

Unndratt offentlighet, jfr. offentleglova §§ 5, 14 og 15.

Foreløpig tilbakemelding til utkast av revisjonsrapport «Melding og oppfølging av avvik og varsling»

Tirsdag 25. februar 2025 mottok vi utkast av revisjonsrapporten «Melding og oppfølging av avvik og varsling» til verifisering fra Deloitte AS. Kontrollutvalget har i møte 31. mai 2024 bestilt en forvaltningsrevisjon med tema «System for å melde og følge opp avvik, inkludert varsling». Deloitte har med bakgrunn i bestillingen fra kontrollutvalget utarbeidet problemstillinger for å gjennomføre oppdraget. På oppstartsmøtet ble revisjonens formål og problemstillinger presentert;

- Formålet – undersøke om Rana kommune har etablert et hensiktsmessig system for å melde og følge opp avvik. I tillegg om kommunen har etablert et hensiktsmessig system for varsling av kritikkverdige forhold.
- Problemstillinger;
 - I hvilken grad opplever ledere og ansatte at Rana kommune har etablert god ytringskultur?
 - Har Rana kommune etablert et hensiktsmessig system for å melde inn og avdekke avvik?
 - Har Rana kommune etablert et hensiktsmessig system for å sikre at avvik blir fulgt opp og brukt til å forbedre tjenestene?
 - Har Rana kommune etablert system og rutiner for varsling i samsvar med regelverk og eventuelle kommunale vedtak?

Vi mener kommunen alltid vil ha et forbedringspotensial når det gjelder systematisk arbeid med avvik og varsling. En kommune er en stor og sammensatt organisasjon, der sammensetning av ansatte, ledere, tillitsvalgte, kompetanse og erfaring vil være i bevegelse – og der systematisk arbeid med kvalitet, internkontroll og opplæring derfor aldri vil være et avsluttet kapittel.

Samtidig ser det ut som Deloitte i denne forvaltningsrevisjonen legger til grunn en upresis tolkning av krav knyttet til ytringskultur, at problemstilling og spørsmål knyttet til ytringskultur bygger på feil grunnlag, og at omfanget av revisjonen er blitt for detaljert og større enn nødvendig.

Vi understreker at våre tilbakemeldinger er foreløpige og bare omfatter deler av rapporten. Vi ønsker videre å vente med å gi svar på spørsmål merket gult til Deloitte har sett gjennom vår første tilbakemelding.

1. Revisjonskriterier, formål og omfang

På oppstartsmøtet ble det vist til at kommuneloven, arbeidsmiljøloven, nasjonale veiledere og kommunale styringsdokumenter er revisjonskriterier. Samtidig viser utkast av revisjonsrapporten at grunnloven, FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, KS sin veileder for kommuner og fylkeskommuner om ytringsfrihet og varsling, Arbeidstilsynets veiledning om ytringsklima på arbeidsplassen også er revisjonskriterier. Revisjonskriterier presentert på oppstartsmøtet samsvarer med andre ord ikke med revisjonskriterier i utkast av revisjonsrapporten. Hvorfor? Og er omfanget av revisjonen blitt større enn forespeilet på oppstartsmøtet? Det er ikke forenlig med god revisjonsskikk.

Rapportens kapittel *1.2 Formål og problemstillinger* viser til at revisjonens formål er å undersøke om kommunen har et hensiktsmessig **system** for å melde og følge opp avvik, og **system** for varsling av kritikkverdige forhold.

Kapittel 1.3 *Avgrensinger* understreker at revisjonen omhandler **system og rutiner** for å melde og følge opp avvik, og **hvordan det legges til rette** for at ansatte i Rana kommune kan melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det understrekes videre at revisjonen ikke har gjort en vurdering av om konkrete avvikssaker eller om varslingsaker er behandlet korrekt.

