⁵³ Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom § 3. *Hvem skal omfattes av registreringen.*

⁵⁴ [Nav.no - Sykepenger](https://nav.no)

⁵⁵ Arbeidsmiljøloven § 5-1. *Registrering av skader og sykdommer.*

⁵⁶ [Arbeidstilsynet.no - Registrere skader og sykdom](https://arbeidstilsynet.no)

- En registrering av sykdom må inneholde:
 - o Arbeidstakerens yrke
 - o Når arbeidstakeren ble syk
 - o Hvilke arbeidsoppgaver som kan ha bidratt til at arbeidstakeren ble syk
 - o Hvor disse arbeidsoppgavene ble utført
 - o Hvilke forhold ved arbeidsmiljøet som kan ha ført til at arbeidstakeren ble syk
 - o Beskrivelse av sykdommen (diagnose) hvis arbeidstakeren har gitt samtykke til det

Viktigheten av at arbeidsgiver har systemer og rutiner for føring av sykefraværstatistikk er også beskrevet i IA-avtalen, hvor det står at målrettet innsats mot langt og/eller hyppig gjentakende sykefravær krever at virksomheten har god oversikt over den enkelte ansattes sykefravær.⁵⁷ Systematisk registrering av sykefravær gjør kommunen i stand til å sette i verk treffsikre tiltak som ivaretar den sykemeldte på et tidlig tidspunkt.

Vi legger til grunn at kommunen skal føre sykefraværstatistikk en gang i kvartalet, samt registrerer skader og sykdom som oppstår i forbindelse med arbeidet i virksomheten. Videre at registreringene av skader og sykdom inneholder informasjon som kan bidra til det forebyggende arbeidet i virksomheten.

Forebyggende arbeid (Kriterium 7-11)

Etter arbeidsmiljøloven § 3-1 skal kommunen som arbeidsgiver sørge for at det gjennomføres systematisk HMS-arbeid i virksomheten. Dette innebærer at kommunen blant annet skal:⁵⁸

- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.
- Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak.
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp, og forebygge overtredelser av fastsatte krav.
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Videre stiller internkontrollforskriften § 5 krav til at arbeid knyttet til de fire punktene over må dokumenteres skriftlig.⁵⁹

Etter arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd skal arbeidsgiver ivareta sikkerheten på arbeidsplassen på følgende måter:⁶⁰

- *Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer forbundet med arbeidet, samt at arbeidstakerne gis den opplæring, øvelse, og instruksjon som er nødvendig.*

En lovkommentar til bestemmelsen utdyper at selv om bestemmelsen har størst betydning for nyansatte eller ansatte som får nye arbeidsoppgaver, skal ikke opplæringen være en engangsforeteelse.⁶¹

⁵⁷ [Regjeringen.no - Hva er inkluderende arbeidsliv?](https://www.regjeringen.no)

⁵⁸ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁵⁹ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5. *Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon.*

⁶⁰ Arbeidsmiljøloven § 3-2. *Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten.*

⁶¹ Ytre-Arna, R. (2022, 22. august) [Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven, note 91. Rettsdata.no.](https://www.rechtsdata.no)

- *Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere med ansvar for å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.*

En lovkommentar til bestemmelsen spesifiserer at arbeidsmiljøet er et klart lederansvar på alle nivåer, og at hvilken HMS-kompetanse som er nødvendig i for den enkelte leder må vurderes konkret i forhold til ansvarsområde og risiko.⁶²

- *Arbeidsgiver skal sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.*

En lovkommentar til bestemmelsen beskriver at bedriftshelsetjenesten er et typisk eksempel på sakkyndig bistand.⁶³ Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 plikter arbeidsgiver å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det.⁶⁴ Likevel er det gitt nærmere forskrifter om bransjer hvor det foreligger en plikt om å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste (bransjeforskriften).⁶⁵ Flere av bransjene beskrevet i bransjeforskriften faller innenfor kommunenes virksomhet,⁶⁶ og det er normalen at kommunene er tilknyttet en type bedriftshelsetjeneste.⁶⁷ Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, som innebærer at det utarbeides plan(er) for bedriftshelsetjenesten sin bistand i virksomheten, årsrapport av bedriftshelsetjenestens arbeid, samt andre rapporter o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold og forslag til forebyggende tiltak og resultater.⁶⁸

Videre skal kommunen som en del av det systematiske HMS-arbeidet iverksette rutiner for å forebygge overtredelser av fastsatte krav for arbeidsmiljøet.⁶⁹ Arbeidsmiljøloven § 4-1 beskriver de generelle kravene til arbeidsmiljøet, og sier at arbeidsmiljøet 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. Videre skal det i planleggingen og utforming av arbeidet legges vekt på forebygging av skader og sykdom, samt sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger.⁷⁰ Med fullt forsvarlig menes at arbeidet er organisert på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre.⁷¹

Vi legger til grunn at kommunen kartlegger risikoforhold på arbeidsplassen, samt at det iverksettes tiltak for å redusere risikoen. Videre at kommunen har rutiner knyttet til forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær, deriblant at det gjennomføres jevnlig opplæring for alle ansatte uavhengig av ansiennitet og at det gjøres konkrete vurderinger av HMS-kompetansen til den enkelte leder i hele virksomheten. I tillegg skal kommunen være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste og det skal foreligge skriftlig dokumentasjon som beskriver hvordan bedriftshelsetjenesten bidrar til det systematiske HMS-arbeidet.

⁶² Ytre-Arna, R. (2022, 22. august) [Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven, note 92. Rettsdata.no.](#)

⁶³ Ytre-Arna, R. (2022, 22. august). [Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven, note 93. Rettsdata.no.](#)

⁶⁴ Arbeidsmiljøloven § 3-3. *Bedriftshelsetjeneste.*

⁶⁵ Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1. *Plikt til å knytte bedriftshelsetjenesten til virksomheten.*

⁶⁶ For eksempel: Vann og avløp, renovasjon, undervisning, og helsetjenester.

⁶⁷ Engelsrud, G. (2022). *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor*: 302

⁶⁸ [Arbeidstilsynet.no - Bedriftshelsetjeneste \(BHT\)](#)

⁶⁹ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁷⁰ Arbeidsmiljøloven § 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet.*

⁷¹ Ytre-Arna, R. (2022, 22. august) [Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven, note 111. Rettsdata.no.](#)

Oppfølging av sykefravær (Kriterium 12-13)

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 skal arbeidsgiver utarbeide oppfølgingsplaner for tilbakeføring til arbeid for ansatte utsatt for ulykke, sykdom, slitasje o.l. (med mindre dette er åpenbart unødvendig), samt innkalle arbeidstakeren til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen.⁷² Oppfølgingsplanen skal utarbeides i samråd med arbeidstakeren og skal være ferdig utarbeidet senest når arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Videre skal arbeidsgiver innkalle arbeidstakeren til et dialogmøte senest innen sju uker etter at arbeidstakeren har vært helt borte fra arbeidet. Lovverket pålegger samtidig arbeidsgiver å dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har blitt fulgt opp, herunder hvilke personer som har blitt innkalt til og deltatt i dialogmøte.⁷³

Vi legger til grunn at kommunen har rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere i henhold til gjeldende lovverk, og at denne oppfølgingen blir dokumentert skriftlig.

Verneombud (Kriterium 14-15)

Arbeidsmiljøloven § 6-1 beskriver at det i enhver virksomhet som hører inn under loven skal velges verneombud, og at antallet verneombud avhenger av virksomhetens størrelse, arbeidets art, og arbeidsforholdene for øvrig.⁷⁴ Videre beskriver den samme lovparagrafen at dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger skal det vanligvis velges minst ett verneombud for hver avdeling. Dette innebærer at hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte. I en virksomhet med flere enn ett verneombud skal det være minst et hovedverneombud, med ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Verneombudet har ansvar for å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring og tid til å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte, deriblant skal arbeidsgiver dekke utgifter for opplæring og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid.⁷⁵ I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er det beskrevet at minimumskravet for opplæring av verneombud er 40 timer, men det kan likevel avtales en kortere opplæring dersom arbeidsgiveren og arbeidstakerne i fellesskap er enige om at det er forsvarlig.⁷⁶ I tilfeller hvor verneombudet skal ha kortere opplæring enn 40 timer skal opplæringens innhold og omfang være vurdert. En slik forsvarlighetsvurdering bør være skriftlig og skal utarbeides av arbeidsgiveren og arbeidstakerne i fellesskap.⁷⁷

Vi legger til grunn at det er verneombud i kommunens avdelinger samt et hovedverneombud med ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Videre at kommunen har rutiner som sørger for at verneombudene får nødvendig opplæring til å utøve sitt embete på en forsvarlig måte.

Arbeidsmiljøutvalg (Kriterium 16)

⁷² Arbeidsmiljøloven § 4-6. *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.* Folketrygdloven § 25-2. *Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær, utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte.*

⁷³ Arbeidsmiljøloven § 4-6. *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.*

⁷⁴ Arbeidsmiljøloven § 6-1. *Plikt til å velge verneombud.*

⁷⁵ Arbeidsmiljøloven § 6-5. *Utgifter, opplæring mv.*

⁷⁶ Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. *Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.*

⁷⁷ [Arbeidstilsynet.no - Verneombud](https://www.arbeidstilsynet.no)

Etter arbeidsmiljøloven § 7-1 skal virksomheter med minst 50 ansatte ha et arbeidsmiljøutvalg hvor arbeidsgiveren, arbeidstakerne, og bedriftshelsetjenesten er representert.⁷⁸ Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal gjøres kjent for de ansatte gjennom oppslag på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøutvalget har ansvar for å følge opp at det er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, herunder skal utvalget:⁷⁹

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjenesten.
- Behandle spørsmål om opplæring, instruksjon, og opplysningsvirksomhet på områder som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.
- Ha en aktiv rolle i virksomhetens systematiske HMS-arbeid.
- Behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.
- Behandle alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, og tillop til ulykker i virksomheten. Utvalget skal forsøke å finne årsaken til sykdommen/ulykken, samt sørge for at arbeidsgiveren gjennomfører tiltak for å hindre gjentakelse.
- Avgi en årlig rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakerne organisasjoner.

Vi legger til grunn at kommunen har et arbeidsmiljøutvalg i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven, herunder at verneombudene og bedriftshelsetjenesten deltar i utvalget.

Etterlevelse av fastsatte mål (Kriterium 17)

Ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1, andre ledd bokstav h, skal arbeidsgiver gjennomføre «*systematisk overvåking og gjennomgang*» av det systematiske HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.⁸⁰ Etter internkontrollforskriften § 4 skal den som er ansvarlig for virksomheten sørge for at det utøves internkontroll.⁸¹ Videre beskriver forskriften at oppfølgingen av at internkontrollen fungerer som forutsatt må dokumenteres skriftlig.⁸²

Vi legger til grunn at kommunen skal ha rutiner knyttet til dokumentasjon av hvordan en når de fastsatte målene for HMS-arbeidet.

Punktvis oppsummering av revisjonskriterier for problemstilling 2

5. Trysil kommune skal føre sykefraværstatistikk minst en gang i kvartalet.
6. Trysil kommune skal registrere alle personskader og sykdom som antas å være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, herunder skal registreringene inneholde opplysninger som er nødvendige for det forebyggende arbeidet i virksomheten.
7. Trysil kommune skal kartlegge risikoforhold på arbeidsplassen som kan påvirke arbeidstakerne.
8. Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere risikoen i virksomheten.

⁷⁸ Arbeidsmiljøloven § 7-1. *Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg.*

⁷⁹ Arbeidsmiljøloven § 7-2. *Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.*

⁸⁰ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁸¹ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 4. *Plikt til internkontroll.*

⁸² Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5. *Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon.*

9. Trysil kommune skal ha rutiner som sørger for at det blir gjennomført forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
10. Trysil kommune skal være tilknyttet en type bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet.
11. Trysil kommune skal ha skriftlig dokumentasjon til hvordan bedriftshelsetjenesten bistår i det systematiske HMS-arbeidet, herunder:
 - a. Plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.
 - b. Årsrapport med oversikt over bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.
 - c. Andre rapporter, måleresultater eller lignende som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater.
12. Trysil kommune skal ha rutiner som ivaretar oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.
13. Trysil kommune skal ha rutiner som sikrer at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert i tilstrekkelig grad.
14. Trysil kommune skal ha verneombud, og minst ett hovedverneombud.
15. Trysil kommune må ha rutiner som skal sørge for at verneombudene får nødvendig opplæring.
16. Trysil kommune skal ha et arbeidsmiljøutvalg som oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven, herunder:
 - a. At verneombudene deltar i arbeidsmiljøutvalget.
 - b. At bedriftshelsetjenesten deltar i arbeidsmiljøutvalget.
17. Trysil kommune skal dokumentere hvordan de arbeider med å nå de fastsatte målene for HMS-arbeidet.

Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 3

Følges overordnet strategi og rutiner med hensyn til arbeidsmiljø og sykefravær opp i kommunens sektorer/avdelinger?

HMS-arbeid i den enkelte avdeling (Kriterium 18)

Trysil kommune har en egen HMS-håndbok med beskrivelser av tiltak. I håndboken er det blant annet beskrevet at alle avdelinger og enheter i organisasjonen skal planlegge HMS-året, utføre helhetlig risikovurderinger, utføre vernerunder, og utføre arbeidsmiljøkartlegginger på faste tidspunkter i året. Vedrørende planleggingen av HMS-året innebærer dette at hver sektor og hver avdeling skal utarbeide egne årshjul, aktiviteter, og handlingsplaner i januar hvert år.⁸³

Vi legger til grunn at det er utarbeidet egne HMS-rutiner i kommunens avdelinger i henhold til HMS-håndboken.

Arbeidstakernes medvirkning til HMS-arbeidet (Kriterium 19-20)

Ifølge arbeidsmiljøloven § 2-3 har arbeidstakerne en medvirkningsplikt i det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten.⁸⁴ Dette innebærer at arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring, og oppfølging av HMS-arbeidet, samt delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet og aktivt medvirke ved gjennomføring av iverksatte tiltak rettet mot arbeidsmiljøet. Lovparagrafen beskriver videre at dette innebærer at arbeidstaker skal:

⁸³ Trysil kommune (2021). *Trysil kommunes HMS-årshjul*.

⁸⁴ Arbeidsmiljøloven § 2-3. *Arbeidstakers medvirkningsplikt*.

- Bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader.
- Straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.
- Avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse.
- Sørgje for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.
- Delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver.
- Rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å sørge for at disse bestemmelsene blir overholdt.⁸⁵ Videre står det i internkontrollforskriften § 4 at det er den som er ansvarlig for virksomheten sitt ansvar å sørge for at det blir gjennomført internkontroll, og at dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne.⁸⁶

Vi legger til grunn at kommunen sikrer at arbeidstakerne medvirker i det systematiske HMS-arbeidet, og at kommunen følger opp at arbeidstakerne oppfyller sin medvirkningsplikt.

Etterlevelse av rutiner (Kriterium 21-26)

Under problemstilling 2 legger vi til grunn at kommunen skal ha rutiner knyttet til ulike aspekter ved arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, ettersom gode rutiner er en forutsetning for at kommunen skal lykkes med godt HMS-arbeid. Videre er det minst like viktig at rutinene blir etterfulgt. I vår undersøkelse er det derfor relevant å se nærmere på hvorvidt rutinene blir fulgt opp i de ulike sektorene, enhetene, og avdelingene.

Vi legger til grunn at det blir gjennomført tiltak i henhold til kommunens rutiner innenfor følgende områder:

- At det blir iverksatt planer med konkrete risikoreduserende tiltak i den enkelte avdeling basert på gjennomførte risikokartlegginger.
 - o Det skal gjennomføres kartlegginger av risikoforholdene ved virksomheten som en del av det systematiske HMS-arbeidet til kommunen ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1, andre ledd, bokstav c.⁸⁷
 - o I tillegg er det beskrevet i kommunens HMS-håndbok at det årlig skal gjennomføres helhetlige risikovurderinger i alle avdelinger, enheter, og sektorer.⁸⁸
- At det gjennomføres forebyggende arbeidet rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær.
 - o Det skal iverksettes tiltak for å forebygge overtredelser av fastsatte krav for arbeidsmiljøet i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-1.⁸⁹

⁸⁵ Arbeidsmiljøloven § 2-1. *Arbeidsgivers plikter.*

⁸⁶ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 4. *Plikt til internkontroll.*

⁸⁷ Arbeidsmiljøloven § 3-1. *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.*

⁸⁸ Trysil kommune (2021). *Trysil kommunes HMS-årshjul.*

⁸⁹ Arbeidsmiljøloven § 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet.*

- I kommunens HMS-håndbok er forebygging av sykefravær beskrevet som en av kommunens strategier for å lykkes med HMS-arbeid.⁹⁰
- At personalansvarlige ledere følger opp sykemeldte arbeidstakere.
 - Dette innebærer at personalansvarlige ledere utarbeider oppfølgingsplaner i samråd med den sykemeldte arbeidstakeren senest fire uker etter at arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet. Det innebærer også at personalansvarlige ledere innkaller arbeidstakeren til et dialogmøte senest innen sju uker etter at arbeidstakeren har vært helt borte fra arbeidet.⁹¹
 - I tillegg skal det foreligge dokumentasjon på at oppfølgingen har foregått i henhold til bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte.
- At verneombudene får nødvendig opplæring.
 - Opplæringen skal i utgangspunktet ha en varighet på minst 40 timer, men det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer dersom arbeidsgiver og arbeidstakerne er enige i dette.⁹² Dersom opplæringen skal være kortere enn 40 timer bør det foreligge en skriftlig forsvarlighetsvurdering som er utarbeidet i samarbeid av arbeidsgiver og arbeidstakerne.⁹³

Vi legger til grunn at kommunens egne HMS-rutiner blir fulgt opp i alle sektorer, enheter, og avdelinger.

Dokumentasjon av HMS-arbeid (Kriterium 27)

Internkontrollforskriften § 5 setter krav til at arbeidsgiver må dokumentere deler av internkontrollen skriftlig.⁹⁴ Dette innebærer at kommunen som arbeidsgiver har ansvar for at arbeid knyttet til:

- kartlegging av og tiltak for å redusere risiko,
- iverksettelse av rutiner for å avdekke, rette opp, og forebygge overtredelser av krav i HMS-lovgivningen,
- systematisk gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt og blir dokumentert skriftlig.

Vi legger til grunn at det foreligger skriftlig dokumentasjon knyttet til kommunens arbeid på disse områdene.

Punktvis oppsummering av revisjonskriterier for problemstilling 3

18. Trysil kommune bør sørge for at det er lokale rutiner for HMS-arbeidet i den enkelte avdeling, herunder:
 - a. At det utarbeides lokale årshjul som samsvarer med det overordnede HMS-årshjulet.
 - b. At det rapporteres jevnlig om HMS-arbeidet i den enkelte avdeling til arbeidsmiljøutvalget.
 - c. At fortløpende og kontinuerlige HMS-aktiviteter blir ivaretatt.
19. Trysil kommune må sørge for at de ansatte involveres i det systematiske HMS-arbeidet, herunder skal de ansatte medvirke ved HMS-arbeidets:
 - a. Utforming.

⁹⁰ Trysil kommune (2021). *Trysil kommunes HMS-årshjul*.

⁹¹ Arbeidsmiljøloven § 4-6. *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne*.

⁹² Ytre-Arna, R. (2022, 22. august). [Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven, note 223. Rettsdata.no](#).

⁹³ [Arbeidstilsynet.no - Verneombud](#)

⁹⁴ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) § 5. *Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon*.

- b. Gjennomføring.
 - c. Oppfølging.
20. Trysil kommune skal sørge for at de ansatte oppfyller sin medvirkningsplikt i HMS-arbeidet.
 21. Trysil kommune iverksetter planer med konkrete risikoreducerende tiltak i den enkelte avdeling basert på risikokartlegginger.
 22. Trysil kommune gjennomfører forebyggende arbeid rettet mot arbeidsmiljø og sykefravær i henhold til egne rutiner.
 23. Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere får oppfølgingsplan innen 4 uker.
 24. Trysil kommune sørger for at sykemeldte arbeidstakere innkalles til et dialogmøte innen 7 uker etter at vedkommende har vært helt borte fra arbeidet.
 25. Trysil kommune sørger for at oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere blir dokumentert skriftlig.
 26. Trysil kommune sørger for at verneombudene får nødvendig opplæring.
 27. Trysil kommune må dokumentere skriftlig hvordan de arbeider med HMS, herunder:
 - a. Kartlegging av og tiltak for å redusere risiko.
 - b. Iverksettelse av rutiner som besørger at HMS-lovgivningen blir overholdt.
 - c. Systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen.

Referanser

Lover og forskrifter

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. ([Arbeidsmiljøloven](#))

Lov om folketrygd ([Folketrygdloven](#))

[Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#)

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter ([Internkontrollforskriften](#))

Ytre-Arna, R. (2022, 22. august) *Norsk lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*. [Rettsdata.no](#)

Internettreferanser

[Arbeidstilsynet.no - Bedriftshelsetjeneste \(BHT\)](#)

[Arbeidstilsynet.no - Registrere skader og sykdom](#)

[Arbeidstilsynet.no - Verneombud](#)

[Nav.no - Sykepenger](#)

[Regjeringen.no - Hva er inkluderende arbeidsliv?](#)

Faglitteratur

Engelsrud, G. (2022). *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor* (7. utg.). Cappelen Damm.

Kommunale dokumenter

Trysil kommune (2021). HMS-håndbok

Vedlegg B Frafallsanalyse fordelt på sektor og stillingsstørrelse

I tillegg til å plassere seg innenfor sektor kunne de ansatte svare på om de jobbet heltid, deltid eller i vikariat. Totalt er ansatte i heltidsstillinger overrepresentert blant respondentene i alle de fire sektorene, og kun fire prosent av respondentene totalt sett oppgir at de har stillingstypen vikariat.

90 prosent av ansatte innenfor stabsfunksjoner har oppgitt at de har en heltidsstilling. I sektor helse og mestring, oppvekst og samfunnsutvikling oppgir 20 til 25 prosent av respondentene at de har en deltidstilling og 70 til 75 prosent at de har en heltidsstilling. Kun fire prosent av respondentene oppgir at de har stillingstypen vikariat.

Sektor og stillingsstørrelse					
	Total	Stabsfunksjoner	Helse og mestring	Oppvekst	Samfunnsutvikling
Heltidsstilling	75.7%	90.9%	73.7%	70.3%	75.9%
Deltidsstilling	20.2%	6.1%	20.2%	25.0%	24.1%
Vikariat	4.1%	3.0%	6.1%	4.7%	0.0%
Antall responser	267	33	114	64	54

Kilde 13 Revisjon Øst, Questback 2024

Oversikt fra kommunen viser at det totalt er 462 personer som har en heltidsstilling i Trysil kommune, og dette vil si at 48 prosent av disse har besvart undersøkelsen. Videre har 379 personer en deltidstilling og av disse har 14 prosent besvart undersøkelsen. Det oppgis at kommunen har 89 personer i midlertidige stillinger/vikariater, og 12 prosent av disse har besvart undersøkelsen. Dette betyr at heltidsansatte er overrepresentert både i antall av populasjonen, og i antall av heltidsansatte som har besvart undersøkelsen.

Kategoriene heltid, deltid og vikariat er ikke gjensidig utelukkende, siden en person i vikariat også kan jobbe heltid eller deltid. På grunn av dette anser vi at antall i vikariat ikke nødvendigvis er representativt. Data basert på stillingstype vil derfor behandles med en viss forsiktighet i rapporten.

Vedlegg C Trysil kommunes HMS-årshjul

Måned	HMS-aktiviteter (internkontroll)	Frist, dato	Ansvar
Januar	Planlegge HMS-året (årshjul, aktiviteter, handlingsplan mv.)	Jan.	Alle avd., enheter, sektorer
	Utføre helhetlig risikovurdering (HMS) ¹	Jan./feb.	Alle avd./enheter
	Utføre overordnet risikovurdering (HMS) ²	Jan./feb.	Kommunedirektør
Februar			
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU) ³		
Mars	Utføre vernerunde	Innen 31. mars	Alle avd./enheter
April			
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU)		
Mai	HMS-rapportering til AMU (samplerapport)	Levere rapport minst 14 dager før AMU-møte	Kommunalsjef
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU)	Fast i mai	
Juni	Opplæring AMU-representanter og vernetjeneste	Minst 40 timer	LØP/HR (BHT)
	Rapportering til kommunestyret (om internkontroll og ev. statlige tilsyn)	Medio juni (kommunestyremøte)	Kommunedirektør
September	Utføre temperaturmåler (arbeidsmiljøkartlegging) ⁴	I løpet av året - senest innen sep.	Alle avd./enheter
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU)		
Oktober	HMS-rapportering til AMU (samplerapport)	Levere rapport minst 14 dager før AMU-møte	Kommunalsjef
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU)	Fast i okt.	
November	Avklare samarbeidsplan med BHT (bedriftshesjetjenesten) ⁵		LØP/HR
	Utføre medarbeidersamtaler ⁶	I løpet av året	Alle ledere
	Møte i arbeidsmiljøutvalget (AMU)		
Desember			

Kontinuerlige, fortløpende aktiviteter (hele året, alle virksomheter, ikke tidfestede):

- Avvikshåndtering
- Risikovurdering av enkeltforhold (endringer, ny aktivitet mv.)
- Oppfølging av handlingsplan for HMS-arbeid
- Opplæring HMS (nye medarbeidere mv.)

Vedlegg D Kommunens mål for HMS-arbeidet

1. **Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.**
 - *Ingen avvik med høy alvorlighetsgrad.*
2. **Et arbeidsmiljø og en kultur som fremmer ansattes arbeidsevne, læring, utvikling, kreativitet, helse og trivsel – og som er inkluderende og ivaretar mangfold.**
 - *Jobbnærvær over 93 % (sykefravær under 7 %) i kommunen. Eventuelt øke nærværsprosenten med 2-3 prosentpoeng i hver av kommunens avdelinger.*
 - *Ingen utsettes for mobbing/trakassering.*
 - *85 % av alle stillingshjempler er 100 % stillinger.*
 - *Medarbeidertilfredshet over 80 %.*
 - *HMS-handlingsplaner brukes i alle avdelinger i kommunen.*
 - *Svarprosent på temperaturmåler over 80 %.*
 - *Alle ansatte får gjennomført medarbeidersamtale.*
 - *Alle avdelinger får gjennomført vernerunde.*
3. **Trygge og funksjonelle arbeidsplasser – og en god sikkerhetskultur.**
 - *Ingen ulykker eller skader forekommer.*
 - *Ingen voldsskader påføres ansatte.*
 - *Ingen ansatte utsettes for trusler.*
4. **En drift som reduserer belastningen på det ytre miljø.**
 - *Lav grad av feilsortering av avfall.*
 - *Kildesorterer avfall = 100 % (andel avdelinger).*
 - *Høy sorteringsgrad av avfall (minst 5 avfallsfraksjoner, andel avdelinger).*
 - *Redusert mengde restavfall fra kommunal drift (måles i avfallsmengde, kg).*
 - *Reduksjon av papirforbruk med hensyn til utskrifter/kopiering (utgifter, kr).*
 - *Reduksjon i klimagassutslipp fra kommunens bilpark (utslippsreduksjon som angitt i kommunens klima- og energiplan).*
 - *Økning av miljøsertifiserte kommunale virksomheter (antall virksomheter).*
 - *Reduksjon i energiforbruk (kWh).*

Vedlegg E Trysil kommunes 18 strategier for å nå HMS-målene

Trysil kommunes 18 strategier for å nå HMS-målene

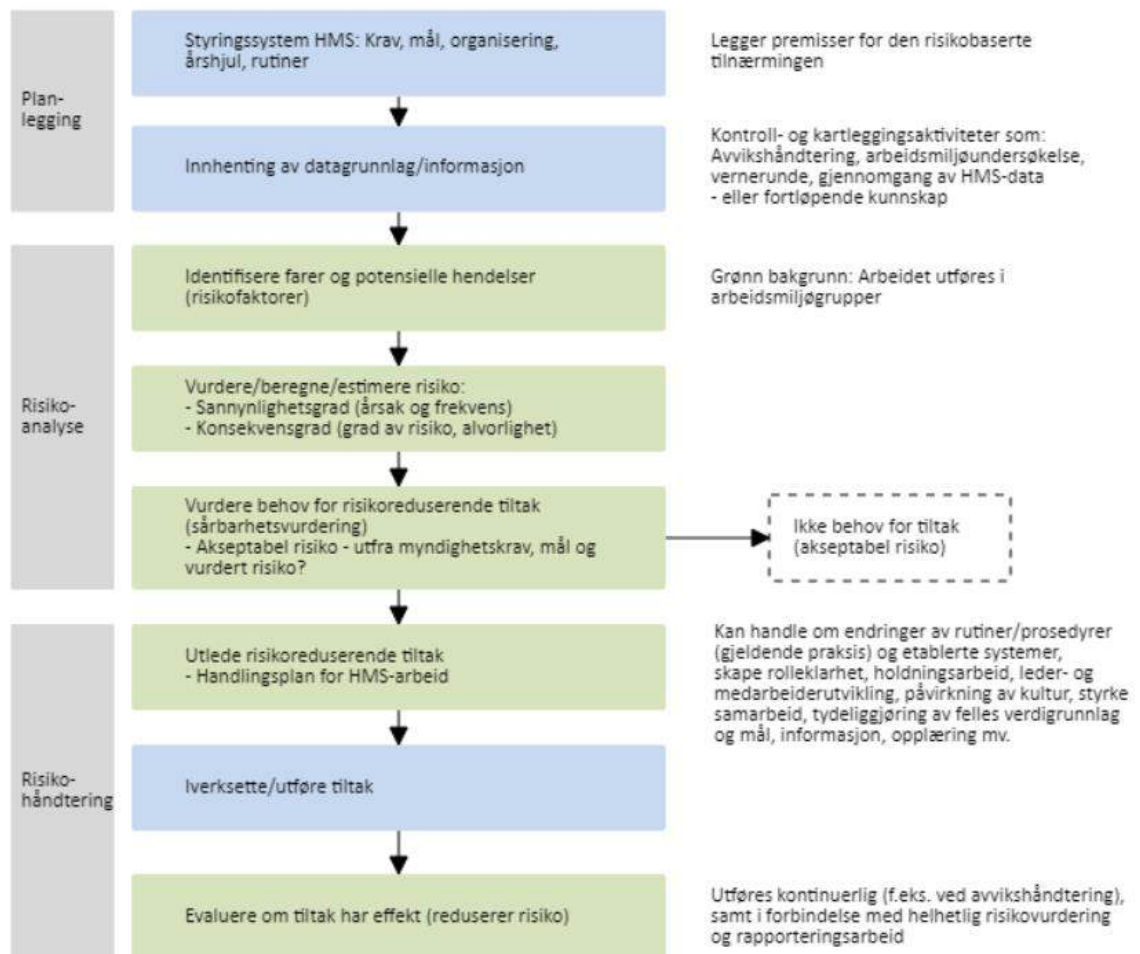
1. Ha risiko under kontroll
2. Avdekke og følge opp avvik
3. Sørge for nødvendige rutiner og prosedyrer
4. Forebygge og redusere sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet
5. Sørge for nødvendig opplæring til ansatte
6. Sørge for at arbeidstakerne medvirker i HMS-arbeidet - i alle faser
7. Sørge for et godt partssamarbeid
8. Sikre at roller og ansvar i HMS-arbeidet ivaretas
9. Sikre utøvelse av tydelig ledelse - og vise i praksis at ansatte er virksomhetens viktigste ressurs
10. Påvirke organisasjonskulturen i retning av uttalte og forventede verdier - som gjenspeiles i ansattes handlinger og holdninger
11. Legge til rette for god kommunikasjon og et godt ytringsklima i virksomheten
12. Gi arbeidet mening og kontekst - som stimulerer til innsats og oppgavemotivasjon
13. Sørge for trygge ansettelsesforhold gjennom hele og faste stillinger
14. Legge til rette for at vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg (AMU) fungerer etter intensjonen
15. Følge opp HMS-data - som grunnlag for læring og forbedring
16. Dele kunnskap og kompetanse - internt og på tvers
17. Sørge for en miljø- og klimavennlig drift
18. Sørge for at internkontrollen (det systematiske HMS-arbeidet) fungerer som forutsatt

Vedlegg F Oversikt over Trysil kommunes dokumentasjon ift. lovkrav

Lovkrav	Lovbestemmelse	Dokument/aktivitet
Fastsette mål	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav a	HMS-mål i Trysil kommune
Systematisk arbeid	Aml § 3-1, 1. ledd	Om systematisk HMS-arbeid (internkontroll)
		Trysil kommunes HMS-årshjul
		Rutine for HMS-rapportering – Vedlegg 1: Intern statusrapportering (HMS) – Vedlegg 2: Samlerapport til AMU (HMS)
		Handlingsplan for HMS-arbeid
Organisering	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav b	Organisering av HMS-arbeidet
Kartlegge farer og problemer	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav c	Vernerunde
		Temperaturmåler (arbeidsmiljøundersøkelse)
		Gjennomgang av HMS-data i forbindelse med rapportering
Iverksette rutiner for å avdekke og håndtere overtredelser av krav	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav e	Rutine for avvikshåndtering - i Trysil kommune
		Kartleggings- og kontrollaktiviteter som: Verne- runde, arbeidsmiljøundersøkelse, rapporte- ringsarbeid, risikovurderinger
Risikobasert	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav c	HMS-mål i Trysil kommune
		Helhetlig risikovurdering (HMS)
		Risikovurdering av enkeltforhold
		Overordnet risikovurdering (HMS)
Forebygging og oppfølging av sykefravær	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav f	Rutine for HMS-rapportering m/vedlegg
		Helhetlig risikovurdering (HMS)
Tilgang på og oversikt over regelverk	Internkontroll- forskriften § 5, nr. 1	Kommunens HMS-dokumenter Lovdata.no
Opplæring HMS	Internkontroll- forskriften § 5, nr. 2	Trysil kommunes HMS-årshjul Introduksjonsprogram for nyansatte (2014) HMS-håndbok i eHåndbok
Medvirkning	Internkontroll- forskriften § 5, nr. 3	Arbeidsmiljøgrupper
		Sørge for aktiv deltakelse i forbedringsarbeidet og bruk av ansatte kunnskap/erfaringer
Gjennomgang om internkontrollen fungerer som forutsatt	Aml § 3-1, 2. ledd, bokstav h	Rutine for HMS-rapportering m/vedlegg
		Overordnet risikovurdering (HMS)

Vedlegg G Skjema for risikobasert internkontroll (HMS)

Risikobasert internkontroll (HMS)



Vedlegg H Oversikt over møtevirksomhet o.l. i de ulike avdelingene i Trysil kommune

Trysil bo- og aktivitetssenter (BOAK):

- Evaluering nærværprosjekt BOAK
- Årshjul for AMG-møter og turnus 2023
- Drøftingsmøte 21.02.22 - Unge arbeidstakere Trysil sykehjem – Referat
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte 18.01.23 - HMS helhetlig ROS-analyse
- Avdelingsmøte 08.02.23 – Referat
- Avdelingsmøte 03.05.23 – Referat
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte 16.08.23
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte 22.10.23 - Unge arbeidstakere i 3. og 4. avd.
- 3. avd. - HMS-årshjul 2023 - Sosiale treff
- 3. avd. - Oppsummering temperaturmåler, februar 2023
- 3. avd. - Avdelingsmøte 14.06.23
- 3. avd. - Avdelingsmøte 07.09.23
- 3. avd. - Avdelingsmøte 18.10.23
- 4. avd. - Oppsummering temperaturmåler, mars 2023
- 4. avd. – Avdelingsmøte 25.05.2022
- 4. avd. – Avdelingsmøte 09.11.2022
- 4. avd. – Avdelingsmøte 21.12.2022
- 4. avd. – Avdelingsmøte 15.03.2023
- 4. avd. – Avdelingsmøte 07.06.2023
- 4. avd. – Avdelingsmøte 30.08.2023

Kommunikasjonsavdelingen:

- Avdelingsmøter med tema HMS 2022-2023 - Ikke ført referater
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 08.04.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 27.04.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 29.04.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 07.12.22

Lønn- og personalavdelingen

- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 14.02.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 24.02.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 28.04.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 11.08.22
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 15.09.22

Renholdsavdelingen:

- Oppstart arbeidsmiljøgruppe for avd. renhold 29.06.23
- Referat fra arbeidsmiljøgruppemøte - 28.08.23

Vedlegg I Oversikt over gjennomførte vernerunder og handlingsplaner i Trysil kommune

Trysil kommune har oversendt eksempler på vernerunder som er gjennomført i utvalgte avdelinger:

- Skjema for vernerunde BOAK 3. avdeling, datert 01.03.2023
- Skjema for vernerunde BOAK avdeling 4, datert 07.11.2022
- Skjema for vernerunde Lønn- og personalavdelingen og HR-avdelingen, datert 24.03.2022
- Skjema for vernerunde Kommunikasjonsavdelingen, datert 24.03.2023
- Skjema for vernerunde Lønn- og personalavdelingen og HR-avdelingen, datert 24.03.2022
- Skjema for vernerunde Eiendom v/renhold, datert 28.03.2023
- Skjema for vernerunde Økonomiavdelingen med tilhørende notat, datert 18.04.2023

Trysil kommune har oversendt eksempler på vernerunder som er gjennomført i utvalgte avdelinger:

- Felles handlingsplan for de overordnede områdene: Arbeid av barn og unge, vold/trusler og brannvern (oppdatert 03.10.2023)
- Handlingsplan for 3. avdeling BOAK (2023)
- Handlingsplan for 4. avdeling BOAK (2023)
- Handlingsplan for Lønns- og personalavdelingen (2023)
- Handlingsplan for Kommunikasjonsavdelingen (2023)

Vedlegg J Oversikt over HMS-rutiner for avdelingene i Trysil kommune

Rutiner som gjelder alle avdelinger i kommunen:

- Fleksitidsreglement
- Redusert arbeidstid pga barn under 12 år
- Retningslinjer for bruk av hjemmekontor
- Introduksjonsprogram for nyansatte
- Ammefri/ammefritid
- Medarbeidersamtale
- Varsling av kritikkverdige forhold
- Arbeidsplassbesøk av AMU – inkl. Sjekkliste
- Rutine for avvikshåndtering – i Trysil kommune (under revidering)
- Rutine for HMS-rapportering
- Konfliktforebygging og -håndtering (rutine)
- Akan-policy og prosedyre (under revidering)
- Rutine – Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø – inkl. Skjema – Kartleggingsverktøy – Temperaturmåleren
- Rutine for vernerunde
- Håndtering av vold og trusler i Trysil kommune (retningslinjer)
- Rutine for målrettede helseundersøkelser (under produksjon)
- Rutine for yrkesvaksinasjon (under produksjon)

Rutiner som gjelder pleie og omsorg:

- Rutine for arbeidstidsplanlegging m/vedlegg
- Rutine for avspasering og bytte av vakter
- Rutine for midlertidig tilsetting/innleie av vikar
- Rutine for å melde fravær (pleie og omsorg)
- Rutine for å melde fravær (institusjonsskjøkkenet)
- Skjema – Evaluering av sommeren (faste ansatte)
- Skjema – Evaluering av sommeren (sommervikarer)
- Sjekkliste for opplæring: BOAK

Arkivsak-dok. 21/00128-71
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-63/24 RISIKO- OG VESENTLIGHETSVURDERING (ROV) FOR FORENKLET ETTERLEVELSESKONTROLL (FELK)

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar revisjonens redegjøring til orientering

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Etter den nye kommuneloven § 24-9 skal regnskapsrevisor "se etter at kommunens eller fylkeskommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak". Dette er en relativt ny oppgave for regnskapsrevisor og benevnes forenklet etterlevelseskontroll.

