



## Saksframlegg

Utvalg	Møtedato	Utvalgssak
Kommunestyret	29.01.2019	

### Vurdering av varslingsrapport fra Revisjon Midt-Norge datert 22.11.2018. Oppfølging av varslene

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Kommunestyret tar Revisjon Midt-Norge sin rapport «Vurdering av varsel» datert 22.11.2018 til etterretning med følgende kommentarer:

1. Kommunestyret finner ikke grunnlag for å kritisere hverken ordfører eller varaordfører for deres håndtering av varslingssakene.
2. Kommunestyret finner ikke holdepunkter for å kritisere den delen av varselet som omhandler omstrukturingsprosessen ved kulturskolen. Kommunestyret viser til at omstrukturering av oppvekstsektoren er politisk vedtatt og at det er rådmannen sitt ansvar å gjennomføre politiske vedtak.
3. Kommunestyret viser til de forslag til oppfølgingstiltak som framgår av saksutredningen og sender saken over til formannskapet for videre vurdering og eventuelt gjennomføring av foreslåtte tiltak. Kommunestyret forutsetter at enkelttiltak fremmes som egne saker for kommunestyret i nødvendig utstrekning.
4. Kommunestyret beklager at det i Frosta kommune finnes eksempler på at det er gjort vedtak i strid med Norsk lov. Kommunestyret ønsker at administrasjonen tar initiativ til møter med berørte sektorlovorgan for å drøfte hvordan man kan unngå slike situasjoner i framtida.

#### Vedlegg

- 1 Rapport fra Revisjon Midt-Norge
- 2 Brev fra Konsek til Frosta kommune datert 15.10.2018 vedr. habiliteten til Frode Revhaug og Anne Mille Røttereng
- 3 Brev fra KS-advokatene datert 09.10.2018 vedr. habiliteten til Frode Revhaug og Anne Mille Røttereng
- 4 E-post fra Revisjon Midt-Norge SA v/Merete Montero til Frode Revhaug datert 29.10.2018. Siste avsnitt omtaler habiliteten til ordfører og varaordfører

## **Saksopplysninger:**

Det er innkommet tre ulike varsler fra 4 varslere. Varslene er datert 11.5.2018 og 14.5.2018 (2 varsler). Hovedinnholdet i varslene går på rådmannens adferd og lederstil samt ulovlig saksbehandling. Det er også varslet mot tidligere og nåværende ordførers rolle i saksbehandlingen av noen av varslene. Varslene er oversendt og behandlet av kontrollutvalget som har videresendt saken til kommunestyret. I de innsendte varslene er det omtalt episoder tilbake til 2006, og til skriftlige varsler fra både 2011 og 2015.

Kommunestyret behandlet hele eller deler av sakskomplekset i møtene 29.5.2018 (sakene 33/18, 34/18 og 35/18) og 12.6.2018 (sak 36/18). Etter møtet 12.6 ble Revisjon Midt Norge SA engasjert til å håndtere varslene videre og å utarbeide en revisjonsrapport.

Under behandlingen av sak 35/18 ba ordfører Trine Haug og varaordfører Johan Petter Skogseth om å få sin habilitet vurdert etter forvaltningslovens § 6 første ledd bokstav a (som parter i saken). Både Skogseth og Haug ble erklært inhabile. Det samme gjelder representanten Torun Nesse som er hovedverneombud og også er en av varslerne.

Arbeidet med revisjonsrapporten har fra revisors side foregått i perioden juni – november 2018.

I og med at både ordfører, varaordfører og representanten Torun Nesse ble erklært inhabile av kommunestyret, er det valgt setteordfører (Frode Revhaug) og settevaraordfører (Frode Olsen).

Siden kommunens rådmann/administrasjonssjef er inhabil, fører dette til at alle ansatte i kommunens administrasjon også blir inhabile (forvaltningslovens § 6 tredje ledd). I kommunestyrets møte 30.10.2018 ble Roald Huseth valgt som setterrådmann for den videre behandling av kommunestyrets sak 36/18.

## **Revisjonsrapporten**

Setterrådmannen mottok revisjonsrapporten fra Revisjon Midt-Norge 22.11.2018. Rapporten er fra avsenders side merket unntatt offentlighet i medhold av offentlighetslovens § 13 jfr. forvaltningslovens § 13 første ledd nr. 1. Begrunnelsen for dette er at rapporten inneholder personsensitiv og taushetsbelagt informasjon.

