

Medlemmer i Meløy kommunes kontrollutvalg

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Møtedato: Onsdag, 18. februar 2026 kl. 09.00

Møtested: Møterom Formannskapetssalen, 2. etasje, Meløy rådhus

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
03/26	Godkjenning av protokoller fra kontrollutvalgets møte 20. november 2025, protokoll fra skriftlig behandling januar 2026, og protokoll fra møte 27. januar 2026
04/26	Orientering om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring
05/26	Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring (3. gangs oppfølging)
06/26	Orientering om kommunens rutiner for journalføring og arkivering mm.
07/26	Ny vurdering av risiko- og vesentlighet for oppdatering av plan for forvaltningsrevisjon
08/26	Henvendelse til kontrollutvalget om vann og avløp
09/26	Dialog med revisor
10/26	Orienteringer
11/26	Eventuelt
12/26	Vurdering av eventuell oppfølging i forbindelse med medieoppslag om lederavganger

Eventuelle forfall bes meldt leder eller sekretariat (470 37 452)

Ågskardet, 9. februar 2026

Aud Angell (s)
Leder kontrollutvalget

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

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

SAK 03/26**Godkjenning av protokoller fra kontrollutvalgets møte 20. november 2025, protokoll fra skriftlig behandling januar 2026, og protokoll fra møte 27. januar 2026****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- a) Meløy kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 20. november 2025
- b) Meløy kontrollutvalg: Protokoll fra skriftlig behandling januar 2026
- c) Meløy kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 27. januar 2026

Bakgrunn for saken:

Protokoll fra kontrollutvalgets forrige møte legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 20. november 2025 godkjennes.
Protokoll fra skriftlig behandling i kontrollutvalget januar 2026 godkjennes.
Protokoll fra kontrollutvalgets møte 27. januar 2026 godkjennes.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

PROTOKOLL – MELØY KONTROLLUTVALG

Møtedato: Torsdag, 20. november 2025 kl. 09.00 – 12.10

Møtested: Formannskapssalen, Meløy rådhus

Saksnr.: 39/25 –48/25

Til stede:

Aud Angell, KrF, leder,
Marthe Øijord, Sp, nestleder
Fredrik Finne, FrP, medlem
Astrid Berbusmel, H, medlem
Bjørn Sleipnes, V, medlem

Forfall:

Ingen

Varamedlemmer:

Ingen

Øvrige:

Fra administrasjonen:

- Kommunalsjef oppvekst Else Iren Andersen, sak 40/25
- Konstituert økonomisjef Johan Bang, sak 41/25
- Prosjektleder Marianne Stranden, sak 41/25
- Kommunalsjef helse og mestring Hanne Lore Rosting Sagen, sak 42/25

Fra revisor

- Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Liv Anne Kildal
- Forvaltningsrevisor Jarl-Håkon Olsen (Teams), sak 40/25

Fra sekretariatet:

- Møtesekretær Lars Hansen

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

Merknader:

Ingen

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
39/25	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 5. september 2025
40/25	Oppfølging av kommunestyrets vedtak: Rapport forvaltningsrevisjon grunnskole (1. gangs oppfølging)
41/25	Orientering om økonomi, regnskap og oppfølging av revisjonskommentarer
42/25	Orientering til kontrollutvalget om status for bemanning innen pleie/omsorg og rus/psykiatri, samt ivaretagelse av brukerne på disse områdene
43/25	Dialog med revisor
44/25	Kontrollutvalgets årsrapport 2025
45/25	Virksomhetsplan for kontrollutvalget 2026
46/25	Møteplan for kontrollutvalget 2026
47/25	Orienteringer
48/25	Eventuelt

39/25 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 5. september 2025

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 5. september 2025 godkjennes.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 5. september 2025 godkjennes.

40/25 Oppfølging av kommunestyrets vedtak: Rapport forvaltningsrevisjon grunnskole (1. gangs oppfølging)

Kommunalsjef oppvekst Else Iren Andersen møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført første gangs oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 62/25 Rapport forvaltningsrevisjon: Kvalitet i grunnskolen.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Når det gjelder oppfølging av rapportens anbefalinger registrerer kontrollutvalget følgende:

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging
1..Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene setter av tid til å jevnlig vurdere organiseringen, tilretteleggingen og gjennomføringen av undervisningen.	Tiltak: Tas inn i årsmeldinga og temaplan skoleeiers kvalitetsoppfølging i Meløyskolen. Tema i kvalitetsdialog. Tema ledermøter, praksisfortellinger, innarbeides i årshjul ledermøter. Videre oppfølging: Gjennomført og følges opp videre.
2..Skoleeier må utvikle retningslinjer eller rutiner for å gjennomføre driftsmøter uavhengig av personellendringer i ledelsen.	Tiltak: Driftsmøter heter nå kvalitetsdialog, gjennomføres to ganger per år. Utarbeide retningslinjer for innhold og gjennomføring. Videre oppfølging: Retningslinjer er utarbeidet. Kvalitetsdialog er gjennomført med alle enheter mai 2025, gjennomføring høsten 2025 pågår p.t.
3..Skoleeier bør formalisere tydelige forventninger til skolene om hvordan skolebasert vurdering skal gjennomføres.	Tiltak: Felles kommunal mal for skolebasert vurdering utarbeides. Tas inn i årsmeldinga. Tema i kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Malen må utarbeides, det øvrige er på plass.
4..Skoleeier bør vurdere å beskrive og skriftliggjøre krav eller forventninger til ledermøtenes innhold.	Tiltak: Beskrivelse er utarbeidet og ledermøtene gjennomføres i hht. Til denne. Videre oppfølging: Iverksatt og følges opp videre.
5..Skoleeier bør vurdere å etablere rutiner for å følge opp skolene etter at internkontrollen er dokumentert.	Tiltak: Rutinebeskrivelser utarbeides. Arbeidsmøter med Compilo og internkontroll på agendaen. Årshjul for revidering av dokumenter tas i bruk fortløpende. Bruke kalender i Compilo som årshjul. Videre oppfølging: Har hatt fokus på internkontroll på ledermøter våren 2025 og ved oppstart høsten 2025. Det gjenstår et arbeid med å lage årshjul (påbegynt) og rutiner for

	oppfølging. Arbeidet med gjennomføring i praksis er omfattende, vil ta tid.
6..Skoleeier bør evaluere og formalisere styringstiltakene for å sikre involveringen av elevene i kvalitetsarbeidet.	Tiltak: Elevrådet skriver sitt bidrag til årsmeldinga, der involvering i kvalitetsarbeidet er en del av denne. Utarbeide forventingsdokument og sjekkliste for elevinvolvering. Videre oppfølging: Arbeider er i gang. Høsten 2025 gjennomføres kvalitetsdialogen blant annet med elevrådsrepresentanter. Medvirkning har vært tema på ledermøte. Mal for årsmelding er oppdatert.
7..Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av kvalitetsarbeidet i skolene.	Tiltak: Innarbeidet i årshjul (Compilo). Innhold på ledermøter og kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Er i gang med arbeidet.
8..Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene oppfyller kravene til skole/hjem-samarbeid.	Tiltak: Utarbeide plan/standard for skole-hjem-samarbeid. Sørge for at kontaktlærere får opplæring i god praksis. Rapportere på området i årsmeldinga. Tema på kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Er i gang med arbeidet. Utarbeidelse av plan/standard/opplæringsprosedyre er planlagt i desember 2025/januar 2026. Tatt inn i årsmeldinga. Foreldrene er en del av kvalitetsdialogen høsten 2025.
9..Skoleeier må etablere styringstiltak for hvordan foreldremedvirkningen skal være organisert.	Tiltak: Opprettet Meløy kommunale foreldreutvalg (MKFU). Rektorene må sammen med FAU utarbeide årsplan/møteplan. Opprette rutiner for dialog mellom FAU og skoleledelsen. Gi FAU-representantene opplæring knyttet til roller og ansvar, dette innarbeides i årshjul. Rektor rapporterer på at rutinebeskrivelsene blir fulgt opp. Videre oppfølging: Oppstart av MKFU er noe forsinket, skyldes kapasitetsutfordringer på oppvekst. Har er mål om å komme i gang før vinterferien.

	Beskrivelse av øvrige tiltak og kontrolltiltak tas inn i plan for skole-hjem-samarbeidet. Årshjulet for tiltak er under utarbeidelse.
10..Skoleeier må etablere rutiner eller prosedyrer som dokumenterer etablerte styringstiltak rundt skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Ses i sammenheng med punkt 8 og 9, styringstiltakene tas inn i planen Ikke påbegynt
11..Skoleeier bør evaluere endringer i årsmeldingen som i større grad beskriver arbeidet med skole/hjem-samarbeid.	Tiltak: Malen er oppdatert. FAU skal også skrive egen årsmelding som vedlegg til skolens årsmelding. Mal er oppdatert.
12..Skoleeier bør etablere en rutine som tydeliggjør krav til innhold i de ulike delene av skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Utarbeide en minimumsstandard for utviklingssamtaler og foreldremøter. Innføre årshjul for foresatte-involvering på skolene. Ses for øvrig i sammenheng med pkt 8, 9, 10. Ikke påbegynt
13..Skoleeier bør vurdere en rutinefesting eller beskrivelse av hvordan skoleeier kan avdekke, følge opp brudd eller risiko for brudd i samarbeidet mellom skole og hjem.	Tiltak: Innføre varslingsrutine? Tas opp som sak i MKFU når denne er etablert. Arbeid gjenstår i forhold til tiltak her. Ikke påbegynt
14..Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Ses i sammenheng med pkt 8, 9, 10, 12. Ikke påbegynt

3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget kommer tilbake til oppfølging av kommunestyrets vedtak i innen utgangen av 1. halvår 2026.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført første gangs oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 62/25 Rapport forvaltningsrevisjon: Kvalitet i grunnskolen.

2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Når det gjelder oppfølging av rapportens anbefalinger registrerer kontrollutvalget følgende:

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging
1..Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene setter av tid til å jevnlig vurdere organiseringen, tilretteleggingen og gjennomføringen av undervisningen.	Tiltak: Tas inn i årsmeldinga og temaplan skoleeiers kvalitetsoppfølging i Meløyskolen. Tema i kvalitetsdialog. Tema ledermøter, praksisfortellinger, innarbeides i årshjul ledermøter. Videre oppfølging: Gjennomført og følges opp videre.
2..Skoleeier må utvikle retningslinjer eller rutiner for å gjennomføre driftsmøter uavhengig av personellendringer i ledelsen.	Tiltak: Driftsmøter heter nå kvalitetsdialog, gjennomføres to ganger per år. Utarbeide retningslinjer for innhold og gjennomføring. Videre oppfølging: Retningslinjer er utarbeidet. Kvalitetsdialog er gjennomført med alle enheter mai 2025, gjennomføring høsten 2025 pågår p.t.
3..Skoleeier bør formalisere tydelige forventninger til skolene om hvordan skolebasert vurdering skal gjennomføres.	Tiltak: Felles kommunal mal for skolebasert vurdering utarbeides. Tas inn i årsmeldinga. Tema i kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Malen må utarbeides, det øvrige er på plass.
4..Skoleeier bør vurdere å beskrive og skriftliggjøre krav eller forventninger til ledermøtenes innhold.	Tiltak: Beskrivelse er utarbeidet og ledermøtene gjennomføres i hht. Til denne. Videre oppfølging: Iverksatt og følges opp videre.
5..Skoleeier bør vurdere å etablere rutiner for å følge opp skolene etter at internkontrollen er dokumentert.	Tiltak: Rutinebeskrivelser utarbeides. Arbeidsmøter med Compilo og internkontroll på agendaen. Årshjul for revidering av dokumenter tas i bruk fortløpende. Bruke kalender i Compilo som årshjul. Videre oppfølging:

	Har hatt fokus på internkontroll på ledermøter våren 2025 og ved oppstart høsten 2025. Det gjenstår et arbeid med å lage årshjul (påbegynt) og rutiner for oppfølging. Arbeidet med gjennomføring i praksis er omfattende, vil ta tid.
6..Skoleeier bør evaluere og formalisere styringstiltakene for å sikre involveringen av elevene i kvalitetsarbeidet.	Tiltak: Elevrådet skriver sitt bidrag til årsmeldinga, der involvering i kvalitetsarbeidet er en del av denne. Utarbeide forventingsdokument og sjekklister for elevinvolvering. Videre oppfølging: Arbeidet er i gang. Høsten 2025 gjennomføres kvalitetsdialogen blant annet med elevrådsrepresentanter. Medvirkning har vært tema på ledermøte. Mal for årsmelding er oppdatert.
7..Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av kvalitetsarbeidet i skolene.	Tiltak: Innarbeidet i årshjul (Compilo). Innhold på ledermøter og kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Er i gang med arbeidet.
8..Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene oppfyller kravene til skole/hjem-samarbeid.	Tiltak: Utarbeide plan/standard for skole-hjem-samarbeid. Sørge for at kontaktlærere får opplæring i god praksis. Rapportere på området i årsmeldinga. Tema på kvalitetsdialog. Videre oppfølging: Er i gang med arbeidet. Utarbeidelse av plan/standard/opplæringsprosedyre er planlagt i desember 2025/januar 2026. Tatt inn i årsmeldinga. Foreldrene er en del av kvalitetsdialogen høsten 2025.
9..Skoleeier må etablere styringstiltak for hvordan foreldremedvirkningen skal være organisert.	Tiltak: Opprettet Meløy kommunale foreldreutvalg (MKFU). Rektorene må sammen med FAU utarbeide årsplan/møteplan. Opprette rutiner for dialog mellom FAU og skoleledelsen. Gi FAU-representantene opplæring knyttet til roller og ansvar, dette innarbeides i årshjul. Rektor rapporterer på at rutinebeskrivelsene blir fulgt opp.

	Videre oppfølging: Oppstart av MKFU er noe forsinket, skyldes kapasitetsutfordringer på oppvekst. Har er mål om å komme i gang før vinterferien. Beskrivelse av øvrige tiltak og kontrolltiltak tas inn i plan for skole-hjem-samarbeidet. Årshjulet for tiltak er under utarbeidelse.
10..Skoleeier må etablere rutiner eller prosedyrer som dokumenterer etablerte styringstiltak rundt skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Ses i sammenheng med punkt 8 og 9, styringstiltakene tas inn i planen Ikke påbegynt
11..Skoleeier bør evaluere endringer i årsmeldingen som i større grad beskriver arbeidet med skole/hjem-samarbeid.	Tiltak: Malen er oppdatert. FAU skal også skrive egen årsmelding som vedlegg til skolens årsmelding. Mal er oppdatert.
12..Skoleeier bør etablere en rutine som tydeliggjør krav til innhold i de ulike delene av skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Utarbeide en minimumsstandard for utviklingssamtaler og foreldremøter. Innføre årshjul for foresatte-involvering på skolene. Ses for øvrig i sammenheng med pkt 8, 9, 10. Ikke påbegynt
13..Skoleeier bør vurdere en rutinefesting eller beskrivelse av hvordan skoleeier kan avdekke, følge opp brudd eller risiko for brudd i samarbeidet mellom skole og hjem.	Tiltak: Innføre varslingsrutine? Tas opp som sak i MKFU når denne er etablert. Arbeid gjenstår i forhold til tiltak her. Ikke påbegynt
14..Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av skole/hjem-samarbeidet.	Tiltak: Ses i sammenheng med pkt 8, 9, 10, 12. Ikke påbegynt

3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget kommer tilbake til oppfølging av kommunestyrets vedtak i innen utgangen av 1. halvår 2026.

41/25 Orientering om økonomi, regnskap og oppfølging av revisjonskommentarer

Konstituert økonomisjef Johan Bang og prosjektleder Marianne Stranden møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget tar administrasjonens tilbakemelding om status for økonomi og oppfølging av revisors kommentarer til regnskap 2024 til orientering.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar administrasjonens tilbakemelding om status for økonomi og oppfølging av revisors kommentarer til regnskap 2024 til orientering.

42/25 Orientering til kontrollutvalget om status for bemanning innen pleie/omsorg og rus/psykiatri, samt ivaretagelse av brukerne på disse områdene

Kommunalsjef helse og mestring Hanne Lore Rosting Sagen møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Omforent forslag til vedtak:

Orienteringen tas til orientering.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Orienteringen tas til orientering.

43/25 Dialog med revisor

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar revisors egenvurdering av sin uavhengighet datert 8. september 2025 til etterretning. Utvalget ber om å bli løpende orientert om forhold som kan endre vurderingen av uavhengighet.

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar til orientering at revisor har valgt *Startlån* som tema for kommende forenklede etterlevelseskontroll med kommunens økonomiforvaltning.

Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Revisor orienterte om tema for kommende etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen: Startlån
- Arbeider for tiden med lønn og IKT overfor kommunen.

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Rapport Salten Brann IKS (eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon) er ute på høring, og dermed i rute.
- Bemanning ledig stilling forvaltningsrevisor: 26 søkere på stillingen, deretter intervju med kandidater.

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar revisors egenvurdering av sin uavhengighet datert 8. september 2025 til etterretning. Utvalget ber om å bli løpende orientert om forhold som kan endre vurderingen av uavhengighet.

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar til orientering at revisor har valgt *Startlån* som tema for kommende forenklede etterlevelseskontroll med kommunens økonomiforvaltning.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Revisor orienterte om tema for kommende etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen: Startlån
- Arbeider for tiden med lønn og IKT overfor kommunen.

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Rapport Salten Brann IKS (eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon) er ute på høring, og dermed i rute.
- Bemanning ledig stilling forvaltningsrevisor: 26 søkere på stillingen, deretter intervju med kandidater.

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar revisors egenvurdering av sin uavhengighet datert 8. september 2025 til etterretning. Utvalget ber om å bli løpende orientert om forhold som kan endre vurderingen av uavhengighet.

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar til orientering at revisor har valgt *Startlån* som tema for kommende forenklede etterlevelseskontroll med kommunens økonomiforvaltning.

44/25 Kontrollutvalgets årsrapport 2025

Forslag til vedtak:

Årsrapport for kontrollutvalget 2025 oversendes kommunestyret.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Årsrapport for kontrollutvalget 2025 oversendes kommunestyret

45/25 Virksomhetsplan for kontrollutvalget 2026

Forslag til vedtak:

Virksomhetsplan 2026 oversendes kommunestyret.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Virksomhetsplan 2026 oversendes kommunestyret.

46/25 Møteplan for kontrollutvalget 2026

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget holder møte følgende datoer i 2026:

Onsdag 18. februar
Tirsdag 21. april (uttalelse til kommuneregnskap)
Mandag 8. juni

Tirsdag 8. september
Mandag 16. november

Ytterligere møter avholdes ved behov.

Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget holder møte følgende datoer i 2026:

Onsdag 18. februar
Tirsdag 21. april (uttalelse til kommuneregnskap)
Tirsdag 9. juni

Tirsdag 8. september
Onsdag 18. november

Ytterligere møter avholdes ved behov

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget holder møte følgende datoer i 2026:

Onsdag 18. februar

Tirsdag 21. april (uttalelse til kommuneregnskap)

Tirsdag 9. juni

Tirsdag 8. september

Onsdag 18. november

Ytterligere møter avholdes ved behov

47/25 Orienteringer

Sekretariatet viser til dokumenter vedlagt saken. I tillegg ble det kort orientert om at sekretariatet arbeider med å utvikle en idebank / tematisk oversikt over tema for kontroll i andre kommuner som kan ha overføringsverdi.

Vedtak:

Saken tas til orientering.

48/25 Eventuelt

1. Utvalgets leder tok opp at hun har mottatt en henvendelse fra en privatperson som har stilt spørsmål ved deler av kommunens saksbehandling og økonomiforvaltning.

Lukking av møte:

Ut fra innholdet i den nevnte henvendelsen drøftet utvalget om møtet skulle lukkes.

Vedtak:

Utvalget fattet følgende enstemmige beslutning: Med hjemmel i kommuneloven § 11-5, 3. ledd bokstav b) lukker utvalget møtet.

Kontrollutvalget drøftet saken bak lukkede dører og kom frem til at henvendelsen ikke er egnet til behandling i utvalget

Møtet ble deretter åpnet.

2. Kontrollutvalget har i tidligere møte (14.11.2024, sak 37/24) fått en redegjørelse fra administrasjonen om spesialundervisning / individuell tilrettelagt opplæring (ITO).

Utvalget viser til den tekstmessige rapporteringen på dette området i Tertialrapport 2:

Det pågår et målrettet arbeid for å redusere omfanget av ITO i Meløyskolen og hos Neverdal EnSpire. Dette er et felles løft som krever nye rutiner, kompetanse innenfor tilpasset opplæring og en kulturendring. Arbeidet er i gang, men vil ta tid før effekten slår fullt inn.

Kontrollutvalget ber om sak til neste møte med orientering til utvalget om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring.

Det kom ikke frem ytterligere saker til behandling

Ørnes, den 20. november 2025

Lars Hansen
Møtesekretær

Utskrift sendes:
Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer
Meløy kommune v/ ordfører og kommunedirektør,
Salten kommunerevisjon IKS



PROTOKOLL – MELØY KONTROLLUTVALG

Møtedato: Mandag, 26. januar 2026 (svar mottatt i perioden 15.-19. januar 2026)

Møtested: Skriftlig saksbehandling

Saksnr.: 01/26

Til stede/deltagere i behandlingen:

Aud Angell, KrF, leder,
Marthe Øijord, Sp, nestleder
Fredrik Finne, FrP, medlem
Astrid Berbusmel, H, medlem
Bjørn Sleipnes, V, medlem

Forfall:

Ingen

Varamedlemmer:

Ingen

Øvrige:

Fra sekretariatet:

- Møtesekretær Lars Hansen

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
01/26	Spørsmål om kontrollutvalgets tilstedeværelse ved kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere

01/26 **Spørsmål om kontrollutvalgets tilstedeværelse ved kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere**

Saken er lagt frem for kontrollutvalget for skriftlig behandling etter kommunelovens § 11-8. Jfr nevnte paragrafs siste ledd skal *Forslaget anses som vedtatt hvis samtlige medlemmer slutter seg til det fremlagte forslaget, og til at vedtaket treffes etter skriftlig saksbehandling.*

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget gir sin tilslutning til at saken behandles og at det treffes vedtak etter skriftlig saksbehandling
2. Kontrollutvalget beslutter å være til stede i lukket møte i Meløy kommunestyre 5. februar 2026 ved kommunestyrets behandling av spørsmål i forbindelse med at flere ledes arbeidsforhold i kommunen på kort tid er avsluttet. Kontrollutvalget registrerer at sekretariat deltar på samme møte.

Votering:

Aud Angell, KrF, Marthe Øijord, Sp, Astrid Berbusmel, H, og Bjørn Sleipnes, V, har gitt skriftlig tilbakemelding om at de slutter seg til forslag til vedtak. Fredrik Finne, FrP, har gitt skriftlig tilbakemelding om at han ikke slutter seg til forslag til vedtak.

I og med at samtlige medlemmer ikke har sluttet seg til det fremlagte forslaget, og at vedtaket treffes etter skriftlig behandling, anses forslaget ikke som vedtatt.

Inndyr, den 26. januar 2026

Lars Hansen
Møtesekretær

PROTOKOLL – MELØY KONTROLLUTVALG

Møtedato: Tirsdag, 27. januar 2026 kl. 09.00 – 09.10

Møtested: Fjernmøte ved bruk av Teams

Saksnr.: 02/26

Til stede:

Aud Angell, KrF, leder,	(bilde og lyd)
Marthe Øijord, Sp, nestleder	(bilde og lyd)
Fredrik Finne, FrP, medlem	(bilde og lyd)
Astrid Berbusmel, H, medlem	(bilde og lyd)
Bjørn Sleipnes, V, medlem	(kun lyd)

Forfall:

Ingen

Varamedlemmer:

Ingen

Øvrige:

Fra administrasjonen:

- Ingen innkalt

Fra revisor

- Ingen

Fra sekretariatet:

- Møtesekretær Lars Hansen

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

Merknader:

Ingen

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
02/26	Spørsmål om kontrollutvalgets tilstedeværelse ved kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere

02/26 Spørsmål om kontrollutvalgets tilstedeværelse ved kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget beslutter å være til stede i lukket møte i Meløy kommunestyre 5. februar 2026 ved kommunestyrets behandling av spørsmål i forbindelse med at flere lederes arbeidsforhold i kommunen på kort tid er avsluttet. Kontrollutvalget registrerer at sekretariat deltar på samme møte.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget beslutter å være til stede i lukket møte i Meløy kommunestyre 5. februar 2026 ved kommunestyrets behandling av spørsmål i forbindelse med at flere lederes arbeidsforhold i kommunen på kort tid er avsluttet. Kontrollutvalget registrerer at sekretariat deltar på samme møte.

Inndyr, den 27. januar 2026

Lars Hansen
Møtesekretær

Utskrift sendes:
Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer
Meløy kommune v/ ordfører og kommunedirektør,
Salten kommunerevisjon IKS



SAK 04/26

Orientering om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
18.02.2026

Vedlegg:

- a) Meløy kommune, kommunalsjef oppvekst, epost 2.2.2026: Redegjørelse tiltak ITO, vedlagt
- b) Notat med tittel: Svar til kontrollutvalget 18.2.2026

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden på bakgrunn av følgende vedtak i kontrollutvalgets møte 20. november 2025:

1. Kontrollutvalget har i tidligere møte (14.11.2024, sak 37/24) fått en redegjørelse fra administrasjonen om spesialundervisning / individuell tilrettelagt opplæring (ITO).

Utvalget viser til den tekstmessige rapporteringen på dette området i Tertialrapport 2: *Det pågår et målrettet arbeid for å redusere omfanget av ITO i Meløyskolen og hos Neverdal EnSpire. Dette er et felles løft som krever nye rutiner, kompetanse innenfor tilpasset opplæring og en kulturendring. Arbeidet er i gang, men vil ta tid før effekten slår fullt inn.*

Kontrollutvalget ber om sak til neste møte med orientering til utvalget om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring.

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget kl 09.05 for å redegjøre om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring. Det er i tillegg gjort oppmerksom på at utvalgets medlemmer kan ha spørsmål i tilknytning til saken.

I forbindelse med saken er det bedt om en kortfattet skriftlig versjon av redegjørelsen som kan ut sammen med sakspapirene. Denne er lagt ved som vedlegg b).

Notatet fra administrasjonen inneholder en kort drøfting av begrepene *tilpasset opplæring* (TPO) og *individuell tilrettelagt opplæring* (ITO). Her vises det blant annet til at

Det er en klar forutsetning for å redusere omfanget av ITO at kompetansen knyttet til tilpasset opplæring (TPO) styrkes. Når kvaliteten og treffsikkerheten i TPO øker, vil flere elever kunne få et tilfredsstillende utbytte innenfor det ordinære tilbudet. Elevenes rettigheter etter opplæringsloven skal ivaretas fullt ut, uavhengig av om opplæringa organiseres som TPO eller ITO.

Videre nevner notatet at kompetanseheving skal nyttes som et virkemiddel for å styrke tilpasset opplæring. Det nevnes også at det er opprettet et ressursteam i alle skoler og barnehager. Ressursteamene er tverrfaglig sammensatt og har som mål å drøfte og iverksette tiltak i skole og barnehage i tråd med prinsipper om tidlig innsats og tilpasninger i opplæringa, med sikte på å styrke inkluderingsarbeidet og forebygge behov for individuell tilrettelagt opplæring

I et egne avsnitt i notatet nevnes samarbeid med PPT (Pedagogisk psykologisk tjeneste), og Lederforankring i og med at dette vurderes som sentralt for endringsarbeidet.

I avsnittet *Målsetting for reduksjon av ITO* nevnes at det administrativt er satt et mål om å redusere ITO til 10 %. Det poengteres at dette vil være et langsiktig arbeid: *de enhetene som ligger høyest i Meløyskolen, vil reduksjon ned til 10 % ta om lag seks år. For Neverdal Enspire skole (NES) vil tilsvarende reduksjon ta om lag åtte år, forutsatt et like målrettet arbeid. På sikt bør målsettinga være 7-8%, som er landsgjennomsnittet.*

I et eget avsnitt kommenterer administrasjonen *Oppfølging av Neverdal Enspire skole (NES)* Her kommer det frem at *Oppfølgingen av NES er styrket ved at Meløy kommune har gjort alle enkeltvedtak om ITO for inneværende skoleår. Det er lagt føringer for en ressurstilodelingsmodell som gjelder for NES, noe som gir økt forutsigbarhet både for NES og kommunen. Endringen har medført kostnadsreduksjoner.*

Avslutningsvis nevner administrasjonen at *Vi tildeler nå færre ressurser til ITO til skolene. Vi har manglet en fullgod oversikt over faktisk ressursbruk knyttet direkte til ITO, men utarbeider nå systemer for å kunne holde mer detaljert oversikt over utviklinga.*

Vurdering:

Administrasjonen har utarbeidet et forholdsvis fyldig notat som tar for seg status og planlagte tiltak knyttet til planlagte tiltak for å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring. I møtet legges det opp til at administrasjonen orienterer utvalget om status på dette området.

Utvalget bør deretter vurdere om saken skal følges opp videre, eller om saken tas til orientering.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Svar til kontrollutvalget 18.2.2026

Det vises til innkalling til kontrollutvalget 18.2.2026 der det bes om en orientering om kommunes arbeid med å redusere omfanget av ITO. Videre vises det til orientering i møte 14.11.2024 (sak 37/24), samt tertial 2-rapport 2025; «Det pågår et målrettet arbeid for å redusere omfanget av ITO i Meløyskolen og hos Neverdal Enspire. Dette er et felles løft som krever nye rutiner, kompetanse innenfor tilpasset opplæring og en kulturendring. Arbeidet er i gang, men vil ta tid før effekten slår fullt inn». Nedenfor følger en samlet redegjørelse.

Tilpasset opplæring (TPO) og individuell tilrettelagt opplæring (ITO) – rettslig ramme

Opplæringsloven slår fast elevenes rett til opplæring som gir et tilfredsstillende utbytte. Etter opplæringsloven § 11-2 har alle elever rett til et tilfredsstillende utbytte av opplæringa, uavhengig av hvordan opplæringa organiseres.

Tilpasset opplæring (TPO) er regulert i opplæringsloven § 11-1 og innebærer at opplæringa skal tilpasses den enkelte elev innenfor fellesskapet og det ordinære opplæringstilbudet. Dette er et grunnleggende prinsipp som gjelder for alle elever, og som blant annet omfatter variasjon i arbeidsmåter, organisering, progresjon og læringsmiljø.

Individuell tilrettelagt opplæring (ITO, tidligere spesialundervisning) etter opplæringsloven § 11-6, er en rettighet som utløses når en elev, til tross for tilpasninger innenfor det ordinære opplæringstilbudet, ikke har eller kan få et tilfredsstillende utbytte av opplæringa. ITO forutsetter sakkyndig vurdering og enkeltvedtak.

Det er en klar forutsetning for å redusere omfanget av ITO at kompetansen knyttet til tilpasset opplæring (TPO) styrkes. Når kvaliteten og treffsikkerheten i TPO øker, vil flere elever kunne få et tilfredsstillende utbytte innenfor det ordinære tilbudet. Elevenes rettigheter etter opplæringsloven skal ivaretas fullt ut, uavhengig av om opplæringa organiseres som TPO eller ITO.

Kompetanseheving – prioriteringer i kommunens kompetanseplan

Kompetanseheving er et sentralt virkemiddel i arbeidet med å styrke tilpasset opplæring, sikre tidlig innsats og redusere behovet for individuell tilrettelagt opplæring. I kommunens kompetanseplan er følgende områder prioritert:

For lærere i ungdomsskolen er det prioritert videreutdanning i matematikk, norsk og engelsk. Videre er andrespråkspedagogikk, tilpasset opplæring og spesialpedagogikk prioriterte områder for lærere på barnetrinnet og ungdomstrinnet.

For barnehagelærere er det prioritert kompetanseheving innen tilpasset opplæring, spesialpedagogikk og veiledning, med tanke på tidlig innsats og forebygging.

For fagarbeidere i skole, barnehage og SFO er det prioritert kompetanse innen arbeid med barn med særskilte behov, positiv atferdsstøtte, livsmestring og folkehelse, samt arbeid med de yngste barna i barnehagen.

Samlet skal disse prioriteringene bidra til økt profesjonsfaglig kompetanse og bedre kvalitet i det ordinære tilbudet, og dermed legge til rette for redusert behov for ITO over tid.

Utviklingsplan for oppvekst 2026–2027

Tilpasset opplæring er definert som hovedfokusområde i utviklingsplanen for oppvekst for 2026 og 2027. Arbeidet med dette skal følges opp på ledernivå i oppvekstsektoren og tas videre ut i skolene. Tilpasset opplæring skal innarbeides som et sentralt tema i skolenes egne utviklingsplaner, med mål om å sikre felles retning, forankring og systematisk oppfølging over tid. Tilpasset opplæring, tidlig innsats og robuste barn er hovedfokus i barnehagenes utviklingsplaner videre framover.

Ressursteam – tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid

Som et sentralt grep i arbeidet med tidlig innsats og reduksjon av ITO, er det etablert ressursteam i alle skoler og barnehager. Ressursteamene er tverrfaglig sammensatt og har som mål å drøfte og iverksette tiltak i skole og barnehage i tråd med prinsipper om tidlig innsats og tilpasninger i opplæringa, med sikte på å styrke inkluderingsarbeidet og forebygge behov for individuell tilrettelagt opplæring.