Oppdragsavtalen mellom kontrollutvalget og Revisjon Øst IKS identifiserer og regulerer kontrollutvalgets behov for revisjonstjenester, inkludert utførelse av etterlevelseskontroll. Revisor skal basere sin oppgave på en risiko og vesentlighetsvurdering, som skal legges frem for kontrollutvalget.

Oppdragsavtalen for Trysil kommune for 2024 ble vedtatt den 6.9.2023 i sak 39/23.

Frist for rapportering til kontrollutvalget er 30.06., mens planlegging og gjennomføring utføres i forbindelse med ordinær revisjon.

Etterlevelseskontroll er et direkte attestasjonsoppdrag der revisor måler eller evaluerer det underliggende saksforholdet mot de gjeldene kriteriene og presenterer den resulterende informasjonen om saksforholdet som en del av, eller som et vedlegg til, attestasjonsuttalelsen.

Et attestasjonsoppdrag kan gi betryggende sikkerhet eller moderat sikkerhet. Etterlevelseskontroll skal gi moderat sikkerhet. Dette er klart lavere enn betryggende sikkerhet, men skal øke de tiltenkte brukernes tillit til informasjonen i en grad som er klart høyere enn ubetydelig. Krav til bevis for å konkludere med moderat sikkerhet er

av en slik art at en i konklusjonen uttaler at «er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at».

Avgrensning

Forenklet etterlevelseskontroll av økonomiforvaltningen jf. RSK 301 omfatter ikke vurderinger av produktivitet, kostnadseffektivitet, kvalitet, måloppnåelse og virkninger. Slike vurderinger faller inn under forvaltningsrevisjon.

Formålet med forenklet etterlevelseskontroll etter kommuneloven, er innenfor en begrenset ressursramme å forebygge svakheter og bidra til å sikre at kommunen følger sentrale bestemmelser og vedtak på økonomiområdet. Dette bygger opp under god økonomiforvaltning, åpenhet og tillit til forvaltningspraksis.

Revisor velger ut områder for kontroll basert på en risiko- og vesentlighetsvurdering. Revisor skal i sin planlegging identifisere områder i økonomiforvaltningen der det er størst behov for at bestemmelser og vedtak følges og en vurdering av hvilke konsekvenser brudd på bestemmelser og vedtak kan få.

Regnskapsrevisor kommer i møtet og redegjør.

Arkivsak-dok. 21/00128-72
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-64/24 ORIENTERING OM REVISJONSSTRATEGIEN 2024

Forslag til vedtak/innstilling:

- Kontrollutvalget tar orienteringen om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2024 til orientering.
- Møtet ble lukket under den del av saken som gjaldt presentasjon av vesentlighet, identifiserte risikofaktorer jf. offentlighetsloven § 24 og kommuneloven § 11-5 3. ledd.

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Oppdragsavtalen har informasjon om ressursbruken på de ulike oppdragene i Trysil kommune, denne er relatert til budsjettet for 2024. Oppdragsavtalen inneholder bl.a. en oversikt over tidsbruken til regnskapsrevisjon og **revisjonsstrategien** er en orientering om hva som regnskapsrevisjonen inneholder, dvs. hvilke planer som Revisjon Øst IKS har for revidering av **kommuneregnskapet** i 2024. Revisjonen skal i sitt arbeid følge ulike revisjonsstandarder, og følgende er sagt i revisjonsstandarden (ISA 300) om planlegging:

Planlegging av en revisjon innebærer utarbeidelse av den overordnede revisjonsstrategien for oppdraget samt utarbeidelse av en revisjonsplan. Dekkende planlegging er til nytte for regnskapsrevisjonen på flere måter, og bidrar blant annet til å:

- hjelpe revisor med at det i tilstrekkelig grad settes søkelys på viktige deler av revisjonen.
- hjelpe revisor med å identifisere og løse eventuelle problemer i rett tid.
- hjelpe revisor med å organisere og styre revisjonsoppdraget slik at det kan utføres på et mål og kostnadseffektiv måte.
- bidra til å velge medarbeidere til revisjonsoppdraget som har kapabiliteter og kompetanse som er formålstjenlig til å kunne håndtere forventede risikoer, og til å fordele arbeidsoppgaver på en egnet måte.
- gjøre det lettere å styre og følge opp medarbeiderne på oppdraget, og å

gjennomgå arbeidet deres.

- Bidra til å koordinere arbeid utført av andre revisorer eller eksperter, der dette er relevant.

Revisjonen starter med planleggingen av revisjonshandlinger for inneværende års regnskap (for 2024) når foregående år er ferdig (2023).

Revisjon Øst IKS vil være til stede i dagens møte for å presentere revisjonsstrategien.

Arkivsak-dok. 21/00072-11
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-65/24 PLAN FOR FORVALTNINGSREVISJON OG EIERSKAPSKONTROLL 2024-2028

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget godkjenner vedlagte «Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028», der følgende temaer er tatt inn i planen:
 - Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling
 - Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen
 - IKT sikkerhet/SÅTE IKT
 - Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS
 - Internkontroll i Helse- og omsorg
 - Integrering av flyktninger
 - Rus og psykisk helse
 - Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret)
2. Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll:
 - Trysil Industrihus AS
 - Tepas Personal AS

Den vedtatte planen sendes til kommunestyret med følgende forslag:

1. Kommunestyret godkjenner vedlagte «Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028».
2. Kommunestyret gir kontrollutvalget fullmakt til å gjøre endringer i planen i valgperioden.
3. Vedtatte temaer er i **ikke prioritert** rekkefølge.

Vedlegg:

Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028

Saksframstilling:

Kontrollutvalgets virksomhet er regulert i kommuneloven (kompl.) kapittel 23.

Kontrollutvalgets ansvar og myndighet følger av § 23-2. Ifølge kommuneloven har kontrollutvalget ansvaret for å påse at kommunens virksomhet og selskaper blir gjenstand for forvaltningsrevisjon. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak., jf. kompl. § 23-3.

Forvaltningsrevisjon i kommunens virksomhet kan også omfatte vertskommunesamarbeid, oppgavefelleskap og interkommunalt politisk råd (som ikke er egne rettssubjekter), samt kommunale foretak.

Plan for forvaltningsrevisjon skal utarbeides av kontrollutvalget minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at nytt kommunestyre er konstituert. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) av kommunens virksomhet og virksomheten i kommunens selskaper, og hvor hensikten er å finne ut hvor et er størst behov for forvaltningsrevisjon. Planen skal vedtas av kommunestyret selv. Kommunestyret kan imidlertid gi kontrollutvalget myndighet til å gjøre endringer i planen underveis i valgperioden. Dette kan være særlig hensiktsmessig dersom det skulle oppstå en hendelse hvor en kontroll bør iverksettes raskt.

Kontrollutvalget behandlet i sitt møte 4. september og 16. oktober «Foreløpige vurderinger av risiko- og vesentlighetsvurderinger (ROV) for plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll». De bestemte 16. oktober, sak 52/24, hvilke prosjekter de ville ha med i planen.

Prosjektene er omtalt på side 8-14 i vedlagte plan.

Perioden for ny plan er satt til 2024-2028. Denne planen vil også fungere som en overlappende plan fra nåværende kontrollutvalg til neste valgperiodes utvalg.

Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for forvaltningsrevisjon

Selve lovteksten gir ingen føringer på hvordan en slik risiko- og vesentlighetsvurdering skal gjøres, men hensikten er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. NKRF har også utarbeidet en veileder på området. side 310 sies det følgende:

Risiko- og vesentlighetsvurderingen er grunnlaget for å vurdere temaer, antall forvaltningsrevisjoner og når de skal utføres. Den vil også legge til rette for kvalitet i forvaltningsrevisjonen, ved at ressursene brukes på områder der det anses å være mest behov. Når kommunenes virksomhet er omfattende og kompleks, kan det være naturlig å anta at risiko- og vesentlighetsanalysen i mange tilfeller vanligvis vil kunne vise at det er behov for å gjennomføre en eller flere forvaltningsrevisjoner hvert år. Departementet slutter seg etter dette til utvalgets forslag. Departementet vil understreke at lovforslaget innebærer at planen for forvaltningsrevisjon må gjenspeile behovet som framkommer av risiko- og vesentlighetsanalysen. Departementet vil videre presisere at kravet

om en plan for forvaltningsrevisjon også må forstås som et krav om å gjennomføre forvaltningsrevisjoner.

Risiko er sannsynligheten for at en uønsket hendelse skal oppstå, eller at kommunens målformuleringer ikke nås.

Vesentlighet har å gjøre med hvor store konsekvenser det vil ha dersom det negative inntreffer. Hvilken betydning vil det få dersom risikoen innen et gitt område blir en realitet i form av et faktisk avvik – hvor ille er det?

Kontrollutvalget *skal* minst en gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter valget, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres, jf. koml. § 23-4. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensiktene med denne vurderingen er altså å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.

Følgende forvaltningsrevisjoner er gjennomført i Trysil i perioden 2017-2024:

- 2024 – Forvaltningsrevisjon – Sykefravær/arbeidsmiljø (under arbeid)
- 2023 – Forvaltningsrevisjon – Tidlig innsats i barnehage og 1.-4. trinn i grunnskolen
- 2022 – Forvaltningsrevisjon – Budsjett- og økonomistyring
- 2020 – Forvaltningsrevisjon – SÅTE-samarbeidet
- 2018 – Forebygging, avdekking og oppfølging av mobbing i skolen
- 2018 – Varslingsrutiner i Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
- 2017 – Integrering av flyktninger

Følgende eierskapskontroller er gjennomført i perioden 2017-2024:

- 2024 – Eierskapskontroll – Overordnet eierskapskontroll
- 2018 – Selskapskontroll Trysil Industrihus AS

Gjennomføring og rapportering av forvaltningsrevisjonen og eierskapskontrollen er omtalt i kapittel 2.2 side 14 i vedlagte plan.

Jo Erik Skjeggstad vil være tilgjengelig på Teams når kontrollutvalget skal vedta planen.

Revisjon  Øst IKS



Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028

TRYSIL KOMMUNE 2024

Postboks 84, 2341 Løten
Telefon: 62 43 58 00
<https://www.revisjon-ost.no>
E-post: post@rev-ost.no
Org. nr.: 974 644 576 MVA

Innholdsfortegnelse

1	Risiko- og vesentlighetsvurdering, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.....	3
1.1	Forvaltningsrevisjon.....	3
1.2	Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for forvaltningsrevisjon.....	3
1.3	Eierskapskontroll.....	4
1.4	Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for eierskapskontroll.....	6
1.5	Eksterne tilsyn.....	6
1.6	Tidligere forvaltningsrevisjons- og eierskapskontrollrapporter	7
2	Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028.....	7
2.1	Forslag til prosjekter forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.....	7
2.2	Gjennomføring og rapportering av forvaltningsrevisjonen og eierskapskontrollen	14
	Vedlegg: Risiko- og vesentlighetsvurderinger – Trysil kommune	16

Forsidebilde: Ola Matsson, Skistar

1 Risiko- og vesentlighetsvurdering, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

1.1 Forvaltningsrevisjon

Kontrollutvalgets virksomhet er regulert i kommuneloven (koml.) kapittel 23. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet følger av § 23-2. Ifølge kommuneloven har kontrollutvalget ansvaret for å påse at kommunens virksomhet og selskaper blir gjenstand for forvaltningsrevisjon. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak., jf. koml. § 23-3. Forvaltningsrevisjon i kommunens virksomhet kan også omfatte vertskommunesamarbeid, oppgavefelleskap og interkommunalt politisk råd (som ikke er egne rettssubjekter), samt kommunale foretak.

Plan for forvaltningsrevisjon skal utarbeides av kontrollutvalget minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at nytt kommunestyre er konstituert. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) av kommunens virksomhet og virksomheten i kommunens selskaper, der hensikten er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. Planen skal vedtas av kommunestyret selv. Kommunestyret kan imidlertid gi kontrollutvalget myndighet til å gjøre endringer i planen underveis i valgperioden. Dette kan være særlig hensiktsmessig dersom det skulle oppstå en hendelse hvor en kontroll bør iverksettes raskt.

Forvaltningsrevisjonen er med andre ord et viktig verktøy for kontrollutvalget, for å føre kontroll med kommunens totale forvaltning og de resultater som oppnås. Forvaltningsrevisjon søker også å avdekke forbedringspotensialer i virksomhetene og ønsket er at resultatene av forvaltningsrevisjon kan ha en positiv effekt på organisasjonsmessig læring og utvikling.

1.2 Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for forvaltningsrevisjon

Selve lovteksten gir ingen føringer på hvordan en slik risiko- og vesentlighetsvurdering skal gjøres, men hensikten er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. NKRF har også utarbeidet en veileder ¹ på området.

I Ot.prp. 46 L, side 310 sies det følgende:

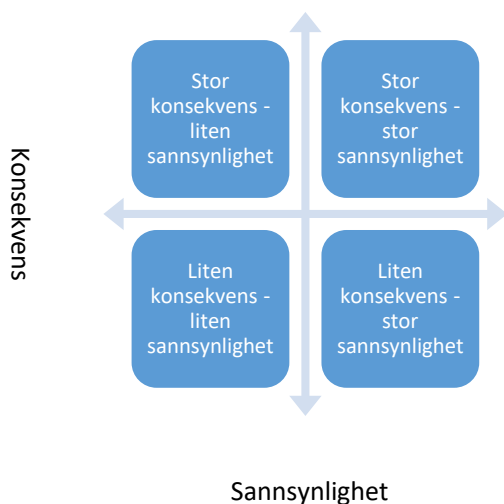
Risiko- og vesentlighetsvurderingen er grunnlaget for å vurdere temaer, antall forvaltningsrevisjoner og når de skal utføres. Den vil også legge til rette for kvalitet i forvaltningsrevisjonen, ved at ressursene brukes på områder der det anses å være mest behov. Når kommunenes virksomhet er omfattende og kompleks, kan det være naturlig å anta at risiko- og vesentlighetsanalysen i mange tilfeller vanligvis vil kunne vise at det er behov for å gjennomføre en eller flere forvaltningsrevisjoner hvert år. Departementet slutter seg etter dette til utvalgets forslag. Departementet vil understreke at lovforslaget innebærer at planen for forvaltningsrevisjon må gjenspeile behovet som framkommer av risiko- og vesentlighetsanalysen. Departementet vil videre presisere at kravet om en plan for forvaltningsrevisjon også må forstås som et krav om å gjennomføre forvaltningsrevisjoner.

Risiko er sannsynligheten for at en uønsket hendelse skal oppstå, eller at kommunens målformuleringer ikke nås.

¹ <https://www.nkrf.no/publikasjoner>

Vesentlighet har å gjøre med hvor store konsekvenser det vil ha dersom det negative inntreffer. Hvilken betydning vil det få dersom risikoen innen et gitt område blir en realitet i form av et faktisk avvik – hvor ille er det?

Risiko- og vesentlighetsvurderingen skal brukes til å identifisere på hvilke områder risikoen er høyest. I tillegg må vi ta med i vurderingen hvilke konsekvenser en hendelse vil kunne få og hvor sannsynlig det er at den oppstår. I uttrykket risiko- og vesentlighetsvurdering ligger at det skal gjøres en vurdering av på hvilke områder av kommunens virksomhet det er risiko for vesentlige avvik knyttet til vedtak, forutsetninger og mål som er satt for virksomheten. Risikovurderingen kan illustreres slik:



Risiko- og vesentlighetsvurderingen er utarbeidet av Revisjon Øst IKS og *Risiko- og vesentlighetsvurderinger 2024 (ROV) for plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll* ble behandlet i kontrollutvalgets møter den 17.9 og 16.10 2024. Dokumentet (ROV) følger vedlagt og er den viktigste kilden for kontrollutvalgets forslag til prosjekter i nærliggende dokument. ROV inneholder også data om organisering og nøkkeltall for Trysil kommune og som ikke gjentas her.

Perioden for ny plan er satt til 2024-2028. Denne planen vil også fungere som en overlappende plan fra nåværende kontrollutvalg til neste valgperiodes utvalg.

1.3 Eierskapskontroll

Kommunesektoren har siden slutten av 90-tallet vært preget av en økt fragmentering ved at deler av virksomheten har blitt skilt ut i foretak, interkommunalt samarbeid, interkommunale selskaper og aksjeselskaper, herav ofte i form av egne rettssubjekter utenfor kommunelovens rammer. Valg av organisasjonsform legger rammene for kommunestyrets styringsmuligheter overfor fristilte selskaper, ettersom disse har egne selskapsorganer og er regulert av særskilt lovgivning, som bl.a. fastsetter forholdet mellom eierne (kommunen) og selskapsorganene. Man har derfor fått bestemmelser i kommuneloven som sier at kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll), jf. koml. §23-2, 1. ledd, bokstav d.

Kontrollutvalget *skal* minst en gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter valget, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres, jf. koml. § 23-4. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensiktene med denne vurderingen er altså å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.

I lovforarbeidene, jf. Ot.prp. 46 L (pkt. 26.3.4.2) sies det følgende:

Selv om det ikke foreslås minimumskrav til omfanget av eierskapskontroller, understreker departementet at slike kontroller er nødvendig for at kommunestyret skal kunne ivareta sitt overordnede styringsansvar. En eierskapskontroll kan også være et hjelpemiddel for å avdekke behov for nærmere undersøkelser eller forvaltningsrevisjon i selskaper.

I kommentarene til koml. § 24-3 heter det at «[b]estemmelsen må forstås slik at det må utarbeides en plan som sikrer at det regelmessig gjennomføres eierskapskontroll i kommunalt og fylkeskommunalt eide selskaper».

I den grad det er behov for innhenting eller innsyn i dokumenter fra de ulike selskapene, så har kontrollutvalget innsynsrett i alle forvaltningsorganer og heleide kommunale selskaper hjemlet i koml. § 23-6, 1. ledd. Revisor har også denne retten iht. koml. § 24-10.

Modellen nedenfor viser ulike organisasjonsformer for kommunal virksomhet. Figuren viser at jo lenger mot høyre en går i figuren, jo svakere blir kommunestyrets innflytelse. Det går et prinsipielt skille ved overgangen mellom forvaltningsorgan og selvstendige rettssubjekt. Her opphører kommunestyrets direkte innflytelse. En stiftelse har ingen eiere, den eier seg selv. Derfor faller stiftelser utenfor eierskapskontrollen. Eierskapskontroll er kun aktuelt for IPR, KO, IKS, SA og AS.

Inngår i kommunen			Offentlige eiere		Off. og private eiere	Ingen eiere		
Forvaltningsorgan					Selvstendig rettssubjekt			
Sektor/ virksomhet	Verts- kommune	Kommunalt Foretak KF	Interkomm. pol. råd IPR	Komm. oppgave- fellesskap KO	Interkomm. Selskap IKS	Samvirke- Foretak SA	Aksje- selskap AS	Stiftelse
Kap. 5	Kap. 20	Kap. 9	Kap. 18	Kap. 19	IKS-lov	SA-lov	AS-lov	Stift.lov

Formålet med eierskapskontrollen er å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser, 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. En materiell vurdering av selskapets organisering, drift og funksjon faller derfor utenfor en slik kontroll.

I Kontrollutvalgsboka ² side 60, er det sagt følgende:

«Ein viktig føresetnad for at kontrollutvalet kan gjennomføre eigarskapskontroll, er at kommunen har tydeleggjort kva strategiar og målsetjingar kommunen har med eigarskapane. Utgangspunktet for eigarskapskontrollar vil difor gjerne vere å undersøkje føremåla eller føringane kommunen har for eigarskapane.»

I kommuneloven er det gitt bestemmelser om kommunens eierstyring jf. koml. § 26-1, hvor kommunene pålegges å utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret, minst en gang i valgperioden. Paragrafen har også bestemmelser om hva eierskapsmeldingen skal inneholde.

² Veileder Kommunal- og distriktsdepartementet 2022

1.4 Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for eierskapskontroll

Risiko- og vesentlighetsvurderinger for eierskapskontroll kan formuleres slik:

Risiko – sannsynligheten for at kommunen ikke oppnår sine intensjoner med eierskapet eller at andre betydelige problemer oppstår.

- Risiko for at den som forvalter kommunens eierinteresser i selskapet ikke gjør dette i samsvar med kommunens vedtak og forutsetninger
- Risiko for at selskapet ikke opererer i tråd med formålet
- Risiko for at det gis uriktig informasjon til kommunen.

Vesentlighet – hvor alvorlig er det for kommunen dersom dens mål for eierskapet ikke oppnås? Det vil i denne sammenheng være viktig å vurdere selskapene ut ifra hvor vesentlige de er for kommunen:

- Store økonomiske verdier
- Utfører viktige kommunale oppgaver
- Mottar vesentlige tilskudd fra kommunen
- Betydning for lokalsamfunn, arbeidsplasser
- Politisk interesse/prestisje

Risikovurderinger knyttet til selskaper kan være aktuelt både for plan for forvaltningsrevisjon og for plan for eierskapskontroll. Eksempler på indikasjoner på risiko:

- Negativ økonomisk utvikling (egenkapital, likviditet, avkastning)
- Negativ medieoppmerksomhet
- Store endringer (organisasjon, lederskifter, målsettinger, marked)
- Komplisert/uklar organisering
- Rollekonflikter (f.eks. sentrale politikere i styret)
- Svak eierstyring
- Manglende etiske retningslinjer og antikorrupsjonsarbeid
- Urealistiske eller uklare mål
- Politisk kritikk
- Uenighet mellom eierne

1.5 Eksterne tilsyn

Det skiller mellom kommunens egenkontroll og tilsyn fra statlige myndigheter.³ Det finnes flere statlige tilsynsetater som fører direkte tilsyn med kommuner og fylkeskommuner, for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Direktoratet for beredskap og samfunnssikkerhet, Mattilsynet, Statens Helsetilsyn og Statsforvalteren.

Statsforvalteren har siden 2007 hatt i oppgave å samordne det statlige tilsynet med kommunene og fylkeskommunene. Samordningsoppdraget finnes i kommunelovens § 30-6, 1. ledd:

Statsforvalteren samordner planlagte statlige tilsynsaktiviteter overfor kommunen og fylkeskommunen og vurderer det samlede omfanget av statlig tilsyn med den enkelte kommunen eller fylkeskommunen.

³ Kommuneloven kapittel 30 Statlig tilsyn

Formålet med samordningen er å sikre at tilsynsbelastningen for enkeltkommuner ikke blir for stor, unngå dobbeltarbeid og lære av arbeid som allerede er gjort. Statsforvalterens samordningsoppdrag går ut på at tilsyn skal være samordnet, målerett og medvirke til læring og forbedring.⁴ Samordningsplikten gjelder kun planlagte statlige tilsyn med kommuner og fylkeskommuner og hendelsesbaserte tilsyn er ikke omfattet. Det heter videre i kommuneloven § 30-7 annet ledd at statlige tilsynsmyndigheter i sin planlegging, prioritering og gjennomføring av tilsyn, skal ta hensyn til både omfang av statlig tilsyn og til relevante forvaltningsrevisjonsrapporter.

Som en del av samordningsrollen, er det utviklet en tilsynskalender som skal fungere som en oversikt over planlagte tilsyn og forvaltningsrevisjoner i kommunen.⁵ Kontrollutvalgssekretariatene har ansvar for å føre oversikt over pågående og gjennomførte forvaltningsrevisjoner.

Etter koml. § 25-2 skal kommunedirektøren rapportere til kommunestyret og fylkestinget om resultater fra statlige tilsyn minst én gang i året.

1.6 Tidligere forvaltningsrevisjons- og eierskapskontrollrapporter

Følgende forvaltningsrevisjoner er gjennomført i Trysil i perioden 2017-2024

- 2024 – Forvaltningsrevisjon – Sykefravær/arbeidsmiljø (under arbeid)
- 2023 – Forvaltningsrevisjon – Tidlig innsats i barnehage og 1.-4. trinn i grunnskolen
- 2022 – Forvaltningsrevisjon – Budsjett- og økonomistyring
- 2020 – Forvaltningsrevisjon – SÅTE-samarbeidet
- 2018 – Forebygging, avdekking og oppfølging av mobbing i skolen
- 2018 – Varslingsrutiner i Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
- 2017 – Integrering av flyktninger

Følgende eierskapskontroller er gjennomført i perioden 2017-2024.

- 2024 – Eierskapskontroll – Overordnet eierskapskontroll
- 2018 – Selskapskontroll Trysil Industrihus AS

De nyeste revisjonsrapportene ligger på kontrollutvalgssekretariatets hjemmeside <https://www.konsek-ost.no/kontrollutvalgene/trysil-kommune/> under fanen Revisjonsrapporter og kan i helhet leses der.

2 Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028

2.1 Forslag til prosjekter forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

På bakgrunn av risiko- og vesentlighetsvurderingen og diskusjoner i kontrollutvalget, har utvalget i sak T-52/24 vedtatt å ta elleve temaer og tre selskaper inn i sin plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Konkrete og endelige problemstillinger vurderes dersom og når det er aktuelt å bestille en kontroll. Vedtaket lyder som følger:

Kontrollutvalget ønsker å ta følgende temaer inn i en «Plan for forvaltningsrevisjon»:

- *Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling*
- *Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen*

⁴ Jf. styringsdokumenter, Hovedinstruksen og Tildelingsbrevet

⁵ Tilsynskalenderen: <https://tilsynskalender.statsforvalteren.no/>

- IKT-sikkerhet/SÅTE IKT
- Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS
- Internkontroll i Helse- og omsorg
- Integrering av flyktninger
- Rus og psykisk helse
- Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret)

Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av eierskapskontroll/forvaltningsrevisjon i selskaper:

- Trysil Industrihus AS
- Tepas Personal AS

2.1.1 Plan for forvaltningsrevisjon

Vedtatte temaer er ikke prioritert i vedtaket og presenteres derfor i **ikke-prioritert** rekkefølge. Dersom noen prosjekter skal gjennomføres som fellesprosjekter med andre kommuner, kan det være en fordel at det ikke legges fram noen prioriteringsliste.

Område	Forslag prosjekt (tema)
Kompetanse og rekruttering (samlet for kommunen)	<p>Rekrutteringsstrategier og kompetanseplanlegging er viktig for å få tak i personer med den riktige kunnskapen og de riktige ferdighetene til arbeidsoppgavene som skal løses i kommunen. Kommunens arbeidsgiverpolitikk er fra 2017.</p> <p>I årsberetningen for 2023 og årsbudsjettet for 2024 blir rekrutteringsutfordringer nevnt for helse- og omsorgstjenestene og for barnehageområdet. Det skrives også om at en av de største utfordringene, ikke bare for disse sektorene, men for hele kommunen, er rekruttering. I en distriktskommune er det krevende å klare å rekruttere til kompetansearbeidsplasser. I tillegg er det en utfordring å få folk til å bli i stillingene. I enkelte sektorer har kommunen opplevd å rekruttere dyktige, unge ansatte som dessverre ikke blir lenge i stillingene.</p> <p>Innen flere områder vises det også til at det er store utfordringer knyttet til generasjonsskifter. Kommunen er opptatt av at det må legges godt til rette for kunnskapsoverføringer før ansatte med kritisk kompetanse slutter.</p> <p>Et sektorovergripende prosjekt innen rekruttering og kompetanse kan se etter hvordan kommunene planlegger for å sikre kompetente medarbeidere, hva slags tiltak som benyttes for å nå målene og hvordan dette følges opp i kommunens organisasjon. En kan også se på hvordan kommunen sikrer overføring av kunnskap når ressurspersoner forsvinner ut av kommunens organisasjon.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risikoen som middels og vesentligheten som høy for temaet.</p>
IKT-sikkerhet/SÅTE IKT	Kommunens IKT-systemer er kritiske for tjenesteleveransene. Svikt i systemene, datakriminalitet og cyberangrep kan påføre kommunen store

	<p>kostnader og tapt anseelse. Kommunen oppbevarer store mengder sensitive personopplysninger som er interessante å få tak i for kriminelle miljøer. De tekniske løsningene i Trysil kommune leveres av SÅTE IKT, som er et interkommunalt samarbeid der Trysil kommune er vertskommune. Dette innebærer at det kun er kontrollutvalget i Trysil som kan iverksette en forvaltningsrevisjon rettet mot sikkerheten knyttet til IKT-drift i SÅTE-kommunene.</p> <p>Det svakeste punktet i et IKT-system er alltid brukerne. Deretter må det finnes en arkitektur som sikrer at dersom uvedkommende skulle komme seg inn gjennom en av barrikadene til systemene, vil de få begrenset mulighet til å komme seg videre. En slik arkitektur skal virke skadebegrensende. Ansvaret rundt drift og sikkerhetsarkitektur ligger i SÅTE IKT, mens sikkerhetsatferden i kommunens organisasjon ligger i Trysil kommune. Kommunen plikter å ha et overordnet system for informasjonssikkerhet og personvern. Trysil kommune har felles personvernombud med de andre SÅTE-kommunene</p> <p>Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan for eksempel se til det overordnede styringssystemet, planlegging og praksis for å kontrollere for informasjonssikkerhet og personvern i kommunen. De to temaene kan fint sees i sammenheng. Det er også mulig til å se informasjonssikkerhet og personvern i sammenheng med de tekniske løsningene i SÅTE IKT. Det kan også vurderes å gjennomføre en egen forvaltningsrevisjon rettet mot virksomheten i SÅTE IKT, og det anbefales da å gjennomføre dette som et eget prosjekt i samarbeid med de andre SÅTE-kommunene.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risiko og vesentlighet på området som høy.</p>
<p>Integrering av flyktninger</p>	<p>Kommunestyret i Trysil vedtok å bosette 50 flyktninger i 2024 etter anmodning fra IMDi. Vedtaket for 2023 var 60 flyktninger. IMDi statistikk viser at innvandrere mellom 16 og 24 år, som gruppe, har lavere fullføringsgrad i videregående innen fem år fra oppstart, og høyere sannsynlighet for ikke å være i opplæring eller fullført og bestått videregående opplæring. Samme mønster finner man i arbeidslivsstatistikken, hvor innvandrere har lavere sysselsettingsgrad enn øvrig befolkning, og i inntektsstatistikken. Man finner også langt større andel personer i husholdninger med vedvarende lavinntekt blant innvandrere enn øvrig befolkning, og flyktninger er særlig utsatt i så måte.</p> <p>Økt antall flyktninger fordrer økt ressursbruk i mange av kommunens tjenester, spesielt innen helse og oppvekst. Kommunene mottar integreringstilskudd de første fem årene en flyktning bor i kommunen. Det er viktig for kommunen å ha gode ordninger som får flyktningene i jobb eller utdanning i løpet av denne perioden. Bosetting av flytninger kan også ha betydning for befolkningsutviklingen i kommunen, og det å få flyktninger til å bosette seg permanent i kommunene når de er integrert kan være en målsetting i seg selv.</p>

	<p>Det ble gjennomført en forvaltningsrevisjon på området i 2017 der det ble gitt anbefalinger knyttet til planlegging, kompetanse på traumer, barnehageplasser for flyktningbarn og rapportering.</p> <p>Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan kontrollere for oppnådde mål med hensyn til introduksjonsprogrammet, tiltak for integrering, retten til språkopplæring, tverrfaglig samarbeid i kommunen og med næringsliv for å skaffe språkpraksisplasser og andre tiltak.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risiko og vesentlighet som middels for dette temaet.</p>
<p>Internkontroll i helse- og omsorgstjenestene</p>	<p>Et godt internkontrollsystem er grunnleggende for å sikre forsvarlige tjenester, og for helse- og omsorgstjenestene fastsettes kravene til systematikk i «Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten». Sentralt i forskriften er løpende vurderinger av risiko i kommunens tjenester og hvordan en kan planlegge, gjennomføre, evaluere og korrigere tjenestene slik at de til enhver tid er forsvarlige og av den kvalitet som kommunen forventer. Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten stiller også krav om at kommunen har et system for læring og utvikling i sine tjenester.</p> <p>Befolkningsframskriving for Trysil kommune tilsier at andelen innbyggere over 80 år øker fra 6,8 % i 2022 til 10,6 % i 2032. Flere eldre innbyggere krever tilrettelegging av tjenestetilbudet, og det kan knyttes risiko til om tilretteleggingen skjer raskt nok. En viktig del av internkontrollen og kravet i forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenestene er å tilpasse tjenestene slik at de er i henhold til gjeldende lovkrav, at de er forsvarlige og tilfredsstillende de kvalitetskrav som kommunen selv stiller. Å følge opp dette kan være krevende i en organisasjon der en har knapt med ressurser, både når det gjelder økonomi og personell. Helse- og omsorgstjenestene i Trysil kommune var vurdert som et område med risiko i Statsforvalterens kommunebilder i 2022. Risikoen var spesifikt knyttet til kompetanse, ernæringskartlegging og tilgang til legetimer på sykehjem.</p> <p>En forvaltningsrevisjon kan rette fokus mot hvorvidt kommunen har innrettet helse- og omsorgstjenesten til lovverket når det gjelder planlegging, gjennomføring og rapportering knyttet til tjenesten. Videre hvordan kommunen lever opp til kravet om å levere forsvarlige helse- og omsorgstjenester og om en har et system for kvalitetsarbeid på plass. Kvalitetsarbeid er direkte knyttet til læring og utvikling i tjenesten og er også gjeldende for de overordnede omstillingene som kommunen står overfor når det gjelder tjenesteleveranser på området.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risikoen som middels og vesentligheten som høy for dette temaet.</p>
<p>Oppfølging av barnevernsreformen og</p>	<p>Barnevernsreformen, eller oppvekstreformen, trådte i kraft 1. januar 2022. Kommunene har med reformen fått et større ansvar, og reformen skal blant annet styrke forebyggende arbeid og tidlig innsats. Inkludert i dette ansvaret er</p>