Det understrekes at den som får tilgang til rapporten har taushetsplikt om innholdet.

Revisjonsrapporten er på 156 sider og inneholder en grundig gjennomgang av alle varsler som er mottatt. Revisjonsmetodikken er beskrevet i rapportens vedlegg 1. De viktigste elementene er dokumentgjennomgang og intervju med varslere, den/de det er varslet mot og eventuelle andre som har hatt befatning med den saken det er varslet om. Det er lagt stor vekt på å ivareta kontradiksjonsprinsippet.

Revisor har valgt å ikke gi anbefalinger i saken (rapportens side 6).

Setterrådmannen har lagt revisors beskrivelse og konklusjoner i revisjonsrapporten til grunn, og anser revisjonsrapporten som tilstrekkelig opplysning av saken jfr. forvaltningslovens §17.

Denne saksframstillingen fra setterrådmannen inneholder ikke en samlet framstilling og vurdering av alle varslingspunktene. En slik samlet framstilling får man ved å lese revisjonsrapporten.

Som ledd i saksbehandlingen, og som grunnlag for forslag til oppfølgingstiltak, har setterrådmannen innhentet noen opplysninger om rutiner, regelverk, tidligere vedtak og

klagesaksavgjørelser. Disse opplysningene er innhentet gjennom nettsøk og samtaler med setteordfører, settevaraordfører, rådmann og arkivleder.

Det har også vært gjennomført avklaringsmøte med Revisjon Midt-Norge SA samt innhentet erfaringer og juridiske råd og veiledning i møter med Verdal kommune og jurister ved Fylkesmannsembetet.

Denne saksframstillingen til kommunestyret er i hovedsak konsentrert om å foreslå sluttbehandling og utkwittering av varslene, samt å gi råd om tiltak i den videre oppfølging av saken fra kommunestyrets side.

### **Innsynskrav**

Det er mottatt to krav om innsyn i revisjonsrapporten.

Innsynskrav fra Trønder-Avisa er vedtatt utsatt i medhold av offentlighetslovens § 5 første ledd inntil kommunestyret har behandlet saken. Dette er begrunnet med at en sladdet rapport vil gi et feilaktig bilde av saken, noe som kan påvirke den offentlige debatt og skade både offentlige og private interesser. Det er gitt opplysning om at vedtaket kan innklages til fylkesmannen.

Rådmannen har bedt om partsinnsyn etter forvaltningslovens §18. Partsinnsynet etter forvaltningslovens §18 står sterkt og begrenses i dette tilfellet ikke av at rapporten inneholder taushetsbelagt informasjon. I og med at mesteparten av saken dreier seg om varslingsom, og mistillit til rådmannen, er innsyn innvilget og en kopi av rapporten er oversendt rådmannen. Rådmannen har også bedt om innsyn i denne saksutredningen. Denne saksutredningen alene inneholder ikke informasjon som tilsier at den kan unntas offentlighet den er derfor oversendt rådmannen sammen med ordinær utsending av dokumenter til kommunestyret.

### **Rammer for varsling etter Arbeidsmiljølovens §2A-1**

Etter Arbeidsmiljølovens §2A-1 har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og har etter samme lovs §2A-2 krav på vern mot gjengjeldelse.

Avgrensningen av hva som kan karakteriseres som «kritikkverdige forhold» etter loven kan være vanskelig. Noen typiske eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Straffbare forhold, som for eksempel økonomiske misligheter, forurensning, korrupsjon, ulovlig prissamarbeid,
- Brudd på etiske regler; forhold som ikke er direkte straffbare, men som er gjenstand for etisk og omdømmemessig fordømmelse. Til denne kategorien av kritikkverdige forhold hører brudd på alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- Brudd på interne retningslinjer. Mange virksomheter har strenge interne retningslinjer, der overtredelse ikke er straffbart, men i stedet kan få interne konsekvenser, eventuelt føre til oppsigelse eller avskjed. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse.

