



# PROSJEKTRAPPORT

FRA

FORPROSJEKT

ARBEIDSGIVERANSVAR, MEDBESTEMMELSE OG  
MEDBESTEMMELSESORGANER

EN KONKRETISERING AV ANSVAR SOM KAN LEGGES  
TIL  
INNHERRERD SAMKOMMUNE

## **Tilsettingsforholdet, arbeidsavtalen og arbeidsgiveransvaret:**

Ved etableringen av Innherred samkommune (ISK) tidlig i 2004, så ble det forutsatt og lagt til grunn at ISK ikke skulle ha egne medarbeidere, dvs. ISK skulle ikke stå som formell arbeidsgiver (være part i arbeidsavtalen) og dermed ha egne medarbeidere. Medarbeiderne skulle formelt fortsatt være ansatt i en av morkommunene.

ISK skulle få dekket sitt behov for menneskelige ressurser og kompetanse gjennom at medarbeiderne ved de respektive fagområdene i morkommunene fulgte med oppgavene når disse ble lagt over til samkommunen.

Selve tilsettingsforholdet (arbeidsavtalen) ble videreført opp mot morkommunen for den enkelte. Medarbeideren sin arbeidskraft og kompetanse ble stilt til rådighet-/disposisjon for samkommunen og medarbeideren ble underlagt samkommunens styring, ledelse og kontroll.

**I n n h e r r e d s a m k o m m u n e**

D a t o : 2 9 . 0 4 . 2 0 0 9

Ved nyansettelser, så ble ny medarbeider i samkommunen også ansatt formelt i en av morkommunene (som hjemmelen for stillingen formelt tilhørte), og så overført til samkommunens for utføring av tjeneste.

Selve nytilsettingen ble foretatt av ledelsen i samkommunen på vegne av morkommunen. Dette etter delegert myndighet fra den berørte morkommunen, og i samarbeid med berørt fagforening i den morkommunen stillingen formelt er knyttet til.

Gjennom en muntlig tilbakemelding fra KRD i møte med ordfører, rådmann og HTV Fagforbundet i hhv. Levanger og Verdal kommune på kommunenes utkast til søknad om nytt 4-årig prosjekt, så har KRD gitt tydelig tilbakemelding på at ISK også må stå som formell arbeidsgiver med egne ansatt og dermed forvalte selve arbeidsavtalen med medarbeiderne i ISK.

Begrunnelsen for dette skal være for å unngå tvil om at medarbeideren utfører sitt arbeid for og på vegne av ISK, og ikke på vegne av sin egen morkommune.

Kommunene og ISK har ikke på noe tidspunkt oppfattet nåværende ordning med at medarbeiderne formelt er ansatt i en av morkommunene (og stilt til disposisjon og underlagt ISK sin ledelse, styring og kontroll) som problematisk i forhold til KRD sin begrunnelse for ønske om en endring.

Tidligere vurderinger har vært tuftet på hva som er mest hensiktsmessig, minst mulig byråkratisk og enklest for alle parter og håndtere, rekkevidden av hva som omfattes av et arbeidsgiveransvar, samt ansatt sine ønsker i et prosjekt å kunne fortsette sitt formelle tilsettingsforhold (selv arbeidsavtalen) i sin egen morkommune

#### **Arbeidsgiveransvar:**

Et arbeidsgiveransvar kjennetegnes med at arbeidsgiver har rett til å opprette og nedlegge stillinger, foreta ansettelser, lede, fordele og kontrollere arbeidet (styring og ledelse), rett til å gjennomføre lokale forhandlinger om lønn etter Hovedtariffavtalen, gjøre avtaler med ansatte om arbeidsvilkår, ansvarlig for utlønning, er ansvarlig arbeidsgiver etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser-/IA-avtalen, ivaretar medbestemmelse etter Hovedavtalen, forvalte reglement og personaladministrative bestemmelser, rett til å gjøre endringer arbeidsforhold, rett til å gjennomføre disiplinære forføyninger ved brudd på arbeidsavtalen/arbeidsreglement m.v.

Lovdefinisjonen av arbeidsgiver ligger i Arbeidsmiljølovens § 1-8 nr (2).