<p>forebyggende samhandling</p>	<p>krav om plan for forebygging, årlig rapportering til kommunestyret, og økt ansvar for fosterhjem. Det er i tillegg stilt kompetansekrav til tjenestens ansatte og en frist for oppfyllelse av kompetansekravene (1. januar 2031).</p> <p>Kommunen kommer dårlig ut på flere måleparametere i Kommunebarometeret for 2024. Eksempel på dette er andel barn i barnevernet, overskridelser av tidsfrister for gjennomføring av undersøkelser, ansatte med fagutdanning og et høyt antall undersøkelser/tiltak per ansatt. I budsjettet for 2024 opplyses det om at barneverntjenesten allerede er presset på personalressurser og at dette, sammen med økt ansvar og nye oppgaver, gjør at tjenesten styrkes med 0,9 årsverk.</p> <p>I løpet av 2023 ble det jobbet med overordnet planverk i henhold til krav i barnevernsreformen og målet var at denne planen skulle behandles politisk i 2024. Planen kommer blant annet til å ta for seg det tverrfaglige samarbeidet og behovet for rutiner for samhandling på kommunenivå, tjenestenivå, individnivå og for overganger. Det ble lagt fram en plan for forebyggende arbeid i kommunestyremøtet i oktober 2024.</p> <p>I en forvaltningsrevisjon kan en se nærmere på hvordan barnevernsreformen har blitt tatt tak i og fulgt opp av kommunen, se på forebyggende plan, rutiner for samhandling m.m. og hvordan dette fungerer i praksis.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risikoen som høy og vesentligheten som middels for dette temaet.</p>
<p>Kommunens tjenester innen rus og psykisk helse</p>	<p>En økning av psykisk uhelse i befolkningen er en utfordring i mange kommuner, og mange steder har dette forsterket seg under og etter koronapandemien. Særlig ser man utfordringer hos barn og unge, men også voksne. Ofte kan psykiske plager relateres til rusproblematikk og brukere av kommunens tjenester innen rus og psykisk helse kan ofte ha svært sammensatte hjelpebehov.</p> <p>Folkehelseprofilen for Trysil kommune i 2023 viser at kommunen har noen flere innbyggere med psykiske symptomer/lidelser enn gjennomsnittet i Norge for aldersgruppen 0-75 år. For aldersgruppen 15-24 år viser Oppvekstprofilen for 2023 at kommunen kommer bedre ut enn landsgjennomsnittet på tilsvarende måleparameter.</p> <p>KOSTRA-tall fra 2023 viser at Trysil kommune har en noe dyrere tjeneste innen rus og psykisk helse enn sammenlignbare kommuner. Dette kan ha sammenheng med at en har en større andel med ansatte som har videreutdanning i psykisk helsearbeid eller rusarbeid enn gjennomsnittet for KOSTRA-gruppen. Fra KOSTRA-statistikken kan vi også se at kommunen har ansatt psykolog, noe som er et lovkrav.</p> <p>I statsforvalterens kommunebilder fra 2022 har Trysil kommune fått gode tilbakemeldinger på tjenestene innen rus og psykisk helse. Kommunen har rapportert at deres rus og psykiske helsearbeid er forankret i kommunens</p>

	<p>planverk, men at en i liten grad sikrer tjenesteutvikling på systemnivå og at en bare i noen grad sikrer brukermedvirkning til brukergruppen.</p> <p>Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan enten ta for seg tema rus og psykisk helse for de over 18 år, eller tjenestetilbudet til barn og unge innen psykisk helse. Det kan være aktuelt å se etter om kommunen etterlever lover og regler på området, om en sikrer et helhetlig og koordinert tjenestetilbud og om kravet om brukermedvirkning ivaretas.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risikoen som middels og vesentligheten som høy.</p>
<p>Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet – inkl. Tepas AS</p>	<p>De sosiale tjenestene som kommunen har ansvaret for har som formål å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, bidra til at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. Tjenestene skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud, samt bidra til likeverd, likestilling og forebygge sosiale problemer.</p> <p>Statsforvalteren har i sine kommunebilder for 2022 vurdert at sosialtjenesten i Trysil kommune er et område med forbedringspotensial innen kompetanse, kapasitet og kvalitet. Bakgrunnen for dette er at det er en noe større andel sosialhjelpsmottagere i Trysil enn gjennomsnittet for Innlandet og at de som mottar sosiale tjenester gjør dette over lengre tid. Det var videre få av sosialhjelpsmottagerne som deltok i kvalifiseringsprogram, og det var bare ca. 70 % av sosialhjelpsmottagere i aldersgruppen 18-24 år og ca. 50 % av sosialhjelpsmottagerne i aldersgruppen 25-29 år som hadde vilkår om arbeidsrettet aktivitet. Statsforvalterens konklusjon var at kommunen burde gjennomgå sin tilgjengelighet til kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet til målgruppa.</p> <p>Ifølge KOSTRA tall for 2023 har andelen sosialhjelpstilfeller gått litt opp og utgjør 3,1 % av befolkningen, mens stønadslengden har gått litt ned. Økningen i andel sosialhjelpsmottagere er videre størst for aldersgruppen 18-24 år. Andel deltagere i kvalifiseringsprogram har økt noe i 2023.</p> <p>En forvaltningsrevisjon kan ta utgangspunkt i de kommunale tjenestene, men som leverandør av arbeidsrettede tiltak overfor brukere av NAV sosialtjeneste kan Tepas AS også inkluderes. Basert på KOSTRA-statistikk, kunne man i en forvaltningsrevisjon se på bruken av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet i kommunen.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risiko og vesentlighet som middels.</p>
<p>Personalsaker/ varsling (bestilling fra kommunestyret)</p>	<p>I forbindelse med behandling av en klagesak og et mulig varsel har kommunestyret i sak PS- 52/2024 bedt kontrollutvalget om å vurdere å fremme en sak som gjennomgår alle prosedyrer ved varsling, avvik og klager i Trysil kommune. Det er presisert at saken må omfatte vedtaksmyndighet/-kompetanse, oppfølging og delegering.</p>

	<p>I henhold til arbeidsmiljølovens kapittel 2 A har ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I denne forbindelse må det legges til rette slik at det blir mulig å varsle, og det må innføres rutiner for håndtering og oppfølging av varsler. Arbeidsgiver har videre et særlig ansvar for å sikre at den som har varslet ikke blir utsatt for gjengjeldelse. Arbeidsgiver plikter også å legge til rette slik at arbeidsmiljøet for den som har varslet ikke forverres på grunn av varslet. Forhold som kun gjelder den ansattes eget arbeidsforhold vil vanligvis ikke regnes som et varsel, foruten når den ansatte opplever et uforvarlig arbeidsmiljø der man utsettes for mobbing, trakassering, utilbørlig opptreden eller lignende. En ansatt har likevel en selvsagt rett til å klage på egne arbeidsforhold og å melde om avvik knyttet til forhold som går på arbeidsmiljøet. Kommunene bør ha faste rutiner for håndtering og oppfølging av både klager og avvik.</p> <p>Det kan gjennomføres en forvaltningsrevisjon slik kommunestyret skisserer der det avgrenses til varsling, avvik og klager knyttet til ansettelsesforhold og personalsaker i kommunen.</p>
--	---

2.1.2 Plan for eierskapskontroll

Kontrollutvalget skal ha en plan for eierskapskontroll. Det er også mulig å gjennomføre forvaltningsrevisjon i selskaper. Kontrollutvalget har full innsynsrett dersom selskapet er direkte eller indirekte offentlig heleid. Ved private eierandeler vil kontrollutvalget ha begrenset innsynsrett.

Følgende selskaper er aktuelle for kontroll (uprioritert rekkefølge):

Selskap/tema	Type kontroll
Trysil Industrihus AS (100 %)	<p>Trysil Industrihus AS skal være eiendomsutvikler innen næringseiendom i Trysil. Selskapet selger og leier ut lokaler og tomter til industri og næringsvirksomhet i Trysil, hovedsakelig på Mosanden. Virksomheten skal være et virkemiddel i næringspolitikken i Trysil kommune. Selskapet er en viktig samarbeidspartner for Trysil kommune i arbeidet med å legge til rette for næringsutvikling. Eierskapet er oppgitt å være samfunnsøkonomisk motivert. Selskapet er deleier i Torgalnup AS (36 %). Vi har fått innspill på at det har vært enkelte diskusjoner med hensyn til dette eierskapet blant de folkevalgte i Trysil.</p> <p>Selskapet har gått med overskudd siden 2020, det har en egenkapital på ca. 14 millioner og langsiktig gjeld på 26 millioner. Selskapet har ingen frivillige pantstillelser.</p> <p>En forvaltningsrevisjon kan gjennomføres med utgangspunkt i selskapets formål, som må betegnes til å være ganske smalt. Ut fra at selskapet utgjør en viss verdi for kommunen er det også aktuelt å gjennomføre en eierskapskontroll.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risiko og vesentlighet knyttet til forvaltningsrevisjon som middels. For eierskapskontroll er risikoen vurdert å være middels mens vesentligheten vurderes å være høy.</p>

<p>Tepas Personal AS (37,46 %)</p>	<p>Selskapets formål og primære målsetting er å gi tilbud om yrkesrettet attføring gjennom industriell og annen næringsvirksomhet. Tepas AS er en arbeidsmarkedsbedrift som eies av Innlandet fylkeskommune, Engerdal kommune og Trysil kommune. Selskapet har virksomhet i Elverum, Trysil, Engerdal og Sälen i Sverige. Bedriftens virksomhet er svært viktig for å sikre yrkesmuligheter for personer som har falt utenom arbeid eller utdanning. Virksomheten er regulert gjennom forskrift om arbeidsrettede tiltak.</p> <p>De økonomiske resultatene har variert noe, men selskapet gikk med overskudd i 2022 og 2023. Egenkapitalen var på 26 millioner ved utgangen av 2023 og selskapet har ikke langsiktig gjeld. Det er heller ikke stilt frivillig pant. Selskapet driver med mye forskjellig aktivitet, som er skilt ut i egne datterselskaper. Selskapsstrukturen vurderes å være noe vanskelig å få oversikt over.</p> <p>Det kan være hensiktsmessig å gjennomføre en forvaltningsrevisjon rettet mot måloppnåelse i selskapet. Ettersom det er flere eiere av selskapet bør det vurderes å samarbeide med disse dersom det skal gjennomføres en forvaltningsrevisjon i selskapet. Det kan ellers være aktuelt å inkludere selskapet i en forvaltningsrevisjon rettet mot ulike deler av tjenestetilbudet i Trysil kommune. For eksempel NAV sosialtjenester.</p> <p>Revisjon Øst IKS har vurdert risiko og vesentlighet i forhold til forvaltningsrevisjon som middels, mens risiko og vesentlighet for eierskapskontroll vurderes å være høy.</p>
--	---

2.2 Gjennomføring og rapportering av forvaltningsrevisjonen og eierskapskontrollen

Etter de ressursene som er avsatt til forvaltningsrevisjon i Trysil kommune, kan kontrollutvalget forvente å få gjennomført forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroller på en til to tema/selskap i året. Det er foreslått flere tema/selskaper enn det er ressurser til. Noen av prosjektene kan gjennomføres med litt færre ressurser (mindre prosjekter), eksempelvis eierskapskontroller, men det kan også være aktuelt å se flere av temaene i sammenheng. Hvis noen av prosjektene blir gjennomført av flere utvalg i fellesskap, vil kontrollutvalget dessuten kunne få mer ut av sine ressurser. Dette er spesielt aktuelt i selskapene, og der Trysil kommune er eier sammen med andre kommuner.

Etter at kommunestyret har vedtatt plan for forvaltningsrevisjon og plan for eierskapskontroll, vil kontrollutvalget sørge for å bestille kontroller. Kontrollutvalget vedtar prosjektplan med problemstillinger, og hvilke ressurser som skal avsettes til revisjonsformålet. Bestillingen sendes Revisjon Øst IKS. Revisjonen skal levere revisjonsrapporter i henhold til den foretatte bestillingen og god kommunal revisjonsskikk på området.

Når det gjelder forvaltningsrevisjon i selskaper som har flere eierkommuner, bør kontrollen i størst mulig grad koordineres. Kontrollutvalget kan få henvendelser fra andre kontrollutvalg om å delta i slike kontroller underveis i valgperioden.

I tråd med koml. § 24-2 skal revisor rapportere til kontrollutvalget om resultater av gjennomført forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Videre er kontrollutvalget pålagt ansvar for å rapportere til kommunestyret (jf. forskrift om kontrollutvalg og revisjon, § 4). 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 gjennomført revisjon legges fortløpende frem for kommunestyret.

Hvis forutsetningene skulle endre seg, kan kontrollutvalget gjøre endringer i planen. Endringene kan bestå av omprioriteringer innenfor foreslåtte prosjekter eller valg av andre prosjekter som går fram av risiko- og vesentlighetsvurderingen, se vedlegg. Det kan også oppstå situasjoner, som gjør at det er behov for en bestilling av forvaltningsrevisjon på konkrete områder, eks. basert på noe hendelsesrelatert eller presseoppslag, ønske om samordning med andre kommuner eller andre forhold i kommunen som tilsier behov for en gjennomgang.

Årsaken til endringer rapporteres til kommunestyret.

Vedlegg: Risiko- og vesentlighetsvurderinger – Trysil kommune



RISIKO - OG VESENTLIGHETSVURDERINGER

Forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

TRYSIL KOMMUNE 2024

Postboks 84, 2341 Løten
Telefon: 62 43 58 00
<https://www.revisjon-ost.no>
E-post: post@rev-ost.no
Org. nr.: 974 644 576 MVA

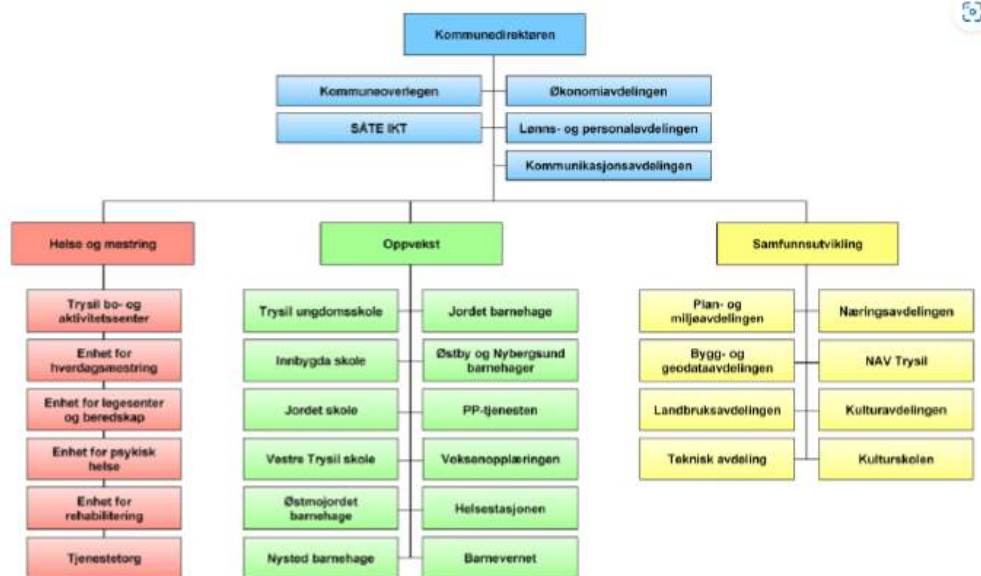
1.	Informasjon om Trysil kommune	3
1.1	Organisering	3
1.2	Nøkkeltall for kommunen	3
1.3	Nøkkeltall fra kommuneøkonomien	3
1.4	Kommunens strategiske mål	4
1.5	Interkommunale samarbeid	5
2.	Risiko- og vesentlighetsvurderinger	6
2.2	Sektorovergrepene temaer	6
2.3	Helse og mestring	14
2.4	Oppvekst	19
3.	Selskaper og eierskapskontroll	30
3.2	Kommunalt foretak	31
3.3	Aksjeselskaper	32
3.4	Samvirkeforetak	35
3.5	Interkommunale selskap	35
	Vedlegg A: Bakgrunnsinformasjon	37

Forsidebilde: Frederik Garshol

1. Informasjon om Trysil kommune

1.1 Organisering

Organisasjonskart



Organisasjonskart fra 22.02.2021 (sist endret 09.08.2024)

1.2 Nøkkeltall for kommunen

	2020	2021	2022	2023
Antall innbyggere (per 31.12)	6580	6605	6571	6580
Årsverk (per 31.12)	1344	1312	1368	1383
Gj.snittlig stillingsstørrelse	86,5 %	85,7 %	85,8 %	86,2 %
Gj.snittlig stillingsstørrelse menn	87,4 %	86,6 %	86,6 %	85,1 %
Gj.snittlig stillingsstørrelse kvinner	85,9 %	85,4 %	85,4 %	86,0 %

1.3 Nøkkeltall fra kommuneøkonomien

I tabellen vises nøkkeltall fra årsberetningen for 2023 og tidligere år som samlet indikerer kommunens økonomiske handlingsrom:

	2019	2020	2021	2022	2023
Resultatgrad nto. (>1,75)	-3,38 %	0,67 %	2,91 %	-0,76 %	-0,32 %
Gjeldsgrad (<80-100)	101,9 %	97,9 %	100,8 %	94,9 %	99,3 %
Likviditetsgrad 2 (>1)	1,74	1,53	2,12	1,55	1,11

Resultatgraden sier noe om hvorvidt kommunen har hatt mer- eller mindreforbruk de siste årene. Her bør verdien ideelt sett være 0 prosent, mens andre vurderer 1,75 prosent eller mer er å foretrekke. Kommunen kan sette egne mål, ofte angitt som «handlingsregler». Mindreforbruk vil bidra til fondsoppbygging og kommunen vil ha større handlingsrom, bl.a. til investeringer i fremtiden. I årsberetningen for 2023 for Trysil kommune står det at noen forklaringer på det negative resultatet er sterk bruk av midler i selvkostområder, bredbånd, strømstøtte og øvrige tiltak. Tidligere har kommunen sett varierende resultater, og de ser at resultatene de siste 5 år har vært for svake.

Gjeldsgraden er et tall som påvirker kommunens økonomiske handlingsrom. Jo høyere prosentandel, jo større andel av driftsinntektene må benyttes til renter og avdrag. Gjeldsgraden sier også noe om hvor sårbar kommunen er for svingninger i rentenivået. Ved 80-100 prosent begynner gjeldsgraden å bli høy. Vi beregner gjeldsgraden i forhold til både langsiktig og kortsiktig gjeld. Kommunens lånegjeld er høy og per 31.12.2023 hadde kommunen langsiktig gjeld som tilsvarte 99,3 % av driftsinntektene. Dette er noe økning fra 2022 med 4,4 %-poeng, disse tallene og teksten er hentet fra årsberetningen for 2023.

Likviditetsgraden sier noe om kommunens evne til å dekke sine kortsiktige forpliktelser. Vi vurderer at likviditetsgrad 2 er mest relevant for kommunene fordi en her ser bort fra den delen av omløpsmidlene som er bundet til bestemte formål. Likviditetsgrad 2 bør være større enn 1. Likviditetsgraden for kommunen har variert noe de siste årene, den er så vidt større enn 1 nå. Det er løpende fokus på at kommunens likvide situasjon og likviditetsgraden må ha et forsvarlig nivå.

1.4 Kommunens strategiske mål

Følgende tabell viser visjon, hovedmål og kommunens satsningsområder, nevnt i kommuneplanens samfunnsdel ¹:

Visjon: Stavtaket foran!
<u>Kommunens hovedmål mot 2034 er:</u>
Stabilisere folketallet og på sikt øke befolkningen med særlig fokus på å få unge mennesker og familier til å flytte til/flytte tilbake til kommunen
Legge til rette for et <u>mangfoldig næringsliv</u> med forutsigbare rammevilkår for vekst og utvikling
Bidra til at Trysil kan beholde og utvikle sin posisjon som et attraktivt, mer helårlig og bærekraftig reiselivsdestinasjon gjennom mål og strategier i Reiselivsstrategi for Trysil 2020-2030
Samarbeide med innbyggerne, lag og foreninger for å styrke levekår og boforhold i hele kommunen
Forvalte arealer, verdier og ressurser i et <u>bærekraftig og langsiktig perspektiv</u> som bidrar til miljømessig, sosial og økonomisk utvikling for framtidens generasjoner

¹ Info. hentet fra Kommuneplanens samfunnsdel 2023-2034

Satsningsområdene er koblet til FNs bærekraftsmål.²

Trysil har valgt ut seks bærekraftsmål som kommunen vil ha ekstra fokus på i kommende planperiode.



For å nå ønsket samfunnsutvikling i kommunen er det i kommuneplanens samfunnsdel satt opp fire prinsipper som er viktige og førende: samskaping, medvirkning, attraktivitet og bærekraftig utvikling. Disse prinsippene ses i sammenheng med bærekraftmålene som kommunen har ekstra fokus på.

1.5 Interkommunale samarbeid

Navn på samarbeid	Deltakere (uthevet vertskommune)
SÅTE - IKT	Trysil, Stor-Elvdal, Engerdal og Åmot
Felles barnevernstjeneste	Trysil og Engerdal
Felles pedagogisk-psykologisk tjeneste	Trysil og Engerdal
Felles legevaktssentral	Trysil og Engerdal
Miljørettet helsevern i Sør-Østerdal	Elverum, Åmot, Trysil, Engerdal og Stor-Elvdal
Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS	Elverum, Våler, Åsnes, Trysil, Engerdal, Stor-Elvdal, Rendalen, Alvdal, Folldal, Tynset, Tolga
Regionrådet for Sør-Østerdal	
Interkommunalt krisesentertilbud	
Ringsaker interkommunale barnevernvakt	
IKA Opplandene	

² Jf. FNs bærekraftsmål vedtatt høsten 2017.

2. Risiko- og vesentlighetsvurderinger

I det følgende presenterer vi våre risiko- og vesentlighetsvurderinger for de kommunale sektor- og virksomhetsområdene. Inndelingen i kapitler følger av kommunens organisering som vist i organisasjonskartet. Sektorovergrepene temaområder behandles først. Det vi kaller sektorovergrepene temaer, er temaer hvor det gjerne er en stabsfunksjon som sitter med overordnede oppgaver for hele kommunens organisasjon. Forslagene er myntet på en overordnet systemgjennomgang, men vi gjør oppmerksom på at de fleste sektorovergrepene temaene kan gjennomføres innenfor det enkelte kommunalsjefområde og i virksomheter/ avdelinger. Påfølgende beskrives tema under de respektive kommunalsjefområdene.

2.2 Sektorovergrepene temaer

Hensikten med fargevurderinger er å fremheve hvor antatt risiko og vesentlighet er størst. Alle vurderingene er skjønnsbaserte, og kontrollutvalget kan ha helt andre vurderinger.

Innen sektorovergrepene temaer mener vi følgende temaer fremhever seg:

- Økonomi- og budsjettstyring, og budsjettprosess
- Informasjonssikkerhet
- Personvern

2.2.1 Arbeidsliv: sykefravær og heltid/deltid og rekruttering

Sykefraværsoppfølging

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan kontrollere for kommunens helhetlige arbeid med å følge opp sykmeldte, iverksette tiltak for å få folk så raskt som mulig tilbake i jobb, og måloppnåelse i forhold til pågående prosjekt.

I 2024 har det vært gjennomført en forvaltningsrevisjon med tema Sykefravær, arbeidsmiljø og HMS, hvor det er gjennomført intervjuer og sendt spørreskjemaer til alle ansatte i kommunen.

Da det allerede er et forvaltningsrevisjonsprosjekt som omhandler dette temaet, vil det ikke være så aktuelt nå. Det kan eventuelt være mulig med et oppfølgingsprosjekt på deler av problematikken.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Heltid/deltid

Ifølge årsberetningen for 2023 er heltidsandelen i Trysil kommune 57,3 %. I Trysil kommunes arbeidsgiverpolitikk er et av hovedmålene *“Trysil kommune har en sterk heltidskultur (85 % av stillingshjemlene er 100 % stillinger)”*.

Kommunens heltidsandel var 52,3 % i 2022 og 43% i 2017. Trysil er den 5. beste kommunen i Innlandet på heltidsandel, opp fra 14. plass i fjor. Den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen for alle ansatte i Trysil kommune er **83,2 %** i 2023, opp fra 82,6 % i 2022. Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler fastsetter bestemmelser som kommunen må følge opp når det gjelder stillinger og ansettelse.

Det er fortsatt noen ansatte i kommunen som arbeider ufrivillig deltid, og som kunne tenkt seg større stilling og helst fulltid. Gjennomsnittlig stillingsprosent angis som summen av eventuelle delprosjenter.

Det tas ikke høyde for merarbeid/overtid eller vikariater ut over faste stillingsstørrelser. Vi vet at mange deltidsansatte i realiteten jobber mer enn sin faste stillingsprosent på denne måten.

Det opplyses videre i årsberetningen at kommunen i 2024 vil gjennomføre en stor deltidskartlegging som vil avdekke mer av de bakenforliggende faktorene rundt frivillig og ufrivillig deltid i kommunen.

I årsberetningen er det skrevet at mye av underskuddet i kommunen i 2023 skyldes overtid og bruk av vikarer, spesielt i helsesektoren.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan for eksempel gå inn på måloppnåelse eller etterlevelse av retningslinjer i forhold til heltid og omfanget av ufrivillig deltid. Bruken av midlertidige ansettelser og vikarer i kommunen kan også være et interessant tema.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som middels.

Rekruttering og kompetanse

Rekrutteringsstrategier og kompetanseplanlegging er viktig for å få tak i personer med den riktige kunnskapen og de riktige ferdighetene til arbeidsoppgavene som skal løses. Kommunens arbeidsgiverpolitikk er fra 2017.

I årsberetningen for 2023 og årsbudsjettet for 2024 blir rekrutteringsutfordringer nevnt for helse- og omsorgstjenester og for barnehageområdet. Det skrives også om at en av de største utfordringene, ikke bare for sektoren, men for hele kommunen, er rekruttering. I en distriktskommune er det krevende å klare og rekruttere til kompetansearbeidsplasser. I tillegg er det en utfordring å få folk til å bli i stillinger. Sektoren har opplevd å rekruttere dyktige, unge ansatte som dessverre ikke blir lenge i stillingen.

Innen flere områder vises det også til at det er store utfordringer knyttet til generasjonsskifter. Kommunen er opptatt av at det må legges godt til rette for kunnskapsoverføringer før ansatte med kritisk kompetanse slutter.

Et sektorovergripende prosjekt innen rekruttering og kompetanse kan se til planverk og oppfølgingen av planverket. Rekruttering og kompetanse er forøvrig vurdert særskilt innen helse- og omsorgstjenestene nedenfor.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet for høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Sykefraværsoppfølging	M	H
Heltid/deltid	M	M
Rekruttering og kompetanse	M	H

2.2.2 Internkontroll

I årsberetningen for 2023 står det at

«Kommunedirektøren har lagt mer vekt på internkontroll og vil vektlegge det enda mer i årene som kommer. Dette er noe som er tydelig nedfelt i Kommuneloven. «Orden i eget hus» er et viktig tema, som skaper behov for mer virksomhetsstyring, analyse og dokumentasjon.»

Trysil kommune benytter systemet Netpower som en del av internkontrollsystemet. Dette er et kvalitetssystem som gir tilgang til relevante myndighetskrav, kommunens overordnede styringsdokumenter, overordnede interne prosedyrer og rutiner, og skal ivareta krav til dokumentstyring. Systemet har en egen håndbok og inneholder også en avviksmodule.

I budsjettet for 2024 står det følgende:

Innenfor sentraladministrasjonen er det et tiltak på sammenslåing av lønn under økonomi, og vi klarer å spare en 80 % stilling med denne omorganiseringen. Kommunedirektøren et sterkt behov å styrke virksomhetsstyring, med internkontroll, rutinebeskrivelser, årshjul, vedtaksoppfølging og strammere budsjettrutiner. Det foreslås derfor en avdeling med virksomhetsstyring og kontroll, under økonomisjefen hvor både kvalitetskoordinatoren vår og en fagleder for virksomhetsstyring plasseres.

Trysil kommune har en rekke dokumenter som inneholder forhold knyttet til internkontroll og etiske standarder, følgende dokumenter kan nevnes:

- Etiske retningslinjer, Vedtatt av Trysil kommunestyre i sak 07/47 den 18.9.2007
- Interne retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold, vedtatt februar 2019
- Økonomireglement, Revidert og vedtatt av kommunestyret i 2022
- Anskaffelsesreglement, integrert i Økonomireglementet.
- Reglement for finansforvaltning, integrert i Økonomireglementet.
- Arbeidsgiverpolitikk, Vedtatt av Trysil kommunestyre i sak 17/21 den 15.04.2017
- Tilsetningsreglement, Vedtatt av Trysil kommunestyre i sak 017/04 den 25.3.2004

Det er viktig for at internkontrollen skal føre til læring og forbedring at det er en kultur for avviksmeldinger. Det er også viktig at avvikssystemet brukes aktivt og at tilfellene aggregeres slik at man systematisk kan se til områder med forbedringspotensial.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan kontrollere effektene av arbeidet innen internkontroll, HMS, avvik og varsling, og om arbeidet følges opp i alle ledd i organisasjonen.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Internkontroll	M	M

2.2.3 Økonomistyring og budsjettprosess

Trysil kommune har i revidert økonomiplan 2024-2027 skissert negativt driftsresultat i hele perioden. Regnskapet for 2023 ble avlagt med et negativt netto driftsresultat på 2,67 mill.kr. Brutto driftsresultat viser at kommunen hadde et merforbruk i driften (før finansutgifter og -inntekter medregnes) på 3,58 mill. kr.

Informasjon hentet fra Budsjett 2024 og Økonomiplan 2024-2027

Det er lite som tyder på at kommunen vil få mer ressurser til disposisjon i årene som kommer. Kommunen har store økonomiske utfordringer framover. Utfordringen blir derfor å prioritere kommunens ressurser slik at disse blir forvaltet på en best mulig måte. Kravet til økonomistyring, omstillingsevne og kompetanseutvikling vil bli ytterligere skjerpet. Dette vil kreve stor innsats både fra den politisk og administrativ ledelse, og ikke minst fra medarbeiderne i de ulike virksomheter i kommunen. For å komme i budsjettbalanse er det utarbeidet ei liste over tiltak som må gjennomføres. Tiltakene i budsjettokumentet gir kommunen et økonomisk resultat som i realiteten kun er i balanse med bruk av ubundne fondsmidler.

Arbeidet med økonomiplan er utfordrende ettersom kommuneøkonomien er betinget av mye lov- og regelverk og forventningene fra alle parter er store. Avvik mellom disponible økonomiske rammer og aktivitetsnivå er for stort i Trysil. Det viser seg samtidig å være vanskelig å utarbeide nok tiltak til å komme i økonomisk balanse, uten å kutte pålagt tjenesteyting. Alle tiltak skal likevel være **realistiske og konsekvensutredet**.

I årsbudsjettet for 2024 er det beskrevet at kommunedirektøren, sammen med ledergruppa, bør gjennomføre en overordnet risikovurdering. Det vises til at dette kan gjøres på ulike måter, med ulik detaljeringsgrad og arbeidsmengde, det presenteres en enkel metode for overordnet risikovurdering av internkontrollen. Hensikten er å få oversikt, slik at det blir enklere å prioritere i oppstarten.

Statsforvalteren har i kommunebildet 2022 vurdert kommuneøkonomi til middels risiko. Det vises hovedsakelig til merforbruk innen oppvekst, planlegging av negativt netto driftsresultat i økonomiplanperioden, og et høyt gjeldsnivå. Det nevnes også at kommunen budsjetterer med store investeringer i perioden 2022-2024, herunder slambehandlingsanlegg, renseanlegg, omsorgsboliger, barnehage m.m. Store deler lånefinansieres, og renter og avdrag øker.

I 2022 gjennomførte Revisjon Øst IKS en forvaltningsrevisjon med tema budsjett- og økonomistyring. Anbefalingene i denne rapporten er at kommunen må sørge for å ha et overordnet og dokumentert internkontrollsystem som også ivaretar internkontrollen på økonomiområdet. I tillegg bør det utarbeides skriftlige rutiner for økonomiplanlegging, budsjettoppfølging og rapportering på økonomiområdet.

Kommunen har over tid jobbet med en omstilling, men det er nå løftet sak til politisk nivå om at kutt må iverksettes for å sikre en stabil kommuneøkonomi. Dette vil være aktuelt å kunne følge opp i hele valgperioden.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se nærmere på økonomistyringen i organisasjonens ulike ledd, og se dette i sammenheng med budsjettprosessen for å kunne fremlegge et realistisk budsjett.

Vi mener risiko og vesentlighet er høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Økonomistyring og budsjettprosess	H	H

2.2.4 IKT, informasjonssikkerhet og personvern

Trysil har vært vertskommune for IKT-samarbeidet i SÅTE, Stor-Elvdal, Åmot, Trysil og Engerdal kommuner siden 2015. Formålet i SÅTE – IKT er å profesjonalisere IKT-tjenester, dokumentere og standardisere tjenester, harmonisere IKT-tjenester og fagapplikasjoner, tilrettelegge for uttak av kvalitative gevinster/stordriftsfordeler, samt tydeligere og mer effektiv styring og ledelse.

Det har i de siste årene vært noen runder for de fire kommunene om det fremtidige IKT-samarbeidet, strategien for samarbeid har de siste årene vært preget av "større er bedre" og geografi er viktig. SÅTEs reise til skyen ble utredet i 2022. Utredningen belyser i hvilken grad IKT-modellen som andre kommuner har valgt, kan gi SÅTE-kommunene større fleksibilitet med fokus på innovasjon og utvikling.

I slutten av 2022 vedtok politisk ledelse i alle samarbeidskommuner om å fornye SÅTE-samarbeidsavtalen og starte reisen til skyen. I 2023 ble alle tilgjengelige ressurser brukt til gjennomføring av del 1 i prosjektet – reisen til skyen.

Trysil kommune har en egen IKT-strategi med mål for stabile IKT-tjenester, automatiserte arbeidsprosesser, mer digital saksbehandling, smartere løsninger og utvidelse av samarbeidet.

Kommunen har også et styringssystem med en styrende, en gjennomførende og en kontrollerende del. Overordnede styringsdokumenter for datasikkerhet og personvern skal ligge i kvalitetssystemet.

IKT-sikkerhet og sikkerhetssituasjonen i Europa/verden kan til en viss grad sees i sammenheng. Sånn sett kan IKT-sikkerhet sees i sammenheng med beredskap og samfunnssikkerhet, som er vurdert nedenfor. Det svakeste punktet i et IKT-system er brukerne. Deretter må det finnes en arkitektur som sikrer at dersom uvedkommende skulle komme seg inn ett ledd, vil den få begrenset mulighet til å komme seg videre. En slik arkitektur skal virke skadebegrensende. Dette ansvaret ligger til SÅTE IKT. Selve sikkerhetsatferden i kommunens organisasjon ligger imidlertid til kommunen. Kommunen plikter å ha et overordnet system for informasjonssikkerhet og personvern, som beskrevet ovenfor i forhold til styringssystem.