I kapittel 1.4.1. *Dokumentanalyse* står det at informasjon og dokumentasjon på **etterlevelse** av interne rutiner, regelverk mm. er blitt samlet inn, analysert og vurdert opp mot revisjonskriteriene. Dette mener vi ikke er i samsvar med redegjørelse på oppstartsmøte og utkast av revisjonsrapporten, der revisjonens formål og avgrensing (kap. 1.2 og 1.3) er tydelig på at revisjonen undersøker om det er etablert system, og ikke om systemet etterleves.

Slik vi tolker det skal revisjonen undersøke om det er etablert systemer, og hvordan det legges til rette - ikke omfattende undersøkelser om hvordan systemer etterleves, hvordan yringskultur oppleves, omfang av meldte avvik etc. Vi mener at følgende problemstillinger/spørsmål i kapittel 1.2 ikke samsvarer med revisjonens formål;

- I hvilken grad opplever ledere og ansatte at Rana kommune har etablert god yringskultur?
- I hvilken grad opplever ansatte at det er trygt å varsle?
- Hva er omfanget av varslingsaker i kommunen?
- I hvilken grad opplever ledere og ansatte at kommunen klarer å iverksette hensiktsmessige tiltak for å følge opp og lukke avvik?
- Hva er omfanget av meldte avvik for ulike sektorer/tjenesteområder tre siste årene?
- I hvilken grad blir det gjort analyser av årsakene til avvik?

Vi stiller derfor spørsmål ved omfanget av forvaltningsrevisjonen, særlig med tanke på problemstillingen knyttet til yringskultur. Det er Deloitte selv som har foreslått problemstillinger utfra kontrollutvalgets bestilling. Kontrollutvalgets bestilling var opprinnelig «system for å melde og følge opp avvik, inkludert varslings». Det kom ikke klart frem på oppstartsmøtet at opplevd yringskultur i organisasjonen skulle handle om annet

enn tilrettelegging og systemer for varsling av kritikkverdige forhold, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2.

Når Deloitte utvider mandatet sitt til å undersøke forhold som ikke er gjenstand for en forvaltningsrevisjon (se under), er det grunn til å stille spørsmål ved Deloittes objektivitet, eller om revisjonens omfang er utvidet med bakgrunn i egne interesser knyttet til ressursbruk (450 timer) og pris kommunen må betale for forvaltningsrevisjonen.

Ytringskultur på en arbeidsplass er i seg selv en problemstilling som er problematisk i revisjonssammenheng. Hva betyr «etablert ytringskultur»? Hva er «god ytringskultur»? Det finnes ingen standardiserte svar eller kriterier som kan legges til grunn for en forvaltningsrevisjon på temaet ytringskultur. I en lignende revisjonsrapport fra 2024 presiseres det at *«Ytringskultur kan være noe mange ansatte ikke tenker over i det daglige og/eller ikke har et entydig forhold til. Det øker sannsynligheten for at ulike personer legger ulik forståelse til grunn for svarene på våre spørsmål i intervjuer og kanskje i enda større grad i spørreundersøkelsen. Dette har vi vært særskilt oppmerksomme på ved utformingen av veiledningstekst og spørsmål. Vi kan likevel ikke utelukke at det har påvirket svarene, eller at svarene også kan påvirkes av ansattes syn på egne virksomhetsprosesser og egen oppgaveløsning. Denne usikkerheten har vi hensyntatt ved utforming av vurderingene. På bakgrunn av det ovennevnte i tillegg til lav svarprosent må svarene på spørreundersøkelsen i rapportens kapittel 5 og vedlegg 3 brukes med varsomhet».*

Deloitte har vist til Arbeidsmiljøloven, kommunens egne etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte og KS sin veileder for ytringsfrihet og varsling. Vi vil minne om at selv om kilder til revisjonskriterier også kan være nasjonale veiledere, så skal revisjonskriteriene være relevante, konkrete og i samsvar med **gjeldende krav**. Det er kun lover og forskrifter som stiller krav til kommunene. Nasjonale veiledere er ikke rettslig bindende, de stiller ingen krav til kommunene, de er hjelpemidler for god praksis. Det betyr også at KS sin varslingsveileder kun er hjelpemiddel for å støtte opp under kommunenes arbeid med å utvikle god ytringskultur.

