

Medlemmer i Gildeskål kommunes kontrollutvalg

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Møtedato: Mandag, 16. februar 2026 kl. 08.30

Møtested: Kommunestyresalen, Inndyr

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
01/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 02. desember 2025
02/26	Oppfølging av kommunestyrets vedtak sak 09/25, forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø
03/26	Orientering om rutiner for sykefraværsoppfølging
04/26	Henvendelse om praksis for innkjøp av kurs - IKT-drift Beiarn og Gildeskål kommune KO
05/26	Drøftingssak. Videre bestillingsprosess neste forvaltningsrevisjon; Rus og psykiatri
06/26	Dialog med revisor
07/26	Orienteringer
08/26	Eventuelt

Eventuelle forfall bes meldt leder eller sekretariat (tlf 41 21 20 00)

Sørarnøy, 06. februar 2026

Hilde Furuseth Johansen (s)
Leder kontrollutvalget



Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

Kopi sendes: Ordfører, kommunedirektør, Salten kommunerevisjon IKS, varamedlemmer i kontrollutvalget til orientering, (Varamedlemmer møter kun etter nærmere innkalling)

SAK 01/26**Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 02. desember 2025****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) Gildeskål kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 02. desember 2025

Bakgrunn for saken:

Protokoll fra kontrollutvalgets forrige møte legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 02. desember 2025 godkjennes.

Røklund, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget



PROTOKOLL – GILDESKÅL KONTROLLUTVALG

Møtedato: Tirsdag, 02. desember 2025, kl 08.30 – 13.30

Møtested: Kommunestyresalen, kommunehuset Inndyr

Saksnr.: 29/25 – 38/25

Til stede:

Hilde Furuseth Johansen, leder
Hallvard Johansen, nestleder
Aina Myrvoll, medlem

Forfall:

Laila Kildahl, medlem
Trond-Morten Røst, medlem

Varamedlemmer:

Alf Harry Karlsen møtte for Laila Kildahl.
Oddlaug Didriksen møtte for Trond-Morten Røst.

Øvrige:

Fra Gildeskål kommune:

- Ordfører Bjørn Magne Pedersen, sakene 30-31/25
 - o Kommunedirektør Geir Mikkelsen, sakene 30-31/25
 - o Kommunalsjef Fellestjenester Eva Stokvik, sak 30/25

Salten kommunerevisjon IKS:

- o Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Jonny Riise
- o Forvaltningsrevisor Jarl Håkon Olsen

Salten kontrollutvalgsservice KO:

- o Utvalgssekretær Ronny Seljeseth

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

Merknader:

Møterom flyttet fra Elias Blix til kommunestyresalen.

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
29/25	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. august 2025
30/25	Orientering om økonomi og regnskap
31/25	Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Gildeskål kommune og Salten Brann IKS
32/25	Revidert prosjektplan. Bestilling av forvaltningsrevisjon Rus og psykiatri
33/25	Dialog med revisor
34/25	Kontrollutvalgets årsrapport 2025
35/25	Virksomhetsplan 2026
36/25	Møteplan 2026
37/25	Orienteringer
38/25	Eventuelt

29/25 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. august 2025

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. august 2025 godkjennes.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. august 2025 godkjennes.

30/25 Orientering om økonomi og regnskap

Kommunedirektør Geir Mikkelsen og kommunalsjef Eva Stokvik møtte fra administrasjonen for å gi en orientering og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken tas til orientering.

31/25 Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Gildeskål kommune og Salten Brann IKS

Notat «Kommunedirektørens kommentarer, «Eierskapskontroll» Salten Brann IKS» mottatt 27.11.2025 ble tilsendt utvalgsmedlemmene i forkant av møtet.

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Gildeskål kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger:
 - Gildeskål kommune bør inkludere hvem som representerer kommunen i alle selskaper/organisasjoner kommunen har eierinteresser i, eierskapsmeldingen.
 - Gildeskål kommune bør utarbeide rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
 - Gildeskål kommune og eierkommunene bør utarbeide retningslinjer som regulerer arbeidet i valgkomiteene til kommunens hel- og majoritetsede selskaper.
 - Gildeskål kommune og eierkommunene bør utarbeide retningslinjer som regulerer Salten Branns valgkomite.
 - Gildeskål kommune bør tydeliggjøre hvem som har ansvaret for å ivareta kravene om kompetanse til styremedlemmer av kommunens selskaper.
 - Gildeskål kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
 - Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.
 - a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.
 - b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:
 - hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
 - budsjettet.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen høsten 2026.

Omforent forslag til vedtak:

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Gildeskål kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til orientering.
2. Kommunestyret merker seg særlig følgende i rapporten: «Revisjonens vurdering er at selskapet har strukturert budsjettprosessen på en måte som ivaretar kravene til balanse, men det er underliggende strukturelle svakheter som gjør at kriteriet bare delvis er oppfylt.» Kommunestyret er bekymret for at dette ikke bare gjelder budsjettprosessen, men også hele selskapets økonomistyring. Gildeskål kommune bør i dialog med eierkommunene, be Salten Brann om å styrke sin økonomiske kompetanse.

Voting:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Gildeskål kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til orientering.
2. Kommunestyret merker seg særlig følgende i rapporten: «Revisjonens vurdering er at selskapet har strukturert budsjettprosessen på en måte som ivaretar kravene til balanse, men det er underliggende strukturelle svakheter som gjør at kriteriet bare delvis er

oppfylt.» Kommunestyret er bekymret for at dette ikke bare gjelder budsjettprosessen, men også hele selskapets økonomistyring. Gildeskål kommune bør i dialog med eierkommunene, be Salten Brann om å styrke sin økonomiske kompetanse.

32/25 Revidert prosjektplan. Bestilling av forvaltningsrevisjon Rus og psykiatri

Forslag til vedtak:

- 1) Kontrollutvalget godkjenner bestilling av forvaltningsrevisjonsprosjekt Rus og psykiatri, med utgangspunkt i prosjektplan datert 05.11.2025: problemstilling 2-1 og 4.
- 2) Justert prosjektplan med kontrollutvalgets forutsetninger legges frem i neste møte under sak «Dialog med revisor». Innenfor rammen av forvaltningsrevisjonens formål gir kontrollutvalget revisor fullmakt til å foreta justeringer av de fastsatte problemstillingene ved behov.
- 3) Kontrollutvalget ber revisor fortløpende rapportere om prosjektets fremdrift og eventuelle forsinkelser eller vesentlige avvik mot forutsetningene i prosjektplanen. Dersom revisor observerer forhold i forvaltningen som gir grunn til bekymring utenom prosjektets formål og problemstillinger, bes revisor rapportere nevnte forhold i sin dialog med kontrollutvalget, eventuelt i et kortfattet notat.

Omforent forslag til vedtak:

Saken utsettes. Sekretariatet, revisjonen og utvalgsleder bes til neste møte om å vurdere kostnader og marked for innleie av tjenester, med tanke på besvarelse av problemstilling 2-2.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken utsettes. Sekretariatet, revisjonen og utvalgsleder bes til neste møte om å vurdere kostnader og marked for innleie av tjenester, med tanke på besvarelse av problemstilling 2-2.

33/25 Dialog med revisor

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

-

Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektør og økonomisjef i forkant av årsoppgjør. Forventer revisjonsberetning innen frist.

- Planlegger forenklet etterlevelsesk kontroll med økonomiforvaltningen. Tema for neste kontroll bli startlånordningen; etterlevelse av tildelingskriterier. Leveres innen frist 30. juni.

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Ny oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Christel Elvestad har begynt i sin stilling. I tillegg mangler en forvaltningsrevisor etter Malin Bruun. Arbeider med tilsetting.

Votering:

Omforent forslag vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektør og økonomisjef i forkant av årsoppgjør. Forventer revisjonsberetning innen frist.
- Planlegger forenklet etterlevelsesk kontroll med økonomiforvaltningen. Tema for neste kontroll bli startlånordningen; etterlevelse av tildelingskriterier. Leveres innen frist 30. juni.

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Ny oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Christel Elvestad har begynt i sin stilling. I tillegg mangler en forvaltningsrevisor etter Malin Bruun. Arbeider med tilsetting.

34/25 Kontrollutvalgets årsrapport 2025

Forslag til vedtak:

Årsrapport 2025 for kontrollutvalget vedtas. Rapporten oversendes kommunestyret til informasjon.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Årsrapport 2025 for kontrollutvalget vedtas. Rapporten oversendes kommunestyret til informasjon.

35/25 Virksomhetsplan 2026

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2026 vedtas. Planen oversendes kommunestyret til informasjon.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2026 vedtas. Planen oversendes kommunestyret til informasjon.

36/25 Møteplan 2026

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget avholder møte følgende datoer i 2026:

- mandag 16. februar
- onsdag 22. april
- mandag 31. august
- mandag 30. november

Ytterligere møter avholdes ved behov.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget avholder møte følgende datoer i 2026:

- mandag 16. februar
- onsdag 22. april
- mandag 31. august
- mandag 30. november

Ytterligere møter avholdes ved behov.

37/25 Orienteringer

Sekretariatet orienterte om dokumenter vedlagt saken.

Vedtak:

Saken tas til orientering.

38/25 Eventuelt

Kontrollutvalget ber til neste møte om en orientering om sykefravær og systemer for fraværsoppfølging av ansatte.

Ingen ytterligere saker til behandling.

Inndyr, 02. desember 2025



Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

Utskrift sendes:

Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer,
Gildeskål kommune v/ ordfører og kommunedirektør

Revisor: Salten kommunerevisjon IKS

SAK 02/26**Oppfølging av kommunestyrets vedtak sak 09/25,
forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 07.02.2025: Rapport forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø Gildeskål kommune (utdrag; sammendrag, oppsummering, konklusjon og anbefalinger)
- b) Gildeskål kommune: Familie, oppvekst og kultur. Redegjørelse for administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak av 11.03.2025 i sak 09/25, punkt 2. forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø. Mottatt 27.01.2026.

Bakgrunn for saken:

Rapport fra forvaltningsrevisjon om skolemiljøarbeidet ble behandlet av kontrollutvalget i møte 24. februar 2025 og videre til kommunestyret i møte 11. mars 2025, sak 09/25.

Rapportens konklusjon var at skolene i Gildeskål *i noen grad* har etablert rutiner og praksis som bidrar til å avdekke og håndtere brudd på elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø. Det ble fattet følgende vedtak:

1. *Forvaltningsrevisjonsrapporten Trygt skolemiljø er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.*
2. *Kommunestyret ber kommunedirektøren kommunisere rapporten ovenfor skolene og sørge for at:*
 - *Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten.*

- Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at den skjerpede aktivitetsplikten ivaretas.
 - Skoleeier og skolene i Gildeskål sikrer at skoleeier varsles ved alvorlige tilfeller.
 - Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at involverte elevers rett til å bli hørt blir dokumentert.
 - Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at barnets beste- vurderinger blir dokumentert.
 - Skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at elever og foresatte får informasjon om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.
 - Skoleeier og skolene i Gildeskål vurderer en rutine for tiltak på skoleveien.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjon følges opp. Kontrollutvalget anmodes om at oppfølging av rapporten gjøres innen ett år.

I tråd med kommunestyrets vedtak og Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak fra forvaltningsrevisjon følges opp.

Til behandling av saken er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om møte i kontrollutvalget kl 08.30 for å redegjøre om oppfølgingen som vedtaket har fått fra administrasjonens side. Det er også bedt om en skriftlig redegjørelse og at den oversendes innen utsendelse av sakspapirene. Notat fra kommunalsjef Familie, oppvekst og kultur mottatt den 27.01.2026 er vedlagt saken.

Vurderinger:

I den skriftlige redegjørelsen er anbefalingene kommentert punktvis, sammen med omfattende dokumentasjon med oppdaterte dokumenter: revidert handlingsplan av januar 2026 for trygt og godt skolemiljø, informasjonsfolder til andre ansatte og skjema for aktivitetsplan, melding om brudd på retten og undersøkelsesmelding. Følgende er kommentert om anbefalingene:

1. Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten.

Svar: Forvaltningsrevisjonsrapporten ble tidlig gjort kjent for kommunens grunnskoler, og er gjennomgått i både ledermøte med rektorene og lokalt på skolene. Handlingsplan for arbeidet med et trygt og godt barnehage- og skolemiljø forelå før kommune- revisjonens gjennomgang, men ble revidert med bakgrunn i rapportens funn og anbefalinger. Planen foreligger nå i to utgaver; én for barnehage og én for skole. Revideringen handler blant annet om hvordan planen bekjentgjøres for de ulike gruppene av ansatte. Det er utarbeidet informasjonsfolder for øvrige ansatte.

2. Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at den skjerpede aktivitetsplikten ivaretas.

Svar: I nevnte handlingsplan har avsnittene som omhandler de ulike aktivitetspliktene fått en ny utforming. Grunntanken bak dette er at avsnittene om ønskelig kan brukes som oppslag/huskelister. Her er rutinene for den skjerpede aktivitetsplikten presisert og fremhevet i egne punkt. Presiseringen av skjerpet aktivitetsplikt vil følgelig være inkludert i den jevnliggjennomgangen av planen. Den skjerpede aktivitetsplikten er også fremhevet i informasjonsfolderen til andre ansatte ved skolene.

3. Skoleeier og skolene i Gildeskål sikrer at skoleeier varsles ved alvorlige tilfeller.

Svar: I handlingsplanens avsnitt om undersøkelse av en sak, er plikten til å varsle skoleeier presisert i egne punkt. Det fremgår eksplisitt i hvilke tilfeller dette skal gjøres, når og på hvilken måte. I handlingsplanens avsnitt om undersøkelse av en sak, er det inkludert en rutine for skoleeiers dokumentasjon av mottatte meldinger i slike saker. Mal til bruk ved slik dokumentasjon er også utarbeidet, og en egen mappe for arkivering av slike meldinger er opprettet i kommunens saksbehandlingssystem. Bruk av malen sikrer eventuell videre oppfølging fra eiernivået, avhengig av meldingens innhold.

4. Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at involverte elevers rett til å bli hørt blir dokumentert.

Svar: I forkant av revisjonen forelå det en mal for utarbeidelse av aktivitetsplan, felles for barnehage og skole. Malen sikret at barnet selv ble hørt. Det er nå utarbeidet to ulike maler, hvor den for skole også inkluderer et eget avsnitt som sikrer at også eventuelt andre involverte elever blir hørt.

5. Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at barnets beste- vurderinger blir dokumentert.

Svar: Den kommunale malen for aktivitetsplan har hele tiden omfattet et eget avsnitt for vurdering av barnets beste. Dette er videreført i de nye malene som er beskrevet i punkt 4. I den reviderte utgaven av handlingsplanen er beskrivelsen av og veiledningen knyttet til barnets beste-vurderingen flyttet opp og frem til rutinebeskrivelsen for utarbeidelse av aktivitetsplaner.

6. Skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at elever og foresatte får informasjon om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.

Svar: Kommunen har fra høsten benyttet og distribuert den fysiske informasjonsfolderen "Velkommen som foresatt i Gildeskålskolen". Denne inkluderer informasjon om de ulike klagerettighetene. Handlingsplanen for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø inkluderer rutine for å informere elevene selv om de rettigheter som de har ifølge opplæringsloven.

7. Skoleeier og skolene i Gildeskål vurderer en rutine for tiltak på skoleveien.

Svar: Det er foresatt en vurdering av hvorvidt en rutine for tiltak på skoleveien bør utarbeides, og dette er noe som det er vanskelig å utarbeide i detalj, gitt ulikhetene i enkeltsaker, mellom skolene og i bruken av skoleskyss. Handlingsplanen for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø har imidlertid tatt med en kort veiledning om hvilke tiltak/momentene som kan vurderes i tilfeller hvor det måtte være aktuelt å inkludere slike forhold i en aktivitetsplan.

Konklusjon:

Det er viktig å understreke at revisjonen har undersøkt kommunens og skolens *rutiner*, i den forstand at kommunen har et rammeverk som kan trygge elever og foresatte på at skolene blir kjent med og håndterer problemer før de måtte oppstå. Rutiner i seg selv, løser ikke den enkelte sak, men er en forsikring for en mer systematisk og strukturert behandling av saker. Dette bør gi grunnlag for bedre praksis og at saksoppfølging blir bedre og mindre tilfeldig.

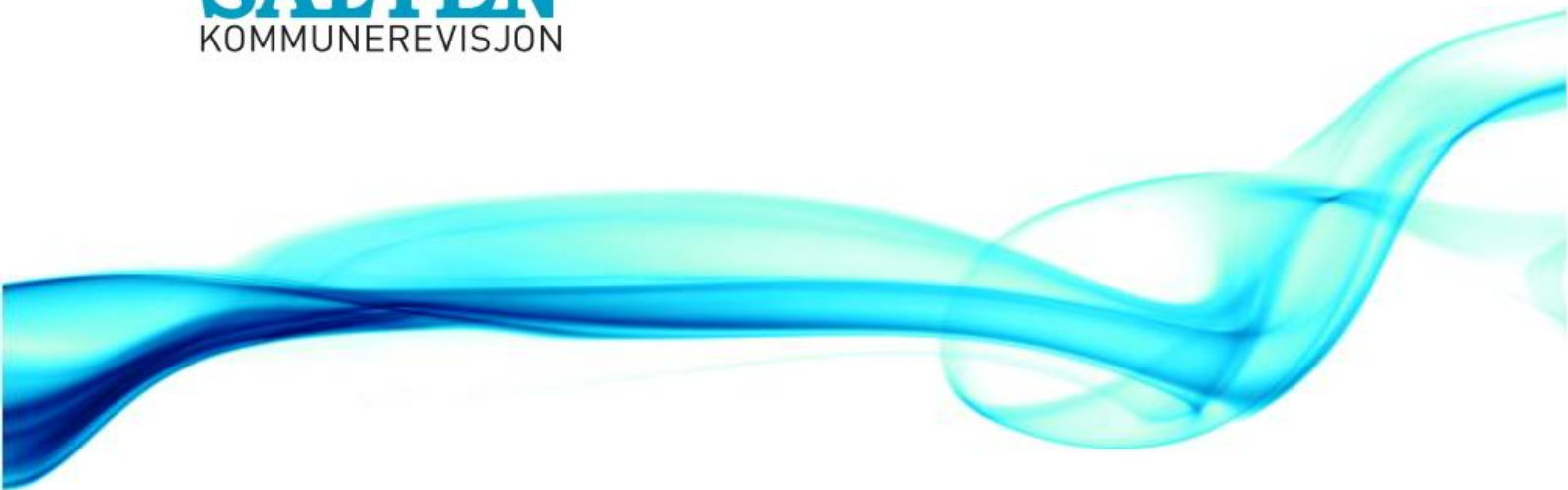
Svarene fra administrasjonen viser at det er gjort et omfattende arbeid med å bekjentgjøre rapporten og forsterke rutinene slik at disse imøtekommer det som av revisjonen var påpekt som svakheter. Rapporten er tatt opp som grunnlag for læring og praksisforbedring, slik hensikten er med en forvaltningsrevisjon. Knyttet opp mot rapportens innhold og funn, vurderer derfor sekretariatet det slik at videre oppfølging ikke er nødvendig og at saken kan avsluttes.

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg § 5 og kommunestyrets vedtak i sak 09/25 gjennomført en oppfølging av Forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer at handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø er revidert, sammen med en rekke underliggende maler. Utvalget vurderer at oppfølgingen i etterkant av rapporten, har styrket kommunens og skolenes evne til å avdekke og håndtere krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering av elever. Rapportens anbefalinger er fulgt opp på en god måte, og kontrollutvalget avslutter videre oppfølging av saken.
3. Kontrollutvalgets vedtak vedlagt notat fra administrasjonen, oversendes kommunestyret til orientering.

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget



Forvaltningsrevisjon– Gildeskål
kommune

Trygt skolemiljø

Rapport februar 2025

Sammendrag

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en undersøkelse av skolemiljøarbeidet ved alle de fire skolene i Gildeskål kommune. Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvordan skolene arbeider for å sikre at krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering av elevene avdekkes og håndteres.

Kommunens og skolenes forpliktelse for et trygt og godt skolemiljø følger av opplæringsloven. I denne undersøkelsen har vi sett på arbeidet med å ivareta pliktene skolene har til å til å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og iverksette tiltak om en elev ikke har det trygt og godt på skolen. Samlet sett kalles disse pliktene aktivitetsplikten.

Problemstillingen som er lagt til grunn i undersøkelsen er følgende:

I hvilken grad har skoleeier og skolene i Gildeskål etablert rutiner og praksis som bidrar til å avdekke og håndtere brudd på elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø?

Innsamlingen av data baserer seg på dokumentstudier, intervjuer, spørreundersøkelse blant de ansatte på skolene, og skriftlige spørsmål til skolenes elevråd og foreldremiljøutvalgene. I tillegg har vi hatt en gjennomgang av skolemiljø saker ved skolene.

Rapporten konkluderer med at skolene i Gildeskål i noen grad har etablert rutiner og praksis som bidrar til å avdekke og håndtere brudd på elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø.

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner slik de kommer frem i rapporten her, gir vi følgende anbefalinger:

1. Skoleeier og skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten.
2. Skoleeier og skolene i Gildeskål må ha rutiner og praksis som sikrer at den skjerpede aktivitetsplikten ivaretas.
3. Skoleeier og skolene i Gildeskål må sikre at skoleeier varsles ved alvorlige tilfeller.
4. Skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at involverte elevers rett til å bli hørt blir dokumentert.
5. Skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at barnets beste- vurderinger blir dokumentert.
6. Skolene i Gildeskål må ha rutiner og praksis som sikrer at elever og foresatte får informasjon om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.
7. Skoleeier og skolene i Gildeskål bør vurdere å utarbeide en rutine for tiltak på skoleveien.

5. Oppsummering og konklusjon

Det er etter revisjonens vurdering positivt at Gildeskål kommune har utarbeidet en handlingsplan, som de undersøkte skolene bruker i arbeidet med det psykososiale skolemiljøet. Handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø gir felles føringer for hvordan skolene skal arbeide for å sikre at kravene i opplæringsloven blir fulgt.

Selv om skoleeier og skolene har en felles handlingsplan, konkluderer vi med at de ikke har en rutine som er tydelig nok for å sikre at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten.

Vi har i vår vurdering lagt vekt på at skoleeier og skolene ikke *sikrer* at alle som arbeider på skolen følger delpliktene. Videre finner vi at skoleeier og skolene har praksis for å iverksette tiltak på skoleveien når dette er nødvendig, men at dette ikke er rutinefestet.

Gjennomgangen viser at det varsles muntlig om saker som omhandler skjerpet aktivitetsplikt. Ut fra det tilgjengelige datamaterialet kan vi ikke konkludere med sikkerhet på at ansatte skoleeier og skolene har rutiner og praksis som sikrer at plikten ivaretas.

Skoleeier har ikke definert betegnelsen alvorlige tilfeller. Hva som kan betegnes som alvorlige tilfeller, vil bero på en skjønnsmessig vurdering. I slike tilfeller er formålet å gjøre skoleeier kjent med saken, slik at skoleeier kan involveres i løsningen.

Vi konkluderer med at skolene har skriftlige rutiner for når undersøkelsene skal igangsettes, hvem som skal utføre undersøkelsen, hvordan det skal undersøkes og hvor fort man bør gjennomføre undersøkelsen.

Skolene bruker en felles mal som legger til rette for de oppfyller minstekravene til en skriftlig plan. Våre funn viser at skoleeier og skolene har rutiner og praksis for å ivareta krav til skriftlig plan når det er nødvendig med tiltak i en sak, og at planen blir evaluert.

Revisjonen har gjennomgått 24 aktivitetsplaner. Elevens rett til å bli hørt er bare dokumentert i et fåtall av de sakene vi har undersøkt. Barnets beste vurderinger fremstår for revisjonen som generelle i de fleste skolemiljøsakene som er gjennomgått.

Revisjonens vurdering er at elever foresatte blir informert om retten til et trygt og godt skolemiljø, herunder aktivitetsplikten. På bakgrunn av de fakta vi har, er det grunn til å anta at skolene bør informere bedre om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.

Oppsummert vil vi presisere at våre undersøkelser knyttet til aktivitetsplikten viser at mye av arbeidet med å sikre et trygt og godt skolemiljø, ivaretas på en god måte. Når vi skal svare ut problemstillingen, anser vi likevel de negative delkonklusjonene, av en slik grad at helhetsinntrykket trekkes ned.

Med bakgrunn i dette har vi kommet til følgende svar på problemstillingen:

Skoleeier og skolene i Gildeskål har i noen grad etablert rutiner og praksis som bidrar til å avdekke og håndtere brudd på elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø.

5.1 Anbefalinger

1. Skoleeier og skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten.
2. Skoleeier og skolene i Gildeskål må ha rutiner og praksis som sikrer at den skjerpede aktivitetsplikten ivaretas.
3. Skoleeier og skolene i Gildeskål må sikre at skoleeier varsles ved alvorlige tilfeller.
4. Skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at involverte elevers rett til å bli hørt blir dokumentert.
5. Skolene i Gildeskål må ha rutiner som sikrer at barnets beste- vurderinger blir dokumentert.
6. Skolene i Gildeskål må ha rutiner og praksis som sikrer at elever og foresatte får informasjon om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.
7. Skoleeier og skolene i Gildeskål bør vurdere å utarbeide en rutine for tiltak på skoleveien.

**Redegjørelse for administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak av 11.03.2025
i sak 09/25, punkt 2: forvaltningsrevisjon Trygt skolemiljø**

Generelt

Rapporten fra Salten kommunerevisjon ble tidlig gjort kjent for kommunens grunnskoler, og er gjennomgått i både ledermøte med rektorene og lokalt på skolene. Det er i denne forbindelse lagt særlig vekt på revisjonens anbefalinger. Kommunalsjef for familie, oppvekst og kultur har videre tatt kommunestyrets vedtak om å følge anbefalingene til etterretning. Hvordan dette konkret er gjort, fremgår av punktene under, som samsvarer med revisjonens anbefalinger og kommunestyrets påfølgende vedtak av 11.03.2025.

1. Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at alle som arbeider på skolen blir gjort kjent med regelverk, rutiner og tiltak knyttet til aktivitetsplikten

- En handlingsplan for arbeidet med et trygt og godt barnehage- og skolemiljø forelå før kommunerevisjonens gjennomgang. Administrasjonen har i tiden etterpå revidert denne planen, som nå foreligger i to utgaver; én for barnehage og én for skole. Revideringen av planen for skole inkluderer angående punkt 1:
 - Avsnitt om tidspunkt for bekjentgjøring av planen for de ulike gruppene av ansatte.
 - Rutine for bruk av informasjonsfolder til andre ansatte på enhetene.
- Informasjonsfolder til bruk for og utdeling til øvrige ansatte er utarbeidet og trykkes opp i fysisk utgave.
- Internkontrollsystemet Moava – Oppvekst brukes for å sikre at tema løftes.

2. Skoleeier og skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at den skjerpede aktivitetsplikten ivaretas

- I nevnte handlingsplan har avsnittene som omhandler de ulike aktivitetspliktene fått en ny utforming. Grunntanken bak dette er at avsnittene om ønskelig kan brukes som oppslag/huskelister. Her er rutinene for den skjerpede aktivitetsplikten presisert og fremhevet i egne punkt.
- Presiseringen av skjerpet aktivitetsplikt vil følgelig være inkludert i den jevnlige gjennomgangen av planen.
- Den skjerpede aktivitetsplikten er også fremhevet i informasjonsfolderen til andre ansatte ved skolene.

3. Skoleeier og skolene i Gildeskål sikrer at skoleeier varsles ved alvorlige tilfeller.

- I handlingsplanens avsnitt om undersøkelse av en sak, er plikten til å varsle skoleeier presisert i egne punkt. Det fremgår eksplisitt i hvilke tilfeller dette skal gjøres, når og på hvilken måte.
 - I handlingsplanens avsnitt om undersøkelse av en sak, er det inkludert en rutine for skoleeiers dokumentasjon av mottatte meldinger i slike saker. Mal til bruk ved slik dokumentasjon er også utarbeidet, og en egen mappe for arkivering av slike meldinger er opprettet i kommunens saksbehandlingssystem.
- Bruk av malen sikrer eventuell videre oppfølging fra eiernivået, avhengig av meldingens innhold.

4. Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at involverte elevers rett til å bli hørt blir dokumentert

I forkant av revisjonen forelå det en kommunal mal for utarbeidelse av aktivitetsplan, felles for barnehage og skole. Malen sikret at barnet selv ble hørt. Det er nå utarbeidet to ulike maler, hvor den for skole også inkluderer et eget avsnitt som sikrer at også eventuelt *andre* involverte elever blir hørt.

5. Skolene i Gildeskål har rutiner som sikrer at barnets beste- vurderinger blir dokumentert.

- Den kommunale malen for aktivitetsplan har hele tiden omfattet et eget avsnitt for vurdering av barnets beste. Dette er videreført i de nye malene som er beskrevet i punkt 4.

- I den reviderte utgaven av handlingsplanen er beskrivelsen av og veiledningen knyttet til barnets beste-vurderingen flyttet opp og frem til rutinebeskrivelsen for utarbeidelse av aktivitetsplaner.

6. Skolene i Gildeskål har rutiner og praksis som sikrer at elever og foresatte får informasjon om muligheten til å melde en sak til Statsforvalteren.

- Gildeskål kommune har fra høsten 2025 benyttet og distribuert den fysiske informasjonsfolderen "Velkommen som foresatt i Gildeskålskolen". Denne inkluderer informasjon om de ulike klagerettighetene.
- Handlingsplanen for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø inkluderer rutine for å informere elevene selv om de rettigheter som de har i følge opplæringsloven.

7. Skoleeier og skolene i Gildeskål vurderer en rutine for tiltak på skoleveien.

Det er foresatt en vurdering av hvorvidt en rutine for tiltak på skoleveien bør utarbeides, og dette er noe som det er vanskelig å utarbeide i detalj, gitt ulikhetene i enkeltsaker, mellom skolene og i bruken av skoleskyss. Handlingsplanen for et trygt og godt barnehage- og skolemiljø har imidlertid tatt med en kort veiledning om hvilke tiltak/momentene som kan vurderes i tilfeller hvor det måtte være aktuelt å inkludere slike forhold i en aktivitetsplan.

Revidert handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø og informasjonsfolder til andre ansatte ligger vedlagt denne redegjørelsen. Det samme gjør maler for aktivitetsplan, mottatt melding barnehage- eller skolemiljø, undersøkelse av barnehage- eller skolemiljø. Redigert handlingsplan for skole er gjeldende fra januar 2026. Skolene har vært med på evaluering og arbeidet med redigering. Ønske fra rektorer og styrere om at det bør foreligge en egen plan for skole og en for barnehage har blitt etterkommet.

Hilde Wiik

Kommunalsjef familie, oppvekst og kultur
Gildeskål kommune



Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø

Gjelder for grunnskolene i Gildeskål kommune



Gildeskål
kommune

**Familie, oppvekst
og kultur**

Sist revidert: januar 2026

Innhold

Fordord - om bruk av planen

Bekjentgjøring av planen

1. Håndtering av brudd

Plikt til å melde fra

Undersøkelse av en sak

Utarbeidelse av aktivitetsplan

Evaluerings

2. Særlig om skoleveien

3. Forebyggende arbeid

Hvordan skolen følger med

Rutiner for kartlegging av barnehage- og skolemiljø

4. Om tiltak til bruk i aktivitetsplaner

Vedlegg: Informasjonsfolder, andre ansatte på skolen

Forord - om bruk av planen

Opplæringsloven kapittel 12 omhandler skolemiljøet til elevene. Denne planen inneholder rutiner og avklaringer for å sikre at kommunens praksis er i tråd med dette regelverket. Rutiner knyttet til hvordan potensielle *brudd* på barnas rett til et trygt og godt miljø skal håndteres har en utforming som gjør det mulig å skrive ut de aktuelle avsnittene som en huskeliste eller "plakat" til oppslag.

Planen gjelder også for leksehjelpordningen og skolefritidsordningen. Skoleveien kan også være aktuell.

Bekjentgjøring av planen

Planen gjennomgås/behandles blant lærere og assistenter ved oppstart av nytt skoleår. Planen må gjøres tilgjengelig for eventuelle nyansatte eller innleide vikarer i løpet av skoleåret. Andre ansatte som renholdere og vaktmester informeres gjennom utdeling av fysisk informasjonsfolder ved oppstart av nytt skoleår. Disse informasjonsfolderne trykkes opp i fysisk utgave og er tilgjengelige hos kommuneadministrasjonen.

Plikt til å melde fra om mulig brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø

Skole

Fremgangsmåte

Alle som arbeider på skolen skal melde fra til rektor ved mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt miljø. I rektors fravær varsles stedfortreder.

1. Rektor skal informeres *mundtlig*, enten i fysisk møte/samtale eller på telefon. Det må vurderes fra sak til sak hvor raskt meldingen må gis. I noen tilfeller må dette gjøres straks, mens man i andre tilfeller kan vente til slutten av skoledagen eller gi beskjed i løpet av uken.

Dersom det er mistanke om at en *ansatt* ved skolen krenker en elev, skal det alltid meldes fra *straks*.

2. Dersom en ansatt ved skolen mistenker at en i *skoleledelsen* krenker en elev, skal kommunalsjef for oppvekst varsles *straks*. Varsel skal gis *mundtlig*, enten i fysisk møte/samtale eller på telefon.

Undersøkelse

av mulig brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø

Alle meldinger eller mistanker om mulige brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø skal undersøkes. Undersøkelsen skal foretas så raskt det lar seg gjøre. Hensikten med undersøkelsen er å *avdekke om én eller flere elever opplever at miljøet ikke er trygt og godt*.

Skole

Fremgangsmåte

1. Rektor^I avgjør hvordan undersøkelsen foretas og hvem som involveres i den.
2. Undersøkelsene skal:
 - få frem tilstrekkelig fakta om en situasjon til å kunne avdekke hva som har skjedd
 - avdekke bakgrunnen for elevens opplevelse
 - få frem hvilke forhold i elevens omgivelser som påvirker hvordan vedkommende har det
3. Samtale(r) med eleven selv inngår i alle slike undersøkelser. Vurdér hvorvidt foresatte skal kontaktes i forkant av samtalen med eleven.
4. Dersom en elev hevder å være *krenket* av en annen elev eller en ansatt, må også den som er beskyldt for å ha krenket eleven få legge frem sitt syn på saken. Andre involverte elever skal uansett høres.
5. Melding til eier
Dersom rektor anser saken som *alvorlig*^{II}, skal skoleeier varsles straks man er i stand til å ta stilling til dette. Rektor/styrer kan ikke utsette å varsle kommunen til alle undersøkelser er ferdige. Kommunalsjef for oppvekst varsles *mundtlig*, enten i fysisk møte/samtale eller på telefon.

Skoleeier skal også varsles dersom det foreligger mistanke om at en ansatt ved skolen krenker en elev.^{III}

Skoleeier skal dokumentere mottatte meldinger gjennom utfylling av malen "Mottatt melding, barnehage- eller skolemiljø", som arkiveres i egen mappe for slike meldinger i Elements.
6. Dokumentasjon av undersøkelsene
Dersom undersøkelsene viser behov for å iverksette tiltak, beskrives undersøkelsene i aktivitetsplanen. Hvis det ikke er behov for tiltak, må behovet for dokumentasjon vurderes. I tilfeller der man er i tvil om tiltak bør iverksettes, skal undersøkelsen dokumenteres. Her kan malen "Undersøkelse av barnehage- eller skolemiljø" benyttes og lagres i elevens mappe i Elements.