Digitalisering i kommunene er i utgangspunktet en strategi for å bedre eller effektivisere tjenestene. For eksempel innføres det velferdsteknologi i pleie og omsorgstjenestene som skal gi brukerne bedre tjenester og som samtidig kan gjøre tjenestetilbudet fra kommunene mer effektivt. Trysil kommune har ifølge kommunedirektøren hatt en satsning på velferdsteknologi og han ser et potensiale med denne typen teknologi i en kommune med store avstander. Det har imidlertid ikke vært fokus på å ta ut effekter i tilknytning til innføring av ny teknologi, noe som sannsynligvis ikke bare gjelder pleie- og omsorgstjenestene.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan for eksempel se til det overordnede styringssystemet og praksis for å kontrollere for informasjonssikkerhet og personvern i kommunen. De to temaene kan fint sees i sammenheng. Det er også anledning til å se temaene i sammenheng med de tekniske løsningene i SÅTE IKT. En forvaltningsrevisjon kan også fokusere på uttak av effekter i forbindelse med digitalisering

Informasjonssikkerhet og personvern har høy vesentlighet i form av konsekvens for tjenester og for den enkelte. Risiko, særlig sett i lys av dagens sikkerhetssituasjon, må vurderes som høy.

For uttak av effekter ved digitalisering vurderes risiko og vesentlighet som middels

Tema	Risiko	Vesentlighet
Informasjonssikkerhet	H	H
Personvern	H	H
Effekter ved økt digitalisering	M	M

2.2.5 Administrasjon: planarbeid

Plan og miljø

Plan- og miljøavdelingen har gjennom hele året jobbet med store og viktige plansaker som påvirker Trysils utvikling, hvorav den største har vært sentrumsplanen. Det har også pågått saksbehandling av noen private arealplaner gjennom året, eks.vis. Fageråskjølen, renseanlegg ved Fulufjellet, Skihytta vest og Trysilfjellet arena. For å få utført saksbehandlingen og ferdigstilt ulike planer i kommunen kreves det tilstrekkelig kapasitet og riktig kompetanse.

Kapasitet og oppfølging i forhold til utarbeidelse og revisjon av planverk, er viktig for å sette seg mål og strategier for hvor kommunen vil, tilpasset til løpende endringer i behov, muligheter og begrensninger.

Kommuneplanens samfunnsdel ble revidert i 2023 og vedtatt i kommunestyret 14.02. 2023. Den varer for perioden 2023-2034. Arealdelen til kommuneplanen for Trysil gjelder for perioden 2014-2025 og er fra januar 2014. Kommunen har et utfordringsdokument fra 2020 som er et kunnskapsgrunnlag for planstrategi 2020-2023 og kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se nærmere på kommunens planarbeid i form av kapasitet til å revidere planer og utarbeide nye når planverkets periode utløper. Det kan også være naturlig å se til sammenhengen i planverket, i forhold til at kommunedelplanene henger sammen med kommuneplanens areal- og samfunnsdel. I og med at sistnevnte ble vedtatt i 2023, vil det være naturlig at de øvrige revideres i forhold til eventuelle endringer, slik at det blir samsvar i de strategiene som legges og tiltakene som iverksettes.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Sammenheng i kommunens planverk	M	M

2.2.6 Samfunnssikkerhet og beredskap

I årsberetningen for 2023 står det ikke så mye om kommunens arbeid med samfunnssikkerhet, beredskap og risikovurderinger. I budsjett for 2024 og revidert økonomiplan 2024-2027 er det skrevet noe om overordnet risikovurdering under aktuelle tiltak. Her løftes det opp at kommunedirektøren, sammen med ledergruppa, bør gjennomføre en overordnet risikovurdering.

Statsforvalteren skriver i kommunebildet for 2022 at eksisterende og fremtidig risiko- og sårbarhetsfaktorer bare delvis er omfattet i kommunens helhetlig ROS-analyse. Kommunens helhetlig ROS-analyse er heller ikke oppdatert i henhold til krav i lov og forskrift. Det anbefales at HROS revideres hvert fjerde år, slik at den gir et nyttig og oppdatert planleggingsgrunnlag ifb. Samfunnssikkerhetsarbeidet.

Av Kommuneundersøkelsen 2021 fremgår det at kommunen ikke har samarbeidet med andre aktører (eksempelvis andre kommuner, andre offentlige aktører og private aktører) i arbeidet med helhetlig ROS. Statsforvalteren skriver også at Trysil kommune er i gang med å innarbeide samfunnssikkerhet og beredskap i kommuneplanens samfunnsdel, som er positivt å se. Overordnet beredskapsplan ble revidert i 2021, men med bare delvis utgangspunkt i HROS.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kunne for eksempel være å se på ROS-analysene og planene for beredskap og samfunnssikkerhet i kommunen, både overordnet og for de ulike sektorene. Et annet spørsmål kan være gjennomføring av øving av beredskapsorganisasjon i tråd med kommunens planverk. Et tema kan også sees i forhold til bortfall av EKOM-løsninger og helsetjenester. Vi vurderer risiko som lav og vesentlighet som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
ROS-analyser og planer for beredskap og samfunnssikkerhet	L	H

2.2.7 Eierskap og innkjøp

Næringsavdelingen har revidert eierskapsmeldingen, den ble vedtatt av Trysil kommunestyre 19.09.2023

Revisjon Øst IKS har utarbeidet en overordnet eierskapskontroll tidligere i 2024 som kontrollutvalget har hatt til behandling. Denne rapporten skal behandles av kommunestyret etter sommeren. Dette tilsier at temaet overordnet eierskap ikke er så aktuelt i denne omgang.

Innkjøp

Det offentlige gjør store innkjøp hvert år av både varer og tjenester. Regelverket kan være komplisert. Trysil kommune benytter seg av Abakus AS når det gjelder offentlige anskaffelser.

I årsberetningen til kommunen står det at innenfor anskaffelser skal det under planleggingen av den enkelte anskaffelse tas hensyn til livssyklus-kostnader og miljømessige konsekvenser, jfr. lov om offentlige anskaffelser. Anskaffelsesreglementet har innarbeidet de forhold som er kommet i veilederen for etiske krav i offentlige anskaffelser.

Det er på trappene en ny lov om offentlige anskaffelser. Høsten 2023 ble første del av en utvalgsrapport levert til høring, og del to er forventet levert i 2024. Grønn omstilling og klima- og miljøperspektivet ved anskaffelser er tatt inn som et eget kapittel i første delrapport.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt innen innkjøp kan gå inn på om kommunen har iverksatt planlagte tiltak på innkjøpsområdet, og hvor langt kommunen har kommet med hensyn til måloppnåelse.

Sett i lys av FNs bærekraftsmål og kommunens satsning, vurderer vi risiko som middels og vesentlighet som høy.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Innkjøp – miljø- og klimaperspektiv	M	M

2.2.8 Integring

Kommunestyret i Trysil vedtok å bosette 50 flyktninger i 2024 etter anmodning fra IMDi. Kommunen har bosatt 26 flyktninger per 08.08.2024, av disse flyktningene har 21 personer kollektiv beskyttelse.

IMDis statistikk viser at innvandrere mellom 16 og 24 år, som gruppe, har lavere fullføringsgrad i videregående innen fem år fra oppstart, og høyere sannsynlighet for ikke å være i opplæring eller fullført og bestått videregående opplæring. Samme mønster finner man i arbeidslivsstatistikken, hvor innvandrere har lavere sysselsettingsgrad enn øvrig befolkning, og i inntektsstatistikken. Man finner også langt større andel personer i husholdninger med vedvarende lavinntekt blant innvandrere enn øvrig befolkning.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan kontrollere for oppnådde mål med hensyn til introduksjonsprogrammet, tiltak for integrering, retten til språkopplæring, tverrfaglig samarbeid i kommunen og næringsliv for å skaffe språkpraksisplasser og andre tiltak.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Integrering av flyktninger	M	M

2.2.9 Folkehelse

Trysil kommune har folkehelse som et av satsningsområdene i kommuneplanens samfunnsdel. Folkehelse er i utgangspunktet sektorovergrepene. Kommunen skal ha en oversikt over folkehelsen og benytte oversikten i sitt planarbeid. Folkehelseprofilen og oppvekstprofilen fra FHI gir et bilde på hvordan kommunen ligger an i forhold til landet som helhet. Lista viser et utvalg av indikatorer relatert til folkehelse som fremgår i oppvekst- og folkehelseprofilen:

- Unge som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, 15-29 år
- Mottakere av uførepensjon 18-29 år
- Overvekt og fedme, 17 år
- VGS eller høyere utdanning, 30-39 år
- Leier bolig, 45 år
- Stønad til livsopphold, 20-66 år
- Psykiske symptomer/lidelser, 0-74 år
- Muskel og skjelettplager og -sykdommer, 0-74 år

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt innen folkehelse kan sees i sammenheng med planverk og konkretisering av folkehelse som satsningsområde til tiltak. Det kan også være av interesse og se på kommunens etterlevelse i forhold til lov og forskrift.

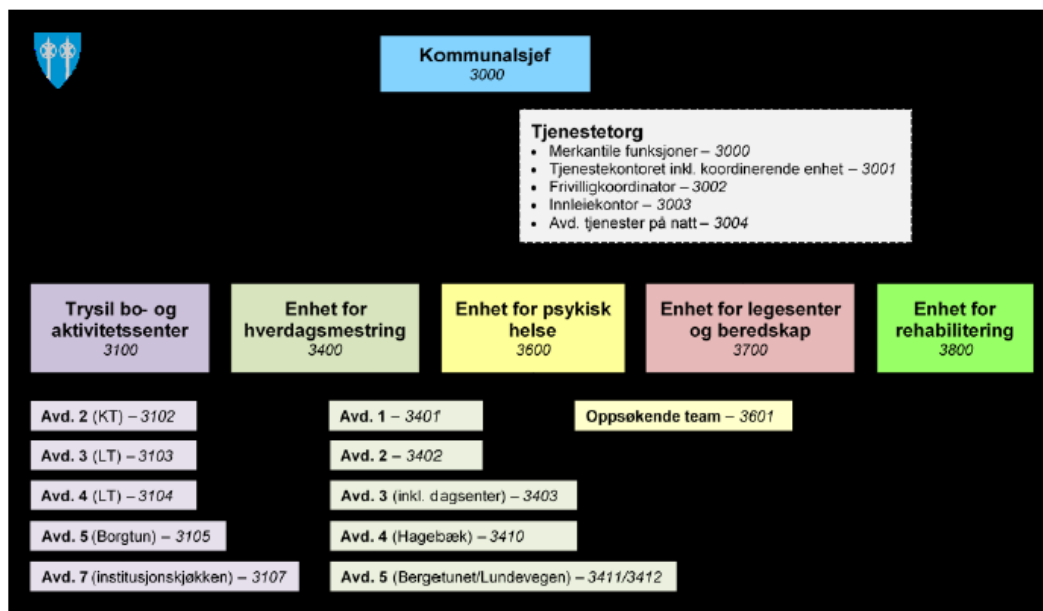
Med bakgrunn i kommunens prioritering i kommuneplanen, vurderer vi risiko som middels og vesentlighet som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Folkehelse	M	H

2.3 Helse og mestring

Innen helse og mestring har de fleste temaer høy vesentlighet. Det er imidlertid ingen områder vi mener fremstår med høyere risiko enn andre områder.

Sektor for helse og mestring foretok en strukturendring fra 01.04.2022 og har i 2023 hatt følgende organisasjonskart:



Kommunedirektøren skriver i årsberetningen for 2023 at det har vært et økonomisk krevende år for sektoren selv om merforbruket er betydelig forbedret sammenlignet med 2022. Dette knytter seg i hovedsak til fortsatt for høyt sykefravær, mangel på arbeidskraft som medfører utstrakt bruk av ekstrahjelp. I tillegg er det et stort merforbruk på tjenstepensjon i sektoren.

2.3.1 Fellestemaer

Statsforvalteren har tatt opp temaet kompetanse i helsesektoren i sitt kommunebilde for Trysil. Der står det at andel med helseutdannet personell er 71,9% mot landsgjennomsnittet 77,8%. Det vises også til at kommunen ikke har kompetanseplan, men at de har søkt om kompetansemidler. Statsforvalteren vurderer området kompetanse i Trysil for svakt.

Det er nevnt tre innsatsområder i Kommuneplanens samfunnsdel for 2023-2034 for Trysil kommune. Innsatsområde 3 er at kommunen skal være skapende og kreativ, det betyr at kommunen bl.a. skal være innovative, endringsvillige og gode tilretteleggere for næringslivet.

En av måtene kommunen skal gjøre dette på er å være pådrivere for utvikling av helsetjenesten og anvendelse av velferdsteknologi for å styrke tilbudet til innbyggerne. I Nasjonalt velferdsteknologiprogram for perioden 2022-2024 er det overordnede samfunnsmålet at:

«Velferdsteknologi og digital hjemme oppfølging bidrar til god helse og mestring i befolkningen og bærekraftig samfunnsutvikling. Det overordnede samfunnsmålet består av flere under-liggende samfunns mål som satsningen på velferdsteknologi og digital hjemmeoppfølging skal bidra til å nå.»

Sektoren prioriterer særlig fire strategiske tiltak i økonomiplanperioden;

1. Videre utvikling av «Tjenestetorget» - med fokus på innovative løsninger og rett nivå på tjenester
2. Realisering av boligplan med f.eks bofellesskap, omsorgsboliger med smarthusteknologi og mulighet for heldøgns omsorgstjenester mv.
3. Utarbeidelse av plan for personal- og kompetansebehov med fokus på å rekruttere og beholde ansatte.
4. Fremtidens helse og omsorgstjenester – en helhetlig strategiplan for perioden 2024 - 2034

Overliggerdøgn og samhandling med spesialisthelsetjenesten

Såkalte overliggerdøgn kommer av at utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten, inkludert psykiatri, må tilbringe et lenger opphold ved spesialisthelsetjenesten fordi kommunen ikke har klart et forsvarlig tilbud når pasienten skrives ut. For 2024 er prisen på kr 5 745,- per døgn.

I årsbudsjettet for 2024 og økonomiplan finner vi lite informasjon om overliggerdøgn og denne problematikken.

I kommunebarometeret for Trysil står det følgende om «Døgn på sykehus for utskrivningsklare pasienter pr. 10.000 innbyggere. Verdien for 2023 er 268,92. PO12» Dette innebærer at kommunen har betalt for 270 overliggerdøgn til sykehusene, landsgjennomsnittet er 127 døgn. Denne praksisen med overliggerdøgn er en dyr løsning for kommunen, Trysil ligger på en meget svak 308. plass for denne indikatoren i kommunebarometeret

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan for eksempel gå inn på kommunens samhandling med spesialisthelsetjenesten og forberedelser av tilbud til utskrivningsklare pasienter.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Internkontroll i helse- og omsorgstjenester

Ved innføringen av internkontrollbestemmelsen i kommuneloven, ble det gjennomført en særlovjennomgang, med formål å forhindre dobbelreguleringer av internkontrollen. Hensikten med internkontrollbestemmelsen var å legge alt til kommunedirektørens ansvar i kommuneloven. Likevel valgte man å beholde blant annet forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenestene. Dette er en egen internkontrollforskrift som blant annet legger føringer for plikten til å planlegge, gjennomføre, evaluere, og å korrigere. Gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjekter tilsier at forskriften er krevende å etterleve i sin helhet.

En forvaltningsrevisjon kan for eksempel kontrollere for om internkontrollen i helse- og omsorgstjenesten gjennomføres i praksis i henhold til kommunens rutiner og prosedyrer.

Risiko vurderes som middels og vesentlighet som høy.

Kompetanse og rekruttering

I årsbudsjettet for 2024 kommer det fram at økte lovkrav, mer komplekse helsetilstander, og en aldrende befolkning, skaper utfordringer med å rekruttere med tilstrekkelig kompetanse både for nåværende og fremtidige oppgaver. Dette gjelder både for demensomsorg, samt tidligere overføringer av personer fra psykisk helsevern for rehabilitering i kommunen.

I årsbudsjettet for 2024 står det at det også er viktig for sektoren å ha en bevisst strategi knyttet til å rekruttere og beholde kompetente ansatte. Sammenhengen mellom «rett kompetanse på rett sted til rett tid» og den innovative tanken som må utføres er stor.

«Vi må aktivt søke løsninger for økt tilgang på fremtidige arbeidstakere, og bør vurdere å øke innsatsen for å få flere lærlinger og å utdanne flere av våre egne ansatte. Samtidig må vi prioritere å digitalisere eller automatisere tjenester der det er mulig. Vi kan da unngå en stor vekst i tjenestebehov og ansatte, som ikke er i tråd med rammene.»

I årsbudsjettet for 2024 og økonomiplan 2025-2027, blir det vist til at tjenesteområdet helse og mestring opplever økt utfordring med å rekruttere helsepersonell med rett kompetanse til ledige stillinger. Statsforvalteren har fokus på at kommunen ikke har utarbeidet noen kompetanseplan på sektor Helse.

I kommunebarometeret for 2024 kommer det fram at i Trysil har 73,1 prosent av de ansatte i pleie og omsorg fagutdanning. I de beste kommunene er andelen 95,3 %.

Tall fra Kostra³ for 2023 viser at årsverk for sykepleiere er redusert fra 78,7 i 2020 til 69,7 i 2023, mens årsverk for psykiatriske sykepleiere har hatt en jevn liten økning, fra 6,7 i 2020 til 7,9 i 2023. Se også tall for demensomsorg i neste underkapittel.

En av hovedutfordringene for kommunen er å beholde denne spesialkompetansen som de trenger i helsesektoren.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se på kommunens arbeid med kompetanseplanlegging og strategier, og de virkemidler og tiltak man kan iverksette for å sikre en forsvarlig bemanning gjennom rekrutteringsaktiviteten.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Demensomsorg og dagaktivitetstilbud

I årsbudsjettet for 2024 vises det til at kommunen om noen år vil vi oppleve en tung eldrebølge, fordi antall fødsler ikke er tilstrekkelig. Dette innebærer at befolkningen om et par tiår vil ha en større andel eldre mennesker. Denne tendensen vil forsterkes ved at de eldre også lever lenger enn før, og det er kjent at eldre i dag som er over 80 år er friskere og sprekere enn tidligere. Samtidig fører økt levealder til flere personer med demens.

Statsforvalteren skriver i kommunebildet om demensomsorgen i Trysil. De viser til at Trysil vil ha 204 personer med en demens sykdom i 2025. Dette er en prosentøkning fra 2,85% til 3,17%. Ser vi på www.demenskartet.no, ser vi at andelen av befolkningen i Trysil som risikerer å få en demensdiagnose anslås å øke fra 3,17 % i 2025 til 4,73 % i 2050.

Kommunen deltar i demensnettverk Innlandet, og de har en demensplan som skal revideres. Det er også demensteam og dagtilbud for personer med demens. Statsforvalterens mener at kommunen har gjort en del for å møte utfordringene med demens og vurderer demensomsorgen i Trysil som god, selv om den har fargekode rød i kommunebildet.

³ Jf. tabell for bemanning etter utdanning (helse) Trysil kommune. Avtalte årsverk per 10.000 innbyggere

Det følger av Kostra-tall⁴ at antallet årsverk for geriatriske sykepleiere per 2023 er 5, det har vært små variasjoner her de siste fire årene. Antallet årsverk for sykepleiere med spesialisering- eller videreutdanning har økt fra 12 i 2020 til 18 i 2023. Tallene for Trysil her er ganske like med tallene for kommunene i Kostragruppe 4.

Kommunen har demensavdeling ved Trysil bo- og aktivitetssenter. I tillegg har kommunen startet opp dagtilbud flere steder i kommunen, dagaktivitetstilbud skal vurderes individuelt i den enkelte sak. Trysil kommune har både dagtilbud i hjemmet og tilbud om dagsenter.

Det er mulig å ha en forvaltningsrevisjon generelt på dagaktivitetstilbud, og en forvaltningsrevisjon rettet mot demensomsorg, eller man kan se disse i sammenheng i et og samme prosjekt.

Risiko og vesentlighet vurderes som middels.

Legemiddelhåndtering

Kommunalt pasient- og brukerregister (KPR) inneholder informasjon av blant annet legemiddelgjennomgang av fastleger i prosent av kontakt med pasienter. Trysil kommune ligger rundt landsgjennomsnittet, men en god del lavere enn de høyeste i Innlandet. Ved for eksempel tilbud om sykehjemsplass, vil det derfor være viktig å ha rutiner for å gjennomgå hvilke legemidler personen har fått utskrevet. Det er også viktig å ha gode rutiner for rett tildeling og sikker oppbevaring, særlig i forhold til såkalte A-preparater.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se til legemiddelhåndtering, både i forhold til en gjennomgang, men også til om medisiner håndteres på en betryggende måte.

Risiko vurderes som middels og vesentlighet som høy.

Omsorgsboliger

Det er informasjon i årsbudsjett og økonomiplan om at det er behov for og budsjettert med flere omsorgsboliger i Trysil i årene framover. Sektor for helse og mestring arbeider med kontinuerlig utvikling av tjenestetilbud for å sikre gode og effektive tjenester. Gjennom ulike tiltak for koordinering av tjenester og personalressurser ivaretar de innbyggernes behov der de bor. Det følger av årsbudsjettet at kommunen for å sikre kostnadseffektive tjenester i tiden fremover skal sette et fokus på omsorgsboliger, tjenesteinnovasjon og digitalisering. Dette er satsinger som videreføres fra tidligere år, men med økt tyngde.

Ut fra den informasjonen vi har om omsorgsboliger vurderer vi at det ikke er noe som tyder på spesielt høy risiko, men et mulig tema for et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan for eksempel gå på universell utforming. Vi har valgt å ikke vurdere risiko og vesentlighet for dette området.

Trysil legesenter

Trysil Legesenter med legevakt er å anse som en middels stor legevakt, da både besøks-grunnlag, aktivitetsnivå og lokale forhold må sees sammen med innbyggertall. Likeledes mulighet for et ansvar rundt bemanningsproblem som fravær, rekruttering etc.

⁴ Jf. tabell for bemanning etter utdanning (helse) Trysil kommune. Avtalte årsverk per 10.000 innbyggere

Trysil kommune har et hovedmål om å bidra til å beholde og utvikle sin posisjon som en attraktivt, mer helårlig og bærekraftig reiselivsdestinasjon mot 2030. Dette medfører at de som legevakt må følge både aktiviteter/skadepotensialer med behandlingsmuligheter.

De siste år med sykkelsatsning har påvirket legevakten betydelig grunnet sykkelskader, men også andre situasjoner grunnet høyt besøkstall. Det er ikke gjennomført SWOT analyse på dette tiltaket.

Mulig forvaltningsrevisjonsprosjekt kan være å se på kompetanse og rekruttering til legekantoret. Andre aktuelle temaer kan være samhandling/samarbeid med andre kommunale etater og spesialisthelsetjeneste/BUP.

Risiko vurderer som middels og vesentlighet som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Overliggerdøgn og samhandling med spesialisthelsetjenesten	M	H
Internkontroll i helse- og omsorgstjenestene	M	H
Kompetanse og rekruttering	M	H
Demensomsorg og dagaktivitetstilbud	M	M
Legemiddelhåndtering	M	H
Trysil legekantore	M	H

2.3.2 Trysil bo- og aktivitetssenter

Trysil bo- og aktivitetssenter har 76 plasser fordelt på 4 ulike avdelinger og i tillegg 2 KAD plasser. Avdeling for demensomsorg er en skjermet enhet hvor de 26 sengeplassene er fordelt på 4 enheter. Det er både langtidsplasser og korttidsplasser ved senteret. De har også utformet en Sanseshage som er tilknyttet skjermet enhet.

Et mulig forvaltningsrevisjonsprosjekt i forhold til sentret kan gå på følgene av forhold som vi allerede har vurdert med hensyn til rekruttering, heltid/deltid og sykefravær, og vikarbruk i tjenestene. Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Vikarbruk ved helse- og omsorgssentrene	M	H

2.3.3 Helsetjenester i hjemmet

Innen tjenester til hjemmeboende finner man demensomsorg, ergo-, fysioterapi og rehabilitering, hjelpemidler, hjemmesykepleie, individuell plan og koordinator, kreft og lindrende omsorg, BPA-ordningen (brukerstyrt personlig assistent), praktisk bistand og matlevering.

Ifølge årsberetningen er det stort fokus på implementering av velfersteknologi i sektor Helse og mestring. Det viser bl.a. tallene for utlån av VFT-hjelpemidler til hjemmeboende i 2023. Dette gjelder stasjonære og mobile trygghetsalarmer, medisindispensere og andre hjelpemidler.

Vi har i utgangspunktet ikke øvrige vurderinger av mulige retninger for helsetjenester i hjemmet, som ikke allerede er belyst under fellestemaer eller sektorovergrepene temaer, men flere av de øvrige temaene kan også være aktuelle for virksomheten.

2.4 Oppvekst

Sektor for oppvekst i Trysil kommune består av:

- Barnehagene
- Skolene
- Voksenopplæringa
- PP-tjenesten for Trysil og Engerdal
- Barnevernet
- Helsestasjonen

2.4.1 Grunnskole

Trysil kommune har tre barneskoler og en ungdomsskole, det er ca. 625 elever i grunnskolealder i kommunen. Netto driftsutgifter i grunnskolen per innbygger mellom 6 og 15 år i Trysil er 147 355 kr i 2023. KOSTRA-gjennomsnittet for gruppe 4, som Trysil er med i, er noe lavere med 138 552 kr.

Også i sektoren for oppvekst er det i 2023 store avvik på pensjon og arbeidsgiveravgift. Dette ligger inne som et presentert overforbruk, da utgifter føres på enhetene i sektoren og inntektene ligger på finans. Dette gir utslag i merforbruk i sektoren, info. fra årsberetningen.

Det vises til i årsberetningen at det er høy økonomisk bevissthet i de enkelte enhetene, og stor budsjettlojalitet i sektoren som helhet. Fokus er fortsatt på å gi best mulig tjenester innenfor den økonomiske rammen som er tildelt. Sektoren har behov for noe fleksibilitet i rammene. I perioder og på enkelte avdelinger/enheter tidvis høyt sykefravær, og det brukes en del ressurser til å dekke nødvendig vikarbehov.

Trysil kommune vedtok og organiserte ny oppvekstmodell sommeren 2023 som legger føringer for hva som skal prioriteres og satses på innenfor arbeidet med barn og unge. Arbeid med tiltak er igangsatt og videreføres i 2024, det er utarbeidet ny oppvekstmodell og plan for forebyggende arbeid.

Resultater og kvalitetsindikatorer

KOSTRA-statistikken viser at Trysil kommune ikke skiller seg vesentlig fra KOSTRA-gruppe 4 innen utvalgte indikatorer. Resultatene varierer en del fra år til år, og andel elever på mestringsnivå 3-5 på nasjonale prøver i matematikk og lesing på 8. trinn gikk ned i 2023 til laveste nivå over tre år, men fortsatt over snittet for lignende kommuner. Utviklingen i grunnskolepoeng, det vil si standpunkt karakterer som elever fra ungdomsskolen søker seg til videregående med, har ligget over nasjonalt snitt inntil skoleåret 2022/2023, hvor skolen lå likt med landsgjennomsnittet. Med unntak av de to skoleårene mellom 2020 og 2022, har ikke forskjellen vært veldig ulik landsgjennomsnittet.

Vi har ikke informasjon som tyder på at det er særskilt risiko i forhold til resultater i skolen i Trysil, men situasjonen kan endre seg i valgperioden.

Trygt og godt skolemiljø

I Elevundersøkelsen i skoleåret 2022/2023 svarte 10,6 % av elevene på 7. trinn at de hadde opplevd mobbing. For 2023/2024 har 12,5 % oppgitt at de har opplevd mobbing. På 10. trinn er det vanskelig å sammenligne tallene fra år til år, da noen årganger er anonymisert pga. få elever. Ser man ned på skolenivå, er det en del forskjeller mellom skolene.

Statsforvalteren har i kommunebildet for 2022 vurdert trygt og godt skolemiljø i Trysil som gult. Statsforvalteren bygger vurderingen på Elevundersøkelsen og kjennskapen til kommunen som tilsynsmyndighet. Statsforvalteren har 5 % som terskelverdi i forhold til resultatene fra Elevundersøkelsen. De skriver også at det er vanskelig å sammenligne tallene direkte, da noen tall er anonymiserte.

Å føle seg utrygg på skolen kan gå ut over psykisk helse og muligheten til å fokusere på læring når man er på skolen. Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se nærmere på hvordan skolene ivaretar aktivitetsplikten de har etter opplæringsloven og om de jobber systematisk med å sikre et trygt og godt skolemiljø for skolenes elever.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Spesialundervisning og elevfravær

I Trysils dokumenter, beskrives det at grunnskolen har utfordringer knyttet til at arbeid med elevmiljø og skolemiljø saker binder opp mye ressurser og utfordrer ressurstilgangen. Videre er det behov for økt kompetanse i å følge opp elevfravær. Det har i årene etter pandemien vært en økning i antall elever som ikke møter opp på skolen, såkalt skolevegring. Vi har ikke statistikk over elevfraværet i skolen, men det er mulig å gjennomføre en forvaltningsrevisjon på området. Det er særlig viktig å følge opp elevfravær for å forebygge og sikre at elever gjennomfører videregående skole, hvor fraværsgrensene er strenge og kan medføre at man faller fra utdanningen. Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Skolene opplever ellers økt antall elever med spesialundervisningsvedtak, noe som også binder opp ressurser og krever kompetanse. I kommunebarometeret kommer det fram at andelen elever med spesialundervisning er vesentlig høyere på 10. trinn enn på 1. trinn.

Andelen elever i småskolen i Trysil som fikk spesialundervisning i 2023, er 6,81 prosent, mot 6,55 prosent i 2022. På 5.-7. trinn får 12,28 prosent av elevene i Trysil spesialundervisning, mot 9,41 prosent i gjennomsnitt for hele landet. På ungdomsskolen får 13,73 prosent av elevene på 8.-10. trinn i Trysil spesialundervisning. Snittet for landet ligger her på 10,22 prosent.

I 2023 ble det gjennomført en forvaltningsrevisjon innen temaet tidlig innsats i barnehagene og skolene i Trysil kommune. Prosjektet var blant innrettet også mot PPT, barnevernet, helsestasjonen og samhandlingen med tjenestene. Noen av funnene fra denne forvaltningsrevisjonen var at organiseringen av tjenestene til barn og unge i sektor Oppvekst i Trysil hadde positive effekter. Noen av utfordringene for kommunen er å ha nødvendig kompetanse, bl.a. spesialpedagogisk kompetanse. I tillegg ble det anbefalt å satse enda mer på tidlig innsats for å at de som trenger ekstra tilrettelegging eller har behov for spesialopplegg får dette så tidlig som mulig. Risiko vurderes som middels og vesentlighet som høy.

SFO

Skolefritidstilbudet er et lovpålagt tilbud før og etter skoletid for 1.-4. årstrinn, og for barn med særskilte behov på 1.-7. årstrinn. Det er innført en forskrift om rammeplan for skolefritids-ordningen, som legger føringer for verdigrunnlag, innhold, samarbeid med barnehager og skole, samt

kvalitetsutvikling. SFO skal være noe annet en skole, og skal vektlegge lek og fysisk aktivitet, samt kultur- og fritidsaktiviteter.

I budsjettforlik ble det fra og med høsten 2022 innført 12 timer gratis SFO for alle elever på 1. trinn, og fra og med høsten 2023 gratisordningen utvidet til også å gjelde elever på 2. trinn. Kommunene får imidlertid ikke fullt ut dekket driftskostnadene til SFO gjennom ordningen.

I Trysil er det tilbud om SFO på Innbygda skole, Jordet skole og Vestre Trysil.

Vi har ikke grunn for å vurdere risiko og vesentlighet innen temaet SFO.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Trygt og godt skolemiljø	M	H
Spesialundervisning og elevfravær	M	H

2.4.2 Barnehage

Det er ti barnehager i Trysil, de er fordelt på kommunale og private barnehager. Barnehagene har ulike profiler som friluft, livs- og tros-syn. De er organisert som kjedebarnhage, enkeltstående barnehage eller kommunal barnehage. Antall barn pr barnehage varierer fra ca. 8-60.

Kommunen er barnehageeier for de kommunale barnehagene, men barnehagemyndighet for alle. De to rollene krever en organisering hvor man skiller mellom eier-rollen og tilsyns-rollen.

Netto driftsutgifter for barnehager per innbygger 1-5 år, har vært forholdsvis jevnt med gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 4 over siste fire år. Kommunen har høy barnehagedekning, med 93 % av barn mellom 1-5 år i barnehage i 2023.

Trysil kommune har økt andelen minoritetsspråklige barn i barnehage fra 83,2 % i 2022 til 88 % i 2023. Andelen ansatte i kommunale barnehager med pedagogisk utdanning har økt fra 41,25 % i 2022 til 47,6 % i 2023.⁵

I årsberetningen kommer det fram at kommunens prosjekt «Nye Innbygda barnehage» ble mer krevende enn forventet, da kommunen ble stevnet for retten. Dette fordi et av selskapene mente anbudsprosessen ikke hadde gått riktig for seg. Etter noen runder i retten, ble det avgjort at kommunen hadde fulgt loven. Som følge av dette ble prosessen utsatt og det er først fra 2024 at kommunen kan komme ordentlig i gang med dette prosjektet, som er viktig for Innbygdas utvikling.

Barnehagemyndighet

Barnehageloven skiller mellom kommunen som barnehageeier og som tilsynsmyndighet. Dette har komplisert forholdene noe i og med at de to rollene kan komme i konflikt. Utfordringen kan løses gjennom organisering og arbeidsfordeling, slik at tilsynsmyndigheten kan utøves mest mulig uavhengig av kommunen som barnehageeier.

I Trysil har de en egen barnehagerådgiver i sektor Oppvekst som har lang erfaring fra kommunal barnehageadministrasjon. Oppgavene som tilsynsmyndighet ivaretas ved interkommunalt samarbeid. Vi vurderer både risiko og vesentlighet til medium.

⁵ Tall hentet fra Kommunebarometeret for 2024.

Spesialpedagogisk hjelp og hjelpebehov

I forvaltningsrevisjonsrapporten fra Revisjon Øst IKS om Tidlig innsats i kommunen fra 2023 kom det fram at antall saker om spesialpedagogisk hjelp varierer fra år til år. Det arbeides i kommunen med at det spesialpedagogiske arbeidet skal tas mer inn i det allmennpedagogiske arbeidet i barnehagene, slik at det vil bli mindre behov for spesialpedagogisk hjelp.

Andelen barn i både kommunale og private barnehager som får spesialpedagogisk hjelp er lavere enn KOSTRA-gruppe 4. Det er ikke særskilt forskjell mellom private og kommunale barnehager innen indikatoren. Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan gå inn på oppfølging og etterlevelse av vedtak om spesialpedagogisk hjelp, og generelt om tilrettelegging for elever med behov for ekstra oppfølging. Dette kan sees i lys av rekrutteringsutfordringer og tilgang på nødvendig kompetanse. PPT har en viktig rolle i forhold til vurdering av spesialpedagogisk hjelp. Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Rekruttering

For området barnehager opplever kommunen utfordringer knyttet til kompetanse og rekruttering, særlig i forhold til styrer- og barnehagelærerstilling, men også innen spesialpedagogikk.

Vi har tidligere i rapporten vurdert rekrutteringsutfordringer generelt. Det er mulig å gjennomføre et prosjekt innen rekrutteringsstrategier og tiltak for å sikre rekruttering helt konkret mot barnehageområdet. Et prosjekt kan også sees i lys av høyt sykefravær og arbeidsbelastning. Vi vurderer risiko som høy og vesentlighet som middels.

Sykefraværsoppfølging

I tilstandsrapport for barnehagene 2023 fremgår det at det er særlige utfordringer knyttet til å skaffe vikarer ved sykdom. Det er variasjon i sykdomsfravær ved den enkelte barnehage, men det anses som svært høyt i noen, som medfører stor slitasje på bemanning i perioder, og kan redusere kvaliteten i tilbudet.