I utkast av rapporten kapittel 3.4 *Vurdering* har Deloitte skrevet at Arbeidsmiljølovens formålsparagraf inkluderer **krav** om tilrettelegging for et godt ytringsklima. Det er upresist,

og gir et feilaktig inntrykk av at det finnes konkrete lovkrav knyttet til ytringsklima/ytringskultur.

Arbeidsmiljølovens formål er blant annet å **legge til rette** for et godt ytringsklima i virksomheten (§ 1-1 c), men stiller ingen krav til hva god ytringskultur er/hvordan god ytringskultur skal etableres, annet enn at lovbestemmelsene samlet og særlig kapittel 2 skal bidra til godt ytringsklima. Opplevelse av ytringsklima på en arbeidsplass er subjektiv og dermed ikke gjenstand for en forvaltningsrevisjon. Det er opp til kommunen selv – som arbeidsgiver - å kartlegge og evt. iverksette tiltak for bedre ytringsklima dersom kommunen selv vurderer at det er behov.

Vi mener at det å gjennomføre en forvaltningsrevisjon på **opplevd ytringskultur i kommunen**, verken er i tråd med revisjonens formål, Deloittes redegjørelse på oppstartsmøtet eller god revisjonsskikk. Det som er relevant i revisjonssammenheng, er om kommunen arbeider systematisk med ytringskultur eller ikke. Også her vil vi minne om kommunens kompleksitet – der systematisk kvalitetsarbeid, opplæring og forståelse aldri vil være et avsluttet kapittel. Det er heller ikke et mål i seg selv at alle skal være enige i eller se verdien av det systematiske arbeidet, eller at alle ansatte skal ha samme opplevelsen av ytringskulturen.

Vi vurderer at Rana kommune i tråd med Arbeidsmiljøloven legger til rette for et godt ytringsklima og at det jobbes systematisk med ytringskultur gjennom opplæringsrutiner, egne etiske retningslinjer (som bygger på kapittel 2 i Arbeidsmiljøloven), møter og medarbeidersamtaler. Samtidig anerkjenner vi at det kan være behov for bedre opplæring og tilrettelegging i noen deler av organisasjonen. Særlig gjelder dette i avdelinger som har vært gjenstand for omfattende omstilling siste årene.

Når det er sagt mener vi at det prinsipielle rundt ytringsfrihet er viktig å belyse. Retten til å ytre seg er grunnlovsfestet, og er ikke bestridt av kommunen noen steder. Det er det tydelighet rundt. Men det handler prinsipielt om at ytringer som er gitt også utløser en rett til å komme med motytringer. Dette er selve fundamentet for et levende demokrati. Verken ledere, uansett nivå, eller øvrige ansatte, er forhindret verken i lov eller praksis å ytre eller motytre seg. Den offentlige debatten, inkludert retten til ytringer, skal ikke begrenses med

mindre ikke ytringene er lovstridige (rasisme etc). I revisjonen er det gjennomgående lagt til grunn at retten til å ytre seg er en rettighet ansatte har - ensidig. Når det påpekes av revisjonen at ledere gis kritikk for at de har uttalt seg uheldig i folkemøter, og det nærmest stadfestes av revisjonen at det i seg selv er kritikkverdig, så viser det at revisjonen ikke har forstått verken grunnlovens bokstav eller intensjon når det gjelder ytringsfrihet.

2. Bør og må krav

I rapporten påpekes det at Rana kommune ikke har gjennomført kartlegging av ytringsklimaet i de ulike enhetene i kommunen eller i kommunen som helhet, og at det ikke er iverksatt tiltak for å utvikle ytringsklimaet. Vi mener at dette brukes feilaktig som poeng for å styrke vurdering og konklusjoner i rapporten.