Mange av de forhold det er varslet om i denne saken faller neppe under definisjonen kritikkverdige forhold i arbeidsmiljølovens §2A-1. Mye dreier seg om misnøye med omorganiseringer, ansettelsesprosesser, opplæring og informasjon, personkonflikter og misnøye

med at tidligere varslinger ikke har vært behandlet raskt nok eller har gitt det resultat man har ønsket. Mange av varslene er gjentakelse av varsler som er sendt tidligere, både i 2011 og 2015.

Revisor har i rapporten likevel valgt å gjennomgå og kommentere alle de varsler som er innkommet, uansett om disse ligger utenfor rammen for kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven.

Setterrådmannen er enig i denne vurderingen. Det er nå viktig at kommunestyret kvitterer ut varslene som foreligger uansett om de ligger innenfor rammen «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljølovens §2A-1 eller ikke, og at det besluttes hvilke oppfølgingstiltak som skal iverksettes.

Slik denne saken har framstått hittil ser det ut til at kommunens kontrollutvalg har vært sentral i rollen som varslingsmottak. Kontrollutvalget skal være kommunestyrets redskap for demokratisk innsyn og kontroll med alle sider av kommunens virksomhet. Kontrollutvalget er imidlertid ikke etablert som et klageorgan for innbyggere eller ansatte og har ikke vedtaksmyndighet i enkeltsaker. Det kan, med utgangspunkt i erfaringene fra denne saken, være behov for å foreta en ny vurdering av Frosta kommune sine varslingsrutiner, spesielt rutinene for varslingsmottak. Det er viktig at varslingsmottaket har juridisk kompetanse og kan sile ut saker som åpenbart faller utenfor rammene for varsling etter AML §2A-1. Kanskje burde det vurderes om varslingsmottak kan etableres som et samarbeide med nabokommuner, f.eks som et vertskommunesamarbeid.

### **Varsel mot ordfører og varaordfører**

Fra kontrollutvalgets saksbehandling siteres:

*«Både ordfører og varaordfører var koblet inn i 2 tidligere varslings saker (2015) fra de 2 samme ansatte ved teknisk avdeling. Da de foreliggende varsler også omfatter hvordan de tidligere varsler er håndtert av ordfører og varaordføreren (som var ordfører i forrige periode) må organet ta stilling til hvorvidt det foreligger inhabilitet eller ikke».*

Det vises også til e-post fra en av varslerne datert 15. mai 2018 til sekretæren for kontrollutvalget, Paul Stenstuen.

Sitat:

*«Varselet omfatter også ordfører i Frosta kommune fra og med håndteringen av varsel 2 i strid med gjeldende bestemmelser for håndtering av varsler samt faktisk uriktig informasjon i det siste dokument gitt i saken 15.12.16 fra vedkommende».*

Revisor har ikke knyttet noen kritiske kommentarer til hverken varaordføreren eller ordføreren sine handlinger i denne saken.

### **Varsel mot rådmannen**

Alle de tre innkomne varsler inneholder elementer av kritikk mot rådmannens ledelse og håndtering av saker. Det vises både til adferd og lederstil samt ulovlig saksbehandling. Fra revisjonsrapporten henvises til følgende konklusjoner:

*«Revisors overordnede vurdering er at vi ikke har dokumentasjon som bekrefter påstandene i varselet fra kulturskolerektor. Revisor vil påpeke at kulturskolerektor ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Forholdene mellom kulturskolerektor og ledelsen kunne ha vært bedre dersom*

*kulturskolerektor hadde fått tilstrekkelig informasjon. Etter revisors vurdering har oppfølgingen av opplæring og informasjon til kulturskolerektor vært fraværende fra rådmannens side.*

*Videre er revisors overordnede vurdering at det er flere arbeidstakere som ikke har følt seg ivaretatt mens de hadde et arbeidsforhold i Frosta kommune. De som er omtalt i varselet fra verneombud og hovedtillitsvalgt bekrefter langt på vei opplysningene som står i varselet. På noen få punkt har det ikke vært grunnlag for påstandene og det har vært enkelte misforståelser fra varslernes side.*