Etter om lag et halvt års utprøving viser evalueringene positive resultater. Ventelistene til PPT er per i dag borte, og tilbakemeldingene fra enhetene er gjennomgående gode. Ressursteamene vurderes som et viktig og hensiktsmessig forum for tidlig og koordinert innsats, og ordningen vil videreutvikles og videreføres framover.

Ressursstyring og samarbeid med PPT

Ressursfordelingsmodellen er et viktig virkemiddel for å ta styring på ressursbruken i skolesektoren. Modellen bidrar til en mer rettferdig fordeling mellom skolene og legger til rette for at ressurser i større grad kan benyttes innenfor tilpasset opplæring fremfor individuell tilrettelagt opplæring.

Oppvekst samarbeider tett med PPT, og det gjøres felles vurderinger av elever med store behov – det vil si elever som gir utslag i fordelingsmodellen. TPO er tema i s-teamsamlinger med PPT som ansvarlig, og TPO og inkludering er faste tema i ledermøter i oppvekst.

Lederforankring og ekstern veiledning

I arbeidet med TPO og inkludering samarbeider kommunen med Nord universitet. Det er mottatt midler gjennom behovsmelding til Statsforvalteren, og Nord universitet har veiledet to enheter. Videre veiledning vurderes. I ny behovsmelding er lederrollen løftet fram som sentral for å lykkes med endringsarbeidet, sett i sammenheng med styrking av TPO, økt inkludering og reduksjon av ITO.

Målsetting for reduksjon av ITO

Det er fastsatt en administrativ målsetting om å redusere andelen ITO til 10 %. Reduksjonen skal skje gradvis, med en årlig reduksjon på 10 % for alle enheter som ligger over 10 %. For de enhetene som ligger høyest i Meløyskolen, vil reduksjon ned til 10 % ta om lag seks år. For Neverdal Enspire skole (NES) vil tilsvarende reduksjon ta om lag åtte år, forutsatt et like målrettet arbeid. På sikt bør målsettinga være 7-8%, som er landsgjennomsnittet. Enkelte enheter ligger godt under måltallet i dag, mens andre har en større jobb å gjøre knyttet til denne reduksjonen.

Forventningene om reduksjon av ITO kommuniseres jevnlig og tydelig til rektorene. Samtidig er det en erkjennelse av at dette innebærer en omfattende kulturendring blant om lag 150 ansatte, og at dette tar tid. Elevenes rettigheter skal ivaretas uavhengig av om opplæringen gis som TPO eller ITO.

Oppfølging av Neverdal Enspire skole (NES)

Oppfølgingen av NES er styrket ved at Meløy kommune har gjort alle enkeltvedtak om ITO for inneværende skoleår. Det er lagt føringer for en ressurstilodelingsmodell som gjelder for NES, noe som gir økt forutsigbarhet både for NES og kommunen. Endringen har medført kostnadsreduksjoner.

Det vurderes ytterligere forutsigbarhet og kostnadsreduksjon gjennom en modell der NES tildeles midler tilsvarende samme ressursbruk som Meløyskolen. Dette vil være ressursbesparende for oppvekstsektoren, samtidig som det vil gi et tydelig insentiv for NES til å redusere andel ITO og styrke kompetansen innenfor tilpasset opplæring.

Kostnadsutvikling – Meløyskolen

Som følge av arbeidet med styrket ressursstyring, omlegging fra ITO til TPO og tettere samarbeid med PPT, er det også endringer i kostnadsnivå knyttet til ITO i Meløyskolen. Vi tildeler nå færre ressurser til ITO til skolene. Vi har manglet en fullgod oversikt over faktisk ressursbruk knyttet direkte til ITO, men utarbeider nå systemer for å kunne holde mer detaljert oversikt over utviklinga.

Ørnes 2.2.2026

Else Iren Andersen

Kommunalsjef oppvekst

SAK 05/26

Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring (3. gangs oppfølging)

Saksgang:Kontrollutvalget
Kontrollutvalget
Kontrollutvalget**Møtedato:**04.09.2024
27.05.2025
18.02.2026**Vedlegg:**

- a) Revisjon MidtNorge 25.07.2023 Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring (utdrag)
- b) Kontrollutvalget sak 15/23 forvaltningsrevisjon Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring
- c) Meløy kommune, udatert, notat Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten, lagt frem ved utvalgets behandling 4.9.2024
- d) Meløy kommune, e-post 19.5.2025: Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring, vedlagt notat oppdatert med endringer
- e) Meløy kommune, 10.02.2026: Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring (3. gangs oppfølging i kontrollutvalget). Skriftlig versjon av redegjørelse

Bakgrunn for saken:

Kontrollutvalget skal ifølge forskrift om kontroll og revisjon påse at kommunestyrets vedtak i tilknytning til behandling av rapporter om forvaltningsrevisjon følges opp. Kommunestyret

behandlet i sin sak 66/23 Rapport forvaltningsrevisjon: Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring, og fattet følgende vedtak:

1. *Forvaltningsrevisjonsrapporten Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring er forelagt kommunestyret i Meløy og tas til etterretning.*
2. *Kommunestyret ber kommunedirektøren merke seg rapportens anbefalinger.*
3. *Kommunestyret vil særlig trekke frem at rapporten peker på en rekke forbedringspunkter til hjelp for fremtidige prosjekter for organisasjonsutvikling, bl.a at det må etableres en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivarettatt i prosjekter. Videre at utviklingsprosjekter må ha tydelige mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
4. *Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjon følges opp. Kontrollutvalget anmodes om at oppfølging av rapporten gjøres innen juni 2024*
5. *Revisjonsrapporten gir i liten grad uttrykk for at ERP-systemet til Xledger er korrekt for Meløy. Vi kan derfor ikke skjønne dette med rosende omtale i Xledger markedsføring. Kommunestyret ber kommunedirektør om å kontakte Xledger for å be Xledger ta bort Meløy kommunes kundehistorie fra deres hjemmeside.*

Anbefalingene nevnt i vedtaks punkt 2, er at:

Kommunen bør:

1. *etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivarettatt i prosjekter.*
2. *sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
3. *sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.*
4. *kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)*
5. *ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.*
6. *sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.*

I forbindelse med at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget kl 10.10. for å redegjøre om den oppfølging vedtaket så langt har fått fra administrasjonens side. Inneværende sak om oppfølging er første gangs oppfølging av kommunestyrets vedtak. Det er bedt om at en skriftlig versjon av redegjørelsen deles ut til utvalgets medlemmer i møtet. Det er i tillegg gjort oppmerksom på at kontrollutvalget kan ha spørsmål i tilknytning til saken.

Kontrollutvalgets behandling 4. september 2024:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført en oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 66/23 Rapport forvaltningsrevisjon: Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring.

2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende tilknyttet oppfølging av
 - *Anbefaling 1: etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.*
 - Kontrollutvalget er orientert om at kommunen har utviklet en prosjektstyringsmodell som kommunen skal ta i bruk, og om innholdet i modellen.
 - *Anbefaling 2: sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
 - *Anbefaling 3: sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.*
 - *Anbefaling 5: ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.*
 - Oppfølging av anbefaling 2, 3 og 5 følges opp og sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen nevnt under anbefaling 1.
 - *Anbefaling 4: kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)*
 - Kommunen vurderer for tiden om deler av systemet Lønn og HR kan byttes ut.
 - *Anbefaling 6: sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.*
 - Kommunens prosjektkompetanse skal bygges opp i tråd med punkt 1.
 - *Kommunestyrets vedtak punkt 5: Revisjonsrapporten gir i liten grad uttrykk for at ERP-systemet til Xledger er korrekt for Meløy. Vi kan derfor ikke skjønne dette med rosende omtale i Xledger markedsføring. Kommunestyret ber kommunedirektør om å kontakte Xledger for å be Xledger ta bort Meløy kommunes kundedhistorie fra deres hjemmeside.*
 - Kontrollutvalget får opplyst at Meløy kommunes kundedhistorie nå er fjernet fra leverandørens hjemmeside.
3. Kontrollutvalgets vedtak vedlagt notat fra administrasjonen oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget kommer tilbake til oppfølging kommunestyrets vedtak i møte mai 2025.

Til behandling 27. mai 2025:

I vedlegg d) har administrasjonen oppdatert informasjonen i notatet *Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten*, som ble lagt frem ved utvalgets behandling 4.9.2024. Det oppdaterte notatet gir tilbakemeldinger om status for oppfølging av anbefalingene:

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging
<i>1..etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at</i>	Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i

<i>kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.</i>	prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi. Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.
<i>2..sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>3..sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>4.. kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)</i>	Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.
<i>5.. ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>6..sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.</i>	Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.

Vurdering:

Mens utvalget i september 2024 ble orientert om at kommunen har utviklet en modell for prosjektstyring, er tilbakemeldingen nå at modellen er delvis tatt i bruk. I tillegg nevnes det konkrete prosjekter (omsorgsboliger, velferdsteknologi) hvor modellen skal tas i bruk.

Administrasjonen er også kommet lenger når det gjelder anbefaling 4, evaluering av ERP-systemet. Her rapporteres det at tekniske løsninger er på plass, men at systemene ikke er koordinert enda. Ifølge notatet er arbeidet midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men dette skal tas opp igjen i 2026.

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i medhold av Forskrift om kontrollutvalg § 5 gjennomført andre gangs oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 66/23 Rapport forvaltningsrevisjon: Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget har tidligere registrert at kommunestyrets vedtak punkt 5 er fulgt opp: *Kommunestyret ber kommunedirektør om å kontakte Xledger for å be Xledger ta bort Meløy kommunes kundehistorie fra deres hjemmeside.*
3. Når det gjelder oppfølging av rapportens anbefalinger registrerer kontrollutvalget følgende

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging
<i>1..etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.</i>	Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi. Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.
<i>2..sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>3..sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>4.. kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)</i>	Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke

	sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.
<i>5.. ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen
<i>6..sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.</i>	Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.

4. Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget kommer tilbake til oppfølging kommunestyrets vedtak i begynnelsen av 2026.

Til behandling 18. februar 2026:

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget kl 09.30 for å redegjøre om status for oppfølging av kommunestyrets vedtak. Det er bedt om en skriftlig redegjørelse med utgangspunkt i inndelingen i anbefalinger 1-6, med en oppdatert informasjon om status for administrasjonens oppfølging per dato.

Vedlegg f) til saken er administrasjonens skriftlige tilbakemelding datert 10.2.2026. Innholdet i denne er som følger:

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging	Oppdatert informasjon om status for administrasjonens oppfølging pr 9.2.26
<i>1..etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.</i>	Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et	Prosjektmodellen er tatt i bruk. Omsorgsboligprosjektet, velferdsteknologiprojektet og investeringsprosjekter på VA er de største prosjektene som kommunen skal gjennomføre kommende år. Prosjektmodellen er og vil bli benyttet i prosjektstyringen. Kommunen er nå innmeldt i Digitale Helgeland (DH).

	strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi. Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.	DH kjører flere store prosjekter på vegne av kommunene. Meløy drar nytte av prosjektkompetansen som samarbeidet gir.
2..sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
3..sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
4.. kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)	Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.	Digitale Helgeland utreder nå et mulig samarbeid på økonomifunksjoner på vegne av medlemskommunene. Meløy kommune inngår i utredningen. Eventuelle beslutninger om samarbeid og eventuelt felles anskaffelse besluttet i hver kommune når utredningen er ferdig.
5.. ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
6..sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.	Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen,	Kommunedirektøren iverksetter ikke prosjekter uten at det er satt av ressurser og prosjektkompetanse til det. Meløy kommune har kjøpt kontraktsoppfølgingsverktøyet «House of controll».

	skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.	Verktøyet vil gjøre kontraktsoppfølgingen enklere. Vi jobber nå med å peke på superbrukere i hvert tjenesteområde som skal starte med å legge inn kontaktene vi har fra 1. april
--	---	--

Vurdering:

Administrasjonen har gitt en fylldig redegjørelse om status for oppfølging av kommunestyrets vedtak, herunder rapportens anbefalinger. Det vises nå til at modellen for prosjektstyring er tatt i bruk, og at denne vil sikre god styring og oppfølging av pågående og fremtidige prosjekter.

Når det gjelder anbefaling 4 om å videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet vises det til at Digitale Helgeland utreder et mulig samarbeid om økonomifunksjoner på vegne av medlemskommunene: *Eventuelle beslutninger om samarbeid og eventuelt felles anskaffelse besluttet i hver kommune når utredningen er ferdig*

Samlet sett ser det ut til at administrasjonen i stor grad har fulgt opp kommunestyrets vedtak. Det anbefales derfor at kontrollutvalget rapporterer til kommunestyret om administrasjonens oppfølging, og at utvalget formelt avslutter sin oppfølging av kommunestyrets vedtak.

Forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 gjennomført tredje gangs oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 66/23
Rapport forvaltningsrevisjon: Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget har tidligere registrert at kommunestyrets vedtak punkt 5 er fulgt opp: *Kommunestyret ber kommunedirektør om å kontakte Xledger for å be Xledger ta bort Meløy kommunes kundehistorie fra deres hjemmeside.*
3. Når det gjelder oppfølging av rapportens anbefalinger registrerer kontrollutvalget følgende:

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging	Oppdatert informasjon om status for administrasjonens oppfølging pr 9.2.26
<i>1..etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar</i>	Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner	Prosjektmodellen er tatt i bruk. Omsorgsboligprosjektet, velferdsteknologiprojektet og investeringsprosjektet på VA er de største prosjektene

<i>for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.</i>	utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi. Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.	som kommunen skal gjennomføre kommende år. Prosjektmodellen er og vil bli benyttet i prosjektstyringen. Kommunen er nå innmeldt i Digitale Helgeland (DH). DH kjører flere store prosjekter på vegne av kommunene. Meløy drar nytte av prosjektkompetansen som samarbeidet gir.
<i>2..sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
<i>3..sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
<i>4.. kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)</i>	Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.	Digitale Helgeland utreder nå et mulig samarbeid på økonomifunksjoner på vegne av medlemskommunene. Meløy kommune inngår i utredningen. Eventuelle beslutninger om samarbeid og eventuelt felles anskaffelse besluttet i hver kommune når utredningen er ferdig.
<i>5.. ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.</i>	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.

6..sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.	Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.	Kommunedirektøren iverksetter ikke prosjekter uten at det er satt av ressurser og prosjektkompetanse til det. Meløy kommune har kjøpt kontraktsoppfølgingsverktøyet «House of controll». Verktøyet vil gjøre kontraktsoppfølgingen enklere. Vi jobber nå med å peke på superbrukere i hvert tjenesteområde som skal starte med å legge inn kontaktene vi har fra 1. april
--	--	---

4. Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder



Forvaltningsrevisjon

***Måloppnåelse –
kvalitetssikring ved
endring***

Meløy kommune

3. Sammendrag

Som følge av bestilling fra kontrollutvalget i Meløy kommune svarer denne forvaltningsrevisjonen på følgende problemstillinger:

- I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer?
- I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført risikovurdering i henhold til gjeldende retningslinjer ved innføring av nytt ERP system i kommunen?

Revisor konkluderer med at Meløy kommune i liten grad har gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer. Revisor finner at kommunen mangler en beslutningsmodell for styring av prosjekter. Innføringsprosjektet i seg selv følger en anerkjent prosjektmetodikk. Delelementene i metoden er for svakt gjennomført til at det er mulig å si at de følger kravene. Svakheterne er knyttet til målsetting og avgrensning, interessenthåndtering og beregninger av ressurser og omfang av prosjektet. I prosjektet gjennomføres ikke alle planlagte aktiviteter. Mangelen på en gevinstplan gjør det vanskelig å vise hva prosjektet har oppnådd, og om kommunen har nådd målsettingen.

Meløy kommune har gjennomført og dokumentert risikovurderinger i oppstarten av implementeringen av prosjektet, men risikovurderingene er ikke oppdatert til tross for innspill om nye risikoområder. Det mangler også risikovurderinger om IT-sikkerhet. Revisor konkluderer med at Meløy kommunen i liten grad har gjennomført risikovurderinger i henhold til gjeldende retningslinjer ved implementering av et ERP-system.

Med bakgrunn i konklusjonen anbefaler revisor at Meløy kommune bør:

- etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.
- sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.
- sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.
- videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)
- ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.
- sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.

SAK 15/23

Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring

Saksgang:
Kontrollutvalget**Møtedato:**
06.09.2023**Vedlegg:**

- Salten kommunerevisjon IKS, 25.7.2023: Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring

Bakgrunn for saken:

Kommunestyret vedtok i sin sak 91/20 Plan for forvaltningsrevisjon 2020 – 2023. Etter innstilling fra kontrollutvalget ble følgende prioriterte områder for forvaltningsrevisjon vedtatt:

1. Ledelse og styring, internkontroll (behandlet 2021)
2. Barnevern, inkludert ettervern (behandlet 2021)
3. Måloppnåelse / kvalitetssikring ved omstilling (til behandling)
4. Sykefraværsoppfølging
5. Økonomistyring
6. Oppfølging av kommunestyrets vedtak

Kommunestyret delegerte i samme vedtak myndighet til kontrollutvalget til å foreta endringer og omprioriteringer i planene, samt til å kunne definere og avgrense konkrete prosjekter innenfor de utvalgte områdene i planen.

Kontrollutvalget har i møte november 2022 (sak 36/22) bestilt en forvaltningsrevisjon med nevnte tema, og med levering juli 2023. Det er fastsatt følgende formål for revisjonen:

Formålet med revisjonen er å finne ut om utviklingsprosessene i kommunen gjennomføres i henhold til god internkontroll, og er tilfredsstillende med henblikk på medvirkning, risikovurdering og måloppnåelse

For å belyse dette har utvalget bedt om undersøkelser av 2 nærmere definerte problemstillinger:

1. I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer?
2. I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført risikovurdering i henhold til gjeldende retningslinjer ved innføring av nytt ERP system i kommunen?

Revisjonskriterier (krav og forventinger som kan stilles til den funksjon/aktivitet som undersøkes av revisjonen) er utledet fra følgende:

Kommuneloven, Arbeidsmiljøloven, Digitaliseringsdirektoratets (Digdir) og direktoratet for økonomistyrings (DFØ) veivisere for prosjektstyring, Nasjonal sikkerhetsmyndighets grunnsipper for IKT-sikkerhet, Inngått kontrakt med leverandør og kommunens egne prosjektstyringsdokument, Alminnelig praksis og anerkjente metoder for prosjektstyring.

En fullstendig utledning av revisjonskriterier finnes i eget vedlegg til rapporten, side 57-68.

Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 1- I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer?

Revisjonskriterier:

- Kommunen bør ha en beslutningsmodell for prosjekter
- Prosjektet skal ha en prosjekt/faseplan
- Prosjektets mål bør være spesifikke, målbare, attraktive, realistiske og tidsbestemt.
- Prosjektets rammer bør være avklart med henhold til kostnad og ressursbruk.
- Prosjektets organisering med tilhørende roller og ansvar bør være tydeliggjort.
- Prosjektet bør ha en interessentanalyse og en kommunikasjonsplan.
- Prosjektets mål bør være tydelig forankret hos interessenter, og berørte ansatte bør ha en reell mulighet til medvirkning.
- Prosjektet bør beskrive og gjennomføre en opplæring som tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven.
- Tiltakene og delaktiviteter bør være fulgt opp og dokumentert i henhold til prosjektplan
- Prosjektet bør ha en gevinstrealiseringsplan
- Prosjektet bør ha en sluttrapport

Revisors vurderinger:

Prosjektplan og prosjektstyring: Funn 1 Kommunen hadde ingen beslutningsmodell for prosjekter.

Funn 2 Implementeringen av ERP-systemet hadde en prosjektplan. Prosjektet ble styrt ut fra prinsipper i Prince2-metodikken, med justeringer.

Mål og målsetting i prosjektet: *Funn 3 Prosjektets mål var lite spesifikke, målbare, realistiske og tidsbestemte. Funn 4 Prosjektets mål var ikke tydelig forankret hos interessentene.*

Etter revisors vurdering burde kommunen lagt opp til mål som i større grad var spesifikke, målbare, attraktive, realistiske og tidsbestemt. Et alternativ hadde vært å utdype hva kommunen legger i en problemfri innføring, levering i forhold til kontrakt og overlevering til intern drift. Et annet alternativ er å tydeliggjøre effekten av prosjektet. Gjennom intervjudata forteller flere sentrale interessenter at de ikke hadde noe forhold til den overordnede målsettingen, eller målbildet som kommunen viser til. Dette gir et signal om at prosjektets målsetting var for dårlig forankret hos sentrale interessenter.

Rammer og omfang: *Funn 5 Prosjektets rammer og omfang er ikke tilstrekkelig beskrevet, da intern ressursbruk i kommunen ikke er estimert eller tatt tilstrekkelig høyde for. Revisor nevner at det er fakturert for endringsordre og diverse konsulenttjenester som utgjør en kostnad på 28 prosent av kontraktsfestet beløp for implementeringen. Dette må tolkes som utviklingskostnader for å få systemet optimalisert. Dette gir et signal om at systemet som spesifisert i kontrakten hadde mangler i forhold til det behovet kommunen i utgangspunktet hadde.*

Revisor opplyser videre at det ikke er funnet dokumentasjon på beregnet eller estimert ressursbruk, og at det sett fra revisors side virker som kommunen her har igangsatt et prosjekt med ukjent ressursomfang. Prosjektets ressursbruk har trolig vært betydelig høyere enn tiltenkt. Noe som i all hovedsak er dekket med overtidsbruk

Organisasjon: *Funn 6 Prosjektets organisering med tilhørende roller og ansvar er delvis tydeliggjort i prosjektet.*

Revisor trekker frem at Roller og ansvar i prosjektet er tydeliggjort gjennom prosjektplanen og kontrakt med leverandør. I prosjektperioden er rollefordelingen i all hovedsak fulgt. På den annen side mener revisor at roller og ansvar etter driftssetting virker noe mer vag.

Interessentanalyse og kommunikasjonsplan: *Funn 7: Prosjektet har hatt en interessentanalyse og kommunikasjonsplan, men tiltakene har ikke vært tilstrekkelig. Revisor finner ikke dokumentasjon på at det er jobbet systematisk med interessentanalysen, på en slik måte som revisjonskriteriet krever.*

Revisor har fått opplyst at dette prosjektet har hatt en konfliktfylt inngang. Gitt denne inngangen og prosjektets målsetting (målbildet), som initierer en stor endringsagenda, kan ikke revisor se at de tiltak som er gitt i kommunikasjonsplanen er tilstrekkelig for å skape en god grad av medvirkning. At flere interessenter opplever å ikke bli hørt, er også et signal om at det ikke er gjennomført tilstrekkelig eller riktige tiltak for å sikre involvering og forankring hos interessentene. Det er vanlig at konfliktnivået da øker etter hvert som prosjektet blir presset på tid, leveranskrav eller mangel på oppnådde gevinster.

Opplæringsplan: *Funn 8: Opplæringen er ikke tilstrekkelig beskrevet i prosjektplanen, den er heller ikke gjennomført på en slik måte at revisor kan si at den tilfredsstiller lovens krav.*

Prosjektplanen inneholder et eget kapittel som viser en opplæringsplan. Den sikter til løpende og prosessorientert læring. Ut fra dette er det vanskelig å si hva som er omfanget av den tiltenkte opplæringen, også hvordan den skal foregå.

Gjennomføring og avslutning av prosjektet: Funn 9 *Alle faser og delaktiviteter i dette prosjektet er ikke dokumentert i henhold til prosjektplan*

Funn 10 *Prosjektet mangler en gevinstplan.*

Funn 11 *Prosjektet har ingen sluttrapport.*

Revisor finner ikke dokumentasjon for at alle hovedaktiviteter i dette prosjektet er fulgt opp og fullført. Det gjelder spesielt i testfasen og avslutningsfasen. Aktivitetsoppfølgingen i prosjektet henger sammen med betalingsstrøm i forhold til implementering. Mye tyder på at kommunen ikke har hatt tilstrekkelig kontroll på at de har fått de leveransene de har betalt for. Konsekvensen av dette er at det blir vanskelig å følge opp overfor leverandøren at alle leveranser er levert.

Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 2 I hvilken grad har Meløy kommune gjennomført risikovurdering i henhold til gjeldende retningslinjer ved innføring av nytt ERP system i kommunen?

Revisjonskriterier:

- Kommunedirektøren bør ha identifisert, dokumentert og vurdert risikoer i tilknytning til prosjektet.
- Kommunedirektøren bør sikre at risikodokumenter er jevnlig oppdatert gjennom prosjektperioden.
- Risikoene bør dekke følgende perspektiv
 - Teknisk/teknologisk risiko
 - Implementeringsrisiko
 - Opplæring/kompetansesrisiko
 - Leverandør/markedsrisiko
 - Sikkerhetsrisiko (informasjonssikkerhet/personvern/GDPR)

Revisors vurderinger:

Identifisering, dokumentering og vurdering av risiko: Funn 12: *Kommunen har identifisert, dokumentert og vurdert risikoer i tilknytning til prosjektet, med svakheter. Revisor peker imidlertid på at Et annet spørsmål er om de i prosjektet har vurdert risikoene riktig, og kommet ut med passende risikoreduserende tiltak.*

Oppdatering av risiko: Funn 13: *Revisor finner at prosjektets risikovurdering ikke er oppdatert til tross for innspill om risikoer underveis i prosjektet. Revisor viser til at prosjektet hadde en betydelig risiko ved oppstart, og at dette var meddelt prosjektledelsen underveis. Revisor finner i liten grad dokumentasjon på at innmeldt risiko er vurdert, og fulgt opp med nye risikoreduserende tiltak.*

Risikoenes perspektiv: Funn 14 *Kommunen har ikke selvstendig vurdert sikkerhetsrisikoen i forhold til implementeringen av nytt ERP-system.*

I prosjektet har man identifisert risikoer i henhold til fire av de fem perspektivene som er utledet i revisjonskriteriene. Revisor kan ikke se at kommunen har gjort noe selvstendig vurderinger rundt sikkerhetsrisikoen ved implementeringen av ERP-systemet. I henhold til kontrakten er ansvaret i stor grad lagt på leverandøren, men kommunen har et selvstendig ansvar som behandlingsansvarlig. Revisor kan ikke finne gjennomførte tiltak som sikrer ivaretagelse av kommunedirektørens ansvar for sikkerheten ved implementeringen. Det virker som at kommunen stoler blindt på leverandør.

Revisors anbefalinger:

Revisors konklusjon problemstilling 1:

På bakgrunn av funnene konkluderes det med at Meløy kommune i liten grad har gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer. Kommunen har valgt å gjennomføre implementeringen i form av et prosjekt. I dette ligger det at implementeringen er tiltak som har karakter av et engangsforetagende med et gitt mål og avgrenset omfang, og som gjennomføres innenfor en tids- og kostnadsramme. Kommunen hadde ingen beslutningsmodell for styring av prosjekter fra tidligere. Noe som i utgangspunktet danner dårlige arbeidsvilkår for prosjektstyring.

Revisors konklusjon problemstilling 2:

Meløy kommune har gjennomført og dokumentert risikovurderinger i oppstarten av implementeringen av prosjektet, men risikovurderingene er ikke oppdatert til tross for innspill om nye risikoområder. Det mangler også risikovurderinger om sikkerhet. Revisor konkluderer med at Meløy kommunen i liten grad har gjennomført risikovurderinger i henhold til gjeldende retningslinjer ved anskaffelse av et ERP-system.

Revisors anbefalinger er som følger:

Kommunen bør

- etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.
- sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.
- sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.
- kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)
- ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.
- sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.

Kommunedirektørens kommentar:

I henhold til Standard for forvaltningsrevisjon legges rapporten frem til kommunedirektøren for dennes kommentar. Kommentaren er i sin helhet tatt med i eget vedlegg til rapporten (side 54-56).

Vurdering:

Revisjon MidtNorge har på vegne av Salten kommunerevisjon IKS gjennomført undersøkelser og utarbeidet rapport i samsvar med kravene i Standard for forvaltningsrevisjon. Rapporten er levert rettidig (august 2023).

Problemstillingene som ble fastsatt ved bestillingen er besvart fra revisor, med at kommunen for det første i liten grad har gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer. For det andre at kommunen i liten grad har gjennomført risikovurderinger i henhold til gjeldende retningslinjer ved anskaffelse av dette ERP-systemet. Videre får rapporten frem forbedringsmuligheter, og der hvor dette er relevant har revisor gitt konkrete anbefalinger til slike forbedringer.

Rapporten forelegges kommunestyret etter innstilling fra kontrollutvalget. I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon §5 skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp. Det vil derfor være naturlig for kontrollutvalget med oppfølgingssak etter en viss tid for å vurdere fremdriften i oppfølgingen.

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Måloppnåelse – kvalitetssikring ved endring er forelagt kommunestyret i Meløy og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren merke seg rapportens anbefalinger.
3. Kommunestyret vil særlig trekke frem
4. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjon følges opp. Kontrollutvalget anmodes om at oppfølging av rapporten gjøres innen juni 2024

Inndyr, 23. august 2023

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten

Anbefalingene nevnt i vedtaks punkt 2, er at:

Kommunen bør:

- *etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.*
- *sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
- *sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.*
- *kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)• ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.*
- *sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.*

1. Etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.

Svar: Avdelingsleder for digitale tjenester Håkon Dahl har utviklet en forenklet modell av prosjektstyringsmodellen Prince2 som Meløy kommune skal ta i bruk. Håkon har presentert modellen for SLT som også har besluttet at modellen skal tas i bruk. Det må nå settes av ressurser for utvalgte ansatte som skal være superbrukere av modellen. Håkon skal stå for opplæring. Det gjenstår å sette av ressurser og prioritere dette.

2. Sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen. Viser til Håkon Dahls presentasjon av modellen.

3. Sørg for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen. SLT må få tertialvis rapportering på de prosjekt/tiltak som er vedtatt i budsjettet.

4. Kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)

Svar: Vi jobber nå med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Det er svært ressurskrevende og dyrt å kjøre nytt anbud på ERP-system. Vi må derfor først vurdere om vi kan nøye oss med det vi har, med få endringer, framfor å kjøpe nytt, all den tid kommunes økonomiske situasjon er slik den er i dag.

5. **Ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.**

Svar: Sikres ved bruk av prosjektsytingsmodellen. Viser til Håkon Dahls presentasjon av modellen.

6. **Sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontrakts oppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.**

Svar: Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging vil bli ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. Alle kontrakter skal være samlet. Dette arbeidet er i gang.

Kompetanse på kontraktsoppfølging; vi må kjøre kurs for dem (systemeier) som skal ha denne kompetansen. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Dette blir et lederansvar at det blir frikjøpt ressurser til dette.

Fra: [Merethe Skille](#)
Til: [Lars Hansen](#)
Emne: Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring
Dato: mandag 19. mai 2025 14:19:50
Vedlegg: [Veien videre ERP.docx](#)

Hei

Viser til sak Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring i møte 27 mai 25. Vedlagt er rapport fra 1 gangs rapportering, oppdatert med de siste endringer.

Med vennlig hilsen

Merethe Skille /// økonomisjef / assisterende kommunedirektør

Meløy kommune /// tjenesteområde for økonomi

Mobil: 992 25 720

skimer@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten

Anbefalingene nevnt i vedtaks punkt 2, er at:

Kommunen bør:

- *etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.*
- *sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
- *sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.*
- *kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)• ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.*
- *sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.*

1. Etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.

Svar: Avdelingsleder for digitale tjenester har utviklet en forenklet modell av prosjektstyringsmodellen Prince2 som strategisk ledelse har vedtatt skal tas i bruk. Meløy kommune skal ta i bruk. Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi.

Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.

2. Sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen

3. Sørg for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen.

4. Kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)

Svar: Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.

5. Ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektsyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen

6. Sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontrakts oppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.

Svar: Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.

Lars Hansen

Deres ref.

Vår ref.

23/10172 - 66

Saksbehandler

Marianne Stranden

Dato

10.02.2026

**Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon
Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring (3. gangs oppfølging i
kontrollutvalget). Skriftlig versjon av redegjørelse**

Anbefaling	Administrasjonens tilbakemelding om oppfølging	Oppdatert informasjon om status for administrasjonens oppfølging pr 9.2.26
1..etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.	Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi. Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter	Prosjektmodellen er tatt i bruk. Omsorgsboligprosjektet, velferdsteknologiprojektet og investeringsprosjekter på VA er de største prosjektene som kommunen skal gjennomføre kommende år. Prosjektmodellen er og vil bli benyttet i prosjektstyringen. Kommunen er nå innmeldt i Digitale Helgeland (DH). DH kjører flere store prosjekter på vegne av kommunene. Meløy drar nytte av prosjektkompetansen som samarbeidet gir.