Barnehager har generelt sett noe høyere sykefravær enn andre områder i kommunen. Noe av grunnen til dette kan være at terskelen for å være hjemme fra jobb er noe lavere for å forhindre spredning av sykdom blant barn, samtidig som at det er mange sykdommer som er mer fremtredende i barnegrupper enn blant voksne brukere av andre tjenester i kommunen.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan se nærmere på praksis for sykefraværsoppfølging og vikarbruk i barnehagene, både frittstående eller mer generelt. Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Trygt og godt barnehagemiljø

Alle barn i barnehagen har rett til et trygt og godt barnehagemiljø. Tilgang på data for temaet er svært begrenset, noe Statsforvalteren også nevner i kommunebildet for 2022, området er vurdert som gult for Trysil kommune. Grunnen til lite statistikk for området er at lovendringene om retten til trygt og godt barnehagemiljø ble vedtatt i 2020.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan gå inn på hvordan kommunen og barnehagene arbeider for å sikre trygge og gode barnehagemiljøer. Et prosjekt begrenser seg til de kommunale barnehagene. Risiko vurderes som middels og vesentlighet som høy da dette er et viktig område.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Barnehagemyndighet	M	M
Spesialpedagogisk hjelp og hjelpebehov	M	H
Rekruttering	H	M
Sykefraværsoppfølging	M	M
Trygt og godt barnehagemiljø	M	H

2.4.3 Barnevern

Barneverntjenesten i Trysil kommune har en drift som ifølge KOSTRA-statistikk ligger forholdsvis likt med gjennomsnittet for KOSTRA-gruppen. Netto driftsutgifter per barn med tiltak ligger noe over KOSTRA-gruppen. Barneverntjenesten skiller seg heller ikke spesielt ut fra KOSTRA-gruppen for indikatorer som;

- Barn med melding ift. innbyggere 0-17 år
- Barn med undersøkelse ift. innbyggere 0-17 år
- Barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk
- Andel meldinger som behandles innen 7 dager (99 % - 100 % siste fire år)
- Andel meldinger som går til undersøkelse innen 7 dager (ca. 40 % siste år, 4 % lavere enn KOSTRA-gruppe 9)

Barnevernsreformen, eller oppvekstreformen, trådte i kraft 1. januar 2022. Kommunene har med reformen fått et større ansvar, og reformen skal styrke forebyggende arbeid og tidlig innsats. Inkludert i dette ansvaret er krav om plan for forebygging, årlig rapportering til kommunestyret, og økt ansvar for fosterhjem. Det er i tillegg stilt kompetansekrav til tjenestens ansatte og en frist for oppfyllelse av kompetansekravene (1. januar 2031).

I årsbudsjettet står det at kommunen generelt og barneverntjenesten spesielt etter barnevernsreformen har fått et økt ansvar for oppgaver etter loven, særlig innenfor omsorg (veiledning fosterhjem) og også i det forebyggende perspektivet.

Barneverntjenesten er allerede presset på personalressurser. Kommunedirektøren skriver at Trysil kommune driver et effektivt barnevern med lavt kostnadsnivå, mye takket være de ansattes egen innsats. Det foreslås å øke antall årsverk fra 10,7 til 11,6 i barneverntjenesten.

I løpet av 2023 er det jobbet med overordnet planverk i henhold til krav i barnevernsreformen, målet er at denne planen blir politisk behandlet i 2024. Planen kommer blant annet til å ta for seg det tverrfaglige samarbeidet og behovet for rutiner for samhandling på kommunenivå, tjenestenivå, individnivå og for overganger.

Barnevern er et viktig og krevende område for mange kommuner. I Trysil har de som tidligere nevnt samlet alle tjenestene for barn og unge i sektor Oppvekst, dette inkluderer også Barnevernstjenesten. Denne organiseringen som har fokus på økt samarbeid og samhandling gir gode vilkår for å få til en forebyggende plan og en helhetlig tilnærming for barnevernsreformen i kommunen.

I et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan tema være å se nærmere på hvordan barnevernsreformen har blitt behandlet i kommunen, se på forebyggende plan, rutiner for samhandling m.m. Vi vurderer risiko som høy og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling	H	M

2.4.4 PPT

Trysil og Engerdal kommune har et vertskommunesamarbeid om pedagogiske og psykologiske tjenester, hvor Trysil er vertskommune. PPT skal bistå med sakkyndige vurderinger ved behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehage og spesialundervisning i skole. Logopedtjenesten ligger også til PPT.

Mulige forvaltningsrevisjoner knyttet til PPT kan være deltakelse i tidlig innsats i barnehager og skoler, og saksbehandling og saksbehandlingstid. Mulig prosjekt kan også være om bruken av spesialundervisning på skolene og om de klarer gjennom tidlig innsats/intensiv opplæring eller spesialundervisning og forebygge senere utfordringer for elevene.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels i forhold til tidlig innsats.

Tema	Risiko	Vesentlighet
PPTs rolle i tidlig innsats i barnehager og skoler	M	M

2.4.5 Psykisk helse og rus

Trysil kommune har en Rusmiddelpolitisk handlingsplan fra 2016-2020.

Statsforvalteren skriver i kommunebildet for 2022 at Trysil kommune har 20,5 årsverk totalt i tjenesten rus- og psykisk helse. Det vises til at Statsforvalteren finansierer ca. 2 årsverk i tjenesten rus- og psykisk helse med tilskuddsmidler. Kommunen har ansatt psykolog, som er en lovpålagt tjeneste. Enheten for psykisk helse er et tverrfaglig lavterskeltilbud for personer med utfordringer innen psykisk helse og rus/ avhengighet. Kommunen bruker kartleggingsverktøyet brukerplan og har forløpskoordinator pakkeforløp psykisk helse og rus.

I løpet av siste år har boligsituasjonen endret seg og blitt bedre for brukere med rus og psykisk helseutfordringer. Rapporterer at de forankrer sitt rus og psykisk helsearbeid i planverk, men at de sikrer i liten grad tjenesteutvikling på systemnivå. Kommunen rapporterer at de i noen grad sikrer brukermedvirkning til brukergruppa med rus- og psykisk helse utfordringer.

Økt psykisk uhelse har blitt omtalt flere steder under og etter koronapandemien. Særlig ser man utfordringer hos barn og unge, men også voksne.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan enten ta for seg tema rus og psykisk helse for de over 18 år, eller tema tjenestetilbudet til barn og unge innen psykisk helse.

Vi vurderer risiko som middels og vesentlighet som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Rus og psykisk helse	M	H

2.4.6 Helsestasjon

Helsestasjon- og skolehelsetjenester gir et tilbud til barn og unge fra 0-20 år, samt deres foresatte, gjennom tilbud som helsestasjonsprogrammet, åpen dør i skolehelsetjenesten, helsestasjon for ungdom, foreldreveiledning mv.

I Trysil gir Helsestasjonen tilbud om svangerskapsomsorg, tilbud til barn 0-5 år, skolehelse-tjeneste og helsestasjon for ungdom med lovpålagte kontroller, vaksiner og tilbud om rådgivning til barn og unge. Helsepsykeleier er til stede fire dager i uka på kommunens største barneskole som er Innbygda skole.

Helsestasjonen erfarer et økt antall konsultasjoner, med større ønsker fra skolene om økt tilstedeværelse, samtidig som at ressurser til skolehelsepsykeleiere ikke er justert i forhold til et økt antall elever i skolen.

Det finnes en forholdsvis gammel norm for bemanning i skolehelsetjenesten, og i mellomtiden har nye oppgaver tilkommet gjennom endringer i opplæringsloven og en nasjonal anbefaling for helsestasjon- og skolehelsetjenester.

Skolehelsetjenesten har et ansvar for å bidra i skolens systematiske arbeid for å sikre et trygt og godt skolemiljø. Spesielt etter koronapandemien har det blitt flere elever som av ulike grunner ikke vil være på skolen, såkalt skolevegring eller ufrivillig skolefravær. Arbeidet med å få disse elevene på skolen igjen bygger ofte på en tverrfaglig innsats hvor skole, PPT, skolehelsetjeneste, fastlege, BUP med flere bidrar. Den skjerpede taushetsplikten i helsepersonelloven kan begrense dette samarbeidet, men en god samtykkepraksis kan forbedre en slik situasjon.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt kan omhandle helsestasjons- og skolehelsetjenestens forebyggende arbeid. En annen vinkling kan være å se til helsestasjonens bidrag inn mot skolens arbeid med skolemiljø. Det sistnevnte kan sees i sammenheng med foreslått tema i kapittelet om grunnskole ovenfor, og vurderes ikke på nytt her.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Helsestasjons- og skolehelsetjenestens forebyggende arbeid	M	M

Samfunnsutvikling

I årsberetningen for 2023 vises det til at samfunnsutvikling er en lovpålagt oppgave for kommunene, og handler om å utvikle gode og velfungerende kommuner, der innbyggere, næringsliv og besøkende ønsker å være. Det er mange element som er viktige for utvikling av gode lokalsamfunn, som tilgang på arbeid, tjenester, boliger, infrastruktur, kulturopplevelser, friluftsliv og et godt fysisk og sosialt inkluderende nærmiljø. Trysil kommune har en egen sektor som kalles Samfunnsutvikling som består av følgende avdelinger:

- Plan- og miljøavdeling
- Byggesak og geodata
- Teknisk avdeling
- Næringsavdeling
- Landbruksavdeling
- Kulturavdelingen
- NAV i Trysil

2.4.7 Plan og miljø

Plan- og miljøavdelingen har gjennom hele året jobbet med store og viktige plansaker som påvirker Trysils utvikling, hvorav den største har vært sentrumsplanen. Det har også pågått saksbehandling av noen private arealplaner gjennom året, eks.vis. Fageråskjølen, renseanlegg ved Fulufjellet, Skihytta vest og Trysilfjellet arena. For å få utført saksbehandlingen og ferdigstilt ulike planer i kommunen kreves det tilstrekkelig kapasitet og riktig kompetanse.

Statsforvalterens vurdering er at kommunens arbeid innen miljø samlet sett er godt, merket med fargekode grønt. Kommunen driver aktivt veiledning og informasjonsarbeid mot landbruket for å redusere avrenning og forurensning. Kommunen har egne arealformål og bestemmelser som er knyttet til vann og vassdrag, og har fastsatt bredde på vegetasjonssone langs vassdrag. Trysil kommune har en ny hovedplan for vann og avløp, og det kommunale renseanlegget overholdt alle rensekrav i 2021. Gjennomsnittlig alder på ledningsnettet er 28 år, men ca. 25 % av ledningsnettet har ukjent alder og antas være eldre. Andel fornyet avløpsnett har de siste tre årene i snitt vært 0,98 %, noe som er bra.

Risiko og vesentlighet vurderes som middels på dette området.

2.4.8 Næringsavdeling og næringsutvikling

Næringsavdelingen startet mot slutten av 2023 opp igjen Trysil rekrutteringsforum. I dette forumet møtes Trysil kommunes avdelinger og representanter fra næringslivet og NAV. Av flere tema har forumet valgt å fokusere på flere helårsarbeidsplasser/ to-sesongsjobber, unge i jobb og et "hematt"-arrangement, der målet er å på sikt legge til rette for at flere utflyttede tryslinger velger å flytte hjem til Trysil. Næringsavdelingen deltar også i Grensekomiteen Innlandet Dalarna sitt arbeid med flere boliger i grenseregionen og kompetansehevingsmulighetene. Avdelingen har revidert eierskapsmeldingen i 2023 for Trysil kommune.

Fra Trysil kommunes kraftfond har næringsavdelingen gjort tildelinger i elleve saker inkludert tilskudd til kjøp av mjølkekvoter og tilskudd til grendeutvalgene. I tillegg er næringsavdelingen delvis finansiert

av kraftfondet med 1 086 025 kroner i 2023. Disponibel saldo til sammen i Kraftfondet og Industrifondet er 3 727 828 kroner.

Trysil kommune har en nærings sjef. Så fremt en kommune har ansatt en sjef for næringsutvikling, har kommunen også anledning til å søke og motta støtte til såkalte kommunale næringsfond fra fylkeskommunen. Kommunale næringsfond skal bidra til å støtte lokale aktører med behov for bistand. Kommunal/offentlig støtte må imidlertid benyttes med forsiktighet innen et regelverk som håndheves gjennom EØS-avtalen. Hovedprinsippet er at offentlig støtte ikke skal fungere konkurransevridende. Det er derfor nødvendig å ha retningslinjer for bevilgninger fra slike fond.

Trysil kommune har en næringsplan, vedtatt av kommunestyret i 2022. Næringsplanen inneholder satsningsområder for kommunen. Støtte til næringsliv og landbruk kan bidra til alt fra å bevare og skape arbeidsplasser, til innovasjoner i vare- og tjenesteproduksjon og -tilbud.

Et forvaltningsrevisjonsprosjekt innen næring kan gå på etterlevelse av regler for tildelinger og/eller måloppnåelse, både i forhold til plan og i forhold til vilkår for støtten som gis. Det vil være naturlig å se hele virkemiddelapparatet i sammenheng.

Vi anser risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Plan og miljø	M	M
Næringsutvikling	M	M

2.4.9 Teknisk avdeling

Teknisk avdeling som er organisert under sektor Samfunnsutvikling omfatter flere tjeneste-områder, det gjelder eiendom, vann og avløp, byggesak, plan, eiendomsskatt, brann og feiing m.m.

Eiendomsavdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av formålsbygg, samt renhold. Eiendomsavdelingen har også i flere tilfeller ansvar for prosjektering og prosjektstyring av byggeprosjekter, i egen regi. Det er også oppgaver innen byggesaksbehandling, klimatiltak, og beregninger av selvkost i denne sektoren.

Ansaret for avfallshåndteringen i Trysil har SØIR IKS, mens kommunen selv har ansvaret for tjenester innen vann og avløp. Kommunene har kommunale gebyrer som baserer seg på selvkost-beregninger for de aktuelle tjenestene.

Ifølge tall fra Kommunebarometeret har byggesaksgebyret for oppføring av enebolig i Trysil endret seg fra 19 072 kr til 21 381 kr i løpet av perioden 2019–2023. Det er nokså høyt sammenlignet med andre kommuner. Andel byggesøknader, med 3 eller 12 ukers frist, hvor kommunen har overskredet lovpålagt saksbehandlingstid har økt ifølge Kommunebarometeret.

Mulig tema for forvaltningsrevisjonsprosjekt er byggesaksbehandling i kommunen, spørsmål om de følger lov og forskrift på området og om de overholder tidsfrister. I Trysil bygges det også mye hytter. Andre temaer kan være kommunale tjenester som baserer seg på selvkost, se nærmere på hvordan kommunen håndterer dette.

Vurdering av risiko og vesentlighet er middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Byggesaksbehandling	M	M
Kommunale tjenester og selvkost	M	M

2.4.10 Kultur og fritid

I sektor samfunnsutvikling er det en egen Kulturavdeling. I denne avdelingen er det mange tjenesteområder, bl.a. bibliotek, kirkene i kommunen, frivillighetsentral, kulturhuset, kulturskolen og mye annet. Denne avdelingen har også ansvar for å bevilge tilskudd og legge til rette for ulike idrettsaktiviteter med anlegg og haller i kommunen.

Det er forholdsvis få måleparametere innen kultur som kan belyse eventuelle risikoområder. Selv om det finnes noen, kan de ofte anses som lite relevante for å måle kulturliv. De tar heller ikke høyde for strategiske valg.

Bibliotek er en kommunal oppgave. Trysil kommune scorer lavt på andel voksne som er aktive lånere av bøker på biblioteket. Kommunen har også forholdsvis lave netto driftsutgifter til idrett og idrettsanlegg per innbygger,

Kommunen har en kommunedelplan for kultur som skal revideres i 2024. De har også en kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet som gjelder for 2021-2033.

Frivillighetsstrategien for Trysil kommune har mål og føringer for hvordan kommunen skal samarbeide med frivillig sektor, den ble vedtatt politisk i 2019. Kommunen har en egen frivillighetskoordinator som skal jobbe tverrsektorielt. I kommuneplanens samfunnsdel 2023-2034 omfatter ett av planens tre innsatsområder inkluderende og trivelig. To av tiltakene her er at:

- 1) *Vi skal ha en aktiv Frivilligsentralen som bidrar med stimulering til økt fysisk og sosial aktivitet, økt selvhjelpenhet og opplevelse av mestring*
- 2) *Vi samarbeider tett med kulturaktører, idrettsaktører og frivilligheten for å kunne ha et så mangfoldig og godt tilbud som mulig*

Innen kultur og fritid er det ingen åpenbare risikoer, selv om det er mulig å gjennomføre forvaltningsrevisjoner innen kultur. Noen gjennomførte prosjekter har imidlertid økonomistyring og mål- og resultatstyring som tema. Alternativt kunne man ha sett til koordinering og samarbeid med frivilligheten.

Vi har valgt å ikke vurdere risiko og vesentlighet siden det finnes lite å vurdere på bakgrunn av.

2.4.11 NAV i Trysil

De sosiale tjenestene som kommunen har ansvaret for har som formål å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, bidra til at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. Tjenestene skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud, samt bidra til likeverd, likestilling og forebygge sosiale problemer.

Statsforvalteren skriver i kommunebildet at i Trysil kommune mottar 2,3 % av innbyggerne sosiale tjenester (Innlandet 2,3 %), og 40,9 % av de som mottar sosiale tjenester har hjelpebehov som varer

lengre enn 6 mnd. (Innlandet 34,4 %). Når det gjelder lavinntektsfamilier lever 14 % av barna i Trysil i husholdninger med vedvarende lavinntekt (Innlandet 13 %), og 14 % av barna i Trysil bor trangt (Innlandet 14 %).

Andre forhold som Statsforvalteren tar opp er at kommunen har ansvar for å tilby personer under 30 år som mottar sosiale tjenester tilbud om arbeidsrettet aktivitet ved mottak av sosialhjelp. Kvalifiseringsprogram skal være tilgjengelig for kommunens innbyggere. 13,6 % av de som mottar sosiale tjenester er i aldersgruppen 18-24 år (Innlandet 19,7 %), og 16,2 % er i aldersgruppen 25-29 år (Innlandet 13,6 %).

71,4 % av sosialhjelpsmottakerne i aldersgruppen 0-24 år (Innlandet 39,2 %), og 52 % i aldersgruppen 25-29 år (Innlandet 31,3 %), hadde vilkår om arbeidsrettet aktivitet i 2021. I 2021 hadde Trysil kommune for lavt antall personer som var deltakere i kvalifiseringsprogram, at tall ikke kan offentliggjøres. Statsforvalteren skriver at disse tallene viser at kommunen bør gjennomgå sin tilgjengelighet til kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet til målgruppa.

Basert på KOSTRA-statistikk, kunne man i en forvaltningsrevisjon se på bruken av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet i kommunen.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet	M	M

3. Selskaper og eierskapskontroll

Kontrollutvalget skal påse at det gjennomføres forvaltningsrevisjon i selskaper som kommunen har eierinteresser i, og at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eierinteresser i selskaper. En kontroll med forvaltningen av kommunens eierinteresser i selskaper kalles en eierskapskontroll. En eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.

Kommunen skal ha en eierskapsmelding som utarbeides og vedtas av kommunestyret minst en gang hver valgperiode. Eierskapsmeldingen skal inneholde:

- a. Kommunens prinsipper for eierstyring.
- b. En oversikt over selskaper, kommunale foretak og andre virksomheter som kommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i.
- c. Kommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomhetene som nevnt i punkt b.

Kontrollutvalget kan iverksette eierskapskontroll i alle selskaper kommunen er eier av. Kontrollutvalget og revisjonen har imidlertid bare innsynsrett i aksjeselskaper hvor kommunen direkte eller indirekte eier alle aksjene alene eller sammen med andre kommuner, fylkeskommuner eller interkommunale selskaper. For å gjennomføre forvaltningsrevisjoner i aksjeselskaper med private eiere, fordrer dette at alle eierne gir sin tilslutning til å gi innsyn i selskapet.

Eierskapsmelding for Trysil kommune ble vedtatt av kommunestyret 19.09.2023. I denne meldingen fastsettes det at formannskapet skal være eierutvalg (eiersekretariat) for kommunestyret. Det innebærer å bidra i arbeidet med å utvikle styringsdokument, som f.eks. eierskapsmelding og eierstrategier. I tillegg skal kommunens eierorgan iverksette og følge opp kommunens vedtatte eierskapsmelding for selskapene. Andre oppgaver er å forberede og gjennomføre eier-/dialogmøter med selskapene og å be om å få utredet saker til politisk behandling.

Figuren nedenfor viser eksempler på selskapsorganiseringen og illustrerer graden av politisk/administrativ forvaltning og styring med referanser til aktuelle lover.

Politisk og administrativ forvaltning og styring				Fristilling
Konkurransesituasjon				
Kommuneloven		Interkommunale selskap	Aksjeloven	Stiftelsesloven
Etat (§5-1) Institusjon (§5-2) (Kap 5) Grunnstruktur: - Kommunestyret - Formannskap/Utvalg - Kommunedirektør «Eiere»: Eiers (kommunens) ansvar - Innbyggere - Ubegrenset - Næringsliv - Ordfører juridisk person Integrert del av kommunen	Kommunale Foretak (KF) (Kap 0) samt råd, samarbeid og vertskommune (kap. 17, 18, 19 og 20) Grunnstruktur: - Representanskap - Styre - Daglig leder Eiere: Begrenset antall Eiers ansvar: Ubegrenset	Interkommunalt selskap (IKS) Grunnstruktur: - Representantskap - Styre - Daglig leder Eiere: Begrenset antall Eiers ansvar: Ubegrenset Styrerepresentanter: Ubegrenset økonomisk og strafferettslig ansvar (Solidarisk økonomisk ansvar) jfr aksje-, IKS- og Stiftelsesloven Selvstendig rettssubjekt	Aksjeloven (AS/ASA) Grunnstruktur: - Generalforsamling - Styre - Daglig leder Eiere: Ubegrenset antall Eiers ansvar: Begrenset til innskutt kapital og garantier	Stiftelse Grunnstruktur: - Styre - Daglig leder Ingen eiere Selveiende

Kilde: Resch-Knudsen, 2005 (bearbejdet versjon – Olsen, 2006) og igjen bearbejdet etter ny kommunelov.

I eierskapsmeldingen til Trysil kommune er det skilt mellom ulike former for eierskap, ut fra formålet og motivet med eierskapet for kommunen. Det er skilt mellom finansielt eierskap, samfunnsøkonomisk eierskap og politisk/effektivisering av tjenesteproduksjon.

Typiske risikoreduserende forhold i forhold til oppfølging og eierstyring av selskaper er at kommunen har en eierskapsmelding og et eiersekretariat. Eierskapsmelding skal utarbeides og behandles i kommunestyret minst en gang i valgperioden.

Innen området Selskaper og eierskapskontroll mener vi følgende selskaper er interessante for forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll:

- Trysil Industrihus AS
- Tepas Personal AS
- SØIR IKS

3.2 Kommunalt foretak

Trysil Kommuneskoger KF er organisert som et eget kommunalt foretak. Selskapet har som overordnet målsetting å skape verdier for eier og lokalsamfunn ved å være en attraktiv leverandør og samarbeidspartner innen skogbruk og utmark. Virksomheten skal ta sikte på å oppnå bedriftsøkonomisk og bærekraftig drift, og skal drives etter sunne etiske og forretningsmessige

prinsipper. Selskapet er underlagt kommuneloven kap. 11 som innebærer at foretaket er en del av kommunen som rettssubjekt, dvs. at foretakets forpliktelser er kommunens forpliktelser og er som sådan underlagt kommunestyret. Foretaket ledes av et styre og en daglig leder. Trysil kommuneskoger KF har eierskap i flere aksjeselskaper, utmarkslag og andre organisasjoner.

Det kan være aktuelt med en forvaltningsrevisjon i det kommunale foretaket, mens eierskapskontroll ikke er aktuelt pga. at Trysilskog er en del av kommunens organisering.

3.3 Aksjeselskaper

I aksjeselskaper har eierne begrenset ansvar. Dette vil si at eierne kan kun tape aksjenes verdier, og ikke svarer for eventuelle underskudd og konkursbo.

Kommunen deltar i flere interkommunale selskaper og også i flere vertskommunesamarbeid.

3.3.1 Heleide

Kontrollutvalget har full innsynsrett i heleide aksjeselskaper, og kan foreta både forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i og av selskapene uten at dette avkrever nærmere avveininger i forhold til kontrollutvalgets myndighet.

3.3.1.1 Trysil kommune holding AS.

Trysil kommune eier 100% av aksjene i selskapet. Selskapets formål er å forvalte Trysil kommunes overskuddslikviditet og annen virksomhet i forbindelse med dette, herunder deltakelse i andre selskaper. Selskapet kan også forvalte kommunens øvrige aksjeportefølje og andre kommunale selskapers overskuddslikviditet og aksjeporteføljer. Trysil kommunes overskuddslikviditet skal forvaltes i henhold til kommunens økonomireglement.

Ut fra selskapets virksomhet anser vi hverken forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll å være aktuelt for selskapet.

3.3.1.2 Trysil Industrihus AS (100%)

Trysil Industrihus AS skal være eiendomsutvikler innen næringsseiendom i Trysil. Selskapet selger og leier ut lokaler og tomter til industri og næringsvirksomhet i Trysil, hovedsakelig på Mosanden. Virksomheten skal være et virkemiddel i næringspolitikken i Trysil kommune. Selskapet er en viktig samarbeidspartner for Trysil kommune i arbeidet med å legge til rette for næringsutvikling. Eierskapet er samfunnsøkonomisk motivert, noe som betyr at offentlig engasjement og styring i oppgaveløsningen vil stå sentralt i begrunnelsen for denne kategorien av selskap. Selskapet er deleier i Torgalnup AS (36 %). Fra kommunedirektøren har vi fått informasjon om at det har vært enkelte diskusjoner med hensyn til dette eierskapet blant de folkevalgte i Trysil.

Selskapet har gått med overskudd siden 2020, det har en egenkapital på ca. 14 millioner og langsiktig gjeld på 26 millioner.

En forvaltningsrevisjon kan gjennomføres med utgangspunkt i selskapets formål, og eierskapskontroll er også aktuelt. Vesentlighet vurderes i forhold til eierandelene i selskapene Trysil kommune eier, og potensielt utbytte. Vi vurderer risiko som middels både for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll, mens vesentligheten for forvaltningsrevisjon vurderes som middels og vesentligheten for eierskapskontroll vurderes som høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	M	M
Eierskapskontroll	M	H

3.3.2 Deleide

Kontrollutvalget har full innsynsrett i deleide aksjeselskaper så lenge alle aksjene er eid av kommuner, fylkeskommuner og/eller interkommunale selskaper. Dersom andre aktører har eierskap, som private eller statlige aktører, må generalforsamlingen gi sin tilslutning til at det kan gjennomføres en kontroll av selskapet.

Eierskapskontroll kan uansett gjennomføres opp mot eierrepresentantene i det enkelte selskap uten at dette avkrever nærmere avveininger i forhold til kontrollutvalgets myndighet. Vi har tatt med informasjon om de selskapene hvor Trysil kommune har en viss eierandel, det er noen helt små selskaper som ikke blir behandlet her.

3.3.2.1 Tepas Personal AS (37,5 %)

Virksomhetens formål og primære målsetting er å gi tilbud om yrkesrettet attføring gjennom industriell og annen næringsvirksomhet. Tepas AS er en arbeidsmarkedsbedrift som eies av Innlandet fylkeskommune, Engerdal kommune og Trysil kommune. Selskapet har virksomhet i Elverum, Trysil, Engerdal og Sälen i Sverige. Bedriftens virksomhet er svært viktig for å sikre yrkesmuligheter. Virksomheten er regulert gjennom forskrift om arbeidsrettede tiltak.

De økonomiske resultatene har variert noe, men selskapet gikk med overskudd i 2022 og 2023. Egenkapitalen var på 26 millioner ved utgangen av 2023 og selskapet har ikke langsiktig gjeld. Det er heller ikke stilt frivillig pant. Selskapet driver med mye forskjellig aktivitet, og vi vurderer selskapsstrukturen som noe vanskelig å få oversikt over.

Det kan være hensiktsmessig å gjennomføre en forvaltningsrevisjon rettet mot måloppnåelse i selskapet. Det kan ellers være aktuelt å inkludere selskapet i en forvaltningsrevisjon rettet mot ulike deler av tjenestetilbudet i Trysil kommune. For eksempel NAV sosialtjenester. Risiko og vesentlighet i forhold til forvaltningsrevisjon vurderes som middels, mens risiko og vesentlighet for eierskapskontroll vurderes å være høy.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	M	M
Eierskapskontroll	H	H

3.3.2.2 Trysil fjernvarme AS (35%)

Selskapets virksomhet er bygging og drift av fjernvarmeanlegg- og nett i Trysil kommune samt tilhørende virksomhet, herunder deltakelse i andre selskaper. Trysil Fjernvarme AS er et datter-selskap av Eidsiva Bioenergi, som eier 65 % av selskapet. Fjernvarmenettet og -anlegget i Trysil har vært i drift siden 1980. Selskapet har gått med overskudd siden 2021. Egenkapitalen er på ca. 55 millioner og selskapet har en gjeld på i underkant av 20 millioner. Selskapet har en frivillig pantstillelse på 10 millioner.

Da anlegget ble bygget, var formålet å utnytte flis fra skogbrukproduksjon til produksjon av miljøvennlig fjernvarmeenergi, og slik er det fortsatt i dag. Anlegget leverte 48 GWh fjernvarmeenergi

i 2020. Vi anser det som uaktuelt å gjennomføre forvaltningsrevisjon i selskapet. Når det gjelder eierskapskontroll vurderes risiko og vesentlighet som middels

Tema	Risiko	Vesentlighet
Eierskapskontroll	M	M

3.3.2.3 Abakus AS (9 %)

Eierne av Abakus AS svarer forholdsmessig for like stor aksjeandel. De øvrige eierne er Engerdal, Os, Tynset, Tolga, Åmot, Rendalen, Alvdal, Røros, Folldal og Stor-Elvdal kommuner.

Abakus AS gjennomfører anbudsprosesser på vegne av eierkommunene i tråd med lov om offentlige anskaffelser. Revisjon Midt-Norge gjennomførte en forvaltningsrevisjon i Abakus AS på vegne av Røros kommune i 2022. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot kontaktpersoner i alle eierkommunene i forhold til deres opplevelser.

Revisjon Midt-Norge fant at styret i selskapet kunne ha et tydeligere fokus på internkontroll med innkjøpsområdet, at selskapets risikoeksponering gjennomgås systematisk og regelmessig, og at selskapet og kommunen burde formalisere avtalene om tjenesteyting. Det var bare Tynset kommune som hadde en formell avtale med selskapet.

Vi vurderer risiko som lav og vesentlighet som middels i forhold til en forvaltningsrevisjon. I forhold til en eierskapskontroll anses risiko og vesentlighet som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	L	M
Eierskapskontroll	M	M

3.3.2.4 Innlandet Energi Holding AS (1,20%)

Innlandet Energi Holding AS er et holdingselskap som forvalter aksjeandeler i Eidsiva, etter at Eidsiva og Hafslund fusjonerte. Det er totalt 27 kommuner samt Innlandet fylkeskommune med eierskap i Innlandet Energi Holding AS.

Selskapet ledes av et styre på fem medlemmer, og en daglig leder. Rollen som daglig leder ivaretas av Oddleiv Sæle gjennom avtale med Oddleiv Sæle Konsult AS. Selskapet har også et eierutvalg, som gir signaler til selskapet i viktige spørsmål som gjelder selskapet ved innspill fra styret eller eierne. Generalforsamlingen velger både styret og eierutvalget. Det er nedsatt egen valgkomité.

Eierandelen i Innlandet Energi Holding AS er liten, men utbyttene kan være av forholdsvis stor betydning.

Vi vurderer risiko som lav og vesentlighet som middels i forhold til en forvaltningsrevisjon. Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels i forhold til en eierskapskontroll.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	L	M
Eierskapskontroll	M	M

3.4 Samvirkeforetak

3.4.1.1 Trysil utmarkslag SA (23%)

Trysil kommunes eierskap i Trysilfjell utmarkslag er et indirekte eierskap gjennom Trysil kommuneskoger KF. Trysilfjell Utmarkslag har som hovedformål å samle grunneierne i området for å utnytte utmarksressursene. I sitt arbeid skal utmarkslaget også i noen grad søke å tilgodese de interesser som den øvrige befolkning har i utmarka. Eierskapet er en konsekvens av at Trysil Kommuneskoger KF er en av grunneierne i og rundt Trysilfjellet og er et finansielt motivert eierskap.

Det er ut fra eierforholdene ikke aktuelt med forvaltningsrevisjon i selskapet. Når det gjelder eierskapskontroll vurderes risiko og vesentlighet til å være middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Eierskapskontroll	M	M

3.5 Interkommunale selskap

Et interkommunalt selskap er et selskap hvor alle deltakerne er kommuner, fylkeskommuner og/eller interkommunale selskaper. Eierne har et ubegrenset ansvar for det enkelte selskap. Dette innebærer at selskapene i prinsippet ikke kan gå konkurs, i og med at eierne forplikter for underskudd. Kontrollutvalget har full innsynsrett i interkommunale selskaper.

3.5.1 Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS

Dette er et stort interkommunalt selskap med totalt 12 eierkommuner, de har også viktige samfunnsoppgaver og er sentrale i ivaretagelsen av beredskap og samfunnssikkerhet i kommunene. Selskapet har hovedkontor i Elverum og dekker hele Østerdalen, samt Våler og Åsnes kommuner.

Revisjon Øst IKS gjennomførte i 2018 en forvaltningsrevisjon rettet mot varslingsrutiner i MHBR IKS. I tillegg til å vurdere tiltak rettet mot tydeligere håndtering av varsler, ble selskapets eiere oppfordret til å vurdere om det er hensiktsmessig å ha et styre på 12 medlemmer, med 10 innvalgte fra representantskapet, i og med at det er representantskapet som skal være selskapets øverste organ.

Selskapets tjenester er viktige for selskapets eiere. Selskapets økonomi fremstår som grei.

Vi vurderer risiko og vesentlighet som middels for forvaltningsrevisjon. Risiko og vesentlighet i forhold til en eierskapskontroll er vurdert som middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	M	M
Eierskapskontroll	M	M

3.5.2 Sør-Østerdal Renovasjonsselskap (SØIR) IKS

Selskapet skal på vegne av Elverum, Trysil og Åmot kommuner løse deltakerkommunenes lovpålagte oppgaver med avfallshåndtering og har som formål å bidra til en lavest mulig avfallsproduksjon og en forsvarlig avfallsbehandling.

Kommunene har plikt til å levere alt husholdningsavfall til selskapets innsamlings- og behandlingssystem, og skal ikke videreføre eller opprette mottaksanlegg for husholdningsavfall uten at det er gjort avtale med selskapet. Selskapet skal ha det overordnede driftsansvaret for avfallshåndteringen i kommunene, og er ansvarlig for alle operative funksjoner.

Dette innebærer ansvar for ordninger som sikrer effektiv kildesortering, innsamling, transport, gjenvinning og gjenbruk og forsvarlig håndtering av alle typer avfall. I regnskapet for 2023 for Trysil kommune står det at kommunen har gitt garantiramme på 31,5 millioner kr til SØIR IKS.

Revisjon Øst IKS gjennomførte i 2023 på vegne av kontrollutvalget i Elverum kommune en eierskapskontroll i selskapet og forvaltningsrevisjon rettet mot selvkost og kostnadseffektiv drift. I denne kontrollen ble det etterlyst sammenheng mellom mål og tiltak i selskapets plandokumenter, og det som det rapporteres på i årsmeldingene. Det ble også påpekt mangler knyttet til informasjon om selvkost i årsmeldingene. Prosjektet er under oppfølging fra kontrollutvalget i Elverum.

En lignende eierskapskontroll kan gjøres rettet mot Trysil kommune som eier i SØIR IKS.

Vi vurderer risikoen med hensyn til forvaltningsrevisjon til å være middels, mens vi mener at dette er et selskap som leverer tjenester med høy vesentlighet for Trysils innbyggere. Med hensyn til eierskapskontroll anser vi risiko og vesentlighet til å være middels.

Tema	Risiko	Vesentlighet
Forvaltningsrevisjon	M	H
Eierskapskontroll	M	M

3.5.3 Revisjon Øst IKS (10,5 %)

De øvrige eierne i revisjon Øst IKS er Grue, Hamar, Elverum, Ringsaker, Kongsvinger, Åsnes, Løten, Sør-Odal, Trysil, Eidskog, Stor-Elvdal, Åmot, Nord-Odal, Våler og Engerdal kommuner.