*”Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. ”*

Flere dommer på arbeidsrettens område har lagt vekt på at den som blir regnet som arbeidsgiver har arbeidsgiverfunksjoner som rett til ansettelse, og styringsrett over ansatte, forhandlingsansvar og drøftingsplikten med fagforeningene. Det er naturlig å vise til elementer og vurderinger inntatt Høyesterettsdommer. (Rt. 1997 s. 623 og Rt, 1990 s. 1126, og Rt. 1937 s. 21, Rt. 1995 s. 270 og Rt. 1995 s. 584).

Det legges fra Justisdepartementet (Ot.prp. nr. 49 / 2004-2005) avsnitt 6.2.1 s. 74-75 vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner. Arbeidsgiveransvaret kan etter en konkret vurdering plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for dette, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.

## **ARBEIDSGIVERANSVAR – VIKTIGE MOMENTER FOR Å SE OMFANGET**

### **En oversikt for å vise forskjeller:**

#### **Fullt arbeidsgiveransvar for ISK:**

- ISK har egne ansatte (er part i arbeidsavtalen)
- ISK utlyser ledige stillinger
- ISK tilsetter gjennom egen tilsettingsmyndighet
- ISK avtaler ved tilsetting lønns- og arbeidsvilkår
- ISK gjennomfører lokale lønnsforhandlinger
- ISK leder, fordeler og kontrollerer arbeidet (styringsrett)
- ISK gjennomfører medarbeiderutviklingstiltak
- ISK kan gjøre endringer i et eksisterende arbeidsforhold
- ISK står ansvarlig etter Arbeidsmiljøloven/IA avtalen
- ISK har partssammensatte utvalg-/arena for medbestemmelse
- ISK forvalter bestemmelser og rettigheter etter reglement
- ISK opptrer utad som eget rettssubjekt
- ISK ivaretar arbeidsgiverfunksjon
- 

#### **Intet arbeidsgiveransvar for ISK:**

- ISK er en tjenesteleverandør overfor innbyggerne-/interne tjenester
- ISK bestiller bestemte tjenester som ansatte i de 2 morkommunene utfører for ISK
- ISK sin ledelse kontrollerer at de tjenester som er bestilt blir levert med det omfang og til den kvalitet og tid som avtalt.
- ISK har ingen styringsrett eller forvalter deler av arbeidsgiveransvaret over personalet i de 2 kommunene som utfører tjenester for "bestiller- og tjenesteleverandørkommunen ISK"

### **Delvis arbeidsgiveransvar (delt arbeidsgiveransvar):**

- ISK har ingen egne ansatte (som i dag)
- ISK disponerer over det personell som er stilt til disposisjon fra morkommunene (for utføring av tjenester for ISK)
- ISK forvalter det daglige personalansvaret / arbeidsgiveransvaret
- ISK leder, fordeler og kontrollerer arbeidet (styring- og ledelse)
- ISK gjennomfører medarbeiderutviklingstiltak
- ISK står ansvarlig etter Arbeidsmiljøloven / IA - avtalen
- ISK har kontaktutvalg som løst "medbestemmelseorgan" i ISK
- ISK sin ledelse driver sin personalforvaltning etter delegasjon fra morkommunene i tråd med f eks vedtatte reglement som fleksitidsreglement, arbeidstidsreglement, permisjonsreglement, og andre personaladministrative retningslinjer og systemer
- ISK tilsetter gjennom delegert tilsettingsmyndighet fra morkommunen, i stillinger i morkommunen (hvor den ansatte overføres til ISK sin styring og kontroll)
- ISK avtaler ved ansettelse lønns- og arbeidsvilkår etter delegert myndighet fra morkommunen
- ISK gjennomfører lokale lønnsforhandlinger på vegne av morkommunen og for morkommunen.

### **Vurdringer fra prosjektgruppen:**

Det er utvilsomt ut fra Arbeidsmiljøloven, forarbeidene til loven, og rettspraksis, samt juridisk teori, at ISK i tiden 2004 – 2009 har forvaltet store deler av arbeidsgiveransvaret opp mot de medarbeiderne som har gjort tjeneste i, og for ISK, selv om ISK ikke sitter som formell part i selve arbeidsavtalen med den enkelte. En kan trygt hevde at ISK og morkommunen i felleskap har hatt et delt arbeidsgiveransvar.