For det første foreligger det ikke krav om å gjennomføre eksplisitt kartlegging av ytringsklima. Arbeidstilsynet har en **bør** anbefaling. Rana kommune forholder seg til lovpålagte og forskriftsmessige **skal** krav. Vi kan ikke revideres på noe som ikke er et revisjonskriterium.

For det andre mangler det kontekst og helhetlig ramme rundt vurderingen. I rapporten vises det ikke til den systematiske oppfølgingen som gjøres i forhold til pålagte krav i arbeidsmiljøloven der også ytringskultur inngår. Rana kommune har en risikobasert og helhetlig tilnærming til arbeid med arbeidsmiljø, inkludert ytringskultur. Basert på vernerunder, risikovurdering og medarbeiderkartlegging utarbeides og rulleres handlingsplaner og tiltak årlig. KS 10 faktor er valgt som verktøy for medarbeiderkartlegging. Den er utviklet av KS og bygger på anerkjent metodikk og gir også referansepunkt og sammenligningsgrunnlag mot andre kommuner. Rana kommune har valgt en helhetlig og systematisk tilnærming til arbeidet med arbeidsmiljø. Det jobbes ikke stykkevis og delt. Denne informasjonen er vesentlig å få frem for å nyansere bildet, og vi lurer på hvorfor dette ikke er tatt inn i vurderingene som er gjort.

Det er også slik at Rana kommune, i budsjettarbeidet, i store omstillingsprosesser, og gjennomføring av virksomhetsplaner og lovpålagte oppgaver årlig gjennomfører mange

hundretalls møter med ansatte, ledere, tillitsvalgte og samarbeidspartnere. Dette er den viktigste arenaen for meningsbrytning, ytring, tilbakemelding og dialog. Dette lar seg vanskelig sammenfatte i en rapport, men det er her det virkelige ytringsklimaet og ytringskulturen bygges. Det er imidlertid ikke et mål at alle skal være enige i ett og alt, men det er et mål at kommunen skal søke å få inn gode ideer og tanker, og bryte meninger for til slutt å lande på den beste løsningen for økonomi, tjenester og ansatte.

3. Metode og datagrunnlag

Rapporten baseres på spørreundersøkelse, datainnhenting og intervju. Spørsmålene som stilles og svarene som gis mener vi i stor grad er følelsesbasert og subjektive. Vi er kritiske til måten svarene fortolkes og brukes som grunnlag for vurdering og konklusjoner i rapporten.

Det er plukket ut utvalgte enheter som intervjues. Det fremgår ikke av rapporten hvilke kriterier som er lagt til grunn for valg av enhetene. Er utvalget tilfeldig eller styrt - og i så fall hvorfor? Vi mener det er grunn til stille spørsmål ved hvilke konsekvenser denne tilnærmingen har for troverdighet og tillit til valgt metode, og mulighet for å styre rapportens resultat?

Spørsmålet stilles fordi vi har informasjon om at kontrollutvalget har fremmet ønske om at det gjennomføres intervju på et spesifikt arbeidsted. Dette arbeidstedet har vært omfattet av en større struktur/omstillingsprosess med store spenninger synlig både internt og offentlig. Dersom intensjonen har vært å foreta en målrettet forvaltningsrevisjon, noe dette kan fremstå som, burde det vært lagt inn som et spesifikt revisjonskriterium i opprinnelig bestillingsgrunnlag.

Rapporten mangler dessuten referansepunkt-data. Hva sammenlikner vi oss med - ideelt tenkt situasjon eller resultat fra andre kommuner? Spørreundersøkelsens resultat i prosenter er ikke vurdert i forhold til andre relevante undersøkelser. Altså hva er bra score og hva er en lav score. Det tas tak i de lave scorene – som kobles opp mot enkeltutsagn gitt i kommentarfelt i undersøkelsen - for å forsterke et bilde av forhold som ikke er greit. Og vet

respondentene hva de svarer på når det etterspørres varsel? Er det varsling etter arbeidsmiljøloven eller annet lovverk (eksempelvis opplæringsloven)?