Revisjon Øst IKS leverer i all hovedsak lovpålagte regnskapsrevisjons- og forvaltningsrevisjons-tjenester til eierkommunene etter selvkostprinsippet. Selskapet hadde tidligere Hedmark fylkeskommune som en av eierne, og har omstilt selskapet i forhold til bortfall av inntekter. Selskapet har i oppdrag fra representantskapet å se nærmere på samarbeid med andre enheter om en mulig sammenslåing til et større og mer robust kompetanseselskap.

Selskapets resultater avhenger særlig av kontrollutvalgenes aktivitet innen forvaltningsrevisjon. Selskapet har levert negativt driftsresultat i 2021 og 2022 og har benyttet av disposisjonsfond begge årene for å avlegge et balansert regnskapsmessig resultat.

Vi anmoder kontrollutvalget om å gjennomføre egne vurderinger av risiko og vesentlighet for selskapet.

3.5.4 Konsek Øst IKS

Eierne av Konsek Øst IKS svarer forholdsmessig for like stor eierandel. De øvrige eierne er Elverum, Kongsvinger, Nord-Odal, Engerdal, Åsnes, Grue, Eidskog, Sør-Odal, Åmot, Våler og Trysil kommuner.

Konsek Øst IKS leverer sekretariatstjenester til eierkommunenes kontrollutvalg etter selvkostprinsippet. Selskapet avla positivt driftsresultat i 2021 og i 2022.

Vi anmoder kontrollutvalget å gjennomføre egne vurderinger av risiko og vesentlighet for selskapet.

Vedlegg A: Bakgrunnsinformasjon

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Bakgrunn og dokumentets oppbygging

Kontrollutvalget i Trysil kommune vedtok at Revisjon Øst IKS skulle utarbeide en risiko- og vesentlighetsvurdering for kommunens virksomhet, som grunnlag for kontrollutvalgets nye plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll.

For hvert av områdene beskrives innledningsvis generell risiko for området, før spesielle temaområder for kommunen trekkes frem. Områder som er vurdert å ha middels til høy risiko og/eller vesentlighet er fremhevet i dokumentet. Risiko- og vesentlighetsvurderingene skal utgjøre et av flere innspill til kontrollutvalgets arbeid med å utarbeide en plan som tydeliggjør prioriterte områder for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i perioden.

Risiko- og vesentlighetsvurderinger knyttet til temaene i dokumentet kan endre seg i løpet av perioden 2024-2027. Det kan derfor være hensiktsmessig å foreta en revidering av planen for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i løpet av planperioden.

Kontrollutvalgets ansvar

Kommunestyret har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet og velger selv et kontrollutvalg som skal føre løpende kontroll på deres vegne. I kommuneloven (§ 23-2) heter det at kontrollutvalget skal påse:

- at kommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte,
- at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak,
- at det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens virksomhet og av selskaper kommunen har eierinteresser i,
- at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eierinteresser i selskaper mv., og
- at vedtak som kommunestyret treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter blir fulgt opp.

Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll

Som en følge av kontrollutvalget «påse-ansvar», forutsetter kommuneloven (§§ 23-3 og 23-4) at kontrollutvalget minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert, utarbeider en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner samt hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres.

Planen skal baseres på risiko- og vesentlighetsvurderinger av kommunens virksomhet, samt vurderinger av virksomheten i kommunens selskaper og kommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingene er å identifisere hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Planen for forvaltningsrevisjon og planen for eierskapskontroll skal vedtas av kommunestyret selv, og kommunestyret kan delegere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planene.

En eierskapskontroll i selskap kan gjennomføres som en del av en forvaltningsrevisjon i samme selskap. På denne bakgrunn finner vi det hensiktsmessig å utarbeide risiko- og vesentlighetsvurderinger for

forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll i et felles dokument. Omtale og vurdering av risiko og vesentlighet innen eierskapskontroll omtales til sist i dokumentet.

Kort om statlige tilsynsrapporter

Det finnes mange aktører som fører tilsyn med kommuner. Den mest sentrale overfor kommunene er Statsforvalteren, som gjennomfører tilsyn på vegne av Utdanningsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Miljødirektoratet og Statens helsetilsyn.

I tillegg finnes det også flere andre tilsynsetater som på egenhånd fører tilsyn med kommunene: Arbeidstilsynet, Mattilsynet, Datatilsynet, Arkiverket, Kystverket, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap og Kartverket.

Disse tilsynsetatene har myndighet til å fatte vedtak overfor kommunen, og herved pålegge kommunen korrigerende avvik. Dette gjøres som oftest gjennom en rettefrist hvor det blir bedt om en beskrivelse av hvordan kommunen har tenkt til å lukke avvikene. Både før og etter rettefristen kan tilsynsetaten (som oftest Statsforvalteren) gi råd og veiledning til kommunen. Dette betyr at tilsynsetatene som oftest bare vurderer hvorvidt beskrivelsen av hvordan vedtaket skal håndteres er tilfredsstillende, og at det ikke utføres kontroll av om tiltakene faktisk iverksettes.

Det kan derfor være aktuelt i en del tilfeller å vurdere om kontrollutvalget bør følge opp statlige tilsynsrapporter en stund etter at rettefristen er utgått, for å kontrollere om kommunen har iverksatt de tiltak de har beskrevet med bakgrunn i de pålegg de har blitt ilagt gjennom tilsynet. Det gjennomføres mange tilsyn hvert år, og dette er derfor et argument for at kontrollutvalget har et aktivt forhold til eventuell revidering av sin plan for forvaltningsrevisjon.

Definisjoner i kommuneloven

Forvaltningsrevisjon

Kommuneloven § 23-3 definerer forvaltningsrevisjon som å «[g]jennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.»

Eierskapskontroll

Kommuneloven § 23-4 definerer eierskapskontroll som å «[k]ontrollere 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.»

Rammeverk

Risiko- og vesentlighetsvurderinger som skal ligge til grunn for plan for forvaltningsrevisjon, bør ta utgangspunkt i anerkjente teorier og metoder innen risiko og risikostyring. Denne analysen legger NKRF sin «Veileder i risiko- og vesentlighetsvurderinger» (2019) 6 til grunn, hvor COSO-rammeverkene 7 omtales og står sentralt. Rammeverkene beskriver sammenhengen mellom mål, risiko og styrings- og kontrolltiltak.

COSO-rammeverkene tar utgangspunkt i at alle virksomheter har mål som de ønsker å oppnå. Samtidig står alle typer virksomheter overfor usikkerhet i form av mulige hendelser som kan inntreffe, og som kan påvirke virksomhetens muligheter til å nå sine målsettinger. Slike hendelser representerer ulike risikoer.

⁶ Heretter kalt «Veilederen»

⁷ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)

Rammeverkene beskriver hvilke prosesser og tiltak som bør være til stede i enhver type virksomhet for å gi rimelig sikkerhet for måloppnåelse med hensyn til blant annet målrettet og kostnadseffektiv drift og overholdelse av lover og regler (NKRF 2019).

Utgangspunktet for risikovurderingen er en erkjennelse av at uønskede hendelser – **risikofaktorer** – kan inntreffe og true måloppnåelsen. **Risikovurdering** er sammensatt av to elementer:

- Vurdering av *konsekvens* dersom risikofaktoren inntreffer
- Vurdering av *sannsynlighet* for at risikofaktoren inntreffer

Dersom konsekvensene antas å bli store, samtidig som det er en stor sannsynlighet for at en situasjon blir en realitet, vurderes risikoen å være høy. Motsatt vil risikoen vurderes som lav i tilfeller der en situasjon bare vil få mindre konsekvenser, samtidig som det er lite trolig at den aktuelle situasjonen skal oppstå.

Veilederen beskriver videre at det må tas hensyn til eventuelle **risikoreducerende tiltak** som kommunens ledelse har satt i verk for å redusere muligheten for at risikofaktorene som kan true måloppnåelsen skal inntreffe, og redusere virkningene dersom risikofaktoren likevel slår til.

Det er derfor nødvendig å ha kjennskap til de styrings- og kontrolltiltakene som er etablert i kommunen, og vurdere i hvor stor grad disse fungerer risikoreducerende i forhold til konsekvensen av og sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer (ibid).

Vesentlighet, det vil si hva som har størst (negativ) betydning, kan vurderes ut fra ulike perspektiver, og vesentlighetsgraden avhenger derfor av hvilket perspektiv en ser situasjonen ut fra. Veilederen skisserer at vesentlighet kan vurderes fra følgende perspektiver:

- Fra et *økonomisk perspektiv*, vurdert ut fra omfanget av et tjenesteområdes driftsutgifter sett i forhold til kommunens totale driftsutgifter.
- Fra et *politisk perspektiv*, vurdert ut fra hvilke tjenesteområder som har størst vesentlighet sett fra de folkevalgtes perspektiv. (Her vil oppfatningene av vesentlighet trolig variere mellom de politiske grupperingene.)
- Fra *brukernes perspektiv*, vurdert ut fra hva brukerne av kommunale tjenester anser som vesentligst.
- Fra *medarbeidernes perspektiv*, vurdert ut fra hva de ulike medarbeiderne innenfor et tjenesteområde anser som vesentligst.
- Fra et *samfunns- og miljøperspektiv*, vurdert ut fra hva som er vesentligst ved kommunens virksomhet sett i forhold til storsamfunnet og miljøet.

Vesentlighetsvurderingen skal vise hvilke risikofaktorer som er mest vesentlige, det vil si mest alvorlige, med tanke på å oppnå de målene som kommunen har satt seg og i forhold til lovbestemmelser. Her kan det gjerne synliggjøres at vesentlighetsvurderingen kan variere alt etter hvilket perspektiv som legges til grunn (ibid).

Metode og datainnhenting

I forbindelse med risiko- og vesentlighetsvurderingene er følgende informasjonskilder benyttet:

- Kommunalt planverk, herunder:
 - Kommuneplanens samfunnsdel 2023-2034
 - Årsbudsjetter og handlings- og økonomiplaner i perioden 2020-2027
 - Årsrapporter/årsberetninger 2020-2024
 - Tilstandsrapporter for barnehager, barnevern, grunnskole og helsestasjon
 - Planverk innen legetjeneste, oppvekst, livsfasepolitikk, miljøarbeid, smittevernplan, miljøarbeidertjenesten, forebyggende arbeid og tidlig innsats, psykososialt kriseteam mv.
- Diverse statistikk, herunder:
 - KOSTRA-rapportering
 - Folkehelseprofilen
 - Oppvekstprofilen
 - Kommunebarometeret
- Statsforvalterens kommunebilde
- Samtale med regnskapsrevisor
- Dialogmøte med kontrollutvalget

Tidligere revisjoner og eierskapskontroller

Tidligere gjennomførte forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller i Trysil kommune er sentral bakgrunnsinformasjon for risiko- og vesentlighetsvurderingene. I perioden 2020-2024 har vi gjennomført følgende forvaltningsrevisjonsprosjekter, eierskapskontroller og oppfølgingskontroller og andre undersøkelser for Trysil kommune:

- 2024 – Forvaltningsrevisjon – Sykefravær/arbeidsmiljø
- 2024 – Eierskapskontroll – Overordnet eierskapskontroll
- 2023 – Forvaltningsrevisjon – Tidlig innsats i barnehage og 1-4 trinn i grunnskolen
- 2022 – Forvaltningsrevisjon – Budsjett- og økonomistyring
- 2020 – Forvaltningsrevisjon – SÅTE samarbeidet

Regelverksendringer fra 1. januar 2020 til og med august 2024

Endringer i lover og bestemmelser utgjør en risikofaktor for kommunens tjenesteområder, da dette ofte kan medføre behov for økte ressurser, opplæring og ny praksis.

Sentralt med tanke på kommunenes risikohåndtering er den nye internkontrollbestemmelsen i kommuneloven § 25-1 som trådte i kraft 1. januar 2021. Hensikten med et nytt og samlet internkontrollregelverk i kommuneloven er å gi en bedre, mer helhetlig og samlet regulering av internkontroll med kommuneplikter for kommunene. Med lik regulering for ulike sektorer er målet at det skal bli lettere for kommunedirektøren å ta et mer helhetlig grep om internkontrollen i kommunen (Kommunal- og distriktsdepartementet 2021).

Endringer i relevant regelverk etter 1. januar 2020 medfører at kommunene skal ivareta nye krav på en rekke ulike områder, blant annet:

- knytte til seg ergoterapeut og psykolog
- tilby dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens
- utarbeide årlig tilstandsrapportering i barneverntjenesten
- ivareta retten til ettervern som er utvidet fra 23 år til 25 år
- skjerpet aktivitetsplikt for skolene for å sikre trygt og godt skolemiljø for alle elever
- innføre redusert foreldrebetaling i SFO
- etablere rådgivende enhet for russaker
- ivareta krav til psykososialt arbeidsmiljø også for arbeid hjemmefra
- tilrettelegge for at retten til heltidsarbeid styrkes
- ivareta strengere krav til kildesortering av avfall
- opparbeide kommunale anlegg for overvannshåndtering
- begrunne klima- og miljøkrav i anskaffelsesdokumentene når kravene vektet med minst 30 % i kravspesifikasjon ved offentlige anskaffelser, og dersom det er klart at det vil gi en bedre klima- og miljøeffekt
- sørge for tilgang på vikarer ved fravær blant lærere

Arkivsak-dok. 21/00070-44
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-66/24 MØTEKALENDER 2025

Forslag til vedtak/innstilling:

Møtekalender for 2025 godkjennes

Vedlegg:

Møtekalender 2025

Saksframstilling:

I Trysil har det vært praksis med 6 møter årlig i kontrollutvalget, 3 i vårhalvåret og 3 i høsthalvåret. Det settes opp ekstramøter ved behov.

Det har også vært praksis at møtene avholdes på onsdager med møtestart kl 09:00. Er det andre ønsker og behov korrigeres møtekalenderen i møtet.

Møteplan kontrollutvalgene 2025

Ved behov kan kontrollutvalgene gjøre endringer i møteplanen eller innkalle til flere møter.

Glåmdalskommunene

	Jan. ²	Febr. ²	Mars	April	Mai ¹	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt. ³	Nov.	Des.
Eidskog	23.		20.		15.	5.	Ferie	28.		2.	27.	
Grue		4.	25.		20.	5.			2.	7.		2.
Kongsvinger	28.		18.		6.	5. 10.		26.	30.		25.	
Nord-Odal		6.	27.		22.	5.			4.	9.		4.
Sør-Odal		3.	24.		12.	5.			1.	6.		1.
Våler	27.		17.		19.	5.		25.	29.	.		8.
Åsnes		5.	26.		14.	5.			3.	1.		3.

Kommunene i Sør-Østerdal

	Jan.	Febr	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Des.
Elverum	24.		14.		9.	5., 13.	Ferie		5.	10.	21.	
Engerdal		10.			5.	5.			8.		17.	
Stor-Elvdal		3.	17.		19.	5.			15.		24.	
Trysil		12.			14.	5., 11.			3.	15.	26.	
Åmot		13.			22.	5., 12.			11.	16.	27.	

1. I disse møtene behandles kommunenes årsregnskap/årsberetning
2. NKRFS Kontrollutvalgskonferanse avholdes 29. januar og 30. januar
3. I disse møtene behandles budsjett for kontroll og tilsyn for 2024.
4. Sekretariatets fagdag for alle kontrollutvalgene 5. juni

Oppdatert 11.11.2024

Arkivsak-dok. 21/00066-12
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-67/24 KONTROLLUTVALGETS ÅRSPLAN 2024

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget vedtar den foreslåtte årsplanen, som kontrollutvalgets årsplan for 2025.
2. Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsplan for 2025 til orientering

Vedlegg:

Årsplan 2025

Saksframstilling:

Sekretariatet har laget et forslag til årsplan for 2025. Den bygger på samme mal som tidligere år. I tillegg lager vi en intern tiltaksplan som diskuteres/vurderes i kontrollutvalget. Tiltaksplanen anses som et internt arbeidsdokument, men en oppdatert versjon samt oversikt av kontrollutvalgets vedtak (oppfølgingsplan), legges ved saken *Referater og orienteringer* i innkallingen til hvert møte.

I tillegg vil det være en felles opplærings- og fagdager for alle kontrollutvalgene i begge regionene. Temaene som skal diskuteres på fagdage får dere oppgitt når datoen nærmer seg. Fagdagen er også en god mulighet for å utveksle erfaringer med de andre kontrollutvalgene.

Som del av årsplanen, vedtas kontrollutvalgets møteplan. Ved behov vil det kunne bli en endring i møteplanen, både i forhold til dato og antall møter. En oppdatert møteplan for alle kontrollutvalgene ligger til enhver tid på www.konsek-ost.no.

Årsplanen vil bli oversendt kommunestyret til orientering.

Når det gjelder møtehyppighet, er det lagt opp til 3 ordinære møter i vårhalvåret og 3 møter i høsthalvåret.



KONTROLLUTVALGET I TRYSIL KOMMUNE

ÅRSPLAN 2025

*KONTROLLUTVALGET I
TRYSIL KOMMUNE*



**Vedtatt i kontrollutvalget 27.11.24
Behandlet i kommunestyret xx.xx.xx**

Konsek Øst IKS

Kontrollutvalgssekretariat for kommunene Eidskog, Elverum, Engerdal, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Stor-Elvdal, Sør-Odal, Trysil, Våler, Åmot og Åsnes



INNHALDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	3
2	KONTROLLUTVALGET I TRYSIL	3
3	MØTEPLAN	4
4	KONTROLLUTVALGETS OPPGAVER I 2025.....	4
4.1	KONTROLL MED FORVALTNINGEN	4
4.2	OPPGAVER KNYTTET TIL REGNSKAPSREVISJON	5
4.3	OPPGAVER KNYTTET TIL FORVALTNINGSREVISJON	5
4.4	OPPGAVER KNYTTET TIL FORVALTNINGSREVISJON AV SELSKAPER	6
4.5	OPPGAVER KNYTTET TIL EIERSKAPSKONTROLL.....	6
4.6	OPPGAVER KNYTTET TIL BUDSJETTBEHANDLINGEN	6
4.7	OPPGAVER KNYTTET KONTROLLUTVALGETS PÅSEANSVAR MED REVISJONEN.....	6
4.8	KONTROLLUTVALGETS RAPPORTERING	7
4.9	ØVRIGE OPPGAVER OG AKTIVITETER I 2025	7
	VEDLEGG – FAGLIG OVERSIKT	8
	KONTROLLUTVALGETS OPPGAVER	8
	KONTROLLUTVALGET OG REVISOR.....	9
	KONTROLLUTVALGET OG SEKRETARIAT	9



1 Innledning

Kommunestyret har den øverste kontrollen med den kommunale forvaltningen. Det er vedtatt ny kommunelov, lov 22. juni 2018 nr 83 hvor deler av den ble gjort gjeldende i 2019 mens noe gjelder fra henholdsvis 1.1.2020 og 1.1.2021. Kontrollutvalget med sitt sekretariat og revisjonen er sentrale hjelpeorganer for kommunestyret og skal utøve sitt arbeid i henhold til kommunelovens bestemmelser i **kapittel 23** og **kapittel 24**. Det er også en egen forskrift om kontrollutvalg og revisjon.

Kontrollutvalgets oppgaver knytter seg både til kontroll med den kommunale forvaltningen og til et påseansvar med revisjonens arbeid. Kommunale foretak omfattes også av kontrollen.

Kontrollutvalgsforskriften har bestemmelser om kontrollutvalgets oppgaver i forbindelse med regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. I tillegg er kontrollutvalget gitt oppgaver i forbindelse med valg av revisor, ansettelse, suspensjon og oppsigelse av revisor og budsjett for hele kontroll- og revisjonsarbeidet i kommunen. Kommunestyret skal sørge for at kontrollutvalget har et eget kompetent sekretariat. Eksempler på hvordan kontrollutvalget kan utføre sine oppgaver er gjengitt i **vedlegget** (listen er ikke uttømmende).

I kontrollutvalgets årsplan har vi omtalt noen av oppgavene som er planlagt gjennomført i 2025. Kontrollutvalget har i tillegg en egen tiltaksplan med mer spesifisering av planlagte tiltak og oppgaver. Denne blir oppdatert fortløpende.

Alle sentrale dokumenter blir lagt ut på Konsek Øst IKS sin hjemmeside.

2 Kontrollutvalget i Trysil

Kontrollutvalget i Trysil består av 5 medlemmer. Følgende medlemmer og varamedlemmer er valgt for perioden 2023-2027:

Medlem	Parti	Varamedlem	Parti
Marit Nyhuus - leder	SV	Øyvind Bæk	H
Hans Gunnar Solvang - nestleder	SP	Heidi Irene Ringsrød	AP
Gry Vanja Eriksen	AP	Timo B. Bjørseth	AP
Emilie Ree Olaisen	H	Linn Rundfloen	H
Per Gunnar Stensvaag	SP	Erik Lund	SP
		Tone Sønstebø	SV
		Bjørn Karlsen	SP
		Maud H. Ottdal	SV
		Per Hagebakken	SP

Kontrollutvalget har eget reglement, dette ble lagt fram for behandling i kontrollutvalget 22.9.21. Revidering av dette blir lagt fram som sak i kontrollutvalgets møte 16. oktober og videresendt til kommunestyret for godkjenning.



3 Møteplan

Kontrollutvalgets møter skal holdes for åpne dører på lik linje som andre kommunale utvalg. Kontrollutvalgets møter avholdes på dagtid.

Kontrollutvalgets møteplan for 2025 vil bli lagt fram i møte 27.11. Det er lagt opp til 6 møter i 2025. Ved behov kan kontrollutvalget gjøre endringer i planen. Møteplanen holdes oppdatert.

Det legges opp til følgende møtedager i 2025:

Jan.	Febr.	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Des.
	12.			14.	11.			3.	15.	26.	

4 Kontrollutvalgets oppgaver i 2025

4.1 Kontroll med forvaltningen

Den generelle kontrollen med forvaltningen gjennomføres med følgende tiltak:

- Samtaler med ordføreren og kommunedirektøren, etter avtale.
- Informasjon fra enhetene, dette bestemmes fortløpende.

Faste orienteringer til kontrollutvalget fra kommunedirektøren:

- Økonomirapportering.
- Rapporter fra andre tilsynsorganer og kommunens svar/oppfølging.
- Rapportering om kommunedirektørens oppfølging av kommunestyresaker (årlig eller halvårlig)
- Rapportering av sykefravær, anmeldelser, varslinger og eventuelle mottatte tilsynssaker.

Kontrollutvalget har fordelt oppmerksomheten på de ulike områdene slik:

- Saker fra forvaltning teknisk drift: Gry Vanja Eriksen
- Saker fra for oppvekst og kultur: Hans Gunnar Solvang
- Saker fra for helse og mestring: Emilie Ree Olaisen
- Saker fra formannskap: Marit Nyhuus
- Saker fra kommunestyre: Per Gunnar Stensvaag

Kontrollutvalget tar en gjensidig orientering i hvert møte.

Kontrollutvalget skal ha kontroll med hele den kommunale forvaltningen, både administrativt og politisk, men kontrollutvalget skal ikke kontrollere kommunestyret, jf. kommuneloven § 23-2:

«Kontrollutvalget har rett til å være til stede i lukkede møter i folkevalgte organer i kommunen eller fylkeskommunen.»

Kommunestyret selv kan imidlertid bestemme at kontrollutvalget ikke har rett til å være til stede i lukket møte i kommunestyret, jf. bestemmelsens fjerde ledd, 2. setning.

Kontrollutvalget vil i løpet av året be om informasjon fra ulike enheter. Hvilken informasjon som kontrollutvalget ber om, vil gå fram av kontrollutvalgets tiltaksplan.



Risiko- og vesentlighetsvurderingen som utarbeides som grunnlag for forvaltningsrevisjon, vil også være et godt hjelpemiddel for kontrollutvalgets kontroll med forvaltningen.

Kontrollutvalget vil også vurdere å legge noen av møtene sine til de ulike virksomhetene i kommunen, eksempelvis i forbindelse med ulike orienteringer fra enhetene.

4.2 Oppgaver knyttet til regnskapsrevisjon

Ved behandlingen av kommunens og eventuelt foretakets regnskap for 2024, vil kontrollutvalget avgi en uttalelse, som stiles til kommunestyret. Formannskapet (og styret for foretakets regnskap) får kopi av uttalelsen, slik at den er med innstillingen til kommunestyret. Slik vi tolker forskrift om kontrollutvalg og revisjon (forskriften) § 3 annet ledd og kommuneloven § 14-6, er det formannskapet og ikke styret, som innstiller til kommunestyret også ved behandlingen av foretakets årsregnskap.

Alle nummererte brev eller andre typer revisjonsmerknader, som revisjonen ønsker at kontrollutvalget skal følge opp, behandles fortløpende. Nummererte brev som ikke blir godt nok fulgt opp, sendes kommunestyret til videre behandling. Revisjonens årsavslutningsbrev følges opp av revisjonen, med orientering til kontrollutvalget.

Kontrollutvalget behandler en interimrapportering i det første møtet i 2025.

4.3 Oppgaver knyttet til forvaltningsrevisjon

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden utarbeide en plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Planene skal baseres på en risiko og vesentlighetsvurdering av kommunen og kommunens selskaper, jf. kommuneloven § 23-3. Hensikten med en slik vurdering er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. Kontrollutvalget vil i møte 27. november vedta plan for forvaltningsrevisjon i kommunen og kommunens selskaper for perioden 2025-2028.

Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2025-2028 ble behandlet i kontrollutvalgets møte i 16. oktober 2024 og kontrollutvalget foreslo følgende prosjekter for 2025-2028:

Forslag prosjekter (temaer)
Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling
Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen
IKT sikkerhet/SÅTE IKT
Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS
Internkontroll i Helse- og omsorg
Integrering av flyktninger
Rus og psykisk helse
Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret)

Planen skal vedtas i kontrollutvalget 27. november og blir oversendt kommunestyret for godkjenning.

Forvaltningsrevisjonsprosjekt «Sykefravær/arbeidsmiljø i Trysil kommune» blir behandlet i møte 27. november 2024.



Alle forvaltningsrevisjonsrapporter blir fulgt opp av kontrollutvalget i ettertid (om hvordan rapportens anbefalinger blir fulgt opp av administrasjonen).

4.4 Oppgaver knyttet til forvaltningsrevisjon av selskaper

Risiko- og vesentlighetsvurdering og plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2025-2028 ble behandlet i kontrollutvalgets møte i 16. oktober 2024 og kontrollutvalget foreslo følgende prosjekter for 2025-2028:

Selskap	Kommentarer
Trysil Industrihus AS	
Tepas Personal AS	

Planen skal vedtas i kontrollutvalget 27. november og sendes deretter til kommunestyret for godkjenning.

Alle gjennomførte forvaltningsrevisjoner med selskaper følges opp i ettertid.

4.5 Oppgaver knyttet til eierskapskontroll

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres og planen skal baseres på en risiko og vesentlighetsvurdering av kommunens eierskap, jf. kommuneloven § 23-4.

Kontrollutvalget skal i møte 27. november vedta plan for eierskapskontroll for perioden 2025-2028. Denne blir oversendt kommunestyret for godkjenning

Kontrollutvalget behandlet i møte 23.5.24 «Overordnet eierskapskontroll». Alle gjennomførte eierskapskontroller følges opp i ettertid.

4.6 Oppgaver knyttet til budsjettbehandlingen

Kontrollutvalget behandlet forslag til budsjett for kontroll- og revisjonsarbeidet for 2025 i møtet 16. oktober. I forslaget ligger rammen for kontrollutvalgets virksomhet, revisjonens virksomhet og sekretariatets virksomhet. Budsjettet vedtas av kommunestyret. Kontrollutvalgets forslag skal følge budsjettsaken til kommunestyret. Kontrollutvalget følger opp at dette skjer, jf. reglement for kontrollutvalget § 5.

4.7 Oppgaver knyttet kontrollutvalgets påseansvar med revisjonen

Følgende tiltak er planlagt:

- Revisjonen rapporterer om sin virksomhet gjennom revisjonens ulike planverk, gjennom oppdragsavtaler og engasjementsbrev og ellers ved behov.
- Oppdragsansvarlig revisor både for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon legger fram sine uavhengighetserklæringer i 2025.
- Revisjonen vil i siste møte 2024 orientere om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2024. Revisjonens plan for Trysil kommune er til enhver tid tilgjengelig for kontrollutvalget.



- Vurdering av kontrollutvalgets påseansvar for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon for 2025, jf. NKRFs¹ veiledere² legges fram i det første møtet i 2025.
- Øvrige tiltak går fram av kontrollutvalgets tiltaksplan.

4.8 Kontrollutvalgets rapportering

Kontrollutvalgets årsrapport for 2024 behandles i februar 2025, og oversendes deretter kommunestyret til orientering. Kontrollutvalget rapporterer til kommunestyret om resultatet av gjennomført forvaltningsrevisjon i årsrapporten. Eventuelle omprioriteringer av prosjekter skal også framgå av årsrapporten.

Rapporter etter gjennomført forvaltningsrevisjon, eierskapskontroller, eventuelle andre bestillinger og eventuell oppfølging av nummererte brev sendes fortløpende til kommunestyret.

Kontrollutvalgets årsplan for 2025 behandles i siste møte i 2024 og sendes deretter kommunestyret til orientering.

4.9 Øvrige oppgaver og aktiviteter i 2025

- Kontrollutvalgets oppgaver er mange og store og ser behov for en jevnlig oppdatering av sine kunnskaper. Dette er vist gjennom kontrollutvalgets forslag til budsjett som inneholder en post til kursvirksomhet.
- Konsek Øst IKS har planlagt 1 fagdag for kontrollutvalgene i 2025, trolig i juni 2025. Revisjon Øst IKS vil også trolig delta. Det samme ble gjort i juni 2024.
- Kontrollutvalget ønsker å sende flest mulig av sine medlemmer på NKRFs kontrollutvalgskonferanse. Den blir avholdt 29. og 30. januar på Gardermoen. Dette er en stor konferanse med deltakere fra hele landet.
- Det er også ønskelig med jevnlig møter mellom kontrollutvalgslederne i distriktet. Dette vurderes etter hvert.
- Kontrollutvalgets leder har møte- og talerett i kommunestyret når utvalgets saker skal behandles. Utvalgets leder kan la ett av de andre medlemmene i utvalget utøve denne retten på sine vegne, jf. kommuneloven § 23-2, 2. ledd.
- Kontrollutvalget og sekretariatet vil fortsette arbeidet med å informere om kontroll og revisjon, bl.a. gjennom sekretariatets hjemmeside og ved å oppfordre kommunen til å orientere om kontrollutvalgets virksomhet på kommunens hjemmeside.
- I den grad kontrollutvalget ønsker det, vil sekretariatet delta i kommunestyret når viktige saker fra kontrollutvalget blir behandlet.

Trysil, 27.11.24
Marit Nyhuus (sign.)
leder av kontrollutvalget

Kristin Moe
Sekretær/avdelingsleder

¹ NKRF (Norges kommunerevisorforbund <https://www.nkrf.no/>)

² http://www.nkrf.no/filarkiv/File/Publikasjoner/Veileder_-_KUs_paseansvar_regnrev.pdf og http://www.nkrf.no/filarkiv/File/Publikasjoner/Veileder_-_KUs_paseansvar_forv_rev.pdf



VEDLEGG – FAGLIG OVERSIKT

Kontrollutvalgets oppgaver

Kontroll med forvaltningen

Kontrollutvalgets kontroll med forvaltningen kan bl.a. utøves gjennom:

- revisjonens arbeid,
- risiko- og vesentlighetsvurdering,
- tilsendte saksdokumenter og protokoller fra kommunestyret og andre politiske utvalg,
- samtalen med ordføreren og kommunedirektøren
- kommunedirektørens rapportering av oppfølging av vedtak,
- innkalling av enhets- eller virksomhetsledere til utvalgets møter, hvor det redegjøres og svares på spørsmål om forvaltning og drift av vedkommende enhet/virksomhet/tjeneste,
- besøk i kommunens forskjellige virksomheter, enheter,
- utvalgets egne observasjoner,
- rapporter fra andre tilsynsorganer,
- saker hvor kommunen har vært omtalt i media

Kontrollutvalgets oppgaver i forbindelse med regnskapsrevisjon.

Regnskapsrevisjon

Kontrollutvalget har en plikt til å påse at regnskapsrevisjonen skjer på en betryggende måte. Dette påseansvaret er omhandlet i årsplanens pkt. 4.7.

Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapene

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon (forskriften) § 3, skal kontrollutvalget på bakgrunn av revisjonsberetningen, avgi uttalelse om årsregnskapene (kommunen og foretak). Uttalelsen skal avgis til kommunestyret, med kopi til formannskapet før dette behandler regnskapet.

Oppfølging av merknader

Kontrollutvalget har et ansvar for oppfølging av revisjonens merknader. Dette er merknader som er gitt i nummererte brev, jf. forskriften § 3.

Kontrollutvalgets oppgaver i forbindelse med forvaltningsrevisjon.

Kontrollutvalget skal på grunnlag av revisjonens rapporter og annen informasjon føre kontroll med at forvaltningen er i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak. Kontrollutvalget skal videre i samarbeid med revisjonen foreta en systematisk vurdering av bruk og forvaltning av de kommunale midler med utgangspunkt i oppgaver, ressursbruk og oppnådde resultater.

Kontrollutvalget skal minst én gang i valg perioden utarbeide en plan for forvaltningsrevisjon, basert på en risiko- og vesentlighetsvurdering. Kommunens selskaper skal også inngå i denne planen, jf. kommuneloven § 23-3. Planen skal vedtas av kommunestyret.

Kontrollutvalgets oppgaver i forbindelse med eierskapskontroll

Kontrollutvalget skal minst én gang i valg perioden utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres, basert på en risiko- og vesentlighetsvurdering, jf. kommuneloven §23-4. Planen skal vedtas av kommunestyret.



Budsjettbehandlingen

Etter forskriften § 2, skal kontrollutvalget utarbeide forslag til budsjett for kontroll- og revisjonsarbeidet i kommunen. Dette forslaget bør foreligge tidsnok til at kommunen kan få innarbeidet dette i sine budsjetter. Kommunedirektøren har ikke adgang til å gjøre endringer i dette forslaget, jf. kommentarene til forskriften § 2.

Kontrollutvalgets påseansvar med revisjonen

Kontrollutvalget skal holde seg løpende underrettet om revisjonens virksomhet og ha påseansvar med at revisjonsarbeidet er a jour og foregår i samsvar med gjeldende forskrift og andre bestemmelser.

Dette kan utøves på følgende måte:

- Gjennom behandling av revisjonens planverk.
- Gjennom forvaltningsrevisjonsprosjekter som forelegges til behandling eller til orientering.
- Gjennom behandling av rapporter som gjelder misligheter/uregelmessigheter.
- Gjennom rapporter som gjelder regnskapsrevisjon eller vurderinger av den interne kontrollen.
- Gjennom revisjonens orienteringer som blir gitt til kontrollutvalget.
- Gjennom resultatet av gjennomført ekstern kvalitetskontroll av revisjonsenheten.
- Ved løpende spørsmålsstilling fra kontrollutvalget.

NKRF har utarbeidet veileder for hhv. påseansvar med regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon som benyttes i vurderingen.

Kontrollutvalgets rapportering

Kontrollutvalget rapporterer til kommunestyret når det er viktig at dette blir holdt orientert og gitt mulighet til å drøfte eventuelle tiltak. Kontrollutvalget rapporterer direkte til kommunestyret.

Kontrollutvalget skal rapportere til kommunestyret om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller og resultatet av disse, jf. forskriften § 4. Kontrollutvalgets oppfølging av kommunestyrets vedtak om regnskapsrevisjoner, forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller skal også rapporteres til kommunestyret iht. forskriften § 5.

Rapporter etter forvaltningsrevisjonsrapporter, eierskapskontroller og eventuelt andre rapporter/undersøkelser sendes fortløpende til kommunestyret.

Kontrollutvalget gir årlig årsplan og årsrapport til kommunestyret.

Kontrollutvalget og revisor

Dette punktet inneholder øvrige forhold til revisor som ikke er knyttet mot noen av punktene ovenfor.