KRD ønsker å styrke ISK sitt formelle arbeidsgiversansvar. Dette gjennom å overføre selve arbeidsavtalen med den enkelte over til ISK.

Tilknytningen til morkommunen vil derimot fortsatt foreligge selv etter en formell endring av partsforholdet opp mot arbeidsavtalen, og det må også fremgå av den nye arbeidsavtalen at N.N. har en sikringsrettrett til sin morkommune ved driftsendringer-/justering-/tilbakeføring av fagområder til morkommunene som berører denne medarbeideren sitt konkrete arbeidsforhold, eller ved en nedleggelse av ISK.

Gjennom at KRD signaliserer at de også forventer at administrasjonssjefen i ISK blir ansatt i ISK, så må Innherred samkommunestyret fatte vedtak om ansettelsen av adm sjef. Det er forståelse i KRD for at stillingen ikke lyses ledig, men at ansvaret fortsatt deles mellom rådmannen i Levanger og rådmannen i Verdal.

### **Tilsettingen av adm sjef kan løses på følgende måte:**

#### **Tilsetting av adm sjef i prosjektperioden:**

- ISK ansetter adm sjef for en tidsbestemt periode etter AML § 14-9A, hvor midlertidig ansettelse av adm sjef begynnes i at ISK er et prosjekt, hvor

ansvaret for utøvelse av funksjonen som adm sjef er organisert deretter (og gjennom periodisk rullering).

### **Tilsetting av adm sjef ved ISK som permanent organisasjonsform:**

Ved rullering av adm sjefansvaret i ISK med ISK som en permanent organisasjonsform, så kan dette løses ut fra en pragmatisk tilnærming:

- 1). ISK ansetter egen adm sjef i samkommunestyret.  
Adm sjefen kan ved ISK som en permanent organisasjonsform ikke vedtas tilsatt for en tidsbegrenset periode, og åremål må være på minimum 6 år - og er således neppe aktuelt.
- 2). Adm sjefen tilsettes i 20% stilling i ISK, og innvilges samtidig søknad sendt ordføreren i sin morkommune, om 2 års permisjon i 20% fra stillingen som rådmann for å tjenestegjøre som adm sjef i ISK tilsvarende.
- 3). Ved aksept og underskrift av arbeidsavtalen som adm sjef i ISK, så signerer den ansatte adm sjefen på eget dokument i tillegg at han/hun samtidig sier opp stillingen som adm sjef i ISK regnet fra en bestemt dato - og fratrer denne en annen bestemt dato. (Det kan ikke vedtas ved ansettelsen av adm sjefen at denne samtidig skal si opp si stilling, men den kan løses på en slik pragmatisk måte).

### **Videre;**

Viss fratreden fra stillingen som rådmannen i dennes morkommune skjer på et annet tidspunkt, så vil fratreden fra adm sjef stillingen i ISK gjelde fra samme tidspunkt som fratreden som rådmann i morkommunen.

### **Pensjon:**

Medarbeiderne som er i tjeneste i ISK i dag, er knyttet som alle andre til KLP som pensjonsselskap. De følger den pensjonsordningen i sin morkommune som følge av arbeidsavtalen som er knyttet til morkommunen.

Prosjektgruppen må utrede hva som er hensiktsmessig i forhold til videre pensjonstilknytning, og hvilken ordning som bør benyttes for de som formelt får en arbeidsavtale med ISK. Kravet om at ansatte skal ha en tjenestepensjonsordning følger av HTA kap. 2.

Administrasjonssjefen i ISK og rådmannen i Levanger, organisasjonssjefen i ISK, og prosjektleder, samt HTV i Fagforbundet hhv Levanger og Verdal kommuner avholdt møte med KLP den 18.03.09 vedrørende problemstillinger rundt pensjonsordningen for medarbeidere i ISK som følge av overføring av arbeidsavtalen til ISK.

### **Pensjon og pensjonstilknytning for ansatte i ISK:**

#### **Følgende alternativer er vurdert:**

- 1).

KLP v/fylkeskontakt Skjærvik hevder at det er mulig å etablere en egen ordning i KLP for medarbeiderne i ISK, hvor disse kan få sin opptjening på samme måte som de i dag har sin opptjeningen i ordningen tilhørende sin egen morkommune. Opptjening i flere ordninger samordnes ved pensjonering eller uttak.