2..sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
3..sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen.	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen.
4.. kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)	Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026	Digitale Helgeland utreder nå et mulig samarbeid på økonomifunksjoner på vegne av medlemskommunene. Meløy kommune inngår i utredningen. Eventuelle beslutninger om samarbeid og eventuelt felles anskaffelse besluttet i hver kommune når utredningen er ferdig.
5.. ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen	Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen
6..sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter	Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til	Kommunedirektøren iverksetter ikke prosjekter uten at det er satt av ressurser og prosjektkompetanse til det. Meløy kommune har kjøpt kontraktsoppfølgingsverktøyet «House of controll». Verktøyet vil gjøre kontraktsoppfølgingen

	utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.	enklere. Vi jobber nå med å peke på superbrukere i hvert tjenesteområde som skal starte med å legge inn kontaktene vi har fra 1. april.
--	--	---

Med hilsen

Marianne Stranden
Kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

SAK 06/26**Orientering om kommunens rutiner for journalføring og arkivering mm.****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- a) Sekretariatet, brev til kommunen 30.1.2026: Spørsmål om kommunens journalføring av brev / dokumenter til kontrollutvalget

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden etter avtale med utvalgets leder, men utvalget har i tidligere møter kommentert innhold og utforming av dokumenter fra administrasjonen til kontrollutvalget.

Vedlagt saken er brev fra sekretariatet til administrasjonen med spørsmål om kommunens journalføring av brev / dokumenter til kontrollutvalget. I brevet er det vist til syv oversendte dokumenter, og stilt spørsmål om når det enkelte dokument ble registrert i kommunens postjournal.

Kommunedirektøren har i e-post datert 8. februar 2026 svart følgende:

Vi har ikke hatt rutiner for arkivering av notatene knyttet til sakene som er orientert om i kontrollutvalget møter. Dokumentene du henviser til er derfor ikke journalført. Dette skal vi rette opp i. Heretter vil notatene journalføres fortløpende.

Vi jobber nå med å journalføre notatene som det henvises til i forespørselen.

Ut fra at saken er satt på dagsorden er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om å møte i kontrollutvalget kl 09.50 for å redegjøre om

- Hvordan kommunens rutiner er lagt opp for å ivareta arkivforskriftens krav til journalføring (ark.forsk § 14)
 - o Avgrensing av hvilke dokumenter som skal journalføres
 - o Hvem har ansvar for journalføring? I hvilken grad gis det opplæring i rutiner og regelverk på området?
 - o Arkivforskriften stiller krav om journalføring av visse organinterne dokumenter. På hvilken måte omhandles dette i kommunens rutiner?
- Har kommunen rutiner eller regelverk som sier noe om når kommunens offisielle brevhode med kommunevåpen skal brukes?

I forbindelse med saken er det i tillegg bedt om at det utarbeides en kortfattet skriftlig versjon av orienteringen som kan deles ut i møtet. Det er også gjort oppmerksom på at kontrollutvalget kan ha ønske om å stille spørsmål i tilknytning til saken.

Arkivforskriftens krav til journalføring (utdrag):

§ 14. Kva dokument som skal registrerast i journal

Eit organ skal føre journal for å leggje til rette for offentleg innsyn. I journalen skal organet registrere alle inngåande og utgåande dokument som etter [offentleglova § 4](#) må reknast som saksdokument for organet, dersom dei er eller blir sakshandsama og har verdi som stadfesting av dei tilhøva dei gjeld.

Organinterne dokument etter [offentleglova § 14](#) skal organet registrere i journalen så langt organet finn det tenleg. Desse organinterne dokumenta skal likevel alltid journalførast:

- a. dokument som er omtalte i [offentleglova § 14 andre ledd](#)
- b. dokument som er omtalte i [offentleglova § 16 første ledd bokstav a](#) til [d](#), [§ 16 andre ledd](#)
- c. dokument som er omtalte i [offentlegforskrifta § 8](#).

Vurdering:

I møtet legges det opp til at administrasjonen orienterer utvalget på bakgrunn av spørsmålene nevnt over. Utvalget bør deretter vurdere om saken skal følges opp videre, eller om saken tas til orientering.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Meløy kommune
Kommunedirektør
Gammelveien 5
8150 Ørnes

Spørsmål om kommunens journalføring av brev / dokumenter til kontrollutvalget

Vedlagt er dokumenter som er oversendt fra kommunens administrasjon til kontrollutvalget i forbindelse med saker utvalget har hatt til behandling. For hvert av dokumentene ber jeg om en tilbakemelding om når det enkelte dokument ble registrert i kommunens postjournal. Dette gjelder:

Vedlegg nummer	Dokumentets dato	Dokumentets tittel
1	19. mai 2025	(e-post) Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring
2	Udatert	Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten
3	19. mai 2025	(e-post) Sak til kontrollutvalg 27 mai: oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport eierskapskontroll
4	Udatert	Ingen tittel, men dokumentet starter med «Viser til brev 05.05.25 fra kontrollutvalget, der utvalget ønsker tilbakemelding om videre oppfølging av rapportens innhold (Rapport med pålegg om retting av lovbrudd - tilsyn med barnevernstjenesten - Meløy kommune 2024, 16.09.24.»
5	9.11.2025	Oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 62/25, 18.6.2025, Rapport forvaltningsrevisjon kvalitet i grunnskolen.
6	11.november 2025	Svar på spørsmål helse og mestring
7	11.november 2025	Vs: Meløy kontrollutvalg: Tre brev med innkallinger til utvalgets møte 20. november 2025, e-post, vedlagt notat med tabell med henholdsvis <i>Kommentar fra revisjonsrapporten</i> , og <i>Kommentar</i>

Jeg ber dere vennligst om en tilbakemelding om dato for registrering innen 9. februar 2026.
Tilbakemelding kan sendes post@sekretariatet.no.

Inndyr, 2. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

kopi til
kontrollutvalgets leder,

Postadresse: Postboks 54, 8138 Inndyr
Webadresse: www.sekretariatet.no
Epostadresse: post@sekretariatet.no

Telefon:
Sekretariatsleder 470 37 452
Seniorrådgiver 412 12 000

Fra: [Merethe Skille](#)
Til: [Lars Hansen](#)
Emne: Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring
Dato: mandag 19. mai 2025 14:19:50
Vedlegg: [Veien videre ERP.docx](#)

Hei

Viser til sak Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring i møte 27 mai 25. Vedlagt er rapport fra 1 gangs rapportering, oppdatert med de siste endringer.

Med vennlig hilsen

Merethe Skille /// økonomisjef / assisterende kommunedirektør

Meløy kommune /// tjenesteområde for økonomi

Mobil: 992 25 720

skimer@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Veien videre ERP – svar på anbefalinger etter forvaltningsrapporten

Anbefalingene nevnt i vedtaks punkt 2, er at:

Kommunen bør:

- *etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.*
- *sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.*
- *sørge for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.*
- *kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)• ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.*
- *sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontraktsoppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.*

1. Etablere en beslutningsmodell eller rutine for prosjektstyring, for å sikre at kommunedirektørens ansvar for internkontroll blir ivaretatt i prosjekter.

Svar: Avdelingsleder for digitale tjenester har utviklet en forenklet modell av prosjektstyringsmodellen Prince2 som strategisk ledelse har vedtatt skal tas i bruk. Meløy kommune skal ta i bruk. Modellen er delvis tatt i bruk, til gjennomføring av et evalueringsprosjekt på systemet til HR og lønn. Arbeidet er i prosjektet er stoppet opp av grunner utenfor kommunens kontroll, men fortsetter i 2026. Prosjektmodellen skal også tas i bruk på kommunens prosjekt nye omsorgsboliger med og uten døgnbemanning på et strategisk nivå. Den skal også tas i bruk til kommunens satsing på velferdsteknologi.

Implementering av prosjektmodellen i organisasjonen har ikke gått så raskt som kommunen ønsker. Det er en ambisjon at Prince2 fremover tas i bruk på alle nye prosjekter.

2. Sikre at utviklingsprosjekter har tydelig mål og rammevilkår som forankres i organisasjonen.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen

3. Sørg for at interessentanalyser og kommunikasjonsplaner, med tilhørende tiltak, er tilstrekkelig for å ivareta interessentenes medvirkning ved nye prosjekter.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektstyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen.

4. Kommunen bør videreføre evalueringsarbeidet av ERP-systemet (A3)

Svar: Det er arbeidet i 2025 med å vurdere om deler av systemet, lønn og HR, kan byttes ut. Tekniske løsninger er på plass for en oppgradering av systemene, men det har tatt lang tid å koordinere partene som må snakke sammen for at systemene skal fungere. Arbeidet er midlertidig stoppet opp av kapasitetsårsaker, men skal tas opp igjen i 2026.

5. Ivareta kommunens ansvar for IKT-sikkerhet, og å foreta selvstendige risikovurderinger ved utviklingsprosjekter.

Svar: Sikres ved bruk av prosjektsyringsmodellen, viser til tidligere presentasjon av modellen

6. Sikre at kommunen har tilstrekkelig prosjektkompetanse, kompetanse på kontrakts oppfølging og ressurser til å fullføre utviklingsprosjekter.

Svar: Prosjektkompetansen skal bygges opp i tråd med punkt 1. Kompetanse på kontraktsoppfølging ivaretatt av ny innkjøpsrådgiver. I tråd med prosjektstyringsmodellen, skal det settes av tilstrekkelig ressurser til utviklingsprosjekter. Det har vært vanskelig for de enkelte ledere å få avsatt tilstrekkelig tid i egen organisasjon til dette arbeidet.

Fra: [Merethe Skille](#)
Til: [Lars Hansen](#)
Kopi: [Arne Johansen](#)
Emne: Sak til kontrollutvalg 27 mai: oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport eierskapskontroll
Dato: mandag 19. mai 2025 13:54:06
Vedlegg: [Retningslinjer for gjennomføring av eiermøter - vedtatt av eierutvalget 23.1.25 i sak 2 25.pdf](#)

Hei

Jeg viser til innkalling til kontrollutvalget i sak Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport eierskapskontroll.

Rapportens anbefalinger i 6 punkt:

1. Meløy kommune må i eierskapsmeldingen få på plass konkrete eierstrategier for alle sine eierskap
2. Meløy kommunes eierskapsmelding bør være lett tilgjengelig på kommunens hjemmeside
3. Styret i Meløy Energi AS bør sikre at virksomheten drives i tråd med Meløy kommunes etiske retningslinjer
4. Styret i Meløy Energi AS bør sikre at styringsdokumentene blir jevnlig revidert.
5. Meløy kommune bør sikre at eierstrategien for Meløy Energi AS er tilstrekkelig konkret til å sikre nødvendig eierstyring
6. Meløy kommune bør utarbeide retningslinjer for gjennomføring av eiermøter med kommunens virksomheter

Jeg viser til vedlegg om retningslinjer for gjennomføring av eiermøter med kommunens virksomheter. Nedenfor er oppdatert rapportering på hvordan kommunen har fulgt opp rapportens 6 anbefalinger.

Eierskapsmelding for 2024-2027 ble vedtatt i kommunestyret 31.10.2024 i sak 81/24
[Eierskapsmelding 2024-2027](#)

1. Konkrete eierstrategier er utarbeidet. Strategiene ble utformet i strategiseminar 23. mai 24. På seminaret deltok formannskapetets medlemmer, konstituert kommunedirektør og næringsrådgiver. Strategiene er innarbeidet i ny eierskapsmelding.
2. Eierskapsmeldingen er tilgjengelig på hjemmesiden.
3. Kommunens etiske retningslinjer ble oversendt til daglig leder i Lysvatn 11. februar 2024. Det er i retningslinjene for gjennomføring av eiermøter, ihht til punkt 6, beskrevet hvordan Meløy kommune skal følge opp Lysvatn for å sikre at etiske retningslinjer blir fulgt opp.
4. I retningslinjer for gjennomføring av eiermøter, ihht til punkt 6, er det beskrevet hvordan eier skal følge opp at styringsdokumenter jevnlig blir revidert.
5. Ny vedtatt eierstrategi for Lysvatn er ment å være tilstrekkelig konkret til å sikre

nødvendig eierstyring: "Meløy kommune er eier av Lysvatn Holding AS for å opprettholde kritisk infrastruktur, forsyningssikkerhet og beredskap på kraft, nett og fiber for sine innbyggere og næringsliv. Kommunen ønsker å sikre lokalt eierskap, lokale arbeidsplasser og kompetanse. Lysvatn Holding AS skal ha effektiv drift, optimalisert kapital- og balansestruktur og en risikoprofil som gir grunnlag for forutsigbart utbytte til eierne."

6. Administrasjonen har utarbeidet retningslinjer for gjennomføring av eiermøter med kommunens virksomheter, jfr vedlegg.

Med vennlig hilsen

Merethe Skille /// økonomisjef / assisterende kommunedirektør

Meløy kommune /// tjenesteområde for økonomi

Mobil: 992 25 720

skimer@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Viser til brev 05.05.25 fra kontrollutvalget, der utvalget ønsker tilbakemelding om videre oppfølging av rapportens innhold (Rapport med pålegg om retting av lovbrudd - tilsyn med barnevernstjenesten - Meløy kommune 2024, 16.09.24) og dialogen med statsforvalter.

I sakens anledning ber kontrollutvalget om en kort orientering om status for Meløy kommunes barnevern og dialog med statsforvalter knyttet til at saken skal fremlegges for kontrollutvalget 27. mai 2025.:

1) Status for kommunens barnevern generelt.

Barneverntjenesten i Meløy ved leder har levert tilstandsrapport for barnverntjenesten 2024 til kommunalsjef. Tilstandsrapporten inneholder informasjon om tilstandsbildet for barneverntjenesten i Meløy. Den inneholder beskrivelser av tjenestens samfunnsoppdrag, mandat, ansvar og oppgaver som er nedfelt i loven. Den viser videre antall barn og familier som barneverntjenesten arbeider og samarbeider med, hva vi er opptatt av inn knyttet til barnevernsreform, tjenestens utfordringsbilder og mulighetsrom.

Det er vanskelig å gi en kort redegjørelse for innholdet i tilstandsrapporten. Oppsummeringsmessig kan en si at barnevernstjenesten i Meløy innfrir i forhold til de fleste lovkrav, der er ingen markante avvik for året 2024. Det betyr likevel ikke at tjenesten er uten utfordringer og utviklingsmuligheter.

2) Kommunens oppfølging av rapport fra statsforvalteren 16.09.24 “Rapport med pålegg om retting av lovbrudd - tilsyn med barnevernstjenesten - Meløy kommune 2024.

Rapport med pålegg om retting av lovbrudd - tilsyn med barnevernstjenesten - Meløy kommune 2024, 16.09.24 [Rapport med pålegg om retting av lovbrudd - tilsyn med barnevernstjenesten - Meløy kommune 2024 | Helsetilsynet](#)

Barnevernstjenesten i Meløy har siden tilsynet kontinuerlig arbeidet med å rette avvik og å utvikle tjenesten. I dette notatet svaret barneverntjenesten ut hvilke tiltak som er iverksatt eller er satt i prosess knyttet til samtlige avvik A, B, C og D.

Rapporten fra Statsforvalteren i Nordland viste at barneverntjenesten i Meløy hadde følgende avvik (*kap. 5*) og påfølgende vedtak om pålagt retting av lovbrudd (**kap. 6**):

- A) *“Barnevernstjenesten sørger ikke for at mottatte bekymringsmeldinger får en forsvarlig vurdering. Dette har resultert i at flere alvorlige meldinger til barnevernstjenesten er henlagt uten undersøkelse. Generelt vil en for høy terskel for å innlede undersøkelser medføre at barn og unge, som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, ikke får nødvendig hjelp og beskyttelse. I de sakene tilsynet har gjennomgått kan uforsvarlige henleggelse av meldinger ha medført at flere barn ikke fikk nødvendig hjelp fra barnevernstjenesten til rett tid. Dette er brudd på barnevernsloven § 1-1, § 2-1 og § 2-2. “*
- ***Pålegg: “Forsvarlig mottak, gjennomgang, vurdering og oppfølging av meldinger, herunder meldinger mottatt utenom kontortiden.”***

Meløy kommune, barnevernstjenesten svarer ut:

- o Meløy kommune ved barnevernstjenesten har etablert en rutine for meldingsgjennomgang der barnevernsleder og/eller stedfortreder er mottak, dvs. at de vurderer og konkluderer meldingen. Anonyme meldinger blir likestilt med vanlige meldinger. Meldingsgjennomgang gjøres umiddelbart etter mottak av melding. Det skal alltid være to fagpersoner med under meldingsgjennomgang. Rutinen ble ferdigstilt 10.12.24.
- o Barnevernstjenesten har også tatt i bruk “elektronisk nasjonal portal for bekymringsmelding” [Bekymringsmelding til barnevernet](#) . Dette gir en bedre kvalitet i meldingene. Dersom meldingene kommer på telefon, på mail eller annet får de samme gjennomgang som om at meldingen skulle vært skriftlig. Barnevernstjenesten vil likevel, om det er en offentlig melder, be om skriftlig melding i tillegg, men det vil ikke ha betydning for tidsbruk i meldingsgjennomgang.
- o To stillinger har blitt utlyst i kommunen, uten at det var kvalifiserte søkere. Stillingene ble lyst ut på nytt, og barnevernstjenesten har nå ansatt to nye medarbeidere som begynner 1 juli.
- o Meløy kommune er i forhandling med annen kommune om etablering av felles vaktordning. Dette arbeidet forventes ferdigstilt sommer 2025.
- o Ny rutine for vaktordning sees i forbindelse med dette og er pr. d.d. ikke ferdig etablert.

- B) *“Barnevernstjenesten sørger ikke for en forsvarlig håndtering av henvendelser utenom kontortid. Henvendelser om bekymring for barn og unge har ikke systematisk blitt registrert som meldinger og vurdert for undersøkelse, herunder om det er behov for umiddelbar oppfølging av meldingen. Dette medfører bl.a. risiko for at opplysninger som gir grunnlag for umiddelbare undersøkelser ikke blir fanget opp. Følgen av dette kan bli at barn som trenger hjelp i en akutsituasjon, ikke får nødvendig hjelp og beskyttelse i rett tid. Dette er brudd på barnevernsloven § 1-1, § 2-1, § 2-2 og § 15-3 fjerde ledd. “*

Oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 62/25, 18.6.2025,

Rapport forvaltningsrevisjon kvalitet i grunnskolen.

Anbefalinger i rapporten		Tiltak	Status per 1.11.2025	Videre oppfølging av punktet/andre merknader
1	Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene setter av tid til å jevnlig vurdere organiseringen, tilretteleggingen og gjennomføringen av undervisningen.	Tas inn i årsmeldinga og temaplan skoleeiers kvalitetsoppfølging i Meløyskolen. Tema i kvalitetsdialog. Tema ledermøter, praksisfortellinger, innarbeides i årshjul ledermøter.		Gjennomført og følges opp videre.
2	Skoleeier må utvikle retningslinjer eller rutiner for å gjennomføre driftsmøter uavhengig av personellendringer i ledelsen.	Driftsmøter heter nå kvalitetsdialog, gjennomføres to ganger per år. Utarbeide retningslinjer for innhold og gjennomføring.		Retningslinjer er utarbeidet. Kvalitetsdialog er gjennomført med alle enheter mai 2025, gjennomføring høsten 2025 pågår p.t.
3	Skoleeier bør formalisere tydelige forventninger til skolene om hvordan skolebasert vurdering skal gjennomføres.	Felles kommunal mal for skolebasert vurdering utarbeides. Tas inn i årsmeldinga. Tema i kvalitetsdialog.		Malen må utarbeides, det øvrige er på plass.
4	Skoleeier bør vurdere å beskrive og skriftliggjøre krav eller forventninger til ledermøtenes innhold.	Beskrivelse er utarbeidet og ledermøtene gjennomføres i hht. Til denne.		Iverksatt og følges opp videre.
5	Skoleeier bør vurdere å etablere rutiner for å følge opp skolene etter at internkontrollen er dokumentert.	Rutinebeskrivelser utarbeides. Arbeidsmøter med Compilo og internkontroll på agendaen. Årshjul for revidering av dokumenter tas i bruk fortløpende. Bruke kalender i Compilo som årshjul.		Har hatt fokus på internkontroll på ledermøter våren 2025 og ved oppstart høsten 2025. Det gjenstår et arbeid med å lage årshjul (påbegynt) og rutiner for oppfølging. Arbeidet med gjennomføring i praksis er omfattende, vil ta tid.
6	Skoleeier bør evaluere og formalisere styringstiltakene for å sikre involvering av elevene i kvalitetsarbeidet.	Elevrådet skriver sitt bidrag til årsmeldinga, der involvering i kvalitetsarbeidet er en del av denne. Utarbeide forventingsdokument og sjekkliste for elevinvolvering.		Arbeider er i gang. Høsten 2025 gjennomføres kvalitetsdialogen blant annet med elevrådsrepresentanter. Medvirkning har vært tema på ledermøte. Mal for årsmelding er oppdatert.

		Tema på ledermøter. Elvene involveres i kvalitetsdialogen.		
7	Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av kvalitetsarbeidet i skolene.	Innarbeidet i årshjul (Compilo). Innhold på ledermøter og kvalitetsdialog.		Er i gang med arbeidet.
8	Skoleeier må etablere styringstiltak som sikrer at skolene oppfyller kravene til skole/hjem-samarbeid.	Utarbeide plan/standard for skole-hjem-samarbeid. Sørge for at kontaktlærere får opplæring i god praksis. Rapportere på området i årsmeldinga. Tema på kvalitetsdialog.		Er i gang med arbeidet. Utarbeidelse av plan/standard/opplæringsprosedyre er planlagt i desember 2025/januar 2026. Tatt inn i årsmeldinga. Foreldrene er en del av kvalitetsdialogen høsten 2025.
9	Skoleeier må etablere styringstiltak for hvordan foreldremedvirkningen skal være organisert.	Opprettet Meløy kommunale foreldreutvalg (MKFU). Rektorene må sammen med FAU utarbeide årsplan/møteplan. Opprette rutiner for dialog mellom FAU og skoleledelsen. Gi FAU-representantene opplæring knyttet til roller og ansvar, dette innarbeides i årshjul. Rektor rapporterer på at rutinebeskrivelsene blir fulgt opp.		Oppstart av MKFU er noe forsinket, skyldes kapasitetsutfordringer på oppvekst. Har er mål om å komme i gang før vinterferien. Beskrivelse av øvrige tiltak og kontrolltiltak tas inn i plan for skole-hjem-samarbeidet. Årshjulet for tiltak er under utarbeidelse.
10	Skoleeier må etablere rutiner eller prosedyrer som dokumenterer etablerte styringstiltak rundt skole/hjem-samarbeidet.	Ses i sammenheng med punkt 8 og 9, styringstiltakene tas inn i planen		Ikke påbegynt
11	Skoleeier bør evaluere endringer i årsmeldingen som i større grad beskriver arbeidet med skole/hjem-samarbeid.	Malen er oppdatert. FAU skal også skrive egen årsmelding som vedlegg til skolens årsmelding.		Mal er oppdatert.
12	Skoleeier bør etablere en rutine som tydeliggjør krav til innhold i de ulike delene av skole/hjem-samarbeidet.	Utarbeide en minimumsstandard for utviklingssamtaler og foreldremøter. Innføre årshjul for foresatte-involvering på skolene. Ses for øvrig i sammenheng med pkt 8, 9, 10.		Ikke påbegynt

13	Skoleeier bør vurdere rutinefesting eller beskrivelse av hvordan skoleeier kan avdekke, følge opp brudd eller risiko for brudd i samarbeidet mellom skole og hjem.	Innføre varslingsrutine? Tas opp som sak i MKFU når denne er etablert. Arbeid gjenstår i forhold til tiltak her.		Ikke påbegynt
14	Skoleeier bør vurdere å skriftliggjøre eventuelle kontrollhandlinger av skole/hjem-samarbeidet.	Ses i sammenheng med pkt 8, 9, 10, 12.		Ikke påbegynt

Else Iren Andersen

Kommunalsjef oppvekst

9.11.2025

Fra: [Hanne Lore Rosting Sagen](#)
Til: [Lars Hansen](#)
Emne: Svar på spørsmål helse og mestring
Dato: tirsdag 11. november 2025 20:07:23

For institusjonsomsorg og hjemmebaserte tjenester:

Status bemanning: Som et resultat av systematisk gjennomgang av bemanningsplaner og lovpålagte oppgaver, har lederne i helse og mestring vurdert en vakanse/ledige stillinger til 22,13 årsverk pr. 01.11.2025.

- 54 utlyste stillinger i perioden
- 7 aktive utlysninger pr.10.11.
- 21 tilsetninger siste 6 mnd.
- 5 stillinger som hvor innstilling skrives pr. 10.11.25

Sommerjobb

- 27 stillinger
- 97 søkere

Øvrige stillinger

Av alle stillinger utlyst i år, er det fastlegestilling vi har flest søkere. På søknadsfrist hadde vi 17 søkere.

Status avvik på levering av lovpålagte tjenester, siste 6 mnd. (mai-okt.): Det er ikke rapportert avvik i avvikssystemet hvor brukerne ikke har fått levert lovpålagt/vedtatt tjeneste. Vi er kjent med at innbyggere har fått vedtak om støttekontakt uten at vi har kandidater til å være støttekontakter. Meløy kommune har kontinuerlig ute stilling for å rekruttere støttekontakter, men har til nå ikke lyktes i så stor grad som ønsket.

Psykisk helse og rustjenesten:

Status bemanning: Siste 6 mnd. (mai-okt.): Nedtrekk fra 13 til 8 årsverk. Alle stillingene er besatte, så ingen vakanser. Har for tiden 1 sykefravær i 50% (fra okt.)

Status avvik på levering av lovpålagte tjenester, siste 6 mnd. (mai-okt.): 0 avvik.

--

Med vennlig hilsen

Hanne Lore Rosting Sagen /// Kommunalsjef

Meløy kommune /// Helse og mestring

Fra: [Marianne Stranden](#)
Til: [Lars Hansen](#)
Emne: Vs: Meløy kontrollutvalg: Tre brev med innkallinger til utvalgets møte 20. november 2025
Dato: tirsdag 11. november 2025 17:13:12
Vedlegg: [image001.png](#)
[Kontrollutvalget svar 111125.pdf](#)

Hei

Se vedlagt svar på sak om oppfølging av revisjonskommentarer.
Jeg supplerer med orientering i møtet.

Med vennlig hilsen
Marianne Stranden /// prosjektleder

Meløy kommune ///
Mobil: 470 10 818
marianne.stranden@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Fra: Arne Johansen <arne.johansen@meloy.kommune.no>
Sendt: onsdag 29. oktober 2025 12:46
Til: Else Iren Andersen <Else.Iren.Andersen@meloy.kommune.no>; Hanne Lore Rosting Sagen <Hanne.Sagen@meloy.kommune.no>; Marianne Stranden <Marianne.Stranden@meloy.kommune.no>
Emne: VS: Meløy kontrollutvalg: Tre brev med innkallinger til utvalgets møte 20. november 2025

Hei!

Jeg ber dere svare ut kontrollutvalget (egen frist), og samtidig møte i kontrollutvalget 20.11 for å gi nødvendig orientering slik det bes om.

Jeg melder til Lars at dere møter.

Med vennlig hilsen
Arne Johansen /// kommunedirektør

Mobil: 416 88 422
joharn@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Fra: Lars Hansen <lars@sekretariatet.no>
Sendt: fredag 24. oktober 2025 13:51
Til: Post Mottak <Postmottak@meloy.kommune.no>
Kopi: Arne Johansen <arne.johansen@meloy.kommune.no>; Aud Angell <aud.angell@signalbox.no>
Emne: Meløy kontrollutvalg: Tre brev med innkallinger til utvalgets møte 20. november 2025

Hei,

Vedlagt er tre brev med innkallinger til saker som er satt på dagsorden i møte 20. november.

Med vennlig hilsen

Lars Hansen

Sekretariatsleder

Tlf 470 37 452



Salten Kontrollutvalgsservice

Følg kontrollutvalget på www.sekretariatet.no/meloy

Kommentar fra revisjonsrapporten	Kommentar
A. Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik 1. Uten at det har innvirkning på vår konklusjon ovenfor vil vi påpeke at kommunestyret i Meløy kommune ikke har rutine for å vedta overføring av eventuelle ubrukte, vedtatte investeringsmidler til nytt år. Dette kommer frem i Bevilgningsoversikt investering pr prosjekt hvor man ser at flere prosjekt med regnskapsførte utgifter i 2024 mangler tilhørende budsjettmidler. Årsbudsjettet er bindende for kommunestyret ref Kommunelovens § 14-5 og budsjettet skal endres når det er behov for dette.	I samme møte som årsregnskapet ble behandlet ble det fremmet sak om overføring av investeringsmidler. Se sak 36/25 <i>Overføring av ubrukte investeringsmidler fra 2024 til nytt år</i> Møteoversikt - Meløy kommune
B. Inntekter 1. Vi har avdekket at kommunen har en del gamle fordringer hvor purrerutinene har vært svake i 2024. Her er det risiko for tap når man ikke løpende får fulgt opp manglende innbetalinger. 2. Ved revisjon av skatteinntekter, herunder eiendomsskatt, har det vært utfordrende å kunne konkludere på at disse er fullstendig bokført i hovedbok. Dette skyldes at man ikke får tatt ut avstemmingsrapporter i KOMTEK Eiendomsskatt noe kommunen har purret opp hos leverandør. Her vil det da være en risiko for feil bokføring av inntekter. Vi mener likevel at vi gjennom andre kontroller kan si at eventuelle feil ikke har vesentlig påvirkning på regnskapet	1. Økonomikontoret har purrerutiner. Ubetalte krav i Xledger (regnskapssystemet) overføres til Kapitalkontroll (inkassosystemet) en gang pr måned. Men vi har noen gamle fordringer som ikke er løst. Det er flere forklaringer på dette. • Saker kan bli liggende til overvåking • Bytte av regnskapssystem • bytte av innkrevingssystem • Bytte av ansatte • Uklare arbeidsprosesser ved tyngre innkreving, eks husleie og barnehage/SFO 2. Vi har fortsatt ikke fått på plass en god måte å avstemme KOMTEK mot Xledger. På grunn av bytte av personell skal det gjennomføres nytt kurs 27. november der både økonomikontoret, eiendomsskatt og aktuelle medarbeidere fra plan, eiendom og næring skal være representert. Kurset dreier seg blant annet om fakturering og filoverføring mellom systemene. På samme tid skal arbeidsprosessene (hvem gjør hva og når) tydeliggjøres.
C. Utgifter 1. Ved noen tilfeller har revisjonen tatt opp at man mener dokumentasjonen i bilagene er noe svak i hht krav i Lov om bokføring § 10, dette gjelder i	1. Vi mener dette punktet må gjelde inntekter, da vi ikke er kjent med at det gjelder utgifter. Det jobbes nå konkret med å bedre dokumentasjonen på inntekter fra legekantoret og fysioterapeutene. Inntil nå er dette bokført kun med bankbilag. I enkelte tilfeller kan det være vanskelig å framskaffe

hovedsak bruk av bankbilag uten annen tilleggskdokumentasjon vedlagt. (...) 2. For avstemming av lønnskostnader vil vi kommentere at revisjonen har bedt om en total avstemming mellom bokførte lønnskostnader i lønnssystemet og innberettet lønn til Skatteetaten mot bokførte lønnskostnader i hovedbok, denne avstemmingen er ikke mottatt. Revisjonen har selv gjennomført denne avstemmingen med bistand fra økonomiavdelingen En slik manglende avstemming kan medføre risiko for at kostnader enten ikke blir korrekt bokført i hovedbok og/eller feil innrapportert til Skatteetaten.	bilag og en inntekt har dermed blitt ført for å få korrekt regnskap før økonomirapportering. Økonomisjefen skal lage et informasjonsbrev til lederne for å endre praksisen. Økonomikontoret skal heretter ikke bokføre bilag som ikke har tilleggskdokumentasjon vedlagt. 2. Tidligere ble denne kontrollen gjort i skjema RF1022. Kontrollen har vært utfordrende etter bytte av nytt økonomi og lønnssystem. Det er i ettertid oppdaget at det har vært feil kobling i lønnsartene, noe som kan forklare avviket i kontrollen. Økonomisjefen har foreløpig ikke fulgt opp lønnskoret med tanke på rutiner for kontrollen, men skal gjøre det i løpet av november.
D. Balanseposter 1. I henhold til bokføringsregelverket skal alle balanseposter være dokumentert med mindre de er ubetydelige. Revisor har kontrollert at kommunen har oppfylt dette lovkravet, og konkluderer med at vesentlige balanseposter er avstemt og spesifisert ved årsskiftet. Likevel ønsker revisor bedre dokumentasjon av noen avstemminger og at gamle saldi ryddes bort. 2. Revisor har også avdekket at det ikke er gjort vurderinger rundt tapsføring av gamle kundefordringer, ref kommentar vedrørende svake purrerutiner	1. Ønsket fra revisor imøtekommes. 2. Det gjøres nå en jobb med gamle restanser på kundefordringer. Økonomisjefen skal sette fokus på punkt 1 og 2 i regnskapsavslutningen som vi nå går inn i.

SAK 07/26**Ny vurdering av risiko- og vesentlighet for oppdatering av plan for forvaltningsrevisjon****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- Risiko- og vesentlighetsvurdering, Meløy kontrollutvalg 2024

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden i samsvar med kontrollutvalgets Virksomhetsplan for 2026. Saken har videre bakgrunn i denne delen av kommunestyrets vedtak ved behandling av Plan for forvaltningsrevisjon:

Kommunestyret ber kontrollutvalget foreta ny vurdering av risiko- og vesentlighet innen to år, med utarbeidelse av oppdatert plan for forvaltningsrevisjon.

Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027 inneholder følgende tema (status per 9.2.2026):

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Grunnskole | (behandlet 2025, oppfølging pågår) |
| 2. Barnevern, regeletterlevelse | (ikke bestilt) |
| 3. Offentlige anskaffelser | (ikke bestilt) |
| 4. Utredning / Oppfølging av vedtak | (ikke bestilt) |
| 5. Personalforvaltning | (bestilt 2025, under arbeid hos revisor) |
| 6. Institusjonsomsorg | (ikke bestilt) |
| 7. Brann og feiing | (ikke bestilt) |
| 8. Flyktningtjenesten | (ikke bestilt) |
| 9. Legetjenesten | (ikke bestilt) |

I forbindelse med eierskapskontroll av Salten Brann IKS har Meløy kontrollutvalg (og 8 andre kontrollutvalg i Salten bestilt forvaltningsrevisjon av økonomistyring i selskapet (bestilt juni 2025, under arbeid hos revisor).

Vurdering:

Risikovurderingen fra to år tilbake inneholder en konkret vurdering av til sammen 27 ulike tema og sektorer innen kommunal forvaltning. Det store bildet er at vurderingene samlet sett fortsatt gir et forholdsvis korrekt bilde av risiko for kommunen. På enkelte områder har risikobildet endret seg noe siden forrige vurdering:

Beredskapsplaner og ROS-analyser: Utviklingen i Europa og verden de siste årene kan tilsi økt betydning for beredskapsplaner som kan motvirke eller redusere effekten av uønskede hendelser i sivilsamfunnet. Statsforvalteren skal i september 2026 gjennomføre Tilsyn med kommunal beredskapsplikt og helseberedskap.

Ut fra at tema planlegges dekket av statlig tilsyn, synes forvaltningsrevisjon med tema Beredskap mindre aktuell.

Saken legges frem for drøfting i utvalget, og med to alternative forslag til vedtak: det ene med utgangspunkt i at det ikke er grunnlag for endring i Plan for forvaltningsrevisjon, mens det i alternativ to legges opp til at det innstilles på endringer i planen.

Alternativ 1

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Meløy kommunestyre tar til orientering at kontrollutvalget i samsvar med kommunestyrets vedtak i sak 33/24 *Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027* har foretatt en ny vurdering av risiko- og vesentlighet. Ny vurdering har ikke gitt grunnlag for endringer i planen.
2. Kommunestyret godkjenner Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027 med følgende prioriterte tema for forvaltningsrevisjon:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Personalforvaltning | (Prioritet 5 i Plan 2024-2027 – bestilt) |
| 2. Barnevern, regeletterlevelse | (Prioritet 2 i Plan 2024-2027) |
| 3. Offentlige anskaffelser | (Prioritet 3 i Plan 2024-2027) |
| 4. Utredning / Oppfølging av vedtak | (Prioritet 4 i Plan 2024-2027) |
| 5. Institusjonsomsorg | (Prioritet 6 i Plan 2024-2027) |
| 6. Brann og feiing | (Prioritet 7 i Plan 2024-2027) |
| 7. Flyktningsjenesten | (Prioritet 8 i Plan 2024-2027) |
| 8. Legetjenesten | (Prioritet 9 i Plan 2024-2027) |

Kommunestyret delegerer myndighet til kontrollutvalget til å foreta endringer og omprioriteringer i planen, samt til å kunne definere og avgrense konkrete prosjekter innenfor de utvalgte områdene i planen.

Alternativ 2

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Meløy kommunestyre tar til orientering at kontrollutvalget i samsvar med bystyrets vedtak i sak 33/24 *Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027* har foretatt en ny vurdering av risiko- og vesentlighet.
2. Kommunestyret godkjenner Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027 med følgende prioriterte tema for forvaltningsrevisjon:

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| 1. Personalforvaltning | (Prioritet 5 Plan 2024-27 – bestilt) |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |

Kommunestyret delegerer myndighet til kontrollutvalget til å foreta endringer og omprioriteringer i planen, samt til å kunne definere og avgrense konkrete prosjekter innenfor de utvalgte områdene i planen.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Risiko- og vesentlighetsvurdering

Meløy kontrollutvalg

2024

Grunnlagsdokument til plan for forvaltningsrevisjon
og eierskapskontroller perioden 2024-2027

Innhold

1. INNLEDNING	4
1.1 FORMÅL OG SENTRALE LOVBESTEMMELSER	4
1.2 RISIKO	4
1.3 VESENTLIGHET	5
2. METODE.....	6
2.1 INFORMASJONGRUNNLAG	6
2.2 METODE FOR RISIKOVURDERING	8
3. GENERELT OM KOMMUNEN	9
3.1 DEMOGRAFI	9
3.2 ORGANISERING	10
3.3 MÅL. KOMMUNEPLANENS SAMFUNNSDEL	10
3.4 ØKONOMI	11
4. RISIKOVURDERING AV FORVALTNINGEN	13
4.1 SAMFUNNSPERSPEKTIVET	13
4.1.1 Samfunnsplanlegging og næringsutvikling	13
4.1.2 Miljø, klima og energi	13
4.1.3 Beredskapsplaner og ROS-analyser	14
4.2 BRUKER- OG TJENESTEPERSPEKTIVET	14
4.2.1 Barnehagesektoren	14
4.2.2 Skole, SFO og voksenopplæring	15
4.2.3 Kultur, idrett, tros- og livssynssamfunn	16
4.2.4 Flyktningtjenesten	17
4.2.5 Barnevern	18
4.2.6 Helsetjenester	18
4.2.7 Rus og psykisk helsearbeid	20
4.2.8 Hjemmetjeneste og institusjonsomsorg	20
4.2.9 Økonomisk sosialhjelp og boligsosiale tjenester	21
4.2.10 Bygg- og eiendomsforvaltning	21
4.2.11 Vann og avløp	22
4.2.12 Renovasjon	22
4.2.13 Brann og feiing	23
4.2.14 Byggesak, kart og oppmåling	24
4.2.15 Veier, parker og idrettsanlegg	24
4.2.16 Landbruk og natur-/viltforvaltning	25
4.3 ORGANISASJONSPERSPEKTIVET	25
4.3.1 Organisering, styring og ledelse	25
4.3.2 Internkontroll og kvalitetssikring	26
4.3.3 Økonomistyring	26
4.3.4 Offentlige anskaffelser	27
4.3.5 Personalforvaltning. Kompetanse/rekruttering	28
4.3.6 IKT, digitalisering, personvern, arkiv og saksbehandling	28
4.3.7 Arbeidsmiljø	29
4.4 OPPSUMMERING	31
5. RISIKOVURDERING AV KOMMUNENS EIERSKAP	33
5.1 OM EIERSTYRING	33
5.2 PROBLEMSTILLINGER I EN EIERSKAPSKONTROLL	33
5.3 MELØY KOMMUNES EIERSKAPSMELDING	34
5.4 MELØY KOMMUNES EIERSKAP. SELSKAPER HVOR KOMMUNEN HAR EIERINTERESSER	35
5.5 OPPSUMMERING	39
6. KONKLUSJON. SAMLET VURDERING	40

6.1	ANBEFALTE OMRÅDER FOR FORVALTNINGSREVISJON	40
6.2	ANBEFALTE OMRÅDER FOR EIERSKAPSKONTROLL	40

1. Innledning

Meløy kontrollutvalg har i sak 10/23 satt i gang innledende arbeid med plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroller for perioden 2024-2027. Som grunn for planen skal det utarbeides en felles overordnet analyse av kommunens forvaltning og kommunens eierskap basert på risiko- og vesentlighetsvurderinger. Analysen er gjort av Salten Kontrollutvalgsservice.

1.1 Formål og sentrale lovbestemmelser

Det fremgår av kommuneloven at kontrollutvalget skal sørge for at det utføres forvaltningsrevisjon av kommunes virksomhet, og av selskaper kommunen har eierinteresser i. Formålet med denne risiko- og vesentlighetsanalysen er å gi kontrollutvalget og kommunestyret et overordnet verktøy for å velge områder innen kommunens virksomhet som det kan være hensiktsmessig å sette spesielt fokus på, ved å gjennomføre forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll.

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak. Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert, utarbeide en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner.

Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens virksomhet og virksomheten i kommunens selskaper. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon. Kommunestyret kan delegere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planperioden, dersom eventuell årlige gjennomgang avdekker behov for justeringer.

Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.

Som for forvaltningsrevisjon skal kommunestyret utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens eierskap, med sikte på å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll. Også denne planen skal vedtas av kommunestyret.

1.2 Risiko

En kommune vil i stor grad utsettes for risiko på bakgrunn av to faktorer;

- at kommunen skal levere en type tjeneste, eller et sett av tjenester.
- kommunens valg av måte å organisere, produsere og levere tjenestene på.

Utgangspunktet for risikovurderingen er en erkjennelse av at uønskede hendelser – risikofaktorer – kan inntreffe og true måloppnåelsen. Risikovurdering er sammensatt av to elementer:

- Konsekvens dersom risikofaktoren inntreffer
- Sannsynlighet for at risikofaktoren inntreffer

Vurderingen av hvorvidt risikoen er høy/middels/lav avhenger derfor av hvordan en vurderer konsekvensene av, og sannsynligheten for at en gitt situasjon inntreffer eller utvikler seg. Dersom konsekvensene antas å bli store, samtidig som det er en stor sannsynlighet for at en situasjon blir en realitet, vurderes risikoen til å være høy. Motsatt vil risikoen vurderes som lav i tilfeller der en situasjon bare vil få mindre konsekvenser, samtidig som det er lite trolig at den aktuelle situasjonen skal oppstå.

Videre er det nyttig å ta hensyn til eventuelle tiltak som kommunens ledelse har satt i verk for å redusere muligheten for at risikofaktorene som kan true måloppnåelsen skal inntreffe, og redusere virkningene dersom risikofaktoren likevel slår til. Det derfor nødvendig å ha kjennskap til de styrings- og kontrolltiltakene som er etablert i kommunen, og vurdere i hvor stor grad disse fungerer risikoreduserende i forhold til konsekvensen av og sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer. Tiltakene kan være av ulik karakter. Det kan være etablert interne rutiner som vil føre til at feilsituasjoner oppdages og rettes på et tidlig tidspunkt før skade oppstår. Det kan være satt i verk tiltak som bidrar til at konsekvensen blir mindre dersom risikofaktoren slår til – for eksempel ved at risikoen er delt med flere, som ved forsikring.

De styrings- og kontrolltiltakene som etableres for å sikre at virksomheten når sine mål, kan kategoriseres på følgende måte:

- Informasjon og kommunikasjon – eks forankring av vedtatte mål blant medarbeiderne og informasjon til medarbeidere om utvikling i organisasjonen
- Overvåking/oppfølging – eks medarbeiderundersøkelser, innbyggerundersøkelser, rapportering gjennom styringssystem
- Kontrollaktiviteter – eks attestasjon og anvisning, rutiner, vedtaksoppfølging

Ut fra kjennskap til styrings- og kontrolltiltakene i organisasjonen vil vi få en oppfatning av hva som gjøres for å redusere risiko. Slik informasjon vil innvirke på om et forhold vurderes som viktige å se nærmere på eller ikke. Dersom ledelsen ser ut til å ha kontroll på risikoforholdene innen et gitt område, og har iverksatt tiltak for å redusere risiko, kan det tilsi at dette området behøver mindre oppmerksomhet fra kontrollutvalgets side. Omvendt kan kunnskap om risikoforhold som ledelsen ikke har fokus på, tilsi større oppmerksomhet fra kontrollutvalget i deres planlegging av forvaltningsrevisjon.

1.3 Vesentlighet

Med vesentlighet mener vi i denne sammenheng en samlet vurdering av alvorsgraden i den trusselen som den enkelte risikofaktor representerer i forhold til kommunens måloppnåelse. Hvilken betydning vil det få dersom risikoen innen et gitt område blir en realitet i form av et faktisk avvik – hvor ille er det?

Dersom en har vurdert risikoen innen et gitt område til å være høy, samtidig som en vet at ledelsen ikke har iverksatt tiltak for å redusere risiko, og at det vil få stor negativ betydning dersom situasjonen blir en realitet, er det grunn til å vurdere området som vesentlig. Vesentlighet, det vil si hva som har størst (negativ) betydning kan vurderes ut fra ulike perspektiver, og vesentlighetsgraden avhenger av hvilket perspektiv en ser situasjonen ut fra. Virksomheten som drives i kommunene er omfattende og involverer mange ulike aktører med til dels ulike interesser i kommunens virksomhet. Ulike aktører med ulike ståsteder kan ha svært ulike oppfatninger av hva som er vesentlig – for hvem er det ille?

Veileder i risiko- og vesentlighetsvurdering peker på at det er svært vanskelig, om ikke umulig, å måle ulike sektors og virksomhetsområders vesentlighet opp mot hverandre. Det er anbefalt å ikke prøve å måle hva som er viktigst av for eksempel skole, eldreomsorg, vann og avløp og kultur, eller å rangere de ulike områdenes vesentlighet. Analysen bør imidlertid bidra til at områder som anbefales for forvaltningsrevisjon er vesentlige, men ikke nødvendigvis de mest vesentlige. I tillegg bør den bidra til at en tilstrekkelig bred del av kommunens virksomhet over tid blir gjenstand for forvaltningsrevisjon.

I vår analyse rangerer vi ikke områder etter vesentlighet. I risikovurderingen legger vi vekt sannsynlighet for manglende måloppnåelse og regeletterlevelse, eller lav produktivitet, og i denne vil elementer av vesentlighetsbegrepet inngå.

2. Metode

Lovteksten gir ingen konkrete føringer på hva en risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV) skal være, eller hvordan den skal gjennomføres, bortsett fra at hensikten er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Forskrift om kontrollutvalg og revisjon gir heller ikke nærmere føringer. I lovforarbeidene framgår det at risiko- og vesentlighetsvurderinger innebærer å vurdere hvilke områder av kommunens virksomhet eller i hvilke selskaper det er risiko for vesentlige avvik, og hvor alvorlige konsekvenser disse avvikene vil kunne få. Det framgår videre at risiko- og vesentlighetsvurderingen er grunnlaget for å vurdere temaer, antall forvaltningsrevisjoner og når de skal utføres.

Dette kapitlet beskriver innhentet dokumentasjon og metode for gjennomføring av risiko og vesentlighetsvurdering av Meløy kommune. I hovedsak har sekretariatet støttet seg på «Veileder i risiko- og vesentlighetsvurdering» utarbeidet av Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) av 03.12.2019, og som gir anbefalinger for hva en ROV kan inneholde.

2.1 Informasjonsgrunnlag

ROV må være tilstrekkelig til å identifisere risiko for mangler eller avvik og til å legge grunnlag for beslutningen om, og eventuelt på hvilke områder, det skal iverksettes revisjon. Hvor bredt en skal søke informasjon, bør gjøres på bakgrunn av en avveining mellom tidsbruk, om det er forhold som det er viktig å belyse ekstra grundig, og hvilke ressurser en har tilgjengelig. Kommunens planverk, politiske vedtak, reglementer, retningslinjer og prosedyrer er sentrale dokumenter. Kontakt med administrasjon og politikere vil også kunne gi vesentlig informasjon, samt erfaringer fra tidligere kontroller og tilsyn.

Dokumentasjon fra kommunen

I denne risiko- og vesentlighetsanalysen har vi benyttet styringsdokumenter fra Meløy kommune. Den overordnede analysen vil i hovedsak basere seg på kommuneplan og handlingsprogram, årsberetning, men også andre kilder er benyttet for innhenting av informasjon, slik som regnskap og kommunens nettsider.

Spørreundersøkelse

Sommeren 2023 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til kommunedirektør, ordfører og representant fra opposisjonen (representant i Salten regionråd). I undersøkelsen ble kommuneledelsen invitert til å ta stilling til områdene som er beskrevet under de 4 perspektivene / delkapitlene i rapportens kapittel 4-5. Spørsmålstillingen var rettet mot risiko og vurdering av hvor stor grad det var fare for manglende måloppnåelse for de ulike sektorene med gradering lav- middels og høy risiko. Hensikten med undersøkelsen var å invitere sentrale personer fra kommuneledelsen til å gi innspill til eventuelle risikoer og sårbarheter og slik gi muligheten for aktuelle tema til ny plan.

Ettersom undersøkelsen var rettet mot få personer velger vi av personvern hensyn å ikke gjengi svarene i dette dokumentet, men heller kommentere særskilt i delkapitlene der det i besvarelsene er pekt på spesielle områder. Undersøkelsen som ble gjennomført fikk en svarprosent samlet på 67 %.

Kontrollutvalget og revisjonens kunnskap og erfaring fra tidligere arbeid med kommunen

I denne analysen bygger vi på erfaringer og funn fra tidligere gjennomførte forvaltningsrevisjoner, undersøkelser, selskapskontroller, samt erfaringer og funn fra regnskapsrevisjon.

Tilsvarende undersøkelse som ble sendt kommuneledelsen ble også kollektivt gjennomgått av kontrollutvalget i eget møte. Basert på denne diskusjonen ble det utformet et oppsummeringsnotat over avtroppende kontrollutvalgs innspill til ROV og ny plan. På samme måte som

spørreundersøkelsen, trekkes innspillene frem i delkapitlene der det er relevant.

Nasjonale trender for forvaltningsrevisjon

Noen tjenesteområder får større fokus fra kontrollutvalgene. Ved å gjøre en enkel analyse av gjennomførte forvaltningsrevisjoner som er publisert gjennom NKRFs forvaltningsrevisjonsregister kan man få et bilde av nasjonale trender. Her er en stor andel av forvaltningsrevisjonsrapporter i kommunal sektor i Norge samlet, og kategorisert i; tjenesteområde, tema, hovedfokus og fokusområde.

KOSTRA og Kommunebarometeret

KOSTRA (Kommune-Stat-Rapportering) er lovpålagt innrapportering fra kommunene til Statistisk Sentralbyrå og gir styringsinformasjon om ressursinnsatsen, prioriteringer og måloppnåelse i landets kommuner. Det finnes tall om f.eks. pleie- og omsorgstjenester, barnehagedekning og saksbehandlingstid, og man kan sammenligne kommuner med hverandre, med regionale inndelinger og med landsgjennomsnittet.

Avvik fra sammenlignbare grupper kan ha flere årsaker. Det er viktig å være klar over at KOSTRA-tall alene ikke er egnet for å benyttes som grunnlag til å gjøre konklusjoner, men kan gi implikasjoner for nærmere undersøkelser. Dersom kommunens ressursbruk innen et område er lavere enn sammenlignbare grupper, kan dette bety at kommunens tjenester ikke er i samsvar med lov og forskrifter eller kommunens egne vedtak. Dette kan i sin tur medføre at innbyggernes behov ikke fullt ut ivaretas. På den annen side kan nevnte forhold også innebære at ressursene er bedre utnyttet i kommunen enn i sammenlignbare grupper. En kommunes ressursbruk innenfor et område kan også avhenge av politiske prioriteringer av det enkelte område. Et sikrere svar på hva avvik i ressursbruk reelt sett bunner i, vil kreve en grundigere gjennomgang av angjeldende områder.

Som en forlengelse av KOSTRA-tallene har vi valgt å presentere kommunens rangering fra Kommunal rapport "Kommunebarometer". Dette er en sammenlikning av landets kommuner, basert på til sammen 151 nøkkeltall. Hensikten er å gi beslutningstakere – særlig lokalpolitikere – en lettfattelig og tilgjengelig oversikt over hvordan kommunen driver. Tallene er i hovedsak hentet fra KOSTRA, med tillegg av offentlig statistikk fra SSB, Utdanningsdirektoratet, Helsedirektoratet, Folkehelseinstituttet og Norsk kulturindeks fra Telemarksforsking. Kommunebarometeret presenterer 12 ulike temaer: barnehage, kostnadsnivå, saksbehandling, barnevern, kultur, sosialtjenesten, grunnskole, miljø og ressurser, vann, avløp og renovasjon, helse, pleie og omsorg og økonomi. Meløy kommune kommer totalt sett på 299.plass i oversikten.

Andre kilder

Åpenhetsindeksen er utarbeidet av Pressens offentlighetsutvalg, for å se på hvor åpne Norges kommuner er og hvor tilgjengelig informasjon er. Undersøkelsen har målt både hvor raske og korrekte kommunene er til å håndtere sine innsynskrav, og hvor tilgjengelig viktig informasjon, som journaler, dokumenter, informasjon og kontaktdata er på kommunenes nettsider.

Sabima er en miljøorganisasjon som jobber for å stanse tapet av naturmangfold. Sabima publiserer årlig gjennom Naturkampen.no en rangering av landets 356 kommuner etter 29 indikatorer som sier noe om hvordan kommunen ivaretar naturen. Hver indikator er basert på fakta fra kommunenes egne plankart, deres rapportering i KOSTRA, tall fra Miljødirektoratet, tall fra Fiskeridirektoratet og kommunenes svar på spørreskjema fra Sabima.

Tilsynsmyndigheter

Statsforvalteren har i oppgave å samordne det statlige tilsynet med kommunene og fylkeskommunene. Formålet med samordningen er å sikre at tilsynsbelastningen for enkeltkommuner ikke blir for stor, unngå dobbeltarbeid og lære av arbeid som allerede er gjort.

Fra 1. januar 2020 ble det tatt i bruk en ny nasjonal tilsynskalender hvor det finnes oversikter og rapporter over planlagte og gjennomførte statlige tilsyn og forvaltningsrevisjoner i kommuner og fylkeskommuner. Alle statlige tilsynsorgan plikter å registrere gjennomførte og planlagte tilsyn i dette registeret, så som Statsforvalteren selv, samt DSB, Kystverket, Mattilsynet, Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Statens Kartverk, Helsetilsynet og Arkivverket. Sektorer og tematikk som er gjennomgått i nær fortid av andre tilsynsorgan bør unngås, men kan likevel, der det er funn som har relevans for videre undersøkelser, legges til vekt.

2.2 Metode for risikovurdering.

Som beskrevet rangeres ikke områder etter vesentlighet i tema for forvaltningsrevisjon. I risikovurderingen legges det vekt på sannsynlighet for manglende måloppnåelse og regeletterlevelse, og i denne vil vesentlighetsbegrepet inngå. Det er vurdert risiko knyttet til:

- Overholdelse av lover og bestemmelser (eksempelvis erfaringer fra tidligere tilsyn og revisjon)
- Måloppnåelse (eksempelvis kommunens årsberetninger)
- Økonomi og produktivitet (eksempelvis KOSTRA-data)

Er det for eksempel høy eller lav risiko knyttet til regeletterlevelse, produktivitet eller måloppnåelse innen opplæringsområdet?

Det finnes ikke en egen standard for hvordan man vekter risiko i denne sammenhengen. Noen velger å lage en score basert på ulike faktorer, men en slik score vil inneholde en stor grad av subjektiv vurdering. Sekretariatet har derfor valgt å ikke lage en tallscore, fordi det kan tolkes som en objektiv konklusjon på risiko. Så langt mulig har vi i denne ROVen forsøkt å benytte objektive data, eksempelvis KOSTRA-data i Kommunal Rapports kommunebarometer til å gi en indikasjon av risiko, og her gradere risiko etter fargeskala:

Grønn – lav risiko Gul – middels risiko Rød – høy risiko

Også denne graderingen er til sist en subjektiv vurdering selv om det også ligger objektive data til grunn. KOSTRA-dataene kan likevel være en god indikator på en relativ måloppnåelse av anerkjente variabler.

3. Generelt om kommunen

Meløy er en kystkommune sør i Salten i Nordland. Kommunen og næringslivet er preget av industri og kraftutbygging, men havbruk vokser som viktig næring. Kommunesenteret er på Ørnes med mange servicetilbud, men også tjenester i Bodø som nærmeste by benyttes. Det var ingen endringer i kommunestrukturen i kommunereformen 2017-2020.

3.1 Demografi

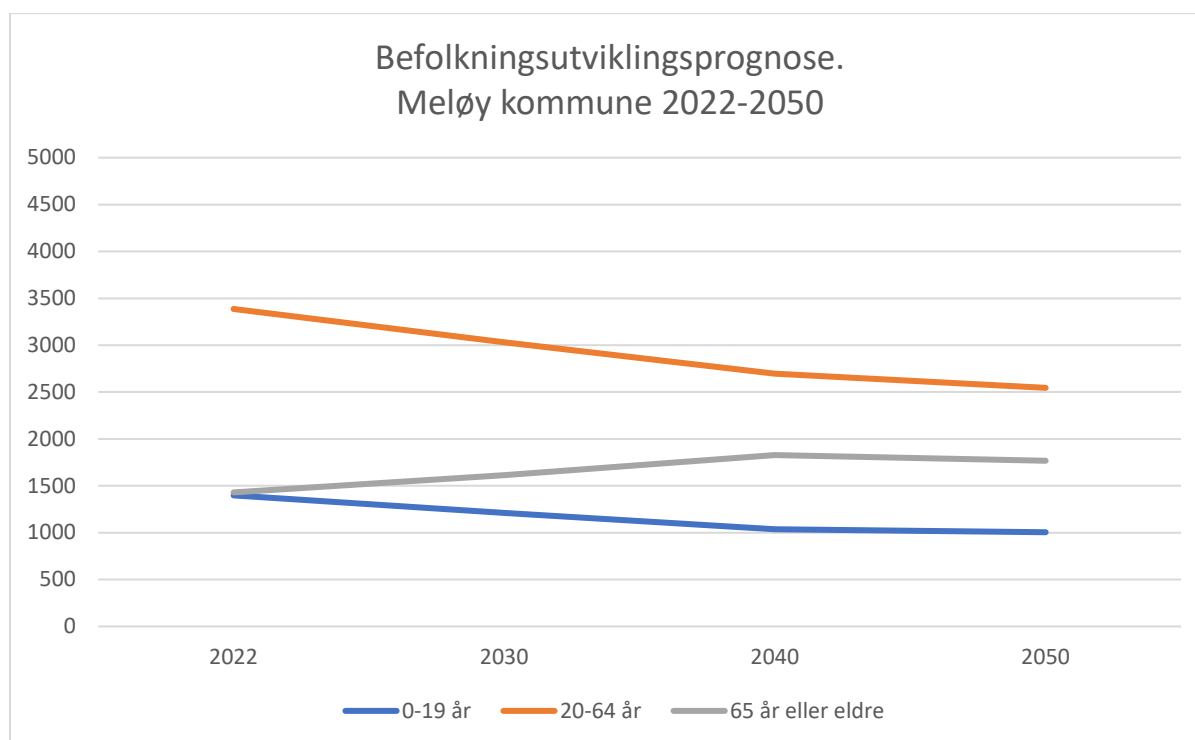
Statistisk Sentralbyrå (SSB) publiserer jevnlig regionale befolkningsframskrivninger med beregninger av hvordan befolkningen i Norges kommuner forventes å utvikle seg framover, gitt ulike forutsetninger om fruktbarhet, dødelighet, flytting, innvandring og utvandring. Det er tre overordnede kilder til usikkerhet i befolkningsframskrivingene: demografiske forutsetninger, modellspesifikasjon og offisiell statistikk. Den største usikkerheten er knyttet til de demografiske forutsetningene om framtidig fruktbarhet, dødelighet, innenlandsk flytting og inn- og utvandring.

SSB publiserer flere alternativer, med ulike kombinasjoner av forutsetninger om de demografiske komponentene på nasjonalt nivå. Alternativene beskrives med fire bokstaver som forteller hvilke forutsetninger som er brukt om: 1) fruktbarhet, 2) levealder, 3) innenlandske flyttinger og 4) innvandring. H = høy, M = medium og L = lav. Hovedalternativet, som presenteres her (MMMM), bruker mellomnivået for alle de fire komponentene.

Kilde: Statistisk Sentralbyrå, oppdatert 05.07.2022.

Framskrevet folkemengde 1. januar, etter region, alder, statistikkvariabel og år. 1837 Meløy.

		2022	2030	2040	2050
0-19 år	Hovedalternativet (MMMM)	1398	1212	1037	1005
20-64 år	Hovedalternativet (MMMM)	3386	3032	2695	2545
65 år eller eldre	Hovedalternativet (MMMM)	1430	1614	1828	1768
SUM		6214	5858	5560	5318



Meløy kommune hadde pr 01.01.2022 en befolkning på 6.214 personer og ventes med middelalternativet å ha en befolkningsnedgang på 14,4 % mot 2050. Dette er betydelig, også i regional sammenheng. Det ventes imidlertid klar økning i aldersgruppen over 65 år og at hele nedgangen kommer i de lavere aldersgruppene. Dette innebærer at forsørgerbrøken utfordres kraftig, ved at det blir færre personer som normalt er i yrkesaktiv alder til å forsørge et økende antall eldre.

3.2 Organisering

Meløy kommune er organisert med fem tjenesteområder under kommunedirektøren; helse og velferd, oppvekst, samfunn, stab og støtte, samt økonomi. Tjenesteområdene ledes av hver sin kommunalsjef.

Kommunen er deltager i fire interkommunale selskap (IKSer) med ulik grad av delegert myndighet: Salten kommunerevisjon, Iris Salten, Salten Brann og Helse- og miljøtilsyn Salten. Kommunen er også deltager i vertskommunesamarbeid og kommunale oppgavefelleskap.

3.3 Mål. Kommuneplanens samfunnsdel

Kommunen skal etter plan – og bygningsloven ha en samlet kommuneplan som omfatter samfunnsdel med handlingsdel og arealdel. Kommuneplanen skal ivareta både kommunale, regionale og nasjonale mål, interesser og oppgaver, og bør omfatte alle viktige mål og oppgaver i kommunen. Den skal ta utgangspunkt i den kommunale planstrategien og legge retningslinjer og pålegg fra statlige og regionale myndigheter til grunn.

Kommunestyret vedtok kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2021-2030 i møte 09.12.2021. Dette er kommunens overordnede plan for utvikling av meløysamfunnet. Samfunnsdelen trekker opp visjon for Meløy og hva som skal ha særlig prioritet for å utvikle meløysamfunnet videre de kommende årene – samfunnsdelens satsingsområder. Det er fem uttrykte satsningsområder og som hver har detaljerte prioriteringer for hvordan disse skal nås.

1. Samferdsel og kommunikasjon
2. Rekruttering for kvalitet i tjenesteområdene
3. Barn og ungdom
4. Et målrettet boligtilbud
5. Et ledende næringsliv med nyskaping og bærekraftig utvikling

Det heter i planen at Meløysamfunnet skal utvikles i en bærekraftig retning og FNs 17 bærekraftsmål ligger til grunn for samfunnsdelen. Gjennom satsingsområdene viser kommunen hvordan bærekraftmålene skal følges opp.

Samfunnsdelen til kommuneplanen gir retning og skal legges til grunn for videre utvikling av kommunen. Den skal være styrende for prioriteringer i handlings- og økonomiplanen og øvrige planer der tiltak og konkrete løsninger fastlegges. Rapportering på oppfølgingen skal skje gjennom kommunens årsrapportering.

RAUS og KRAFTFULL

- mot et bærekraftig meløysamfunn

Satsingsområder

1. Samferdsel og kommunikasjon	2. Rekruttering for kvalitet i tjenesteområdene	3. Barn og ungdom	4. Et målrettet boligtilbud	5. Et ledende næringsliv med nyskaping og bærekraftig utvikling
1.1 tilgang på fiber i hele kommunen og satsing på 5G for mer digitaliserte løsninger	2.1 kommunen som attraktiv arbeidsgiver gjennom satsing på lederskap og medarbeiderskap	3.1 folkehelseutfordringene hos barn og unge	4.1 en helhetlig gjennomgang av boligområder i eksisterende arealdel	5.1 næringsarealer som både ivaretar næringslivets behov og natur- og klimahensyn
1.2 bedre kommunikasjon på land og til havs for å knytte alle bygdene og kommunesenteret Ørnes bedre sammen med hverandre og regionen	2.2 forsterket satsing på rekruttering i hele organisasjonen	3.2 kvalitet i tilbud rettet mot barn og unge	4.2 et mer mangfoldig boligtilbud – bedre tilgang på leieboliger og leiligheter	5.2 å styrke vertskapsrollen som nasjonalparkkommune i hele kommunen og reiseliv som utviklingskraft i lokalsamfunnene
1.3 fylkesvei 17 gjennom Meløy, med fokus på Ørnes-Glomfjord i første fase	2.3 kompetanseutvikling av kommunens ansatte	3.3 å styrke både organiserte og uorganiserte kultur- og fritidsaktiviteter	4.3 kommunalt boligtilbud for ulike grupper	5.3 å satse på Meløy som næringsvennlig kommune for alle næringer, og videreføre gründeratsingen
1.4 trygge skoleveier, inkludert kaianlegg	2.4 samarbeid med næringslivet om rekruttering og kompetanseutvikling	3.4 å arbeide mot et attraktivt samfunn der alle bidrar til å løfte bama opp og frem i livet	4.4 å utvikle ulike bo- og tjenestetilbud for et aldersvennlig samfunn	5.4 å sammen styrke Meløy som region, Ørnes som region- og servicesenter og de ti bygdene som attraktive lokalsamfunn i en stor distriktskommune
1.5 fossilfrie kommunale biler og tilrettelegging av ladeinfrastruktur for biler og båter	2.5 et boligtilbud som er bedre tilrettelagt for tilflyttere			5.5 å sikre marint biologisk mangfold som forutsetning for vekst og utvikling for fisk- og sjømatnæringen

3.4 Økonomi

Meløy kommune har anstrengt økonomi og ble derfor registrert i kommunaldepartementets ROBEK-register i januar 2024. ROBEK er et register over kommuner og fylkeskommuner som er i økonomisk ubalanse eller som ikke har vedtatt økonomiplanen, årsbudsjettet eller årsregnskapet innenfor de fristene som gjelder. Kommuner i ROBEK er underlagt statlig kontroll med årsbudsjettet, låneopptak og langsiktige leieavtaler og skal fastsette en tiltaksplan som sikrer at økonomien bringes i balanse. Reglene for oppføring i ROBEK er beskrevet i kommuneloven §28-1. Det heter følgende:

Departementet skal føre et register om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK) over alle kommuner og fylkeskommuner hvor minst ett av følgende forhold har inntruffet:

- Driftsbudsjettet er vedtatt med et merforbruk.*

- b. Driftsdelen i økonomiplanen er vedtatt med et merforbruk.*
 - c. Driftsdelen i økonomiplanen, driftsbudsjettet eller driftsregnskapet til kommunekassen eller fylkeskommunekassen viser at et merforbruk skal dekkes inn over flere enn to år etter at det oppsto.*
 - d. Balanseregnskapet til kommunekassen eller fylkeskommunekassen viser et oppsamlet merforbruk fra driftsregnskapet som er større enn tre prosent av driftsinntektene.*
 - e. Økonomiplanen eller årsbudsjettet er ikke vedtatt innen de fristene som er fastsatt i lov eller forskrift, eller innen en frist som departementet har fastsatt etter at økonomiplanen eller årsbudsjettet har blitt opphevet etter lovlighetskontroll.*
 - f. Årsregnskapet til kommunekassen eller fylkeskommunekassen er ikke vedtatt innen de fristene som er fastsatt i lov eller forskrift, eller innen en frist som departementet har fastsatt etter at årsregnskapet har blitt opphevet etter lovlighetskontroll.*
 - g. Departementet har fattet et vedtak etter inndelingslova § 16 a.*
- Hvis det åpenbart ikke er behov for å kontrollere kommunens eller fylkeskommunens årsbudsjett og låneopptak, kan departementet bestemme at kommunen eller fylkeskommunen likevel ikke skal føres inn i ROBEK-registeret.*

Fauske kommunes oppføring i ROBEK er hjemlet i c ved at kommunen ikke har klart å dekke inn tidligere års merforbruk ikke er dekket inn innenfor 2-årskravet.