I oppsummeringen fra respondenter brukes uttrykk som «noen viser til» og «flere peker på», og til og med «en respondent skriver». Vi stiller spørsmål til hvordan dette skal tolkes. I en sektor som Helse og mestring med over 1000 ansatte eller i kommunen som helhet, med 2300 ansatte – er det mye, lite, dårlig, bra når «noen» og «flere» mener noe? Det er nærliggende å spørre om kommunen jobber godt og systematisk med ytringskultur først når alle mener det samme eller opplever verden likt.

4. Særlig om varsling

Gjennomgående i utkast av rapporten mener vi Deloitte blander begrepsbruken på terminologien “varslingssaker”. Varsel kan fremsettes muntlig og behandles i en e-post fra nærmeste leder i de aller minste sakene. Varsel kan også fremsettes som kvalitetsmelding etter forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring. Den kan være av en slik art at selv om den oppfyller kriteriene for å være et varsel etter arbeidsmiljøloven, er den hensiktsmessig å behandle etter nevnte forskrift. Når virkeligheten er slik må forvaltningsrevisjonen ta hensyn til disse nyansene, noe kommunen mener ikke fremgår av rapporten så langt.

Dermed er det overraskende at Deloitte flere ganger konkluderer med at kommunen ikke har fullstendig oversikt over alle varsel i kommunen. Dette er åpenbart og det er ingen kommuner som har fullstendig oversikt over alle ytringer som fremsettes som varsel etter arbeidsmiljøloven.

På side 43 står det i note 66 at eksempler på kritikkverdige forhold som ble listet opp i spørreundersøkelsen er økonomisk mislighold, overdreven arbeidsbelastning uten tilstrekkelig hvile, manglende og gjentatte feil i arbeidsoppgaver eller brudd på etiske retningslinjer. Vi vil påpeke at flere av disse forholdene kan gjelde enten helse, som har en egen forskrift om avvik, eller skole (opplæringslova § 9 a). Som det fremgår av KS veileder 2024 om varsling:

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

På side 44 (punkt 6.3.2) konkluderer Deloitte med at Rana kommune ikke har tilstrekkelig samlet oversikt over det totale omfanget av varslingsaker i kommunen, og at det er grunn til å tro at det foreligger flere varlinger enn det som er opplyst i oversikten fra kommunen. Vi mener at svarene i spørreundersøkelsen ikke gir grunnlag for den konklusjonen som Deloitte trekker, da det kan være flere grunner til manglende oversikt, som påpekt over (det kan gjelde forhold knyttet til helse eller skole). Det er videre umulig for en kommune å ha oversikt over antall reelle varslingsaker. Kommunen kan kun ha oversikt over saker som er meldt etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven og egne varslingsrutiner, eller saker meldt på andre måter som kommunen selv har vurdert at skal håndteres etter disse rutinene.

KS oppdaterte veileder om varslings påpeker også at selv om f.eks. meldinger etter forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring etter sitt innhold skulle være et kritikkverdig forhold, kan det være hensiktsmessig å håndtere det etter forskriften. Dermed kan det være kritikkverdige forhold som blir håndtert etter andre prosedyrer enn arbeidsmiljølovens. Dette kan være en viktig feilkilde i revisjonsrapporten. Det synes heller ikke som om Deloitte har tatt inn over seg den nye veilederen til KS, siden de refererer til den eldre veilederen om yringsfrihet og varslings fra 2017.

På side 45 må det presiseres at det er snakk om varslingsaker håndtert etter arbeidsmiljølovens regler for varslings, og ikke for eksempel mindre kritikkverdige forhold som er håndtert etter forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring, eller varsel etter opplæringslova § 9 a).