*Revisors overordnede vurdering er videre at konfliktfylte forhold ikke er blitt tatt tak i på tilstrekkelig måte og ting har fått utviklet seg. Dokumentasjon viser at det er flere konflikter som har vært og fremdeles er i organisasjonen. Revisor ser at det er forsøkt tatt tak i konflikter, blant annet ved prosessen som Senter for ledelse gjennomførte. Den ene enhetslederen kommenterte i intervju at rådmannen er forsiktig med å gå inn i konflikter. Revisor stiller spørsmål ved rådmannens ledelse i situasjoner med stor grad av konflikt, og vurderer at rådmannen ikke har håndtert disse situasjonene på en tilfredsstillende måte.*

*Det er bekreftet at det har pågått saksbehandlingsfeil over flere år. Revisor ser at dette kan ha en sammenheng med manglende opplæring og at maler og sjekklister ikke blir benyttet. Videre er revisors vurdering at det er mangler ved kvalitetssikring, både i enheten og ved rådmannens gjennomlesing av saken før den godkjennes for politisk behandling. Det er kritikkverdig at rådmannen har lagt frem saker med saksbehandlingsfeil for politiske organ.*

*Videre er revisors overordnede vurdering at det er arbeidstakere på enheten teknisk og landbruk som fremstår som vanskelig å lede. Dette kan knyttes til arbeidstakernes manglende rolleforståelse. Videre kan det knyttes til et inntrykk av at samarbeidet i enheten ikke er godt og at arbeidstakerne ikke bidrar til at saksbehandlingen blir korrekt.»*

*Revisors overordnede vurdering er at tre av fire nåværende ledere i kommunen har tillit til rådmannen. Varslerne har ikke tillit til sin nærmeste leder og rådmannen. Revisor ser at varslerne lenge har planlagt å varsle på rådmannen. Det fremgår av notat fra mars 2016 at en hendelse må inngå i et nytt varsel på rådmannen. Videre har en enhetsleder uttalt at ansatte var ute etter å få rådmannen avsatt.*

Setterrådmannen finner her grunn til å peke på resultatet av KS' medarbeiderundersøkelse, 10-faktor fra 2015 (revisjonsrapportens side 83-84). Resultatene er gjennomgående litt under landsgjennomsnittet, men ikke alarmerende. Rådmannen henviser i sin kommentar til at undersøkelsen er preget av konfliktnivået i enheten teknisk og landbruk.

Samlet sett konkluderer revisor med en ikke uvesentlig kritikk av rådmannens handlinger både når det gjelder adferd, ledelse og saksbehandling i strid med lov og regelverk.

Noe av kritikken mot rådmannen er avvist av revisor, og noen hendelser er beklaget av rådmannen. Likevel gjenstår altså en betydelig kritikk. I tillegg kan det anføres at hendelser er varslet over en periode fra 2011 til 2018, i alt tre ganger på 7 år. Som øverste leder av kommunens administrasjon er det rådmannen som har hovedansvaret for å løse de problemer som er påpekt. Dette er selvsagt ikke enkelt når de fleste av varslene er rettet mot rådmannen selv. Det kan vel trygt konstateres at arbeidsmiljø og kommunens anseelse er skadet av det som har skjedd, og det er ingenting som tyder på at situasjonen er forbedret vesentlig gjennom de tiltak som så langt er gjennomført.

**Noen kommentarer til mulige forbedringsområder og forslag til tiltak**

## **Ansettelsessaker.**

Det er ikke funnet grunnlag for sterk kritikk av ansettelsespraksis. En sak har vært innklaget for sivilombudsmannen som ikke har funnet grunner som tilsier videre oppfølging av saken.

Revisor peker på en mulig uheldig bruk av interne utlysninger av lederstillinger. Revisor har ikke grunnlag for å hevde at kvalifikasjonsprinsippet er brutt. Det pekes dog på at skriftlige begrunnelser kan være mangelfulle.

Et mulig tiltak kan være en gjennomgang av organisering og praksis i ansettelsessaker, herunder vurdering av behovet for mer opplæring for alle ansatte som deltar i slike prosesser. Spesielt bør man se på vurdering og begrunnelser når det gjelder begrepet egnethet for stilling som er den mest kompliserte delen av begrunnelsen i ansettelsessaker. Saken bør settes på dagsorden og drøftes i partssammensatt møte mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiver, f.eks i administrasjonsutvalget.

## **Introduksjon av nyansatte og opplæring**

Det fremkommer noen synspunkter fra ansatte som hevder de ikke har fått tilstrekkelig opplæring i forbindelse med tilsetting.