Kommuneloven § 14-2 krever videre at kommunestyret vedtar finansielle måltall for utviklingen av kommunens økonomi. Dette har kommunestyret gjort i sak 87/21 Budsjett 2022 og økonomiplan 2022 – 2025 ved å vedta handlingsregler for krav om netto driftsresultat, disposisjonsfond og lånegjeld:

Måloppnåelse krav om netto driftsresultat har ikke vært oppfylt to siste år (måltall 2 %):

2022: -5,2 %

2021: -2,86 %

2020: +2,19 %

Disposisjonsfond i prosent av inntekter har et måltall på 8%. Utviklingen er negativ:

2022: 0,0 %

2021: 3,56 %

2020: 6,50 %

Gjeldsgrad i prosent av inntekter skal være 75 %. Måltallet er ikke oppnådd, men viser en positiv utvikling siste år:

2022: 89,12%

2021: 97,15 %

2020: 96,32 %

Det er rutine for å legge frem økonomirapportering for kommunestyret to ganger i året (tertialvis).

4. Risikovurdering av forvaltningen

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak. Aktuelle tema er gruppert ut fra tre dimensjoner: samfunnsperspektivet, bruker- og tjenesteperspektivet og organisasjonsperspektivet.

4.1 Samfunnsperspektivet

Med samfunnsperspektivet menes overordnede og sektorovergripende tematikk som kan angå hele tjenesteproduksjonen og sektorområder, herunder planverk, næringsutvikling, klima og beredskap.

4.1.1 Samfunnsplanlegging og næringsutvikling.

Kommunestyret skal minst én gang i hver valgperiode, og senest innen ett år etter konstituering, utarbeide og vedta en kommunal planstrategi. Planstrategien bør omfatte en drøfting av kommunens strategiske valg knyttet til samfunnsutvikling, herunder langsiktig arealbruk, miljøutfordringer, sektorenes virksomhet og en vurdering av kommunens planbehov i valgperioden. Planstrategien ble sist vedtatt og behandlet av kommunestyret i møte september 2020.

Ved behandlingen skal kommunestyret ta stilling til om gjeldende kommuneplaner (samfunnsdelen og arealdelen) eller deler av disse skal revideres, eller om planene skal videreføres uten endringer. Kommunen vedtok kommuneplanenes samfunnsdel i desember 2021. Kommuneplanens arealdel er i tråd med planstrategien under revisjon. Det er ikke fremkommet informasjon som tilsier vesentlig risiko knyttet til kommunes utøvelse av rollen som samfunnsplanlegger.

Kommunen har ansatte næringsrådgivere og er engasjert i flere samarbeid som jobber med næringsutvikling, profilering og rekruttering. Kommunen er sammen med næringslivet og Frivilligsentralen partner i Meløy tett på, som gjennom markedsføring og øvrige tiltak skal synliggjøre og markedsføre kvalitetene Meløy har som bo- og arbeidssted. Utover dette jobber kommunen med etablererveiledning, etablererkurs, etablererstipend, næringsfaglig vurdering ovenfor NAV, veiledning og hjelp til å finne finansiering. Det er høy økonomisk innsats samtidig som det er press på ressurser og videre finansiering. Med bakgrunn i at det er tungt satset ressursmessig og økonomisk og at temaet er sterkt vektet i kommuneplanen, vurderes det å være en middels risiko for måloppnåelse. Dette støttes av spørreundersøkelsen.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Samfunnsplanlegging	Lav	
Næringsutvikling	Middels	Måloppnåelse

4.1.2 Miljø, klima og energi

Regjeringen har bestemt at FNs 17 bærekraftsmål, som Norge har sluttet seg til, skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største utfordringer, også i Norge. Det er derfor viktig at bærekraftmålene blir en del av grunnlaget for samfunns- og arealplanleggingen. Dette er også fremtredende i kommuneplanen, både i visjon og satsningsområder.

Sabimas kartlegging på Naturkampen.no er delt inn i fire hovedkategorier som viser deres vurdering om kommunen satser på naturen, beskytter naturen, omfang av dispensasjoner og planlagt utbygging med til sammen 29 spørsmål. Meløy er i 2023 rangert som nummer 289 av 356 kommuner. Kommunebarometeret har også en kategori om Klima og miljø. Her kommer Meløy kommune på en 137. plass, så det er et visst sprik mellom de målingene.

Bærekraftmålene skal være bærende i både nasjonalt og lokalt planverk. Med bakgrunn i dette og

varierende score på flere indikatorer vurderes området å ha middels risiko. Ved en forvaltningsrevisjon kan flere områder være aktuelle, men naturlig å knytte opp til evaluering og måloppnåelse av bærekraftmål og planverk.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Klima, energi og miljø	Middels	Måloppnåelse

4.1.3 Beredskapsplaner og ROS-analyser

Kommunene skal utvikle trygge og robuste lokalsamfunn og har et grunnleggende ansvar for å beskytte befolkningen og bidra til å opprettholde kritiske samfunnsfunksjoner som forsyninger av vann og avløpshåndtering, nødvendige helse- og omsorgstjenester, strøm og elektronisk kommunikasjon (mobiltelefon og internett). Kommunens plikter innen samfunnssikkerhet og beredskap følger av bestemmelsene i lov og forskrift om kommunal beredskapsplikt.

Statsforvalteren i Nordland gjennomførte i 2022 tilsyn med kommunal beredskapsplikt og helseberedskap i kommunen. I rapporten står det at hovedinntrykket er at Meløy kommune jobber godt med samfunnssikkerhet og beredskap, bla. gjennom deltakelse i Salten beredskapsnettverk og øvelse Nordland de siste årene. I tillegg har kommunen også stått i en krevende situasjon de siste årene med pandemi og konsekvenser av situasjonen i Ukraina, som de har løst godt. Kommunens helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyse, overordnet beredskapsplan og oppfølgingsplan er oppdatert de siste to årene. Det ble i rapporten funnet to avvik: ved at den helhetlige og systematiske samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeid ikke oppfyller kravene i forskriften og at kommunen mangler evakueringsplan og plan for atomulykker.

Tematikken har sterk fokus i kommunene og området synes oversiktlig i Meløy, selv om det ble påpekt avvik i siste tilsyn. En forvaltningsrevisjon vil neppe medføre nye funn som ikke er kjent fra før. Med bakgrunn i disse erfaringene vurderes risikoen som lav og en forvaltningsrevisjon mindre relevant.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Beredskapsplaner og ROS	Lav	

4.2 Bruker- og tjenesteperspektivet

Under bruker- og tjenesteperspektivet går analysen inn i de ulike sektorene i kommunens direkte tjenesteproduksjon, herunder ansvar som sorterer under helse og sosial, oppvekst og kultur og teknisk avdeling. Noen ansvarsområder er delegert til interkommunale selskap. Dersom tematikken omfatter regeletterlevelse, og måloppnåelse kan også IKSene være gjenstand for forvaltningsrevisjon.

I det vesentligste brukes data fra Kommunebarometeret og KOSTRA for å vurdere risiko.

4.2.1 Barnehagesektoren

Det er kommunens ansvar å tilby plass i barnehage til barn bosatt i kommunen. Barn med nedsatt funksjonsevne og barn med vedtak etter lov om barnevernstjenester har rett til prioritet. Barnehageloven regulerer kommunal barnehagedrift, så vel som private barnehagedrift. Som barnehageeier plikter kommunen å drive virksomheten i samsvar med gjeldende lover og regelverk. Kommunen er lokal barnehagemyndighet, og har gjennom denne en dobbeltrolle som godkjennings- og tilsynsmyndighet både med egne og private barnehager. Dette kan innebære en balansegang mellom delvis motstridende oppgaver, som kan være en utfordring, spesielt for private barnehager.

Meløy kommune plasserer seg i det nedre sjiktet når det gjelder barnehagesektoren i

Kommunebarometer for 2023 med en 270. plass. Plasseringen er imidlertid heftet med usikkerhet. Det er flere indikatorer som ikke er målt, og det kan slå negativt ut. Det er relativt god voksentetthet, men noe lavere score enn gjennomsnittet på pedagogisk kompetanse. Sektoren utgjør 10% av den totale vekten i barometeret. Det er 13 nøkkeltall for sektoren. De viktigste tallene er grunnbemanning per barn i kommunale barnehager, andelen kommunale barnehager som oppfyller pedagognormen, og andelen ansatte i kommunale barnehager som har pedagogisk utdanning.

Det har ikke vært forvaltningsrevisjoner i området, men to tilsyn av Statsforvalteren i henholdsvis 2020 og 2024: behandling av søknad om dispensasjon fra pedagognorm og nå sist tilsyn med kommunens ansvar med å påse regelverksetterlevelse i barnehager. Det siste tilsynet var alvorlig ved at det ble gitt tre pålegg. I rapporten konkluderes det med at Meløy kommune må: 1. bruke kunnskapen til å gjøre risikovurderinger for å vurdere behov for veiledning og tilsyn, 2. sikre at risikovurderingene er basert på oppdatert og gjeldende forståelse av barnehageloven og 3. gjennomføre veiledning og tilsyn i tråd med sine risikovurderinger. Rapporten er fremdeles under oppfølging.

I årsmelding for 2022 står det beskrevet utfordringer med høyt sykefravær i mange sektorer. Utover dette nevnes utfordring med de nye føringene om at myndighetsoppgavene organisert skal være adskilt fra eieroppgavene. Alle kommuner har rollen som barnehagemyndighet som innebærer å fatte vedtak om godkjenning av barnehager, behandle søknader om dispensasjoner, finansiere private barnehager og andre myndighetsoppgaver som følger av barnehageloven med forskrifter. Som eier av kommunale barnehager har man ansvar for tilbudet i den enkelte barnehage og for at drives i samsvar med gjeldende regelverk. Dette gir en dobbeltrolle som barnehageeier og barnehagemyndighet og der det nå er krav om organisatorisk å skille eierskap og myndighet slik at de ikke ligger i samme lederlinje.

Ettersom tallene i kommunebarometeret er usikre men kan indikere svak måloppnåelse, og det har vært tilsyn av Statsforvalteren med pålegg, anses det å være en viss risiko i sektoren. Et eventuelt prosjekt for forvaltningsrevisjon må ses opp mot funn og tilsyn av Statsforvalteren slik det ikke tangerer tidligere undersøkelser og kan gi ny kunnskap og læring.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Barnehagesektoren	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.

4.2.2 Skole, SFO og voksenopplæring

Opplæringsloven gjelder for grunnskoleopplæringen og videregående opplæring i offentlige skoler og lærebedrifter, dersom ikke annet er særskilt fastsatt. Loven gjelder også for grunnskoleopplæring i private grunnskoler som ikke får statstilskudd etter friskoleloven og privat hjemmeopplæring i grunnskolen.

Barn og unge har både rett og plikt til grunnskoleopplæring. Opplæringen skal tilpasses evnene og forutsetningene til den enkelte elev. Dersom en elev ikke får tilfredsstillende utbytte av ordinær opplæring, har vedkommende rett til spesialundervisning. Grunnskoleelevene har også rett til å gå på den nærmeste eller ved den skolen i nærmiljøet som de søker til. Alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Kommunen skal ha et tilbud om skolefritidsordning før og etter skoletid for 1.-4. årstrinn, og for barn med særskilte behov på 1. – 7. årstrinn. Skolefritidsordningen skal legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesse hos barna. Den som er over opplæringspliktig alder, og som trenger grunnskoleopplæring har rett til voksenopplæring, så langt de ikke har rett til videregående opplæring etter. Retten til opplæring omfatter til vanlig de fagene som enn trenger for å få vitnemål for fullført grunnskoleopplæring for voksne.

I kommunebarometeret er måltallene knyttet til grunnskoleopplæringen. Meløy plasserer seg også her i det nedre sjiktet med en 295. plass totalt med de 19 nøkkeltallene som er vektlagt. Sektoren utgjør 20% av den totale vekten i barometeret. De viktigste nøkkeltallene i sektoren er avgangskarakterer og nasjonale prøver på 10. trinn og utdanningsnivået til lærerne. Med unntak av resultater fra nasjonale prøver der elevene er på et gjennomsnittlig nivå, er de fleste tallene i kommunebarometeret på et lavere nivå enn snitt. Det er en spesielt høy andel elever som mottar spesialundervisning. Dette gjelder alle trinn.

I årsmeldingen beskrives resultater fra nasjonale prøver og fra elevundersøkelsen. Oppvekst har satt seg mål om at områdene; motivasjon, medvirkning, vurdering for læring skal opp mot 4 i score. På disse områdene viser resultatet fra undersøkelsen at motivasjon ligger på 3,2, elevdemokrati og medvirkning 3,0 og vurdering for læring 3,1. Resultatene på motivasjon ligger 0,1 under både fylke og nasjonalt. I tillegg måler elevundersøkelsen trivsel, støtte fra lærer, støtte hjemmefra, læringskultur, mestring, felles regler, faglig utfordring og utdanning- og yrkesveiledning. Det er kun på faglig utfordring at skolene gjør det bedre enn enten fylket eller landet. På alle andre indikatorer gjør kommunens skoler det dårligere enn sammenligning og egne indikatorer. Det er også et eget tema om mobbing og her gjør kommunen det bedre.

Nasjonale trender viser mye oppmerksomhet rundt elevers rett på trygt og godt skolemiljø (opplæringsloven 9 A) etter revideringen av lovverket. Dette har imidlertid vært tema både i forvaltningsrevisjon 2020 og i tilsyn av Statsforvalteren i 2023. Etter forvaltningsrevisjonen ga revisor anbefaling om at kommunen lager en rutine for hvordan skolene skal sikre at alle foresatte får informasjon om skolens plikter og muligheten til å melde og at kommunen må sørge for å følge opp aktivitetsplanene og evalueringene.

Samarbeidsavtalen om PP-tjenester med Gildeskål ble vedtatt oppsagt fra skoleåret 2023/24. Omorganisering er i seg selv en risiko, ved at ansvar og oppgaver endres. Utover dette vises til svake måltall på spesialundervisning om spesialundervisning i kommunebarometeret. Sammenligninger viser svake resultater for kommunen, og i det perspektivet høy risiko. Flere prosjekter kan være aktuelle i en forvaltningsrevisjon, både spesialundervisning og måloppnåelse knyttet opp mot produktivitet og kvalitetsindikatorer.

For voksenopplæringen er det ikke påpekt særlig risiko utover det som omtales i delkapittel om flyktningtjenesten. For SFO er det ingen kjente påpekte forhold av betydning.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Grunnskole	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, måloppnåelse, regelverksetterlevelse.
Skolefritidsordning SFO	Lav	
Voksenopplæring	Lav	

4.2.3 Kultur, idrett, tros- og livssynssamfunn

Kommunene skal sørge for økonomiske, organisatoriske, informerende og andre relevante virkemidler og tiltak som fremmer og legger til rette for et bredt spekter av kulturvirksomhet. Kommunene har ansvar for folkebibliotekene og kulturskolene. Mange kommuner har organisatorisk tilknytning til ett eller flere lokale museer. I Salten er det organisert gjennom Stiftelsen Nordlandsmuseet. Kommunene har ansvar for å forvalte kunst kommunen selv eier.

Kommunene er den viktigste offentlige bidragsyteren når det gjelder å skape gode rammebetingelser for lokal idrettsaktivitet. Imidlertid er ikke tilrettelegging for idrett en lovpålagt oppgave og tilskuddsnivået i stor grad kan være påvirket av kommuneøkonomien. Kommunen samarbeider med

idretten gjennom et idrettsråd og formålet er at det skal være en arena for samarbeid mellom idrettslag, idrettskrets og kommunen.

Kommunene har hatt det økonomiske ansvaret for kirken siden kommunene ble opprettet i 1837. Dette ansvaret omfatter at kommunen utreder en del utgifter etter budsjettforslag fra kirkelig fellesråd. Tilskuddsordningen for tros- og livssynssamfunn utenfor Den norske kirke skal sikre stor grad av økonomisk likebehandling av tros- og livssynssamfunnene i Norge. Det årlige tilskuddet skal tilsvare statens og kommunens budsjetterte utgifter per medlem i Den norske kirke.

I kommunebarometeret er de tre tyngste nøkkeltallene i kultursektoren netto driftsutgifter til aktivitetstilbud for barn og unge, netto driftsutgifter til idrett og idrettsanlegg per innbygger og hvor mange ansatte kulturarbeidere det er i kommunen. Meløy plasserer seg på en 262. plass innen denne sektoren. Kultursektoren er mangfoldig, og det er naturlig med en viss variasjon på de mange måltallene. Kommunen gjør det bedre enn gjennomsnitt når det gjelder utgifter til aktivitetstilbud for barn og unge og dessuten overføringer til frivillighet. Det som trekker særlig ned er tall som gjelder bibliotek og musikk- og kulturskolen. Tallene for idrett er på gjennomsnitt.

Utgifter til tros- og livssynssamfunn omfattes ikke av scoren i kommunebarometeret, men ifølge KOSTRA-data har kommunen ressursbruk under gjennomsnittet både sammenlignet med landet, fylket og sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppen. Dette kan indikere en viss risiko for måloppnåelse, men det må påpekes at strukturen er ulik i kommunene noe som vanskeliggjør sammenligning.

Kommunens kulturtjeneste er organisert under tjenesteområde for samfunn. Det er ikke gjennomført kontroller eller relevante tilsyn innenfor kultursektoren. Det er ikke kjente forhold som tilsier særskilte utfordringer, men noe svakere måltall på noen områder kan tilsie en viss risiko. En aktuell tilnærming for en eventuell forvaltningsrevisjon vil kunne være måloppnåelse knyttet opp til hvordan tilbudene er skalert.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Kultur	Middels	Måloppnåelse
Idrett	Lav	
Tros- og livssynssamfunn	Middels	Måloppnåelse

4.2.4 Flyktingtjenesten

Kommunene har ansvar for at flyktninger og innvandrere får det tilbudet de har krav på etter introduksjonsloven. Kommunene skal veilede flyktninger og innvandrere på introduksjonslovens område. Kommunene skal tilby opplæring i norsk- og samfunnskunnskap til de som har rett til det/ plikt til det. Kommunene skall tilby introduksjonsprogram innen tre måneder etter bosetting i kommunen, eller etter at personen selv har bedt om det.

Bosetting av flyktninger organiseres av Kunnskap og inkludering under tjenesteområdet for samfunn. Bosettingsarbeidet er imidlertid en oppgave som påvirker kommuneorganisasjonen i flere ledd, spesielt barnehage, grunnskole, voksenopplæring, barnevern, helse, nav og boligkontoret.

Kommunen fatter vedtak om bosetting av flykninger etter anmodning fra lmdi. Den store pågangen av flyktninger er i flere sammenhenger kommunisert som svært krevende. Det må forventes at kommunen må være forberedt på anmodning om økt bosetting utover det som allerede er vedtatt. Antall deltakere i introduksjonsprogrammet økes i takt med bosettingen og det er budsjettert med økte stillingsressurser på flere områder. Dette innebærer stor aktivitetsvekst på kort tid, med den risiko det medfører både knyttet til økonomi, produktivitet og kapasitet og måloppnåelse. Risikoen

berører flere kommunale tjenester. Flere vinklinger kan være aktuelle i en forvaltningsrevisjon.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Flyktningtjeneste	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, kapasitet, regelverksetterlevelse.

4.2.5 Barnevern

Barnevernloven skal sikre barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig helsehjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Barnevernloven gjelder for alle barn som har bosted i landet og oppholder seg her. Kommunen plikter å yte forsvarlige tjenester og tiltak. Barnet har rett på nødvendige tiltak når lovens vilkår for tiltaket er oppfylt.

Kommunen er ansvarlig for å utføre de oppgavene som følger av barnevernloven, som ikke er tillagt et statlig organ og de skal ha et internkontrollsystem som sikrer dette. Kommunen har også ansvaret for nødvendig opplæring av barneverntjenestens personell. Barneverntjenesten skal blant annet arbeide forebyggende, samarbeide med andre deler av forvaltningen og frivillige organisasjoner, samt utarbeide individuell plan for å ivareta barns interesser. Det er barneverntjenesten i oppholdskommunen til barnet som er ansvarlig for å yte tjenester og tiltak etter barnevernloven.

Nøkkeltallene for andel barn i barnevernet og andel undersøkelser gjennomført innenfor tre måneder er de tyngste i Kommunebarometeret. I tillegg måles antall barn i institusjon og fagutdannet per 1 000 barn. Meløy leverte relativt godt på forrige måling og kom på 115. plass i sektoren i 2022. De fleste tallene er innenfor snitt eller over snitt.

Det er ikke registrert tilsyn av Statsforvalteren siste perioder, men en forvaltningsrevisjon om ettervern i 2021. Revisor konkluderte den gang at tjenesten i noen grad leverer tilfredsstillende ettervern i henhold til gjeldende retningslinjer. Det ble gitt 10 anbefalinger. Oppfølging i 2022 konkluderte at vedtaket i stor grad var fulgt opp.

Stortinget har vedtatt en barnevernsreform som trådte i kraft 1.1.2022 som flytter mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet. Det heter at reformen skal bidra til å styrke det forebyggende arbeidet og tidlig innsats. Med barnevernsreformen har kommunene fått et større ansvar for barnevernet, både faglig og økonomisk. Dette stiller krav til kommunens styring av barnevernet, til ledelsen i barnevernet og til det samlede familiestøttende arbeidet. Kommunebarometeret samlet viser gode tall, men lovendringen tilsier en risiko på sikt.

Oppsummert taler lovendringen for middels risiko, selv om sammenligningstallene er gode og oppfølging av tidligere forvaltningsrevisjon har blitt raskt fulgt opp. Et aktuelt tema for forvaltningsrevisjon vil være regelverksetterlevelse knyttet til lovendringen.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Barnevern	Middels	Regelverksetterlevelse

4.2.6 Helsetjenester

Kommunen skal sørge for at personer som oppholder seg i kommunen, tilbys nødvendige helsetjenester. Kommunens ansvar omfatter alle pasient- og brukergrupper, herunder personer med somatisk eller psykisk sykdom, skade eller lidelse, rusmiddelproblem, sosiale problemer eller nedsatt funksjonsevne. Kommunen har plikt til å tilby blant annet helsetjeneste i skolene, helsestasjonstjeneste og svangerskaps- og barselomsorgtjenester og hjelp ved ulykker og andre akutte situasjoner. Videre skal kommunen tilby utredning, diagnostisering og behandling, herunder fastlegeordning, samt sosial, psykososial og medisinsk habilitering og rehabilitering. Helsestasjon- og skolehelsetjenesten er organisatorisk under tjenesteområde for Oppvekst. Tjenesten

har blant annet helsesykepleiere, jordmortjeneste, kommunepsykolog og familieveileder. Helsestasjonstjenesten ble flyttet til Oppvekst i 2021. Tjenesteområde Helse og velferd har ansvar for fysio- og ergonomitjenester, frisklivsentral og legetjenesten. Utover det som er beskrevet i flere sektorer om sykefravær og kompetanse- og rekrutteringsutfordringer, beskrives omfattende organisasjonsendringer i kommunens årsmelding: «Det har pågått et strukturert arbeid med ledelse- og organisasjonsutvikling, god ledelse, internkontroll og økt fokus på kvalitet i tjenesten. Dette er nøkkelpunktene som vil bidra til å sette tjenesteområdet Helse og velferd i stand til å effektivere større omstillinger i kommende periode. Arbeidet med ledelse og organisasjonsutvikling ble startet i 2021 og kontinuert i 2022, men man kom for sent i gang med ny organisasjonsstruktur for området. Dette ble derfor ikke gjennomført i organisasjonen, som bærer preg av å være topptung, mens nærledelse med teamorganisering vurderes å være mer hensiktsmessig. Utfordringer på lederspenn tilsier at teamorganisering vil være mer hensiktsmessig å satse på i en fremtidig helse- og velferdstjeneste.»

Videre står det: «Krav og forventninger til den kommunale helse- og omsorgstjenesten øker, og kommunene har fått økende ansvar for å behandle og følge opp pasienter med sammensatte sykdomsforløp og stort symptomtrykk, i tillegg til at pasienter blir utskrevet fra sykehusene tidligere enn før, dette i tråd med Samhandlingsreformen. Kompleksiteten stiller stadig større krav, ikke bare til tjenesteutøver, men også saksbehandlerne, både i forhold til rettighetsvurderingene som skal gjøres, og til å forvalte kommunens ressurser på en effektiv måte. Antall pasienter med rett til nødvendige helse- og omsorgstjenester er økende i alle aldersgrupper, og antall avslag øker. Dette kan tyde på at det ikke er samsvar mellom forventningene i befolkningen og kommunens plikt til å tilby tjenester. I tillegg merker man seg at Meløy kommunes kapasitet til å gi avlastning til barn og unge, miljøtjenester og hjemmebaserte tjenester er presset.»

Det ble gjennomført en forvaltningsrevisjon om legetjenesten i 2016. I 2023 hadde Statsforvalteren et tilsyn om kommunen har styring og fører kontroll med at de som oppholder seg i kommunen får nødvendige legevaktstjenester. Tilsynet var alvorlig ved at det ble konstatert at Meløy kommune ikke har ikke lagt til rette for og fulgt med på at helse- og omsorgstjenester som tilbys ved legevakten er forsvarlige. Det står følgende i rapporten: «Legevaktstjenesten er ikke organisert og bemannet på grunnlag av oppdaterte risiko- og sårbarhetsanalyser. Pasienter som henvender seg til legevakten blir ikke systematisk prioritert, og informasjonsutveksling mellom legevaktsentralen og legevakten er ikke satt i system. Kommunen gir ikke opplæring og trening i bruk av nødnett, og det gjennomføres ikke øvelser i samhandling i den akuttmedisinske kjeden. Kommunen har ikke et system som sikrer at legevakslege kan rykke ut til en akutt hendelse, eller ledsage en pasient til sykehus, dersom det er nødvendig. Konsekvensene av dette kan være at pasienter ikke får nødvendig helsehjelp til riktig tid av legevakten.»

Fastlegeordningen har vært under økende nasjonalt fokus siste årene blant annet på grunn av vaktbelastning og rekrutteringsutfordringer. Det nasjonale Pasient- og brukerombudet trekker dette særlig frem i sin årsmelding for 2022 ved at mangelen på fastleger har nasjonalt omfang og gir alvorlige konsekvenser for pasientene.

Kommunen gjør det svært godt i Kommunebarometeret og kommer på 21. plass i denne sektoren i 2023. Det er imidlertid sprikende tall og rangeringen er heftet med usikkerhet. Tallene om fastlege er på snitt eller under snitt. Når det gjelder skolehelse og vaksinasjon, gjør kommunen det bedre.

Resultat fra tilsyn og beskrivelse av egne utfordringer tilsier risiko, selv om det også er indikatorer som viser gode måltall. Et eventuelt tema for forvaltningsrevisjon må vurderes opp mot tidligere prosjekter og der behovet synes størst for undersøkelser.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Helsetjeneste	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.

4.2.7 Rus og psykisk helsearbeid

Kommunen har ansvar for tjenester til mennesker med psykiske lidelser og har ansvar for oppfølging av personer som er i risiko for å få, eller som har, et rusmiddelproblem. Tilbudene kan både handle om forebygging og direkte tjenesterettede tiltak, herunder råd og veiledning, behandlings- og rehabiliteringstjenester, praktisk bistand og opplæring, plass i institusjon, helsetjenester i hjemmet, økonomisk stønad og arbeidsrettede tiltak, tilbud om midlertidig bolig og bistand til å skaffe bolig.

Arbeidet i kommunen er organisert i Miljøtjenesten. Målgruppen til Miljøtjenesten er mennesker med behov for oppfølging innen psykisk helse og rus og personer med medfødt eller tidlig ervervet funksjonsnedsettelse. Tjenesten har døgnbemannede botilbud, barneavlastning i institusjon, samt brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Kommunebarometeret måler i liten grad sektoren opp mot andre kommuner. Det finnes KOSTRA-tall som blant annet viser årsverk av psykiatriske sykepleiere, årsverk av personer med videreutdanning i rusarbeid og driftsutgifter til personer med rusproblemer, men disse er i liten grad egnet til sammenligning. De fleste tallene som er meldt inn, later til en lavere ressursbruk enn både fylket, landet og sammenlignbare kommuner. Dette kan tale for en risiko.

Det er ikke identifisert relevante tilsyn eller forvaltningsrevisjoner. Årsmeldingen omtaler i liten grad sektoren og er ikke identifisert særskilt risiko. Det kan likevel legges til at det nasjonale Pasient- og brukerombudet i sin årsmelding for 2022 skriver at psykisk helsehjelp må prioriteres høyere og at det er manglende kapasitet og kvalitet innen psykisk helsehjelp, både i kommunene og spesialisthelsetjenesten.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Rus og psykisk helse	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.

4.2.8 Hjemmetjeneste og institusjonsomsorg

Kommunen skal sørge for at personer som oppholder seg i kommunen, tilbys nødvendige omsorgstjenester. Kommunens ansvar omfatter alle pasient- og brukergrupper, herunder personer med somatisk eller psykisk sykdom, skade eller lidelse, rusmiddelproblem, sosiale problemer eller nedsatt funksjonsevne. Dersom tilbud på et lavere nivå i omsorgstrappen ikke er tilstrekkelig, plikter kommunen å gi pleie- omsorgstilbud i institusjon, eksempelvis langtidsopphold på sykehjem, korttidsopphold eller avlastning. Slike tjenester vil normalt være ressurskrevende.

I kommunens årsmelding står særlig kompetanse, rekruttering, vikarbruk og sykefravær beskrevet som utfordringer. Det står videre at «befolkningsutviklingen sammen med samhandlingsreformen vil kreve høyere kompetanse, og stiller stadig større krav til spesialisering og oppgaveglidning i våre tjenester. Samtidig ser man at Meløy kommune mangler flere ledd i innsatstrappa. i dette bildet vil økte forebyggende tjenester og en fremtidig etablering av heldøgns boliger med bemanning, kunne bidra til å redusere fremtidige utfordringer i tjenesten.» Særlige fokusområder i 2022 har vært tids- og arbeidspress, alenearbeid, vold og trusler og vedtak og tiltaksplaner.

Det er ikke registrert tilsyn av Statsforvalteren, men Arbeidstilsynet hadde et tilsyn med hjemmetjenesten i 2021. Det var i 2019 en forvaltningsrevisjon i hjemmetjenesten med formål å få vurdert om kommunen leverer hjemmetjenester til innbyggerne i samsvar med gjeldende regelverk. Rapporten konkluderte at kommunen i noen grad følger regelverk. Det ble gitt 7 anbefalinger.

Meløy plasserer seg i middelsjiktet i Kommunebarometeret med en 185. plass for pleie og omsorg. Dette er et stort område som utgjør 20 % av den totale vekten i barometeret. Det er 28 nøkkeltall for sektoren, blant gjennomsnittlig timer hjemmesykepleie i uka, andel vedtak om hjemmetjeneste som iverksettes innen 15 dager, trygghetsalarmer, andel ansatte med fagutdanning, andelen av beboere

med omfattende bistandsbehov og andel plasser i sykehjem i skjermet enhet. Tallene varierer en del på indikatorer som viser produktivitet for institusjonsdrift. Når det gjelder hjemmetjenesten er scoren stort sett på et gjennomsnittlig nivå.