^I I tilfeller der skoleeier er varslet om mistanke om at en i skoleledelsen krenker en elev, er kommunalsjefen ansvarlig for å gjennomføre undersøkelser som bekreftet her, og overtar det videre ansvaret for saken som rektor normalt har.

^{II} En sak er å anse som *alvorlig* dersom den involverer *krenkende* oppførsel. Følgende eksempler er ellers retningsgivende for vurderingen:

- særlig voldelige krenkelser eller svært integritetskrenkende oppførsel
- flere elever har mobbet én elev
- skolen har over noe tid ikke klart å løse saken
- digital mobbing på tvers av skoler
- grove trusler eller kriminelle handlinger
- hendelser relevant for saken har fått oppmerksomhet i lokalmiljøet

^{III} Rektor bør i forkant undersøke hvorvidt meldingen er åpenbart grunnløs. Dette innebærer å avdekke hvorvidt hendelsen helt klart ikke er å betrakte som en krenkelse (f.eks. faglig uenighet, eller rimelig irettesettelse), eller at den helt klart ikke kan ha funnet sted (f.eks. ved at den voksne ikke var tilstede). I så fall gis det ikke melding til skoleeier. Den ansatte har ikke *rett* til å uttale seg i forkant av meldingen til eier.

Utarbeide aktivitetsplan

når undersøkelsene viser at det foreligger brudd

Når undersøkelsene viser at retten til et trygt og godt skolemiljø er brutt, skal tiltak iverksettes. I tillegg skal det utarbeides en *aktivitetsplan*.

Skole

Fremgangsmåte

1. Aktivitetsplan opprettes og utarbeides i Elements med foresatte som mottakere. Bruk ferdig mal med minimumskrav for innhold.
2. Gjør en grundig vurdering av **barnets beste** som en del av aktivitetsplanen.
 - Barnets beste skal være et grunnleggende hensyn og danne utgangspunktet for valg av hensiktsmessige og gode tiltak
 - Gjør en *selvstendig* vurdering av hva som er til det beste for barnet, basert på faglig skjønn og kompetanse.
 - Barnets eget syn på hva som er best er svært viktig, men er bare ett av flere hensyn.
 - Barnets syn skal tillegges vekt ut fra bl.a. barnets alder og modenhet, samt hvorvidt det forstår konsekvensene av eget ønske. Foresatte spiller først og fremst en rolle i forhold til at barnet får anledning til å uttale seg, samt som en sentral kilde til informasjon om barnets situasjon.
 - Ved valg av tiltak er det viktig å være bevisst at skolen skal ivareta *alles* rett til et trygt og godt miljø på best mulig måte. Det kan være slik at ulike barns beste står i motstrid til hverandre og da må skolen avgjøre hvilke hensyn som er viktigst. Det overordnede er at mobbing og krenkelser stopper og at *alle* parter blir ivaretatt.
3. Kall inn til møte med elev og foresatte der utkastet til aktivitetsplan er tema. Skolen skal ta med seg forslag til tiltak inn i møtet med foresatte. Foresatte og elevens syn skal tillegges stor vekt, men det er skolens ansvar å foreslå tiltak.

Gjør eventuelle tilpasninger før planen sendes ut til foresatte/elev.
4. Sørg for at alle som er involvert i gjennomføringen av tiltakene blir gjort kjent med planen.

Evaluering av iverksatt arbeid når det er utarbeidet en aktivitetsplan

Aktivitetsplanen skal evalueres. Dette gjøres i møte med foresatte og elev.

Skole

Fremgangsmåte

1. Gjennomfør evalueringsmøte på tidspunktet fastsatt i aktivitetsplanen.
Bruk ferdig mal for evaluering i Elements.
2. Gjør en vurdering av hvert tiltak i aktivitetsplanen.
 - Har tiltakene hatt ønsket effekt?
 - Skal tiltakene videreføres, eller kan noen avsluttes?
3. Ta stilling til om det er behov for nye tiltak/ny aktivitetsplan.
Dersom dette er tilfelle, utarbeides ny aktivitetsplan med nytt versjonsnummer.
4. Ta stilling til videre behov for aktivitetsplan.
 - Hvordan opplever eleven selv skolemiljøet?
 - Fremmer miljøet også inkludering, helse og læring?
 - Kan arbeidet som følger av aktivitetsplanen avsluttes?

2. Særlig om skoleveien

Selv om elevene tar seg til og fra skolen utenfor tidsrammene av skoledagen, er skoleveien i en særstilling som følge av den nære tilknytningen til skolen. Det vil derfor kunne forekomme tilfeller der det er forventet at skolen setter inn tiltak også på selve skoleveien i forbindelse med brudd på retten til et trygt og godt miljø. Det er verdt å merke seg at f.eks. sjåførene på skolebussene ikke er omfattet av plikten til å følge med, gripe inn og melde fra slik den følger av opplæringsloven § 12-4.

Dersom det skulle avdekkes at forhold knyttet til skoleveien er relevante i saken, vil først og fremst være aktuelt å vurdere følgende:

- a. Dersom eleven har rett til skoleskyss: vil tiltak på bussen være hensiktsmessig, i form av f.eks. fast plass nærme sjåføren? Etablering av direkte kontakt med busselskap og lokale sjåførere er naturlig.
- b. Er det forhold som skaper utrygghet som kan avhjelpes gjennom opplæring av barnet?
- c. Er det hensiktsmessig med følge på skoleveien?

3. Forebyggende arbeid

Hvordan skolen følger med

Av opplæringsloven § 12-4 følger en plikt for alle som arbeider på skolen til å følge med på hvordan elevene har det. For ansatte i skolene i Gildeskål kommune innebærer dette at:

- lærere og andre ansatte som inngår i skolens daglige drift aktivt observerer hvordan elevene samhandler og oppfører seg ovenfor hverandre
- ansatte med ansvar for inspeksjon
- voksne fører tilsyn med elevene i garderobes og andre tilstøtende
- terkelen er lav for å involvere seg i hva elevene driver med, snakker om

Rutiner for kartlegging av skole- og barnehagemiljø

- Oppmerksomme voksne følger godt med. Alle voksne på skolen er ansvarlige. Alle signaler og mistanker skal tas på alvor.
- Utviklingssamtaler mellom elev/barn, foresatte og lærer. I skolen skjer dette to ganger pr. år. Det skal dokumenteres at mobbing/krenkelser er tema. Hvert barn skal spørres om han/hun utsettes for mobbing/krenkelser eller vet om andre som blir det.
- Spekter gjennomføres på 1. - 4. trinn eller ved mistanke om et dårlig klassemiljø.
- Elevundersøkelsen (5. - 10.trinn)

Klassegjennomgang gjennomføres min. en gang hvert år.



Rutine	Ansvarlig
Gildeskål kommune har felles ordensregler og handlingsplaner for trygt og godt barnehage- og skolemiljø. Skolens/barnehagens ansatte har felles holdning til og oppfattelse av innholdet i planverket. Planer gjennomgås årlig i personalet. Innholdet drøftes også årlig i barne-/elevgruppen, tilpasset alder og på foreldremøter. Elevene får informasjon om muligheten til å klage til Statsforvalteren. Planverket skal være synlig og kjent for alle aktører i skolen/barnehagen, samt være aktivt i bruk.	Rektor/styrer, kontaktlærer, elevråd, FAU-leder.

Rutine	Ansvarlig
Gildeskålskolen er mobilfri og Smartklokker skal stå i <i>skolemodus</i> .	Rektor og alle ansatte
Klasseledelse/kontinuerlig arbeid: • Pedagogisk leder/kontaktlærer har oppstartssamtale med nye elever/barn, målsetting er å bli kjent og å bygge relasjon. • Ordensreglement og barnehage-/klasseregler er årlig tema. Barns medvirkning skal være gjeldende. Følges opp i det daglige. • Skolen/barnehagen har gode rutiner for oppstart og avslutning av barnehage-/skoledagen. Disse sier noe om hvordan man ser og gir barnet oppmerksomhet hver dag (innsjekk/utsjekk). • Pedleder/kontaktlærer har bevissthet rundt avdelingens/klasserommets organisering og plassering av elever/barn. • Det gjennomføres konkrete aktiviteter gjennom skole-/ barnehageåret for å bygge et godt miljø og forhindre mobbing, ekskludering m.m. Også på tvers av klassetrinn/barne-grupper, min to ganger i året. • Barnet/eleven opplever hver uke å ha dialog med en voksen om hvordan han/hun har det • Det skal jobbes for et klima der det er lov til å prøve og feile. • Voksne viser tydelig nulltoleranse mot krenkelser og fremstår som gode rollemodeller.	Kontaktlærer/ pedagogisk leder Rektor/Styrer 
Hvert år i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse gjennomfører skolen og barnehagen «Vennskapsuke» der ulike tema innenfor inkludering, tilhørighet og vennskap belyses. Fokus på folkehelse.	Rektor/ styrer
Det gjennomføres felles aktiviteter på tvers av skoler/barnehager. Fokus på læring i sosial relasjonsbyggende kontekst. Dette skjer to ganger pr. år og det rulleres på hvilke skoler/barnehager som inviterer. Tema disse dagene skal settes i sammenheng med mål i læreplan/rammeplan.	Rektor/ styrer/lærere
Skolen og barnehagen har standard for hvilken rolle den voksne har i tilsynssituasjon. Den voksne har et oppmerksomt blikk og er aktiv og deltakende. Alle elever/barn er alles ansvar. Standarden drøftes ved oppstart av nytt skoleår.	Alle ansatte
Skolen og barnehagen har gode rutiner/standard for oppstart av et nytt skole- og barnehageår og er godt forberedte.	
Samarbeid hjem-skole: • Skolen og barnehagen legger til rette for et godt og nært samarbeid med hjemmet • I Gildeskål møtes foresatte med åpenhet, tillit og respekt. De anses som en ressurs i arbeidet for et godt barnehage- og skolemiljø. • I Gildeskål involveres foresatte på et tidlig tidspunkt når det er nødvendig med et samarbeid • Skolen og barnehagen sørger for god informasjonsflyt internt når dette er nødvendig, alltid i samråd med foresatte • Utviklingssamtaler gjennomføres med både foresatte og elev/barn sammen. Skole-/barnehagemiljø er et av punktene det skal snakkes om og det skal dokumenteres at det stilles spørsmål om mobbing. • Det gjennomføres foreldremøter to ganger pr. år, skole-/barnehagemiljø står alltid på agenda. Foreldrerepresentantene deltar i planleggingen av møtene. • Skolen oppfordrer foresatte til å arrangere sosiale sammenkomster på fritiden, gjerne to ganger pr. år.	Rektor/styrer Kontaktlærer/ pedleder Foresatte
Det foreligger gode rutiner for informasjon til nyansatte om hvordan skolen og barnehagen jobber for et godt og trygt miljø. Leseplikt av planen i KS-læring.	Rektor/styrer Pedleder/ kontaktlærer
Skolen og barnehagen har gode rutiner vedr. bekymringsfullt fravær og følger retningslinjene. Rutinene gjennomgås årlig, både i personalet og på foreldremøter.	Rektor

Rutine	Ansvarlig
Kommunalsjef for familie, oppvekst og kultur følger opp skolenes/barnehagenes arbeid for et trygt og godt skole-/barnehagemiljø. Bistår i vanskelige saker. Antall §9A-saker rapporteres inn fem ganger hvert år. Tett samarbeid med Statsforvalter i vanskelige saker.	Kommunalsjef

4. Om tiltak til bruk i aktivitetsplaner

Skoleeier har opprettet et [dokument i Teams](#) med eksempler på tiltak som kan brukes i aktivitetsplaner. Her fremgår også hvilken hensikt tiltakene er tenkt å tjene. Dokumentet bør deles på egnet sted, slik at det er tilgjengelig for alle aktuelle ansatte. Alle ledere oppfordres også til å oppdatere dette dokumentet jevnlig med nye tiltak. Se også udir.no for [tiltak i skolemiljø saker](#)



Det er straffbart å la være

Du kan i visse tilfeller straffes med bot eller fengsel i opp til tre måneder, dersom du ikke griper inn eller melder fra om krenkende oppførsel og/eller brudd på retten til et trygt og godt miljø. Dette fremgår av opplæringsloven § 12-9.

Er du i tvil?

Ta kontakt med skolens rektor eller kommunen dersom du er i tvil om hvilke regler som gjelder, om noe du har sett kan være et tegn på at en elev mistrives, eller har andre spørsmål.

Regelverket gjelder:

- både opplæringen på skolen, skolefritidsordningen og på leksehjelpen.
- også utenfor skoleområdet, hvis aktiviteter er lagt til andre steder

Disse pliktene gjelder ikke bare for lærerne og assistentene som arbeider med elevene i klasserommet, men alle ansatte som har sitt daglige virke på skolen. Dette følger av opplæringsloven § 12-4.



Fordi du jobber på skolen, har du

plikt til å melde fra



**hvis du mistenker at en elev
ikke har det trygt og godt på
skolen**

Hva kan gi slik mistanke?

Det er mange faktorer som kan gi deg mistanke om at en elev ikke har det trygt og godt.

De klassiske eksemplene er at du observerer en elev bli dyttet bort av andre, at noen kommer med ukvemsord eller at noen blir utsatt for vold. Kanskje sier en elev noe direkte til deg som får deg til å stusse.

Samtidig kan det at en elev står alene utenfor skolens område før skolestart, eller øyne som nettopp synes å ha grått være tegn på at noe er galt.

Skulle du få mistanke eller kjennskap til at en annen som arbeider på skolen krenker en elev, må du melde fra til rektor *straks*.

Hvordan melder jeg fra?

Du melder fra muntlig til rektor ved skolen. Dette kan du gjøre personlig eller på telefon.

Dersom rektor ikke er tilgjengelig, og du f.eks. skal forlate skolen, må du passe på å melde fra på telefon så snart som mulig.

Hvis meldingen din gjelder en i skoleledelsen, må du melde fra til kommunal-sjefen.

Du finner oppdatert kontaktinformasjon under *Kontakt oss* på kommunens hjemmeside:

gildeskal.kommune.no

Du har også plikt til å:

- ***følge med* på hvordan elevene har det på skolen**
- ***gripe inn* hvis en elev blir krenket**

Hva innebærer det å *følge med*?

Du følger med når du er overvåken og observerer elevene ved skolen. Dette kan handle om elever som er sammen i et fri-minutt, en elev som oppholder seg alene, eller andre situasjoner du merker deg. Hovedsaken er at du har en lav terskel for å bry deg om hva elevene driver med.

Hva innebærer det at en elev blir *krenket*?

Med krenkende oppførsel menes f.eks. mobbing, vold, diskriminering, rasisme, utestenging, ekskludering og (seksuell) trakassering. Det skal ikke være en høy terskel for hva som regnes som krenkende oppførsel, så si fra dersom du er i tvil!

Hva innebærer det å *gripe inn*?

Det å gripe inn innebærer å stanse negativ oppførsel. Dette kan f.eks. være å bryte opp en slåsskamp eller å irettesette elever som krenker andre verbalt. Dersom du griper inn fysisk, skal dette begrenses til det som er nødvendig for å avbryte den negative handlingen. Du må informere rektor ved skolen hvis du har vært nødt til å gripe inn i en situasjon.

Aktivitetsplan, trygt og godt skolemiljø

Denne planen er utarbeidet med basis i opplæringslovens bestemmelser om elevers rett til et trygt og godt skolemiljø. Dersom denne retten er brutt, skal skolen rette opp situasjonen ved å sette inn tiltak. Plikten til å utarbeide en skriftlig plan for dette arbeidet følger av opplæringsloven § 12-4.

Denne planen gjelder for:

Elevers navn:	Fødselsdato:
Klasse:	Plan nummer: Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Undersøkelser i saken:

"[Beskriv hvordan saken er undersøkt og hva man har kommet frem til]"

Elevers eget syn:

"[Beskriv hvordan eleven er blitt hørt/på hvilken måte dette er gjort]"

"[Beskriv hva eleven har formidlet i saken]"

Er andre involverte elever hørt i saken? Ja ☐ Nei ☐

Andre elever:

"[Hvis Ja ovenfor: hvordan er dette gjort, hva uttaler disse?]"

"[Hvis Nei ovenfor: hva er bakgrunnen for dette?]"

I enkelte tilfeller skal skoleeier varsles, jf. opplæringsloven § 12-4 andre ledd.

Er skoleeier varslet i denne saken? Ja ☐ Nei ☐

Planen skal løse følgende problem:

Hovedmålet med denne planen er at "[Fornavn Etternavn]" skal oppleve å ha et trygt og godt skolemiljø.

I vurderingen av hvilke tiltak som skal iverksettes, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.

Barnets beste vurderes på følgende måte:

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Følgende tiltak iverksettes:

Tiltak	Hensikt med tiltaket	Tidsperspektiv	Ansvarlig
Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.		
Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.			
Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.			

Evaluering:

Tiltakene som er angitt ovenfor skal evalueres. Denne planen evalueres i møte mellom skole og foresatte "[dato og klokkeslett]".

Mottatt melding om brudd på retten til et trygt og godt barnehage- eller skolemiljø

I alvorlige tilfeller og/eller i tilfeller der ansatte eller leder kan ha krenket et barn, skal eiernivået varsles.

Meldingen gjelder:

Barnets navn:	Fødselsdato:
Barnehage eller skole og klasse:	Tidspunkt for mottatt melding:
Navn og tittel på melder:	

Meldingens innhold: "[Beskriv hva som er innholdet i meldingen]"

Videre oppfølging: "[Beskriv hvordan saken håndteres videre. Hva er eiers rolle?]"

Krever meldingen at eier overtar leders ansvar?

Ja ☐

Nei ☐

Undersøkelse etter melding vedr. barnehage- eller skolemiljø

Meldingen gjelder:

Navn på barnet:	Fødselsdato:	Klasse/avdeling:
-----------------	--------------	------------------

Om meldingen:

Tidspunkt:	Navn på melder:
Meldingens innhold:	

Undersøkelse i etterkant av meldingen:

Hva har skjedd? Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
Hva er elevens eget syn på saken? Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst. Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
Hvilke forhold rundt eleven påvirker skolemiljøet?
Har det forekommet <i>krenkelser</i> og i så fall på hvilken måte? Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
Hvis påstand om krenkelser; hva sier den som er beskyldt for dette?

Oppsummering

Er det skoleeier varslet om saken? ☐ Nei ☐ Ja

Konklusjon

Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

SAK 03/26**Orientering om rutiner for sykefraværsoppfølging****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) Gildeskål kommune, HR-leder, 16.02.2026. Orientering om rutiner for sykefraværsoppfølging

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden etter beslutning i kontrollutvalgets forrige møte, sak 38/25, 02.12.2025.

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget kl 09.00 for å gi en orientering om hvordan kommunen jobber systematisk med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Det er også bedt om statistikk over fraværstall siste tre år, samlet og fordelt på kortids- og langtidsfravær.

Vurderinger:

I vedlagte notat gis en oversikt over rutiner for forebygging og for oppfølging. I korte trekk beskrives at oppfølging skjer i tråd med arbeidsmiljøloven og folketrygdloven og innebærer vurdering av tilrettelegging, alternative oppgaver, gradert sykemelding og eventuelle tiltak i samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten. Oppfølging skal dokumenteres i tråd med gjeldende krav. Nærmeste leder har oppfølging av den sykmeldte og HR/personal kobles på der det er behov. Kommunens retningslinjer skal hjelpe den enkelte leder om oppgaver og frister rundt fraværsoppfølgingen. Personalsystemet gir også påminnelser om utarbeiding av oppfølgingsplaner og gjennomføring av dialogmøter.

Når det gjelder forebygging, har den enkelte leder en viktig rolle i samarbeid med ansatte, vernetjenesten, tillitsvalgte, HR og bedriftshelsetjenesten. I tillegg har kommunen en kommunepsykolog som også har oppgaver innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet. I begynnelsen av 2026 skal det gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte i kommunen. Ledermøtene i kommunen har hatt sykefravær (både oppfølging og forebygging) på agendaen flere ganger, og kommunen arrangerer IA-dager (Inkluderende arbeidsliv) to ganger i året hvor alle ledere, verneombud og tillitsvalgte blir invitert til en felles arena.

Vedlagt saken er også en statistisk oversikt over fravær siste år. Denne viser at det samlede fraværstallet har gått ned hvert av årene, særlig i 2025. Det er spesielt langtidsfraværet som har gått ned. Korttidsfraværet svinger noe.

I utgangspunktet legges saken frem som orienteringssak. Dersom kontrollutvalget ser behov for det, kan det fattes alternativt vedtak, eksempelvis om det er behov for ytterligere redegjørelser eller andre merknader fra utvalget.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget har fått skriftlig og muntlig orientering om hvordan kommunen som arbeidsgiver jobber med sykefravær. Utvalget registrerer at det jobbes systematisk med forebygging av fravær og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Saken tas til orientering.

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

Til: Kontrollutvalget

Fra: Trine Pettersen

Kopi:

Dato: 16.02.2026

SV: Orientering om rutiner for sykefraværsoppfølging

Kontrollutvalget har bedt om en orientering om hvordan kommunen jobber systematisk med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere. I tillegg er det bedt om statistikk over fraværstall siste tre år, samlet og fordelt på korttids- og langtidsfravær..

Orientering om kommunens arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Gildeskål kommune arbeider systematisk for å forebygge sykefravær og sikre god oppfølging av ansatte som blir sykemeldt. Målet er å skape et inkluderende arbeidsmiljø, sikre tidlig dialog og bidra til at ansatte kan komme raskest mulig tilbake i arbeid.

Oppfølging skjer i tråd med arbeidsmiljøloven og folketrygdloven og innebærer vurdering av tilrettelegging, alternative oppgaver, gradert sykemelding og eventuelle tiltak i samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten. Oppfølging skal dokumenteres i tråd med gjeldende krav.

Hovedprinsippet er at sykefraværsoppfølging skal preges av omtanke, god kommunikasjon og samarbeid for å finne praktiske løsninger som støtter den ansatte og samtidig ivaretar virksomhetens behov. Kommunen legger vekt på tidlig kontakt, kartlegging av behov, tett oppfølging og tilrettelegging. Nærmeste leder gjør den viktigste jobben i forhold til oppfølging av den sykemeldte. HR kobles på oppfølging der det er behov.

Kommunens retningslinjer hjelper den enkelte leder i forhold til oppgaver og frister rundt sykefraværsoppfølging. Personalsystemet gir også påminnelser om utarbeiding av oppfølgingsplaner og gjennomføring av dialogmøter.

Forebygging

God forebygging handler om å skape et arbeidsmiljø som fremmer helse og trivsel. Det innebærer systematisk HMS-arbeid (helse, miljø og sikkerhet), tydelig og tilgjengelig ledelse, fange opp utfordringer og tilrettelegging ved behov. Et godt psykososialt arbeidsmiljø,

realistiske arbeidsmengde og mulighet for kompetanseutvikling er sentrale faktorer. Den enkelte leder har en veldig viktig rolle, men forebygging styrkes når leder, ansatte, vernetjenesten, tillitsvalgte, HR og bedriftshelsetjenesten samarbeider tett. I tillegg har Gildeskål kommune en kommunepsykolog som gjør en viktig jobb innenfor psykososialt arbeidsmiljø.

Kommunepsykolog og HR har spennende planer fremover i forhold til å jobbe sammen om arbeidsmiljødager for de ansatte i kommunen.

I begynnelsen av 2026 skal det gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte i kommunen.

Vi er i ferd med å lansere en modul i Visma som gjør at alle ledere i kommunen kan følge opp sykefraværet i sin enhet fra dag til dag. Samme modul vil gi enda mer oversikt over det helhetlige sykefraværet i kommunen og kunne analysere det på en bedre måte enn tidligere. Vi får også mulighet til å få mer presise tall for de som jobber turnus (altså helgearbeid). På den måten kan vi følge opp sykefraværet mer detaljert og samarbeide mer konkret med den enkelte leder ut fra deres behov.

Ledermøtene i kommunen har hatt sykefravær (både oppfølging og forebygging) på agendaen flere ganger, og kommunen arrangerer IA-dager (Inkluderende arbeidsliv) to ganger i året hvor alle ledere, alle verneombud og alle tillitsvalgte blir invitert til en felles arena.

Sykefraværet i Gildeskål har hatt en positiv utvikling de siste årene. For to år siden fastsatte utvidet ledergruppe et mål om at vi skulle jobbe oss ned til et totalt sykefravær på 9%, og det klarte vi i 2025.

Vedlegger en oversikt over totalt sykefravær i hele kommunen, samt de ulike tjenesteområdene. Deretter en tabell for kortidsfravær og en tabell for langtidsfravær de siste 3 årene.

Mer informasjon og svar på spørsmål gis på møtet møtet 16. februar.

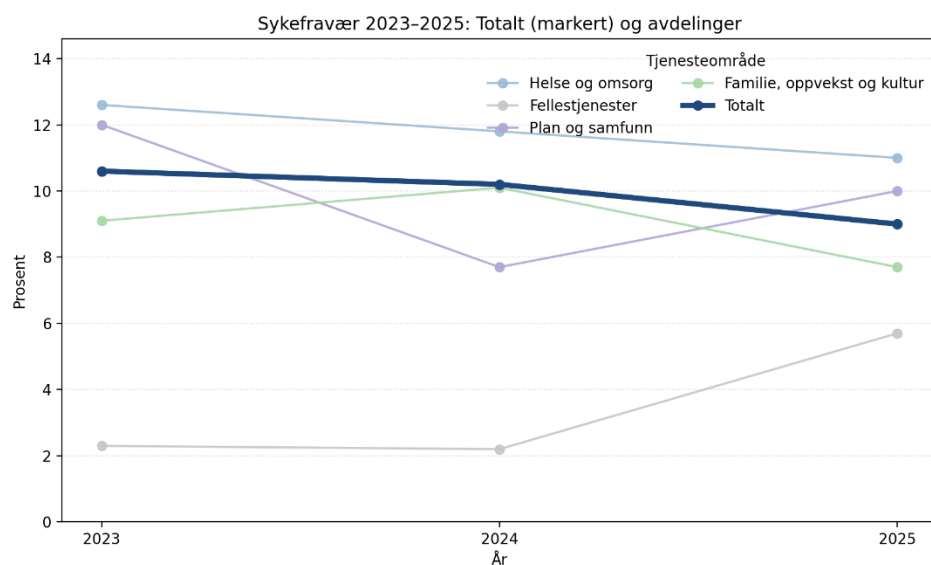
Vedlegg – oversikt over sykefravær

Tabell 2 viser kortidsfravær (egenmeldt og sykemeldt) inntil 16 dager.

Tabell 3 viser langtidsfraværet over 16 dager.

Tjenesteområde	2023	2024	2025
Helse og omsorg	12,6%	11,8 %	11%
Fellestjenester	2,3%	2,2 %	5,7%
Plan og samfunn	12%	7,7 %	10%
Familie, oppvekst og kultur	9,1%	10,1 %	7,7%
Totalt Gildeskål kommune	10,6	10,2 %	9%

Tabell 1 - Totalt sykefravær de siste 3 år.



Tjenesteområde	2023	2024	2025
Helse og omsorg	3,1%	2,2%	2,6%
Fellestjenester	1,3%	2%	2,1%
Plan og samfunn	2,5%	1,5%	1,4%
Familie, oppvekst og kultur	2,2%	1,8%	2,6%
Totalt kortidsfravær Gildeskål Kommune	2,5	2%	2,4%

Tabell 2 - Kortidsfravær 1-16 dager

Tjenesteområde	2023	2024	2025
Helse og omsorg	9,4%	9,6%	8,4%
Fellestjenester	1%	0%	3,6%
Plan og samfunn	9,5%	3,8%	8,6%
Familie, oppvekst og kultur	6,4%	7,8%	5,1%
Totalt langtidsfravær Gildeskål kommune	8,1%	8,2%	6,8%

Tabell 3 - Langtidsfravær over 16 dager

SAK 04/26**Henvendelse om praksis for innkjøp av kurs - IKT-drift
Beiarn og Gildeskål kommune KO****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) Anonym henvendelse, 26.11.2025. Melding til Salten kontrollutvalgsservice.
- b) Beiarn kommune, økonomisjef, 22.12.2025. Redegjørelse i forbindelse med kurs innenfor IKT Beiarn og Gildeskål kommune.

Bakgrunn for saken

Kontrollutvalgsekretariatet har den 26.11.2025 mottatt en anonym henvendelse om IKT-tjenesten, som driftes som et kommunalt oppgavefelleskap (KO) sammen med Beiarn kommune under navnet IKT-drift Beiarn og Gildeskål kommune KO. Det er Beiarn kommune som drifter oppgavefelleskapet og Beiarn kommune er gitt fullmakt til å forestå innkjøp og forhandle om slike på vegne av Gildeskål kommune. IT-leder er ansatt i Beiarn kommune.

I henvendelsen vises det til at IT-kurs i oppgavefelleskapet kjøpes fra Egypt via en tredjepart. Avsender reagerer på følgende:

- *Ut fra mengden kurs jeg har fått med meg at er deltatt på, så må jo verdien av dette overstige den minste terskelen (100k), som burde bety konkurranseutsetting. Jeg har ikke funnet noe info noe sted om at det er gjort kommunen har svart at de ikke har noen avtaler rundt kurs for IT. Er dette lovlig håndtert?*
- *At det kjøpes kurs utenom offisielle kanaler bør man vel som offentlig instans avstå fra? Jeg vil påstå det kan sammenlignes med piratkopiering; for her kjøpes det i feil marked til priser og underlagt regler og lovverk for andre land enn oss, men det «sendes» likevel til norske deltakere.*

- *De som deltar har fått tydelig «hysj» instruks rundt dette, med den begrunnelsen om at penger spares.*

Avsender ber kontrollutvalget se på saken og sak er derfor satt på dagsorden i Beiarn og Gildeskål kontrollutvalg etter avtale med kontrollutvalgenes leder.

I henvendelsen fremkommer påstander som kan ha elementer av varsling i seg, selv om begrepet ikke er brukt av avsender. Om kritikkverdige forhold heter det følgende i Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A Varsling:

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
- (2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære*
c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.*
- (2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.*

Med bakgrunn i lovbestemmelsen er henvendelsen derfor også oversendt Beiarn kommune som arbeidsgiver i forkant, for å vurdere henvendelsen tjenestevei som et potensielt varsel. Kommunens regnskapsrevisor er også satt på kopi. Dette betyr ikke nødvendigvis at saken dreier seg om varsling eller mislighet, men at ansvarlige aktører får tidlig kjennskap til innholdet, og kan vurdere saken deretter. Det som Gildeskål kontrollutvalg eventuelt kan se på, vil være organisering, rutiner og internkontroll på et systemnivå, ut fra Gildeskål som deltakerkommune i oppgavefelleskapet.

Vurderinger

Vedlagt saken følger svar fra økonomisjef i Beiarn kommune av 22.12.2025 med redegjørelse for prosedyre som gjennomføres i forbindelse med anskaffelsene. I felleskap med Beiarn og Gildeskål kommuner, er det avklart at svaret fra Beiarn også kan forelegges Gildeskål kontrollutvalg. Merk at notatet i utgangspunktet var midlertidig unntatt offentlighet fra kommunen, men det er avklart at notatet kan offentliggjøres i sin helhet, med unntak av spesifikke opplysninger om leverandører for å hindre indirekte eksponering av forretningshemmeligheter (offentleglova § 13 første ledd nr. 2). I korte trekk er vurderingen fra administrasjonen i Beiarn kommune slik:

Om lov og avtaleverk:

- Kommunene er underlagt lov om offentlige anskaffelser (LOA) og tilhørende forskrifter (FOA). Disse reglene gjelder uansett om leverandøren er norsk eller utenlandsk. Formålet er å sikre konkurranse, likebehandling og gjennomsiktighet. Det betyr at kommunen ikke kan favorisere norske leverandører fremfor utenlandske.
- Kommunen kan ikke stille krav som diskriminerer utenlandske leverandører, for eksempel krav om lokal tilstedeværelse, med mindre det er saklig begrunnet.

Om oppgavefellesskapet:

- Oppgavefellesskapet skal ikke ansette personell, og heller ikke inngå kontrakter i eget navn.
- Beiarn kommune er gitt fullmakt til å forestå innkjøp og forhandle om slike på vegne av Gildeskål kommune.
- Ut fra denne reguleringen håndterer Beiarn kommune felles innkjøp av varer og tjenester til IKT samarbeidet som separate innkjøp for den respektive kommune, fordelt etter konkret avtale.

Om innkjøp av kurs:

- To spesifikke kurs kjøpt inn desember 2025. Utvelgelse av kursdeltakere er basert på en intern vurdering av kompetansebehov og en kost-/nytteanalyse. Kursdeltakerne mottar internasjonalt sertifiserte kursbevis og får tilgang til laboratorieøvelser i forbindelse med kursgjennomføringen
- Kursene er internasjonale kurs utviklet av Microsoft, og kursinnholdet er derfor identisk uavhengig av hvilken leverandør som benyttes
- Ingen av kommunene Beiarn eller Gildeskål har pr. i dag rammeavtale hvor aktuelle kurstilbud inngår, og må derfor forholde seg til anskaffelsen som unikt innkjøp, jfr Forskrift om offentlige anskaffelser. I denne sammenheng har Beiarn kommune innhentet prisestimat fra 3 leverandører for å kartlegge kostnad ved gjennomføring av ovennevnte kurs.
- Samtlige forespurte leverandører av aktuelle kurs er sertifiserte kursleverandører for gjennomføring av aktuelle kurs. Da rimeligste tilbud ligger på en samlet pris tilsvarende 112.000 NOK medfører dette at kurskostnaden fordelt på hver av kommunene ligger under laveste terskelverdi. Anskaffelsen er på denne bakgrunn gjennomført via tilbyder som har inngitt laveste tilbud.

Notatet imøtegår de fleste påstandene i henvendelsen, ved at det redegjøres for hvordan terskelverdi er vurdert og at innkjøpet skal være gjort via sertifiserte leverandører.

I tillegg til den skriftlige redegjørelsen, er kommunedirektøren eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt til møtet kl 09.30 for å svare om saken ut fra Gildeskål kommunes posisjon som deltaker i oppgavefellesskapet. Regnskapsrevisor er også forelagt innholdet i henvendelsen, og vil kunne gi sine vurderinger.

Saken legges frem uten forslag til vedtak. Innholdet i redegjørelsen, samt utvalgets behandling i møtet, vil danne grunnlag for vedtak, eksempelvis om saken anses tilstrekkelig opplyst eller om det er behov for ytterligere undersøkelser eller redegjørelse.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Røklund, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

Fra: [WordPress](#)
Til: [Post Sekretariatet](#)
Emne: Melding til Salten kontrollutvalgsservice
Dato: onsdag 26. november 2025 10:32:08

Fra: <[your-email]>
Tlf:
Firma: [your-firm]
Adresse: [your-address]
Melding:

Hei,

Jeg har fått informasjon jeg, som innbygger og ansatt, reagerer litt på. IT-avdelingene i Beiarn og Gildeskål driftes av samme leder, og denne har over tid sørget for at de ansatte på avdelingene får relevante fagkurs. Dette er jo supert, men jeg reagerer på følgende:

Leder for IT kjøper kurs fra Egypt. Kurs kjøpes ikke direkte fra kurstilbyder, men av en tredjepart; dette fordi tilbyder selv ville solgt dette fra Europa til norske deltakere, med priser og rettigheter (lover ol) som følger det europeiske marked. Det er "hysjhysj" rundt deltakerne, siden de ikke må si noe om akkurat dette, for tilbyder da kan kansellere kurs ol, og skape problemer for nevnte tredjepart som IT-lederen har noe kontakter hos/med. Leder for IT drar personlig til Egypt, deltar på kurs og sørger for at dette "streames" til deltagerne fra kommunenes IT-avdelinger.