Innhold og praksis når det gjelder gjennomføring av introduksjonsprogram for nyansatte bør gjennomgås og vurderes i administrasjonsutvalget.

Man bør se nærmere på behovet for en kompetansekartlegging og et kompetanseutviklingsprogram for kommunens ansatte. Innherred HMS kan trolig bistå i et slikt arbeid.

## **Roller, delegering og styringsrett**

Det synes å være til dels betydelig uklarhet knyttet til roller og rolleforståelse, både mellom politikk og administrasjon og internt mellom de forskjellige nivåer innen administrasjonen i Frosta kommune.

Rolleavklaring mellom rådmannen og politisk nivå bør gjennomgås. Hvordan skal rådmannen agere når han utsettes for politiske ønsker/krav om å finne en løsning og hans egne ansatte karakteriserer dette som lovstridig og nekter å iverksette vedtak?

I hvor stor grad skal saksbehandlere ha rett til å få synliggjort sitt syn på legalitet og faglig forsvarlighet i saksframstilling helt fram til besluttende organ?

Delegasjonsreglementet bør gjennomgås. Hva ligger i begrepet saker av prinsipiell betydning, eller kurante saker? Det hersker tydeligvis forskjellige oppfatninger om rådmannens rett til å overprøve saker som behandles av lavere nivå i medhold av delegert myndighet. Det bør også drøftes om delegasjon i noen tilfeller er gitt for langt ned i organisasjonen og at dette i praksis hindrer en nødvendig 2. hånds kontroll.

I denne saken er det også avdekket betydelige forskjeller i syn på hva som ligger i begrepet «arbeidsgivers styringsrett».

Det bør arrangeres et kurs/dagseminar om roller, delegering og arbeidsgivers styringsrett, med deltakelse fra kommunestyret samt administrative ledere og saksbehandlere. Bidragsyttere i et

slikt seminar kan hentes fra andre kommuner, KS, Fylkeskommune/Fylkesmann og eventuelt innleid prosessleder.

### **Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden**

Kommunen har etablert lovbestemte organer for partssamarbeid som arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalg. I tillegg har man regulære møter mellom hovedtillitsvalgte og administrativ ledelse (HTV møter).

Dette ser ikke ut til å ha bidratt til å finne løsninger på de samarbeidsproblemer og konflikter som har eksistert over lengre tid. Det bør igangsettes et arbeid for å finne samarbeidsløsninger mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden som fungerer i praksis og virker konfliktdepende.

### **Rutiner og retningslinjer. Internkontroll rapport**

Det er et inntrykk at kommunen har rutiner og regelverk som dekker de fleste aktuelle områder, og stort sett likner på andre kommuners rutiner og regler.

I rapporten Kartlegging og testing av rådmannens internkontroll datert april 2018 fra Revisjon Midt-Norgeheter det:

*«Revisors oppfatning er at kommunen ikke fullt ut har etablert en tilfredsstillende internkontroll på overordnet nivå.»*

*Konklusjonen begrunnes ut ifra følgende forhold:*

- *Kommunen har på plass hovedelementene for å skape et tilfredsstillende kontrollmiljø, men har følgende forbedringspotensial:*
  - o *Gjøre reglementer og rutiner levende og tilgjengelige i organisasjonen.*
  - o *En generell bevisstgjøring av internkontrollen, som gjennom dokumenter og rutiner vil kunne bidra til å styrke kontrollmiljøet.*
  - o *Sikre implementering av arbeids- og personalpolitikker, og sørge for riktig delegering av ansvar»*

Dette er et inntrykk som også sitter igjen etter gjennomgang av den revisjonsrapporten som behandles her. Det foreslås derfor en gjennomgang av de mest sentrale retningslinjer og rutiner, en vurdering av hvordan disse fungerer i praksis og, hvis inntrykket er rett, en prosess for bedre implementering av retningslinjer og rutiner i organisasjonen.

### **Forsvarlig arbeidsmiljø. Ivaretagelse av arbeidstakere**

Arbeidsmiljølovens kapittel 4 inneholder krav til at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Revisjonsrapporten viser flere steder til at ansatte ikke føler seg ivaretatt, f.eks. gjennom at de har for stor arbeidsbelastning eller at de har behov for mere opplæring for å mestre arbeidsoppgavene. Konflikter mellom arbeidstakere eller underordnet og overordnet er også omtalt flere steder.