Den demografiske utviklingen tilsier økning i mottakere av pleie- og omsorgstjenester. Sektoren er allerede tung i ressursbehov for kommunen og behovet vil være økende. Ved at sammenligningstallene viser varierende produktivitet på institusjon, egen beskrivelse av utfordringer og risiki og at tjenesten må vente ytterligere økt press, vurderes risikoen å være høy. Flere tema kan være aktuelle innenfor produktivitet og/eller regelverksetterlevelse. Når det gjelder hjemmetjenesten virker området å være grundigere belyst, og med det mindre risiko.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Hjemmetjeneste	Middels	Nylig gjennomført forvaltningsrevisjon.
Institusjonsomsorg	Høy	Produktivitet. Regelverksetterlevelse.

4.2.9 Økonomisk sosialhjelp og boligsosiale tjenester

Økonomisk sosialhjelp reguleres i hovedsak av lov om sosiale tjenester i NAV, forvaltningsloven og sosialtjenesteloven. Målet er å bidra til å gjøre søkerne selvhjulpne, samt å forebygge utenforskap, økonomisk og sosialt. Dette gjøres gjennom opplysning, råd, veiledning og oppfølging, å yte sosial stønad som for eksempel livsopphold, boutgifter (husleie, strøm, etablering mm.), barnehage, SFO/AKS, lege- og tannlegeutgifter, aktiviteter mm., samt økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning. NAV har også ansvar for bolig gjennom bostøtte, midlertidig og varig botilbud og utleie av kommunal bolig, samt KVP – kvalifikasjonsprogrammet. Mottakerne kan ha flere og sammensatte behov, de kan være kort- eller langvarige, og de kan utredes for overgang til statlige ytelser.

Kommunene har hovedansvaret for å hjelpe vanskeligstilte på boligmarkedet. Kommunene skal blant annet medvirke til å skaffe boliger til personer som ikke selv kan ivareta sine interesser på boligmarkedet, som boliger med særlig tilpasning og med hjelpe- og vernetiltak for dem som trenger det på grunn av alder, funksjonshemning eller av andre årsaker. NAV-kontoret skal finne midlertidig botilbud til de som ikke klarer det selv.

Det har ikke vært forvaltningsrevisjoner siste perioder, men et tilsyn av Statsforvalteren i 2021 om sosialtjenesteloven. I Kommunebarometeret for 2023 kommer Meløy kommune på 205. plass i kategorien Sosialtjeneste. De viktigste nøkkeltallene er stønadslengde for eldre mottakere, andel som er på stønad i over seks måneder og ti måneder, andelen som har sosialhjelp som hovedinntekt, andelen mottakere av kvalifiseringsstønad og årsverk til økonomisk rådgivning. Det som trekker ned, er at kommunen har høy andel sosialhjelpsmottakere innenfor alle aldersgrupper, men det er imidlertid færre som mottar sosialhjelp over tid, slik at det er en viss rullering, noe som er positivt. Ettersom det ikke er tydelige indikatorer som peker på særskilt risiko i styringen, anses risikoen som lav.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Økonomisk sosialhjelp og boligsosiale tjenester	Lav	

4.2.10 Bygg- og eiendomsforvaltning

Plan og bygningsloven og forskrift om tekniske krav til byggverk inneholder krav og bestemmelser til kommunale eiendommer. Dette gjelder bl.a. naturpåkjenninger, uteareal og ytre miljø, krav til byggverk, sikkerhet ved brann, planløsning og bygningsdeler, krav til universell utforming, miljø og helse, energi, installasjoner og anlegg. God eiendomsforvaltning i kommunen handler om å gi ansatte

og tjenestemottakere gode og effektive bygninger til lavest mulig kostnad. Dette innebærer å skape best mulig bygningsmessige rammer for tjenestene som leveres.

Kommunen har rollen både som eier, forvalter og bruker av eiendom. Disse rollene er ulike og kan til tider ha motstridende interesser. Ansvaret for de ulike rollene bør derfor organiseres på en tydelig og hensiktsmessig måte. Videre bør det foreligge overordnede politisk forankrede mål for bolig- og eiendomsforvaltningen, et rasjonelt system for planlegging og styring, og rapportering som bidrar til god kommunikasjon mellom bolig- og eiendomsforvaltningen og politikerne, og som kan tjene som beslutningsgrunnlag.

Drift eiendom og teknisk ligger under tjenesteområde for samfunn. KOSTRA-tall for eiendomsforvaltningen er sjekket sammenlignet med KOSTRA-gruppe, fylket og landet for øvrig. Variablene som er sjekket er netto driftsutgifter til eiendomsforvaltning i prosent av samlede driftsutgifter, netto driftsutgifter til forvaltning av eiendom per innbygger, areal på formålsbygg per innbygger, utgifter til vedlikehold per kvadratmeter, utgifter til renhold og energikostnader per kvadratmeter. I de fleste tallene er kommunen på et gjennomsnittlig nivå, men når det gjelder vedlikehold rapporteres betydelig lavere innsats. Her er tallene såpass avvikende at det kan tyde på rapporteringsfeil.

I årsmeldingen står tjenesten i liten grad beskrevet, men tabell for gjennomføring av planlagte prosjekter viser at flere utsettes grunnet lav kapasitet. Sammen med tall for lavt vedlikehold er det indikasjoner om en viss risiko.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Bygg- og eiendomsforvaltning	Middels	Måloppnåelse

4.2.11 Vann og avløp

Vannforsyning reguleres av flere lover som blant annet matloven, helseberedskapsloven, folkehelseloven og drikkevannsforskriften. Avløpshåndtering reguleres i hovedsak av forurensningsloven med tilhørende forskrift. Kommunen har en tilsynsfunksjon mot private avløpsanlegg og det er krav til større vannanlegg. Vannforsyning og avløpshåndtering er omfattet av selvkostprinsippet gjennom det lovmessige kravet om at brukerne av tjenesten bør bære kostnadene forbundet med tjenestene. Kommunen er imidlertid ikke pålagt full kostnadsdekning. Tømming fra slamavskillere er også underlagt selvkostprinsippet, men her er kravet at selvkost skal danne grunnlag for innbyggernes brukerbetaling.

Gebyrhåndteringen av selvkostområdet gjennomgås gjennom årlige gebyrvedtak og den ordinære regnskapsrevisjonen. I tillegg er det foretatt etterlevelsesk kontroll i 2021 uten funn til oppfølging. Ettersom økonomi og produktivitet er grundig kontrollert, kunne en eventuell forvaltningsrevisjon av området være innenfor kvalitet og regelverksetterlevelse. Meløy kommer på 84. plass i sektoren for vann og avløp i Kommunebarometeret. Her måles både gebyrnivå, kvalitet og vedlikehold. Tallene er gjennomgående gode på kvalitetsindikatorne og gebyrene er på et normalnivå. Det konkluderes derfor med lav risiko.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Vann og avløp	Lav	

4.2.12 Renovasjon

Renovasjon reguleres i hovedsak av forurensningsloven med tilhørende forskrift. Viktige tiltak for å hindre forsøpling, helse- eller luktproblemer eller andre forurensningsulempes som følge av avfall, er å ha etablert gode systemer for innsamling av avfall og en god oppfølging av forsøplingssaker.

Kommunen skal blant annet sørge for at det er etablert et system for innsamling av husholdningsavfall og at det gis nødvendig informasjon om avfallshåndtering til husstander og bedrifter. Renovasjon er omfattet av selvkostprinsippet.

Kommunens renovasjonshåndtering er delegert til det interkommunale selskapet Iris Salten IKS. Selskapsvirksomheten reguleres av en egen selskapsavtale. Iris har eget styre som velges av representantskapet. I selskapets årsmelding er det ikke pekt på spesielle usikkerhetsfaktorer, men selskapene som arbeider innenfor avfallsbransjen er eksponert for prisendringer i det globale råvaremarkedet og påvirkes av nasjonale miljømessige målsetninger. Konsernet har sunn økonomi med høy egenkapital i alle selskap. Konsernet har et tydelig engasjement for bærekraft, og samtlige selskaper har fokus på bærekraft i sine strategier.

Det har vært flere kontroller av Iris siste perioder. De kontrollene som har vært kan regnes som forvaltningsrevisjoner, ved at det omfatter tema innenfor selskapets drift, mer enn styringsdialogen og utøvelse av eierskapene. I 2020 ble det behandlet en rapport om selvkost og offentlige anskaffelser i selskapet. Opprinnelig rapport påpekte en del svakheter ved selskapets håndtering av offentlige anskaffelser, mens oppfølgingsrapporten viste en betydelig forbedring. I 2022 var det en ny rapport med tema statsstøtterelevanter og offentlig anskaffelse. Rapporten konkluderte med at selskapet i stor grad sørget for et avtaleverk som ivaretar kravene i statsstøttereguleringen, og i varierende grad har tilrettelagt for en konkret konkurranse i anbudskonkurranse 2020/2021 om mottak av avfall.

Vurderingen av den økonomiske internkontrollen synes å være godt ivaretatt gjennom tidligere kontroller. Dersom man skal velge annen tematikk kan det eksempelvis være innen kvalitet og regelverksetterlevelse. Det er imidlertid ikke fremkommet informasjon som indikerer behov for kontroller på dette området.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Renovasjon	Lav	

4.2.13 Brann og feiing

Brann og redningstjenester reguleres i hovedsak av brann- og eksplosjonsvernloven. Loven har som formål å verne liv, helse, miljø og materielle verdier mot brann og eksplosjon, mot ulykker med farlig stoff og farlig gods og andre akutte ulykker, samt uønskede tilsiktede hendelser, og kommunen har en sentral rolle i dette arbeidet. Dette er blant annet regulert i forskrift om kommunal beredskapsplikt. Brannvesenets oppgaver er å sørge for beredskap ved brann og å drive forebyggende arbeid.

Det forebyggende arbeidet innebærer blant annet kartlegging av brannobjekt og utsatte grupper, samt tilsyn og feiing av fyringsanlegg i bygninger. Fra og med 2016 er fritidsboliger omfattet av kommunens plikt til å drive tilsyn og feiing av fyringsanlegg. Feiertjenesten er omfattet av selvkostprinsippet. Håndteringen av dette ble undersøkt av kontrollutvalget gjennom flere behandlinger i 2023 og synes tilstrekkelig belyst.

Det er det interkommunale selskapet Salten Brann IKS som er delegert myndighet til håndtering av brann og feiing i kommunen. Virksomheten reguleres av en egen selskapsavtale og representantskapet velger eget styre. Selskapsavtalen ble endret i 2022 og det er foretatt en justering av avtalen om finansiering og fordeling av kostnader. I ny avtale legges andelen av størrelsen på den vedtatte brannordningen til grunn ved fordeling av felleskostnader for den totale beredskapen, mot at fordelingen tidligere var basert på folketall.

En sentral aktivitet i selskapet i 2022 har vært arbeidet med implementering ny brannordning. Plan for helhetlig tjenesteleveranse, som omfatter materiell, kompetanse, stasjoner og slokkevann er

ferdigstilt, og det ble gjennomført dialogmøter med alle kommuner på ettersommeren. For noen stasjoner medfører ny brannordning bare mindre justeringer, mens det ved andre lokasjoner kreves at nye tjenester etableres og infrastruktur tilpasses.

Brannordningene definerer hvordan beredskapstjenester i Salten Brann IKS skal organiseres og dimensjoneres. Dette har implikasjoner både knyttet til leveranse, kvalitet og økonomi. De store endringene som selskapet har i rammebetingelser og organisering kan tale for dette. Det har heller ikke vært forvaltningsrevisjoner her siste perioder. Konklusjonen er derfor høy risiko. Det skal imidlertid påpekes at tilbakemeldingen i spørreundersøkelsen var lav risiko.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Brann og feiing	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, kapasitet, regelverksetterlevelse.

4.2.14 Byggesak, kart og oppmåling

Byggesaksområdet reguleres i hovedsak av plan og bygningsloven, med tilhørende forskrifter og veiledere. Kommunene utøver myndighetsutøvelse gjennom å fatte vedtak innenfor blant annet deling og oppmåling, byggesøknader, utslippssøknader og reguleringsplaner. Behandling av byggesaker, oppmåling og matrikkelføring og utslippstillatelser er omfattet av selvkostprinsippet.

Byggesaksbehandling og reguleringsarbeid er viktige områder for utviklingen av en kommune. En utfordring er å ha god kontinuitet og kompetanse. Svakheter i saksbehandling og veiledning kan medføre at tiltak som ikke skulle vært godkjent blir godkjent, eller omvendt.

Ansaret for byggesaksbehandling, kart og oppmåling ligger under Plan, utvikling og næring. Kommunebarometeret har egen måling for saksbehandling og vurderer blant annet saksbehandlingstid for byggesaker, byggesaksgebyr og andel dispensasjoner. Gebyrområde og dispensasjonssaker er på et gjennomsnittlig nivå, men det er innrapportert lang saksbehandlingstid på byggesak og relativt lang saksbehandlingstid. Dette kan gi grunnlag for nærmere undersøkelser.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Byggesak, kart og oppmåling	Middels	Regelverksetterlevelse byggesak

4.2.15 Veier, parker og idrettsanlegg

Kommunale veier reguleres av veglova og formålet er å sikre at planlegging, bygging, vedlikehold og drift av offentlige og private veier sikrer en trygg og god trafikkavvikling. Parker og grøntområder reguleres gjennom plan og bygningsloven og ved behandling av reguleringsplaner skal kommunen ta hensyn til arealformål til grøntstruktur som naturområder, turdrag, friområder og parker. Standard og vedlikehold av veier er viktig for å forhindre ulykker. Ut fra et folkehelse- og trivselsperspektiv er det viktig med idrettsanlegg og parker.

Temaet er ikke omtalt i kommunebarometeret, men KOSTRA har en rekke nøkkeltall innen samferdsel, men som sammenligning må tallene tolkes med varsomhet på grunn av ulik geografi og bosettingsstruktur. Tallene indikerer et normalområde. Det er ikke beskrevet spesielle utfordringer i årsmeldingen. Det er ikke registrert tilsyn av statlige myndigheter eller forvaltningsrevisjoner innen området.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Veier, parker og idrettsanlegg	Lav	

4.2.16 Landbruk og natur-/viltforvaltning

Hovedoppgavene i kommunenes landbruksforvaltning knytter seg til tilskudds- og lovforvaltning. Områdene reguleres av blant annet jordlova, konsesjonsloven, skogbrukslova, lov om motorferdsel i utmark, viltloven, naturmangfoldloven, plan- og bygningsloven og friluftsløven. I tillegg kommer en rekke forskrifter og rundskriv. Kommunene har oppgaver knyttet til saksforberedelse og kontroll av ulike tilskuddsordninger i landbruket. Videre har kommunene både myndighet og tilsynsoppgaver etter konsesjonsloven i forbindelse med eierskifte, og etter jordloven i forbindelse med nydyrking, deling eller omdisponering av jordbrukseiendom, og i forbindelse med driveplikt. Kommunen har også ansvar for å kontrollere at skogbruksloven følges, og kan fastsette meldeplikt for planer om hogst og tiltak knyttet til foryngelse og stell av skog.

I KOSTRA rapporteres det om en rekke parametere innenfor landbruk- og skogforvaltningen, men kommunene har svært ulik ressursbruk noe som henger sammen med næringsstrukturen i kommunen, og derfor vanskelig egnet for sammenligning. Det er ikke identifisert høy risiko knyttet til kommunen som myndighetsutøver. Det er ikke registrert tilsyn på Tilsynskalenderen eller forvaltningsrevisjoner siste perioder.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Landbruk og natur-/viltforvaltning	Lav	

4.3 Organisasjonsperspektivet.

Organisasjonsperspektivet tar for seg hvordan kommunen er organisert og hvilken styring og organisering den har for å nå de oppsatte mål for tjenesteproduksjonen, samt hvordan saksbehandling og interne tjenester blir ivaretatt. Organisasjonsperspektivet retter fokuset mot om tjenesteproduksjonen, og støttefunksjoner til disse, er effektiv og i tråd med lover og regler. I analysen har vi støttet oss på kommunens egen informasjon, herunder kommunens nettsider, planer, regnskap og årsberetning.

4.3.1 Organisering, styring og ledelse

Kommuneloven legger rammene for den politiske organiseringen av en kommune. Kommunens øverste folkevalgte organ er kommunestyret som ledes av ordfører. Under kommunestyret skal det opprettes et formannskap og man kan også oppnevne utvalg og/eller råd. Kommunestyret skal ansette en kommunedirektør, som skal være leder for kommunens administrasjon. Ut over dette er det stor grad av frihet for hvordan den administrative organiseringen av kommunen skal være.

Valg av administrativ organisasjonsmodell og hyppigheten av omorganiseringer kan ha betydning for vurdering av risiko. Hvor mange nivåer man velger vil ha betydning for nærhet til eventuelle situasjoner, samt hvor mange enheter eller personer en leder skal følge opp. Det er viktig med et oppdatert delegeringsreglement som gjenspeiler styringslinjene. Delegeringsreglementet viser hvordan myndighet til å fatte beslutninger på vegne av kommunen er fordelt på politisk nivå, og mellom politisk og administrativt nivå.

Meløy kommune er politisk organisert etter formannskapsmodellen. Kommunestyret har 23 medlemmer og er øverste politiske organ. Formannskapet er driftsstyre og behandler saker delegert fra kommunestyret og innstiller til budsjett og økonomiplan og andre saker av prinsipiell betydning. Det er i tillegg eget utvalg for plan og kommunalteknikk og eget driftsutvalg. Administrativt er det fem tjenesteområder under kommunedirektøren; helse og velferd, oppvekst, samfunn, stab og støtte, samt økonomi. Tjenesteområdene ledes av hver sin kommunalsjef. Kommunen er deltager i fire interkommunale selskap (IKSer) med ulik grad av delegert myndighet. Som en del av

omstillingsprogrammet, ble det engasjert en rådgiver som skal koordinere omstillingsarbeidet. Denne engasjementstillingen er organisert under kommunedirektør og inngår i strategisk lederteam.

Det omfattende omstillingsarbeidet taler for en risiko og kan være tema for forvaltningsrevisjon. I tillegg har oppfølging av politiske vedtak vært inne i forrige plan, men ikke gjennomført.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Organisering, styring og ledelse	Høy	Måloppnåelse.

4.3.2 Internkontroll og kvalitetssikring

Internkontroll er et vidt begrep og kan omfatte prosesser for å gi rimelig sikkerhet for målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering, og overholdelse av lover og regler. Det kan både dreie seg om økonomisk internkontroll (regnskap, transaksjonskontroll, budsjettoppfølging mm) eller mer spesifikk internkontroll på de ulike tjenesteområdene.

Interkontroll og krav til dette er skjerpet i den nye kommuneloven. Den stiller krav til at kommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold. Kommunedirektøren skal som ansvarlig for internkontrollen utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering, ha nødvendige rutiner og prosedyrer, avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik, dokumentere internkontrollen og ved behov evaluere og forbedre prosedyrer og tiltak for internkontroll. Kommunedirektøren skal rapportere til kommunestyret minst én gang i året.

I 2023 ble det gjennomført en forvaltningsrevisjon med formål å finne ut om utviklingsprosessene i kommunen gjennomføres i henhold til god internkontroll, og er tilfredsstillende med henblikk på medvirkning, risikovurdering og måloppnåelse (endringsledelse). Rapporten konkluderte med at kommunen for det første i liten grad har gjennomført implementering av nytt ERP system i henhold til gjeldende retningslinjer. For det andre at kommunen i liten grad har gjennomført risikovurderinger i henhold til gjeldende retningslinjer ved anskaffelse av dette ERP-systemet. Rapporten er fremdeles under oppfølging.

Selv om det har vært en forvaltningsrevisjon med internkontroll som tema kan det likevel være aktuelt å se videre på emnet i forlengelse av forrige prosjekt. Det som er av særlig interesse i et risikobilde er at kravene om internkontroll er styrket i kommuneloven, blant annet ved årlig rapportering til kommunestyret. Dette kan være tema i en forvaltningsrevisjon, for å vurdere om rutiner og rapportering er tilfredsstillende i henhold til lov nå når lovkravet er skjerpet. Risikoen vurderes derfor å være høy.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Internkontroll og kvalitetssikring	Høy	Regelverksetterlevelse

4.3.3 Økonomistyring

Kommuneloven omfatter regler for langsiktig og bærekraftig økonomiforvaltning, for å trygge det finansielle grunnlaget for velferdstjenestene, og tilliten til at ressursene forvaltes på beste måte. Kommuner skal forvalte økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivarettatt over tid.

Kommunestyret skal selv vedta økonomiplan, årsbudsjett, konsolidert årsregnskap, årsberetning, finansielle måltall, økonomireglement og finansreglement. Økonomiplanen skal ta utgangspunkt i

kommuneplanens samfunnsdel, og kan utgjøre handlingsdelen til samfunnsdelen. Økonomiplan og årsbudsjett skal settes opp i balanse og være realistiske og årsbudsjettet er bindende. Budsjettoppfølgingen har derfor en sentral rolle i styringen av kommunen. Kommunedirektøren har plikt til å rapportere om budsjettavvik, og foreslå budsjettendringer.

Det er vedtatt finansielle måltall i tråd med kravene i kommuneloven. I årsberetningen skal det redegjøres for vesentlige budsjettavvik, inkludert avvik fra premissene for bruk av bevilgningene, og eventuelt merforbruk skal dekkes inn året etter at det oppsto. Dersom økonomiplan eller budsjett fremlegges med merforbruk, eller regnskapsmessig merforbruk ikke inndeckes innen fristen, innebærer det økonomisk ubalanse, og det medfører innmelding i registeret om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK). Meløy kommune var oppført i registeret en kort periode mellom 2017 og 2018 og ble på nytt oppført i januar 2024. Årsaken var to års merforbruk uten inndekking. Dette gjør også at kommunen kommer helt ned på 347. plass i kategorien «Økonomi» i kommunebarometeret. De tyngste nøkkeltallene i sektoren er nøkkeltallene for driftsmargin og disposisjonsfond. Samlet har disse nøkkeltallene en vekt på 50 prosent av sektoren.

Det er gjennomført flere forvaltningsrevisjoner. I 2021 var tema økonomisk styring og internkontroll i helse og velferd der formålet undersøkelsene var å finne ut om økonomistyringen i helse og omsorgssektoren er tilfredsstillende med henblikk på budsjettering, ansvarsområder, rapportering, oppfølging og utarbeidelser av fremtidsplaner. Revisor konkluderte bl.a med at kommunen i «stor grad har økonomistyring i henhold til gjeldende regelverk», og at kommunen «i stor grad, men ikke fullt ut, har skriftliggjorte rutiner og retningslinjer i forbindelse med økonomisk internkontroll». Det var også en forvaltningsrevisjon i 2017 med økonomistyring som tema. I tillegg til disse, prosjektet om ERP-systemer fra 2023, som nevnt i kap 4.3.2.

Det ble gjennomført en forenklet etterlevelseskontroll med finansforvaltningen i 2022. Denne konkluderte den gang med mangelfull finansrapportering og finansreglement. I tillegg til denne årlige kontrollen, gjøres det vurderinger av den økonomiske internkontrollen i forbindelse med årlig regnskapsrevisjon. Utover sent avlagt årsregnskap, er det ikke påpekt vesentlige svakheter.

Oppsummert viser analysen at reglementer og måltall langt på vei er etablert, slik at de sentrale styringsmekanismene er tilfredsstillende, selv om økonomien som sådan er svært svak. Tilbakemelding fra det forrige kontrollutvalget på innspill til ny plan og fra spørreundersøkelsen, var at området har høy risiko. Det har imidlertid vært flere undersøkelser og prosjekter, slik at det ikke er gitt at andre tema vil bringe frem ny kunnskap som ikke er kjent fra før. I den grad det er behov for spesifikke undersøkelser, kan dette eventuelt gjennomføres som mindre prosjekter ved årlig forenklet etterlevelseskontroll.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Økonomistyring	Middels	Nylig gjennomført forvaltningsrevisjon

4.3.4 Offentlige anskaffelser

Anskaffelser i offentlig sektor reguleres av lov om offentlig anskaffelser med tilhørende forskrifter. Norge har gjennom internasjonale avtaler forpliktet seg til å følge bestemte fremgangsmåter ved anskaffelser over visse verdier (terskelverdier). Loven gjelder også ved anskaffelser som er under terskelverdien. En oppdragsgiver skal ikke diskriminere leverandører, hindre konkurranse eller dele opp anskaffelser for å omgå bestemmelsene. Den skal opptre i samsvar med grunnleggende prinsipper om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvbarehet og forholdsmessighet. Offentlige anskaffelser er et tema med krevende regelverk og som krever stor grad av kompetanse. Koordinering av offentlige anskaffelser er underlagt tjenesteområdet for økonomi. Meløy kommune har vært medlem av samordnet innkjøp i Salten (SIIN), der de største innkjøpsavtalene

fremforhandles. SIIN avtalen gikk ut 2022 og Bodø kommune som, vertskommune har utarbeidet en ny samarbeidsstruktur. På tampen av 2022 ble det vedtatt at Meløy kommune skulle tilslutte seg den nye avtalen som innebærer at Bodø kommune er en innkjøpssentral og Meløy kommune kan være med på inntil 30 innkjøpsavtaler. For øvrig kan kommunen inngå kontrakter selv, eller i samarbeid med andre.

Det ble i 2017 gjennomført en forvaltningsrevisjon innen området. I 2020 var det en forenklet etterlevelsekontroll uten funn. Selv om det har vært flere kontroller tilsier endringen av innkjøpssamarbeidet en risiko. Det kan derfor være aktuell med ny kontroll, men i så fall litt ut i perioden når ordningen har satt seg.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Offentlige anskaffelser	Middels	Måloppnåelse. Regelverksetterlevelse.

4.3.5 Personalforvaltning. Kompetanse/rekruttering.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret, og kan vedta arbeidsgiverstrategier og reglementer. Det kan være en utfordring for kommuner å rekruttere og beholde personale med ønsket kompetanse, og arbeidsgiverstrategien kan være et verktøy for å bli en attraktiv arbeidsgiver og redusere risikoen på området.

I kommuneloven er kommunedirektøren er gitt ansvar for å utøve det løpende arbeidsgiveransvaret, og har med det det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke annet er fastsatt i lov. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om forhandlingsordning, prosedyrer samt arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter. Hovedavtalen er et virkemiddel for å sikre samhandling og gode prosesser mellom partene.

Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter både i 2020 og 2023. Nylig gjennomført forvaltningsrevisjon på økonomisk styring og internkontroll i helse og omsorg og prosjektet med ERP-systemer har også gitt grundige vurderinger med kunnskap om HR-feltet. Det er ikke fremkommet informasjon om annen risiko på området. Når det gjelder kompetanse- og rekrutteringsutfordringen er den imidlertid krevende i hele kommunesektoren og påpekt som sårbar i flere sektorer. Tilgangen på fagfolk, både faste og vikarer, er en vedvarende utfordring og vikarbruken er høy. Dette vurderes derfor som særlig aktuell for kontroll med tanke på måloppnåelse.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
Personalforvaltning	Lav	
Kompetanse/rekruttering	Høy	Måloppnåelse

4.3.6 IKT, digitalisering, personvern, arkiv og saksbehandling

Økt digitalisering representerer muligheter for besparelser og bedre tjenester, men kompleksiteten i offentlig sektor kan være en utfordring. Mange kommuner mangler helhetlige planer eller egen IKT-/digitaliseringsstrategi, og mange kommuner benytter digitale tjenester i langt større omfang enn de tilbyr digitale tjenester. Digitaliseringen innebærer også økt risiko knyttet til informasjonssikkerhet. For å unngå så vel tap av verdier som tap av tillit, er det nødvendig for kommunen å sikre at uvedkommende ikke får tilgang til informasjon, at informasjon ikke blir endret utilsiktet, og at informasjonen er tilgjengelige for brukerne ved behov.

Personvern er et tidsaktuelt tema, ikke minst med personvernforordningen som ble tatt inn i norsk lov i 2018. Datatilsynet er både tilsyn og ombud og skal veilede og kontrollere om virksomheter etterlever personvernreglene. Kommunen plikter å ha oversikt over systemer som behandler personopplysninger og informasjonsutveksling mellom systemene. Det er også viktig å vite hvilke typer personopplysninger

som behandles, hvilke opplysninger som oppbevares og hvor lenge de oppbevares.

Åpenhet og innsyn er sentrale forutsetninger for et fungerende demokrati. Kommunelovens regler om møteoffentlighet og offentlighetsloven skal legge til rette for at offentlig virksomhet er åpen og gjennomsiktig. Kommuner og offentlige organ har ansvar for å dokumentere sin egen aktivitet i arkivholdet. En velfungerende postjournal og arkivordning er grunnleggende forutsetninger for å ivareta åpenhet og demokratisk kontroll. Alle kommuner skal utarbeide en arkivplan som skal innrettes slik at den kan brukes som et redskap i organets internkontroll med arkivarbeidet. Dette er igangsatt.

Etter omorganiseringen er det opprettet en ny avdeling for digitale tjenester som ligger under tjenesteområdet for stab og støtte. Her ligger IKT-teamet og, veiledningssenteret og dokumentsenteret. I årsmeldingen står det at det har vært satset lite på IKT i Meløy og tjenesten og organisasjonen preges av dette. Det er derfor utarbeidet egen digitaliseringsstrategi hvor målområdene er digital kompetanse, informasjonssikkerhet og personvern, samt forbedre tjenester og arbeidsprosesser. Denne setter retning for hvordan organisasjonen skal arbeide med digitalisering, hvor digital transformasjon er det langsiktige målet.

Pressens offentlighetsutvalg i samarbeid med Kommunal Rapport publiserer årlig et såkalt Åpenhetsbarometer som vurderer åpenheten i landets kommuner. Her vurderes blant annet postlister, tilgjengelighet på hjemmesider, møteoffentlighet og respons på henvendelser og innsynskrav. Meløy kom i 2023 på en 229. plass som er i det nedre middelsiktet.

Det er ikke gjennomført forvaltningsrevisjoner eller registrert statlige tilsyn. Åpenhetsbarometeret indikerer at kommunen har noe å gå på, men i og med at regelverket omkring personvern er såpass nytt og omfattende, og at kravene til digitalisering er økende, synes det imidlertid større risiko for at kommunen ikke har tilfredsstillende system for etterlevelse på dette området.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
IKT, digitalisering, personvern	Høy	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.
Arkiv, saksbehandling	Middels	Måloppnåelse.

4.3.7 Arbeidsmiljø

Det er et arbeidsgiveransvar å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven konkretiserer krav til systematisk HMS-arbeid, noe som omfatter å fastsette mål, fordele ansvar, oppgaver og myndighet, kartlegge og vurdere risikoforhold og iverksette tiltak for at arbeidsmiljøet skal være i samsvar med lovkrav, forebygge og følge opp sykefravær.

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte er viktige virkemidler for å redusere risikoen for uetisk atferd og korrupsjon. Retningslinjene må jevnlig oppdateres, være forståelige, relevante og etterlevbare, og skal gi klare anvisninger for hvilken atferd som forventes i ulike situasjoner.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Dette er definert som forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer. Loven regulerer også fremgangsmåte og arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling. Loven gir vern mot gjengjeldelse av varsling gjennom forbud mot gjengjeldelse samt oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet. Kommunen har plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling som skal være skriftlige. Kommunen skal oppmuntre sine medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold og tilrettelegge for varsling. For å bidra til dette er det viktig at verdien av varsling anerkjennes i kommunen og at kommunen arbeider for å fremme et godt ytringsklima.

Varsling er et fenomen som er gitt økt oppmerksomhet i arbeidslivet og som har stor økonomisk og omdømmemessig risiko ved feil håndtering. Det er en tendens til økt grad av varslingssaker i flere av Salten-kommunene og det har stor betydning å være i forkant av sakene ved å ha et godt gjennomarbeidet reglement og rutiner. Temaet peker seg derfor vurdert å ha høy risiko, men her det allerede bestilt en forvaltningsrevisjon som behandles i 2024.

Når det gjelder tilsyn har særlig Arbeidstilsynet en særlig rolle i å kontrollere arbeidsgivers etterlevelse av helse, miljø og sikkerhet i henhold til arbeidsmiljøloven. Det er gjennomført flere tilsyn på flere områder av kommunen siste perioder og kontrollhensynet synes ivaretatt på enkelte lokasjoner. Sykefraværsoppfølging var oppført som tema i forrige plan , men ikke gjennomført. I tilbakemelding fra forrige kontrollutvalget er området oppført med høy risiko, med henblikk på utfordringer med det systematiske arbeidet med arbeidsmiljø og at det er høyt sykefravær.