På side 51 (punkt 6.6.2) vurderer Deloitte at kommunens rutine for varsling ikke er tilstrekkelig tydelig, og at den kan medføre usikkerhet knyttet til hvordan man går frem for å varsle. Vi mener kommunens rutiner oppfølger lovens krav og følger KSs oppdaterte veileder for varslingsrutiner fra 2024 (der revisjonen viser til eldre veiledere, samt gjør en vurdering basert på Arbeidstilsynets veileder som ikke er bindende for kommunen). Vi mener videre at Deloitte legger til grunn en altfor rigid og ekspansiv oppbygging av rutinene. Kommunen mener at rutinene heller bør være kortfattet for å tydeliggjøre det viktigste. I KS sin veileder om varsling står det:

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

At det i kommunens EQS rutine for kvalitetsmelding står at varsel om kritikkverdige forhold og varsel etter varslingsplikt skal meldes gjennom varslingskanalen, mener Deloitte kan bli et hinder for å melde fra om kritikkverdige forhold (s. 25 punkt 4.4.2). Vi er ikke enige. Rana kommune har flere kanaler. Det verste som kan skje er at ansatte benytter EQS for å melde fra om avvik som de ikke anser som et kritikkverdig forhold, og som kommunen da må vurdere i håndteringen av avviksmeldingen - om det er et kritikkverdig forhold og dermed skal behandles etter de reglene. Vi mener dette ikke kan ses som et hinder for å melde fra om kritikkverdige forhold. I EQS-rutine for kvalitetsmelding er det dessuten lenke til «Retningslinjer for varsling i Rana kommune».

5. Manglende kontekst – forhastede slutninger

For å analysere, vurdere og konkludere må problemstillinger som er løftet frem settes inn en helhetlig sammenheng. Det krever kjennskap til kommunen som organisasjon, organisering, fullmaktstruktur, delegasjon og lovkrav.

Når det konkluderes med at kommunedirektøren ikke har tilstrekkelig kontroll over varsel og avvik er det en påstand som settes frem uten at sammenheng/kontekst er belyst.

I Rana kommune har kommunedirektør delegert sine fullmakter i linja. Kommunaldirektører opererer med kommunedirektørs fullmakt innenfor sitt område. Kommunedirektør har ikke, og skal heller ikke ha, detaljert kunnskap om hvert varsel og avvik. Det skal så langt som mulig løses i linja. Dette prinsippet er i tråd med grunnleggende bestemmelser knyttet til konfidensialitet, personvern og vern av varsler og påvarslede i denne type saker. Vi kan ikke se at det er grunnlag for hverken å vurdere eller trekke konklusjoner uten dette perspektivet. Ledelsens gjennomgang ivaretar kommunedirektørens behov for kontroll og mulighet for å overvåke og sikre at det iverksettes tiltak. Vi vurderer at kommunedirektørens krav til internkontroll etter kommunelovens bestemmelser er godt ivaretatt. Tilsvarende tenking vil gjelde for den enkelte sektor. Kommunaldirektørene har det øverste ansvaret, og skal jobbe systematisk med kvalitetsarbeid, men vil aldri komme dit at de har førstehåndskunnskap om enhver situasjon som rører seg i organisasjonen. Det skal de heller ikke ha.

6. Objektivitet og tillit

Deloitte har i 2023/2024 gjennomført en forvaltningsrevisjon på ikke-økonomisk måloppnåelse i Rana kommune. I våre tilbakemeldinger har vi uttrykt at vi mener Deloitte har lagt til grunn upresis tolkning av krav/revisjonskriterier knyttet til målformulering i kommuneplanens samfunnsdel, og at deler av revisjonen og revisjonsrapporten derfor bygger på feil grunnlag. Med samme begrunnelse mener vi at omfanget av revisjonen på ikke-økonomisk måloppnåelse har blitt vesentlig større enn nødvendig. Kommunen har betalt et betydelig beløp for denne forvaltningsrevisjonen, som ble startet våren 2023. Vi har ikke mottatt sluttrapporten enda.