**2).**

Medarbeiderne kan alternativt få flyttet alle sine oppsparte rettigheter de har i ordningen til morkommunen og til en egen ordning for ansatte i ISK (i KLP).

**3).**

Ansatte i ISK kan få fortsette sitt medlemskap i ordningen tilhørende morkommunen. Kravet er at de skal ha en tjenestepensjonsordning som innholdsmessig tilfredstiller kravene i HTA kap 2, og KLP mener at dette er i ivaretatt gjennom en videreføring av nåværende pensjonsordning og tilknytning for den enkelte. Nyansatte og nye stillinger meldes inn i den ordningen til den morkommunen de vil ha sin sikringsrett knyttet til.

**Anbefaling fra prosjektgruppen:**

Prosjektgruppens anbefaling ut fra KLP v/Skjærvik sin vurdering er at ansatte med inngåelse av arbeidsavtalen med ISK som part, får videreført sin tilknytning til pensjonsordningen i den morkommunen som de har sin sikring i. Det samme forholdet vil også gjelde andre avtalefestede forsikringsordninger m.v.

Nyansatte følger dermed også den pensjonsordning som den morkommunen de får sin sikring knyttet til. Det omfattes som uhenksmessig å etablere en egen pensjonsordning for i ISK i KLP under en prosjektperiode.

Dersom ISK blir mulig (som en permanent løsning) for interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommune som følge av en lovendring, så kan og bør spørsmålet tas opp til ny vurdering.

**Administrasjonsutvalg:**

Kommunelovens § 25 har en bestemmelse om parts sammensatte utvalg – administrasjonsutvalg. Kravet er at det i alle kommuner skal opprettes ett eller flere parts sammensatte utvalg – administrasjonsutvalg – for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Dette utvalget kan erstattes av andre ordninger dersom dette får tilslutning fra minst 3 / 4 deler av de ansatte. (De ansatte her menes fagforeningene og deres størrelse i forhold til representasjon).

Kommunene Levanger og Verdal ønsker utredet muligheten for å etablere ett administrasjonsutvalg for felles saker, og som for ISK, Levanger kommune og Verdal kommune kan behandle og vedta saker som også blir retningsgivende for morkommunene.

Organisasjonsenheten har ansvaret for ISK og morkommune sin arbeidsgivervirksomhet. Ved utarbeidelse av retningslinjer, reglementet og veiledere på det personaladministrative området, som må gjøres felles for

både ISK, LK og VK, så er det ønskelig med en felles behandling for å sikre likhet og best mulig samordning.

I mandatet legges det til grunn at det skal videreføres med et lokalt administrasjonsutvalg for morkommunen. Dette er typisk hensiktsmessig ved behandlingen av saker som økonomiplan og budsjett, og saker omkring omstilling og endring av organisering som kun har betydning for den enkelte morkommune. Det er innhentet oversikter over de saker som er behandlet i administrasjonsutvalget i hhv Levanger og Verdal kommuner siste 4 år.

### **Synspunkter fra prosjektgruppen:**

Etablering av felles administrasjonsutvalg er en viktig forutsetning for å samordne arbeidet med viktige personaladministrative verktøy.

I forhold til Kvalitetskommuneprogrammet og satsingen på å bygge og utvikle arenaer for trepartsamarbeid (politikk, administrasjon, fagforening), så er det en meget stor utfordring etter lovverket å gi administrasjonen en plass som medlem i et administrasjonsutvalg. Dette vil kreve en dispensasjon fra kommuneloven og annet lovverk.

Prosjektgruppen er av den oppfatning at dette neppe vil bli gitt, men at KRD som forvalter av Kvalitetskommuneprosjektet og målsettingene om et aktivt trepartsamarbeid med arenabygging bør utfordres på problemstillingen gjennom at det søkes om dispensasjon.

Ett felles administrasjonsutvalg vurderes som godt egnet til å ivareta kvalitetskommuneprogrammet videre i en ordinær driftssituasjon (ettersom selve prosjektet og prosjektorganiseringen fases ut 31.12.09), så vil det ut i fra hovedfokuset i programmet være ønskelig å videreføre dette som et "trepartssamarbeid" - slik KRD har vært opptatt av tidligere.