Tema	Risikovurdering	Kommentar
HMS: Helse, miljø og sikkerhet	Høy	Måloppnåelse. Regelverksetterlevelse.
Etikk og varsling	Høy	Pågående forvaltningsrevisjon

4.4 Oppsummering

Tema	Risiko	Merknad
Samfunnsplanlegging	Lav	
Næringsutvikling	Middels	Måloppnåelse
Miljø, klima og energi	Middels	Måloppnåelse.
Beredskapsplaner og ROS-analyser	Lav	
Barnehagesektoren	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.
Grunnskole	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, måloppnåelse, regelverksetterlevelse.
Skolefritidsordning SFO	Lav	
Voksenopplæring	Lav	
Kultur	Middels	Måloppnåelse.
Idrett	Lav	
Tros- og livssynssamfunn	Middels	Måloppnåelse.
Flyktningtjenesten	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, kapasitet, regelverksetterlevelse.
Barnevern	Middels	Regelverksetterlevelse.
Helsetjenester	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.
Rus og psykisk helsearbeid	Middels	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.
Hjemmetjenester	Middels	Nylig gjennomført forvaltningsrevisjon.
Institusjonsomsorg	Høy	Produktivitet. Regelverksetterlevelse.
Økonomisk sosialhjelp og boligsosiale tjenester	Lav	Måloppnåelse vertskommunesamarbeid.
Bygg- og eiendomsforvaltning	Middels	Måloppnåelse
Vann og avløp	Lav	
Renovasjon	Lav	
Brann og feiing	Høy	Flere aktuelle vinklinger: Produktivitet, kapasitet, regelverksetterlevelse.

Byggesak, kart og oppmåling	Middels	Regelverksetterlevelse byggesak.
Veier, parker og idrettsanlegg	Lav	
Landbruk og natur- /viltforvaltning	Lav	
Organisering, styring og ledelse	Høy	Måloppnåelse.
Internkontroll og kvalitetssikring	Høy	Regelverksetterlevelse.
Økonomistyring	Middels	Nylig gjennomført forvaltningsrevisjon.
Offentlige anskaffelser	Middels	Måloppnåelse. Regelverksetterlevelse.
Personalforvaltning	Lav	
Kompetanse/rekruttering	Høy	Måloppnåelse.
IKT, digitalisering, personvern.	Høy	Regelverksetterlevelse. Måloppnåelse.
Arkiv og saksbehandling	Middels	Måloppnåelse.
HMS: Helse, miljø og sikkerhet	Høy	Måloppnåelse. Regelverksetterlevelse.
Etikk og varsling	Høy	Pågående forvaltningsrevisjon

5. Risikovurdering av kommunens eierskap

I likhet med forvaltningsrevisjon skal kommunestyret også vurdere kontroller av sine eierskap basert på en risiko- og vesentlighetsvurdering.

5.1 Om eierstyring

Kommunene har stor grad av frihet når det gjelder organiseringen av den kommunale virksomheten og har i lang tid gjort bruk av fristilte organisasjonsmodeller. Organisering av kommunal virksomhet i egne rettssubjekter utfordrer de vanlige ansvars- og styringslinjene. For å avhjelpe denne utfordringen har kommuneloven egne bestemmelser om kommunestyrets tilsyn og kontroll med slik utskilt virksomhet. Kontrollutvalget skal føre det løpende tilsynet med kommunens forvaltning og én av oppgavene er å påse at kommunen fører tilsyn med sine interesser i selskaper – det vil si eierskapskontroll eller selskapskontroll. Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover, forskrifter og kommunestyrets vedtak.

Det kan være en glidende overgang mellom hva som er kontroll av eierskapsutøvelsen og revisjon av selskapet (forvaltningsrevisjon). Dersom selskapskontrollen skal omfatte selskapets virksomhet – spørsmål som krever innsyn i selskapets drift – vil dette være en forvaltningsrevisjon. Et typisk eksempel er samfunnsansvar (f.eks. etikk, varsling og anskaffelser). Andre eksempler på tema som må undersøkes gjennom forvaltningsrevisjon, er regelverksetterlevelse (f.eks. anskaffelser og offentlighet), selvkost og annen måloppnåelse/gjennomføring av virksomheten.

At virksomheter eller tjenester skilles ut som egne foretak eller selskaper innebærer at betingelsene for folkevalgt styring og kontroll, og til dels også politikerrollen, endres. Dette medfører at styringen vil være av en annen art enn den politiske styringen av kommunens øvrige virksomhet. De mest brukte argumentene for å skille ut virksomhet i selskaper og foretak er knyttet til kostnadseffektivitet, tjenestekvalitet, konkurranseutsetting, oppgave- og ansvarsfordeling og oversiktliggheit. Med en slik organisering får folkevalgte ansvar for å fastsette mål og å føre kontroll med måloppnåelse, mens selskapets styre og ledelse har ansvar for valg og bruk av virkemidler.

Styringsvirkemidlene i en utskilt virksomhet er ikke de samme som for kommunens egen virksomhet. Ved at virksomheten legges til en enhet fristilt fra kommunens administrasjon mister kommunestyret sin rett til direkte instruksjon. Kommunestyret kan kun instruere den eller de representantene som opptre i eierorganet på kommunestyrets vegne, for eksempel i et representantskap. Organer eller ansatte i selskapene kan ikke instrueres direkte.

Kommunens egenkontroll består av administrasjonssjefens internkontroll og kontrollfunksjonene underlagt kontrollutvalget. Når virksomhet skilles ut i egne juridiske enheter er det ikke lenger administrasjonssjefen som har ansvaret for internkontrollen, men styret i den aktuelle virksomheten. Selskapsformer som bygger på annet lovverk enn kommuneloven, har ikke nødvendigvis de samme juridiske kravene til internkontroll som en kommune. For en offentlig eier er det likevel viktig å påse at styret har den nødvendige kontroll med virksomheten.

5.2 Problemstillinger i en eierskapskontroll

NKRF har i 2018 utgitt en veileder i selskapskontroll og gir her en nærmere beskrivelse av hvilke problemstillinger som kan inngå i kontrollen. Eierskapskontroll er et middel for å påse at kommunen forvalter sine eierinteresser i selskap i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger og i henhold til aktuelt lovverk. Dette leder fram mot en overordnet problemstilling for all eierskapskontroll:

Sikrer kommunen at eierinteressene utøves i samsvar med relevant lovgivning og kommunestyrets

vedtak og forutsetninger?

Hvordan det er hensiktsmessig å innrette denne kontrollen, avhenger av om kommunen er «god» eller «moden» når det gjelder eierskap, eller om kommunen ikke har retningslinjer eller føringer for hvordan den vil forvalte sitt eierskap i selskaper. For en kommune som ikke har eierskapsmelding eller andre former for retningslinjer, kan en av følgende hovedproblemstillinger være formålstjenlig:

I hvilken grad er det lagt til rette for god eierstyring i kommunen? Utøves kommunens eierskap i samsvar med aktuelle lovbestemmelser og etablerte normer for god eierstyring?

Dersom kommunen har eierskapsmelding eller andre retningslinjer for eierskapsforvaltningen, bør problemstilling formuleres i samsvar med det:

Har kommunen etablert tilfredsstillende rutiner eller retningslinjer for eierstyring?

og

Følger kommunen vedtatte rutiner/retningslinjer for eierstyring?

Dersom selve eierskapsmeldingen har vært gjennom selskapskontroll tidligere, kan det være hensiktsmessig å gå rett på praksis:

Utøves kommunens eierinteresser i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger, aktuelle lovbestemmelser og etablerte normer for god eierstyring?

Dette er store problemstillinger, og det vil som regel være behov for å spisse eller avgrense undersøkelsen noe. Kanskje vil en rette kontrollen mot ett selskap, eller en vil fokusere på noen få tema knyttet til eierstyringen. Aktuelle tema innenfor problemstillingene kan blant annet være

- Eierskapsmelding, eierskapsopplæring og evaluering av eierskapsmelding og eierstrategier
- Samordning av selskapsføringer med andre eiere
- Representasjon og fullmakter i eierorgan – valg av representanter, delegasjon og fullmakter
- Demokratihensyn: offentlighet, arkiveringsrutiner i kommunen, behandling av eiersaker i kommunestyre - avklaringer og rapportering om eiersaker
- Gjennomføring av møter i eierorgan – innkallinger, gjennomføring/saksbehandling og protokollføring
- Styrevalgprosess og styresammensetning
- Ivaretagelse av samfunnsansvar i selskapene
- Avkastning og utbyttepolitikk
- anbefalinger fra tidligere kontroller

5.3 Meløy kommunes eierskapsmelding

Et mål for den nye kommuneloven er styrking av kommunenes eierstyring overfor kommunalt eide selskaper. Det er nå et lovfestet krav at kommunen minst én gang i valgperioden skal utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret. Eierskapsmeldingen skal inneholde kommunens prinsipper for eierstyring, oversikt over selskaper, kommunale foretak og andre virksomheter som kommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i, og kommunens formål med sine eierinteresser.

KS har utarbeidet anbefalinger om eierstyring, selskapsledelse og kontroll av kommunaleide selskaper og foretak. Formålet med prinsippene og anbefalingene er å avklare roller og ansvar, sikre åpenhet og ryddige beslutningsprosesser, redusere ulike typer risiko, stimulere til verdiskapning gjennom å legge til rette for økt effektivitet mv. Meløy kommunes overordnede

prinsipper for eierstyring er utformet med utgangspunkt i de ovennevnte prinsippene og anbefalingene og lagt til grunn i egen vedtatt eierskapsmelding. Kommunen har konkretisert dette i 11 prinsipper for eierstyring:

- a) Det skal etableres utbytte og avkastningskrav for selskaper som opererer i et marked. For selskaper der det foreligger andre spesifikt definerte mål, vil avkastningsforventninger erstattes av andre mål som eksempelvis effektivitetsmål, eller ideelle mål.
- b) Selskapets kapitalstruktur skal være tilpasset formålet med eierskapet og selskapets situasjon.
- c) Kommunen gir som eier klare, langsiktige mål for selskapene gjennom eierstrategier.
- d) Selskapets styre er ansvarlig for å sikre måloppnåelse og ivareta kontrollfunksjonen knyttet til ansvaret for den løpende forvaltningen av selskapet på vegne av eier.
- e) Meløy kommune fremmer sine interesser overfor selskapene gjennom generalforsamling, representantskap og eiermøter.
- f) Formannskapet fungerer som valgkomite for styreutnevnelser for de selskapsstyrer som ikke har vedtektsfestet egen valgkomite. Styret skal kjennetegnes av kompetanse, kapasitet og mangfold ut fra selskapets egenart og kommunens formål med selskapet.
- g) Styrets godtgjøring skal være på moderat nivå, og fremstå som rimelige ut ifra styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og arbeidets kompleksitet. Daglig leders lønnsnivå i selskap der kommunen er en betydelig eier skal ligge på et konkurransedyktig nivå, men ikke være lønnsledende.
- h) Kommunens eierskap skal fremme samfunnsansvarlig forretningsdrift og bærekraftig samfunnsutvikling.
- i) Det skal være åpenhet knyttet til Meløy kommunens eierskap og selskapenes virksomhet.
- j) Meløy kommunes etiske retningslinjer skal ligge til grunn for den virksomhet som utøves i de selskap og foretak kommunen har interesser i.
- k) Habilitetsvurdering- hvis man er inhabil til å behandle saker i formannskapet eller kommunestyret som gjelder det enkelte selskap er man også inhabil i eiermøter og strategidiskusjoner som gjelder selskapene.

Meløy kommunestyre vedtok sist sin eierskapsmelding i juni 2020. I september 2022 ble det av kontrollutvalget bestilt en eierskapskontroll blant annet med formål å belyse om kommunen oppfyller lover og retningslinjer for god eierstyring. Rapporten ble levert i februar 2024 og konkluderte med at Meløy kommune i stor grad har eierskapsmelding i samsvar kommuneloven §26-1 og gjeldende anbefalinger om eierstyring.

5.4 Meløy kommunes eierskap. Selskaper hvor kommunen har eierinteresser

Meløy kommunestyre behandlet sist sin eierskapsmelding i juni 2020, sak 48/20. I oversikten gjengis kun eierinteresser i aksjeselskaper, interkommunale selskaper, interkommunale samarbeid som er organisert som egne rettssubjekter, samvirkeforetak og foreninger.

Kommune	Selskap	Selskapsform	Kontroll
Meløy	Meløy Energi	Aksjeselskap	ja
Meløy	VieMeløy (Meløy Arbeidstreningssenter)	Aksjeselskap	ja
Meløy	Meløy Næringsutvikling	Aksjeselskap	nei
Meløy	Meløy Kapital	Aksjeselskap	nei
Meløy	Svartisen AS	Aksjeselskap	nei
Meløy	Svartisen Eiendom	Aksjeselskap	nei
Meløy	Salten Kommunerevisjon	Interkommunalt selskap	nei
Meløy	Helse og miljøtilsyn Salten	Interkommunalt selskap	nei
Meløy	IRIS Salten	Interkommunalt selskap	ja
Meløy	Salten Brann	Interkommunalt selskap	nei
Meløy	Salten Regionråd	Kommunalt oppgavefelleskap	nei
Meløy	Salten Kontrollutvalgsservice	Kommunalt oppgavefelleskap	nei
Meløy	RKK Salten (Regionalt kontor for kompetanseutvikling)	Kommunalt oppgavefelleskap	nei
Meløy	Galvano stans	Aksjeselskap	nei
Meløy	Bodø Industrier (FRAM)	Aksjeselskap	nei
Meløy	Glomfjord Alpinsenter	Aksjeselskap	nei

Kilde: Meløy kontrollutvalg, sak 28/22. Plan for eierskapskontroller. I kolonnen til høyre angis om det har vært kontroll i selskapet siste to perioder. Meløy kontrollutvalg og Meløy kommunestyre behandlet plan for eierskapskontroller i 2022 med tilliggende risiko- og vesentlighetsvurdering. Siden eierskapsmeldingen ikke er oppdatert siden da og analysen er gjort så nært i tid er det derfor ikke gjort en ny total gjennomgang av eierskapene.

I korte trekk kan man oppsummere vesentlighetsmomenter med hvor alvorlig det er for kommunen dersom dens mål for eierskapet ikke oppnås. Det finnes mange mulige kriterier for hva som gjør et eierskap vesentlig. Noen eierskap har et finansielt formål, altså at man ønsker økonomisk utbytte, mens andre har et politisk formål, for eksempel at man ser det som en hensiktsmessig måte å tilby en viktig tjeneste til innbyggerne, et bidrag til å utvikle arbeidsplasser i kommunen eller en måte å organisere andre kommunale oppgave på.

I dette kan følgende vesentlighetsmomenter legges til grunn:

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

Risiko kan defineres som sannsynligheten for at kommunen ikke oppnår sine intensjoner med eierskapet eller at andre betydelige problemer oppstår. En slik analyse for hvert enkelt selskap vil vanligvis være en ressurskrevende prosess. Ved utarbeidelse av plan for selskapskontroll bør man derfor foreta en overordnet helhetsvurdering av risikonivået knyttet til kommunens eierskapsutøvelse, og risiko i det enkelte selskap, særlig knyttet til eiernes styring og kommunenes målsetting med eierskapet.

Økonomien vil alltid være en viktig risikofaktor. Et selskap som går konkurs, er naturlig nok ikke i stand til å oppnå noen mål. Momenter som kan være aktuelle å legge vekt på kan være fornuftig nivå på egenkapital, tilstrekkelig likviditet og avkastning i tråd med formålet. Negativ utvikling over tid er særlig et faresignal.

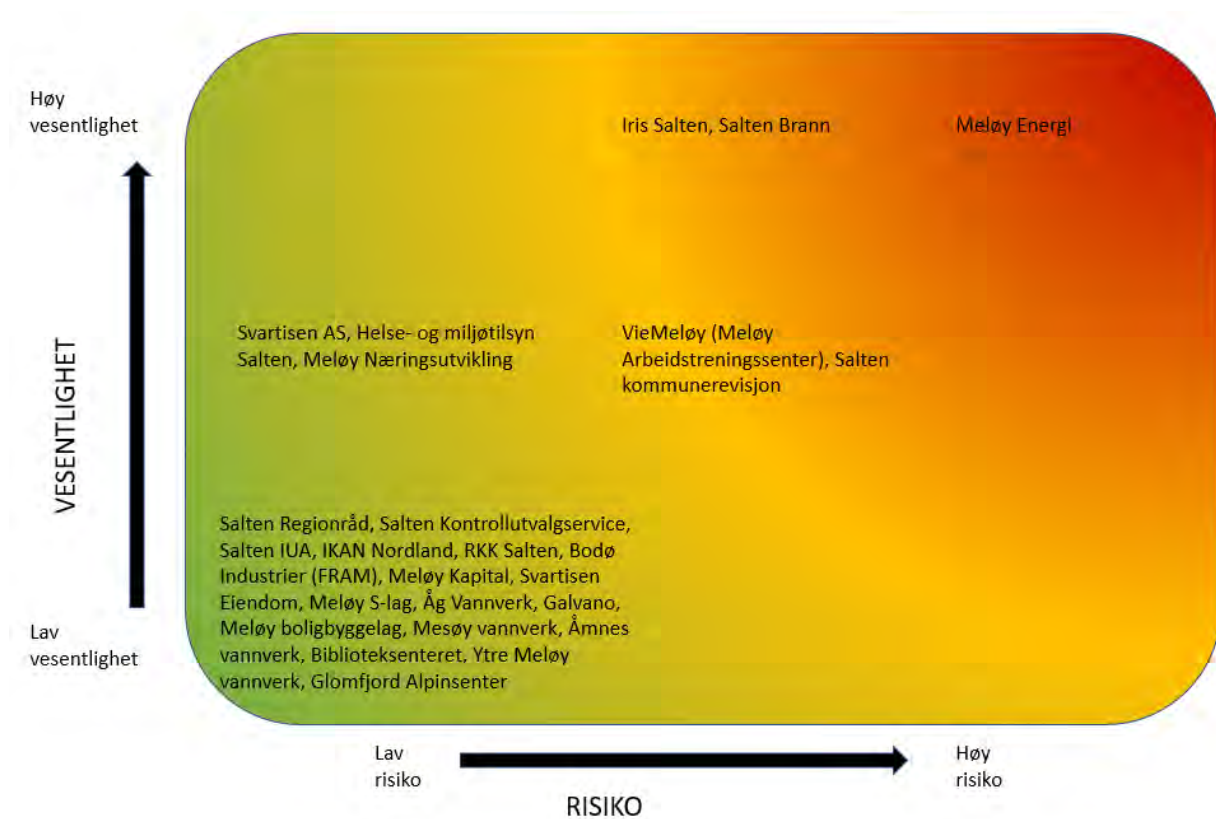
Selv om et selskap har god økonomi, betyr det ikke nødvendigvis at det oppfyller målene kommunen har med eierskapet. Dersom eierskapet ikke er rent finansielt motivert, er det også nødvendig å vurdere andre former for måloppnåelse. En konkret vurdering av måloppnåelsen ligger imidlertid i større grad til selve selskapskontrollen enn til den

overordnede analysen og er derfor i liten grad vurdert her.

Oppsummert kan eksempler på risikomomenter være:

- Negativ økonomisk utvikling (EK, likviditet, avkastning)
- Negativ medieoppmerksomhet
- Store endringer (organisasjon, lederskifter, målsettinger, marked)
- Komplisert/uklar organisering
- Rollekonflikter (for eksempel sentrale politikere i styret)
- Svak eierstyring
- Manglende etiske retningslinjer og anti-korrupsjonsarbeid
- Urealistiske eller uklare mål
- Politisk kritikk

Risiko og vesentlighet oppsummeres slik for de ulike eierskapene:



I en eierskapskontroll er det naturlig å peke på selskap som enten har en viss risiko og/eller vesentlighet i seg. I det følgende kommenteres derfor kun selskap som ikke har både lav risiko og lav vesentlighet. Informasjon om kommunens formål er hentet selskapets egne vedtekter.

VieMeløy AS: Tidligere Meløy Arbeidstreningssenter hvis formål var å gi arbeid- undervisning og eventuelt fritidstilbud til ungdom og arbeidsløse voksne som ledd i utdanning, arbeidstrening/sysselsetting og attføringsopplegg etter tilvisning fra og i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten, trygdeetaten, undervisningssektoren (grunnskole og videregående skole) og helse- og sosialetaten. Virksomheten skal basere seg på et tverrsektorielt og interkommunalt samarbeid. Delarbeidsmål: primært gi tilbud til et visst antall ungdommer tilpasset kapasitet og ulike aktiviteter, dyktiggjøring til arbeidsmarkedet, motivere til videre skolegang, skape et aktivt og positivt ungdomsmiljø, gi arbeidstrening til voksne personer i et attføringsperspektiv og salg av varer og tjenester i et opplæringsperspektiv og for i størst mulig grad finansiere råvarekjøp og

variable produksjonskostnader.

Anses vesentlig grunnet 100 % eierskap, samfunnsoppdraget, arbeidsplasser mv. Vekstbedrifter har fått økt sin risiko som følge av endring i statlige rammevilkår. Det ble gjennomført selskapskontroll i 2020 med konklusjon at kommunen i varierende grad fører kontroll med sine eierinteresser i selskapet og at kommunens eierinteresser i varierende grad utøves i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger, aktuelle lovbestemmelser og etablerte normer for god eierstyring og selskapsledelse. Vurderes ikke aktuell for kontroll grunnet at det nylig er vurdert.

Svartisen AS: Selskapets formål er drift/utleie av drift til turistvirksomhet, videreutvikling av Svartisen som turistmål og annet som naturlig faller inn under dette.

Selskapet er heleid av Meløy kommune. Beskjeden omsetning, ca 1,6 mill kr i 2022. God egenkapital. Vurderes å være mindre aktuell for kontroll.

Meløy Næringsutvikling: MNU skal være et utviklingsselskap som skal bistå etablerere og initiativtakere fra idefasen og fram til realisering med formål å skape nye forretningsmuligheter og bedrifter. Selskapets virksomhet har ikke til formål å skaffe aksjeeierne økonomisk utbytte.

Kommunen har vesentlig eierskapsandel (50%). Eierskapet og selskapet har betydning for lokalsamfunn, arbeidsplasser og politisk interesse. I liten grad markedsekspontert og derfor mindre risiko. Kan være aktuell for kontroll.

Meløy Energi AS: Selskapets formål er å erverve og forvalte energibærende konsesjoner med sikte på å tilby produkter og tjenester som etterspørres i energimarkedet til fornuftige priser og med tilfredsstillende kvalitet.

På grunn av høye økonomiske verdier, 100 % eierskap og markedsekspontering, vurderes det å være høy risiko og høy vesentlighet. Det ble gjennomført selskapskontroll med rapport levert i februar 2024. Rapporten konkluderer at Meløy Energi AS i stor grad følger opp kommunens strategier og normer for god eierstyring. Revisors vurdering er at Meløy Energi AS har på plass det meste av rutiner for å følge opp kommunens strategier og etablerte normer for god eierstyring. Selskapet gjennomfører styreevaluering, og samspillet mellom ledelse og styret fungerer godt. Når det gjelder revisjon av styringsdokumenter, er det styringsdokument som ikke kan dokumenteres å være jevnlig revidert.

Rapporten behandles av kommunestyret i 2024 og kontrollutvalget bil på vanlig måte følge denne opp gjennom perioden. Det er derfor ikke naturlig å bestille nytt prosjekt mot dette eierskapet.

Helse- og miljøtilsyn Salten IKS: Interkommunalt selskap med delegert myndighet som utfører lovpålagte tjenester innenfor miljørettet helsevern på vegne av eierkommunene og i samråd med kommuneoverlegene.

Ivaretar oppgaver som er lovpålagte for kommunene og derfor vesentlig. Har et ansvarsområde med økt fokus: matsikkerhet, helsevern, arbeidsmiljø osv. Aktuell for kontroll.

Salten kommunerevisjon IKS: Interkommunalt selskap. Formålet er primært å dekke eiernes behov for regnskaps og forvaltningsrevisjon. Lovpålagt oppgave og av den grunn anses middels vesentlighet.

Krevende å skaffe kompetanse, spesielt innen regnskapsrevisjon. Sårbarhet og middels risiko. Aktuell for kontroll.

Iris Salten IKS: Interkommunalt selskap. Betjener de ni kommunene i Salten, som også eier selskapet.

Eierandelen er beregnet ut fra innbyggertallet i kommunene. Henter og behandler både husholdnings- og bedriftsavfall.

Vurderes å ha særlig høy vesentlighet fordi det er delegert myndighet til å forvalte en viktig kommunal lovpålagt tjeneste. Betydelig økonomi og markedsutsatt på de konkurranseutsatte delene av virksomheten.

Ikke gjennomført kontroller med eierstyring som hovedtema, men likevel to revisjoner som er nærliggende til forvaltningsrevisjon (drift) og som også har gitt kunnskap relevant for eierstyring. Vurderes derfor å være mindre aktuell for eierskapskontroll denne perioden.

Salten Brann IKS: Interkommunalt selskap med formål 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 det til enhver tid gjeldende regelverk.

Med delegert myndighet til å forvalte en viktig kommunal lovpålagt tjeneste vurderes dette å være et eierskap med særlig høy vesentlighet. Betydelig økonomi og gjennomgår store organisasjonsendringer med blant annet etablering av underselskap i 110-sentralen, og dertil økt risiko i eierstyringen. Tilbakemelding i spørreundersøkelsen var høy risiko. Ikke gjennomgått eierskapskontroller siste perioder. Aktuell for eierskapskontroll.

Selskap	Risiko/vesentlighet	Merknad
VieMeløy AS	Middels/ Middels	Nylig kontrollert. Mindre aktuell.
Svartisen AS	Lav / Middels	Lav risiko. Mindre aktuell for kontroll.
Meløy Næringsutvikling	Lav / Middels	Aktuell for kontroll.
Meløy Energi AS	Høy / Høy	Nylig kontrollert. Ikke aktuell.
Helse- og miljøtilsyn Salten	Lav / Middels	Aktuell for kontroll.
Salten Kommunerevisjon	Middels/ Middels	Aktuell for kontroll.
IRIS Salten IKS	Middels/Høy	Nylig kontrollert. Mindre aktuell.
Salten Brann IKS	Middels/Høy	Aktuell for kontroll.

5.5 Oppsummering

6. Konklusjon. Samlet vurdering

Basert på risiko- og vesentlighetsvurderingen gis her en anbefaling over tema for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll for valgperioden. Planen bør revideres underveis i perioden. For å ha en fleksibilitet anbefales også at kommunestyret gir kontrollutvalget myndighet til å foreta endringer i planen ved behov.

6.1 Anbefalte områder for forvaltningsrevisjon

Listen er i utgangspunktet i prioritert rekkefølge og det er forsøkt å fordele temaene ut over avdelingene slik at det blir en jevn fordeling med tanke på ressursbelastning. Konkret problemstilling for det enkelte prosjekt utformes av kontrollutvalget i egne prosjektplaner. Der som det er hensiktsmessig å samordne prosjekter med flere kommuner, kan dette gjøres i samråd med revisjonen.

Anbefalte områder for forvaltningsrevisjon perioden 2024-2027 (fastsettes senere)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

6.2 Anbefalte områder for eierskapskontroll

Kommunens oversikt over sine eierskap synes i hovedsak avklart og oversiktlig. Spesifikke eierskapskontroller vurderes derfor å ha lavere prioritet enn forvaltningsrevisjoner og det synes tilstrekkelig med én eierskapskontroll i perioden. Tilbakemeldingen i spørreundersøkelsen har også vist at det er mindre risiko her. Tema for kontroll kan eksempelvis dreie seg om hvorvidt kommunens eierinteresser utøves i samsvar med kommunestyrets vedtak og forutsetninger, aktuelle lovbestemmelser og etablerte normer for god eierstyring. Følgende selskap anbefales for vurdering:

- Fastsettes senere

SAK 08/26**Henvendelse til kontrollutvalget om vann og avløp****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- Unntatt fra offentlighet Off.lov § 13, jfr fvl § 13, første ledd nummer 1, brev fra Merethe Skille: Informasjon til kontrollutvalget om forhold ved drift av Meløy kommunes VA anlegg.

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden etter avtale med kontrollutvalgets leder. Vedlagt saken er en henvendelse til kontrollutvalget med tittelen *Informasjon til kontrollutvalget om forhold ved drift av Meløy kommunes VA anlegg*. (Vann og avløp)

Henvendelsen er unntatt fra offentlighet etter bestemmelsene i Offentleglova § 13, jfr forvaltningslovens § 13, 1. ledd nr 1 (noens personlige forhold). Bakgrunnen for dette er todelt:

1. avsender har i sin henvendelse omtalt opplysninger om personalsak angående en annen ansatt

Henvendelsen tar opp en rekke forhold i tilknytning til Vann og avløp, blant annet:

- Konkrete forhold knyttet til henholdsvis Glomfjord vannverk, og sjøledning mellom Ørnes og Reipå.
- Mangelfull rapportering om vesentlige hendelser innen Vann og avløp.

- Ledningsnettverk Vann og avløp: Blant annet opplevelse av mangelfull kartlegging av nettverket, samt manglende vedlikeholdsplaner for dette.
- Fakturaer innen Vann og avløp som fremstår som direkteanskaffelser uten gjennomført konkurranse
- Det stilles spørsmål om mulige relasjoner mellom en kommunalt ansatt innen Vann og avløp og en av kommunens leverandører.
- Det stilles spørsmål om økonomistyring innen Vann og avløp, blant annet om politikken har tilstrekkelig styring på området, om budsjettstyring og rapportering, og om investeringsprosjektene på området er tilstrekkelig planlagt og kvalitetssikret før utbygging igangsettes.

Vurdering:

Det vises til innholdet i henvendelsen. Denne er omfattende, men for en stor del innenfor hva som må regnes som kontrollutvalgets mandat: *Utover det som er bestemt i lov og forskrift, kan kontrollutvalget i prinsippet ta opp ethvert forhold ved kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, så lenge det kan defineres som kontrollarbeid.*

Vedlagt saken er også Forum for kontroll og tilsyn sin veileder om håndtering av henvendelser. Denne inneholder en trafikklysmodeell til hjelp ved vurdering av om det kan være grunnlag for å følge opp en henvendelse (grønt felt), eller grunn til ikke å følge opp (røde felt). Den vedlagte henvendelsens innhold synes i det alt vesentlige å være på linje med de grønne feltene i veilederen.

Mulig videre oppfølging:

Når det gjelder de ulike forholdene som tas opp så har kontrollutvalget flere mulige verktøy til disposisjon: 1. Skriftlige og / eller muntlige redegjørelser fra administrasjonen i anledning kontroll med saksområdet, 2. avgrensede undersøkelser og vurderinger i regi av revisor, og 3. forvaltningsrevisjon i regi av revisor.

Aktuelle og mulige tema for videre undersøkelser:

- Om det er foretatt innkjøp i strid med lov om offentlige anskaffelser, eventuelt også i strid med kommunens eget regelverk på området
- Om kommunen har en forsvarlig og trygg håndtering av selvkost innen vann og avløp,
- I hvilken grad kommunen håndterer budsjettering og rapportering på tilfredsstillende vis på dette området.
- Om det er foretatt leveranse av ikke godkjent vann
- Gjennomgang av investeringer innen vann og avløp de siste fire årene

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget drøfter den aktuelle henvendelsen og vurderer eventuell videre oppfølging i dialog med revisor og sekretariat.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Informasjon til kontrollutvalget om forhold ved drift av Meløy kommunes VA anlegg.

I juni 2025 har jeg som økonomisjef en gjennomgang med avdeling for vann og avløp (heretter kalt VA) knyttet til selvkostregnskapet og investeringene. I denne gjennomgangen var flere fagpersoner til stede, samt leder. Etter gjennomgangen ble jeg kjent med følgende forhold:

Glomfjord vannverk: Vannverket er relativt nytt, og bygget med to rensetrinn, jfr krav fra Mattilsynet. Dette er UV filtrering og membranfilter. Membranfilter kollapset på et tidspunkt i 2023. Avdelingen valgte da å se bort fra dette rensetrinnet, og lot anlegget gå uten denne lovpålagte rensingen av vannet. Membranfilteret er ment å ta bort evt tungmetaller i vannet, som er et særlig forhold knyttet til vannkilden i Glomfjord. Når membranfilteret kollapset, ble det tatt en B prøve av vannet. Denne var på dette tidspunktet ok. Det ble så langt jeg har sett ikke tatt flere B prøver av vannet, frem til jeg rapporterte om forholdet i juni 2025.

Forholdet ble ikke rapportert videre opp i systemet politikk. At en hel bygd over lang tid får levert vann som ikke er godkjent, vurderes å være av prinsipiell betydning og burde vært rapportert når hendelsen fant sted. Avdelingen har imidlertid valgt å ikke rapportere forholdet på de to årene som er gått. Leder bekreftet i møtet at hun kjente til forholdet.

Sjøledning mellom Ørnes og Reipå: Sjøledningen er relativt ny, og kostet kommunen opp mot 30 mill å få lagt. Hensikten med sjøledningen var at Reipå bygd skulle bli forsynt med vann fra Spildra vannverk i Ørnes. Reipå vannverk skulle avvikles, og aggregatet skulle flyttes til nytt vannverk. Av grunner som så langt er ukjent, fungerte ikke vannledningen som tenkt. Det ble en større hendelse med brunt vann som kom til deler av abonnentene i Ørnes og Reipå. Avdelingen valgte da å stenge av vannledningen. Reipå vannverk ble startet opp igjen, og det ble anskaffet nytt aggregat til 1 mill til Reipå vannverk. Alt dette ble gjort uten at dette ble rapportert til politikk, ei heller ble det bedt om budsjettbevilling til aggregatet. Reipå vannverk er en svært dårlig vannkilde, og en grunn til at vannverket skulle avvikles. Befolkningen på Ørnes/Reipå og politikken har vært forledet til å tro av vannverket var avviklet, men har altså vært i full drift med den utfordrende vannkvaliteten som vannkilden har. Forholdet ble ikke rapportert til politikk.