Jeg reagerer på følgende spesifikke punkter:

- Ut fra mengden kurs jeg har fått med meg at er deltatt på, så må jo verdien av dette overstige den minste terskelen (100k), som burde bety konkurranseutsetting. Jeg har ikke funnet noe info noe sted om at det er gjort; kommunen har svart at de ikke har noen avtaler rundt kurs for IT. Er dette lovlig håndtert?
- At det kjøpes kurs utenom offisielle kanaler bør man vel som offentlig instans avstå fra? Jeg vil påstå det kan sammenlignes med piratkopiering; for her kjøpes det i feil marked til priser og underlagt regler og lovverk for andre land enn oss, men det «sendes» likevel til norske deltakere.
- De som deltar har fått tydelig «hysj» instruks rundt dette, med den begrunnelsen om at penger spares.

Dette opplegget virker på meg veldig rotete og ikke ihht hvordan norske kommuner skal operere. Å spare penger er supert, men vi må ikke spare på feil måte; hvis kurstilbyder finner ut av dette vil de vel strengt tatt kunne gå til sak mot kommunene?

Jeg håper dere kan ta en kikk på dette og gå det litt mer «i sømmene», for som nevnt; kommunen har svart direkte at de ikke har noen aktive avtaler på dette. Men når de sender store summer ut av landet, burde det jo reageres på? Jeg vet også at en del kommuner samarbeider rundt kurs ol, så kan jo være aktuelt å se litt nærmere hos de andre salten-kommunene også?



Salten Kontrollutvalgsservice Kommunalt Oppgavefelleskap
c/o Gildeskål kommune Inn dyrveien 72
8140 Inn dyr

Redegjørelse i forbindelse med kurs innenfor IKT Beiarn og Gildeskål kommune.

Som kjent driftes IKT for Beiarn og Gildeskål gjennom etablert oppgavefelleskap. IKT drift Beiarn og Gildeskål Kommunalt oppgavefelleskap er et kommunalt oppgavefelleskap som er opprettet med hjemmel i lov av 18. juni 2018 nr 83 om kommuner og fylkeskommuner kap 19. Selskapet er ikke et eget rettssubjekt.

Målsettingen med etablering av IKT drift Beiarn og Gildeskål Kommunalt oppgavefelleskap er å etablere en varig felles driftsplattform for kommunenes IKT-drift herunder bidra til å fremme og sikre målsettinger om;

- direkte økonomiske besparelser av samordning og stordrift
- bedre kvalitet på IKT-tjenestene
- et større IT-driftsmiljø innebærer enklere rekruttering av IT-personell
- styrke evnen til å opprettholde et tjenestetilbud og oppfylle lovpålagte krav
- gi nye muligheter for samhandling innen ulike kommunale tjenesteområde

På bakgrunn av innkommet ekstern henvendelse datert 26.11.2025 knyttet til gjennomføring av kurs i regi av oppgavefelleskapet vil vi i det følgende redegjøre for den prosedyre som gjennomføres i forbindelse med anskaffelsene.

Anskaffelsesloven og forskriftene – overordnet regelverk.

Kommunene er som kjent underlagt lov om offentlige anskaffelser (LOA) og tilhørende forskrifter (FOA). Dette er et regelverk som da også gjelder for anskaffelser via oppgavefelleskapet. Disse reglene gjelder uansett om leverandøren er norsk eller utenlandsk. Formålet er å sikre konkurranse, likebehandling og gjennomsiktighet. Det betyr at kommunen ikke kan favorisere norske leverandører fremfor utenlandske – dette følger av EØS-avtalen og EU-direktivene som er innført i norsk rett.

Norge er en del av EØS, og offentlige innkjøp må følge prinsippene om fri bevegelse av varer og tjenester. Kommunen kan derfor ikke stille krav som diskriminerer utenlandske leverandører, for eksempel krav om lokal tilstedeværelse, med mindre det er saklig begrunnet (f.eks. sikkerhet eller beredskap).



For anskaffelser over 100 000 kr eks. mva. gjelder anskaffelsesregelverket. Over nasjonal terskelverdi (1,3 mill. kr) må konkurransen kunngjøres i Doffin.

Organisering av innkjøp gjennom oppgavefellesskapet.

I henhold til gjeldende avtale mellom Beiarn og Gildeskål kommune knyttet til fullmakt og myndighet er dette regulert i avtalens §7. Av dette fremgår;

Oppgavefellesskapet skal ikke ansette personell, og heller ikke inngå kontrakter i eget navn. Beiarn kommune gjennom Oppgavefellesskapet (fullmakts haver) gis ved denne avtale fullmakt til å:

- Opptre på vegne av Gildeskål Kommune (fullmaktsgiver) overfor tredjemann, innhente informasjon om kommunens IT-infrastruktur, oppbygging av nettverk, lagring og sikkerhet m.m.
- Innhente relevante opplysninger for utfylling av eventuelle offentlige oppgaver.
- Forestå innkjøp og forhandle om slike på vegne av Gildeskål kommune innenfor rammene som på forhånd er fastsatt gjennom kommunaldirektør i Gildeskål kommune.

Oppgavefellesskapet kan ikke inngå avtaler i eget navn.

Ut fra denne reguleringen håndterer vi felles innkjøp av varer og tjenester til IKT samarbeidet som separate innkjøp for den respektive kommune, fordelt etter konkret avtale.

Gjennomføring av kurs for IKT ansatte medarbeidere i desember 2025.

For å sikre at våre IKT-ansatte til enhver tid besitter oppdatert og relevant kompetanse, er det avgjørende med kontinuerlig faglig utvikling. IKT-sektoren er i stadig endring, og det er derfor viktig at vi opprettholder et høyt kompetansenivå for å kunne levere stabile og sikre tjenester i tråd med gjeldende avtaler og retningslinjer for oppgavefellesskapet. Tilrettelegging for deltakelse på relevante kurs er derfor en prioritert oppgave, og må gjennomføres innenfor de økonomiske rammene vi har til disposisjon.

I løpet av desember 2025 er det gjennomført følgende kurs for samtlige ansatte innenfor IKT i Beiarn og Gildeskål;

#	Code	Training Course	Duration	Daily Time
1	55344	Identity with Windows Server.	5 Days	9:00 AM To 5:00 PM
2	WS011WV-2025	Windows Server 2025.	5 Days	9:00 AM To 5:00 PM

Kursene ble gjennomført med tre offisielle deltakere og to offisielle observatører. Utvelgelsen av deltakere er basert på en intern vurdering av kompetansebehov og en kost-/nytteanalyse. Alle deltakerne ble registrert hos kursleverandøren for å følge kurset, men det er kun de tre offisielle deltakerne som mottar internasjonalt sertifiserte kursbevis og får tilgang til laboratorieøvelser i forbindelse med kursgjennomføringen. Det er viktig å

presisere at dette er internasjonale kurs utviklet av Microsoft, og at kursinnholdet derfor er identisk uavhengig av hvilken leverandør som benyttes

Vår deltagelse som skissert ovenfor er del av kontrakten med leverandør, utklipp av denne fremgår;

2. Training will be held for **Three (3) physical official Participants** with all training material and labs. In addition; **Premium CTS** will accept up to **Two (2) online observers** without labs and training material.

Vi har i forbindelse med planlegging av disse kursene forholdt oss til eksternt og internt rammeverk som skissert ovenfor. Ingen av kommunene Beiarn eller Gildeskål har pr. i dag rammeavtale hvor aktuelle kurstilbud inngår. Vi må derfor forholde oss til anskaffelsen som unikt innkjøp. I denne sammenheng har vi innhentet prisestimat fra 3 leverandører for å kartlegge kostnad ved gjennomføring av ovennevnte kurs.

Disse leverandører er;

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Samtlige forespurte leverandører av aktuelle kurs er sertifiserte kursleverandører for gjennomføring av aktuelle kurs. Da rimeligste tilbud ligger på en samlet pris på \$11.000, tilsvarende 112.000 NOK medfører dette at kurskostnaden fordelt på hver av kommunene ligger under laveste terskelverdi. Anskaffelsen er på denne bakgrunn gjennomført via tilbyder som har inngitt laveste tilbud. Aktuelle tilbud fra de 3 leverandørene vedlegges ikke av konkurransemessige hensyn ikke dette brevet, men vil kunne gjennomgås særskilt i Kontrollutvalgets møte.

Jeg håper redegjørelsen ovenfor er avklarende og at denne svarer ut de kritiske spørsmål som reises i mottatt henvendelse av 26.11.2025. Ytterligere avklaring kan ved behov gjennomgås i Kontrollutvalgets møte.

Med hilsen
Beiarn kommune

Geir Arne Solbakk
økonomisjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Kopi til
Ole Petter Nybakk

SAK 05/26**Drøftingssak. Videre bestillingsprosess neste forvaltningsrevisjon; Rus og psykiatri****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 05.11.2025. Forslag til prosjektplan forvaltningsrevisjon Rus og psykiatri (lagt frem i møte 02.12.2025)

Bakgrunn for saken

Kontrollutvalget har i henhold til vedtatt plan for forvaltningsrevisjon, besluttet neste tema for neste undersøkelse, som skal være innen rus og psykiatri. Dette ble bestemt i møte 28.04.2025. Over flere møter etter dette, har utvalget drøftet konkret innhold i undersøkelsen.

Under forrige møte 02.12.2025 la revisor frem en revidert prosjektplan med flere mulige innfallsvinkler basert på kontrollutvalgets tilbakemeldinger. Vedlagt er prosjektplan som ble lagt frem i forrige møte. Det er ikke gjort endringer til denne fra forrige møte, da det kreves avklaringer om videre fremdrift og innretninger.

Prosjektplanen som utvalget foreløpig har drøftet, inneholder en rekke ulike problemstillinger å velge fra slik at kontrollutvalget kan velge ulike tilnærminger etter ønske og behov. De ulike problemstillingene i plukklisten var som følger:

1. Hvordan er Gildeskål kommunes rus- og psykiatritjeneste organisert? (100 t)
2. *Alternativ 1:* Oppfølging av tildelingsvedtak. I hvilken grad sikrer Gildeskål kommune at brukere av rus- og psykiatritjenesten får tilbud i henhold til vedtak? (175 t)
- b) *Alternativ 2:* Vurdering av tildelingsvedtak. I hvilken grad gir Gildeskål kommune rus- og psykiatritjenester i henhold til brukernes rettigheter? (20 t + egen kostnad)
3. I hvilken grad er Gildeskål kommunes rus- og psykiatritjeneste hensiktsmessig organisert? (150 t)

4. I hvilken grad har Gildeskål kommune etablert system og rutiner for å sikre bruker- og pårørendemedvirkning i rus- og psykiatritjenesten? (175 t)
5. I hvilken grad har Gildeskål kommune tilrettelagt for en koordinert og helhetlig rus- og psykiatritjeneste? (175 t)
6. I hvilken grad har Gildeskål kommune utarbeidet et system for å sikre at avvik i rus- og psykiatritjenesten blir forhindret, avdekket og rapportert? (175 t)
7. I hvilken grad har Gildeskål kommune utarbeidet et system for å sikre at håndteringen av informasjonssikkerhet og personvern i henhold til lovverk på området? (150 t)

Normalt ligger en forvaltningsrevisjon på ca 300-350 timer, og det gjenstår 700 timer til nye undersøkelser og kontroller fra Salten kommunerevisjon resten av valgperioden. Dette betyr at timebanken bør være tilstrekkelig til å bestille to nye undersøkelser.

I denne prosjektplanen er det totalt ca 1100 timer for alle problemstillingene, men det er altså ikke tenkt at man skal velge fra alle punktene i plukklisten. De ulike problemstillingene er også dels overlappende, og det vil neppe være hensiktsmessig eller regningssvarende å gå inn i hele spekteret. Utvalget er derfor bedt om å snevre inn undersøkelsen slik at det kommer innenfor en akseptabel ramme.

Kontrollutvalget vedtok etter forrige møte å ta utgangspunkt i problemstilling 2, alternativ 2. Dette fordi utvalgets hovedfokus er å undersøke om kommunen har en fungerende rus- og psykiatritjeneste med vekt på at kommunen tilbyr tjeneste til de som har krav på og behov for et tilbud. En slik undersøkelse vil imidlertid kreve helsefaglig kompetanse fra revisor, som ikke Salten kommunerevisjon besitter. Med en slik løsning må revisjonen søke ekstern og innleid kompetanse, noe som betinger tilleggsbevilgning fra kommunestyret. Dette gir en mer omstendelig prosess som må avklares av flere aktører, og er behørig drøftet i saksfremlegg til forrige møte.

Kontrollutvalget fattet så følgende vedtak, sak 32/25:

Saken utsettes. Sekretariatet, revisjonen og utvalgsleder bes til neste møte om å vurdere kostnader og marked for innleie av tjenester, med tanke på besvarelse av problemstilling 2-2.

Saken fremmes som ny drøftingssak. Utvalgsleder er bedt til møtet om å drøfte eller gjøre avklaring med politisk myndighet om tilleggsbevilgning kan påregnes. Revisor er bedt om å foreta en foreløpig kartlegging om det finnes et marked for å kjøpe inn den helsefaglige kompetansen som kreves og mulige kostnader for dette.

Forslag til vedtak

Saken tas opp til drøfting.

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 1 av 6

Sjekkpunkter

1. Bakgrunn prosjektinformasjon

Kommentar:

Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027, vedtok kontrollutvalget 28.04.2025 i sak 15/25 bestilling av forvaltningsrevisjon Rus- og psykiaritjenesten. I kontrollutvalget 29.08.2025, sak 23/25, gav kontrollutvalget tilbakemelding og korrigering angående oversendt utkast til prosjektplan.

Salten kommunerevisjon IKS har på bakgrunn av vedtakene og tilbakemeldingene utarbeidet et nytt utkast til prosjektplan.

2. Formål

Kommentar:

Formålet for denne forvaltningsrevisjonen er å gi et komplett bilde av kommunens rus- og psykiaritjeneste, som i tillegg inkluderer vurderinger av kommunens regelverksetterlevelse innen tildelingen av tjenester, kapasitet og ressursbruk, bruker- og pårørendemedvirkning, koordinator- og individuell plan, avviksbehandling og personvern.

3. Problemstillinger

3.1. Problemstilling 1

Hvordan er Gildeskål kommunes rus- og psykiaritjeneste organisert?

Emner som vil bli berørt:

- Organisasjonskart
- Stillingsbeskrivelser
- Årsverk
- Kompetanse
- Lokasjoner
- Budsjett

3.2 Problemstilling 2

Alternativ 1: Oppfølging av tildelingsvedtak

I hvilken grad sikrer Gildeskål kommune at brukere av rus- og psykiaritjenesten får tilbud i henhold til vedtak?

Alternativ 2: Vurdering av tildelingsvedtak

I hvilken grad gir Gildeskål kommune rus- og psykiaritjenester i henhold til brukernes rettigheter?

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 2 av 6

Emner som vil bli berørt:

Alternativ A:

- Kartlegging
- Tildeling av tjenester
- Oppfølging av vedtak
- Internkontroll

Alternativ B:

- Brukerkartlegging
- Tildeling av tjenester
- Eventuelt andre områder ekstern kompetanse anser som hensiktsmessig

3.3 Problemstilling 3

I hvilken grad er Gildeskål kommunes rus- og psykiatritjeneste hensiktsmessig organisert?

Emner som vil bli berørt:

- Kapasitet og dimensjonering
- Ressursbruk
- Ansvarsfordeling
- Kompetanse og kompetansebehov

3.4 Problemstilling 4

I hvilken grad har Gildeskål kommune etablert system og rutiner for å sikre bruker- og pårørendemedvirkning i rus- og psykiatritjenesten?

Emner som vil bli berørt:

- Internkontroll
- Tjenestetildeling
- Tjenesteevaluering
- Overgang

3.5 Problemstilling 5

I hvilken grad har Gildeskål kommune tilrettelagt for en koordinert og helhetlig rus- og psykiatritjeneste?

Emner som vil bli berørt:

- Samhandling mellom kommunale tjenester
- Samhandling mellom generalist og spesialisthelsetjeneste
- Koordinator
- Individuell plan

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 3 av 6

3.6 Problemstilling 6

I hvilken grad har Gildeskål kommune utarbeidet et system for å sikre at avvik i rus- og psykiaritjenesten blir forhindret, avdekket og rapportert?

Emner som vil bli berørt:

- Internkontroll
- Avvikshåndtering
- Rutiner
- Tjenesteevaluering
- Rapportering

3.7 Problemstilling 7

I hvilken grad har Gildeskål kommune utarbeidet et system for å sikre at håndteringen av informasjonssikkerhet og personvern i henhold til lovverk på området?

Emner som vil bli berørt:

- System og rutiner for håndtering av personopplysninger
- Internkontroll

4. Revisjonskriterier

Kommentar:

- Helse- og omsorgsloven med forarbeider
- Kommuneloven med forarbeider
- Pasient- og brukerrettighetsloven
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring
- Forskrift om individuell plan
- KS orden i eget hus
- Norm for informasjonssikkerhet og personvern i helse- og omsorgsektoren
- Aktuelle veiledere og rundskriv

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 4 av 6

5. Metodisk tilnærming og gjennomføring/revisjonshandlinger

Kommentar:

Problemstilling 1

Dokumentanalyse av kommunens dokumenter som beskriver, pålegger eller endrer sektorens organisering

Intervju med sentrale ledere i sektoren

Problemstilling 2

Alternativ 1:

Saksuttrekk med dokumentanalyse av mottatt tjeneste opp mot tildelingen

Intervju av leder og nøkkelpersonell i tjenestetildelingen

Alternativ 2:

Saksuttrekk for medisinskfaglig vurdering av tildelingen

Intervju av sentrale personer i tjenestetildelingen

Problemstilling 3

Dokumentanalyse

Intervju av sentrale personer for sektoren, herunder kommunedirektør, kommunalsjef, avdelingsledere, kontroller, plass-/hovedtillitsvalgte

Sammenligning av KOSTRA-tall for å undersøke ressursbruk

Sammenligning av tjenesteorganisering opp mot relevante kommuner i KOSTRA-gruppen

Problemstilling 4

Saksuttrekk av tildeling av tjenester for dokumentanalyse av bruker- og pårørendemedvirkningen

Intervju av sentrale personer for tildelingen av tjenesten

Spørreundersøkelse av ansatte angående bruker- og pårørendemedvirkningen

Problemstilling 5

Saksuttrekk av pasientløp for dokumentanalyse av bruken av koordinator og helhetlig plan

Dokumentanalyse av systemer og rutiner for samhandlingen mellom kommune og spesialisthelsetjenesten

Intervju av sentrale personer i arbeidet med helhetlig rus- og psykiatritilbud, herunder kommunalleder, avdelingsledere og plassstillitsvalgte

Spørreundersøkelse av de ansatte om bruken av koordinator og helhetlig plan

Problemstilling 6

Saksuttrekk for dokumentanalyse av avvik og avvikshåndteringen

Dokumentanalyse av systemer og rutiner for avvik og avvikshåndtering

Intervju av sentrale personer på området, herunder kommunalsjef og avdelingsledere

Spørreundersøkelse av de ansatte angående tilrettelegging, oppfordring og oppfølging av avvik og avvikshåndtering

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 5 av 6

Problemstilling 7

Saksuttrekk for dokumentanalyse av bruk, oppbevaring og sletting av personopplysninger
Dokumentanalyse av systemer og rutiner som beskriver håndtering av personopplysninger
Intervju av sentrale personer på området, herunder kommunalsjef og avdelingsledere
Spørreundersøkelse av ansatte som håndterer personopplysninger

De opplistede metoder er intensjoner, og vil kunne endres underveis basert på lokale tilpasninger, data som fremkommer underveis og ressursutnyttelse. Kontrollutvalget vil få underveisrapportering ved vesentlige endringer.

6. Organisering og ressursbehov

Kommentar:

Ansvarlig for prosjektet er: Christel Elvestad
Utførende revisor er: Jarl-Håkon Olsen
Medvirkende revisor: Mariell Myhre

Salten kommunerevisjon har ikke nødvendig kompetanse for å gjennomføre alternativ 2 i problemstilling 2, da dette krever medisinskfaglig kompetanse. Revisjonen har samtidig ikke midler til å leie inn denne kompetansen, og det vil være nødvendig at Gildeskål kommune finansierer innleie av ekstern bistand.

7. Milepæler

Kommentar:

Oppstart Høst 2026
Datainnsamling Høst/Vinter 2026
Utarbeidelse av rapport Vinter 2027
Ferdigstillelse av rapport Vår/sommer 2027

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Gildeskål kommune	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 28.10.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	Rus og psykiatri	Bestilt KU dato:	Side: 6 av 6

Kommentar:

Ansvarlig revisor og utførende revisor bekrefter sin uavhengighet i henhold til forskrift om revisjon av kommuner § 15.

Sted/dato: Bodø / 05.11.2025

Utførende revisor: Jarl-Håkon Olsen

Ansvarlig revisor: Christel Øvestad

Medvirkende revisor: Mariell Myhre

8. Ressursbruk

Ressursbruk:

Gildeskål kommune har 720 timer resterende for valgperioden

Etter ønske fra kontrollutvalget er forventet ressursbruk brutt ned per problemstilling.

Kommentar:

Timebruk Problemstilling 1: 100 timer

Timebruk Problemstilling 2:

Alternativ A: 175

Alternativ B: 20 timer + egen kostnad

Timebruk Problemstilling 3: 150

Timebruk Problemstilling 4: 175

Timebruk Problemstilling 5: 175

Timebruk Problemstilling 6: 175

Timebruk Problemstilling 7: 150

SAK 06/26**Dialog med revisor****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- Ingen

Bakgrunn for saken:

Saken har bakgrunn i oppgaver kontrollutvalget er pålagt etter Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3 Kontrollutvalgets oppgaver ved regnskapsrevisjon:

- Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at*
- a. kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte*
 - b. regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjer og avtaler med revisor*
 - c. regnskapsrevisjonen blir utført av revisorer som oppfyller kravene i kapittel 2 og 3.*

Bestemmelsen retter seg mot revisors arbeid med regnskapsrevisjon, men revisors oppdrag omfatter i tillegg forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og ikke-lovpålagte kontroller med forvaltningen (mindre omfattende undersøkelser). Av denne grunn er det hensiktsmessig at revisor gir en bred orientering om status for sitt oppdrag, og at kontrollutvalget kan stille spørsmål, drøfte og gi innspill til revisor.

Utvalget skal i egne saker behandle revisors uttalelse til regnskap, rapporter fra forvaltningsrevisjon og fra eierskapskontroll, nummererte brev og revisors uttalelse til gjennomført etterlevelseskontroll. Tema utenom dette som naturlig hører med i utvalgets dialog med revisor vil være:

- Revisjonsplan, overordnet revisjonsstrategi (årlig)
- Revisors vurdering av egen uavhengighet (årlig)

- Status og funn ved gjennomføring av løpende regnskapsrevisjon. Status for gjennomføring av bestillinger innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroller og andre mindre omfattende undersøkelser
- Revisors valg av tema for etterlevelseskontroll og bakgrunn for valget
- Gjennomført kvalitetskontroll av revisor
- Revisors oppstartsmøte med administrasjonen

Det er ikke meldt inn skriftlige saker til møtet, men det blir gitt en muntlig orientering om pågående arbeid.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-
- Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:
-

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

SAK 07/26

Orienteringer

Saksgang:
Kontrollutvalget**Møtedato:**
16.02.2026**Vedlegg:**

- a) BDO AS, 17. november 2025, Rapport: Salten Brann: Økonomisk situasjon, styring og forbedringsområder
- b) Salten kontrollutvalgsservice, 1.kvartal 2026: kontrollutvalg i Salten: idebank / erfaringsutveksling.
- c) Forum for kontroll og tilsyn 03.02.2026. Velkommen nytt medlem i Forum for kontroll og tilsyn – kontrollutvalget i Gildeskål kommune.
- d) Statsforvalterens tilsynskalender, utskrift pr 05.02.2026.

Bakgrunn for saken:

Mottatte og aktuelle dokumenter og henvendelser legges frem for kontrollutvalget til orientering, og vurdering av eventuell oppfølging. I tillegg til brev og andre henvendelser vil dette gjelde

- Innkallinger til representantskap og generalforsamlinger
- Uttalelser, tolkninger og annet fagstoff fra departement og interesseorganisasjoner innen kontroll og tilsyn (FKT og NKRF)
- Rapporter etter statlige tilsyn

Vedlegg a) er en rapport som BDO har utarbeidet på oppdrag fra Salten Brann IKS. Formålet med rapporten er å gi en helhetlig vurdering av selskapets økonomiske situasjon, virksomhetsstyring og forbedringsområder. Denne tas med til orientering i og med at kontrollutvalget nylig har behandlet en forvaltningsrevisjon angående økonomistyring i Salten Brann.

Vedlegg b) Sekretariatets Idebank/Erfaringsutveksling for kvartal 1-2026. Formålet med oversikten er å gi kontrollutvalgene i Salten et innblikk i hvilke tema andre kontrollutvalg tar opp i egen kommune. Tema og aktualitet er basert på risikovurderinger i egen kommune, men dette kan i noen tilfeller ha overføringsverdi til andre kontrollutvalg. Oversikten oppdateres kvartalsvis og vil fremover legges frem for kontrollutvalgene i saken Orienteringer.

Vedlegg c) Bekreftelse på at Gildeskål kontrollutvalg er innmeldt i FKT Forum for kontroll og tilsyn.

Til sist utskrift fra Statsforvalterens tilsynskalender (vedlegg d). Datatilsynet skal i februar gjennomføre et tilsyn med digital beredskap og informasjonssikkerhet i kommuner. Tilsynet er samordnet mellom flere Statsforvaltere i flere kommuner i landet.

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget

Rapport

Salten Brann: Økonomisk
situasjon, styring og
forbedringsområder

17. november 2025

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Salten Brann IKS, og har som formål å gi en helhetlig vurdering av selskapets økonomiske situasjon, virksomhetsstyring og forbedringsområder. Salten Brann IKS er et interkommunalt brann- og redningsselskap eid av kommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy. Selskapet har et bredt samfunnsoppdrag, og står overfor store utfordringer knyttet til økonomi, ressursutnyttelse og krav fra myndigheter og lokalsamfunn.

Rapporten bygger på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder, inkludert intervjuer med ledelsen, eierkommunene og tillitsvalgte, samt gjennomgang av sentrale dokumenter og regnskapsdata. Målet har vært å etablere et objektivt kunnskapsgrunnlag for videre utvikling og forbedring av økonomi, virksomhetsstyring og ressursbruk i Salten Brann IKS.

Arbeidet er gjennomført i perioden august til november 2025. Vi vil takke alle som har bidratt med innsikt og informasjon, og håper rapporten vil være et nyttig verktøy for både Salten Brann IKS og eierkommunene i det videre arbeidet med å sikre en robust og bærekraftig brann- og redningstjeneste for regionen.

Bodø, 17. november 2025

Aleksander Mevatne
Partner, BDO Consulting

Innhold

Forord	2
1 Oppsummering	5
2 Innledning	7
2.1 Bakgrunn for og formål med oppdraget	7
2.2 Metode og avgrensninger	7
3 Om sektoren	9
4 Om Salten Brann IKS	11
4.1 Formål og målsetninger.....	11
4.2 Geografiske- og demografiske forhold påvirker Salten brann	11
4.3 Selskapsorganisering og eierskap	12
4.4 Organisering	13
4.5 Brigader	14
4.6 Stasjonsstruktur.....	15
4.7 Vaktordninger - beredskap	15
4.8 Brannordningen	16
4.9 BDOs vurdering.....	17
5 Økonomi - Dagens situasjon	18
5.1 KOSTRA tall for Salten Brann	24
5.2 Observasjoner fra intervjuer.....	27
5.2.1 Økonomisk press i beredskapen.....	27
5.2.2 Økt investeringsbehov	28
5.2.3 Uforutsigbare kostnader og svekket finansiering.....	28
5.3 BDO's vurdering av selskapets nåværende økonomiske situasjon	29
5.4 Delkonklusjon	30
6 Virksomhetsstyring	31
6.1 Rammeverk for evaluering av Salten branns virksomhetsstyring	31
6.2 Kort om virksomhetsstyring i Salten Brann	31
6.2.1 Strategi og målsettinger	31
6.2.2 Risikostyring	31
6.2.3 Organisering, roller og ansvar.....	32
6.2.4 Prestasjonsstyring (budsjettering, måling og rapportering)	32
6.2.5 Kvalitet og kontinuerlig forbedring.....	32
6.2.6 Samfunnsansvar	32
6.3 Forvaltningsrevisjonens arbeid (sept 2025).....	32
6.4 Selskapets egevaluering av modenheten i virksomhetsstyringen	33
6.5 BDO's vurdering.....	35
6.6 Delkonklusjon	36

7	Forbedringsområder.....	37
7.1	Rammeverk for vurdering av forbedringsområder	37
7.2	Observasjoner fra intervjuer.....	37
7.2.1	Utfordringer knyttet til felles forståelse	37
7.2.2	Muligheter for økonomisk forbedring med ulik effekt	37
7.3	BDO's vurdering.....	38
7.3.1	Øke inntektene	39
7.3.2	Redusere driftskostnadene	40
7.3.3	Effektivisere brannordningen	43
7.4	Delkonklusjon	45
8	Vedlegg.....	47
8.1	Tjenesteleveranser	47
8.2	Modenhetsanalyse av virksomhetsstyringen	48
8.2.1	Datagrunnlaget	48
8.2.2	Sentrale funn fra IAA-score:.....	49

1 Oppsummering

Salten Brann IKS er et interkommunalt brann- og redningsselskap eid kommunene: Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy.

Selskapets formål er «å ivareta eierkommunenes behov, plikter og oppgaver vedrørende brann- og ulykkesberedskap, brannforebyggende- og kontrollerende art». I tillegg skal selskapet ivareta andre tiltak som hører inn under dette formålet, forankret i gjeldende regelverk. Selskapet har samtidig ansvaret for drift av nødmeldetjenesten i Nordland gjennom 110-sentralen.

Selskapets finansiering er i hovedsak basert på kommunale overføringer, men denne er under betydelig press som følge av stramme kommunebudsjetter.

På denne bakgrunn er BDO engasjert til å gjennomføre en vurdering av selskapets økonomiske situasjon, med sikte på å etablere et beslutningsgrunnlag for videre utvikling og forbedring av økonomistyring og ressursutnyttelse. Oppdraget har besvart tre problemstillinger:

1. Hvordan er selskapets økonomiske situasjon?
2. Har Salten Brann IKS etablert en helhetlig virksomhetsstyring som bidrar til å realisere deltakerkommunenes målsettinger med selskapet?
3. Hvor har selskapet organisatoriske og økonomiske forbedringsområder?

Salten Brann har en anstrengt økonomisk situasjon

Salten Brann står i en krevende situasjon der økonomiske rammer, teknologiske endringer og et nytt trusselbilde utfordrer selskapets evne til å levere på sitt samfunnsoppdrag.

Selskapet har hatt flere år med negativt brutto driftsresultat, med bunnpunkt i 2022. Først i 2024 ble det registrert et lite positivt resultat. Langtidsbudsjettet indikerer bedring mot 2029 (8-9 MNOK brutto driftsresultat), forutsatt økte kommunale overføringer og alarminntekter. Kostnadene har vokst raskere enn inntektene, der pensjonskostnader er en særlig utfordring. Fondsreserver som tidligere har dekket differanser, er nå brukt opp. Likviditeten er presset og håndteres via kassakreditt.

Presset økonomi har allerede fått konsekvenser gjennom utsatt vedlikehold og etterslep på materiell og kjøretøy, noe som svekker både sikkerhet og operativ kapasitet. Samtidig ser vi økt belastning på ansatte, høyt sykefravær og utfordringer med å etterleve HMS-krav. Når dette kombineres med rekrutteringsutfordringer og behov for moderne kompetanse, blir det tydelig at dagens økonomiske situasjon ikke er bærekraftig over tid.

Vedvarende usikkerhet om finansiering kan i ytterste konsekvens true etterlevelsen av godkjent brannordning.

For å møte disse utfordringene må selskapet og eierkommunene i fellesskap avklare hvilke prioriteringer som er nødvendige, og hva som er et realistisk og bærekraftig finansieringsnivå. Dette bør starte med en grundig eierstrategiprosess der kommunenes krav og forventninger tydeliggjøres og forankres. En sentral del av arbeidet vil være å vurdere dagens løsninger og brannordning objektivt, basert på risiko- og beredskapsanalyser. Slik får kommunenes politiske ledelse et solid kunnskapsgrunnlag for å ta beslutninger om tjenestenivået opp mot egen finansieringsevne, gitt det vanskelige dilemmaet mellom brannberedskap og andre viktige oppgaver.

For å bedre den økonomiske situasjonen på kort sikt, vil vi anbefale at Salten Brann konkretiserer kostnadsreducerende tiltak gjennom en handlingsplan for å:

- Videreføre effektiviseringsarbeidet knyttet til å redusere administrasjons- og felleskostnader.
- Standardisere og optimalisere vakt- og turnusordninger.
- Justere særavtaler og tilleggstjenester utover lovkrav.
- Gjennomgå investeringsplaner for kjøretøy og materiell, med prioritering av kritiske behov.

For å bedre den økonomiske situasjonen på lengre sikt vil vi anbefale at Salten Brann vurderer å gjøre en konsekvensvurdering av strukturelle endringer i brannordningen for optimal ressursutnyttelse og robust beredskap, inkludert:

- Samordning av brigade- og stasjonsstruktur basert på objektive risiko- og beredskapsanalyser.
- Optimalisering av selskapets aktiviteter basert på objektive risiko- og beredskapsanalyser på tvers av kommunegrenser.

Salten Brann har en tilfredsstillende virksomhetsstyring

Virksomhetsstyringen i Salten Brann IKS er etter vår vurdering tilfredsstillende og gir et godt grunnlag for at selskapet skal kunne nå sine strategiske mål og oppfylle sitt samfunnsoppdrag. Styringen er basert på klare roller mellom eierorgan, styre og administrasjon, ISO-sertifiserte kvalitetsrutiner og etablerte prosesser for budsjett og rapportering. Samtidig mangler en felles eierstrategi som tydeliggjør mål og forventninger. Det er forbedringsbehov knyttet til tydeliggjøring av visjon og mål, intern kommunikasjon, systematisk etterkontroll av avvik og integrert økonomisk risikostyring (særlig pensjon og likviditet).

For styrke virksomhetsstyringen vil vi anbefale at Salten Brann vurderer å:

- Bidra i en prosess med kommunene for å utarbeide en felles eierstrategi med tydelige mål og forventninger.
- Tydeliggjøre visjon og strategiske mål i hele organisasjonen.
- Tydeliggjøre roller, ansvar og myndighet, og sikre at endringer kommuniseres tydelig ut i organisasjonen.
- Etablere helhetlig risikostyring integrert i budsjett og økonomiprosesser, med fokus på pensjonskostnader og likviditet.
- Ytterligere heving av økonomikompetansen i organisasjonen for bedre analyser og beslutningsgrunnlag
- Ytterligere heve økonomikompetansen i organisasjonen for bedre analyser og beslutningsgrunnlag.

2 Innledning

2.1 Bakgrunn for og formål med oppdraget

Salten Brann IKS er et interkommunalt brann- og redningsselskap som eies av kommunene: Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy. Selskapets formål er jf. selskapsavtalen «å ivareta eierkommunenes behov, plikter og oppgaver vedrørende brann- og ulykkesberedskap, brannforebyggende- og kontrollerende art». I tillegg til dette skal selskapet ivareta andre tiltak som hører inn under dette formålet, med forankring i gjeldende regelverk.