Prosjektgruppen anbefaler at dette inngår i søknaden om ISK 3.

### **Anbefalinger fra prosjektgruppen hva gjelder representasjon i felles adm utvalg:**

#### **Alt. 1).**

En mulig løsning for å ivareta trepartsrepresentasjon i felles adm utvalg, kan være å søke om å få benytte et felles administrasjonsutvalg lagt til ISK for VK, LK, og ISK som da kan bestå av 4 folkevalgte fra samkommunestyret (herav ordfører og varaordfører) fra begge kommuner, 4 kommunale ledere (herav administrasjonssjef og varaadministrasjonssjef) og 4 ansatterepresentanter (2 fra hver kommune)

Et felles adm utvalg vil behandle overordnede og felles saker for ISK, VK og LK som tilligger det partssammensatte utvalget å håndtere etter kommunelovens § 25 (og samtidig være adm utvalget for ISK).

#### **Alt. 2).**

Dersom alt. 1 ikke gis tilslutning av politiske organer i LK + VK + ISK - eller ikke gis nødvendig dispensasjon ved søknad til KRD, så kan et

felles adm utvalg få sin sammensetning med 2 parter (med politikere og fagforeninger på ordinær måte).

Det anbefales med repr. av 2 parter, en representasjon av ordfører og varaordfører i begge kommunene, 4 tillitsvalgte (2 fra hver kommune), samt ett medlem fra hver kommune fra det største partiet som ikke sto bak ordførervalget ved siste kommunevalg, være et alternativ til representasjonen i felles adm utvalg.

Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under felles adm utv med 2 parter.

Viss en søknad om dispensasjon ikke gis støtte i KRD, så er prosjektgruppens anbefaling heller at kvalitetskommuneprogrammet etter avsluttet prosjektperiode pr 31.12.09 ivaretas av et annet trepartsorgan (hvor prosjektgruppen ser at det er mulig å legge dette til et felles AMU, selv om et felles AMU ikke er vurdert av prosjektgruppen som en like god, eller den løsningen som er ønsket).

### **Anbefalinger fra prosjektgruppen omkring oppgaver for felles og for lokalt adm utvalg:**

#### **Forslag til oppgaver i felles adm utvalg:**

- felles personalpolitiske-/administrative reglement, planer, strategier og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune
- økonomiplaner og budsjetter for ISK.

#### **Forslag til oppgaver i lokalt adm utvalg:**

- øk plan og budsjetter som i det vesentlige angår morkommunen.
- personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune
- andre saker som i det vesentlige bare angår den enkelte morkommune, og som må behandles i adm utvalget.

(Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under adm utv med 2 parter).

### **Arbeidsmiljøutvalg**

Det følger av Arbeidsmiljølovens § 7-1 at det er plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er krav om at arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert i AMU.

Kommunene Levanger og Verdal ønsker utredet muligheten for å etablere ett arbeidsmiljøutvalg for felles saker, og som for ISK, Levanger kommune

og Verdal kommune behandler og vedta saker som også blir retningsgivende for morkommunene.

Spesielt gjelder dette etablering og vedlikehold av systemer for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, statisk materiale og overordnede rutiner med føringer som er felles for ISK, LK og VK.

Det har i flere år blitt gjennomført avholdelse av felles AMU møter for LK og VK, men da med hver sin protokoll, slik at vedtaket blir protokollert i hver kommune sitt AMU.

I mandatet legges det til grunn at det skal videreføres med et lokalt arbeidsmiljøutvalg for morkommunen. Dette er typisk hensiktsmessig ved behandlingen av saker som kun har betydning for den enkelte morkommune. Det er innhentet oversikter over de saker som er behandlet i arbeidsmiljøutvalget i hhv Levanger og Verdal kommuner siste 4 år.

### **Synspunkter fra prosjektgruppen:**

Etablering av ett felles AMU for LK, VK og ISK med lokale AMU i kommunene anses ikke av prosjektgruppen for å være omstridt, eller spesielt utfordrende å få til.

Det som er mer utfordrende, er selve representasjonen i felles AMU.

I Levanger kommune sitt AMU så er det innvalgt politikere, mens det i Verdal kommune sitt AMU ikke er politisk valgte.