Arbeidsmiljøkartlegging kan være et hensiktsmessig verktøy for å følge opp arbeidstakernes syn på arbeidsmiljøet og utviklingen av dette over tid. En slik kartlegging ble som tidligere omtalt gjennomført i 2015.

Det bør vurderes om kommunen skal gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger med tilhørende oppfølging som en regelmessig ordning f.eks. hvert andre eller tredje år. Bedriftshelsetjenesten (Innherred HMS) kan trolig bistå med opplegg og gjennomføring.

### **Ulovlig saksbehandling**

Revisjonsrapporten viser til flere tilfeller av saksbehandling der sektorlover og planer ikke er fulgt. Det at man ikke følger Norsk lov, eller planer som er vedtatt i legale former under medvirkning av sektorlovorganer, naboer og andre berørte parter, er betenkelig, og representerer et rettssikkerhetsproblem. Kommunestyret bør presisere at man i Frosta beklager at det finnes eksempler på at man ikke har fulgt lovens bestemmelser og at dette selvsagt ikke er akseptabelt.

På den annen side vil man noen ganger støte på situasjoner der sterke grunner og politiske prioriteringer tilsier at man vil prøve å finne løsninger, selv om det i første omgang ser ut til å stride mot lovbestemmelser eller vedtatte planer. Det finnes som regel muligheter for å søke dispensasjoner eller foreta planendringer. I tillegg viser det seg ofte at direkte kontakt med sektormyndigheter på riks- eller fylkesplan kan føre til at man kan komme utenom problemet. Kommunen er politisk styrt, og det må være en selvfølge at kommunens administrasjon gjør sitt beste for å bidra til at politisk prioriterte tiltak kan gjennomføres.

Saksbehandlingspraksis på dette området bør gjennomgås, og ansvarsforholdene bør innskjerpes. Ingen ansatte skal behøve å fatte ulovlige vedtak, men det er heller ikke slik at ansatte i kommunen har vetorett mot politiske vedtak.

### **Tillit eller mistillit til rådmannen**

Kommunestyret ansetter selv administrasjonssjef (kommunelovens §22). Kommunestyret har selv ansvaret for ansettelse, oppfølging og eventuell oppsigelse av administrasjonssjefen, og kan ikke overlate dette ansvaret til andre.

KS sin veileder om arbeidsgiveransvar sier at rolleforståelse må jobbes med kontinuerlig.

Det står videre følgende:

*«Ledere må ha både makt og tillit. Ledere kan ikke bare fungere ut fra faglig dyktighet, gjennomføringsevne eller gode personlige egenskaper. Uten tillit oppover og nedover i organisasjonen vil ledere miste makt, og resultatet blir dårlig ledelse – uten at lederen nødvendigvis er dårlig. Hvis det utvikles en vedvarende mistillit mellom rådmannen og de folkevalgte, kan det være hensiktsmessig at rådmannen løses fra sin stilling, selv om det ikke foreligger saklig grunn til oppsigelse. I slike situasjoner vil en arbeidsavtale, der det foreligger en sluttavtale (forhåndsavtale om etterlønn), kunne gi kommunen det nødvendige handlingsrom. Alternativet er enten å leve med et vedvarende mistillitsforhold, med de store ulemper dette medfører, eller å forhandle fram en sluttavtale i en konfliktpreget situasjon.»*



En samlet vurdering av de innkomne varsler og revisjonsrapportens konklusjoner gjør det nødvendig for kommunestyret i Frosta kommune å ta stilling til spørsmålet om rådmannen har kommunestyrets tillit. I det minste tillit til at han kan være ansvarlig for å lede arbeidet med en nødvendig omstillingsprosess. Dette er et spørsmål som kommunestyret selv må ta stilling til og som innleid setterrådmann er det ikke mulig eller forsvarlig å ha noen formening om dette spørsmålet.

Skulle kommunestyret komme til den konklusjon at saken må få personellmessige konsekvenser, er det viktig at man knytter til seg kvalifisert juridisk bistand med erfaring fra slike prosesser i det videre arbeid.

Roald Huseth  
Setterrådmann