BDO er engasjert for å bistå Salten Brann IKS i kartlegging av selskapets nåværende situasjon knyttet til økonomi- og virksomhetsstyring. Formålet med oppdraget er å danne et objektivt grunnlag for videre utvikling og forbedring av selskapets økonomistyring og ressursbruk. Utfordringer selskapet står ovenfor i dag er i stor grad knyttet til begrenset økonomisk fleksibilitet på bakgrunn av selskapets likviditet, samt risiko for redusert tjenestekvalitet.

Følgende hovedproblemstillinger er utarbeidet for å bedre belyse oppdragets formål:

- Hvordan er selskapets økonomiske situasjon?
- Har Salten Brann IKS etablert en helhetlig virksomhetsstyring som bidrar til å realisere deltakerkommunenes målsettinger med selskapet?
- Hvor har selskapet organisatoriske og økonomiske forbedringsområder?



Figur 1:
Eierkommuner

2.2 Metode og avgrensninger

Prosjektet ble gjennomført med en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder, for å sikre et helhetlig og faktabasert beslutningsgrunnlag for Salten Brann. Den metodiske tilnærmingen har gjort det mulig å belyse problemstillingen fra flere perspektiver, og samtidig gi dybde og bredde i datagrunnlaget.

Vårt arbeid bygger på intervjuer med ledergruppen fra Salten Brann, representanter fra eierkommunene og tillitsvalgte. BDO har mottatt og gjennomgått relevante dokumenter, herunder regnskap, årsbudsjetter og økonomiplan 2024-2028, samt strategidokumenter. Oppdragets problemstillinger er besvart på bakgrunn av de funn som kommer frem av analyse av selskapet. Kombinasjon av metoder sikrer at situasjonen belyses fra ulike perspektiver.

Intervjuene har tatt utgangspunkt i intervjuguide som ble utarbeidet på forhånd. Intervjuguiden ble delt inn i overordnede spørsmål knyttet til virksomheten, og oppfølgingsspørsmål knyttet til temaene økonomisk situasjon, virksomhetsstyring, forbedringsområder og fremtidsutsikter. Informantene fikk ikke tilsendt intervjuguiden på forhånd, men hovedproblemstillingene ble presentert. På denne måten fikk informantene en grunnleggende forståelse hva intervjuet ville omhandle, uten at svarene ble påvirket i for stor grad.

Som en del av datainnsamlingen har vi gjennomgått en rekke sentrale dokumenter knyttet til virksomheten. Dette inkluderer blant annet:

- Virksomhetsstrategi
- Regnskap
- Budsjetter
- Forvaltningsrevisjon

Dokumentene har bidratt til å gi innsikt i forretningsstrategi, overordnede mål, økonomisk situasjon og virksomhetsstyring i Salten Brann.

I arbeidet med å kartlegge virksomhetens økonomiske situasjon og styring har vi blant annet gjennomgått historiske regnskapsdata for 2017 - 2024, budsjett og resultater fra forvaltningsrevisjonen. Analysen har gitt innsikt i økonomisk utvikling og ressursbruk, og danner ett viktig grunnlag for viderevurdering av Salten Brann.

Evalueringen er gjennomført i perioden august til november 2025. Planleggingsfasen fant sted i slutten av august, med oppstartsmøte 18. august. Datainnsamlingen er gjennomført i slutten av august og begynnelsen av september. Analyse og rapportskriving er gjort i september til november, med ferdigstilling og levering av endelig rapport 17. november 2025.

Avgrensninger

Rapporten vurderer ikke kvaliteten på tjenestene som leveres av Salten Brann IKS, eller i hvilken grad tjenesteleveransene møter kravene til brann- og redningsberedskap som fremgår av primært brann- og eksplosjonsvernloven og brann- og redningsvesenforskriften.

BDO kan ikke påta seg ansvar for fullstendigheten eller riktigheten i det grunnlagsmaterialet som har vært utgangspunkt for våre vurderinger. Våre analyser er basert på opplysninger vi har mottatt fra Salten Brann. Dersom vi har mottatt uriktige eller ufullstendige opplysninger, har vi ikke hatt anledning til å avdekke dette ut over overordnede rimelighetsvurderinger.

3 Om sektoren

Brann- og redningstjenesten er et kommunalt ansvar hvor oppgavene følger av brann- og eksplosjonsvernloven § 11. Kommunene er i samme bestemmelse gitt fullmakt til å pålegge brannvesenet andre oppgaver, så lenge dette ikke svekker de lovpålagte oppgavene.

Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) §11:

- a) gjennomføre informasjons- og motivasjonstiltak i kommunen om fare for brann, farer ved brann, brannverntiltak og opptreden i tilfelle av brann og andre akutte ulykker
- b) gjennomføre brannforebyggende tilsyn
- c) gjennomføre ulykkesforebyggende oppgaver i forbindelse med håndtering av farlig stoff og ved transport av farlig gods på veg og jernbane
- d) utføre nærmere bestemte forebyggende og beredskapsmessige oppgaver i krigs- og kriesituasjoner
- e) være innsatsstyrke ved brann
- f) være innsatsstyrke ved andre akutte ulykker der det er bestemt med grunnlag i kommunens risiko- og sårbarhetsanalyse
- g) etter anmodning yte innsats ved brann og ulykker i sjøområder innenfor eller utenfor den norske territorialgrensen
- h) sørge for feiing og tilsyn med fyringsanlegg.

I tillegg til dette kommer oppgaver innen forebygging og beredskap som er regulert gjennom forskriftene tilhørende brann- og eksplosjonsvernloven.

1.

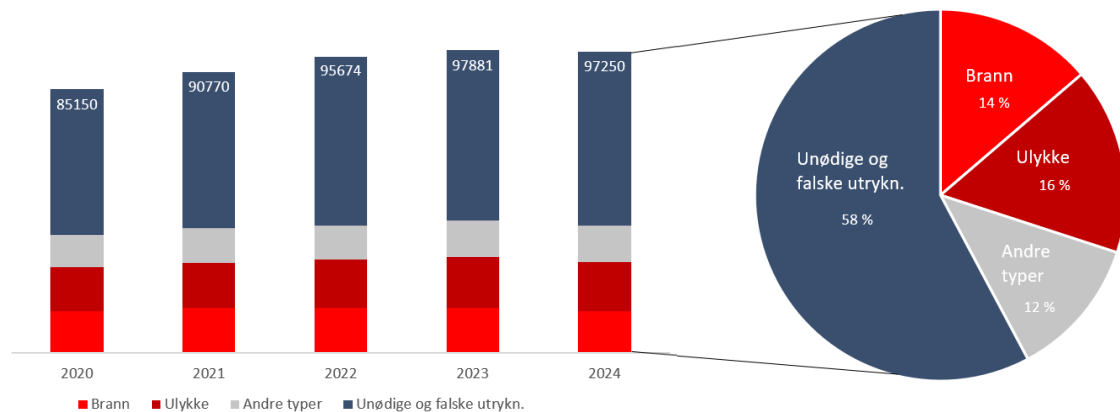
Brann- og redningstjenesten er ofte første nødetat ved hendelser og utfører stadig flere oppgaver, også på vegne av helse og politi. Tjenesten er lokalt forankret og en sentral del av samfunnets beredskap. Samtidig øker kravene til kompetanse og ressurser, drevet av økonomiske rammer, demografi, urbanisering, teknologi, klima og sikkerhetspolitiske forhold.

Kommunenes økonomi har stor betydning for hvordan brannvesenet organiseres og dimensjoneres. Rammebetingelsene påvirker både krav til utstyr og kompetanse, og dermed hvilket tjenestetilbud som kan gis. Urbanisering og smarte bygg krever nytt utstyr og spesialisert kompetanse, mens nasjonale krav til dokumentasjon og beredskap øker presset på ressursene. Flere eldre og fremmedspråklige innbyggere gir nye behov for forebygging og kommunikasjon.

Figuren nedenfor viser antall registrerte oppdrag for landets brannvesen i perioden 2020 til 2024. Som det fremgår av figuren var det en jevn økning fra 2020-2023, og deretter en liten reduksjon frem mot 2024. Nivået i 2024 er omtrent likt 2018. Av diagrammet til høyre fremkommer det at kun 14% av antall oppdrag i 2024 er knyttet til brann.



Figur 2: Endringsdrivere. BDO analyse



Figur 3: Antall oppdrag for alle landets brannvesen 2020-2024, 2024. Bilde DSB, BDO analyse

Samfunnssikkerhetsmeldingen¹ og totalforsvarskonseptet styrker brannvesenets rolle i kriser og krig. Ny teknologi som 5G og droner gir muligheter for bedre beredskap og effektivitet. Brann- og redningstjenesten er derfor i en omstillingsprosess mot mer komplekse oppgaver. Rapport fra NTNU Samfunnsforskning og SINTEF² anbefaler større regionale enheter for å møte krav til kompetanse og effektiv ressursbruk, samtidig som lokal tilknytning ivaretas.

Justis og beredskapsdepartementet fremla i 2023 rapporten «Fremtidens brann- og redningsvesen»³ en helhetlig gjennomgang av brann- og redningsområdet. I rapporten legges det frem at det ikke er noen jevn og konstant vekst i oppdragsmengden. Det er rimelig å anta at restriksjonene knyttet til covid-19-pandemien hadde en innvirkning på antall og type oppdrag i perioden 2020 til 2022, men at det ikke er hele årsaken til utviklingen. Endringer i rapporteringsform, antall innbyggere og bygninger påvirker også tallene, og det er derfor vanskelig å trekke konklusjoner for om endringen i antall oppdrag har en klar trend.

¹ Meld. St. 10 (2016-2017) *Risiko i et trygt samfunn - Samfunnssikkerhet*

² Fenstad, Almklow, Ishol, Storesund, & Akbrechtsen, 2013, *Framtidens brann- og redningsvesen*

³ Justis- og beredskapsdepartementet, 2023

4 Om Salten Brann IKS

4.1 Formål og målsetninger

Salten Brann har ansvar og myndighet til å utføre oppgaver som er pålagt brannvesenet gjennom loven.

I henhold til selskapsavtalens § 3 er formålet å:

«ivareta eierkommunenes behov, plikter og oppgaver vedrørende: brann- og ulykkesberedskap, brannforebyggende- og kontrollerende art samt andre tiltak som naturlig hører inn under dette formål innenfor de til enhver tid gjeldende regelverk. Selskapet skal aktivt søke å selge tjenester knyttet til forebyggende og beredskapsrelaterte tjenester. Selskapet kan også ta på seg andre arbeidsoppgaver bestemt av representantskapet, så fremst det ikke svekker de lovpålagte oppgavene.»

Strategien for perioden 2018-2021 har som overordnet mål å være en organisasjon og et brannvesen som skaper trygghet og leverer tjenester med høy faglig standard. Dette innebærer å etablere arenaer for beredskapssamarbeid, tilby tjenester til offentlige virksomheter og kommuner, og være en regional pådriver for innovasjon.

Fire definerte områder underbygger hovedfokus: sikker og effektiv drift, bærekraftig finansiering, bærekraftig utvikling og miljø, fremtidsrettet beredskap. Brannvesenet er en verdistyrkt organisasjon, med følgende visjon:

«Trygghet - nær deg!»

Salten Brann legger spesielt vekt på ordet «trygghet», som skal være grunnlaget for all aktivitet brannvesenet gjennomfører. Det skal skape en viktig og forpliktende garanti ovenfor innbyggere og næringsliv.

4.2 Geografiske- og demografiske forhold påvirker Salten brann

Salten Brann dekker et område som strekker seg over 11 610 km² og inkluderer ti eierkommuner: Bodø, Meløy, Gildeskål, Beiarn, Saltdal, Fauske, Sørfold, Steigen, Hamarøy og Værøy. Befolkningstallet for regionen er per 2025: 85 494⁴.

Regionen er preget av store avstander, krevende topografi og en aldrende befolkning, noe som gir særegne utfordringer for brann- og redningstjenesten sammenlignet med mer urbane brannselskaper i Norge.

I motsetning til mange andre brannselskaper som opererer i mer tettbygde strøk, er Salten preget av store avstander mellom tettsteder og brannstasjoner. Flere kommuner har spredt bosetning og krevende topografi, med fjorder, fjelloverganger og øysamfunn som gjør responstid og logistikk utfordrende. Eksempelvis har Meløy seks brannstasjoner, inkludert på øyer som Meløya og Bolga, som kun er tilgjengelige med båt. Bodø kommune

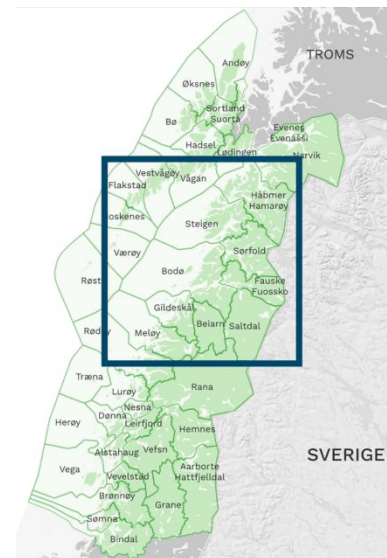
⁴ Kilde: (SSB, 2025)

har stasjoner både i sentrum og i utkantstrøk som Helligvær og Kjerringøy, som krever sjøtransport eller lang reisevei.

Veinettet i Salten er preget av smale fylkesveier, fjelloverganger og vinterutsatte strekninger. Dette påvirker både fremkommelighet og beredskap, spesielt i områder som Beiarn og Sulitjelma (Fauske), hvor tilgangen kan være begrenset i perioder. I tillegg er det begrenset dekning av alternative transportveier, noe som gjør lokal tilstedeværelse avgjørende.

Flere av eierkommunene har en aldrende befolkning og lav befolkningstetthet. I 2025 er gjennomsnittsalderen i Beiarn 49,2 år, Sørfold 47,5 år, Gildeskål 47,5 år og Hamarøy 46,4 år - alle betydelig over landsgjennomsnittet på 41,6 år.⁵ Dette gir spesielle utfordringer knyttet til beredskap, ettersom eldre innbyggere ofte har større behov for hjelp ved brann og andre hendelser. Samtidig kan det være vanskelig å rekruttere og opprettholde deltidsmannskaper i små lokalsamfunn med begrenset arbeidskraft.

Den geografiske spredningen og de demografiske forholdene i regionen har direkte påvirket både antallet og plasseringen av brannstasjoner. Disse er tilpasset lokale behov med mål om å sikre kortest mulig responstid og tilstrekkelig beredskap i hele regionen. Brigadeinndelingen tar hensyn til naturlige barrierer som fjorder og fjell, samt transportmuligheter og befolkningstetthet. Dette gjør at Salten Brann IKS skiller seg fra selskaper i mer urbane områder, hvor færre stasjoner kan dekke større befolkningsmengder med bedre infrastruktur.



Figur 4: Kommunegrensene og Salten Branns operasjonsområde. Kilde: Salten Brann

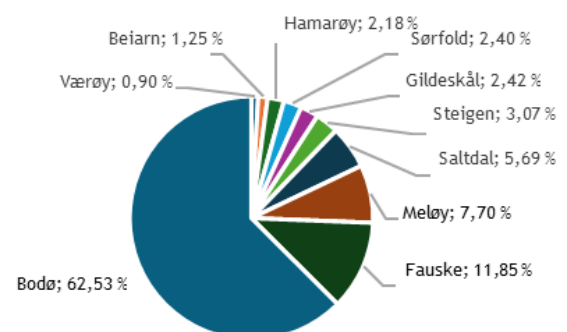
4.3 Selskapsorganisering og eierskap

Eierskapet i Salten Brann er fastsatt etter innbyggerantall som vist i figuren til venstre.

Bodø er største eier med 62,53 %, deretter følger Fauske 11,85 % og Meløy med 7,7 %. De øvrige deltakerkommunene har fra 0,9 prosent til 5,69 % som vist i figuren under.

Selskapet ble etablert i 2007 av åtte deltakerkommuner. Senere har Meløy (2012) og Værøy (2018) gått inn i selskapet. Hver kommune har gått inn med det utstyret de disponerte/eide på det tidspunktet de gikk inn i selskapet.

Fra etableringen har selskapet etter selskapsavtalen hatt ansvaret for vedlikehold, forsikring og nyanskaffelse av utstyr. Eierkommunene har hatt plikt til å stille



Figur 5: Eierfordeling. Kilde: selskapsavtale 01.01.2019

⁵ Kilde: (SSB, 2025)

lokaler, inklusive forvaltning, drift og vedlikehold, til rådighet for selskapet. Dette gjelder både brannstasjoner, nødvendige kontorlokaliteter og fasiliteter for feier. Ut over dette har eierkommunene ikke plikt til å foreta andre ytelser enn de som fremgår av budsjett og økonomiplaner.

Salten Brann IKS er et selvstendig rettssubjekt, men kommunene har et ubegrenset og solidarisk økonomisk ansvar. Dette innebærer i praksis at selskapet ikke kan gå konkurs og kommunene er ansvarlige for oppdekning av eventuelle underskudd gjennom eierbidraget. Kreditorer kan søke dekning for heftelser i kommunens verdier. Kommunenes ansvarsandel er i henhold til selskapsavtalen tilsvarende sin eierandel.

Selskapet reguleres gjennom IKS-loven og er underlagt lov om offentlige anskaffelser. Selskapet fører regnskap etter kommunale regnskapsprinsipper.

Eventuell ekspansjon av Salten Brann kan skje gjennom inkludering av nye eierkommuner. Ev. uttreten av en kommune må skje skriftlig med ett års varsel.

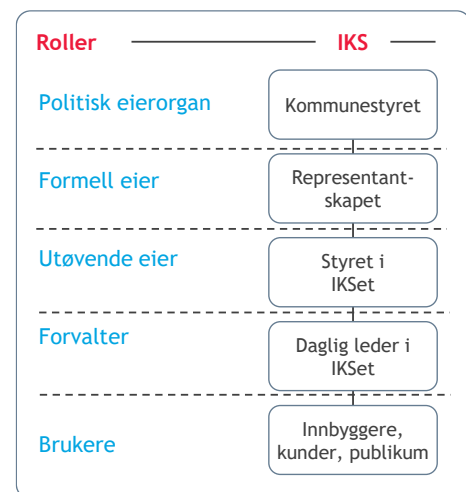
Kommunene som deltaker har myndighet gjennom representantskapet, selskapets styre og selskapsavtalen av 1. januar 2019.

Den formelle eieren er representantskapet, der hver kommune er representert med to medlemmer hver. Representantskapets medlemmer er utgjør to representanter fra hver av eierkommunene, til sammen 20 representanter. Bodø kommune har 9 stemmer i representantskapet. Fauske har 3 stemmer, mens Meløy og Saltdal har 2 stemmer hver. De øvrige kommunene har 1 stemme hver. Samlet har Bodø og Fauske flertall i representantskapet med 55 prosent av stemmene. Dersom man inkluderer Meløy og Saltdal, oppnås et absolutt flertall på over 67 prosent.

Deltakerkommunene kan ikke instruere selskapet uten at dette skjer i form av beslutninger i representantskapet.

Selskapet har et valgt styre som har det overordnede ansvaret for forvaltningen av selskapet. Styret involveres i prinsipielle og lovpålagte saker, samt større saker som definert i henholdt til fullmakter. Styret i Salten Brann består av seks medlemmer. Fire oppnevnes av representantskapet mens to velges av de ansatte.

Daglig leder forvalter den løpende driften i selskapet og forholder seg til styret i henhold til selskapets vedtekter.



Figur 6: Roller i et IKS. Kilde BDO

4.4 Organisering

Salten Brann opererer 25 brannstasjoner fordelt på de ti deltakerkommunene og fire brigadeområder.

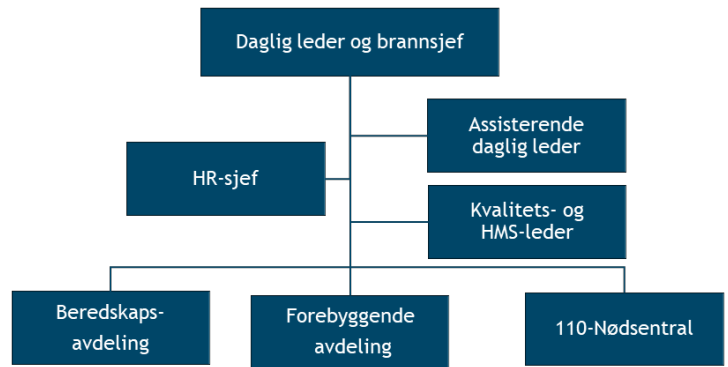
Selskapet har 376⁶ medarbeidere fordelt på 92 årsverk og opererer 43 utrykningskjøretøy.

⁶ Antall medarbeider og årsverk. Kilde Salten Brann (2025)

Organisasjonen er strukturert med en sentral ledelse bestående av daglig leder/brannsjef, assisterende daglig leder, HR-sjef og kvalitets-/HMS-leder.

Daglig leder og ass. daglig leder deler ansvar for økonomi. Bodø kommune leverer tjenester knyttet til regnskap, HR/lønn, arkiv og IKT.

Under ledelsen er det tre hovedavdelinger:



Figur 7: Organisering av Salten Brann IKS. Kilde Salten Brann

Beredskapsavdeling:

Beredskapsavdelingen har ansvar for den operative innsatsen, vaktordninger og beredskap og har til sammen 328 medarbeidere og 43,99 årsverk. Avdelingen organiserer innsatsstyrken og sikrer at bemanning og vaktlag er tilpasset behovet i regionen. Beredskapsavdelingen har ansvar for å ivareta beredskap ved akutte hendelser og sørge for at stasjonene er bemannet og utstyrt i henhold til gjeldende krav.

Forebyggende avdeling:

Forebyggende avdeling inkluderer feieseksjonen og tilsynsseksjonen, og har 22 medarbeidere. Avdelingen har oppgaver knyttet til tilsyn av objekter og bygninger, formidling av forebyggende informasjon, oppfølging av risikoutsatte grupper, feiing av skorsteiner og ildsteder, samt rapportering og tilsyn med fyringsanlegg.

110 Nordland (nødmeldetjeneste):

110-sentralen i Bodø håndterer varsling og koordinering av nødetater i regionen. Sentralen mottar og videreformidler nødmeldinger, og har en sentral rolle i å sikre rask og effektiv respons ved brann, ulykker og andre akutte hendelser. 110-sentralen til Salten Brann dekker et langt større område enn de 10 eierkommunene - hele 41 kommuner, som omfatter hele Nordland fylke.

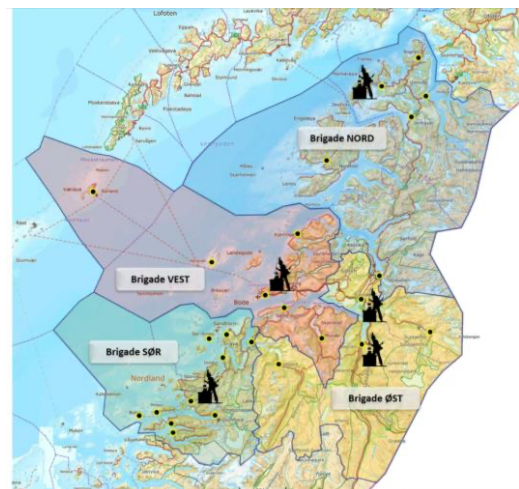
4.5 Brigader

Salten Brann IKS er organisert med fire brigadeområder: Brigade NORD, Brigade VEST, Brigade SØR og Brigade ØST.

En brigade i Salten Brann er et geografisk og organisatorisk område som omfatter flere brannstasjoner og innsatsstyrker, ledet av en brigadeleder.

Brigadeområdene dekker hele Salten-regionen og er tilpasset geografiske forhold, bosettingsmønster og lokale beredskapsbehov.

Hvert brigadeområde har ansvar for innsatsstyrke, vaktordninger og operativ ledelse innen sitt geografiske område. Brigadene fungerer både som operative enheter, som styrker kompetanse og håndteringsevne - særlig ved deltidsstasjonene - og som administrative enheter, med ansvar for personell- og materiellforvaltning samt bidrag til økonomiforvaltningen.



Figur 8: Brigadestruktur og stasjoner (prikker). Kilde: Salten Brann

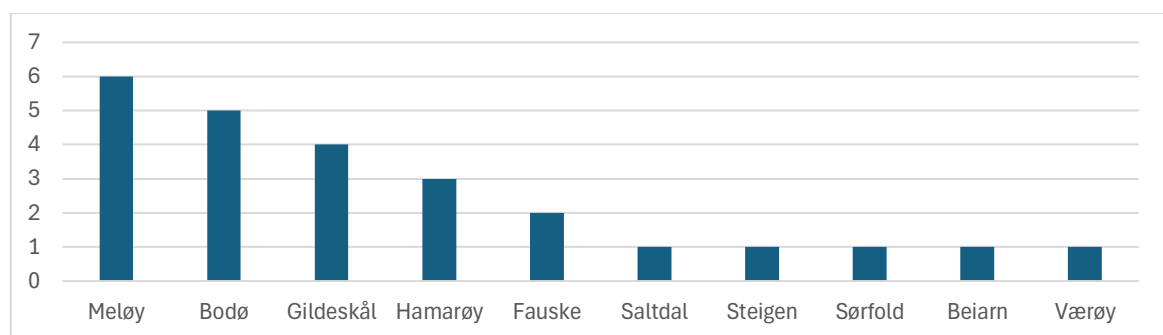
Brigadelederne koordinerer beredskap, bemanning og oppfølging av personell, samt støttefunksjoner knyttet til opplæring, øvelser og HMS.

Organiseringen er basert på risikovurderinger (ROS), hvor lokale forhold ligger til grunn for dimensjonering av innsatsstyrke og vaktlag. Bemanning og ressursfordeling varierer mellom brigadeområdene, avhengig av risikobilde, avstander og tilgjengelighet.

Brigadestrukturen ivaretar både lovpålagte minimumskrav og kommunale behov for beredskap, og gir fleksibilitet til å håndtere akutte hendelser, større ulykker og spesialoppdrag.

4.6 Stasjonsstruktur

Salten Brann opererer 25 brannstasjoner fordelt mellom deltakerkommunene, men ulik størrelse, bemanning og funksjon.



Tabell 1: Oversikt over antall stasjoner per eierkommune. Kilde: Salten Brann

Tabellen ovenfor viser fordelingen av stasjoner per eierkommune. Strukturen er historisk betinget og preget av lokale prioriteringer, men gir samtidig et bredt dekningsområde og lokal tilstedeværelse. Stasjonene har ulik bemanning: noen er heltidsbemannet, andre har deltidsstyrker eller frivillig beredskap.

4.7 Vaktordninger - beredskap

Salten Brann organiserer beredskapen gjennom vaktordninger tilpasset stasjonenes størrelse, bemanning og geografiske plassering. Vaktordningene er avgjørende for å sikre tilstrekkelig innsatskapasitet ved brann og andre akutte hendelser.

I henhold til brann- og redningsvesenforskriften §14 skal beredskapen organiseres i vaktlag som sikrer nødvendig styrke. Et vaktlag skal som minimum bestå av innsatsleder, utrykningsleder og tilstrekkelig antall konstabler for å håndtere hendelser basert på risiko- og sårbarhetsanalysen. Vaktlagene skal bemannes slik at krav til responstid og innsatskapasitet oppfylles. Vakthavende brannsjef har det operative ansvaret. Det fremgår av §12 en tydelig rollefordeling mellom innsatsleder og utrykningsleder. Innsatsleder har det overordnede ansvaret for koordinering og beslutninger, mens utrykningsleder leder den operative innsatsen på skadestedet.

Forskriften §17 krever at kommunen sørger for kontinuerlig vaktberedskap som sikrer utrykning innen fastsatte tidskrav. Vaktberedskapen kan organiseres som døgntkontinuerlig vakt, hjemmevakt eller kombinasjoner, tilpasset stasjonens størrelse og lokale forhold. Det skal også være rutiner for tilkalling av ekstra mannskaper ved behov.

Salten Brann benytter både heltids- og deltidsberedskap. Enkelte stasjoner har døgntkontinuerlig vakt, mens andre baserer seg på tilkalling. Det finnes også deltidsansatte som ikke inngår i faste vaktordninger, men som bærer nødnett-radio og

deltar ved tilgjengelighet. Økende krav til øving og kursing, særlig for deltidskonstabler, ivaretas gjennom strukturen i vaktordningen.

4.8 Brannordningen

Brannordningen for Salten Brann er et overordnet styringsdokument som beskriver hvordan selskapet skal organiseres og dimensjoneres for å ivareta brann- og redningstjenester i henhold til brann- og eksplosjonsvernloven §11. Dokumentet er utarbeidet i samarbeid med eierkommunene og bygger på risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), samt krav i dimensjoneringsforskriften.

Brannordningen er strukturert i to nivåer:

Nivå 1 - Minimumskrav:

Nivået definerer det lovpålagte minimumsnivået for brannberedskap. Det inkluderer krav til organisering, bemanning og utrustning som sikrer at selskapet kan håndtere brannslukking, trafikkulykker og andre akutte hendelser. Dimensjoneringen baseres på lokale ROS-analyser og skal sikre at alle eierkommuner har tilgang til en forsvarlig beredskap. Tjenestene på nivå 1 er felles for alle kommuner og utgjør grunnlaget for Salten Branns operative kapasitet.

Nivå 2 - Kommunale behov:

Nivået omfatter tjenester utover det lovpålagte minimumskravet og tilpasses den enkelte kommunes risikobilde, ønsker og behov. Eksempler på nivå 2-tjenester er redningsdykking, snøskredberedskap, tunnelberedskap og høyere bemanning ved spesielle objekter. Kommunene velger å finansiere tilleggstjenester basert på lokale prioriteringer. Ressurser som fremskutte enheter og tankbiler benyttes fleksibelt i regionen og bidrar til å styrke beredskapen der behovet er størst.

Samlet ressursbehov i den enkelt kommune fremkommer som summen av de to nivåene som illustrert i figuren under.



Figur 9: Samlet ressursbehov til kommunens brannordning. Kilde Salten Brann, BDO analyse.

Tjenesteleveranser

Salten Brann IKS har ansvar for både forebyggende arbeid og beredskap, og leverer et bredt spekter av både lovpålagte og tilleggstjenester. De lovpålagte tjenestene er definert i brannordningen og omfatter blant annet brannslukking, redningsinnsats, akutt forurensning, forebyggende arbeid og drift av 110-sentralen. I tillegg tilbyr Salten Brann en rekke tilleggstjenester som kommunene kan bestille etter behov - som kurs, alarmtjenester og rådgivning. Noen kommuner betaler for disse tilleggstjenestene, mens andre velger å ikke benytte dem. Dette gir fleksibilitet, men også ulikhet i tjenestetilbudet mellom kommunene. Se vedlegg punkt 7.1 *Tjenesteleveranser*, for en liste over de viktigste tjenesteleveransene, med tilhørende beskrivelse.

4.9 BDOs vurdering

Salten Brann IKS er en sentral samfunnsaktør i Salten-regionen, og har et bredt ansvar for å levere kritiske tjenester til innbyggerne i eierkommunene og fylket gjennom 110-nødsentralen. Med 25 brannstasjoner og over 370 ansatte bidrar selskapet til økt trygghet og høy brannfaglig standard. Den omfattende tilstedeværelsen i regionen muliggjør utnyttelse av lokale ressurser og sikrer rask respons i hele regionen.

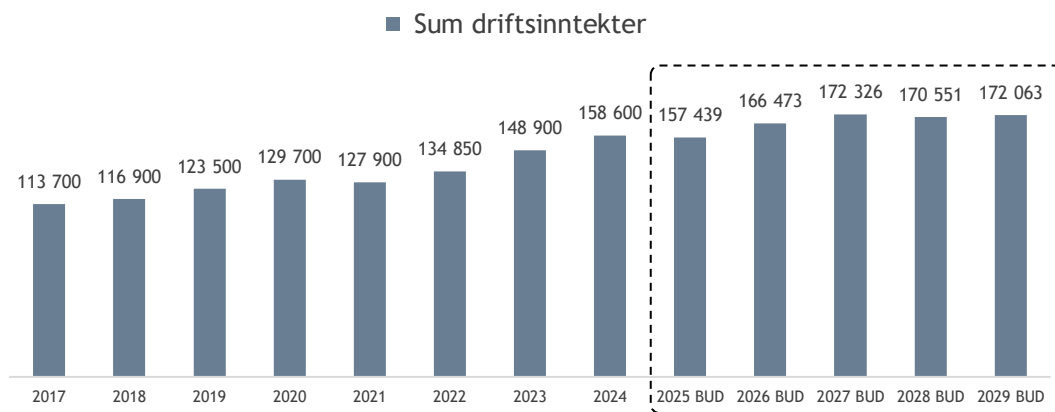
Bak denne styrken ligger imidlertid flere utfordringer. Den krevende topografien, med store avstander og lav befolkningstetthet, skaper utfordringer for selskapet både når det gjelder bemanning og organisering av stasjonsstrukturen. For å opprettholde god responstid og faglig kvalitet, må Salten Brann tilpasse seg varierende lokale forhold. Mange stasjoner er små og har ulik bemanning, noe som gjør det krevende å sikre et jevnt og tilstrekkelig beredskapsnivå på tvers av regionen. Videre varierer vaktordningene mellom stasjonene, og det stilles stadig høyere krav til øving og kursing, også for deltidsmannskaper. I tillegg er selskapet avhengig av at eierkommunene stiller nødvendige lokaler og fasiliteter til disposisjon, mens Salten Brann selv har ansvar for vedlikehold og investeringer i utstyr. Dette samspillet kan skape utfordringer knyttet til fornyelse og nødvendige investeringer. Brannordningen i hver eierkommune må videre tilpasses både lovpålagte minimumskrav og lokale ønsker, som innebærer krevende prioriteringer, der hensynet til kostnadseffektivitet må veies opp mot ønsket beredskapsnivå.

Oppsummert vurderer BDO at Salten Brann har et bredt samfunnsoppdrag som skal ivareta beredskap i hele regionen. De geografiske, demografiske og organisatoriske forholdene medfører imidlertid betydelige utfordringer, som krever kontinuerlig tilpasning og tett dialog med eierkommunene for å sikre en robust og bærekraftig beredskap.

5 Økonomi - Dagens situasjon

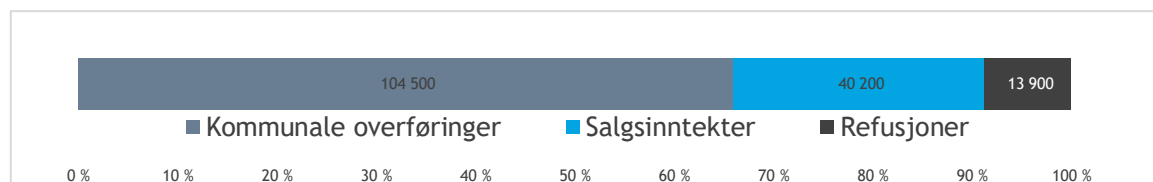
Salten Brann har over lang tid stått i det de selv beskriver som en krevende økonomisk situasjon. For å kartlegge dagens økonomiske situasjon og den historiske utviklingen, har vi analysert faktiske regnskapstall fra perioden 2017 til 2024, samt gjennomgått en rekke relevante dokumenter som belyser selskapets finansielle status.

Salten Brann har hatt en jevn inntekstvekst med et snitt på 4,9 prosent siden 2018 og fram til 2024. For nestet planperiode, budsjetterer selskapet med økning i inntekten på 2,3% prosent i snitt per 2025 - 2029 til 172 mill. kroner i 2029 som vist i figuren under. For økonomiplanperioden 2025 - 2029 er budsjetterte tall fra 2024 brukt som grunnlag. Dette gjør at budsjetterte driftsinntekter for 2025 fremstår lavere enn de faktiske regnskapstallene for 2024, blant annet fordi tilleggsfaktureringer varierer mellom budsjett og regnskap.