Prosjektgruppen anbefalerr å styrke trepartsamarbeidet mellom politikere, administrasjon og fagforeningene gjennom representasjonen i AMU felles.

### **Anbefalinger fra prosjektgruppen:**

#### **Forslag til oppgaver i felles AMU:**

**Uttalelser** til felles personalpolitiske-/administrative reglement, planer, strategier og systemer som er ment å være retningsgivende for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune økonomiplaner og budsjetter for ISK.

**Vedtak eller behandling** av saker som spesielt gjelder etablering og vedlikehold av systemer for et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, statisk materiale og overordnede rutiner med føringer som er ment å være felles for ISK, LK og VK.

**Forslag til oppgaver i lokalt AMU:**

Øk. plan og budsjetter som i det vesentlige angår den enkelte kommune.  
personalmessige planer og disposisjoner som i det vesentlige bare berører den enkelte morkommune.

Andre saker som i det vesentlige angår den enkelte kommune, og som må behandles i AMU.

**AMU (representasjon i felles AMU):**

**Prosjektgruppen anbefaler slik representasjon:**

Felles AMU anbefales å bestå av 4 folkevalgt med 2 fra hver kommune (leder og nestleder i Driftskomiteen LK + VK), 4 kommunale lede (kommunalsjef oppvekst i LK + VK og kommunalsjef helse / velferd i LK + VK) og 4 ansatte representanter (2 fra hver morkommune), HVO i begge kommuner, BHT, og adm sjefen ISK.

**Kvalitetskommuneprogrammet:**

Mandatet legger opp til at prosjektgruppen skal vurder og foreslå en hensiktsmessig organisering av Kvalitetskommuneprogrammet etter prosjektfasen.

Kvalitetskommuneprogrammet er over et 2 årig program som Levanger og Verdal kommuner har felles. Dette ble startet 010907 og avsluttes som prosjekt den 311209.

Delprosjektene som pågår er uønsket deltid, sykefraværprosjekter, Medarbeiderskap, kvalitetsarbeid i oppvekstsektoren, og innføring av kvalitetssystem og avvikskultur. Det er nedsatt en felles styringsgruppe som også fungerer som et felles parts sammensatt kvalitetsutvalg.

Deltakerne er fra hver kommune ordfører, varaordfører, leder driftskomitee, to hovedtillitsvalgte, rådmann og 1 kommunalsjef.

Selv om prosjektet avsluttes i 2009, så vil selve programmet bli videreført. Programmet har fokus på å styrke og utvikle nye samhandlingsformer mellom politikere, tillitsvalgte og administrasjon og se på alternativ organisering av arenaer og samhandlingsformer som bedre ivaretar et aktivt trepartsamarbeid.

Videre så er det et sentralt område å arbeide systematisk for å styrke

kvaliteten på de kommunale tjenestene.

Prosjektgruppen må se på hvor det er naturlig å legge det videre ansvaret for kvalitetsprogrammet, organiseringen og representasjonen.

Et forslaget om representasjon med politikere, administrasjon, tillitsvalgte vil kreve dispensasjon fra gjeldende regler i kommuneloven for administrasjonen i forhold til å kunne inngå som fast medlem i et administrasjonsutvalg.

**Prosjektgruppens anbefaling:**

Prosjektgruppen anbefaler å legge det videre ansvaret for kvalitetsprogrammet til felles adm utvalg, og at det søkes om dispensasjon for å kunne prøve ut dette gjennom ISK 3, (se ellers under adm utvalg).

Alternativet til et felles adm utvalg er å benytte felles AMU, men dette vurderes derimot av prosjektgruppen ikke som en fullgod løsning vurdert opp mot hva som er AMU sin primæroppgave.

Prosjektgruppen anbefaler ikke å legge kvalitetskommuneprogrammet inn under adm utvalg med kun 2 parter. Kvalitetskommuneprogrammet som prosjekt avsluttes i kommunene pr 311209, og blir etter dette videreført som drift.

Levanger-/Verdal, 03.05.2009

Øystein Sende  
Prosjektleder

Lise Heggdal  
Tove Randi Olsen  
Hilde Føll  
Geir Sandholm  
Inger Johanne Uthus  
Bjørn Petter Salberg  
Sølvi Melvold  
Turid Krizak  
Bodil Skotnes  
Prosjektmedarbeidere