- Kontrollutvalget bestiller forvaltningsrevisjon og eierskapskontroller (ev. regnskapsrevisjon) etter bestiller/utførermodellen.
- Kontrollutvalget har innsyn i revisjonens saksdokumenter iht. offentlighetslovens bestemmelser, så langt det er nødvendig for kontrollutvalgets arbeid.
- Revisjonen skal orientere kontrollutvalget om gjennomført ekstern kvalitetskontroll fra NKRF.

Kontrollutvalget og sekretariat

I henhold til kommuneloven § 23-7, skal kontrollutvalget ha et eget sekretariat til å bistå seg i sitt arbeid. Det er kommunestyret som skal «sørge for sekretærbistand som tilfredsstiller kontrollutvalgets behov». I lovens forarbeider, jf. Ot.prp. 46 L (side 406) sies det:

«Det følger av bestemmelsen at sekretariatet skal ha kapasitet og kompetanse som oppfyller kontrollutvalgets behov for utrednings- og saksforberedelseskapasitet.»



Kontrollutvalget i Trysil kommune

Konsek Øst IKS er et interkommunalt selskap som skal ivareta sekretariatsfunksjonen for kontrollutvalgene i Eidskog, Elverum, Engerdal, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Stor-Elvdal, Sør-Odal, Trysil, Våler, Åmot og Åsnes kommuner. Sekretariatet har tre ansatte.

Arkivsak-dok. 21/00070-45
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-68/24 PÅMELDING KONTROLLUTVALGSKONFERANSE GARDERMOEN

Forslag til vedtak/innstilling:

Sekretær melder i etterkant av møtet på de som ønsker å delta på konferansen

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

NKRF inviterer 29. og 30. januar 2025 til kontrollutvalgskonferanse på Gardermoen.

Dette er en landsomfattende konferanse som arrangeres årlig. Deltakerrekorden fra 2020 var med ca 800 deltakere. Målgruppe er ledere og medlemmer av kontrollutvalg, kontrollutvalgssekretærer, revisorer, ordførere, kommunedirektører og ellers alle med interesse for kontroll, revisjon og tilsyn i kommunal sektor.

Det er satt av kr 35 000 til kurs i kontrollutvalgets budsjett for 2025.

Arkivsak-dok. 21/00070-46
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-69/24 EVENTUELT

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges fram uten forslag til vedtak

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Arkivsak-dok. 21/00078-76
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-70/24 REFERATER OG ORIENTERINGER

Forslag til vedtak/innstilling:

- Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering
- Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering

Vedlegg:

Kontrollutvalgets tiltaksplan med oppfølgingsliste

Saksframstilling:

Orienteringer/diskusjoner

- Gjensidig orientering fra kontrollutvalgsmedlemmene

(hvert enkelt medlem forbereder en orientering til de øvrige).

- Saker fra formannskap – Marit Nyhuus
- Saker fra kommunestyre – Per Gunnar Stensvaag
- Saker fra samfunnsutvikling – Gry Vanja Eriksen
- Saker fra oppvekst – Hans Gunnar Solvang
- Saker fra helse og mestring – Emilie Ree Olaisen

Kontrollutvalgets medlem i kommunestyre eventuelt kontrollutvalgets leder oppfordres til å orientere om sakene i møtet, spesielt kontrollutvalgets saker.

- Eventuelt mediasaker
- Innspill fra kontrollutvalgsmedlemmene, tiltaksplanen og temaer

«Tiltaksplan med oppfølgingsliste» som blir oppdatert etter hvert møte, ligger ved saken. Den vil også bli på sekretariatets hjemmeside en gang årlig, sammen med årsrapporten.



Kontrollutvalget i Trysil kommune

Tiltaksplan og oppfølging av saker Trysil kommune

Utgangspunktet for oppgaver knyttet til:

- regnskapsrevisjon er bl.a. relatert til § 3 i forskrift om kontrollutvalget og revisjon og koml. § 24-9.
- forvaltningsrevisjon er bl.a. relatert til koml. § 23-3, samt plan for forvaltningsrevisjon.
- eierskapskontroll er bl.a. relatert til koml. § 23-4, samt plan for eierskapskontroll.
- kontrollutvalgets påseansvar er bl.a. relatert til koml. § 23-2.
- budsjettbehandlingen er bl.a. relatert til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 2. (Kontrollutvalget følger opp at kontrollutvalgets forslag følger med til kommunestyrets behandling av budsjettet (jf. reglement for kontrollutvalget § 4).)
- kontrollutvalgets rapportering er bl.a. relatert til koml. § 23-5.

Møte	Kontrollutvalgets saker 2024
Fortløpende rapportering	<ul style="list-style-type: none"> • Samme økonomiske rapportering som formannskapet får. • Kontrollutvalgsmedlemmene skal ha tilgang til dokumenter fra alle politiske utvalg. • Kontrollutvalget har valgt å fordele følgende utvalg mellom seg (oppfølging): <ul style="list-style-type: none"> ○ Saker fra samfunnsutvikling – Gry Vanja Eriksen ○ Saker fra oppvekst – Hans Gunnar Solvang ○ Saker fra helse og mestring – Emilie Ree Olaisen ○ Saker fra formannskap – Marit Nyhuus ○ Saker fra kommunestyre – Per Gunnar Stensvaag • Per Gunnar Stensvaag er kommunestyrets representant i kontrollutvalget.
I hvert møte eller når kontrollutvalget bestemmer det	<ul style="list-style-type: none"> • Samtale med ordfører og kommunedirektør. • Orientering fra kommunedirektøren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Økonomisk situasjon – inkludert byggeprosjekter. ○ Anmeldelser og varsling (rutiner for varsling). ○ Oppfølging av kommunestyrevedtak (hvert halvår) ○ Sykefravær. ○ Tilsynssaker. • Informasjon fra enhetene/virksomhetene/tjenestene (<i>spesifisert under hvert enkelt møte</i>). • Sekretariatsleders oversikt over kontrollutvalgets saker med vedtak og oppfølgingen av disse. • <u>Rapporter fra andre tilsynsorganer og kommunens svar/oppfølging</u>
Onsdag 24.1.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/sakliste • Godkjenning protokoll 29.11.23 • Orientering – økonomi, sykefravær, planlagte/gjennomførte statlige tilsyn. Fra ordfører - generelt • Interimrapport 2023 • Orientering om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2023 • ROV (risiko- og vesentlighetsvurdering) for forenklet etterlevelseskontroll (FELK) • Statusrapport revisjon for 2023, 2. halvår (31.12.23) • Benchmarking – Revisjon Øst IKS • Vurdering av oppdragsansvarlig regnskapsrevisors (RR) uavhengighet • Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors (FR) uavhengighet • Kontrollutvalgets årsrapport for 2023 behandles og oversendes deretter kommunestyret

Konsek Øst IKS

Kontrollutvalgssekretariat for kommunene Eidskog, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Sør-Odal, Våler, Åsnes, Åmot, Engerdal, Trysil, Stor-Elvdal og Elverum

Møte	Kontrollutvalgets saker 2024
	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering av kontrollutvalgets påseansvar for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon for 2023, jf. NKRFs veiledere. • Eventuelt • Referater og orienteringer • Referatsaker
Fredag 23.2.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning av innkalling/saksliste • Godkjenning av protokoll 24.1.24 • Orientering fra kommunedirektør – økonomi, sykefravær, planlagte og gjennomførte statlige tilsyn • Orientering fra ordfører • Referater og orienteringer • Referatsaker
Onsdag 22.5.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/sakliste • Godkjenning protokoll 22.2.24 • Orientering – følge opp anbefalinger i forvaltningsrevisjon «Budsjett- og økonomistyring» behandlet i KU 15.6.22 (skulle vært gjort i 2023). Status på tilsyn i barnevernstjenesten fra Statsforvalteren i 2023, rapport fra tilsynet er datert 16.6.23. Dette i tillegg til om det er andre pågående/planlagte tilsyn. • Kontrollutvalgets uttalelse til Trysil kommuneskoger sitt regnskap 2023 • Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet for 2023 (+revisjonsberetning) • Eierskapskontroll – Overordnet eierskapskontroll • Risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll (FR/EK) • Eventuelt • Referater og orienteringer • Referatsaker
Onsdag 12.6.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/sakliste • Godkjenning protokoll 22.5.24 • Orientering – Personalsak som har vært i formannskapet. Hva gjør Trysil kommune for å innlemme flyktninger. Trysil kommunes varslingsrutiner • Engasjementsbrev Revisjon Øst IKS - Trysil kommune og Trysil kommuneskoger • ISQM1 – kvalitetsstyring Revisjon Øst IKS. Morten A. B. presenterer • Eventuelt • Referater og orienteringer • Referatsaker
Onsdag 4.9.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/saksliste • Godkjenning protokoll 12.6.24 • Kommunens beredskapsplaner på området IKT • Rapportering til kontrollutvalget om "Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen" (FELK) • Statusrapport revisjon 1. halvår 2024 (30.6.24) • Eventuelt • Referater og orienteringer • Referatsaker
Onsdag 16.10.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/sakliste • Godkjenning protokoll 4.9.24

Møte	Kontrollutvalgets saker 2024
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering – Oppfølging av anbefalinger i forvaltningsrevisjon «Tidlig innsats» behandlet 6.9.23. Vedtak i kommunestyret: <i>Kommunestyret ber administrasjonen legge fram en sak/statusrapport for anbefalingene som kommer fram i forvaltningsrevisjon «Tidlig innsats», sett i lys av ny oppvekstmodell, våren 2024. En ber særlig om synliggjøring av hvilke konkret innhold som ligger i målsetningene/begrepet tidlig innsats og hvordan dette forankres ute i organisasjonene).</i> Tertialrapport • Kontrollutvalgets endelige vurderinger av ROV for FR/EK • Oppdragsavtale 2025 med Revisjon Øst IKS • Forslag til budsjett for kontroll- og revisjonsarbeidet for 2025 • Revidert reglement kontrollutvalget • Eventuelt • Referater og orienteringer • Referatsaker
Onsdag 27.11.24	<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning innkalling/sakliste • Godkjenning av protokoll 16.10.23 • Orientering – • Forvaltningsrevisjon – sykefravær/arbeidsmiljø Trysil kommune • ROV (risiko- og vesentlighetsvurdering) for FELK (forenklet etterlevelseskontroll) • Orientering om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2024 • Plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028 • Kontrollutvalgets møtekalender 2025 • Kontrollutvalgets årsplan for 2025 vedtas og oversendes deretter til kommunestyret til orientering • Kontrollutvalgskonferanse Gardermoen • Eventuelt • Referater og orienteringer

Oppfølgingsliste

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
24.1.	1/24	Godkjenning av innkalling/saksliste	Innkalling/saksliste godkjennes		KU		X
	2/24	Godkjenning av protokoll fra 29.11.23	Protokoll fra 29.11.23 godkjennes		KU		X
	3/24	Orientering om revisjonsstrategien 2023 – Revisjon Øst IKS	Møtet ble lukket under den del av saken som gjaldt presentasjon av vesentlighet, identifiserte risikofaktorer jf. offentlighetsloven § 24 og kommuneloven § 11-5 3. ledd. Kontrollutvalget tar orienteringen om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2023 til orientering.		KU		x
	4/24	Interimrapport regnskapsrevisjon regnskapsåret 2023	Kontrollutvalget tar revisjonens rapportering til orientering		KU		x
	5/24	Presentasjon av ROV (risiko- og vesentlighetsvurderinger) knyttet til FELK (forenklet etterlevelseskontroll)	Kontrollutvalget tar revisjonens redegjørelse til orientering		KU		X
	6/24	Statusrapport revisjon 31.12.23	Kontrollutvalget tar statusrapport pr 2. halvår 2023 til orientering		KU		x
	7/24	Benchmarking-Revisjon Øst IKS	Kontrollutvalget tar Revisjon Øst IKS sin presentasjon til orientering		KU		x
	8/24	Vurdering av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors (FR) uavhengighet	Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig revisor egenvurdering av uavhengighet i revisjonsoppdraget for revisjonsåret 2024 til orientering.		KU		X
	9/24	Vurdering av oppdragsansvarlig regnskapsrevisors (RR) uavhengighet	Kontrollutvalget tar oppdragsansvarlig revisor egenvurdering av uavhengighet i revisjonsoppdraget for revisjonsåret 2024 til orientering.		KU		x
	10/24	Kontrollutvalgets årsrapport 2023	Kontrollutvalgets årsrapport for 2023 vedtas Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak: • Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsrapport for 2023 til orientering.		KU		x
	11/24	Vurdering av KU's vurdering for regnskaps- og forvaltningsrevisjon for 2023	Kontrollutvalget slutter seg til vurderingene som går fram av vedlegg «Kontrollutvalgets påseansvar for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon pr. 31.12.2023»		KU		X
	12/24	Eventuelt	Det ble ikke lagt fram noen sak under Eventuelt		KU		X

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
	13/24	Referater og orienteringer	Saken utsettes til neste møte 23.2.24		KU		X
	14/24	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		x
23.2.	15/24	Godkjenning av innkalling/saksliste	Innkalling/saksliste godkjennes		KU		x
	16/24	Godkjenning av protokoll fra 24.1.24	Protokoll fra 24.1.24 godkjennes		KU		X
	17/24	Orientering fra kommunedirektør og ordfører	Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering		KU		X
	18/24	Referater og orienteringer	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering		KU		x
	19/24	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		X
23.5.	20/24	Godkjenning av innkalling/saksliste	Innkalling/saksliste godkjennes		KU		x
	21/24	Godkjenning av protokoll 23.2.24	Protokoll fra 23.2.24 godkjennes		KU		X
	22/24	Orientering fra kommunedirektør og ordfører	Kontrollutvalget tar redegjørelsene til orientering		KU		X
	23/24	Kontrollutvalgets uttalelse til Trysil kommuneskoger KF årsregnskap 2023	Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning for Trysil kommuneskoger KF for 2023, oversendes kommunestyret, med kopi til foretakets styre og formannskapet.	KS	KU		X
	24/24	Kontrollutvalgets uttalelse til Trysil kommunes årsregnskap/årsberetning 2023	Kontrollutvalgets uttalelse til Trysil kommunes årsregnskap og årsberetning for 2023, oversendes kommunestyret, med kopi til formannskapet	KS	KU	Sjekk etter KS	
	25/24	Engasjementsbrev Revisjon Øst IKS	Saken utsettes til neste møte 12. juni		KU		
	26/24	Informasjon om Revisjon Øst IKS sin interne kvalitetssikring (ISQM1)	Saken utsettes til neste møte 12. juni		KU		
	27/24	Overordnet eierskapskontroll	Kontrollutvalget tar overordnet Eierskapskontroll Trysil kommune til orientering. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak: a. Kommunestyret tar overordnet Eierskapskontroll til orientering. b. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra kommunedirektøren om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 1.3.25	KS	KU	Sjekk etter KS	
	28/24	Foreløpige vurderinger av risiko- og vesentlighetsvurderinger (ROV) for FR/EK	Kontrollutvalget tar saken til orientering og følger opp videre diskusjoner i kontrollutvalgets møte 4. september		KU	Følge opp i møte 4.september	
	29/24	Eventuelt	Det ble ikke fremmet noen sak under Eventuelt		KU		x

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
	30/24	Referater og orienteringer	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering		KU		X
	31/24	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		X
12.6.	32/24	Godkjenning/innkalling sakliste	Innkalling/sakliste godkjennes		KU		X
	33/24	Godkjenning av protokoll fra 22.5.24	Protokoll fra 22.5.24 godkjennes		KU		X
	34/24	Orientering	Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering		KU		x
	35/24	Engasjementsbrev Revisjon Øst IKS	Kontrollutvalget tar engasjementsbrev for Trysil kommune og Trysil kommuneskoger KF til orientering.		KU		X
	36/24	Informasjon om Revisjon Øst IKS sin interne kvalitetssikring (ISQM1)	Kontrollutvalget tar Revisjon Øst IKS sin redegjørelse til orientering		KU		x
	37/24	Eventuelt	Det ble ikke fremmet noen sak under Eventuelt		KU		X
	38/24	Referater og orienteringer	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering		KU		X
	39/24	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		x
4.9.	40/24	Godkjenning av innkalling/sakliste	Innkalling/sakliste godkjennes		KU		X
	41/24	Godkjenning av protokoll 12.6.24	Protokoll fra 12.6.24 godkjennes		KU		x
	42/24	Orientering	Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering		KU		x
	43/24	Risiko- og vesentlighetsvurderinger for plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028	Kontrollutvalget velger å utsette til neste møte 16. oktober før de bestemmer seg for hvilke temaer de vil ha inn i «Plan for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028».		KU	Følges opp 16.10.	
	44/24	Rapportering til kontrollutvalget om FELK med økonomiforvaltningen	Kontrollutvalget tar revisjonens rapportering til orientering		KU		x
	45/24	Statusrapport revisjon 1. halvår 2024	Kontrollutvalget tar statusrapport 1. halvår 2024 til orientering		KU		X
	46/24	Eventuelt	Gry Vanja Eriksen bemerket at det ikke var tilrettelagt for hørselhemmede på fagdagen som ble holdt på Helsehuset i juni. Leder i kontrollutvalget minnet på at Lasse Bolstad skulle sende kommunens varslingsrutiner som det ble orientert om på forrige møte, ut til medlemmene. Sekretær etterlyser disse.		KU		X
	47/24	Referater og orienteringer	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering		KU		X

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
	48/24	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		x
16.10.	49/24	Godkjenning av innkalling/sakliste	Innkalling/saksliste godkjennes		KU		X
	50/24	Godkjenning av protokoll 4.9.24	Protokoll fra 4.9.24 godkjennes		KU		X
	51/24	Orientering	Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering		KU		X
	52/24	Risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll 2025-2028	Kontrollutvalget ønsker å ta følgende temaer inn i en «Plan for forvaltningsrevisjon: Oppfølging av barnevernsreformen og forebyggende samhandling Kompetanse og rekruttering – samlet for kommunen IKT sikkerhet/SÅTE IKT Bruk av kvalifiseringsprogram og arbeidsrettet aktivitet - Tepas AS Internkontroll i Helse- og omsorg Integrering av flyktninger Rus og psykisk helse Personalsaker/varsling (bestilling fra kommunestyret) Kontrollutvalget ønsker å ta med følgende selskaper inn i en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon og/eller eierskapskontroll: Trysil Industrihus AS Tepas Personal AS		KU		X
	53/24	Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS 2025	Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS for 2025 godkjennes under forutsetning av kommunestyrets budsjettvedtak for 2025		KU		x
	54/24	Budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet 2025	Vedlagt budsjett med en ramme på kr 1 833 000,- oversendes kommunestyrets som kontrollutvalgets forslag til budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet i Trysil kommune 2025. Forslaget følger formannskapetets innstilling til kommunestyret som gjelder budsjettet for Trysil kommune 2025	KS	KU	Sjette etter Ks behandling	
	55/24	Revidering av kontrollutvalgets reglement	1.Kontrollutvalget slutter seg til de foreslåtte endringene i kontrollutvalgets reglement. 2. Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak: •Kommunestyret vedtar kontrollutvalgets reviderte reglement i tråd med kontrollutvalgets forslag •Kontrollutvalgets medlemmer skal også få tilbud om å delta i folkevalgtopplæringen	KS	KU	Sjette etter KS	

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
	56/24	Eventuelt	Det ble ikke fremmet noen sak under Eventuelt		KU		x
	57/24	Referater og orienteringer	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering Kontrollutvalget tar vedlagte tiltaksplan til orientering		KU		x
	58	Referatsaker	Referatsaker tas til orientering		KU		X

Forvaltningsrevisjoner/eierskapskontroller	Frist	Notater
Forvaltningsrevisjon «Sykefravær og sykefraværsoppfølging»		Bestilt i møte 15.2.23. Ferdigstilles i nov. 2024.
Overordnet eierskapskontroll	Be om tilbakemelding på anbefalingene innen 1.3.25	Behandlet i møte 22.5.24.

Tiltaksplan 2024

9

Arkivsak-dok. 21/00078-78
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Trysil kontrollutvalg 2023 - 2027

Møtedato
27.11.2024

SAK T-71/24 REFERATSAKER

Forslag til vedtak/innstilling:

Referatsaker tas til orientering

Vedlegg:

MHBR IKS – innkalling representantskapsmøte 11. november

Saksframstilling:

MHBR IKS – innkalling representantskapsmøte 11. november



MIDT-HEDMARK BRANN- OG REDNINGSVESEN IKS

Kirkevegen 75, 2413 Elverum
Telefon: 62 43 32 30
Faks: 62 41 12 34
Bank: 1822 42 07197
Org.nr.: 988 353 299
E-post: post@mhbr.no

Til representantskapets medlemmer og varamedlemmer

Administrasjon

Vår dato: 14.10.2024
Vår referanse: 2024001206-3
Arkiv: 24/1206/
Deres dato:
Deres referanse:
Vår saksbehandler: Arnfinn Uthus

Innkalling til representantskapsmøte mandag 11. november 2024 i Åsnes kommune

Vedlagt ligger sakspapirene til representantskapsmøte mandag den 11. november 2024 kl. 10:00 i kommunestyresalen i Åsnes kommunehus.

Eventuelle forfall meldes til Lena Lundby på tlf. 974 19 786 eller mail: lena.lundby@mhbr.no
Varamedlemmer blir innkalt ved forfall.

Med hilsen

for

Arnfinn Uthus
Representantskapet
ordfører



MØTEINNKALLING

Utvalg: Representantskapsmøte
Møtested: Kommunehuset i Åsnes, kommunestyresalen
Møtedato: Mandag 11. november 2024 kl. 10:00

SAKLISTE

Saksnummer Innhold

Saksliste:

- | | |
|-------|--|
| 14/24 | Åpning og godkjenning av innkalling |
| 15/24 | Valg av 2 representanter til å undertegne protokollen |
| 16/24 | Økonomi- og investeringsplan 2024-2027 |
| 17/24 | Ramme 2024 |
| 18/24 | Strategisk Plan 2025-2028 - Endring av Selskapsavtalen |
| 19/24 | Gebyrregulativ 2024 |
| 20/24 | Brannsjefens prioriteringer for 2024 |
| 21/24 | Innspill fra Alvdal vedrørende styresammensetning og miljøregnskap |
| 22/24 | Brannsjefens orientering om virksomheten |


Representantskapsmøte
Møtedato
11.11.24
Opprop

Kommune:	Medlemmer:	Vara:
Alvdal	Mona Murud	Leif Langodden
	Johnny Hagen	Oda Grøtting
Elverum	Arnfinn Uthus, leder	Karoline Aspelien Trønnes
	Dag Martin Bakken	May Britt Sandli
	Turid M. Olsen	Torbjørn Bækkevold
Engerdal	Signe Storsnes	Ingrid H. Gabrielsen
	Snorre Lillebo	Renate Barung
	Kristin Langtjernet	Per Ivar Kvammen
	Øyvind Øien	Rune M. Hermansen
	Linda Døsen Stubsveen	Kate E. Langsethagen
	Per Kjetil Granrud	Stine S. Husfloen
	Linda Otnes Henriksen	Thomas Elvedal
	Asgeir Christian Lyng	Per Olav Opgård
	Elisabeth Lundberg	Ine Ekeland
	Ingar Gjeltén	Elin M.K. Nyvoll
	Turid Backe Viken	Wojciech Miercejewski
	Inger E. Sørensen	Jon Olav Ryen
	Merete M. Moen	Ole-Martin Håtveit
	Odd Tronvoll	Per Øyvind Berg
	Geir Thomas Finstad	Øyvind Nytrøen
	Lise Berger Svenkerud	Britt T. Granrud
	Einar Toverud	Anders Kiær
	Marianne Kjellgren	Ane E. Hamilton
		Morten Gustu
		Knut Arne Mellemmoen
		Kjell Øverby
		Anne G. Rye (permisjon)
		Åsmund Nymoen
		Kari N. Volden
		Linda M. Merkesdal
		Arne Bjarte M. Wigdel
		Ingunn Tremoen
		Ole André Storsnes
		Erik Sletten
		Britt Sæter Grue
		Tor Inge Snekkermoen
		Anne Nygårdshaug
		Frode Flaa
		Espen Svenneby
		Håvard Paulsen
		Gunn M. Lindmoen
		Anne-Britt Myrvold
		Per Roar Bredvold
		Ingrid Folkvord Mehl
		Remi Eriksmoen, Arild Bredesen



Representantskapsmøte

Møtedato 11.11.24

SAK 14/24

GODKJENNING AV MØTEINNKALLING OG SAKLISTE

Forslag til vedtak:

Innkalling og sakliste av 14. oktober 2024 ble godkjent, og ordføreren erklærte møtet for lovlig satt.

Saksopplysninger:



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

SAK 15/24

VALG AV TO REPRESENTANTER TIL Å UNDERTEGNE PROTOKOLLEN

Forslag til vedtak:

.....

.....

Saksopplysninger:

Det velges to representanter til å undertegne protokollen sammen med ordfører.

Vedlegg: Ingen



Representantskapsmøte

Møtedato 11.11.24

**SAK 16/24
ØKONOMI- OG INVESTERINGSPLAN 2025-2028**

Styrets forslag til vedtak:

Representantskapet vedtar forslaget til økonomi- og investeringsplan 2025-2028 for Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS. Representantskapet vedtar låneopptak i 2025 med framlagt plan for investeringer.

Saksopplysninger:

Økonomiplanen bygger på budsjettet for 2025 og vedtatt strategisk plan for 2025-2028.

På inntektssiden foreligger det en økning av tilskudd fra eierkommunene. Økningen er i henhold til strategisk plan. Tilskuddet er gjenstand for vurdering i hvert budsjettår. Det er lagt inn en økning på gebyr for feiing og tilsyn for boliger. Fra 2025 vil det bli en endring av gebyr for feiing og tilsyn av fritidsboliger fra fakturering ved melding om feiing og tilsyn, til årlig gebyr.

På kostnadssiden er brukerbetaling til 110-Innlandet tatt ut av vårt budsjett. Eierkommunene vil fra og med 2025 få faktura direkte fra 110. På lønnskostnader har vi budsjettet med 4% lønnsvekst jf. resultat fra sentrale lønnsforhandlinger i 2024. Det er lagt inn en økning av de variable lønnskostnadene, basert på antall uttrykkninger i 2024. Avskrivningene øker ut fra planlagte investeringer. På annen driftskostnad er det lagt inn en økning ut fra strategisk plan. Det er økning på husleie da flere av våre stasjoner bygges/ombygges. Vi har redusert kostnader der vi kan. Fra og med 2026 er det lagt inn tall fra strategisk plan med noe justering på boligseksjonen.

Låneforpliktelser er lagt inn med opptak av lån jf. investeringsplan, og det er beregnet avdrag og renter.

Investeringsplanen viser alle investeringer som skal aktiveres i balansen. Det betyr at de bokføres som en eiendel og avskrives over antatt levetid.

Det er lagt inn mannskapsbiler i 2025 og 2027 i investeringsplanen. Andre investeringer er tankbiler, andre biler, båter, ATV og skogbrannhenger.

Låneopptak for nye investeringer i 2025 anslås til:

Tankbil	kr 2 200 000,- (fra investeringsplan 2024)
Mannskapsbil	kr 6 500 000,-
Redningsbil	kr 2 200 000,-
Vaktbil/adm.	kr 1 000 000,-

Vedlegg: Budsjett og økonomi-/investeringsplan



Styremøte

Møtedato

16.09.24

MIDT-HEDMARK BRANN- OG REDNINGSVESEN IKS			
ÅRSBUDSJETT 2025			
RESULTAT	ÅRSBUDSJETT 2023	ÅRSBUDSJETT 2024	ÅRSBUDSJETT 2025
GEBYR FOR FEILING OG TILSYN	-18 235 400	-19 383 000	-20 255 000
ANDRE SALGSINNEKTER AVG.PL.	-6 043 000	-6 220 000	-6 930 000
SALGSINNEKTER AVG.FRITT	-340 000	-350 000	-430 000
SELVKOSTFOND	-551 100	-765 100	-1 301 000
SUM SALGSINNEKTE	-25 169 500	-26 718 100	-28 916 000
TILSKUDD FRA EIERE	-61 198 700	-66 094 600	-73 927 000
ANNEN DRIFTSRELATERT INNEKTE	-140 000	-50 000	0
SUM ANNEN DRIFTSINNEKTE	-61 338 700	-66 144 600	-73 927 000
SUM DRIFTSINNEKTER	-86 508 200	-92 862 700	-102 843 000
VAREKOSTNADER	5 855 000	6 234 000	2 432 000
LØNNKOSTNAD	65 068 900	70 224 900	77 425 000
AVSKRIVNING	3 173 000	2 967 000	3 696 000
ANNEN DRIFTSKOSTNAD	13 563 300	15 051 800	19 872 000
SUM DRIFTSKOSTNADER	87 660 200	94 477 700	103 425 000
DRIFTSRESULTAT	1 152 000	1 615 000	582 000
RENTEINNEKTE	-500 000	-500 000	-1 500 000
SUM FINANSINNEKTE	-500 000	-500 000	-1 500 000
RENTEKOSTNAD	348 000	437 000	918 000
SUM FINANSKOSTNAD	348 000	437 000	918 000
RESULTAT AV FINANSPOSTER	-152 000	-63 000	-582 000
ÅRSRESULTAT	1 000 000	1 552 000	0

LÅNEFORPLIKTELSER	2025
AVDRAG	1 370 000
SALDO PR 31.12.	17 000 000



Styremøte

Møtedato

16.09.2

MIDT-HEDMARK BRANN- OG REDNINGSVESEN IKS				
ØKONOMIPLAN 2025 - 2028				
RESULTAT	2025	2026	2027	2028
TILSKUDD FRA EIERE	-73 927 000	-77 226 000	-80 714 000	-83 019 000
GEBYR FOR FEILING OG TILSYN	-20 255 000	-22 174 000	-24 276 000	-26 305 000
SALG AV TJENESTER	-7 360 000	-7 030 000	-7 260 000	-7 490 000
BRUK AV FOND	-1 301 000	-1 397 000	-495 000	311 000
SUM DRIFTSINNEKTER	-102 843 000	-107 827 000	-112 745 000	-116 503 000
VAREKOSTNADER	2 432 000	2 356 000	2 433 000	2 511 000
LØNNKOSTNADER	77 425 000	79 445 000	83 018 000	85 647 000
AVSKRIVNINGER	3 696 000	3 891 000	4 225 000	4 691 000
ANDRE DRIFTSKOSTNADER	19 872 000	22 366 000	23 070 000	23 446 000
SUM DRIFTSKOSTNADER	103 425 000	108 058 000	112 746 000	116 295 000
DRIFTSRESULTAT	582 000	231 000	1 000	-208 000
RENTEINNEKTER	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000	-1 500 000
RENTEKOSTNADER	918 000	1 269 000	1 499 000	1 708 000
NETTO FINANSPOSTER	-582 000	-231 000	-1 000	208 000
ÅRSRESULTAT	0	0	0	0
LÅNEFORPLIKTELSE	2025	2026	2027	2028
AVDRAG	1 370 000	1 995 000	2 395 000	2 820 000
SALDO PR 31.12.	17 000 000	23 380 000	27 585 000	31 340 000



Styremøte

Møtedato

16.09.24

MIDT-HEDMARK BRANN- OG REDNINGSVESEN IKS INVESTERINGSPLAN 2025 - 2028									
INVESTERING	2025		2026		2027		2028		SUM TOT
	Finansiering		Finansiering		Finansiering		Finansiering		
	Disp. midl	Lån	Disp. midl	Lån	Disp. midl	Lån	Disp. midl	Lån	
Mannskapsbil		6 500 000				6 000 000			12 500 000
Tankbil				5 500 000				5 500 000	11 000 000
Redningsbil		2 200 000		1 100 000		1 100 000		1 100 000	5 500 000
Mult-rolle kjø/krokløft				2 100 000					2 100 000
Vaktbil/adm		1 000 000						1 000 000	
Bil - boligseksjonen	500 000								
Båt	304 000			152 000		152 000		152 000	
ATV				340 000		270 000		365 000	975 000
Skogbrannhenger	100 000								
Sum	904 000	9 700 000	192 000	9 100 000	422 000	7 100 000	1 017 000	7 100 000	35 535 000
SUM DISP. MIDLER	904 000		192 000		422 000		1 017 000		2 535 000
SUM LÅN		9 700 000		9 100 000		7 100 000		7 100 000	33 000 000



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

**SAK 17/24
RAMME 2025**

**Styrets forslag til vedtak:
Representantskapet vedtar forslaget til ramme for 2025.**

Saksopplysninger:

Det er lagt inn en økning av tilskuddet. Økningen er i henhold til vedtatt strategisk plan. Det er et mål å komme i balanse etter flere års planlagt bruk av egenkapital og likvide midler. I de to siste årene har vi hatt en situasjon der egenkapital har økt, men likviditeten har gått ned.

Tilskuddet i årene fremover blir en vurdering ut fra strategisk plan og budsjettarbeid i hvert enkelt år.

Til opplysning vil brukerbetalingen til Alarmsentralen Brann Innlandet og NKS 110 IKS være kr 108,80 pr innbygger. Dette vil sendes direkte til hver enkelt kommune.

Det er gjort en vurdering sammen med revisor angående egenkapitalnivå. Forsvarlig egenkapital må sees opp mot langsiktig drift, risiko, investeringsbehov og likviditeten i selskapet. Egenkapitalprosenten bør ikke komme under 25%. Likviditetsgraden bør ikke komme under verdien 2.

Både en egenkapitalprosent på 25 og en likviditetsgrad på 2 er anbefalte minimumsnivå. Det vil si at jo nærmere vi er minimumsnivåene, jo mindre spillerom har vi til uforutsette utgifter og investeringer.

MIDT-HEDMARK BRANN- OG REDNINGSVESEN IKS								
RAMME 2025								
Kommuner	Tilskudd 2024	Tilskudd 2024 Særavtale	Tilskudd 2024 Totalt	Ekstra 2024 110	Tilskudd 2025	Tilskudd 2025 Særavtale	Tilskudd 2025 Totalt	Fordelings- nøkkel
Våler	65 455 500	639 000	66 094 500	1 836 000	73 199 000	728 000	73 927 000	
Engerdal	5 002 700	72 000	5 074 700	119 700	5 592 000	82 000	5 674 000	7,64 %
Trysil	2 380 800	0	2 380 800	43 900	2 664 000	0	2 664 000	3,64 %
Elverum	7 318 700	0	7 318 700	217 300	8 191 000	0	8 191 000	11,19 %
Stor-Elvdal	21 727 300	0	21 727 300	711 800	24 317 000	0	24 317 000	33,22 %
Alvdal	3 547 000	108 000	3 655 000	75 300	3 960 000	123 000	4 083 000	5,41 %
Rendalen	3 259 200	108 000	3 367 200	82 300	3 638 000	123 000	3 761 000	4,97 %
Folldal	3 488 200	108 000	3 596 200	58 400	3 894 000	123 000	4 017 000	5,32 %
Tynset	2 330 500	108 000	2 438 500	50 200	2 599 000	123 000	2 722 000	3,55 %
Tolga	7 145 700	45 000	7 190 700	185 800	7 993 000	51 000	8 044 000	10,92 %
Åsnes	1 864 700	90 000	1 954 700	51 400	2 079 000	103 000	2 182 000	2,84 %
Åsnes	7 390 700	0	7 390 700	239 900	8 271 000	0	8 271 000	11,30 %
Sum	65 455 500	639 000	66 094 500	1 836 000	73 198 000	728 000	73 926 000	100,00 %

Vedlegg: Ingen



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

SAK 18/24

STRATEGISK PLAN 2025-2028 - ENDRING AV SELSKAPSAVTALEN

Styrets forslag til vedtak:

Representantskapet vedtar endringene i ny selskapsavtale.

Saksopplysninger:

Strategisk Plan 2025-2028 ble vedtatt i ekstraordinært representantskapsmøte 24.juni 2024. Den hadde da vært gjenstand for behandling i alle kommunestyre/formannskap i forkant. Vedtaket var enstemmig.

Selskapet er nå godt i gang med planlegging og operasjonalisering av planen for de neste 4 årene. Det ble gjennomført en ledersamling med ledelsen i august, med fokus på å sikre en planmessig innføring og gjennomføring av tiltakene som er beskrevet.