Figur 10: Faktiske inntekter 2019 - 2024. Budsjett 2025 - 2029. Kilde: Salten Brann, BDO analyse

Av selskapets inntekter i 2024 er overføringer fra kommunen 104,5 mill. kroner, salgsinntekter 40,2 mill. kroner («tilfeldig salg» til kommunene, i form av eksempelvis salg av teknisk vakttenester og vaktfunksjoner) og refusjoner 13,9 mill. kroner som vist i figuren under. Som det fremgår av figuren utgjorde kommunale overføringer ca. 67 prosent av inntektene, mens salgsinntekter utgjorde ca. 30 prosent av inntektene.



Figur 11: Fordeling av inntekter 2024 (1000). Kilde Salten Brann. BDO analyse

Kommunale overføringer beregnes i samsvar med selskapsavtalens §7 og er sammensatt av en fast tilknytningsavgift som er lik for alle kommuner, samt kostnaden for den enkelte kommunes brannordning. I tillegg kommer en andel av felleskostnadene for brannberedskap, beregnet ut fra hver kommunes andel av de samlede kostnadene ved brannordningen.

Øvrige kostnader som dekker forebyggende tjenester og administrasjon beregnes etter befolkningsandel. Overføringene dekker ikke kostnader knyttet til drift av brannstasjon som kommunene dekker direkte.

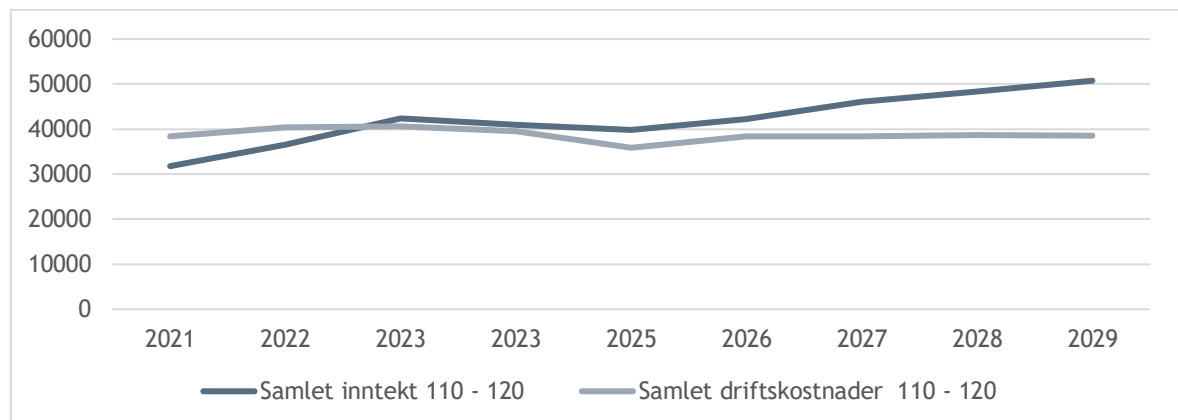
Tabellen under viser utviklingen i kommunale overføringer i perioden 2019 - 2024:

Kom. overf. i MNOK	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Kom. overføringer	83,3	87,5	86,9	88,0	86,8	87,3	96,3	104,5	Snitt
Vekst per år (%)		5%	-1 %	1 %	-1 %	0 %	10 %	9 %	3%

Tabell 2: Kommunale overføringer i tusen kroner, vekst i prosent. Kilde: Salten Brann, BDO analyse

Som det fremgår av tabellen over, har veksten i de kommunale overføringene ligget på +/- 1% i perioden 2019 - 2022. Frem til 2017 fulgte de kommunale overføringene utviklingen i kommunal deflator⁷. I 2023 og 2024 økte de kommunale overføringene markant med henholdsvis 10 % og 9% som en kompensasjon for at utviklingen i kommunal finansiering ikke har holdt tritt med prisveksten (kommunal deflator) i perioden 2019-2022. Fra og med 2026 er det vedtatt at selskapet må forvente en reduksjon i kommunale overføringer på 5%.

Salten Brann IKS har kommersielle inntekter knyttet til alarminntekter på automatiske alarmer. Alarminntektene har hatt en gradvis økning siden 2018 til 2024. Figuren under viser at selskapet, for første gang i 2023, har klart å hente ut et overskudd fra disse inntektene, og at overskuddet er forventet å øke de kommende årene.



Figur 12: Inntekst- og kostnadsutvikling 110 - 120 avdelingen. Kilde: Salten Brann, BDO analyse

Salg av alarmtjenester har vært en lønnsom virksomhet for Salten Brann og finansiert størstedelen av kostnadene knyttet til 110-nødnettet. Inntektene fra alarmsalget har en positiv effekt på kostnadsnivået for eierkommunene i Salten Brann.

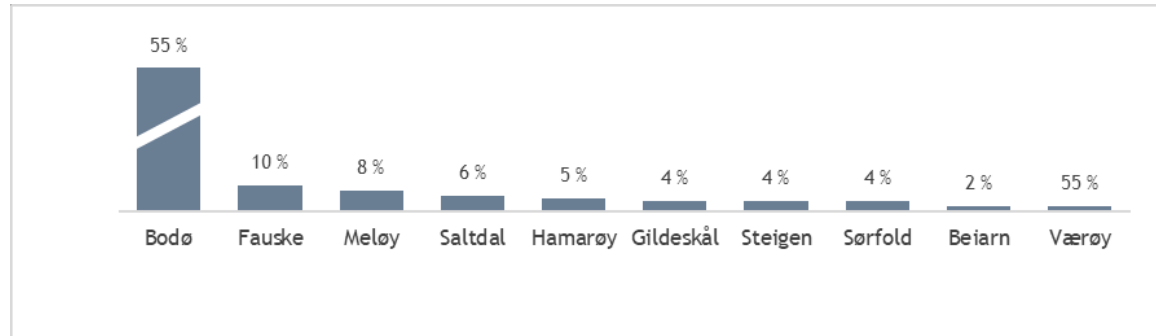
Forventet overskudd utover betaling for dagens nødnett er planlagt brukt til fremtidige investeringer i nødnettet.

Salten Brann IKS har beredskap for oppdrag knyttet til denne typen alarmtjenester, hvor de kompenseres for kostnader knyttet til utrykning på unødvendig og falske uttrykninger gjennom fakturering til den respektive eierkommunen.

⁷ Kommunal deflator er en prisindeks som brukes i kommunesektoren for å beregne forventet kostnadsvekst (lønn, varer og tjenester). Når overføringene følger deflatoren betyr det at tilskuddene øker i takt med kostnadsnivået i kommunene.

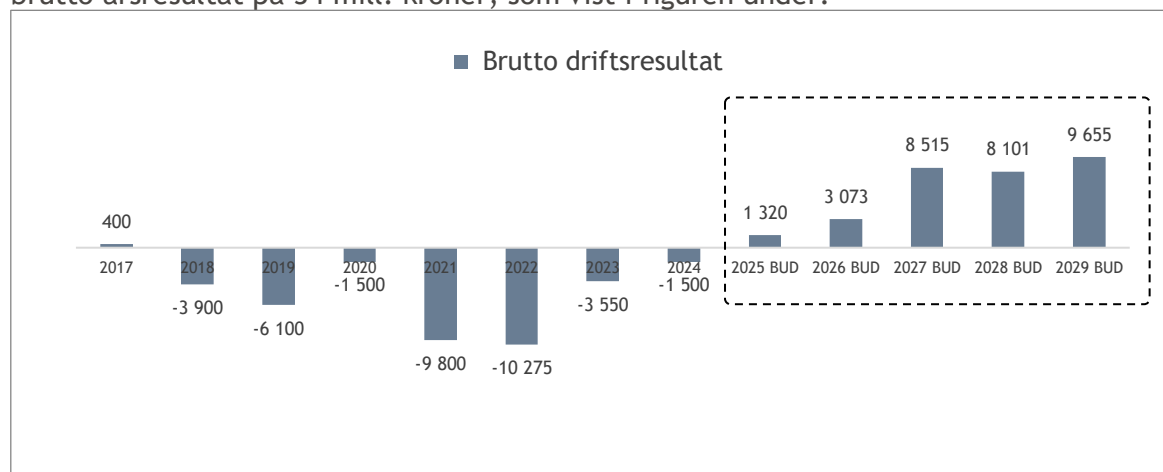
Det pågår for tiden en prosess med mål om å endre drifts- og eierform for salgsvirksomheten 110 Nordland, som kan påvirke de økonomiske disponeringene knyttet til salgsvirksomheten i fremtiden.

Figuren under viser hvordan utgiftene ved brannordningen fordeler seg mellom de ulike eierkommunene. Bodø kommune står for den største andelen, med 55 prosent av kostnadene, etterfulgt av Fauske (10 %), Meløy (8 %) og Saltdal (6 %).



Figur 13: Fordeling av utgifter tilknyttet brannordningen for eierkommunene. Kilde Salten Brann, BDO analyse

Samtidig har selskapet siden 2019 hatt et akkumulert underskudd i form av negativt brutto årsresultat på 34 mill. kroner, som vist i figuren under.



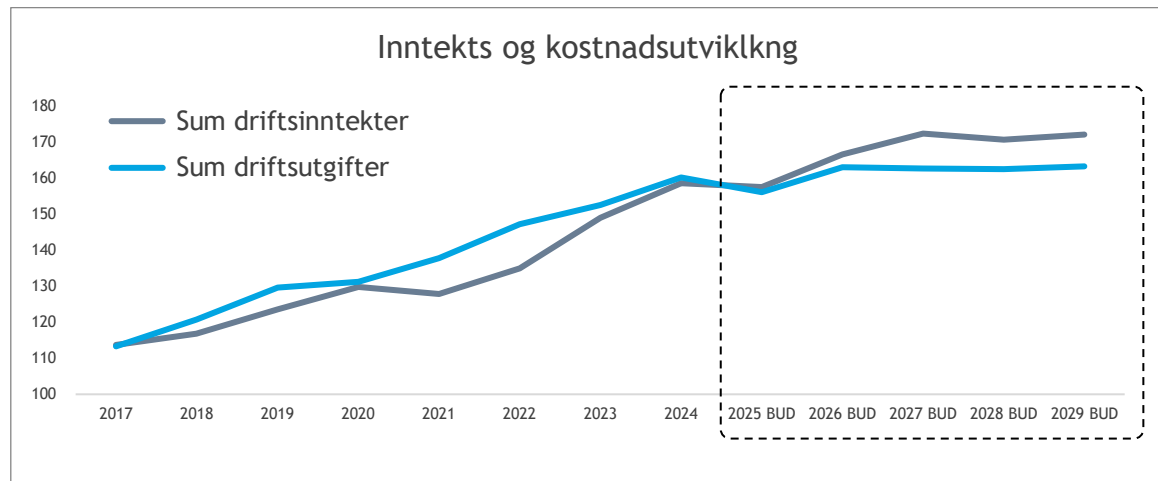
Figur 14: Regnskapsmessig brutto driftsresultat 2017-2024, budsjett 2025 - 2029. Kilde Salten Brann, BDO analyse

Brutto driftsresultat har vært negativt de siste 7 årene, med et bunnpunkt i 2022 på -10,3 mill. kroner. Det akkumulerte fremførte merforbruket fra tidligere år er i 2024 på 8,5 mill. kroner.

Selskapet hadde i 2024 et positivt netto driftsresultat på 0,6 mill. kroner, for første gang på tre år. Selskapet har siden bunnpunktet i 2022 hatt en forbedring i både brutto og netto driftsresultat.

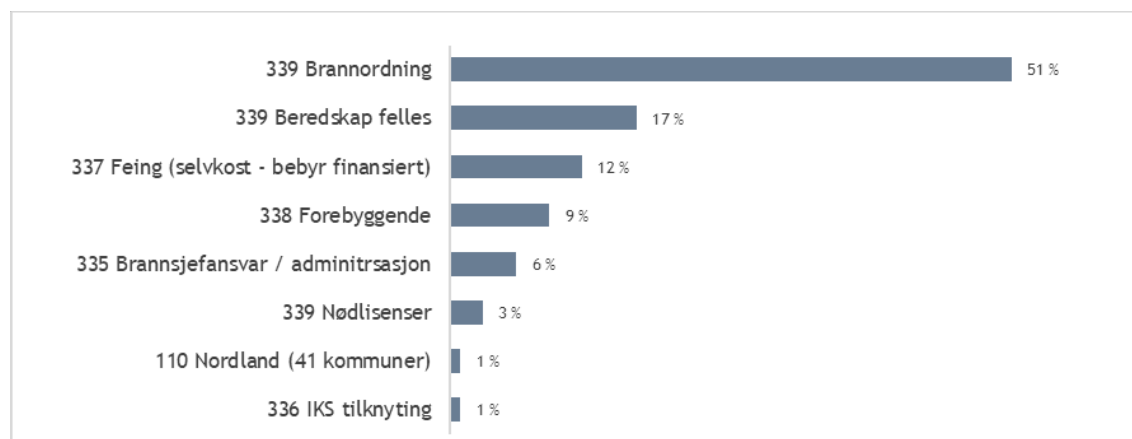
Som det kommer frem, budsjetter selskapet med en positiv resultatutvikling frem mot 2029, hvor selskapet forventer et positivt brutto driftsresultat på 9,7 mill. kroner.

Den positive resultatutviklingen forutsetter at inntektsveksten over tid overstiger veksten i driftsutgiftene, som illustrert i figur 15 under. I budsjettet for kommende planperiode, legger selskapet til grunn et positivt brutto driftsresultat på 8-9 mill. kroner. Dette er overskudd fra alarminntekter som avsettes til fond for fremtidige investeringer i 110-nødnett.



Figur 15: Inntekts- og kostnadsutvikling. Kilde Salten Brann, BDO analyse

Figuren under viser fordelingen av utgifter mellom tjenesteområder. Brannordningen (339) utgjør den største andelen med 51 %. Deretter følger felles beredskap (339) med 17 %. Feiing (337) utgjør 12 % og forebyggende avdeling (338) 9 % av de totale kostnadene mellom tjenesteområdene.



Figur 16: Fordeling av utgifter mellom tjenesteområder. Kilde Salten Brann, BDO analyse

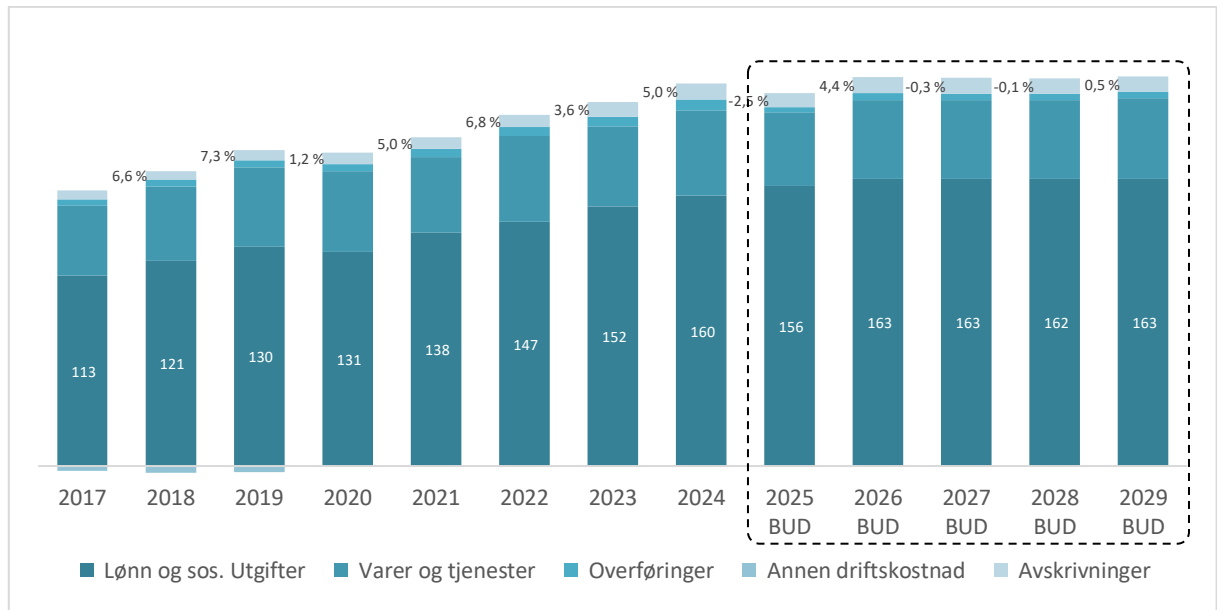
Av utgiftene finansieres brannordningen (51 %) og beredskap felles (17 %) gjennom kommunale overføringer. Feiing er selvkostfinansiert.

Figuren under viser utviklingen i selskapets driftsutgifter i perioden 2017-2024 og budsjett frem til 2029. I perioden frem til 2024 har utgiftene hatt en årlig vekst på mellom 1,2 og 6,8 prosent. For perioden 2025-2029 er det budsjettert med en realvekst på 0 prosent. Den historiske utviklingen er basert på faktiske tall, mens den fremtidige utviklingen er basert på budsjettforutsetninger. For økonomiplanperioden 2025 - 2029 er budsjetterte tall fra 2024 brukt som grunnlag. Dette gjør at budsjetterte driftskostnader for 2025 fremstår lavere enn de faktiske regnskapstallene for 2024.

Sum driftsutgifter (MNOK)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	I snitt
Driftsutgifter	113	121	130	131	138	147	152	160	
Vekst per år (%)		6,6 %	7,3 %	1,2 %	5,0 %	6,8 %	3,6 %	5,0 %	5,1 %

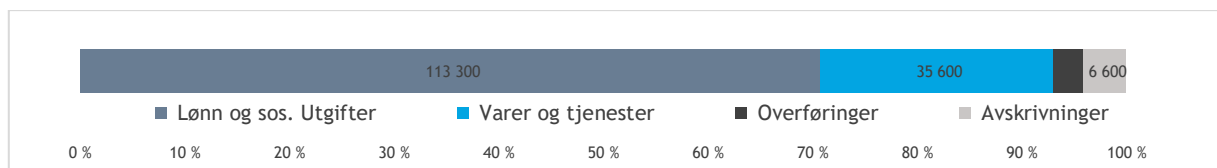
Figur 17: utviklingen i selskapets driftsutgifter i perioden 2017-2024 og budsjett frem til 2029.
Kilde Salten Brann, BDO analyse.

Fra 2023 til 2024 økte kostnadene med 5 prosent⁸. Til sammenligning var gjennomsnittlig prisvekst i Norge, fra 2023 til 2024, på 3,1 prosent (SSB, 2025). Dette tilsier en kostnadsvekst som er vesentlig høyere enn den generelle prisveksten i Norge.



Figur 18: Utvikling i selskapets driftsutgifter i perioden 2017 - 2024. Kilde Salten Brann, BDO analyse

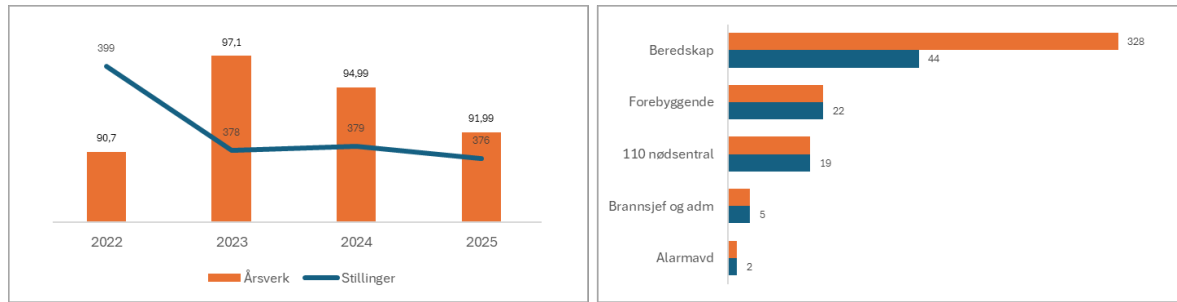
Av selskapets samlede driftsutgifter i 2024 utgjorde lønn og sosiale kostnader 113,3 mill. kroner (71 prosent), mens kjøp av varer og tjenester beløp seg til 35,6 mill. kroner. I tillegg kom avskrivninger på 6,6 mill. kroner og overføringer på 4,6 mill. kroner, som illustrert i figuren under. Lønnskostnadene utgjør den største utgiftsposten for selskapet.



Figur 19: Samlede driftsutgifter i 2024. Kilde Salten Brann, BDO analyse

Tabellen under viser utviklingen i antall stillinger og årsverk, samt fordelingen av årsverk og ansatte mellom avdelingene.

⁸ Økningen i driftskostnader inkluderer også engangsposter for 2024 som ikke medfører varig heving av driftsnivået. Dette inkluderer blant annet forskuttering av kostnader til grunnutdanning som viderefaktureres kommunene, tilbakebetaling av feilutbetalt vaktgodtgjøring samt konsulentkostnader knyttet til utvikling av arbeidsmiljø og ledelse, hvor 70 % refunderes gjennom OU-midler.



Figur 20: Utvikling i antall stillinger og årsverk, og fordeling av årsverk og ansatte mellom avdelinger. Kilde Salten Brann BDO analyse

Som det fremgår av figuren, har antall årsverk blitt redusert siden 2022 og utgjør i dag 92 årsverk. Antall stillinger er tilsvarende redusert med 23 stk.

Videre viser oversikten at beredskapsavdelingen har 7,5 ganger så mange ansatte som det totale antallet årsverk som illustrerer det høye antallet deltidsstillinger i avdelingen.

Gjennomsnittlig årlig vekst har ligget på 5,2 prosent gjennom perioden 2018-2024. Rene lønnskostnader utgjorde 95,3 mill. kroner for 2024, mens budsjetterte lønnskostnader var 90,7 mill. kroner i 2024, som gir et merforbruk på 4,6 mill. kroner.

Utvikling i lønn (MNOK)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	I snitt
Lønnskostnad	80	86	92	90	98	102	109	113	
Vekst per år (%)		8 %	7 %	-2,5 %	8,9 %	4,7 %	6,3 %	4,3 %	5,2 %

Tabell 3: Utvikling i lønnskostnad i MNOK vekst i prosent. Kilde: Salten Brann, BDO analyse

Sosiale kostnader utgjør 11 prosent av selskapets samlede driftskostnader og inkluderer blant annet pensjonskostnader. Pensjonskostnadene representerer en kompleks og utfordrende budsjettpost, både i planlegging og regnskapsføring, ettersom de er svært uforutsigbare. Summen av sosiale utgifter for 2024 var 18,2 mill. kroner. Budsjetterte utgifter for samme periode var 23,5 mill. kroner. Differansen på 5,3 mill. kroner illustrerer uforutsigbarheten tilknyttet kostnaden.

Forbruket på konsulentbistand, som utgjør 12 prosent av innkjøpte varer og tjenester i 2024, står i kontrast til budsjettert forbruk i perioden 2022-2024. Merforbruket av konsulentbistand utgjør i 2024 alene 3,4 mill. kroner.

Sentrale forhold som påvirker likviditeten i selskapet

I 2024 er selskapets fondsreserver brukt opp. Dette gjelder både frie og bundne fond, med unntak av bundet fond til feiertjenesten. Differansen mellom brutto pensjonspremie og budsjettert pensjonskostnad på 10,2 mill. kroner belaster selskapets likviditet, ved at det ikke eksisterer innestående midler til å dekke denne kostnaden. Dersom likviditet ikke tilføres, kan selskapet få utfordringer med å oppfylle sine betalingsforpliktelser.

Likviditet handler om hvor godt virksomheten kan betale sine kortsiktige forpliktelser med tilgjengelige midler. Likviditetsgraden viser selskapets evne til å betjene kortsiktige forpliktelser. En likviditetsgrad lik eller større enn 2 regnes for å innebære god likviditet⁹.

⁹ Kilde: proff.no

Balanseregnskapet under viser at Salten Branns likviditetsgrad har vært lavere enn 2 i tidsrommet 2017-2024. I flere perioder har likviditeten vært svak (under 1). Fra 2019-2022 har de en gradvis bedring, før den igjen svekkes til 0,89 i 2023 og 0,76 i 2024.

Balanseregnskap (MNOK)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EIENDELER								
A. Anleggsmidler	217	235	253	281	330	359	342	366
2. Utstyr, maskiner og transportmidler	38	41	46	45	42	49	49	47
IV. Pensjonsmidler	-	-	207	236	288	310	293	319
B. Omløpsmidler	5	6	31	40	36	34	25	20
Sum eiendeler	-	-	284	321	366	393	367	386
EGENKAPITAL OG GJELD								
C. Egenkapital	3	3	(3)	14	16	10	(35)	46
D. Langsiktig gjeld	-	-	264	281	328	352	374	313
E. Kortsiktig gjeld	12	13	23	26	22	32	28	26
Sum egenkapital og gjeld	-	-	284	321	366	393	367	386
Utvikling i likviditet (likviditetsgrad 1)	0,40	0,45	1,35	1,55	1,61	1,08	0,89	0,76

Figur 21: Balanseregnskap 2017 - 2024. Kilde: Salten Brann, BDO Analyse

Salten Branns eiendeler består av utstyr, maskiner og kjøretøy (47 mill. kroner i 2024) og pensjonsmidler (319 mill. kroner i 2024). Selskapet har en investeringsplan knyttet til utskiftning av kjøretøyparken, som innebærer betydelige økonomiske forpliktelser og økte lånekostnader fremover. De planlagte investeringene medfører økte kostnader til renter og avdrag på til sammen 5,4 mill. kroner i 2025, med en forventet økning til 8,8 mill. kroner i 2028.

Fra 2025 vil planlagte effektiviseringstiltak utgjøre 4,3 mill. kroner årlig, ut økonomiplanperioden. Effektiviseringen er rettet mot administrasjonskostnader. Videre i økonomiplanperioden ventes likviditeten å styrke seg gjennom avsetning av fondsmidler. Forutsetningen for dette er at effektiviseringstiltakene rettet mot administrasjonskostnader realiseres og at handlingsrommet for ytterligere reduksjon i driftskostnader utnyttes.

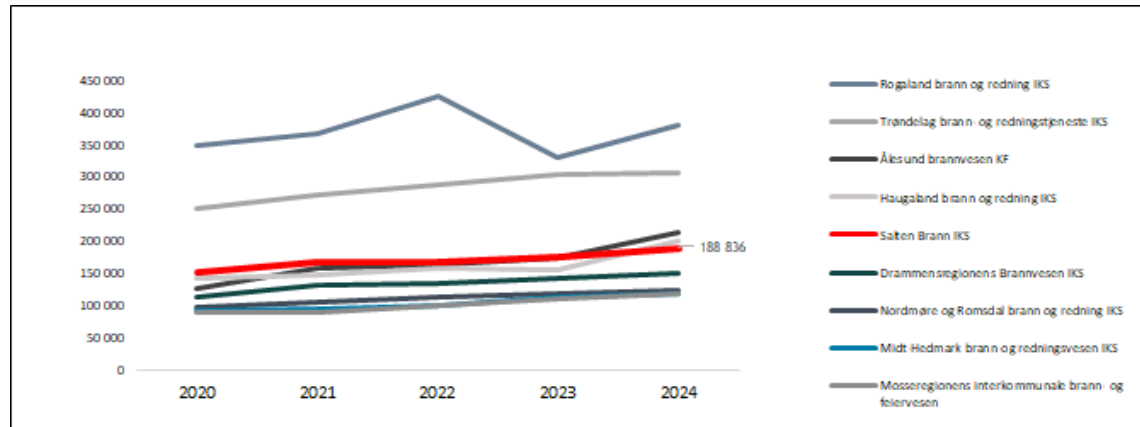
5.1 KOSTRA tall for Salten Brann

KOSTRA (Kommune-Stat-Rapportering) er et nasjonalt system som samler inn og publiserer styringsdata fra kommuner og interkommunale selskaper. For brannvesenet viser KOSTRA hva kommunene har innrapporter av utgifter knyttet til funksjonene 338 (beredskap) og 339 (forebyggende arbeid). Dette inkluderer tilskudd til Salten Brann og andre direkte utgifter som kommunene har ved brannstasjonene.

KOSTRA gir grunnlag for å sammenligne kommuner og brannvesen i Norge etter ulike indikatorer. For å finne sammenlignbare størrelser per brannvesen har vi summert kommunene som er deltakere i de ulike brannvesen. For sammenlignbare brannvesen har vi benyttet sammenligningsgruppen på åtte brannvesen som ble vurdert som hensiktsmessig i forbindelser med gjennomført benchmarking¹⁰. Av alle sammenlignbare selskaper i gruppen vurderer Salten Brann Ålesund Brannvesen som mest sammenlignbar, med bakgrunn i blant annet topografi og flere små samfunn og øyer med beredskapsbehov

¹⁰ Kilde: Benchmarking rapport (Benchmark av Salten Brann IKS). Alle brannvesen som ble benyttet som benchmarking-grunnlag, ekskl. Oslo brannvesen som er betydelig mye større enn de øvrige brannvesen.

som må dekkes. Figuren under viser utviklingen i absolutte ugifter til funksjon 338 og 339 for sammenligningsgruppen for perioden 2020 til 2024.

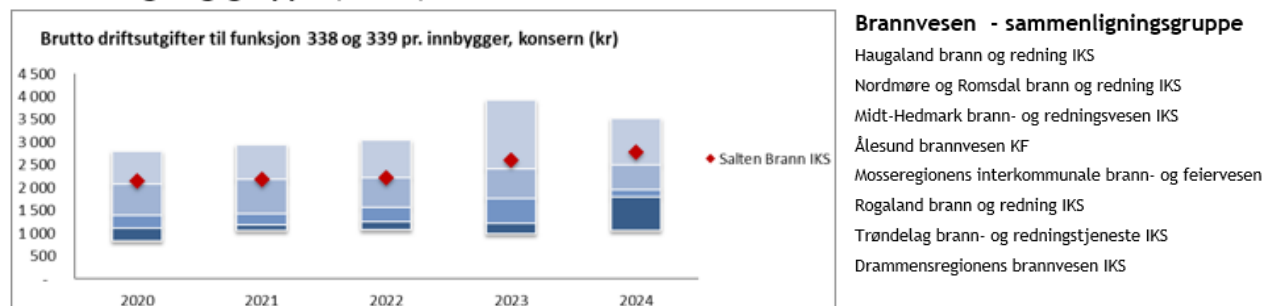


Figur 22: Brutto driftsutgifter (tusen kroner). Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

Som det foregår har brutto driftsutgifter (338 - 339) for Salten Brann utviklet seg omtrent som for de øvrige brannvesen i sammenligningsgruppen. I 2024 var Salten Brann størrelsesmessig midt i gruppen av selskaper målt etter summerte brutto driftsutgifter for kommunene. Selskapet har hatt en relativt lik kostnadsutvikling som Ålesund Brannvesen, der topografi og demografi også spiller en vesentlig kostnadsdrivende rolle.

Figuren under viser Brutto driftsutgifter per innbygger for funksjon 338 og 339 i perioden 2020 til og med 2024 for Salten Brann opp mot sammenligningsgruppen brannvesen. Selskapene er i figuren fordelt i fire kvartiler avgrenset av høyeste og laveste observerte brutto driftskostnad per innbygger.

Sammenligningsgruppe (8 stk.)

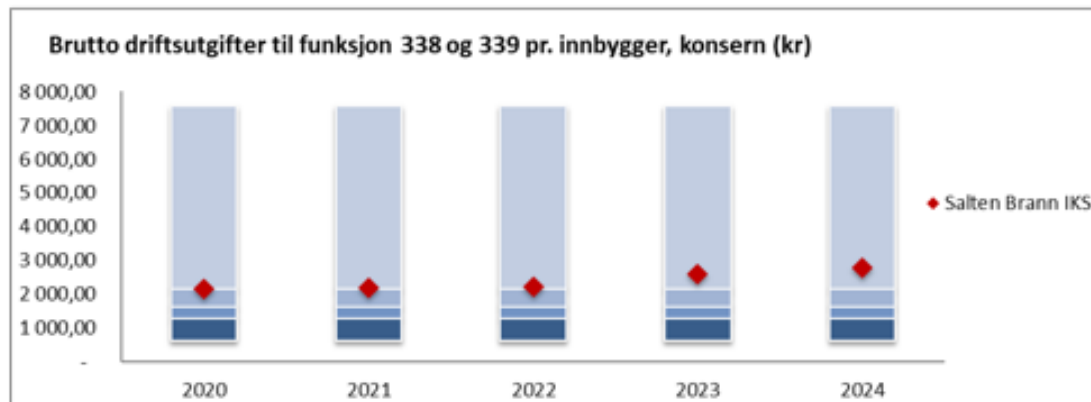


Figur 23: Brutto driftsutgifter til 338 og 339 mot sammenligningsgruppe. Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

Som det fremgår av figuren under, ligger Salten Brann i øvre kvartil gjennom hele perioden, sett opp mot resten av sammenligningsgruppen. Selskapet er med dette det brannvesenet som bruker nest mest ressurser målt etter brutto driftsutgifter per innbygger, eller motsatt, fire brannvesen har lavere brutto driftsutgifter per innbygger enn Salten Brann gjennom perioden.

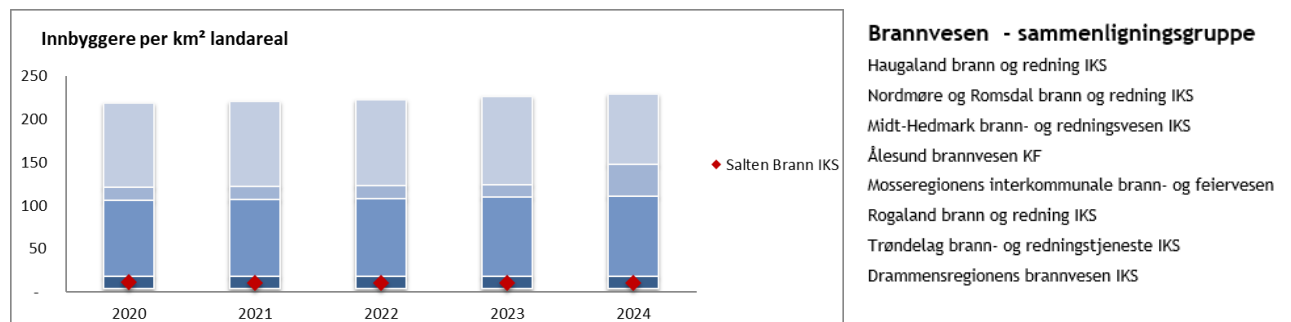
Når vi ser på tallene alle brannvesen i landet (181 stk. i grunnlaget), befinner Salten Brann seg også her i den øverste kvartilen. Det indikerer at selskapet har høyere brutto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 enn de 75 prosent av brannvesen i Norge.

Alle brannvesen (181 stk.)



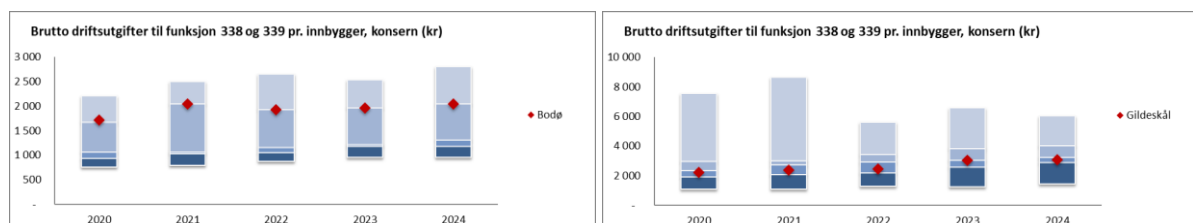
Figur 24: Brutto driftsutgifter til 338 og 339 mot alle brannvesen. Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

Dersom vi ser på andelen innbygger per km², ser vi på sin side at Salten Brann har betydelig færre innbyggere per km² enn de brannvesen som inngår i sammenligningsgruppen som vist i figuren under. Dette indikerer at det er store geografiske forskjeller på områdene de enkelte brannvesent betjener.