Vi ser med andre ord antydning til en trend, der Deloitte ser ut til å gjennomføre forvaltningsrevisjoner som er mer omfattende og kostbare enn nødvendig. Kommunen har brukt mye tid og ressurser på å ettergå de to forvaltningsrevisjonene.

Vi merker oss også at Deloitte i kapittel 4 i dokumentet «Risiko- og vesentlighetsvurderinger for forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller» (2024) generelt vurderer risiko for svikt, feil og mangler på ulike områder høyere enn kommunen selv. Deloitte sine risikovurderinger gjelder her måloppnåelse, regeletterlevelse, vedtaksoppfølging, effektivitet og internkontroll på ulike områder. Høy risiko og/eller vesentlighet er merket med rødt. Både samfunnssikkerhet og beredskap, overordnet klima- og miljøarbeid, saksforberedelse og oppfølging av politiske vedtak, melding og oppfølging av avvik, personalforvaltning, informasjonssikkerhet, innkjøp og kontraktsoppfølging, kvalitet i pleie og omsorgstjenester, omstilling og dimensjonering av tjenester til eldre, personalforvaltning og oppfølging av sykefravær innen helse og omsorgssektoren, boliger til vanskeligstilte på boligmarkedet, miljøterapeutisk avdeling, psykisk helse og rus, legetjeneste, kvalitet og kapasitet i grunnskoleopplæringen, trygt og godt skolemiljø, vold og trusler mot ansatte i skolen, spesialundervisning, kvalitet i barnehage og spesialpedagogiske tjenester til førskolebarn, samhandling knyttet til utsatte barn og unge, barnevern, vedlikehold av kommunal eiendomsmasse, styring av investeringsprosjekter og forvaltning og vedlikehold av kommunale veier er merket rødt.

Det er forskjell på risiko framover i tid og oppnådde resultater bakover i tid. Historiske resultater sier noe om hvordan kommunen jobber, hva kommunen har oppnådd og om det er kvalitet i tjenestene - noe som igjen påvirker risikovurderingen framover i tid. Det er vår påstand at kommunens resultater, antall klagesaker, tilsynsrapporter, alvorlige hendelser mm. indikerer at Deloitte's risikovurdering ikke kan være basert på fakta og kunnskap.

På de røde områdene, som Deloitte selv har vurdert som røde, anbefaler Deloitte at kontrollutvalget må vurdere å gjennomføre forvaltningsrevisjoner. Har Deloitte her vurdert for mange områder som røde, for å legitimere omfang, tid og ressurser på forvaltningsrevisjoner?

7. Konklusjon

Svakhetene som er påpekt knyttet til revisjonskriterier, problemstilling/spørsmål, metode, manglende kontekst og vektlegging av følelsesbaserte vurderingskriterier svekker vår tillit til

utkast av rapporten. Vi mener forvaltningsrevisjonen må gjøres på nytt. Deloitte må sikre at revisjonskriterier, problemstillinger og omfang av revisjonen er i samsvar med kontrollutvalgets bestilling og god revisjonsskikk.

Vi anbefaler også at Deloitte gjennomgår dokumentet «Risiko- og vesentlighetsvurderinger for forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller» (2024), for å sikre at risikovurderinger i større grad samsvarer med kommunens egne risikovurderinger.

Ved neste revisjon forventer vi at Deloitte har tilstrekkelig kompetanse/kunnskap om valgte fag/tema, om gjeldene lovverk, og om kommunens roller og virksomhet - og stiller med ressurser som innehar disse – slik at revisjonsgrunnlag, kriterier og problemstillinger er i samsvar med kontrollutvalgets bestilling.

Med vennlig hilsen

Robert Pettersen
kommunedirektør