Vedtaket og godkjenning av langtidsplanen medfører at selskapet nå kan inngå rammeavtaler på kjøretøy, noe som forventes å gi reduserte kostnader både opp mot bruk av tid, men også stykkpris per kjøretøy. Arbeidet med å forberede en slik avtale er igangsatt i samarbeid med ABAKUS (innkjøpsorganisasjon). I vedtaket ligger det en godkjenning av å øke lånerammen til selskapet, og det må da korrigeres i gjeldende selskapsavtale.

IKS-loven ble endret fra 01.07.2023. Det medførte ingen større endringer som treffer vår selskapsavtale med unntak av at det nå stilles krav om at det skal oppnevnes minst TO varamedlemmer til hvert medlem i representantskapet. Det ble fysisk gjort ved oppnevning av representantskap for MHBR høsten 2023, men det skal korrigeres i selve avtalen.

Endringer i selskapsavtalen:

§7 Representantskapet

Endringer i IKS-loven fra 01.07.2023. Det skal oppnevnes minst TO varamedlemmer for hvert faste medlem i representantskapet.

§16 Låneopptak og garantistilling

Vedtaket i representantskapet fordrer at gjeldende selskapsavtale revideres med hensyn til økt ramme for låneopptak i selskapet. Økningen er fra 20 mill NOK til 80 mill NOK.

Myndighet til et slikt vedtak og disse endringene av selskapsavtalen tilligger representantskapet.

Vedlegg: Selskapsavtale 2024


Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 1 av 13
		Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	



Selskapsavtale

Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS

«Ledende på trygghet inn i fremtiden»



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 2 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Endringslogg:

Rettelse nr (x- år)	Paragraf (§)	Hva	Beslutnings- myndighet	Dato
01/21	1,4,7,9,11	Åsnes inn som medeier	Komm.styre	26/4-21
02/21	5	Innskuddsplikt	Komm.styre	26/4-21
03/21	6	Eierandel	Komm.styre	26/4-21
04/21	16,22	Navneendring fylkesmann	Rep.skap	26/4-21
05/21	17	Navneendring KS-bedrift	Rep.skap	26/4-21
06/21	23	Ikrafttreden	Komm.styre	26/4-21
07/21	9, 18	Klagenemd	Komm.styre	26/4-21
08/21	9	Valgkomite	Komm.styre	26/4-21
09/21	16	Endret låneopptak	Rep.skap	26/4-21
11/24	7	Antall varamedl. Rep.skap	Rep.skap	11/11-24
12/24	16	Endret låneopptak	Rep.slapp	11/11-24



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 3 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

SELSKAPSAVTALE MELLOM

**ELVERUM, ENGERDAL, STOR-ELVDAL, TRYSIL, VÅLER, ALVDAL, RENDALEN, FOLLDAL, TYNSET, TOLGA
OG ÅSNES KOMMUNER OM INTER-KOMMUNALT BRANN- OG REDNINGSVESEN**

§ 1 Navn

Selskapets navn er Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS. Kommunene Elverum, Engerdal, Stor-Elvdal, Trysil, Våler, Alvdal, Rendalen, Folldal, Tynset, Tolga og Åsnes er deltakere i selskapet. Andre kommuner kan søke om medlemskap i selskapet.

§ 2 Selskapsform og ansvarsforhold

Selskapet er opprettet som interkommunalt selskap (IKS) etter lov av 29.01.1999 om interkommunale selskaper (IKS-loven)

Selskapet er et selvstendig rettssubjekt.

Forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder for selskapets virksomhet.

§ 3 Selskapets hovedkontor

Selskapet har sitt hovedkontor i Elverum.

§ 4 Selskapets formål

Selskapets skal på vegne av kommunene Elverum, Engerdal, Stor-Elvdal, Trysil, Våler, Alvdal, Rendalen, Folldal, Tynset, Tolga og Åsnes løse deltakerkommunenes lovpålagte oppgaver som:

- Ulykkes- og katastrofesituasjoner som brann, redning, drukning og akutt forurensing.
- Feiling og tilsyn med fyringsanlegg.
- Aktivt arbeid med forebyggende tiltak mot brann og ulykker.
- Aktivt salg av tjenester knyttet til forebygging og beredskap.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 4 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Selskapet skal ha ansvar for og myndighet til å ivareta kommunenes forpliktelser etter lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (Brann- og eksplosjons-vernloven) av 14. juni 2002 med tilhørende forskrifter, med de unntak som følger av loven selv.

Den enkelte kommunes myndighet etter ovennevnte bestemmelser anses delegert til selskapet gjennom de respektive kommunestyrers godkjenning av denne samarbeidsavtale.

Selskapets virksomhet skal til enhver tid utøves i overensstemmelse med gjeldene lover og forskrifter.

Selskapet skal vektlegge kvalitet gjennom allsidig og høy faglig kompetanse for å møte de utfordringer virksomheten står overfor til enhver tid.

Selskapet skal gjennom sin virksomhet ha som mål å være blant de ledende og mest effektive i landet.

§ 5 Innskuddsplikt

Hver av deltakerkommunene, Elverum, Engerdal, Stor-Elvdal, Trysil, Våler, Alvdal, Tynset, Tolga, Rendalen, Folldal og Åsnes går inn i selskapet med et innskuddspliktig beløp som består av to deler.

Ting-innskudd som tilsvarer verdien av utstyr, inventar, dataprogrammer, materiell, kjøretøy og lignende som hver av kommunene med sine brannvesen er eiere av eller disponerer.

I tillegg skal nye deltakerkommuner betale inn et kapital-innskudd tilsvarende sin andel av beregnet «Annen egenkapital» i selskapet på tidspunktet for inntredelse. Kapitalinnskudd sees i sammenheng med ting-innskuddet og andre vesentlige kvalitetsfaktorer som innvirker økonomisk for selskapet.

Begge verdiene gjelder for etableringstidspunktet nevnt i § 23 nedenfor. Disse aktiva skal på samme tidspunkt overføres til selskapet.

Dette gir følgende innskuddsplikt i selskapet:

Kommune	Tiltredelse år	Innskuddsplikt (SUM)	Ting-innskudd	Kapital-innskudd
Elverum kommune	2005	2.570.000,-	2.570.000,-	0,-
Engerdal kommune	2005	0,-	0,-	0,-
Stor-Elvdal kommune	2005	450.000,-	450.000,-	0,-
Trysil kommune	2005	500.000,-	500.000,-	0,-
Våler kommune	2005	0,-	0,-	0,-
Alvdal kommune	2006	1.650.000,-	1.650.000,-	0,-
Tynset kommune	2008	840.000,-	840.000,-	0,-
Tolga kommune	2008	295.000,-	295.000,-	0,-



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 5 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Rendalen kommune	2008	350.000,-	350.000,-	0,-
Folldal kommune	2008	350.000,-	350.000,-	0,-
Åsnes kommune	2022	2.670.128,-	1.927.900,-	742.228,-

§ 6 Eierandel og ansvarsfordeling

Kommunene skal ha følgende eierandeler i selskapet, basert på en vekting av dimensjonering av beredskap, innbyggerantall og statistikk for hendelser for den enkelte kommune.

– Elverum kommune	33,22 %
– Åsnes kommune	11,30 %
– Trysil kommune	11,19 %
– Tynset kommune	10,92 %
– Våler kommune	7,64 %
– Stor-Elvdal kommune	5,41 %
– Rendalen kommune	5,32 %
– Alvdal kommune	4,97 %
– Engerdal kommune	3,64 %
– Folldal kommune	3,55 %
– Tolga kommune	2,84 %

Den enkelte deltaker hefter med hele sin formue for sin aktuelle eierandel av selskapet samlede forpliktelser.

Investeringsutgifter og driftsutgifter i selskapet skal fordeles mellom eierkommunene i samsvar med kommunenes eierandeler.

I tilfelle storbrann eller ved uforutsette hendelser utover det normale, dekkes kostnader på inntil 200.000 kroner etter den fastsatte fordelingsnøkkelen, det overskytende dekkes av den skadelidte kommune alene.

Grunnlaget for fordeling skal være de faktiske kostnadene knyttet til selskapets virksomhet i henhold til vedtatt brannordning for virksomheten.

Med utgangspunkt i dimensjoneringsforskriften og konkrete risikovurderinger fastsetter representantskapet en normalstandard for beredskap og teknisk/praktiske løsninger.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 6 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Den enkelte kommune kan velge å ha en beredskap/standard som er bedre enn den vedtatte norm. Dette skal i så fall fremgå av brannordningen, og de merkostnader en kommune har på grunn av dette skal dekkes av angjeldende kommune alene.

Hver enkelt kommune skal, innenfor sine grenser, stille funksjonelle lokaler som imøtekommer formelle krav vederlagsfritt til disposisjon for selskapets virksomhet. Kommunen dekker alle kostnader til drift og vedlikehold av disse lokalene.

Den enkelte deltakerkommune hefter for sine respektive styremedlemmers eventuelle ansvar, men kan søke regress hos disse når det foreligger skyld eller grov uforstand. Selskapet plikter å tegne styreansvarsforsikring.

Nye kommuner som ønsker å slutte seg til etter søknad til representantskapet, må akseptere tilsvarende vilkår. Eierandel og ansvarsfordeling blir da å justere etter de samme prinsipper som omtalt her og de styrende organer utvides tilsvarende.

§ 7 Representantskapet

Representantskapet er selskapets høyeste myndighet. Dette skal bestå av 23 medlemmer. Representantene har stemmer etter fordeling i § 6. Representantskapets ordfører kommer fra den eierkommunen med størst eierandel.

Deltakerkommunene ved sine respektive kommunestyre oppnevner representanter for kommunevalgperioden på 4 år, første gang tilpasset valgperioden og med følgende fordeling:

- Elverum kommune 3 representanter med vararepresentanter
- Engerdal kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Stor-Elvdal kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Trysil kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Våler kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Alvdal kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Rendalen kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Folldal kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Tynset kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Tolga kommune 2 representanter med vararepresentanter
- Åsnes kommune 2 representanter med vararepresentanter

Jf. Endringer i IKS-loven fra 01.07.2023 skal det oppnevnes minst TO varamedlemmer for hvert faste medlem.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF	s. 7 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste revisjon: 26.04.2021 Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Representantskapet er delegert de deltakende kommunenes myndighet og ansvar etter lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (Brann- og eksplosjonsvernloven) av 14. juni 2002 med tilhørende forskrifter.

Rammen for delegering omfatter ikke viktige og prinsipielle saker som loven legger til hvert enkelt kommunestyre.

§ 8 Representantskapets møter

Representantskapets leder innkaller til møter i representantskapet. Innkallingen til ordinære representantskapsmøter skal skje skriftlig, og minst fire uker i forkant av møtet.

Deltakerkommunene skal med samme frist ha kopi av innkallingen med saksliste og vedlegg.

I løpet av året skal det avholdes 2 representantskapsmøter. Følgende saker behandles i representantskapets møte om våren:

- Årsregnskap.
- Årsmelding.
- Valg til styret

Følgende saker behandles i representantskapets møte om høsten:

- Årsbudsjett.
- Økonomiplan

Saker som skal behandles av representantskapet ved behov:

- Rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakerne.
- Overordnede mål og retningslinjer for driften.
- Revidering av selskapsavtalen.
- Andre saker av prinsipiell karakter.
- Andre saker som det tilligger representantskapet etter loven eller denne avtalen å behandle.

Ordinært representantskapsmøte som skal behandle årsmelding og årsregnskap forutsettes avholdt innen utgangen av april det påfølgende år.

Endring av brannordning for virksomheten vedtas med simpelt flertall.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF	s. 8 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste revisjon: 26.04.2021 Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Representantskapets leder sørger for at det føres møteprotokoll. Protokollen skal normalt leses opp og undertegnes av representantskapets medlemmer ved møtets avslutning.

Ekstraordinært representantskapsmøte skal innkalles når to styremedlemmer eller minst en tredel av representantskapets medlemmer krever det eller om representantskapets leder finner behov for det.

Revisor og de enkelte deltakerkommuner ved sine respektive kommunestyre har også selvstendig rett til å kreve ekstraordinært representantskapsmøte.

Daglig leder og styrets leder har møteplikt i representantskapsmøte. Alle styremedlemmer og daglig leder har møte- og talerett.

Representantskapsmøter holdes for åpne dører hvis representantskapet ikke beslutter noe annet.

§ 9 Representantskapets myndighet

Representantskapet behandler de saker som selskapsavtalen bestemmer eller som legges fram av styret.

Representantskapet skal:

- Velge 11 styremedlemmer med personlige varamedlemmer, og blant de 11 styremedlemmene velge leder og nestleder. Styreleder kommer fra den eierkommunen med størst eierandel
- Vedta brannordning
- Vedta overordnede mål og retningslinjer for driften samt økonomiplan
- Vedta årsbudsjett, årsmelding og regnskap
- Vedta rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakere
- Gjøre vedtak om investeringer og økonomiske disposisjoner som er av vesentlig betydning for selskapet eller en eller flere av deltakerne, herunder salg av selskapets eventuelt faste eiendommer
- Fastsette godtgjøring til representantskapets og styrets leder, og til disse organers øvrige medlemmer
- Velge/engasjere/tilsette revisor
- Velge en valgkomite bestående av 3 medlemmer fra Representantskapet for valg av styre og særskilt klagenemd.
- Velge 3 medlemmer til særskilt klagenemd for selskapet basert på innspill fra aktuelle kommuner.
- Behandle andre saker som det tilligger representantskapet etter loven eller selskapsavtalen å behandle, herunder de endringer i denne avtalen som ikke etter loven må vedtas av deltakerkommunenes kommunestyre



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 9 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

§ 10 Budsjetthandlingen

Representantskapsmøte i november vedtar budsjettforutsetninger og budsjetttrammer for det påfølgende kalenderår basert på de økonomiske rammer for selskapets virksomhet.

Dersom selskapets budsjett forutsetter tilskudd fra deltakerkommunene, er budsjettet ikke endelig før deltakerkommunenes budsjetter er behandlet etter kommuneloven. § 45, for så vidt angår tilskuddet, jf. IKS-lovens § 18.

§ 11 Styret

Styret skal ha 13 medlemmer, herav 11 medlemmer fra eierkommunene, med personlige varamedlemmer. De ansatte har to medlemmer i styret.

Representantene for deltakerkommunene velges av representantskapet. De ansattes representanter velges av og blant de fast ansatte i selskapet.

Daglig leder eller medlem av representantskapet i selskapet kan ikke være medlem av styret.

Styrets medlemmer velges for 4 år av gangen.

Styret er ansvarlig for forvaltningen av selskapet og har ansvar for en tilfredsstillende organisering av selskapets virksomhet. Styret representerer selskapet utad og tegner dets firma.

Styret avgir innstilling og representantskapet fatter vedtak i følgende saker:

- Opptakelse av lånegjeld
- Forslag til eventuelle prinsipielle organisatoriske endringer

Styret utøver all myndighet som ikke er tillagt representantskapet.

Styret skal blant annet:

- Føre tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten
- Utarbeide forslag til budsjett, økonomiplan, årsrapport og regnskap i revidert stand til representantskapet
- Avgi innstillinger til representantskapet
- Vedta selskapets organisasjonsplan innenfor de rammer som er fastslått av representantskapet eller gjennom denne avtale
- Treffe vedtak om opptak av lån innenfor den lånefullmakt representantskapet har vedtatt
- Treffe vedtak om disponering av fondsmidler
- Avgi tertialrapport over selskapets drift til eierne



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 10 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med selskapets formål, selskapsavtalen, selskapets årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av representantskapet, og skal sørge for at bokføring og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll. Styret har det overordnede HMS-ansvar i selskapet.

§ 12 Styrets møter

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet teller møteleders stemme dobbelt. Styret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene.

Protokollen skal undertegnes ved styremøtets avslutning eller senest ved begynnelsen av neste møte.

De ansattes representanter har de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter i styret med unntak av at de ikke kan delta ved behandling av tariffavtaler, i lønns- og tarifforhandlinger eller i andre saker hvor styret skal ivareta rene arbeidsgiverinteresser.

§ 13 Brannsjefen som daglig leder

Brannsjefen er daglig leder av selskapet og er direkte underordnet styret.

Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at alle arbeidsoppgaver utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av representantskapet eller styret.

Daglig leder skal sørge for at selskapets bokføring er i samsvar med lov og forskrifter og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.

Daglig leder er som brannsjef automatisk videredelegert representantskapets myndighet etter brann- og eksplosjonsvernloven.

Daglig leders fullmakter omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av prinsipiell karakter for eiere.

Daglig leder er styrets sekretær og forbereder og lager innstilling i alle saker som skal legges fram for styret til behandling. Han har møteplikt og talerett i styrets møter, dersom ikke styret i enkelte saker vedtar at han ikke skal kunne møte.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 11 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

§ 14 Rapportering

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Han skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og slik styret for øvrig måtte bestemme.

Styret skal sørge for at representantskapet til enhver tid har nødvendig oversikt og i tide kan forberede nødvendige disposisjoner.

Representantskapets møtebøker skal fortløpende sendes deltakerkommunene.

§ 15 Økonomiforvaltning

Regnskap skal føres etter regnskapslovens prinsipper, jfr. IKS-lovens § 27 og denne avtales § 19.

Selskapet skal ha revisor som velges av representantskapet, jfr. IKS-lovens § 28.

§ 16 Låneopptak og garantistilling

Selskapet v/ representantskapet har anledning til å ta opp lån. Høyeste ramme for selskapets samlede låneopptak er **kr 80.000.000,-**.

Låneopptak skal godkjennes av departementet (som er delegert til Statsforvalteren), jfr. § 22 a. i lov om interkommunale selskaper (ROBEK).

Virksomheten kan ikke stille garanti eller pantsette sine eiendeler til sikkerhet for andre økonomiske forpliktelser. Virksomheten kan ikke låne ut penger.

Det vises for øvrig til IKS-lovens § 22.

§ 17 Arbeidsgiverorganisering

Arbeidsgiveransvaret tilligger selskapet. Selskapet er tilsluttet Samfunnsbedriftene.

§ 18 Klagebehandling

Klager over enkeltvedtak i medhold av særlov følger særlovens bestemmelser. Klager etter disse lover behandles av selskapets «Særskilte klagenemnd», jf. Forvaltningslovens §28.

Til behandling av eventuelt andre klagesaker er styret klagenemnd.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 12 av 13
	Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

§ 19 Regnskap og revisjon

Styret har plikt til å påse at det føres lovmessig regnskap og at det foretas revisjon av selskapet.

Regnskap vedtas av representantskapet.

Revisor velges av representantskapet.

§ 20 Endring av selskapsavtalen

Denne avtalen kan endres med 2/3 flertall hvor annet ikke er fastsatt i lov eller i selve avtalen.

§ 21 Uttreden og oppløsning

Den enkelte deltaker kan med 2 års skriftlig varsel si opp sin deltakelse og denne avtale. Oppsigelse av deltagerforholdet kan bringes inn for departementet.

Det vises for øvrig til IKS-lovens § 30.

Forslag til oppløsning må vedtas enstemmig av representantskapet.

Vedtak om oppløsning må godkjennes av samtlige deltakerkommuner gjennom kommunestyrevedtak og av departementet.

Avtale om oppløsning kan ikke gjennomføres før kommunene har fastsatt og iverksatt en annen brannordning som er godkjent av DSB.

Dersom avtalen bringes til opphør, skal det forhandles om de økonomiske konsekvensene dette medfører.

Styret plikter å melde fra om avviklingen til Foretaksregisteret.

Det vises for øvrig til IKS-lovens §§ 32 – 36.

§ 22 Voldgift

Eventuell tvist om forståelse av selskapsavtalen og om fordeling av utgifter eller i forbindelse med det økonomiske oppgjøret etter oppløsning, avgjøres endelig av en voldgiftsnemnd på tre medlemmer som oppnevnes av Statsforvalteren, om ikke annen ordning følger av lov eller forskrift.

§ 23 Etablering og ikrafttredelse

Det felles brann- og redningsvesen og selskapet skal være etablert og i drift fra 01. juli 2005.

Denne reviderte selskapsavtalen trår i kraft fra 1. januar 2022.



Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 13 av 13
		Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

§ 24 Øvrige bestemmelser

For øvrig gjelder den til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov om interkommunale selskap.

Elverum,



Lillian Spærre

Engerdal,

ENGEDAL KOMMUNE
STORSTYRE

Linn Storsnes

Stor-Elvdal,

Lene Hen

Trysil, 18.01.2022

Gule Rottum

Våler,

Krag-liss Sørensen



Alvdal, 17/1-22

Lena Lunde





Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS

Selskapsavtale MHBR IKS	Godkjent av: Kommunestyret i MHBR IKS Mellomrevisjoner Representantskap MHBR IKS	Ansvarlig: BRANNSJEF Dato siste revisjon: 26.04.2021	s. 14 av 13
		Dato siste mellomrevisjon: 11.11.2024	

Rendalen,
Linda D. Stubsveen
URDFØRER

Folldal, 19.01.22

URDFØREREN I FOLLDAL
Knut Høgtjørn

Tynset,

Mette Myrnes Mør

Tolga,

01.02.22



Siv Sjøvold

Åsnes,

Knut Høgtjørn
URDFØREREN I ÅSNESTAD



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

SAK 19/24

GEBYRREGULATIV 2025

Styrets forslag til vedtak:

Representantskapet vedtar det fremlagte forslaget til gebyrregulativ for 2025.

Saksopplysninger:

Forslaget til gebyrstørrelser gjeldende for Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS følger SSB's deflatorvekst, anslått til 4,1% for pris- og lønnsvekst i 2025.

Unntaket er innen feie-/tilsynsgebyret for eneboliger og fritidseiendommer.

Dagens modell har vært at for eneboliger er det utstedt et årlig gebyr, mens det for fritidseiendommer er utstedt gebyr når den aktuelle fritidseiendommen får varsel om tilsyn.

For det første er det mere krevende forvaltningsmessig å skulle håndtere to ulike modeller innen samme fagområde. For det andre er det mer krevende kommunikasjonsmessig å svare ut våre innbyggere og eiere på to ulike modeller for tilnærmet samme tjenesteområde. I tillegg ligger da gebyret for fritidseiendommer relativt høyt, slik at et mindre årlig gebyr er mere forutsigbart for den enkelte og ikke så inngripende som dagens modell legger opp til.

Et siste argument er at ny modell blir mere forutsigbar for selskapet når det gjelder inntekter og budsjettarbeid.

Tilsyn/feiing for fritidseiendommer kom gjennom ny forskrift i 2016, og selskapet har forsøkt ulike modeller for hvordan denne tjenesten skal planlegges og gjennomføres. MHBR har i størrelsesorden 25 000 fritidseiendommer i sitt område. Vi mener å ha fått etablert en god måte å drive denne lovpålagte tjenesten på.

Når dette nå er etablert har selskapet gått inn våre plan- og regnskapstall for å se nærmere på balansen mellom utgifter/inntekter for de to tjenesteområdene – enebolig og fritidseiendom. Det bør etableres en balanse slik at inntekter for tjenesten eneboliger bør harmonisere med utgiftene. Det samme gjelder for fritidseiendommer. En slik gjennomgang tyder på at inntekter på gebyr for fritidseiendommer dekker opp flere av utgiftene som kan skrives til eneboliger.

Det er således to momenter som spilles inn for endring av gebyrregulativet i 2025. For det første etablering av et årlig gebyr på fritidseiendommer, og ikke ved varsel. For det andre en harmonisering mellom gebyr på enebolig og fritidseiendommer.

Vurderingene over medfører at det blir 9 % økning på feie-/tilsynsgebyret på eneboliger. De siste årene har økning i gebyret her vært lavere enn pris- og lønnsvekst, samt at det ble fryst for 2023 for å redusere fondsmidler som har vært for høy. Økningen er også for å styrke tjenesten samt jevne ut fremtidig kostnadsøkning de neste årene.

Kravene og fokuset på HMS innen feiing og tilsyn medfører at selskapet har måttet anskaffe både utstyr, bekledning og biler som tilfredsstillende de nye kravene.

Vedlegg: Gebyrregulativ og abonnement på alarmer for 2025

Saknr. 19/24

	2024	2025
Med virkning fra 01.01.25 fastsettes følgende betalingsregulativ i Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS. Samtlige satser er ekskl. merverdiavgift.		
A. Leie av bil og mannskap		
Leie av utrykningskjøretøy pr. time (iht. KS satser)	kr 685,-	685,-
Mannskap pr. time pr. stk. (iht. KS satser)	kr 1001,-	1001,-
B. Unødige brannalarmer utover 1, grunnet manglende vedlikehold/uaktsomhet	kr 8045,-	8375,-
Unødige brannalarmer utover 3, grunnet manglende vedlikehold/uaktsomhet	kr 825,-	860,-
C. Kursavgift for kurs arrangert av brann- og feiervesenet fastsettes i forhold til det enkelte kurs <i>Fritatt for merverdiavgift</i>		
D. Gebyr for behandling av søknad om fyrverkeri og tilsyn av utsalgssted <i>Fritatt for merverdiavgift</i>	kr 3915,-	4075,-

Feie- og tilsynsgebyr

Med virkning fra 01.01.25 fastsettes følgende betalingsregulativ for feiing og tilsyn i Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS. Samtlige satser er ekskl. merverdiavgift.

Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS (MHBR) innkrever feie- og tilsynsgebyrer på vegne av kommunen, og representerer ved innfordring av kravene kommune hva gjelder bruk av legalpant i eiendommer.

1. Pr. røykløp i bolig-/forretningsbygg pr. år.	kr 536,-	584,-
2. Tilsyn/kontroll/feiing fritidsbolig, faktureres pr. år (nytt fra 2025).	kr 1494,-	235,-
3. Tilsyn/kontroll som går over 1 time faktureres pr. time. (iht. KS satser fra 2025)	kr 747,-	1001,-
4. Dersom feier ved 2. gang varsel møter «stengt dør», ikke klagjort, faktureres det tilleggsgebyr på 1 time. (iht. KS satser fra 2025)	kr 747,-	1001,-

Hvis eier/bruker ønsker tilsyn/feiing etter endt arbeidstid, på vanlige ukedager, betales et pristillegg på 50% iht. pkt. 3.

Hvis eier/bruker ønsker tilsyn/feiing på helgedager betales et pristillegg på 100% iht. pkt. 3.

Annet ikke lovpålagt arbeid faktureres etter pkt. 3 pr. påbegynte halvtime inkludert kjøretid.

Feiing og tilsyn er en lovpålagt tjeneste som det kan søkes fritak for, dersom fyringsanlegget ikke er i bruk. Se www.mhbr.no for å søke. Fritaket har ikke tilbakevirkende kraft.

	2024	2025	
<p>Gebyr for tilknytning til Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS/ Alarmsentral Brann Innlandet (110) automatiske alarmmottakere</p> <p>Det fastsettes følgende satser for tilknytning til brannvesenets automatiske alarmmottaker ekskl. merverdiavgift, med unntak av noen som er inkl. merverdiavgift som er merket.</p> <p>Ikke avgiftspliktige ytelser er merket særskilt.</p>			
1.	<p>Brannalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 1</p> <p>Gjelder bruk av inntil 7 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygg med bruksareal (BRA) på inntil 300 m² 	kr 1035,-	kr 1080,-
2.	<p>Brannalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 2</p> <p>Gjelder bruk av inntil 7 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygg med bruksareal (BRA) på 300 m²-500 m² • Kirkebygg, barnehage, privateide samfunnshus/ forsamlingslokaler • Skoler med samlet bruksareal (BRA) under 5000 m² • Sykehjem/institusjon med mindre enn 100 senger • Næringsbygg med overnatting med mindre enn 50 senger • Leilighetsbygg/blokker med bruksareal (BRA) inntil 1200 m², gjelder ved detekterte fellesarealer • Politi-/ambulans-/brannstasjoner, Rådhus/kommunehus og Tinghus/rettsbygninger • Omsorgsboliger med mindre enn 20 leiligheter 	kr 2070,-	kr 2155,-
3.	<p>Brannalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 3</p> <p>Gjelder bruk av inntil 7 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygg med bruksareal (BRA) på 500 m²-1200 m² • Inntil 2 bygg på samme adresse med samlet bruksareal (BRA) inntil 1200 m² • Skoler med samlet bruksareal (BRA) over 5000 m² • Sykehjem/institusjon med mer enn 100 senger • Næringsbygg med overnatting med 50 senger eller mer • Leilighetsbygg/blokker med bruksareal (BRA) på 1200 m²-7500 m², gjelder ved detekterte fellesarealer • Idrettshaller • Omsorgsboliger med 20-50 leiligheter • Private leilighetsbygg i kombinasjon med enkel næringsvirksomhet med mindre enn 20 leiligheter • Garasjeanlegg inntil 5000 m² 	kr 3190,-	kr 3320,-
4.	<p>Brannalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 4</p> <p>Gjelder bruk av inntil 15 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygg med bruksareal (BRA) på 1200 m²-7500 m² • Inntil 3 bygg på samme adresse med samlet bruksareal (BRA) inntil 7500 m² • Omsorgsboliger med mer enn 50 leiligheter • Private leilighetsbygg i kombinasjon med enkel næringsvirksomhet med 20-50 leiligheter • Garasjeanlegg over 5000 m² 	kr 4130,-	kr 4300,-

	2024	2025
5. Brannalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 5 Gjelder bruk av inntil 15 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l. <ul style="list-style-type: none"> • Kjøpesenter, mer enn 20 butikker • Storindustri med bruksareal (BRA) over 7500 m² • Sykehus • Inntil 4 bygg på samme adresse med samlet bruksareal (BRA) inntil 7500 m² • Bolighus/blokker med næring sammen med mer enn 20 leiligheter, gjelder ved detekterte fellesarealer • Private leilighetsbygg i kombinasjon med enkel næringsvirksomhet med mer enn 50 leiligheter 	kr 5170,-	kr 5385,-
6. Brannalarm, Privatbolig/leilighet, Kvartalsavgift pris gruppe 6 <ul style="list-style-type: none"> • Brannalarm inkl. en tilleggsalarm 	Kr 1413,- inkl. mva	Kr 1470,- inkl. mva
7. Brannalarm, Gårdsbruk/landbrukseiendommer, Kvartalsavgift prisgruppe 7 Gjelder bruk av inntil 7 innganger på alarmsender for brann/sprinkler o.l. <ul style="list-style-type: none"> • Brannalarm 	kr 1165,-	kr 1215,-
8. Innbrudd, Kvartalsavgift prisgruppe 8 <ul style="list-style-type: none"> • Kunden må ha brannalarm fra før, og selv ha system for å rykke ut på alarmer • Prisen gjelder pr. bygg 	kr 520,-	kr 545,-
Innbrudd, Kvartalsavgift - innbrudd avtaler inngått før 01.01.2016	Etter avtale	
9. Heisalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 9 <ul style="list-style-type: none"> • Gjelder bygg som ikke har andre alarmer til 110-sentralen • Prisen gjelder for første heis 	kr 1035,-	kr 1080,-
10. Heisalarm, Kvartalsavgift prisgruppe 10 <ul style="list-style-type: none"> • Gjelder bygg der det er overført andre alarmer til 110-sentralen • Prisen gjelder pr. heis 	kr 520,-	kr 545,-
11. Teknisk alarm, Kvartalsavgift prisgruppe 11 <ul style="list-style-type: none"> • Gjelder bygg som har andre alarmer til 110-sentralen 	kr 520,-	kr 545,-
12. Teknisk alarm, Kvartalsavgift prisgruppe 12 <ul style="list-style-type: none"> • Gjelder bygg som ikke har andre alarmer til 110-sentralen 	kr 1035,-	kr 1080,-

Rabattsatser for storkunder:

Kunder med 5 objekt adresser eller mer 15 % rabatt



Representantskapsmøte

Møtedato 11.11.24

SAK 20/24

BRANNSJEFENS PRIORITERINGER FOR 2025

Styrets forslag til vedtak:

Representantskapet stiller seg bak de fremlagte prioriteringene for 2025 og ber selskapet innarbeide de i sin Virksomhetsplan.

Saksopplysninger:

For MHBR IKS er driftsåret 2025 første år i gjeldende Strategisk Plan 2025-2028. 2025 vil derfor ha som fokus å sikre en god implementering av de tiltakene og prioritetene som fremkom av denne planen. Utviklingstiltakene som er definert i planen vil være prosjekter som skal igangsettes i perioden.

Videre vil Virksomhetsplanene for gjeldende langtidsperiode revideres og struktureres slik at de harmoniserer med struktur og oppbygging av Strategisk Plan. Det sikrer en rød tråd i planperioden, som vil gi et godt utgangspunkt for styring, ledelse og oppfølging i perioden.

Vedlegg: Brannsjefens prioriteringer 2025



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

SAK 21/24

INNSPILL FRA ALVDAL VEDRØRENDE STYRESAMMENSETNING OG MILJØREGNSKAP

Forslag til vedtak:

Representantskapet tar saken til orientering.

Saksopplysninger:

Alvdal kommune har sendt et skriv til Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS (MHBR) og representantskapet, datert 17. oktober 2023. Bakgrunnen for skrevet er gjennomgang av eierskapsmelding for kommunen. Saken er behandlet i kommunestyret i Alvdal kommune.

Følgende vedtak er vedtatt og fremmes fra Alvdal kommune:

1. Endre vedtektene med reduksjon til 5 styremedlemmer
2. Jobbe for å få på plass klimarapportering i årsrapport, og oppfordre til bruk av klimaregnskap dersom dette ikke er på plass
3. Jobbe for å få på plass retningslinjer for valgkomite, inkludere krav til kompetanse og engasjement knyttet til klima, for nye styremedlemmer
4. Jobbe for å få innarbeidet klimarisiko i selskapets risikovurderinger og beredskapsplaner
5. Jobbe for å få revidert vedtekter slik at energibruk, klimarisiko- og muligheter innarbeides i selskapets strategier

Saken ble videre behandlet i representantskapsmøte 24.april 2024, og følgende vedtak ble fattet:

Representantskapet ber selskapet saksbehandle og legge frem en anbefaling for punktene 2, 4 og 5. Representantskapet setter ned en arbeidsgruppe bestående av 3 medlemmer fra representantskapet og 3 medlemmer fra kommunene (ordfører/kommunedirektør) for å komme med en anbefaling på neste møte i november når det gjelder punkt 1 og 3.

I møtet ble det detaljert med at følgende kommuner ønskes inn i arbeidsgruppen:

- *Fra representantskapet: Elverum, Trysil og Åsnes*
- *Kommunedirektører fra Alvdal, Engerdal Tynset*

Brannsjef vil fungere som sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen består av følgende personer:

Fra representantskapet:

Elverum – Arnfinn Uthus
 Trysil – Turid Backe Viken
 Åsnes – Einar Toverud

Kommunedirektører:

Alvdal – Per Arne Aaen
 Engerdal – Geir Sverdrup
 Tynset – Erling Straalberg

Arbeidsgruppen har hatt et arbeidsmøte, og er i gang med arbeidet. Det er innhentet uttalelse fra dagens styre i MHBR. Videre ønsker arbeidsgruppen at det blir sendt et skriv til alle eierkommuner for å innhente



eiernes syn i saken før videre arbeid.

Når det gjelder sakene 2, 4 og 5 i skrivet fra Alvdal som omhandler klimarapportering m.m. har styret bedt om en vurdering fra administrasjonen som skal legges frem på styremøtet i desember 2024.

Sakene blir gjenstand for videre behandling på representantskapsmøte i april 2025.

Vedlegg: Ingen



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

SAK 22/24

BRANNSJEFENS ORIENTERING OM VIRKSOMHETEN

Forslag til vedtak:

Representantskapet tar saken til orientering.

Følgende orienteringssaker blir presentert:

- Generelt om aktivitet



Representantskapsmøte

Møtedato

11.11.24

Møteplan 2025:

Mandag 28. april 2025 i Tynset

Mandag 17. november 2025 i Rendalen



Representantskapsmøte

Møtedato 11.11.24

REISEREGNING

NAVN:

Personnr.: (11 siffer).....

ADRESSE:

Skattekort (kryss av)

Skatte
kommune: Vedlagt Tidligere innsendt

Bankkonto nr:

ARTS- KODE	ARTSTEKST	ENHETSTEKST	PRIS/BELØP	KONTO
2135	Tapt arbeidsfortjeneste	Antall timer/dag	kr	

Ansvarlig for møteinnkalling: Representantskapets ordfører

....., den.....2022

Attestert, dato/sign.:.....

..... (sign.)

Anvist, dato/sign.:.....