Figur 25: Innbyggere per kvadratkilometer. Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

Figurene under illustrerer Bodø kommunes og Gildeskåls kommunes Brutto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 per innbygger målt mot den enkelte kommunes KOSTRA gruppe¹¹. For øvrige kommuner, se vedlegg.



Figur 26: Bodø kommune og Gildeskål kommune målt opp mot sine respektive KOSTRA grupper. Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

KOSTRA-grupper er en inndeling av kommuner i sammenlignbare grupper basert på strukturelle kjennetegn som folketall, bosettingsmønstre, økonomiske rammebetingelser

¹¹ Kilde: SSB

og tjenestestruktur for å gjøre det mulig å sammenligne ressursbruk og tjenesteproduksjon mellom kommuner med relativt like forutsetninger.

Som figuren viser, ligger Bodø gjennomgående i fjerde kvartil i sin KOSTRA gruppe¹². Dette innebærer at innbyggerne i Bodø har relativt høye utgifter til brann- og redningstjenester sammenlignet med de andre kommunene i samme gruppe. Gildeskål ligger på sin side rundt medianen, som innebærer at kommunens utgifter ligger midt i gruppen av sammenlignbare kommuner, men med en stigende trend. Ser på alle kommunene (se vedlegg), fremkommer det ingen tydelig trend eller systematisk sammenheng i hvilket kvartil de ulike kommunene plasserer seg i over tid.

5.2 Observasjoner fra intervjuer

I forbindelse med gjennomføringen av prosjektet har vi utført en rekke intervjuer, med eierkommunene, styret, ledelsen og tillitsvalgte, for å innhente innsikt om selskapets økonomiske situasjon. Vi vil nå presentere de mest sentrale funnene og observasjonene fra intervjuene.

5.2.1 Økonomisk press i beredskapen

Salten Brann har over tid fått en stadig mer anstrengt økonomi. Ledelsen beskriver situasjonen som «svært presset» og «meget alvorlig», og flere medarbeidere opplever at den økonomiske situasjonen har blitt stadig mer krevende de siste årene. Selskapet har innført innkjøpsstopp og drives nå med insolvent drift. De har over tid brukt opp sine oppsparte midler, inkludert pensjonsfondet, og likviditeten er nå betydelig svekket. Dette har allerede medført at selskapet ikke har tilstrekkelige midler til å oppfylle gjeldende HMS-krav, blant annet når det gjelder anskaffelse av nødvendig sikringsutstyr til sine ansatte.

Det rapporteres om at det over tid vært manglende investeringer og rulleringsplaner, og at mange stasjoner ikke tilfredsstiller kravene til HMS. Det poengteres at dårlig kommuneøkonomi forsterker utfordringene. Videre trekkes det frem at det er et betydelig fremtidig investeringsbehov, spesielt med hensyn til brannbiler og gammelt utstyr på brannbiler.

Den økonomiske situasjonen gjør det utfordrende å håndtere uforutsette utgifter og gir lite rom for investeringer eller utviklingstiltak. Ledelsen peker på at de har hatt et administrativt nedtrekk over tid, og at ytterligere kutt i stillinger eller vaktordninger kan føre til at man ikke lenger har en godkjent brannordning. Ansatte i ledergruppen peker på at det er en reell risiko for at selskapet blir ineffektivt, på bakgrunn av manglende økonomisk handlingsrom og få ressurser. Til tross for den utfordrende situasjonen går driften sin gang, men selskapet blir bremsset av økonomien, og flere opplever at det nedskaleres hele veien, som igjen beskrives å gå ut over både kvalitet og arbeidsmiljø. Eksempelvis nevnes bemanning på arbeidslag, hvor det ofte er fem personer i stedet for åtte. Det er også vanskelig å rekruttere kvalifiserte folk til deltidsstillinger, og det koster mye å utdanne nye ansatte. Flere peker på at det nå er en risiko for at hele «korthuset» kan falle dersom man kutter for mye.

Respondentene opplever at det administrative nedtrekket over tid har ført til et arbeidsmiljø preget av høyt tempo, stress, høyt overtidsforbruk og et relativt høyt sykefravær. Dette har igjen påvirket både kvalitet og HMS. Flere ansatte presiserer at situasjonen er prekær, med kjøretøy fra 1980-tallet og det de beskriver som manglende anerkjennelse fra kommunene om farene dette medfører. Per i dag driftes selskapet med

¹² KOSTRA gruppe Bodø kommune: Ålesund Arendal, Sarpsborg, Skien, Moss, Tønsberg, Sandefjord

HMS-utstyr som ikke tilfredsstillers standard fordi nødvendige anskaffelser og kurs må utsettes. Det er enighet i at HMS ofte blir neglisjert, og det trekkes frem eksempler som manglende sikringsmateriell til stiger og manglende kurs på dette utstyret. I tillegg er det en utfordring at Salten Brann, som arbeidsgiver, er ansvarlig for at arbeidstakerne har et forsvarlig arbeidsmiljø (HMS), men ikke har direkte styring med utbedring av HMS-avvik knyttet til brannstasjonene (jfr Arbeidstilsynets krav til brannstasjoner).

Både ledelsen og ansatte opplever at den økonomiske situasjonen medfører at bemanningen må holdes til et minimum, som resulterer i at de fleste er overarbeidet. Eksempelvis forsøker de å spare penger ved å ha brigadeførere som «poteter» og ved å redusere antall ansatte på vaktlag. Samtidig peker de på at dette ikke vil fungere i lengden, fordi det går ut over kvaliteten, samtidig som det øker risikoen for feil og manglende beredskap.

Enkelte i ledelsen peker på at det over tid har vært drift utover det som er forsvarlig for de ansatte. Respondentene er enige i at manglende støttefunksjoner og økonomiske rammer gjør at kvaliteten på arbeidet går ned, fordi ledere og ansatte ikke får tid til å utføre sine primæroppgaver. Dette fører til at man «springer fra en ytterkant til den andre», fremfor planlagt arbeid.

5.2.2 Økt investeringsbehov

Salten Branns investeringsbehov kan grovt deles i to hovedkategorier:

1. Investeringer i utstyr, materiell og kompetanse
2. Investeringer i brannstasjoner (infrastruktur)

Det er viktig å merke seg at brannstasjonene ikke eies av Salten Brann, men av de respektive kommunene. Ifølge selskapets ledelse har Salten Brann verken fremtidig finansiering eller opptjent kapital til å fornye kjøretøy og materiell. Det er også behov for investeringer i kompetanse for beredskapstjenester. For å kunne ta i bruk ny teknologi i oppdragsløsningen, kreves det også ytterligere finansiering gjennom eierbidrag.

Samtidig vurderes dagens infrastruktur som utdatert og i behov av omfattende oppgraderinger for å møte dagens krav. Eksempelvis oppfyller ikke brannstasjonene Arbeidstilsynets krav til separate rene og skitne soner, og flere stasjoner mangler tilfredsstillende garderobefasiliteter for både kvinner og menn.

Ledelsen uttrykker behov for en helhetlig gjennomgang av infrastrukturen, basert på fremtidige behov og ikke eksisterende løsninger. Hovedbrannstasjonen i Bodø ligger i sentrum på en attraktiv tomt, og det finnes flere mindre sentrumsnære stasjoner som ikke nødvendigvis er optimale med tanke på beredskap og responstid. Det bør også vurderes om dagens plasseringer gir tilstrekkelig nytte sett opp mot kostnadene de medfører.

5.2.3 Uforutsigbare kostnader og svekket finansiering

Flere respondenter poengterer hvordan de kommunale tilskuddene har blitt redusert siden 2018, og det er vedtatt ytterligere kutt fra 2025 til 2026. Samtidig har selskapet opplevd en vesentlig økning i driftsutgifter siden 2019, særlig knyttet til pensjon, kvalitetsheving og nye krav til brannordning. Dette gjør det vanskeligere å opprettholde dagens tjenestenivå og beredskap. I tillegg er det knyttet større utgifter til pensjonskostnader, lønn, finansiering av materiellanskaffelser og renter og avdrag på lån.

Salten Brann IKS sin 110-sentral er i hovedsak finansiert gjennom alarminntekter, noe som utgjør en ekstra økonomisk risiko for selskapet. Dagens alarminntekter utgjør rundt 40 mill. kroner og ca. 25 prosent av selskapets totale inntekter. Det er en kommersiell

tjeneste uten konkurranse, men det er usikkerhet knyttet til fremtidig markedsposisjon. Ledelsen vurderer det som lite sannsynlig at Salten Brann vil kunne operere alene i dette markedet på sikt, og peker på at avhengigheten av disse inntektene ikke er tilstrekkelig håndtert. Enkelte representanter fra ledelsen understreker derfor at selskapets sterke avhengighet av alarminntektene utgjør en økonomisk risiko som bør adresseres fremover.

5.3 BDO's vurdering av selskapets nåværende økonomiske situasjon

Salten Brann har over tid stått i en krevende økonomisk situasjon, som ikke er bærekraftig på sikt.

Selskapet har løpende utgifter som dekkes gjennom kommunale overføringer, salgsinntekter og refusjoner. Likevel har utgiftene vokst raskere enn inntektene, som har ført til negativt brutto driftsresultat i flere år, med et bunnpunkt i 2022. I 2024 ble netto driftsresultat positivt for første gang på 3 år. Selskapets langtidsbudsjett viser en klar forbedring med et positivt brutto driftsresultat, i størrelsesorden 8-9 mill. kroner frem mot 2029. Dette forutsetter imidlertid at alarminntekter utvikler seg i henhold til budsjett, og at de kommunale overføringene økes tilsvarende. De negative resultatene skyldes at utgiftene har vokst sterkere enn inntektene. Mens de kommunale overføringene i perioden 2017-2024 har økt med om lag 3,4 prosent i snitt, har utgiftene økt med 5 prosent. I tillegg har selskapet hatt pensjonsinnbetalinger som ikke har vært dekket av løpende inntekter, men av oppsparte fond, som nå er brukt opp.

Pensjonskostnadene utgjør en kompleks og uforutsigbar budsjettpost. Det har vært store avvik mellom budsjetterte og faktiske pensjonskostnader, som har påvirket likviditeten. Differansen mellom brutto pensjonspremie og budsjettert pensjonskostnad har vært betydelig, og det er ikke avsatt tilstrekkelige midler til å dekke denne forpliktelsen. Dette gir økt økonomisk risiko og usikkerhet for selskapet.

Likviditeten er per oktober 2025 anstrengt, særlig på grunn av store pensjonsforpliktelser og premiebetalinger. Selskapet finansierer i dag dette gjennom en kassakreditt fra Bodø kommune og DNB. Dette kan gjøre det utfordrende for Salten Brann å håndtere uforutsette utgifter og oppfylle betalingsforpliktelser, og det er foreslått å øke kassakreditten for å sikre betalingsevne. Manglende likviditet har allerede fått konsekvenser for investeringer i HMS-utstyr og nødvendig vedlikehold. BDO vurderer likviditeten som presset, blant annet fordi fondsreserver er brukt opp og det ikke er tilstrekkelige midler til å dekke løpende forpliktelser.

Videre har selskapet et betydelig etterslep på investeringer i materiell og infrastruktur. Det er et stort behov for oppgradering av både utstyr og kjøretøy. Dette krever betydelige investeringer, og Salten Brann er helt avhengig av økte eierbidrag for å kunne realisere dette. Mange kjøretøy er gamle, og det er behov for oppgraderinger for å møte dagens krav til beredskap og HMS. Planlagte investeringer vil øke selskapets lånekostnader de kommende årene, og belaste likviditeten og det økonomiske handlingsrommet ytterligere. Samtidig er det begrensede muligheter for å realisere eiendeler, da stasjonene eies av kommunene og fondsreservene er brukt opp. De økte investeringene vil gi høyere avskrivninger, som kan få selskapets netto driftsresultat til å se bedre ut, selv om det i praksis betyr at selskapet får mindre midler tilgjengelig, og mindre handlingsrom i budsjettet.

Det er betydelig usikkerhet knyttet til fremtidig finansiering. Kommunale overføringer er selskapets hovedinntektskilde, men flere eierkommuner har stram økonomi, og det er vedtatt reduksjon i overføringene fra 2025. Samtidig har driftskostnadene økt, særlig knyttet til lønn, pensjon og kvalitetskrav. Selskapet er avhengig av inntekter fra

alarmsalg (110), hvor det er usikkerhet om fremtidig markedsposisjon og konkurranse. Dersom inntektene ikke øker, kan det bli vanskelig å opprettholde dagens tjenestenivå.

Det stilles i tillegg økende krav til kompetanse, dokumentasjon og beredskap fra nasjonale myndigheter, som vil fordyre driften ytterligere. Det er også utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert personell, blant annet fordi lønnsnivået ligger lavere enn i sammenlignbare brannvesen.

Den økonomiske situasjonen i Salten Brann har allerede fått konsekvenser for driften. Selskapet beskriver manglende investeringer, utilstrekkelig HMS-utstyr og at flere stasjoner ikke tilfredsstiller kravene til arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS-krav). Videre har selskapet utfordringer med å opprettholde bemanning på et forsvarlig nivå, og ansatte opplever økt arbeidsbelastning, stress og høyt sykefravær. Ledelsen beskriver situasjonen som «svært presset» og «meget alvorlig», og peker på at ytterligere kutt kan true selskapets evne til å opprettholde en godkjent brannordning.

Uten økt forutsigbarhet i finansieringen, og en avklaring av eierkommunenes forventninger og bidrag, kan det etter vår vurdering være svært utfordrende å opprettholde dagens tjenestenivå og beredskap.

5.4 Delkonklusjon

BDO vurderer at Salten Brann befinner seg i en økonomisk situasjon preget av betydelige utfordringer.

Oppsummert er hovedutfordringene ved dagens økonomiske situasjon:

- Stram likviditet og oppbrukte fondsreserver
- Betydelige pensjonsforpliktelser og økende lønnsutgifter
- Etterslep på investeringer i materiell, kjøretøy og bygg
- Økende krav fra myndigheter og samfunn
- Manglende forutsigbarhet og avklaringer fra eierkommunene

6 Virksomhetsstyring

6.1 Rammeverk for evaluering av Salten branns virksomhetsstyring

Virksomhetsstyring handler om å sikre at alle deler av en organisasjon arbeider sammen for å nå felles mål på en effektiv, bærekraftig og målrettet måte.

BDOs tilnærming til virksomhetsstyring bygger på at virksomhetsstyring omfatter hele kjeden fra målsettinger til strategiutforming og strategiimplementering, der alle ledd i kjeden må være hensiktsmessig utformet og tilpasset. Vi kaller dette helhetlig virksomhetsstyring som illustrert i figuren til høyre.

BDO definerer med dette virksomhetsstyring som alle strukturer og prosesser som er etablert for å lede virksomheten mot dens definerte mål.

For å vurdere virksomhetsstyringen i Salten Brann IKS har BDO benyttet en helhetlig tilnærming, der vi har sett på hvordan organisasjonen integrerer strategisk styring, operasjonell drift, risikohåndtering, resultatoppfølging og ledelse, med utgangspunkt i IAAS-rammeverket¹³.



Figur 27: Helhetlig virksomhetsstyring. Kilde BDO

6.2 Kort om virksomhetsstyring i Salten Brann

6.2.1 Strategi og målsettinger

Salten Branns formål og overordnede mål er forankret i selskapsavtalen og brannordningen, i tråd med lov om interkommunale selskaper (IKS-loven) og kommuneloven. De respektive kommuners eierskapsmeldinger gir føringer for eierstyring, styrekompetanse og samfunnsansvar. Men kommunene har ikke etablert en felles eierstrategi for selskapet med definerte målsettinger, krav og forventninger.

Generelle forventninger til samfunnsansvar er eksempelvis nedfelt i eierskapsmeldingen til Bodø kommune. Det er gjennom budsjettprosessen at det utarbeides årlige mål og prioriteringer.

6.2.2 Risikostyring

Salten Brann IKS har utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) som omhandler operasjonelle beredskapshendelser. Det foreligger ikke dokumenterte rutiner for systematiske risikovurderinger knyttet til budsjettprosessen eller økonomistyringen. Risikovurderinger gjennomføres i forbindelse med større investeringer og enkelte driftsområder, men det er ikke etablert en helhetlig, systematisk risikostyringsprosess for

¹³ The Institute of Internal Auditors (IIA) er en internasjonal bransjeorganisasjon for internrevisorer

økonomi og virksomhetsstyring. Pensjonskostnader og likviditet er identifisert som vesentlige risikoområder for selskapet.

6.2.3 Organisering, roller og ansvar

Virksomheten er organisert med et representantskap som øverste eierorgan, et styre og en daglig leder. Representantskapet består av politisk valgte representanter fra eierkommunene. Styret har ansvar for den overordnede styringen av selskapet, mens daglig leder har ansvar for den daglige driften. Det er utarbeidet et delegeringsreglement som tydeliggjør roller og myndighet i selskapet. Avdelingsledere, daglig leder, styret og representantskapet er involvert i budsjettprosessen. Eierkommunene gir styringssignaler til selskapet gjennom representantskapet og eiermøter som gjennomføres 2 ganger per kalenderår.

6.2.4 Prestasjonsstyring (budsjettering, måling og rapportering)

Salten Brann IKS har etablerte og skriftliggjorte rutiner for budsjettarbeidet, beskrevet i dokumentet «Prosess med frister». Budsjettprosessen følger et årshjul med faste milepæler og involverer avdelingsvis prioriteringer for drift og investeringer. Budsjettet utarbeides med mål om balanse, realisme, fullstendighet og oversiktighet.

Det rapporteres jevnlig om økonomisk status til styret og representantskapet, og det utarbeides årsberetning og årsmelding til selskapets representantskap.

Løpende økonomirapportering omfatter statusoppdateringer, avviksanalyser og prognoser.

Selskapet uttrykker et behov for å styrke den økonomifaglige kompetansen i selskapet, og det er uttrykt ønske om å ansette en slik kompetanse, spesielt for å styrke budsjettarbeidet og den økonomiske styringen.

6.2.5 Kvalitet og kontinuerlig forbedring

Salten Brann IKS er ISO-sertifisert, og det gjennomføres risikovurderinger og kvalitetsarbeid som del av denne sertifiseringen. Det utarbeides årlige årsmeldinger og rapporter som gir innsikt i selskapets virksomhet og økonomi. Det er etablert rutiner for rapportering og oppfølging av økonomi og budsjett. Det gjennomføres justeringer underveis i budsjettåret basert på prognoser og avvik, men det er ikke etablert en formalisert prosess for systematisk etterkontroll og læring av avvik.

6.2.6 Samfunnsansvar

Bodø kommunes eierskapsmelding gir generelle føringer for samfunnsansvar, og det forventes at selskapet tar samfunns- og miljøansvar ut over det som er pålagt ved lov. Selskapet har et tydelig samfunnsansvar gjennom sine lovpålagte oppgaver innen brannvern og beredskap. Det er ikke utarbeidet selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann IKS, men selskapet har tatt på seg flere helseoppdrag som ikke er lovpålagt, i tråd med eierkommunenes ønsker og behov i lokalsamfunnene.

6.3 Forvaltningsrevisjonens arbeid (sept 2025)

Forvaltningsrevisjonen gjennomført av Salten kommunerevisjon IKS for Bodø kommune (september 2025) har kartlagt virksomhetsstyringen i Salten Brann IKS med utgangspunkt i om eierstyringen utøves i tråd med eierskapsmeldingen og etablerte normer for god eierstyring. Undersøkelsen omfatter flere sentrale områder direkte relatert til selskapets virksomhetsstyring, herunder strategi- og målprosesser, budsjett- og økonomistyring, risikohåndtering, organisering og rollefordeling, rapportering, kvalitetssikring og samfunnsansvar.

Revisjonen viser at selskapet har etablert strukturerte rutiner for budsjettarbeid, økonomirapportering og styringsprosesser, med tydelig ansvarsfordeling mellom representantskap, styre og administrasjon. Det utarbeides årlige mål og prioriteringer, og det rapporteres jevnlig om økonomisk status til styret og eierne. Selskapet har en klar organisasjonsstruktur og følger et årshjul for sentrale prosesser.

Revisjonen har basert sitt arbeid på følgende dokumenter som relevante for selskapets virksomhetsstyring:

- Selskapsavtale for Salten Brann IKS
- Årsmeldinger fra Salten Brann IKS
- Årsbudsjetter fra Salten Brann IKS
- Strategidokumenter fra Salten Brann IKS
- ROS-analyse (Risiko- og sårbarhetsanalyse) for Salten Brann IKS
- Møteinnkallinger og protokoller fra eiermøter
- Protokoller fra representantskapsmøter

Revisjonen konkluderer med at virksomhetsstyringen i Salten Brann IKS i stor grad gir grunnlag for eierstyring og kontroll, men at det er flere områder hvor selskapets virksomhetsstyring kan videreutvikles og formaliseres, der revisjonen anbefaler selskapet å vurdere:

- Styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.
- Utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.
- Gjennomføre rutinemessige risikovurderinger/analyser av hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.

6.4 Selskapets egnevaluering av modenheten i virksomhetsstyringen

Som en del av grunnlaget for å vurdere virksomhetsstyringen har ledergruppen i Salten Brann gjennomført en egnevaluering av modenheten til selskapets virksomhetsstyring etter IAAs rammeverk. Formålet med evalueringen har vært å vurdere modenhetsnivået på sentrale områder i virksomheten for å identifisere styrker og forbedringsområder.

Egenevalueringen er gjennomført som en spørreundersøkelse, hvor ledergruppen har vurdert virksomheten på en skala fra 1 (Tilfeldig) til 5 (Optimalisert) for ulike temaområder. I tillegg har respondentene gitt kvalitative kommentarer for å utdype svarene. Ni respondenter fra ledergruppen har deltatt i undersøkelsen. Se vedlegg *punkt 7.2 Modenhetsanalyse av virksomhetsstyringen* for datagrunnlaget og sentrale funn.

Svarene fra ledergruppen viser at virksomhetsstyringen i Salten Brann IKS i hovedsak befinner seg på nivå 2-3 («Påbegynt» til «Etablert»), med enkelte områder som nærmer seg nivå 4 («Videreutviklet»).

Samlet sett vurderes virksomhetsstyringen i Salten Brann på et etablert modenhetsnivå på 2,9, som tilser at virksomhetsstyringen er tilfredsstillende, der helhetlige løsninger og felles definisjoner er på plass.

Modenhetsnivået innebærer at Salten Brann IKS har et tilfredsstillende styringssystem på flere områder, men at det fortsatt er forbedringspotensial.

I modenhetsevalueringen er det særlig syv områder som peker seg ut som forbedringsområder. Dette er områder hvor 40 prosent, eller mer enn fire av respondentene, har gitt en evaluering på nivå 1 eller nivå 2.

Disse respondentene har, i tråd med IAAs definisjon, vurdert at virksomheten har lav eller begrenset modenhet på de aktuelle områdene. Dette indikerer behov for tiltak som kan styrke styring, kontroll og utvikling. Ifølge IAAs beskrivelse innebærer nivå 2 at:

- Visjonen fremstår som mangelfull eller uklart formulert, og de strategiske målsetningene er lite tydelige og i liten grad kjent i organisasjonen.
- Ansvars- og myndighetsstrukturen er fragmentert og uklar, og den er verken godt dokumentert eller forankret.
- Informasjon og kommunikasjon er svakt organisert, med manglende oversikt over målgrupper og uklare ansvarsforhold for formidling.
- Risikostyringen skjer usystematisk og fragmentert, og oppfølging og kontroll med sentrale aktiviteter og risikoområder er tilfeldig og mangler struktur.
- Det er svakheter i hvordan avvik analyseres og vurderes.
- Kontinuerlig læring og forbedring er ikke systematisert, og det mangler rutiner og arenaer for å omsette feil og forbedringspotensial til konkrete tiltak.

Respondentene har gitt utfyllende kommentarer som belyser både styrker og svakheter i virksomhetsstyringen. Det trekkes frem at selskapet har etablert systemer og rutiner for kvalitetssikring, blant annet gjennom ISO 9001-sertifisering, og at sentrale dokumenter blir systematisk evaluert og justert. Det pekes samtidig på mangler i plangrunnlag og analyser, samt behov for forbedringer i dokumentasjon og kommunikasjon.

Virksomhetsstrategien inneholder visjon, verdier og mål, og det gjennomføres informasjonsmøter med ansatte, men ekstern kommunikasjon og dialog med eiere har forbedringspotensial. Etske retningslinjer og personalhåndbok er godt innarbeidet, men det mangler egne dokumenter for verdier, samfunnsansvar og HMS. Dokumentasjonen støtter delvis strategiske mål, men handlingsplaner og prioriteringer er ikke alltid i tråd med visjon og verdier. Organisering og ansvar er delvis tydeliggjort, men det finnes mangler i delegasjon og harmonisering. Intern kommunikasjon er fragmentert, og kriseplaner mangler på enkelte områder. Belønningsordninger er dokumentert, men økonomiske insentiver er begrenset. Operasjonell planlegging og økonomistyring fungerer i hovedsak godt, men beslutningsprosesser preges av usikkerhet. Kjerneprosesser og risikostyring er etablert, men integrering og prioriteringsgrunnlag kan forbedres. Etterlevelse av lover og regler har høyt fokus, og det finnes gode systemer for kontroll og oppfølging. Beskyttelse av verdier og ressurser er godt ivaretatt, og monitorering, evaluering og kontinuerlig forbedring er integrert i virksomheten, med noe variasjon mellom operative og administrative områder.

Oppsummert indikerer modenhetsvurderingen og utfyllende kommentarer at Salten brann har følgende forbedringsområder:

- Uklart formulert visjon og lite tydelige mål som er dårlig kjent i organisasjonen.
- Fragmentert og uklar ansvars- og myndighetsstruktur, mangler dokumentasjon og forankring.
- Svakt organisert intern kommunikasjon, manglende oversikt over målgrupper og uklare ansvarsforhold for formidling.
- Usystematisk og fragmentert risikostyring, mangler strukturert oppfølging av risikoområder.
- Tilfeldig kontroll med sentrale aktiviteter, svak avvikanalyse og vurdering.
- Kontinuerlig læring og forbedring er ikke systematisert, mangler rutiner og arenaer for å omsette feil og forbedringspotensial til konkrete tiltak.
- Mangler helhetlige analyser og prioriteringsgrunnlag, handlingsplaner er ikke alltid i tråd med visjon og verdier.

6.5 BDO's vurdering

Virksomhetsstyringen i Salten Brann er etter vår vurdering i hovedsak tilfredsstillende og gir et godt grunnlag for at selskapet skal kunne nå sine strategiske mål og oppfylle sitt samfunnsoppdrag.

Selskapets formål og overordnede mål er forankret i selskapsavtalen og brannordningen, og årlige mål og prioriteringer fastsettes gjennom budsjettprosessen. Samhandlingen med eierkommunene skjer primært via representantskapet og eiermøter, hvor styringssignaler og forventninger formidles. Selv om disse arenaene legger til rette for dialog, er det fortsatt rom for forbedring når det gjelder ekstern kommunikasjon og samhandling med eierne.

Det mangler en felles eierstrategi med tydelig definerte mål, krav og forventninger. Dette kan svekke den strategiske forankringen og retningen for virksomheten. En samlet og tydelig eierstrategi vil kunne styrke styringsdialogen og selskapets evne til å levere på sitt samfunnsoppdrag.

Selskapet har gjennom sin virksomhetsstrategi og ISO-sertifisering etablert rutiner for kvalitetssikring og kontinuerlig forbedring, og det rapporteres jevnlig om økonomisk status til styret og eierne. Ledelse og styre får jevnlig informasjon gjennom rapportering og analyser, og det utarbeides årsmeldinger og rapporter som gir innsikt i selskapets virksomhet og økonomi. Ansvarsfordelingen mellom representantskap, styret og administrasjon er tydelig, og det er utarbeidet et delegeringsreglement som klargjør roller og myndighet.

Selskapet har etablerte rutiner for budsjettarbeid og økonomirapportering. Budsjettprosessen følger et årshjul med faste milepæler, og det rapporteres jevnlig om økonomisk status, avvik og prognoser. Dette gir eier og styret et godt grunnlag for å følge opp selskapets økonomi og sikre at samfunnsansvaret ivaretas - både gjennom lovpålagte oppgaver og i tråd med eierkommunenes forventninger.

Likevel peker både forvaltningsrevisjonen og selskapets egen modenhetsvurdering på at det er forbedringspotensial knyttet til tydeliggjøring av visjon og mål, samt systematisk oppfølging og etterkontroll av avvik. Dette innebærer at selv om det finnes strukturer og rutiner, er det behov for å styrke arbeidet med å gjøre mål og indikatorer mer kjent og relevante i hele organisasjonen, og å sikre at læring av avvik blir en integrert del av virksomhetsstyringen.

Modenhetsvurderingen viser også utfordringer med intern kommunikasjon og dokumentasjon, noe som kan svekke beslutningsgrunnlaget. Det er derfor viktig å videreutvikle rapporteringsrutiner.

Risikofaktorer håndteres i dag gjennom ROS-analyser, særlig knyttet til beredskapshendelser. Det gjennomføres risikovurderinger ved større investeringer og enkelte driftsområder, men det mangler en helhetlig og systematisk risikostyringsprosess for økonomi og virksomhetsstyring. Enkelte risikoområder, som pensjonskostnader og likviditet, er identifisert, men det bør etableres rutiner for løpende risikovurderinger i budsjettprosessen.

Et tiltak for å styrke beslutningsgrunnlaget kan være å øke den økonomifaglige kompetansen i organisasjonen. Dette vil gi ledelse og styre et bedre grunnlag for å vurdere økonomiske konsekvenser, identifisere risikofaktorer og fatte informerte beslutninger i tråd med beste praksis. Det må likevel nevnes at selskapet selv vurderer at økonomistyringen i dag er bedre enn den har vært, og at innkjøp av økonomitjenester fra Bodø kommune også påvirker kvaliteten på regnskapet. Dersom selskapet skal ivareta all økonomistyring selv, vil dette medføre en vesentlig kostnadsøkning sammenlignet med dagens situasjon.

Selskapets organisering støtter i hovedsak effektiv styring og ressursutnyttelse, med rutiner for involvering av ulike ledernivåer i budsjettprosessen. Likevel viser modenheitsvurderingen at det er behov for å tydeliggjøre ansvars- og myndighetsstrukturen ytterligere, samt styrke intern kommunikasjon og dokumentasjon for å sikre at hele organisasjonen trekker i samme retning.

6.6 Delkonklusjon

Oppsummert er vår vurdering at Salten Brann IKS har en tilfredsstillende virksomhetsstyring, men at det er flere områder hvor virksomhetsstyringen kan videreutvikles og formaliseres. Dette gjelder særlig tydeliggjøring av mål og strategier, systematisk risikostyring, styrking av økonomifaglig kompetanse, og forbedring av intern og ekstern kommunikasjon. Ved å adressere disse områdene vil selskapet kunne styrke sin evne til å nå sine mål, sikre effektiv ressursutnyttelse og oppfylle sitt samfunnsoppdrag på en enda bedre måte.

For å styrke virksomhetsstyringen ytterligere anbefales følgende tiltak:

- Utarbeide en felles eierstrategi med tydelige mål, krav og forventninger fra eierkommunene.
- Tydeliggjøre visjon og strategiske mål og sikre at disse er kjent og relevante på alle nivåer i organisasjonen.
- Tydeliggjøre roller, ansvar og myndighet, og sikre at endringer kommuniseres tydelig ut i organisasjonen.
- Etablere en helhetlig risikostyringsprosess som integreres i økonomistyring og budsjettarbeid, herunder styrke økonomifaglig kompetanse for bedre beslutningsgrunnlag.
- Forbedre intern og ekstern kommunikasjon, inkludert dokumentasjonsrutiner og informasjonsflyt.
- Systematisere læring fra avvik og sikre at dette blir en integrert del av virksomhetsstyringen.

7 Forbedringsområder

7.1 Rammeverk for vurdering av forbedringsområder

Som en del av vårt arbeid har vi identifisert og vurdert mulige organisatoriske og økonomiske forbedringsområder. Salten Brann står overfor betydelige økonomiske utfordringer som følge av endrede rammevilkår og stramme kommunale budsjetter. Nedenfor presenteres områder som etter vår vurdering kan bidra til mer bærekraftig drift og sikre nødvendig beredskap.

Det har ikke ligget innenfor BDOs mandat å tallfeste potensielle inntektsøkninger eller kostnadsreduksjoner. Basert på vår gjennomgang har vi imidlertid konkretisert en rekke hypoteser knyttet til mulige forbedringstiltak.

7.2 Observasjoner fra intervjuer

I det følgende presenteres de mest sentrale funnene og observasjonene fra intervjuene tilknyttet organisatoriske og økonomiske forbedringsområder.

7.2.1 Utfordringer knyttet til felles forståelse

Gjennom intervjuer med selskapets ledelse, tillitsvalgte og eierkommunene fremkommer det at beslutninger om finansiering tidvis tas på et begrenset grunnlag. Dette skyldes blant annet at brann- og beredskapsområdet er komplekst, og at det kan være krevende å ha full oversikt over sammenhengen mellom tjenestenivå, lovpålagte krav og kostnader.

Selskapets virksomhetsstrategi, som har vært gjeldende siden 2018, er forankret i representantskapet gjennom vedtak. Likevel opplever flere parter at det er behov for bedre dialog og innsikt i hva strategien innebærer i praksis, og hvilke økonomiske konsekvenser den medfører. Flere kommuner har utfordrende økonomi og ønsker å redusere kostnader, samtidig som det er et sterkt ønske om høy kvalitet på tjenestene. Dette understreker behovet for en mer strukturert prosess for å avklare prioriteringer og rammer.

Det er ulike oppfatninger om dagens kostnadsfordelingsmodell. Flere kommuner mener den ikke oppleves som rettferdig, og det er uenighet om hvorvidt den er bærekraftig på sikt. Enkelte kommuner opplever at modellen gir uheldige utslag, for eksempel at nedleggelse av en stasjon kan medføre at kommunen må betale mer av felleskostnadene. Det er stor åpenhet fra eierkommunene sin side om at noen mener de betaler for lite eller for mye.

Ny virksomhetsstrategi er under utarbeidelse, og en plan for å etablere en eierstrategi er underveis. Flere i ledelsen mener at det er et uttalt behov for en bedre struktur og arena for å diskutere og forankre endringer i rammebetingelser og drift med eierkommunene, for eksempel knyttet til kostnadsreduksjon og beslutningstaking.

7.2.2 Muligheter for økonomisk forbedring med ulik effekt

Det er allerede planlagt effektiviseringstiltak på 3,1 mill. kroner med årlig virkning på 4,3 mill. kroner fra 2025, særlig innen administrasjon og felleskostnader.

Det trekkes frem at selskapet har hatt en betydelig økning i alarminntekter. Samtidig pekes det på at inntjeningen kunne vært økt ytterligere ved å utnytte potensialet i alarminntektene fra 110-sentralen, eller ved å tilby faglige kurs, forutsatt at det fantes

tilgjengelige ressurser utenfor dagens særavtaler og turnusordninger, noe selskapet per i dag ikke har.

Den største delen av brannvesenets kostnader er knyttet til lønn, og mange ansatte har særavtaler og jobber turnus. Flere respondenter peker på at det finnes et potensial for å kutte kostnader ved å se på turnusordningene, og vurdere om flere ansatte kan overføres til dagstilling.

Dette er imidlertid et grep ledelsen er tilbakeholden med å ta, da det i stor grad vil påvirke de ansattes arbeidshverdag, inntekt og kollegiale relasjoner. Ledelsen trekker også frem vanskelighetsgraden av å estimere den faktiske gevinsten av dette, når man også må kalkulere for risiko for oppsigelser, og en krevende rekrutteringssituasjon i sektoren.

Ledelsen fremhever at en revidering av brannordningen har det største kostnadsbesparende potensialet, og at brannordningen må dimensjoneres etter hva som vurderes som faglig forsvarlig.

Videre beskrives et er potensiale i å redusere antall stasjoner, brigader og vaktordninger, samt tydeliggjøring av skillet mellom lovpålagte og tilleggstjenester.

Enkelte peker på at for eksempel dagens turnusordning gir mye ledig tid, og ineffektiv ressursbruk, og at en omorganisering kan gi bedre utnyttelse av personell og redusere behovet for overtid.

I sum, er det stor enighet blant både ledelsen i Salten Brann og representantene fra eierkommunene, i at det særlig er to grep som kan bidra til å bedre den økonomiske situasjonen på kort sikt:

1. Å endre strukturen i brannordningen (antall stasjoner, vaktordninger mv.)
2. Å utnytte arbeidsstyrken bedre med hensyn til ledig tid og tilgjengelig kompetanse

7.3 BDO's vurdering

Salten Brann står overfor betydelige økonomiske utfordringer som følge av endrede rammevilkår og strammere kommunale budsjetter.

Selskapet har over tid hatt lavere inntekter enn utgifter, som har skapt en anstrengt økonomisk situasjon. For å sikre en bærekraftig økonomi må selskapet enten øke inntektene, redusere kostnadene, eller kombinere begge tiltakene.

For å øke inntektene, kan dette i praksis gjøres gjennom å øke 1) kommunale overføringene, 2) alarmsalg i 110-sentralen, eller 3) salg av kurs- og kompetansetjenester. Kostnadsreduksjon på sin side, kan oppnås enten ved å 1) redusere ressursbruken eller 2) bruke ressursene mer effektivt. Ressursene i Salten Brann kan grovt deles i to kategorier: mannskaper (heltids- og deltidsansatte) og brannordningsstruktur (brannbiler, utstyr og stasjoner).

Salten Brann kan ut fra dette forbedre sin økonomiske situasjon gjennom tre hovedgrep:

- Øke inntektene
- Redusere driftskostnadene
- Effektivisere brannordningen

For å sikre bærekraftig drift og nødvendig beredskap har BDO identifisert mulige forbedringsområder som kan bidra til å styrke økonomien i selskapet, som beskrives nedenfor.

7.3.1 Øke inntektene

BDOs gjennomgang har vist at Salten Brann har tre alternativer for å øke inntektene: 1) Kommunale overføringer, 2) Alarmsalg i 110-sentralen eller 3) Salg av kurs- og kompetansetjenester.

1. Kommunale overføringer

Salten Brann har en økonomisk modell som tilsier at resultatet i selskapet skal gå i null over tid. De kommunale overføringene skal dermed ikke økes utover det som er nødvendig for å dekke selskapets faktiske driftsutgifter.

Kommunale overføringer utgjorde i 2024 104,5 mill. kroner. Dette tilsvarer rundt 65 % av Salten Branns totale inntekter. Etter en periode med lav vekst fra 2019 til 2022 ($\pm 1\%$) ble overføringene økt med henholdsvis 10 % i 2023 og 9 % i 2024 som kompensasjon for prisvekst. Overføringene beregnes i henhold til selskapsavtalens § 7, som omfatter tilknytningsavgift, kommunespesifikk brannordning og andel felleskostnader.

I vedtatte langtidsplan har selskapet et balansert budsjett der overføringer fra kommunene dekker budsjetterte utgifter, og der alarmsalget bidrar med et overskudd som avsettes til fond som buffer mot fremtidige krav og behov knytte til 110 nødnett.

Potensialet for at selskapet får økt sine inntekter gjennom økte kommunale overføringer vurderes som begrenset. Siden eierkommunene allerede har stram kommuneøkonomi og et ønske om å redusere utgiftene til brann og beredskap, er det lite sannsynlig at overføringene vil økes vesentlig. For 2025 er det heller planlagt en reduksjon i bidrag på 5 %. Dersom det likevel skulle vedtas økte overføringer, vil dette kunne bidra til å opprettholde dagens tjenestenivå og dekke økte kostnader.

2. Alarmsalg i 110-sentralen

Alarminntektene fra 110-området utgjorde rundt 40 mill. kroner i 2024, med første positive resultat i 2023 og en forventning om videre økning hvor overskuddet er tiltenkt å bidra til fremtidige investeringer i 110-sentralen. Det er budsjettert med overskudd innen alarmsalget for økonomiperioden fremover, med et forventet driftsresultat på 3,9 mill. kroner i 2025. Det pågår en prosess om endret drifts-/eierform for 110-virksomheten, som kan påvirke disponeringsrommet av inntektene i tiden fremover.

Inntekter fra alarmsalg representerer en viktig og lovende inntektskilde for Salten Brann. Selskapet har identifisert et betydelig vekstpotensial og har budsjettert med en gjennomsnittlig økning i alarminntektene på 2,2 mill. kroner årlig (omtrent 5 prosent) i perioden 2026-2029.

Det er knyttet usikkerhet til den langsiktige prognoser for salgsutviklingen, blant annet som følge av mulig økt konkurranse og endrede rammebetingelser. Samtidig pågår det en prosess med å skille ut alarmsalget i et eget selskap. Dette kan påvirke hvordan inntektene kan disponeres i fremtiden. Det kan videre være hensiktsmessig at Salten Brann i denne prosessen avtalefester hvordan overskuddet skal disponeres.

Salg av alarmtjenester har vært en lønnsom virksomhet for Salten Brann, som har finansiert størstedelen av kostnadene knyttet til 110-nødnett. Uten disse inntektene ville kommunene måtte dekke disse kostnadene på annen måte. Et alternativ er at ikke hele overskuddet fra alarminntektene godtgjøres kommunene gjennom redusert bidrag til nødnett (som i dag utgjør 14 kroner per innbygger). En del av overskuddet kan i stedet tilfalle selskapet, og benyttes til å finansiere øvrige aktiviteter og at kommunene betaler mer direkte til 110-nødnett.

Salten Brann får i dag kompensasjon fra 110-sentralen for alle utrykninger knyttet til alarmer. Inntektene bidrar direkte til finansiering av beredskapen. Det er imidlertid opp

til den enkelte brigadeleder å sørge for at disse inntektene faktisk faktureres 110-sentralen, uten at dette er nedfelt i tydelige rutiner som sikrer at det faktisk blir gjort. Sterkere fokus på dette vil kunne bidra til økte inntekter for Salten Brann.

3. Inntekter kurs og kompetanseheving

Forebyggende avdeling kan ha mulighet til å supplere lovpålagte oppgaver med kurs- og kompetansetjenester, som brannvern, førstehjelp og varme arbeider. Det kan også vurderes å øke salget av feiertjenester.

For å sikre god gjennomføring bør tilbudene struktureres som tydelige produkter med moduler, priser og vilkår, og organiseres rundt turnus slik at instruktørtid ikke svekker beredskapsevnen. Det er også viktig å planlegge logistikk og reisetid med tanke på regionens krevende geografi.

7.3.2 Redusere driftskostnadene

BDOs gjennomgang viser at Salten Brann har tre hovedalternativer for å redusere kostnader og øke effektiviteten. Disse handler om enten å redusere ressursbruken eller utnytte ressursene mer effektivt. Alternativene kan deles inn i tre kategorier: 1) Redusere administrasjon og felleskostnader, 2) Bedre struktur på vaktordninger og turnus innad i brigadestrukturen eller 3) Justere tjenesteleveransen.

1. Effektivisering i administrasjonen og felleskostnader

Administrasjonen i Salten Brann består i dag av syv ledende stillinger, inkludert daglig leder og brannsjef. I en benchmark-rapport fra 2023¹⁴, sammenlignes Salten Brann med flere andre brann- og redningsvesen i Norge. Her fremkommer det at Salten Brann har flere likhetstrekk med Rogaland brann og redning IKS («Rogaland») og Haugaland brann og redning IKS («Haugaland»). Samtidig organiserer disse selskapene sine administrative ressurser på ulike måter. Dette illustrerer at det finnes flere alternative modeller for administrativ organisering i et brannvesen, som kan være til inspirasjon for Salten Brann. Tabellen under viser selskapenes administrative ressurser gruppert etter felles og ulike stillinger.

Det er imidlertid viktig å erkjenne at Salten Brann IKS opererer under andre rammevilkår enn Rogaland og Haugaland, blant annet med færre administrative stillinger og mer bruk av eksterne forvaltningstjenester. Direkte sammenligninger kan derfor være misvisende, og løsninger må tilpasses egne behov og lokale forhold. Tabellen under gir likevel inspirasjon for videre utvikling.

¹⁴ Kilde: Bedriftskompetanse

Salten Brann IKS	Rogaland brann og redning IKS ¹⁵	Haugaland brann og redning IKS ¹⁶
Felles stillinger		
Brann- og redningssjef	Brann- og redningssjef	Brann- og redningssjef
Leder beredskapsavdelingen	Avdelingsleder beredskap	Leder beredskap
Leder forebyggende avdeling	Avdelingsleder forebyggende	Leder forebyggende
Leder 110-Nødsentralen	Leder 110 Sør-Vest	
Ulike stillinger		
Assisterende daglig leder	Stabssjef og varabrannsjef	Leder stab
Kvalitets- og HMS leder	Kommunikasjonssjef	Leder logistikk
HR-sjef	Leder økonomi	
	Avdelingsleder miljørettet helsevern og skjenkekontroll	

Tabell 4: Administrative ressurser i Salten Brann IKS, Rogaland Brann- og redning IKS og Haugaland Brann- og redning IKS. Kilde: Hjemmesider til respektive selskaper, BDO Analyse

Som det fremgår av tabellen, har selskapene organisert de administrative ressursene ulikt. Selv om selskapene deler flere kjernefunksjoner, som brann- og redningssjef, leder for beredskap og leder for forebyggende arbeid, er det betydelige variasjoner i hvordan støttefunksjoner og spesialområder er organisert. For eksempel har Rogaland egne dedikerte roller for kommunikasjon og økonomi, mens Haugaland har samlet flere funksjoner under leder stab, inkludert økonomi og prosjektstyring. Dette understreker at organiseringen i stor grad tilpasses lokale behov, størrelse og kompleksitet, og at optimalisering av lederstruktur handler om å balansere effektivitet, kompetanse og ressursbruk. Sammenligningen viser også både Haugaland og Rogaland har dedikerte ressurser til økonomifunksjonen.

Salten Brann har allerede planlagt effektiviseringstiltak med en årlig innsparing på 4,3 mill. kroner fra 2025, hvorav 3,1 mill. kroner er realisert i 2024. Tiltakene er i hovedsak rettet mot reduksjon av administrasjonskostnader og felleskostnader. For administrasjon er det identifisert et potensial for reduksjon i lønn, varer og tjenester, samt økt bruk av digitale tjenester og redusert konsulentbruk. Tiltakene er ikke konkretisert i en handlingsplan. For å strukturere realiseringen av disse gevinstene, bør det etableres en tydelig handlingsplan, med spesifikke tiltak for å øke effektiviteten i administrasjonen og redusere felleskostnadene.

2. Bedre struktur på vaktordninger og turnus innad i brigadestrukturen

Salten Brann IKS er i dag organisert med fire brigadeområder, hvor hvert område har ansvar for innsatsstyrke, vaktordninger og operativ ledelse innen sitt geografiske område. Gjennom økonomiplanen og intervjuer fremkommer det at dagens brigader kan ha et forbedringspotensial gjennom alternativ ledelsesstruktur. Til sammenligning har Rogaland organisert sin beredskapsavdeling i seksjoner for utrykning og deltidsstyrke, mens Haugaland har en todeling mellom heltid- og deltidsberedskap. Dette illustrerer at det finnes ulike måter å strukturere beredskapen på, og at Salten Brann kan hente inspirasjon fra andre organiseringer.

Ansatte er den viktigste ressursen til Salten Brann. Samtidig er kostnader ved arbeidskraft den største kostnadsposten, og mange ansatte omfattes av særavtaler og turnusordninger. I vår gjennomgang har flere intervjuobjekter pekt på at kan være mulig å redusere kostnader ved å endre turnusordninger og vurdere om flere ansatte kan overføres til dagstillinger. Selskapet har også identifisert mulige effektiviseringsgevinster ved å ikke

¹⁵ <https://www.rogbr.no/om-oss/ledelsen>

¹⁶ <https://www.hbre.no/om-oss/ledelse>

erstatte gyldig fravær i hjemmevaktordninger som ligger over minimumskravet. Samtidig beskrives slike tiltak å være sensitive grep, da endringer kan påvirke arbeidshverdagen blant ansatte som allerede opplever press. Ledelsen understreker også at det vil være krevende å beregne den faktiske gevinsten, særlig med tanke på risiko for oppsigelser og utfordringer med rekruttering i sektoren.

Med 293 ansatte som til sammen utgjør 5,99 årsverk¹⁷, hvor krav til kurs og utdanning er likt for både hel- og deltidsansatte, er bemanningsplanlegging og brigadestruktur en sentral del av kostnadene til Salten Brann.

En helhetlig gjennomgang av struktur på vaktordninger og turnus innad i brigadestrukturen kan derfor være nyttig for å belyse mulige tiltak og sikre en mer effektiv ressursutnyttelse.

3. Justere tjenesteleveranse

BDO erfarer at samtlige eierkommuner i dag har et beredskapsnivå som ligger over lovpålagt minimum, og at Salten Brann leverer en rekke tjenester utover kommunenes «må-ha» nivå.

Tilpasninger, reduksjoner eller avvikling av tilleggstjenester vil kunne gi en betydelig reduksjon i Salten Branns ressursbruk. Dette har et stort potensial for kostnadsbesparelser og kan bidra til å redusere kommunenes utgifter til brannordningen.

BDO har i samarbeid med Salten Brann gjennomført en analyse av tjenesteleveranser for å vurdere mulighetsrommet for kostnadsreduksjon. Beiarn kommune ble valgt som eksempel, hvor tjenesteleveranser fra Salten Brann til kommunen ble gjennomgått for å identifisere tjenester som er bestilt av kommunen, utover lovpålegg og ROS-analyse.

Kartlegging av tilleggstjenester	Beiarn Kommune				
	Bakgrunn for tjenesteleveransen				
Tjeneste	Leveranse iht. lovpålegg og ROS-analyse	Lovpålagt	ROS-analyse (sektor)	ROS-analyse (kommunal)	Bestilt tjeneste (tilleggstjeneste utover lovpålegg og ROS-analyse)
Brann- og redningstjeneste generelt	x	x	Rød	x	
Brannbekjempelse	x	x	Rød	x	
Røykdykking					
Redningsdykking					
Brann i vegetasjon	x	x	Gul		
Trafikkhendelser generelt	x		Gul	x	
Tungbilredning				x	
Tunnelulykker			Gul		x
Overflateredning					x
Klimarelaterte hendelser	x		Rød	x	
Nasjonale instruksjoner, PLIVO					x
Møteaktivitet	x				x
Akutt forurensning	x		Grønn	x	
Akutt helsehjelp					x
Vaktbyttetrening	x				x

Tabell 5: Analyse av tjenesteleveranser for Beiarn kommune. Kilde: Salten Brann, BDO Analyse

¹⁷ Tall innhentet i intervju med assisterende brannsjef

Som tabellen ovenfor viser, har Beiarn kommune seks bestilte tjenester (tilleggstjenester utover lovpålagte krav og ROS-analyse). Det vil være nyttig å gjennomføre en analyse av kostnadene for disse tjenestene, samt hvilke besparelser eierkommunen kan oppnå dersom de reduseres eller fjernes.

Det vil videre være hensiktsmessig å etablere en standardisert metodikk for vurdering av tjenestebehovet for alle eierkommuner og samtlige brannstasjoner, slik at man oppnår en felles forståelse av hva som utgjør et minimumsnivå, og hva som regnes som tilleggstjenester. Dette for å sikre en forståelse av tjenesteleveransene, potensiell mer effektiv ressursdisponering, samt tydeliggjøre for kommunene hvilke tjenester de ev. kan avvike for å kunne redusere utgiftene til brannordningen.

7.3.3 Effektivisere brannordningen

Kommunen betaler for brannordningen som er definert gjennom lovpålagte oppgaver, ROS-analyser og tilleggstjenester som kommunene ber om. Brannordningen utgjør hovedelementet i kostnadsfordelingsmodellen som avgjør den enkelte kommunes årlige utgifter til Salten Brann. De sentrale kostnadsdrivere i brannordningen er bemanning og stasjoner.

Ledelsen i Salten Brann fremhever at en revidering av brannordningen har det største potensialet for kostnadsbesparelser. Brannordningen bør dimensjoneres etter faglig forsvarlighet, og det pekes på muligheter for å redusere antall stasjoner og vaktordninger.

BDOs gjennomgang viser at Salten Brann har to alternativer for å gjøre endringer i brannordningsstrukturen: 1) Alternativ brannordning basert på minimumskrav og prioriterte risikoområder og 2) Optimalisert brannordning uavhengig av kommunale grenser.

1. Alternativ brannordning basert på minimumskrav og prioriterte risikoområder

På oppdrag fra styret har selskapet gjennomført en vurdering av brannordningen, basert på en brann- og redningsberedskap som minst tilfredsstiller lov- og forskriftskrav, samtidig som grunnleggende prioriterte risikoområder (ROS-områder) søkes ivarettatt.

I dette arbeidet er det utarbeidet tre alternative nivåer for fremtidig brannordning med besparelser sammenlignet med dagens ordning:

- Lavt nivå innebærer en beredskap på minimumskrav.
- Balansert nivå ivaretar, i tillegg til minimumskravene, identifiserte risikoområder.
- Høyt nivå møter eller overgår kravene

Alternativer for fremtidig brannordning	Lav	Balansert	Høy
Beiarn	545 325	0	0
Bodø	4 676 826	1 122 246	0
Fauske	1 229 111	531 067	0
Hamarøy	1 472 813	138 793	0
Meløy	1 650 599	413 650	72 985
Steigen	1 076 393	545 325	0
Værøy	545 325	0	0
Salten Brann	11 196 392	2 751 081	72 985

Tabell 6: Oversikt over alternativer for fremtidig brannordning. Kilde: Salten Brann IKS, revisjon av brannordning, sluttbehandling 22.04.2025¹⁸

¹⁸ Salten Brann, 2025, Revisjon av brannordning (https://www.saltenbrann.no/_f/p4/i64181d17-8559-40aa-850d-6e3fbf12f752/sak-10-25-revisjon-av-brannordning-sluttbehandling.pdf)

Tabellen over viser at et «lavt nivå» ville gitt en årlig kostnadsreduksjon på 11,2 millioner kroner sammenlignet med dagens brannordning, mens et «balansert nivå» ville gitt en besparelse på 2,75 millioner kroner per år. Det endelige resultatet avhenger av hvilke endringer den enkelte kommune velger å gjennomføre, samt hvilke ROS-områder som prioriteres.

Selv om det kan være mulig å velge en modell på minimumsnivå, anbefaler brannsjefen å legge seg på et balansert nivå. Dette innebærer en brann- og redningsberedskap som både tilfredsstiller lov- og forskriftskrav og ivaretar de risikoområdene som er identifisert gjennom ROS-analyser.

Ved valg av brannordning bør det gjøres en grundig avveining mellom økonomiske hensyn, beredskapsmessig kvalitet og lokale prioriteringer. BDO erfarer at realisering av potensialet av en alternativ brannordning, vil sterkt avhenge av hvilke valg den enkelte kommune tar, og i hvilken grad endringene lar seg gjennomføre i praksis, med bakgrunn i politisk og administrativ vilje til å prioritere å legge ned enkelte stasjoner, tjenester og vaktordninger.

2. Optimalisert brannordning uavhengig av kommunale grenser

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) anbefaler i rapporten *Fremtidens brann- og redningsvesen* at små og fragmenterte brannvesen bør samarbeide tettere eller organiseres i større enheter. DSB fremhever at regionalisering gir bedre ressursutnyttelse og mer robuste fagmiljøer - noe som er avgjørende for kvalitet og sikkerhet i tjenesten.

Selv om Salten Brann allerede er et relativt stort brannvesen, er dagens organisering fortsatt preget av historiske strukturer og kommunegrenser. I dag har de ti eierkommunene til sammen 25 brannstasjoner, noe som utgjør en betydelig kostnadsdriver, både fordi hver stasjon må driftes, vedlikeholdes og bemannes, og fordi det begrenser fleksibiliteten i ressursstyringen. Mange av stasjonene er bemannet av deltidsansatte, som må gjennom samme opplæring og kurs som heltidsansatte. Ved å redusere antall stasjoner, kan det bli mulig å øke andelen heltidsansatte og samle ressursene mer effektivt. Dette kan potensielt gi lavere totale kostnader, ettersom færre ansatte må gjennom omfattende opplæring og oppfølging, og ressursene kan utnyttes bedre på tvers av regionen.

En konsolidering av stasjonsstrukturen kan legge til rette for en større heltidsstyrke, noe som vil styrke beredskapen og redusere sårbarheten i ressursinnsatsen. Det kan også argumenteres for at heltidsansatte brannkonstabler har bedre forutsetninger for å være faglig oppdatert og raskt tilgjengelige når situasjonen krever det.

En modell der brannordningen organiseres mer regionalt og uavhengig av kommunegrenser, kan gi betydelige effektiviseringsgevinster og bedre intern ressursstyring. Dersom vurderinger av stasjonsstruktur og bemanning gjøres på tvers av kommunegrenser, kan tjenestene tilpasses mer effektivt og i mindre grad bli styrt av lokale, politiske hensyn.

For å lykkes med en regional tilnærming hvor brannordningen vurderes uavhengig av kommunegrenser, kreves gjennomgang i selskapsavtalen, en tydelig eierstrategi og klare rammer for rapportering og kontroll. Gjennomførbarhet og suksess avhenger av politisk vilje og tillit mellom eierkommunene og administrasjonen.

7.4 Delkonklusjon

BDOs gjennomgang viser at det finnes flere mulige tiltak for å forbedre Salten Branns økonomiske situasjon. Muligheten for å øke inntektene vurderes som begrenset, da hovedinntektene er kommunale overføringer, alarminntekter og kurs-/kompetansetjenester. Det er usikkerhet knyttet til hvor mye disse kan økes, og det er allerede gjennomført betydelige justeringer i overføringene de siste årene. Dersom selskapet kunne prioritere alarminntektene selv, ville dette bidra til å styrke økonomien.

For å bedre sin økonomiske situasjon, står derfor Salten Brann i praksis tilbake med å redusere sine utgifter. Her er det identifisert flere tiltak som kan realiseres på kort sikt:

- Videreføre pågående effektiviseringsprosess med reduksjon av administrasjons- og felleskostnader innen identifiserte områder, hvor deler av potensialet allerede er realisert
- Bedre struktur på vakt- og turnusordninger, endringer i særavtaler og justeringer i brigadestruktur
- Reduksjon av tilleggstjenester utover lovpålagte krav

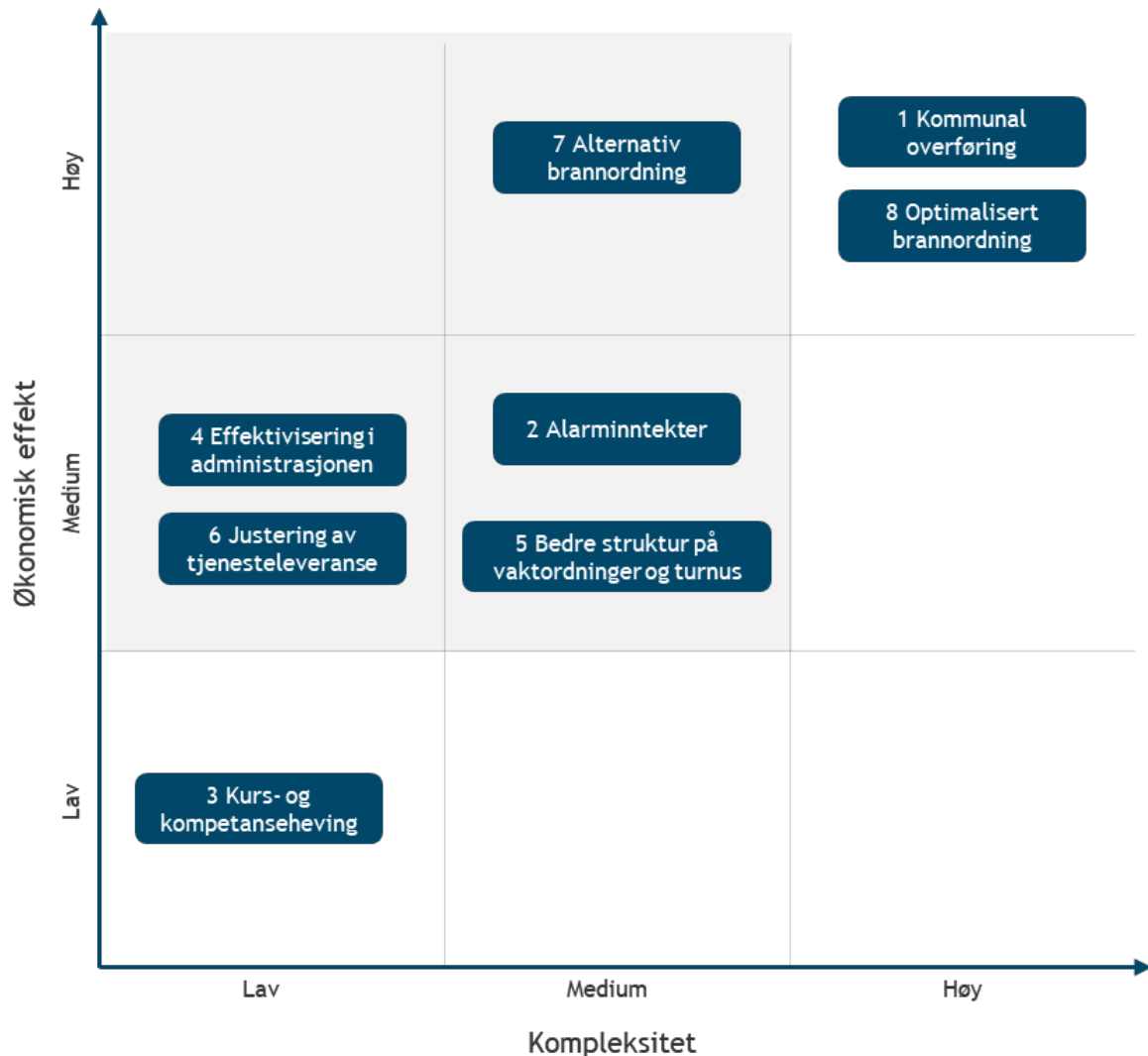
Salten Brann har siden 2018 vært i en kontinuerlig effektiviseringsprosess der de nå rapporterer at de, med noen få unntak, er skåret inn til beinet. For å oppnå større og mer varige kostnadsbesparelser er det BDOs vurdering at eierkommunene må gjøre en vurdering av alternative brannordninger. Dette innebærer at struktur og antall stasjoner bør vurderes i en helhetlig sammenheng. En slik gjennomgang bør ta utgangspunkt i objektive risiko- og beredskapsvurderinger, og vurdere hvordan endringer kan påvirke og eventuelt styrke beredskapen sammenlignet med dagens ordning.

Basert på vår gjennomgang har vi konkretisert en rekke hypoteser knyttet til mulige forbedringstiltak, som vist i tabellen under.

#	Tiltak	Økonomisk effekt	Kompleksitet	Tidspunkt for realisering
Inntektøkning gitt dagens brannordning				
1	Kommunal overføring	Høy ¹⁹	Høy	Medium
2	Alarminntekter	Medium	Medium	Mellomlang sikt
3	Kurs- og kompetanseheving	Lav	Lav	Kort sikt
Kostnadsreduksjon gitt dagens brannordning				
4	Effektivisering i administrasjonen	Medium	Lav	Kort sikt
5	Bedre struktur på vaktordninger og turnus innad i brigadestrukturen	Medium	Medium	Kort sikt
6	Justering av tjenesteleveranse	Medium	Lav	Kort sikt
Strukturelle endringer				
7	Alternativ brannordning basert på minimumskrav og prioriterte risikoområder	Høy	Medium	Mellomlang sikt
8	Optimalisert brannordning uavhengig av kommunale grenser	Høy	Høy	Lang sikt

Tabell 7: Identifiserte forbedringsområder og BDOS vurderinger. Kilde: BDO Analyse

¹⁹ Brann- og eksplosjonsvernloven pålegger kommunene ansvaret for å etablere og drifte et brannvesen som ivaretar forebyggende og beredskapsmessige oppgaver på en sikker og effektiv måte. Det er dermed kommunenes ansvar å sikre at lovkravene overholdes. Selv om det vurderes som lite sannsynlig at kommunene vil øke finansieringen under dagens situasjon, kan dette ikke utelukkes, og den økonomiske effekten av økt finansiering vurderes som høy, fordi ansvaret er forankret i lovverket.



Figur 28: Identifiserte forbedringsområder og BDOs vurderinger. Kilde: BDO Analyse

Som det fremgår av tabellen, kan de ulike tiltakene kategoriseres med hensyn til økonomisk effekt, kompleksitet og tidspunkt for forventet effekt²⁰. Det er vår vurdering at det må gjennomføres strukturelle endringer for at Salten Brann skal kunne påregne en høy økonomisk effekt, men at vi vurderer dette som relativt komplekse prosesser som vil og bør brukes tid på.

Vi understreker at vurderingene er skjønnsmessige, og at tilgang til ytterligere informasjon eller innsikt kunne ha ført til en alternativ vurdering.

²⁰ Definisjon av økonomisk effekt: Høy > 2 MNOK, Medium mellom 2 - 1 MNOK, Lav < 1 MNOK. Definisjon av tidsperspektiv: Lang > 5 år, Mellomlang mellom 2-5 år, Kort < 2 år.

8 Vedlegg

8.1 Tjenesteleveranser

Salten Brann IKS har ansvar for både forebyggende arbeid og beredskap, og leverer et bredt spekter av tjenester som dekker ulike typer hendelser og risikoer. De viktigste tjenesteområdene er:

Tjeneste	Beskrivelse
Brann- og redningstjeneste	Kjerneoppgaven er å håndtere bygningsbranner, boligbranner og andre akutte hendelser. Dette inkluderer sikring av liv og verdier, evakuering og skadebegrensning.
Brannbekjempelse	Aktiv innsats for å slokke branner i bygninger, kjøretøy og industriområder, ved bruk av vann, skum og spesialutstyr.
Røykdykking	Innsats i røykfylte miljøer ved brann, med spesialutstyr for trygg inntrenging, søk, redning og slokking.
Brann i vegetasjon	Innsats ved skog-, lyng- og gressbranner, ofte i krevende terreng og med behov for samarbeid med luftressurser.
Trafikkhendelser og tungbilredning	Håndtering av trafikkulykker, inkludert frigjøring av fastklemt personer og sikring av skadested. Spesialberedskap for ulykker med tunge kjøretøy og farlig gods.
Tunnelulykker	Innsats i tunneler krever særskilt kompetanse innen røykdykking, ventilasjonshåndtering og evakuering.
Overflateredning	Redning på vannoverflater ved bruk av båter og redningsutstyr. (Dykkerberedskap er ikke inkludert.)
Klimarelaterte hendelser	Beredskap ved flom, stormskader, ras og andre ekstremværhendelser, inkludert forebyggende tiltak som lensing og sikring.
PLIVO (Pågående livstruende vold)	Innsats i situasjoner med pågående livstruende vold, i samarbeid med politi og helsevesen, med fokus på evakuering og livreddende tiltak.
Akutt forurensning	Innsats ved oljeutslipp, kjemikalieulykker og annen miljøforurensning. Salten Brann IKS er vertskap for Salten IUA (Interkommunalt utvalg mot akutt forurensning).
Akutt helsehjelp	Assistanse til helsevesenet, inkludert livreddende førstehjelp og innsats ved hjertestans, spesielt i områder med lang responstid for ambulanse.
Forebyggende arbeid og øvelser	Omfatter møteaktivitet, planlegging, samvirkeøvelser og vaktbyttetraining for å opprettholde kompetanse innen blant annet røykdykking, frigjøring og førstehjelp.

Tabell 8: Oversikt og beskrivelse av de viktigste tjenesteområdene til Salten Brann IKS. Kilde: Salten Brann

8.2 Modenhetsanalyse av virksomhetsstyringen

8.2.1 Datagrunnlaget

IAA operer med fem ulike modenhetsnivåer som viser til tabellen under, fra «Tilfeldig» (1) til «Optimalisert» (5). Kjennetegn ved de ulike nivåene fremgår av tabellen under.

1	Tilfeldig	Ikke formalisert eller tilfeldig virksomhetsstyring
2	Påbegynt	Mangelfull, men i utvikling, liten grad av helhetlige løsninger og felles definisjoner
3	Etablert	Tilfredsstillende, helhetlige løsninger og felles definisjoner er etablert
4	Videreutviklet	Velfungerende, systematisk forbedring
5	Optimalisert	Kontinuerlig forbedring, effektivisering og løpende oppfølging som del av kulturen

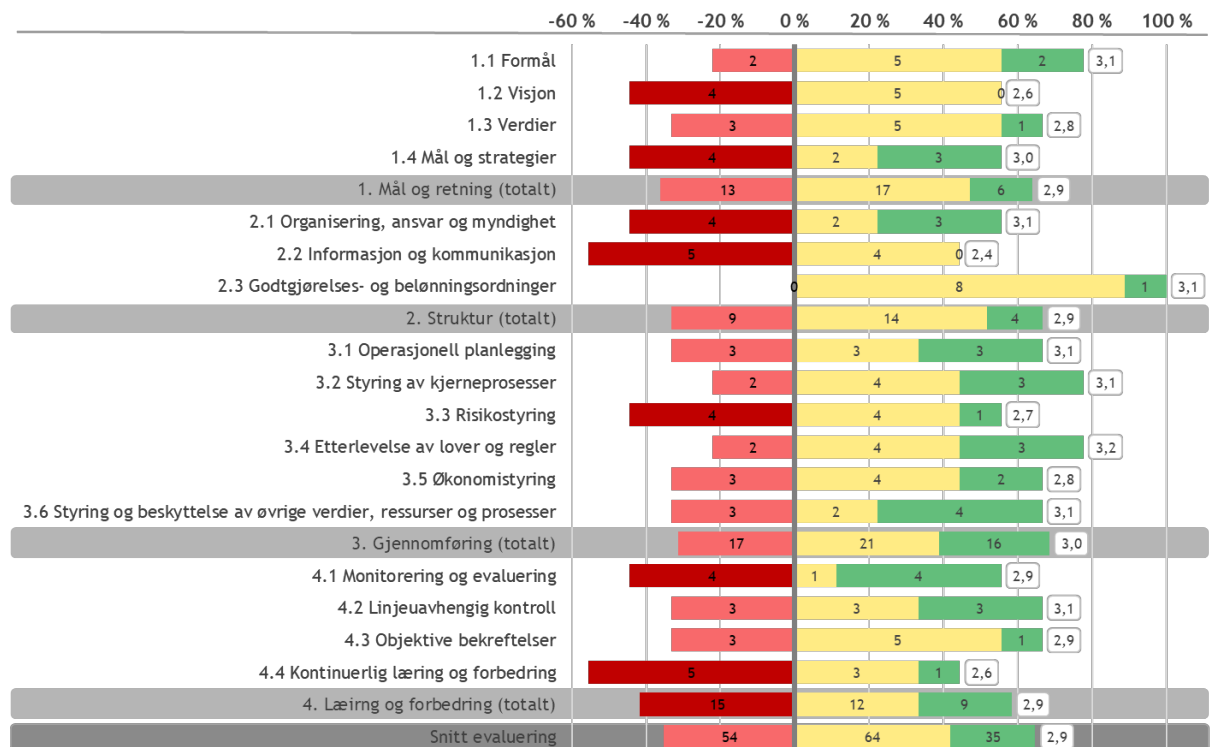
Tabell 9: Skala for modenhetsnivå i virksomhetsstyringen. Kilde IAA, BDO analyse

Evalueringen dekker områdene som Mål og retning for styringen, Struktur, gjennomføringen og Læring og forbedring gjennom 17 ulike temaer som kort beskrevet i tabellen under.

Tema	Kort beskrivelse
1.1 Formål	Formålet beskriver hva virksomheten er til for, og trekker opp rammene for dens drift og aktivitet
1.2 Visjon	Visjonen uttrykker den langsiktige ideen om hva virksomheten vil oppnå og danner grunnlag for mål og strategier
1.3 Verdier	Verdiene uttrykker hva virksomheten ønsker å stå for og danner grunnlaget for kulturbygging
1.4 Mål og strategier	Mål og strategier bygger opp under virksomhetens visjon og verdier
2.1 Organisering, ansvar og myndighet	Organiseringen, med tydelige ansvars- og myndighetsstrukturer, er tilpasset virksomheten
2.2 Informasjon og kommunikasjon	Relevant, pålitelig og tilstrekkelig informasjon blir innhentet og kommunisert til rett tid
2.3 Godtgjørelses- og belønningsordninger	Godtgjørelses- og belønningsordninger støtter opp under virksomhetens mål og verdier
3.1 Operasjonell planlegging	Strategiske mål operasjonaliseres i konkrete mål og handlingsplaner
3.2 Styring av kjerneprosesser	Kjerneprosessene er definert, styrt og dokumentert
3.3 Risikostyring	Risikostyring bidrar til å styre usikkerhet knyttet til virksomhetens måloppnåelse
3.4 Etterlevelse av lover og regler	Virksomheten drives i samsvar med lover og regler
3.5 Økonomistyring	Økonomistyringen gir beslutningsstøtte og bidrar til virksomhetens tilgang til og bruk av ressurser
3.6 Styring og beskyttelse av øvrige verdier, ressurser og prosesser	Øvrige verdier, ressurser og prosesser identifiseres, styres og beskyttes
4.1 Monitorering og evaluering	Systematisk monitorering og evaluering er etablert for sentrale aktiviteter slik at avvik og uønsket utvikling kan oppdages og håndteres
4.2 Linjeuavhengig kontroll	Linjeuavhengige kontrollfunksjoner bidrar til utvikling og forbedring av virksomhetens styring og drift
4.3 Objektive bekreftelser	Objektive bekreftelser og råd gir styret og ledelsen tryggere beslutningsgrunnlag
4.4 Kontinuerlig læring og forbedring	Behov for forbedring og læring blir kontinuerlig identifisert, og tiltak blir iverksatt

Tabell 10: Tema og beskrivelse av områdene som dekkes av evalueringen. Kilde: BDO

I figuren har vi slått sammen nivåene 1-2 (rødt) og 4-5 (Grønt)²¹ for analyseformål.



Figur 29: Modenhet i virksomhetsstyringen. Kilde IAA, BDO analyse. Rød (nivå 1-2), Gul (nivå 3) Grønn (nivå 4-5). Figuren viser antall svar og gjennomsnittsvurdering per tema. Samlet gjennomsnittlig score for evalueringen er 2,9

Gjennomsnittlig score for alle 17 tema er 2,9 som beskrives som «Tilfredsstillende, der helhetlige løsninger og felles definisjoner er etablert.

8.2.2 Sentrale funn fra IAA-score:

1.0 Mål og retning

- Formål, visjon, verdier og mål/strategier:**

Disse områdene har en spredning fra nivå 2 til 5, men majoriteten av svarene ligger på nivå 2-3. Dette indikerer at det finnes formelle dokumenter og strategier, men at felles forståelse og forankring på tvers av organisasjonen ikke er tilstrekkelig. Kommentarene understreker manglende felles forståelse og behov for bedre integrering mellom daglig drift, styret og eiere.

2.0 Struktur

- Organisering, ansvar og myndighet:**

Her ligger svarene hovedsakelig på nivå 2-4. Det er dokumentasjon på plass, men det er fortsatt uklartheter rundt delegasjon av ansvar og myndighet.

²¹ Ni av spørsmålsstillingen er vurdert til nivå 5 av en eller flere, mens seks av er gitt score 1 av en eller flere.

Kommentarene peker på behov for tydeligere roller og bedre harmonisering av tjenesteutøvelsen.

- **Informasjon og kommunikasjon:**

Svarene ligger på nivå 2-3, noe som indikerer at kommunikasjonen fungerer, men er fragmentert og kan forbedres. Det er behov for mer enhetlige informasjonskanaler.

- **Godtgjørelses- og belønningsordninger:**

Svarene er konsentrert rundt nivå 3-4. Ordningene er etablert, men det er usikkerhet rundt hvorvidt de belønner ønsket adferd, langsiktighet og etikk.

3.0 Gjennomføring

- **Operasjonell planlegging og styring av kjerneprosesser:**

Her er det en spredning fra nivå 2 til 5, med hovedvekt på nivå 3-4. Planleggingen og styringen fungerer, men det er rom for bedre integrering og systematikk.

- **Risikostyring og etterlevelse av lover og regler:**

Svarene ligger på nivå 2-4. Risikostyringen er i hovedsak god, men begrenses av ressurstilgang og manglende prioriteringsgrunnlag. Etterlevelse av lover og regler har høy prioritet, men oppfølgingen kan styrkes.

- **Økonomistyring, Styring og beskyttelse av øvrige verdier:**

Svarene varierer fra nivå 1 til 5, med hovedvekt på nivå 2-4. Økonomistyringen er rutinemessig, men preges av usikkerhet og lang beslutningsvei.

- **Monitorering, kontroll og læring:**

Svarene ligger på nivå 1-5, med hovedvekt på nivå 2-4. Det er gode systemer for monitorering og kontroll, særlig innen operative aktiviteter, men kontinuerlig læring og forbedring kan styrkes på avdelingsnivå.

Som det fremgår av figuren peker syv områder seg særskilt ut. Dette er områder hvor mer enn 40 prosent, eller mer enn fire av respondentene har gitt en evaluering på nivå 1 eller nivå 2. For nivå to er IAAs beskrivelse av modenhetsnivået for disse syv områdene gjengitt i tabellen under.

Score	Tema	Beskrivelse
2	1.2 Visjon	Visjonen er mangelfull, eller uklart formulert.
2	1.4 Mål og strategier	Virksomhetens strategiske/overordnede mål fremstår som mangelfulle og uklare, og er i liten grad kjent i organisasjonen.
2	2.1 Organisering, ansvar og myndighet	Virksomhetens ansvars- og myndighetsstruktur fremstår som fragmentert og/eller uklar. Den er i begrenset grad dokumentert, kjent og forankret i organisasjonen.
2	2.2 Informasjon og kommunikasjon	Oversikten over virksomhetens målgrupper og interessenter og deres informasjonsbehov er mangelfull. Det er ikke entydig avklart hvem som har ansvar for informasjon og kommunikasjon til de ulike målgruppene, og hvordan denne skal formidles.
2	3.3 Risikostyring	Virksomhetens risikostyring foregår usystematisk og fragmentert.
2	4.1 Monitorering og evaluering	Virksomhetens oppfølging og kontroll med sentrale aktiviteter, risikoutsatte områder og viktige kontrolltiltak, foregår tilfeldig og usystematisk. Avdekkede avvik blir ikke systematisk analysert og vurdert.

Score	Tema	Beskrivelse
2	4.4 Kontinuerlig læring og forbedring	Feil, uønskede hendelser og forbedringspotensial som er avdekket gjennom internkontroll og monitorering, eller av andre- eller tredjelinjefunksjoner, blir i liten grad registrert og rapportert som endrings- og forbedringsbehov. Arena og rutiner for systematiske lærings- og forbedringstiltak er ikke etablert.

Tabell 11: IAAs beskrivelse av modenhetsnivået i syv områder. Kilde: IAA

Datagrunnlaget med angivelse av nivå på virksomhetsstyringen etter IAAs beskrivelser. (obs svar 1-9 er ikke fra entydige respondenter)

Tema	svar 1	svar 2	svar 3	svar 4	svar 5	svar 6	svar 7	svar 8	svar 9
1.1 Formål	2	2	3	3	3	3	3	4	5
1.2 Visjon	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1.3 Verdier	2	2	2	3	3	3	3	3	4
1.4 Mål og strategier	2	2	2	2	3	3	4	4	5
2.1 Organisering, ansvar og myndighet	2	2	2	2	3	3	4	5	5
2.2 Informasjon og kommunikasjon	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2.3 Godtgjørelses- og belønningsordninger	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3.1 Operasjonell planlegging	2	2	2	3	3	3	4	4	5
3.2 Styring av kjerneprosesser	1	2	3	3	3	3	4	4	5
3.3 Risikostyring	2	2	2	2	3	3	3	3	4
3.4 Etterlevelse av lover og regler	1	2	3	3	3	3	4	5	5
3.5 Økonomistyring	1	2	2	3	3	3	3	4	4
3.6 Styring og beskyttelse av øvrige verdier, ressurser og prosesser	1	2	2	3	3	4	4	4	5
4.1 Monitorering og evaluering	1	2	2	2	3	4	4	4	4
4.2 Linjeuavhengig kontroll	1	2	2	3	3	3	4	5	5
4.3 Objektive bekreftelser	2	2	2	3	3	3	3	3	5
4.4 Kontinuerlig læring og forbedring	2	2	2	2	2	3	3	3	4

Figur 30: Datagrunnlag med angivelse av nivå på virksomhetsstyringen. Kilde: BDO

Kommentarer fra respondentene

Tema og kommentarer

1.1 Formål

Selskapet er ISO sertifisert etter blant annet kvalitetsstandarden (ISO9001), og har gjennom kvalitetsarbeidet systematisk revisjon av alle dokumenter i systemet. Selv om en del av plangrunnlaget er mangelfullt, og det eksisterer forbedringsområder innenfor både dokumenter og analyser, er likevel alle sentrale dokumenter gjenstand for systematisk evaluering og justering.

Kan være ulike perspektiver fra eiere, styre, selskapsledelse, avdeling og ansatte (hel- og deltid)

Manglende felles forståelse mellom daglig drift, styret, representantskapet og kommuner generelt

Tema og kommentarer

Svaret er ikke likt for alle de oppsummerte dokumenter. Noen har en høyere vurdering og noe en lavere. Svaret er et gjennomsnitt.

1.2 Visjon

Selskapet har en virksomhetsstrategi som beskriver blant annet ledestjerne, visjon, verdier og misjon, og definerer strategiske målsetninger. Det gjennomføres månedlige informasjonsmøter, der alle ansatte er invitert, og der aktuelle tema belyses med rom for spørsmål og diskusjon. Det er imidlertid rom for forbedring innenfor kommunikasjonsmateriell, ekstern kommunikasjon og dialog med selskapets eiere.

Kan være ulike perspektiver fra eiere, styre, selskapsledelse, avdeling og ansatte (hel- og deltid)

Manglende felles forståelse mellom daglig drift, styret, representantskapet og kommuner generelt

Samme kommentar som foregående

1.3 Verdier

Selskapet har etiske retningslinjer og personalhåndbok som er godt innarbeidet, jevnlig vurdert og etterlevd. Det eksisterer pr nå ikke et eget verdidokument, en policy for samfunnsansvar eller en egen HMS-håndbok. Elementer av alle disse finnes imidlertid i andre definerte og kjente dokumenter.

Kan være ulike perspektiver fra eiere, styre, selskapsledelse, avdelinger og ansatte (hel- og deltid)

Her jobber vi systematisk for å bli bedre.

1.4 Mål og strategier

De nevnte sentrale dokumentene er delvis til stede, og bygger i en viss grad opp under virksomhetens visjon og verdier. Dokumentene som eksisterer, er i hovedsak basert på analyser og suksessfaktorer.

handlingsplaner og prioriteringer understøtter ikke alltid visjon, mål og strategier. Ulike perspektiver fra eiere, styre, selskapsledelse, avdelinger og ansatte (hel- og deltid)

2.1 Organisering, ansvar og myndighet

Elementer av den nevnte dokumentasjonen er på plass, men det eksisterer vesentlige mangler. Eksempelvis er det mangelfull tydelighet i delegasjon av ansvar og myndighet, mangelfull harmonisering av tjenesteutøvelsen i identiske funksjoner og utilstrekkelige kommunikasjonsplaner.

Noen funksjoner har uklare ansvars- og myndighetsområder.

2.2 Informasjon og kommunikasjon

Fungerer på en adekvat måte

Hva som er tilstrekkelig kommunikasjon, er det sikkert mange meninger om.

Selskapet har fragmenterte informasjonskanaler internt (ikke enhetlig). Det er behov for å revidere / etablere krisepaner for noen områder.

2.3 Godtgjørelses- og belønningsordninger

Alle nevnte dokumenter er på plass. I hvilken grad de belønner langsiktighet og etikk er diskutabelt

De fleste stillinger har ikke økonomiske belønningsordninger - er i kapittel 4.

3.1 Operasjonell planlegging

Den operasjonelle planleggingen fungerer alt vesentlig godt og hensiktsmessig.

Her har vi gode rutiner på økonomistyring. Kan bli bedre på arbeidsplanlegging. Avdelingen har ikke så mange KPI-er. De fleste handlingsplaner er relatert til utdanning og tekniske / datatekniske løsninger.

Tema og kommentarer

3.2 Styring av kjerneprosesser

Følger opp og rapporteres som ledd i selskapets kvalitetssystem

Hovedprosessene er identifisert og beskrevet. Handlingsdel og aktiviteter er ikke alltid integrert vertikalt og horisontalt i organisasjonens styring og gjennomføring.

Systematisk gjennomgang og oppdatering av prosedyrer på avdelingsnivå.

3.3 Risikostyring

Vilje til gjennomføring blir begrenset pga. ressurstilgang.

Fungerer i hovedsak godt, med en reservasjon for vurdering av intern risiko (f.eks. risiko i årsbudsjettet)

Strekk i laget. Her kan det mangle grunnlag for prioritering og gjennomføring horisontalt og vertikalt i organisasjonen.

Avdelingen er i ferd med å oppdatere ROS med påfølgende beredskapsplan.

3.4 Etterlevelse av lover og regler

Fokuset på innsikt og etterlevelse av virksomhetens lovgrunnlag og etterlevelsen av dette er høyt.

Tiltak er iverksatt og gjennomføres. Kan være variasjon i kulturer.

Har gode systemer - kan bli bedre på etterlevelse/oppfølging

3.5 Økonomistyring

Selskapet fremstår ofte som usikker og har beslutningsvegring ifm. økonomiske forhold. Avgjørelses preges av usikkerhet tilknyttet usikker økonomi. Kontrollen er ofte preget av lang beslutnings vei(politisk).

Alle nevnte sentrale dokumenter utarbeides rutinemessig, og legges til grunn i virksomhetsstyringen.

Hovedelementer er etablert. Opplever stadig omprioriteringer og utsettelse med bakgrunn i økonomiske forhold.

Forløpende kontroll med oppfølging på avdeling og i ledermøter.

3.6 Styring og beskyttelse av øvrige verdier, ressurser og prosesser

Et flertall av de nevnte dokumentene er på plass, og understøtter virksomhetens interne styring og beskyttelse av verdier.

Avdelingen har god kontroll på dette. Er gjenstand for utvikling parallelt med innføring av nye systemer.

4.1 Monitorering og evaluering

Høyest grad av ivaretagelse innenfor operative aktiviteter, noe lavere innenfor administrative.

Er etablert og integrert innenfor noen områder

Ingen standard, men jobbes med

4.2 Linjeuavhengig kontroll

Ivaretas i sin helhet gjennom selskapets kvalitetssystem

Ulike perspektiver og ståsteder er viktige elementer for å skape utvikling og forbedring. Dette må virke sammen med virksomhetens styring og drift.

ivaretas gjennom ISO dokumenter

Tema og kommentarer

4.3 Objektive bekreftelser

Ivaretas i sin helhet gjennom selskapets kvalitetssystem

4.4 Kontinuerlig læring og forbedring

Vi har adekvate systemer og høyt fokus på kontinuerlig læring og forbedring rettet mot det operative virksomheten, og i betydelig grad mot den administrative.

Kan utvikles bedre på avdelingsnivå.

Kontakt

Aleksander Mevatne
Partner, Consulting

M: +47 909 05 663

e-post: aleksander.mevatne@bdo.no

BDO AS, et norsk aksjeselskap, er deltaker i BDO International Limited, et engelsk selskap med begrenset ansvar i henhold til garanti, og er en del av det internasjonale BDO-nettverket, som består av uavhengige selskaper i de enkelte land. Foretaksregisteret: NO 993 606 650 MVA. Medlem av Den Norske Revisorforening.

Leveransen er utarbeidet for oppdragsgiver, og dekker kun de formål som med denne er avtalt. All annen bruk og distribusjon skjer for oppdragsgivers regning og risiko. BDO AS eller BDO Advokater AS vil ikke kunne gjøres ansvarlig overfor en tredjepart.



Versjon 1, 1. kvartal 2026

KONTROLLUTVALG I SALTEN: IDEBANK / ERFARINGSUTVEKSLING:

Gjennom årets løp vil mange av kontrollutvalgets saker være en følge av konkrete lovpålagte oppgaver. Utvalgets mandat er å føre løpende kontroll med egen kommune. I denne forbindelse ligger en dyptgående rett til innsyn og en mulighet for å ta opp saker utenom de lovpålagte sakene.

Formålet med dette notatet er å gi kontrollutvalgene i Salten et innblikk i hvilke tema andre kontrollutvalg tar opp i egen kommune. Tema og aktualitet er basert på risikovurderinger i egen kommune, men dette kan i noen tilfeller ha overføringsverdi til andre kontrollutvalg. Oversikten legges frem for kontrollutvalgene i saken Orienteringer.

Oversikten nedenfor viser tema, kommunetype og hva som undersøkes. Kommunetype er inndelt i

Liten kommune: Under 4 000 innbyggere (Steigen, Hamarøy, Beiarn, Rødøy, Sørfold Gildeskål)

Middels kommune: 4 000-10 000 innbyggere (Fauske, Saltdal, Meløy)

Stor kommune: (Bodø)

Kommunetype / tema	Hva undersøkes
<u>Liten kommune:</u> Rutiner for oppfølging av privat hjemmeundervisning	• Omfanget av privat hjemmeundervisning de siste fem årene • Opplæringslova § 22-5 gir kommunen rett og plikt til å gjennomføre tilsyn med privat hjemmeundervisning. Hvordan gjennomføres denne type tilsyn? • Har kommunen skriftlige rutiner for tilsyn med privat hjemmeundervisning? • Gjennomføres tilsyn innen tre måneder etter at den private hjemmeundervisningen tar til? • I hvilken grad barn krever kommunen at barn som får privat grunnskoleopplæring i heimen, tar prøver som kan vise om opplæringa oppfyller krava i andre ledd.?

	Hvordan dokumenterer kommunen at det er gjennomført tilsyn med privat hjemmeundervisning, og resultatet av tilsynet?
<u>Innspill fra sekretariatet:</u> Gjelder flere kommuner av ulik størrelse: Mangler ved journalføring av det som oversendes kontrollutvalget	Skriftlige redegjørelser fra administrasjonen mangler ofte journalnummer, arkivnummer og kommunes brevhode. Av og til uten dato og signatur. Aktuelt å ta opp fordi: - Mange kommuner har hatt omstilling og / eller gjennomtrekk i lederstillinger de siste årene. Det er viktig for kommunen, og for de som starter i ny stilling, at dokumenter angående kommunen er registrert og tilgjengelig i sak-/arkivsystemet. Det vi ser i dag utelukker ikke at de som utarbeider skriftlig redegjørelse deretter setter seg ned og registrerer dokumentene. Men det kan være fare for at dokumenter blir liggende utilgjengelig på den enkeltes PC eller e-postkonto. - Hensynet til åpenhet tilsier at det er viktig at allmenheten skal kunne gå til kommunens postjournal for å få innsyn i hva som rører seg i egen kommune. Det kan være verd å sjekke ut at dette gjøres når administrasjonen sender brev til kontrollutvalget - Formelle svar til kontrollutvalget (ett av tre lovpålagte organ etter kommuneloven) bør kunne fremstå på en noe mer profesjonell måte enn det i dag gjør.
<u>Liten kommune:</u> Kommunens rutiner for oppfølging av forskrift om miljørettet helsevern kapittel 3 a	- kommunens rutiner for oppfølging for å sikre at egne innretninger, f.eks dusjanlegg, følges opp i samsvar med forskriften: krav til risikovurdering, regelmessig ettersyn for å gi tilfredsstillende vern mot Legionella. - Har kommunen andre innretninger enn dusjanlegg som omfattes av forskriften? (kjøletårn, luftskrubbere, klimaanlegg med luftfukting etc)

<u>Liten kommune:</u> Involvering av medvirkningsorganer ved utarbeidelse av kommunale planer	Bakgrunn: Kommuneleken §5-12 bestemmer at kommunestyret skal velge et eldreråd, et råd for personer med funksjonsnedsettelse og et ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom. I Forskrift om medvirkningsordninger heter det kommunestyret skal etablere rutiner som sikrer at rådene mottar sakene på et så tidlig tidspunkt i saksbehandlingen og at uttalelsene fra rådene har mulighet til å påvirke utfallet av saken • orientering om hvordan medvirkningsorganer, og eventuelt kommunale utvalg, involveres ved utarbeidelse av kommunale planer.
<u>Middels kommune:</u> Refusjonsordning for særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester	• Organisering: Hvilken avdeling som har ansvaret for å utforme søknad og hvilke ressurspersoner som involveres. • Internkontroll: Hvordan kommunen påser at alle relevante utgifter fanges opp slik at kommunen får den refusjon den har krav på. Hvilke systemer som benyttes for å sikre at alle tjenester og relevante utgifter blir fanget opp. • Mottatt refusjon siste tre år og eventuelt omsøkt beløp for 2025 dersom denne er beregnet.



Outlook

Velkommen nytt medlem i Forum for kontroll og tilsyn - kontrollutvalget i Gildeskål kommune

Fra Forum for Kontroll og Tilsyn <fkt@fkt.no>**Dato** ti. 03.02.2026 11:43**Til** hfj@sp.no <hfj@sp.no>; Ronny Seljeseth <ronny@sekretariatet.no>

Til kontrollutvalget i Gildeskål kommune

Velkommen som medlem i Forum for kontroll og tilsyn (FKT)!

Vi er glade for å ha dere med, og håper dere vil trives i vårt faglige fellesskap.

På vår nettside <https://www.fkt.no> finner dere informasjon om hvem vi er og hva vi jobber med. Nettsiden er åpen for alle, men enkelte deler – som styreprotokoller og «Spørsmål og svar» – er kun tilgjengelige for medlemmer.

Alle medlemmer i kontrollutvalget som ønsker tilgang til medlemssidene, kan sende en e-post til fkt@fkt.no for å få tildelt passord.

I tråd med personvernregelverket trenger vi samtykke for å lagre e-postadresser til bruk for utsendelse av nyhetsbrev.

Medlemmer i kontrollutvalget som ønsker å motta våre elektroniske nyhetsbrev, kan registrere seg via forsiden på <https://www.fkt.no> (rett under nyhetsseksjonen).

Vi setter stor pris på innspill! Ta gjerne kontakt dersom dere har forslag til tema for faglige samlinger, eller hvis det er noe dere lurer på.

*Med vennlig hilsen***Anne-Karin Femanger Pettersen**
Seniorrådgiver

Forum for kontroll og tilsyn / Postboks 41 Sentrum, 0101 Oslo / fkt@fkt.no / +47 414 71 166 / www.fkt.no[Hold deg oppdatert med vårt nyhetsbrev](#)



Om tilsynskalendar

I tilsynskalendaren finner du oversikter og rapporter over planlagte og gjennomførte statlige tilsyn og forvaltningsrevisjoner i kommuner og fylkeskommuner.

INNHold

Søk om bruker

Her søker du om brukertilgang og velger rolle dersom du skal registrere noe i kalenderen.

Samordning av statlige tilsyn

Om samordningsoppdraget, formål, hensikt og andre føringer.

Forvaltningsrevisjoner

Rutiner for registrering av forvaltningsrevisjoner.

Statlig tilsynsetat

Informasjon om statlige tilsynsetater.

Statsforvalteren

Samordning av tilsyn hos Statsforvalteren i aktuelt fylke.

Finn tilsyn og forvaltningsrevisjoner i kommuner og fylkeskommuner i Norge

Kommune	0	▼
Fylkeskommune		▼
Utføres av		▼
Fagområde		▼
Lovhjemmel		▼
Type tilsyn		▼
Antall innbyggere		▼

Fjern alle filtre ✕

Forvaltningsrevisjoner: 3

Tilsyn:1

Excel

PDF

Sist endret ^

Kommune ◆

Fagområde ◆

Utføres av ◆

Dato ◆

Status ◆

Dokumenter ◆

Sist endret: 04. Feb 2026

Gamvik, Gausdal, Gildeskål, Giske, Gjemnes, Gjerdrum, Gjerstad, Gjesdal, Gjøvik, Gloppen, Gol, Gran, Grane, Gratangen, Grimstad, Grong, Grue, Gulen, Hábmer - Hamarøy, Hadsel, Halden, Hamar, Hammerfest, Haram, Hareid, Harstad, Hasvik, Hattfjelldal, Haugesund, Heim, Hemnes, Hemsedal, Herøy i Møre og Romsdal, Herøy i Nordland, Hitra, Hjartdal, Hjelmeland, Hol, Hole, Holmestrand, Holtålen, Horten, Hurdal, Hustadvika, Hvaler, Hyllestad, Hægebostad, Høyanger, Høylandet, Hå, Ibestad, Inderøy, Indre Fosen, Indre Østfold, Iveland, Jevnaker, Kautokeino, Kåfjord

Personvern
DATATILSYNET
27.01.26-20.02.26
Samordnet

Ingen dokument



Tilsyn med digital beredskap og informasjonssikkerhet i kommuner

Kopier lenke

Hvem får tilsyn	Halden kommune
Enhet:	HALDEN KOMMUNE
Org.nr.:	959159092
Hvem får tilsyn	Gjesdal kommune
Enhet:	GJESDAL KOMMUNE
Org.nr.:	964978573
Hvem får tilsyn	Hjelmeland kommune
Enhet:	HJELMELAND KOMMUNE
Org.nr.:	864979092
Hvem får tilsyn	Inderøy kommune
Enhet:	INDERØY KOMMUNE
Org.nr.:	997391853
Hvem får tilsyn	Heim kommune
Enhet:	HEIM KOMMUNE
Org.nr.:	920920004
Hvem får tilsyn	Indre Fosen kommune
Enhet:	INDRE FOSEN KOMMUNE
Org.nr.:	944305483
Hvem får tilsyn	Grong kommune
Enhet:	GRONG KOMMUNE
Org.nr.:	940010853
Hvem får tilsyn	Hitra kommune
Enhet:	HITRA KOMMUNE
Org.nr.:	938772924
Hvem får tilsyn	Herøy i Nordland kommune
Enhet:	HERØY KOMMUNE
Org.nr.:	872417982
Hvem får tilsyn	Herøy i Møre og Romsdal kommune
Enhet:	HERØY KOMMUNE
Org.nr.:	964978840
Hvem får tilsyn	Gol kommune
Enhet:	GOL KOMMUNE

Org.nr.:	964952612
Hvem får tilsyn	Hemsedal kommune
Enhet:	HEMSEDAL KOMMUNE
Org.nr.:	964952701
Hvem får tilsyn	Holmestrand kommune
Enhet:	HOLMESTRAND KOMMUNE
Org.nr.:	917151229
Hvem får tilsyn	Hadsel kommune
Enhet:	HADSEL KOMMUNE
Org.nr.:	958501420
Hvem får tilsyn	Hol kommune
Enhet:	HOL KOMMUNE
Org.nr.:	944889116
Hvem får tilsyn	Hå kommune
Enhet:	HÅ KOMMUNE
Org.nr.:	964969590
Hvem får tilsyn	Giske kommune
Enhet:	GISKE KOMMUNE
Org.nr.:	964980721
Hvem får tilsyn	Gjerstad kommune
Enhet:	GJERSTAD KOMMUNE
Org.nr.:	964964998
Hvem får tilsyn	Grimstad kommune
Enhet:	GRIMSTAD KOMMUNE
Org.nr.:	864964702
Hvem får tilsyn	Hurdal kommune
Enhet:	HURDAL KOMMUNE
Org.nr.:	939780777
Hvem får tilsyn	Indre Østfold kommune
Enhet:	INDRE ØSTFOLD KOMMUNE
Org.nr.:	920123899
Hvem får tilsyn	Iveland kommune
Enhet:	IVELAND KOMMUNE
Org.nr.:	864966012
Hvem får tilsyn	Hamar kommune
Enhet:	HAMAR KOMMUNE
Org.nr.:	970540008
Hvem får tilsyn	Gjøvik kommune
Enhet:	GJØVIK KOMMUNE
Org.nr.:	940155223
Hvem får tilsyn	Gran kommune
Enhet:	GRAN KOMMUNE
Org.nr.:	961381541
Hvem får tilsyn	Hasvik kommune
Enhet:	HASVIK KOMMUNE
Org.nr.:	964830711
Hvem får tilsyn	Gamvik kommune

Enhet:	GAMVIK KOMMUNE
Org.nr.:	934266811
Hvem får tilsyn	Holtålen kommune
Enhet:	HOLTÅLEN KOMMUNE
Org.nr.:	937697767
Hvem får tilsyn	Hustadvika kommune
Enhet:	HUSTADVIKA KOMMUNE
Org.nr.:	921133642
Hvem får tilsyn	Gjemnes kommune
Enhet:	GJEMNES KOMMUNE
Org.nr.:	964981426
Hvem får tilsyn	Hareid kommune
Enhet:	HAREID KOMMUNE
Org.nr.:	964979278
Hvem får tilsyn	Hyllestad kommune
Enhet:	HYLLESTAD KOMMUNE
Org.nr.:	964967547
Hvem får tilsyn	Gloppen kommune
Enhet:	GLOPPEN KOMMUNE
Org.nr.:	964969124
Hvem får tilsyn	Høyanger kommune
Enhet:	HØYANGER KOMMUNE
Org.nr.:	944439838
Hvem får tilsyn	Hægebostad kommune
Enhet:	HÆGEBOSTAD KOMMUNE
Org.nr.:	964963916
Hvem får tilsyn	Gulen kommune
Enhet:	GULEN KOMMUNE
Org.nr.:	938497524
Hvem får tilsyn	Harstad kommune
Enhet:	HARSTAD KOMMUNE / HÁRSTTÁID SUOHKAN
Org.nr.:	972417971
Hvem får tilsyn	Kautokeino kommune
Enhet:	GUOVDAGEAINNU SUOHKAN / KAUTOKEINO KOMMUNE
Org.nr.:	945475056
Hvem får tilsyn	Hammerfest kommune
Enhet:	HAMMERFEST KOMMUNE
Org.nr.:	921770669
Hvem får tilsyn	Haugesund kommune
Enhet:	HAUGESUND KOMMUNE
Org.nr.:	944073787
Hvem får tilsyn	Jevnaker kommune
Enhet:	JEVNAKER KOMMUNE
Org.nr.:	961381363
Hvem får tilsyn	Gausdal kommune
Enhet:	GAUSDAL KOMMUNE
Org.nr.:	961381274

Hvem får tilsyn	Hábmer - Hamarøy kommune
Enhet:	HAMARØY KOMMUNE
Org.nr.:	970542507
Hvem får tilsyn	Grane kommune
Enhet:	GRANE KOMMUNE
Org.nr.:	940643112
Hvem får tilsyn	Hattfjelldal kommune
Enhet:	HATTFJELLDAL KOMMUNE
Org.nr.:	944716904
Hvem får tilsyn	Hemnes kommune
Enhet:	HEMNES KOMMUNE
Org.nr.:	846316442
Hvem får tilsyn	Gratangen kommune
Enhet:	GRATANGEN KOMMUNE
Org.nr.:	959469415
Hvem får tilsyn	Grue kommune
Enhet:	GRUE KOMMUNE
Org.nr.:	964948143
Hvem får tilsyn	Kåfjord kommune
Enhet:	KAIVUONA SUOHKAN KÅFJORD KOMMUNE KAIVUONON KOMUUNI
Org.nr.:	940363586
Hvem får tilsyn	Ibestad kommune
Enhet:	IBESTAD KOMMUNE
Org.nr.:	959469792
Hvem får tilsyn	Hole kommune
Enhet:	HOLE KOMMUNE
Org.nr.:	960010833
Hvem får tilsyn	Gjerdrum kommune
Enhet:	GJERDRUM KOMMUNE
Org.nr.:	864949762
Hvem får tilsyn	Hjartdal kommune
Enhet:	HJARTDAL KOMMUNE
Org.nr.:	964963649
Hvem får tilsyn	Hvaler kommune
Enhet:	HVALER KOMMUNE
Org.nr.:	964947082
Hvem får tilsyn	Høylandet kommune
Enhet:	HØYLANDET KOMMUNE
Org.nr.:	959220476
Hvem får tilsyn	Gildeskål kommune
Enhet:	GILDESKÅL KOMMUNE
Org.nr.:	845901422
Hvem får tilsyn	Horten kommune
Enhet:	HORTEN KOMMUNE
Org.nr.:	964951284
Hvem får tilsyn	Haram kommune
Enhet:	HARAM KOMMUNE

Org.nr.: 829912252

Hvem fører tilsyn DATATILSYNET

Fagavdeling: Teknologi, Analyse og Sikkerhet

Org.nr.: 974761467

Kontakt: KRISTINE STENBRO

Samordner Statsforvalteren i Møre og Romsdal

Kontaktperson Helge Mogstad

Samordner Statsforvalteren i Nordland

Kontaktperson Regie Sjø

Samordner Statsforvalteren i Rogaland

Kontaktperson Thomas Wegner Thomassen

Samordner Statsforvalteren i Trøndelag

Kontaktperson Snorre Antonsen

Samordner Statsforvalteren i Agder

Kontaktperson Jostein Nordhus

Samordner Statsforvalteren i Innlandet

Kontaktperson Solveig Hansen

Samordner Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus

Kontaktperson Fakra Butt

Samordner Statsforvalteren i Troms og Finnmark

Kontaktperson Jakob Nielsen Øien

Samordner Statsforvalteren i Vestfold og Telemark

Kontaktperson Merete Lohne

Samordner Statsforvalteren i Vestland

Kontaktperson Jorunn Fosse Fidjestøl

Kategori: Planlagt tilsyn

Type: Dokumenttilsyn

Fagområde: Personvern

Lovhjemmel: Personopplysningsloven

Opprettet: 03.02.2026

Sist endret: 04.02.2026

 Tilsynskalender

 Tilgjengelighetserklæring

 Om Tilsynskalenderen

 Statsforvalteren

 **Kontakt oss**

 **Få brukertilgang**

 **Samordning av statlig tilsyn**

 **Forvaltningsrevisjoner**

Statsforvalterens fellestjenester © 2020. Utviklet på oppdrag av Kommunal- og moderniseringsdepartementet



SAK 08/26

Eventuelt

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
16.02.2026

Vedlegg:

Forslag til vedtak:

Røkland, 06. februar 2026

Ronny Seljeseth
Sekretær for kontrollutvalget