Jeg valgte etter møtet å rapportere hendelsen videre til kommunedirektør. Jeg vet at kommunedirektør videreformidlet mailen til ordfører. Jeg opplevde da at kommunedirektør og ordfører tok situasjonen på alvor. Det ble etter hvert laget en politisk sak om tilstanden på disse to anleggene, samt status på kommunens øvrige VA anlegg. Men manglende rutiner for rapportering til politikken var ikke et tema i saken. Det virker som avdelingen mangler forståelse for viktigheten av at anleggene drives på lovlig vis, og at slike store hendelser på VA anleggene rapporteres til politikk og at tiltak iverksettes.

[Redacted]
[Redacted] Min intensjon med å rapportere på disse forholdene var mitt faglige engasjement for VA, og med det ønske om at vi skulle arbeide for å bedre driften på VA. [Redacted]

[Redacted] har jeg skriftlig fått tilbakemelding om at min orientering var å betegne som helt normale driftssituasjoner på VA.

- Mitt hovedspørsmål i denne sammenhengen er om avdelingen har tilstrekkelige eller gode nok rutiner for å rapportere om vesentlige eller betydningsfulle hendelser på kommunens VA anlegg til politisk nivå?
- Har avdelingen tilstrekkelig forståelse for at det skal bes om budsjett bevilgning ved større innkjøp over budsjettet og vedtatt nivå?

Ledningsnettverket VA

I den samme gjennomgangen jeg hadde med avdelingen i juni, var det ofte behov for å sjekke fagsystemene og ledningsnettverket i Gemini VA fagprogrammet. Jeg opplever at kommunens kartlegging av ledningsnettverket var mangelfullt. Dette ble også bekreftet av de som deltok i møtet. Det var flere investeringsprosjekter på ledningsnettverket som ingen i avdelingen hadde kunnskap om, og det ble en del «gjetting» i møtet.

Ledningsnettverket i spesielt Ørnes området var lagt på 1970 – 1980 tallet. Ledningene som ble lagt på den tiden er av material med beregnet levetid på ca 50 år, og er derav i en slik tilstand at det er et generelt økende utskiftnings- og vedlikeholdsbehov. Jeg har gjennomgått investeringene i budsjettene til Meløy kommune noen år, og finner svært lite om vedlikehold av eksisterende VA anlegg. Jeg finner stort sett bare planlagte investeringer i nyanlegg, med store uspesifiserte summer og lite tekst.

Det er en spesiell bekymring knyttet til hovedvannforsyningen fra Spildra vannverk inn til Ørnes sentrum. Ledningen er av støpejern og ligger tidvis svært utilgjengelig dypt ned i grunnen og langs fylkesvei og under muren til gangveien ved Lamarkgården. Ledningen har snart passert sin levetid. Et brudd i denne ledningen kan potensielt føre til manglende vannforsyning for Ørnes flere døgn, og jeg finner ingen beredskapsplaner eller vedlikeholdsplaner for dette ledningsanlegget.

Jeg har flere ganger stilt meg følgende spørsmål om driften av VA i Meløy kommune:

- Har kommunen en tilstrekkelig og forsvarlig oversikt over hele ledningsnettverket? Hvor ledningene ligger, status, alder og material?
- Har kommunen en forsvarlig vedlikeholdsplan for ledningsnettverket?
- Har kommunen en tilstrekkelig plan for utskifting av ledninger som har passert sin levealder?



Bilde av en støpejernsledning da 50 år

Profesjonalisering av VA

I en egen epost fra kommunedirektøren 4 juli 2025 ber han meg om å skrive en utredning/sak på profesjonalisering av VA tjenestene. Jeg hadde tidligere svart han at jeg mener avdelingen selv burde skrive denne, men han ber meg ytterligere en gang i denne epost om å skrive denne. Jeg velger da å gjøre dette. Sommeren 2025 er jeg stort sett eneste kommunalsjef på jobb og stedfortreder, og bruker tiden til å gjøre et dypdykk innenfor VA. Utredningen som ble skrevet overleveres kontrollutvalget sammen med dette skriv, og kan ses på som et slags kunnskapsgrunnlag på VA i Meløy kommune.

I arbeidet med utredningen kom jeg over en del fakturaer som fremstår som direkteanskaffelser uten gjennomført konkurranse. Det er sjekket at ingen av disse kjøpene er gjennomført via innkjøpsprogrammet Mercell. Det er stort sett snakk om gravetjenester, hvor kommunen i denne perioden ikke har hatt noen rammeavtaler. Noen av fakturaene er uten noen underbilag, som kunne beskrive hva som er kjøp/bestilt/utført. Det er ikke kjent om det kan ha vært gjennomført noen forenklet epostkonkurranser, dette finnes det ingen dokumentasjon på.

Oversikten nedenfor viser beløpene eks mva, og er alle passert 100.000 når beløp er inkl mva.

2025

Bilag 7289 Jon Kildal og sønner 86712,5 eks mva (er kreditert)

Bilag 4039 Bodø rørteknikk 800.000 eks mva

Bilag 4733 Bodø rørteknikk 189.000 eks mva

Bilag 7281 Jon Kildal og sønner 80504 eks mva

Bilag 9869 Jon Kildal og sønner 99186 eks mva

2024

Bilag 8505 Terje Halsan AS 117970 eks mva

Bilag 15028 Bodø rørteknikk 95347,50 eks mva

Bilag 10135 Terje Halsan 458.075 eks mva

Bilag 4399 Bodø Rørteknikk 149.000 eks mva

Bilag 5057 Bodø rørteknikk 148.000 eks mva

Oversikten overfor er det jeg fant så langt på en sommer, nytilsatt og ukjent med regnskapene, og er neppe noen komplett oversikt. Det fremstår som brudd på både bilagsforskriften og anskaffelsesreglementet. Jeg fikk snakket litt med innkjøpsrådgiveren, som sier at der har vært veldig mye rot med innkjøpene på samfunn, og «jo mer jeg graver, jo mer finner jeg».

Aggregatet som ble innkjøpt til Reipå vannverk er anskaffet gjennom konkurranse, men uten at det fantes bevilgning eller politisk vedtak på å anskaffe dette.

Oversikten overfor er rapportert muntlig til kommunedirektør og varaordfører Grete Andersen. Varaordføreren fikk også en utskrift av den utredningen jeg har skrevet, siden hun var ordførers stedfortreder denne sommeren. Hun var veldig pågående for å få lese det arbeidet jeg holdt på med, og jeg opplevde ikke å kunne si nei til henne. I etterkant har jeg mottatt kritikk fra kommunedirektør for at jeg gav varaordføreren disse opplysningene.

Kommunedirektøren fikk også en muntlig orientering av meg i møte 18 august, hvor jeg fortalte at jeg har funnet noe som fremstår som ulovligheter. Kommunedirektøren tok ikke disse opplysningene på alvor. Det er følgelig forsøkt å rapportere om dette tjenestevei.

Det som er å legge merke til er Bodø rørteknikk. De er gjennomgående mye brukt til gravetjenester og tjenester knyttet til spyling av ledningsnettverket, uten at det er noen rammeavtaler på dette. Det er flere beløp både over og under innkjøpsgrensen. Gravemaskin fra Bodø rørteknikk ble en periode stående utenfor huset til Gregor Hiler, leder for uteseksjonen i Meløy, og den som står for alle innkjøpene. Gravemaskinen ble brukt på arbeid i hans private tomt. Hendelsen ble rapportert inn til administrasjonen. Jeg fikk beskrivelse av denne hendelsen av varaordfører Grete Andersen, som sier mange har fått dette med seg. Jeg har selv fått høre dette i private sammenhenger. Når fakturaene er så lite spesifisert, er det vanskelig både å bekrefte og avkrefte om det er en sammenblanding av bruken av gravetjenester i kommunal og privat tjeneste.

De spørsmål jeg stiller meg i denne sammenhengen er:

- Har kommunen tilstrekkelig rutiner og kontroll på at innkjøp og anskaffelser på uteseksjonen VA gjennomføres i tråd med regelverket?
- Er det noen relasjoner mellom leder for uteseksjonen og leverandør Bodø rørteknikk som gjør at det kan stilles spørsmål ved habilitet i kjøp av tjenester?

- Har avdelingen tilstrekkelige rutiner for å kvalitetssikre at fakturaene som attesteres og anvises har tilstrekkelig dokumentasjon på hva som er kjøpt/anskaffet jfr bilagsforskriften?

Økonomistyring på fagområdet VA

Dagens organisering av VA er nærmere beskrevet i utredningen vedlagt. På uteseksjonen er det 11 ansatte, hvorav alle budsjetteres på selvkostområdene vann og avløp. Personalet brukes gjennom året på både VA og vei. Vei er ikke et selvkostområde. Fellesutstyr som maskinpark, utstyr og lokaler regnskapsføres i hovedsak på selvkostområdet, men en andel av disse utgiftene brukes på vedlikehold av vei. Ansattes lønn blir i løpet av året regnskapsført på hhv selvkost og vei.

Når alle ansatte budsjetteres på VA, blir gebyrberegningen til innbyggerne liggende unaturlig høyt. Når regnskapet føres i løpet av året, viser flere årlige regnskaper at VA området går med store mindreforbruk, mens vei går med store merforbruk. Budsjetteringspraksisen til avdelingen virker ikke til å være optimal.

I investeringsbudsjettene kan man hvert år finne store uspesifiserte investeringsbeløp i størrelsen 15-30 mill. Det er lite spesifisert hvilke anlegg som skal bygges eller hva slags arbeid som skal utføres. Det er år hvor det ikke skjer noen ting innenfor investeringsporteføljen. Bygging av sjøledningen mellom Ørnes og Reipå har representert siste års utbygginger. Det fremstår som det er avdelingen selv som styrer hva som skal gjøres og hva som skal bygges i egen regi, og den politiske styringen av VA området fremstår som fraværende.

I rapportering til politikk ved hhv tertialrapporteringer og årsmeldinger finnes lite beskrivelser av hva som er utført av tjenester i sektoren VA. Volum på budsjett og regnskap er store, og bemanningen er betydelig. Det fremkommer likevel ikke godt hva midlene innenfor selvkost benyttes til av tjenester på VA anleggene.

Det er bygget flere og store kostbare VA anlegg i Meløy kommune de siste årene, og status per i dag er at de ikke fungerer etter hensikt. Eksempler er Glomfjord vannverk, sjøledningen mellom Ørnes og Reipå, samt ledning fra Reipå havn og opp til Tuven. Ang sistnevnte ledningsnettverk ble prosjektet ikke fullført ved at kommunen manglet tillatelser fra en av grunneierne. Prosjektet ble derfor stoppet, og lagt uferdig ned i grunnen. De nevnte anleggene kostet mange titalls millioner som i dag belastes VA gebyrene til abonnentene. Av Meløy kommunes økonomiplan 2026 – 2029 vises at det ytterligere skal investeres 100 mill i VA sektoren. Det er beskrevet at det skal komme en plan.

Spørsmål jeg stiller meg i denne sammenhengen er:

- Har politikken tilstrekkelig styring over VA sektoren
- Er det en åpen og transparent styring av driften og investeringene innenfor VA
- Er investeringsprosjektene i VA anlegg tilstrekkelig planlagt og kvalitetssikret før utbygging igangsettes?
- Er budsjettering i sektoren, både på VA drift og investering gjort på en slik måte at politikk og innbyggere kan forstå hva som skal bygges og vedlikeholdes i løpet av et budsjettår/planperiode?

Avsluttende kommentarer

Området VA er et ukjent fagområde generelt for politikk og innbyggere. Det er infrastruktur som ligger nede i bakken, og som man ikke ser. Så lenge det er vann i kranen, så stilles lite spørsmål til driften. Drift av selvkostområdene betales i sin helhet av innbyggerne, og vises ikke på kommunens bunnlinje. Av denne grunn har det vært få insentiver til å dypdykke inn i sektoren, eller se på behov for omstilling for å disponere kommunens gebyrinntekter på en best mulig, åpen og transparent måte.

Samtidig har det over tid versert mange rykter og snakk om uteseksjonen og drift. Dette gjelder både knyttet til ulovlig innkjøp, bruk av kommunale ressurser privat, entreprenører som ikke får oppdrag på grunn av faktorer som ligger utenfor saklig grunn, late ansatte som ikke gjør noe på jobb, kontroversiell ledelse, hendelser utenfor rammen av det akseptable, ansatte som ikke tør si imot ledelsen på grunn av frykt for oppsigelse, og en generell misnøye fra deler av politikk. Av denne grunn ble jeg spurt av kommunedirektøren om å skrive denne utredningen på VA.

Jeg gjorde så. I løpet av sommeren 2025 ble utredningen sendt til kommunedirektør. Jeg varslet også kommunedirektør skriftlig om at jeg hadde funnet det som fremsto som ulovligheter i regnskapene. Jeg går selv på ferie etter å ha oversendt denne informasjonen, og opplever i etterkant å få respons fra arbeidsgiver som fikk stor betydning for eget ansettelsesforhold.

Jeg tror nå det etableres en frykttkultur, i den forstand at ingen vil rapportere om kritikkverdige forhold på VA. Samtidig fortjener alle innbyggerne i Meløy kommune å vite at det de betaler inn i avgifter går til å drifte forsvarlige og gode VA anlegg over tid.

Jeg mener derfor denne sektoren nå fortjener en inngående gjennomgang av hele driften, hvor også de ansatte i sektoren blir tilstrekkelig hørt. Det trengs eksterne ressurser, og jeg tenker at en forvaltningsrevisjon kan være et godt verktøy for politikken til å ta tak i de eventuelle problemstillingene sektoren har.

Kommunen kommunalteknisk service	
Dato	12.2.2026
Jar.	26/207
Arkiv nr.	416 6.1
(Jammel u dif:	

Organisering av kommunaltekniske tjenester

Innstilling

- Kommunen organiserer de kommunaltekniske tjenestene etter modell 2 i saksfremlegget, ved kjøp av de utførende tjenestene innenfor vei, vann og avløp fra private næringslivet.
- Kommunen utarbeider handlingsplaner for oppgaver på vei, vann og avløp i den årlige budsjettbehandlingen, og kjøper utførende kommunaltekniske tjenester i henhold til politisk vedtatte handlingsprogrammer.

Bakgrunn for saken

Meløy kommune står i en utfordrende økonomisk situasjon, og har et pågående omstillingsarbeid for å omstille kommunens tjenester til et økonomisk bærekraftig nivå. Av denne grunn har kommunedirektøren satt i gang et arbeid for å vurdere hvordan de kommunaltekniske tjenestene er organisert og drives.

Kommunaltekniske tjenester består i all hovedsak av tjenester innenfor selvkostområdet for vann og avløp, samt vei. Driften innenfor tjenesteområdet finansieres i hovedsak gjennom gebyrene for VA og belaster ikke kommunens øvrige drift direkte økonomisk. Av denne grunn har ikke de kommunaltekniske tjenestene vært en del av omstillingsprogrammet tidligere. Store investeringer i VA anlegg og en generelt dyrere husholdning for folk flest gjør det nødvendig å sikre at kommunen har en effektiv drift på VA området som gir lavest mulig belastning på VA gebyrene.

Kommunedirektøren ønsker med utredningen å se på om de utførende tjenestene innenfor kommunalteknisk skal organiseres gjennom kjøp av tjenester fra privat næringsliv, eller om det er riktig å organisere tjenestene i kommunal regi. Utredningen starter med en beskrivelse av de kommunaltekniske tjenestene i Meløy kommune slik de er organisert i dag. Videre gis det en generell vurdering av hva som vil være ulikhetene mellom kommunal drift og privat næringsliv på et generelt grunnlag, og utfordringene med å beregne lønnsomhets- og effektivitetsmål i dagens kommunale tjenesteproduksjon.

Det presenteres tre ulike forslag til modeller for drift av den utførende delen av de kommunaltekniske tjenestene. Forvaltningsoppgavene ligger til kommunen i alle tre modellene. Modell 1 er nullalternativet, slik tjenestene er organisert i dag. Modell 2 er forslag til full privatisering av de kommunaltekniske utførende tjenestene, mens modell 3 foreslår en kombinasjon av kommunal og privat drift. For alle tre modellene gis det fordeler og ulemper. Utredningen avsluttes med kommunedirektørens vurderinger og konklusjoner når det gjelder fremtidig organisering av kommunalteknikk.

Det er flere lovverk som regulerer drift av VA anlegg

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). Regulerer krav til økonomistyring, herunder selvkostprinsippet. Kommunale gebyrer skal ikke overstige selvkost
- Lov om vern mot forurensinger og om avfall (forurensingsloven) om avløpsanlegg og kommunens rett til å fastsette gebyrer for avløpstjenester
- Lov om kommunale vass- og avløpsanlegg (vass og anleggslova) utfyller forurensingsloven og regulerer forholdet mellom kommune og abonnenter. Regulerer tilknytningsplikt, gebyrfastsettelse og anskaffelse/drift av anlegg
- Forskrift om begrenning av forurensing (forurensingsforskriften) regulerer krav til drift og utforming av avløpsanlegg. Det er spesifikke krav til rensing, utslipp og tekniske løsninger.
- Forskrift om vannforsyning og drikkevann (drikkevannsforskriften) gjelder vannverk og distribusjon av drikkevann. Setter krav til kvalitet, beredskap og hygieniske forhold
- Veileder fra kommunal- og distrikts departementet (KDD) Veileder om beregning av selvkost for kommunale betalingstjenester
- Plan og bygningsloven. Regulerer arealbruk og tekniske krav til VA-anlegg
- Offentlighetslova og forvaltningsloven. Regulerer saksbehandling og innsyn
- Arbeidsmiljøloven. Regulerer konsekvenser for ansatte.

Utredning og forslag til organisering vil medføre endringer for ansatte. Saken har derfor vært drøftet med tillitsvalgte i to omganger. Skriftlig innspill fra tillitsvalgte ligger vedlagt saken.

Beskrivelse av Meløy kommunes kommunaltekniske tjenester

Meløy kommune har 5 kommunale vannverk, på Reipå, Spildra, Glomfjord, Halså og Vassdal. Vannet renses i hovedsak gjennom UV, mens i Glomfjord kreves også membranfiltrering for godkjent rensing av vann til sluttbruker. Alle vannverkene har en driftsovervåking som gjør at kommunen løpende kan følge med hvor mye vannverkene produserer og om det er avvik i vannproduksjonen.

Det finnes to rensestasjoner for avløp på hhv Korsnes og fyllingen på Ørnes. Renseanleggene fungerer ikke optimalt, og skyldes en større mengde overvann og grus i anleggene i forhold til hva de var dimensjonert for. Det finnes kommunale renseanlegg for avløp (septiktanker) på Halså, Vassdal, Glomfjord, Neverdal, Barvik og Reipå. Det finnes en del pumpestasjoner for vann- og avløp som må ha regelmessig tilsyn.

Ledningsnett til kommunen består av ca. 280.000 meter med vann- og avløpsledninger. Ledningsnett er lagt i perioden fra 1960. Mye av ledningsnett er lagt

fra 1980 årene, og lagt av rørmateriell med levetid på ca. 50 år. Deler av kommunens ledningsnett er i utløpet av sin levetid og bør fornyes i årene som kommer. Ledningsnettet har en totalverdi på ca. 2,8 mrd med utgangspunkt i en utbyggingskostnad på 10.000 kroner per meter ledning og er kommunens største aktiva.

På landsbasis er det beregnet at kommunale ledningsnett for vann har en lekkasjegrad på ca. 30 prosent. Det er grunnlag for å tenke at dette gjelder for ledningsnettet i Meløy kommune. Det innebærer at rensset vann går ut i mark fremfor til sluttbruker, og fører generelt til økte kostnader i drift av VA anleggene.

Ledningsnettet er kartlagt digitalt i Gemini VA og i kommune kart. Kartleggingen er ikke tilfredsstillende, da deler av ledningsnettet ikke er registrert og noe er registrert feil. Kommunen står foran et stort arbeid med kartlegging av ledningsnettet, dets material og levetid, slik at handlingsplaner for fornying av ledningsnettet i hele kommunen kan utarbeides. Det bør utarbeides gode rutiner for datafangst av nye og gamle anlegg.

Kommunen har en driftsenhet på Eidbukta i Neverdal. Driftsenheten består av kontor og pauserom, ren/skitten sone, garderobes, verksted og lager. Til driften har kommunen investert i hjullaster og traktor. Kommunalteknikk har egne kjøretøy for vann og avløp, samt øvrige driftskjøretøy. Det er et kaldlager for utstyr, og lagerholdet har utstyr for store verdier.

Det er ansatt 11 personer på selvkostområdet. Det er tre administrative stillinger som ivaretar forvaltning og administrasjonen, samt 8 personer som jobber ute i driften av VA. Det er 7 stillinger som inngår i vaktordning på VA og brøyting i løpet av året.

Prinsipielle ulikheter mellom kommunal og privat tjenesteproduksjon

Den kommunale tjenesteproduksjonen og tjenesteyting i det private næringslivet har noen viktige forskjeller som vil definere evnen til lønnsom og effektiv produksjon.

Forskjellene er generelle og nasjonale og gjelder ikke bare for Meløy kommune.

Nedenfor er faktorer som påvirker produksjonene og som må vurderes i forbindelse med privat eller kommunal tjenesteproduksjon:

- Kommunal tjenesteyting fokuserer ofte på samfunnsmessige mål og betjening av innbyggere, med et hovedfokus på tilgjengelighet og likhet. Privat tjenesteyting har vanligvis som mål å maksimere profitt, noe som kan føre til økt effektivitet, men også til prioritering av lønnsomme tjenester.
- Kommunale tjenester kan ha høyere kostnader på grunn av administrasjon og reguleringer, men kan også få subsidier fra staten. Private selskaper har insentiver til å kutte kostnader og forbedre effektivitet for å øke fortjenesten.

- Kvaliteten på tjenestene kan variere kraftig i begge sektorer. Kommunale tjenester er ofte vurdert på kvalitet og tilfredshet, mens private tjenester kan bli drevet av konkurranse og innovasjon.
- Private aktører har vanligvis større fleksibilitet til å tilpasse seg endringer i markedet eller kundenes behov. Kommunal sektor kan være mer rigid, med langsommere beslutningsprosesser.
- Kommunale tjenester må følge strenge retningslinjer og offentlige regler, noe som kan skape en følelse av ansvarlighet overfor offentligheten. Private tjenester kan være mer ansvarlige overfor aksjonærer og kunder, men mindre overfor samfunnet som helhet.
- Private selskaper har ofte større mulighet til å innovere, noe som kan føre til utvikling av nye produkter og tjenester. Denne innovasjonen kan forbedre kvaliteten på tjenestene og møte kundenes behov mer effektivt.
- Fleksible private tjenester kan tilpasse seg endringer i markedet eller kundenes preferanser raskere enn kommunale tjenester, som kan være bundet av byråkratiske prosesser og reguleringer.
- Den fleksible tilnærmingen i private selskaper gjør det lettere å identifisere og implementere kostnadsbesparende tiltak. Dette kan føre til lavere priser for forbrukerne.
- Private aktører har et sterkt fokus på kundetilfredshet for å opprettholde konkurransen. Dette kan føre til bedre service og tilpasning til individuelle behov sammenlignet med den standardiserte tilnærmingen i kommunale tjenester.
- Fleksibilitet i private tjenester kan føre til ulikhet, da selskaper kanskje prioriterer lønnsomme kunder og tjenester, noe som kan ekskludere mindre lønnsomme grupper. Kommunale tjenester har som mål å være mer inkluderende og tilgjengelige for alle.
- Kommunale tjenester er ofte underlagt strenge reguleringer for å sikre kvalitet og rettferdighet, mens private tjenesteytere kan ha mer varierte standarder, avhengig av deres forretningsmodell og konkurranseforhold.
- Kommunen opererer på kommunestyrets årlige bevillinger. Kommunen kan ikke gå konkurs, et merforbruk utover bevilling påføres gebyrene til VA abonnentene.

Privat næringsliv må søke profittmaksimering for å overleve i markedet. I markeder med konkurranse vil profittmarginene være små, og bedriftene har større krav til effektivitet. Bedrifter går konkurs hvis de ikke klarer å levere innenfor den pris som er gitt.

- Privat næringsliv justerer bemanning og bruk av utstyr etter løpende oppdragsmengde. Kommunen beholder ofte samme antall ansatte og maskinpark uavhengig av endring i oppdragsmengde
- Kommunen har et samfunnsoppdrag som går utover rene profittmaksimeringer i tjenestene. Kommunen skal sikre mangfold og et inkluderende arbeidsliv. Bedrifter i det private næringsliv fokuserer i større grad på lønnsomhet og profittmaksimering
- Kommunen har liten tradisjon for lønnsomhetsvurderinger og lønnsomhetsmålinger i sin kommunale drift. Det private næringsliv fokuserer på lønnsomhetsvurderinger i sin aktivitet.
- Generelt sett kan man si at både kommunal og privat tjenesteyting har sine styrker og svakheter, og effektivitet avhenger av konteksten og spesifikke tjenester som tilbys.

I sum kan fleksibilitet i private tjenester føre til bedre tilpasning og effektivitet, men også potensielle utfordringer knyttet til ulikhet og tjenestekvalitet. Den rigide naturen til kommunale tjenester sikrer ofte bred tilgjengelighet og ansvarlighet, men kan være mindre dynamisk i møte med endringer. De ulikhetene som er beskrevet ovenfor, gjør at incentivene til effektiv drift vil være sterkere i det private næringsliv sammenlignet med kommunal tjenesteproduksjon.

Lønnsomhetsvurderinger

Det finnes lite økonomiske målinger som gjør det enkelt å sammenligne priser på kommunale tjenester og kjøp av de samme tjenestene fra privat næringsliv. Kommunens praksis for budsjettering, regnskapsføring og timeføring gjør dette også utfordrende å sammenligne direkte. Kommunen bruker ikke egne lønnsomhetsmål eller effektivitetsmål på tjenestene som gjør sammenligning enkelt og oversiktlig. Kommunen har ikke tradisjon for å henføre de indirekte kostnadene som kapitalkostnader, avskrivning, husleiekostnader eller administrasjon på hvert prosjekt eller tjeneste. Entreprenørens prising av tjenester må derimot inneholder alle de kostnader det innebærer å levere tjenester i markedet, samt ha marginer for profittmaksimering.

Kommunaltekniske tjenester består av arbeid på kommunens veianlegg, vann og avløpsanlegg (VVA). Det er budsjettert og lønnet 8 faste stillinger på drift av selvkostområdet vann og avløp i et budsjettår. I løpet av året blir disse ansatte brukt på vintervedlikehold, på sommervedlikehold, på løpende drift av VA anlegg, og på anleggsvirksomhet gjennomført i egenregi. Antall stillinger og lønnskostnader totalt sett endrer seg ikke i løpet av året. Det er 8 faste ansatte på drift uavhengig av hvordan oppgavemengden er. Det som kan endre seg er hvordan kostnadene fordeler seg mellom fagområdene fra år til år på drift og investering. I de årene hvor kommunen ikke gjennomfører anleggsprosjekter i egenregi, kan dette føre til en overkapasitet på drift av VA anleggene.

Tabellen nedenfor viser hvordan lønn til utemannskapene er fordelt på hhv investering, sommervedlikehold, vintervedlikehold og VA drift i 2023 og 2024:

Lønn og sosiale kostnader	2024	Andel lønn	2023	Andel lønn
VA og vei investering	641 787	7 %	106 519	1 %
Sommervedlikehold	2 021 096	22 %	1 053 656	11 %
Vintervedlikehold	1 001 821	11 %	1 163 411	12 %
VA drift	5 344 296	59 %	7 148 370	75 %
Totalt	9 009 000		9 471 956	

Det finnes ikke årlige politisk vedtatte handlingsplaner på hva som skal utføres på de kommunaltekniske anleggene, med unntak av investeringsbudsjettene. Det er derfor vanskelig å måle hvilke kostnader som ligger til de enkelte fagområder, prosjekter og oppgaver.

For å gjennomføre kommunal brøyting må kommunens ansatte gå i vaktordning. Når brøytesesongen er over vil kommunen fremdeles ha de ansatte i drift, og må da ha en fleksibel oppgaveportefølje som sikrer en effektiv bruk av den faste mengden ansatte til andre oppgaver. Når kommunen ikke har anleggsvirksomhet, vil lønnskostnadene føres over på drift av VA anlegg. Kostnadene med bemanningen kan også om vinteren belastes selvkostområdet, når det ikke foregår brøyting.

Kommunen eier en hjullaster og traktor til bruk i den kommunale brøytingen. Anleggsmidlene kan også være noe i bruk på veivedlikehold, og ved anleggsvirksomhet. Driftstid på kjøretøyene er et viktig økonomisk mål på lønnsomhet både i det private næringsliv og i kommunale tjenester. Skal det lønne seg å eie egne anleggsmidler, må disse sikres en tilstrekkelig driftstid. Anleggsmidler som ikke er i drift, fører også med seg kostnader som må regnes inn i tjenesteproduksjonen. I det private er en driftstid på ca. 60% eller høyere krevd for å vurdere anleggsmidler som lønnsomme investeringer. I kommunal drift måles ikke driftstiden på anleggsmidlene.

Lønnsomhetsvurderinger vintervedlikehold

Kommunen brøyter kommunale veier fra Aspdalen til og med Korsnes, samt parkeringsplasser i området Ørnes 2- Korsnes på vinter. Øvrige kommunale veier brøytes av private.

Når kommunen kjøper brøytetjenester av det private næringsliv, er prisene avklart og kostnadene ender ved endt brøytesesong. Entreprenørene må i sin prising ha med seg alle kostnadene de har til lønn og administrasjon, drift, kontorlokaler, verksted, lager, service og anleggsmidler for å utføre brøytingen. Kommunens brøyteaktivitet må også ta med seg de samme totalkostnadene når priser skal sammenlignes. Det må tas høyde for lønnskostnader, mulig overkapasitet etter endt brøyting, administrasjonskostnader, verksted og lager, service, samt kapitalkostnader og avskrivningskostnader på anleggsmidler som ikke er i bruk i etterkant av brøytesesongen. Disse kostnadene vil være vanskelig å spore i det kommunale regnskapet slik tjenestene er organisert og drives i dag. Foregår det ikke brøyting, vil ikke kostnaden i det private belastes kommunal drift.

Tabellene nedenfor viser hvordan kostnader til vintervedlikehold har fordelt seg mellom kommunens egne kostnader til vintervedlikehold og kjøp av tjenester gjennom anbudskonkurranse på vintervedlikeholdet i 2024. Det er 121 km kommunale veier som brøytes, jfr trafikksikkerhetsplanen. Av disse er det ca. 15 km som er kommunale brøyteroder, og det resterende er brøyteroder som kjøpes fra private.

	Budsjett 2024	Regnskap 2024
Kommunale lønnskostnader vintervedlikehold	774 900	1 001 821
Kommunale driftskostnader vintervedlikehold	835 000	963 619
Kjøp av tjenester privat brøyting	7 100 000	7 300 530
Totale kostnader vintervedlikehold	8 709 900	9 265 970

Andel vei kommunale brøyteroder	12 %
Andel vei med private brøyteroder	88 %
Kommunale kostnader vintervedlikehold 2024	21 %
Kjøp av tjenester private vintervedlikehold 2024	79 %
Pris per km kommunale brøyteroder	131 029
Pris per km private brøyteroder	68 873

Tabellen viser at kommunens egne kostnader til vintervedlikehold er dyrere per km vei sammenlignet med kjøp av de samme tjenestene fra private per vei. Tallene inneholder noen usikkerheter. Både kommunen og private brøyter parkeringsplasser, sentrum, skoleplasser og lignende. Andelen til disse kostnadene er ikke fordelt da det ikke finnes måltall å fordele disse på. Det kan være noen kostnader som er feilført mellom vintervedlikehold og sommervedlikehold. I kommunens kostnader er ikke med de

kostnader som gjelder kapitalkostnader, avskrivning, tiden driftsmidlene ikke er i bruk, og indirekte kostnader til administrasjon, bygg med mer. Differansen i kostnader per km vei mellom kommunen og de private er så stor at konklusjonen om at de private er billigst på vintervedlikehold likevel vurderes som stabil.

Tabellene nedenfor viser de samme tallene på vintervedlikehold hittil i år i 2025.

	Budsjett 2025	Regnskap 2025 hiå
Kommunale lønnskostnader vintervedlikehold	0	811 472
Kommunale driftskostnader vintervedlikehold	835 000	688 604
Kjøp av tjenester privat brøyting	7 100 000	4 530 067
Totale kostnader vintervedlikehold	7 935 000	6 030 143

Andel vei kommunale brøyteroder	88 %
Andel vei med private brøyteroder	12 %
Kommunale kostnader vintervedlikehold 2025	25 %
Kjøp av tjenester private vintervedlikehold 2025	75 %
Pris per km kommunale brøyteroder	100 005
Pris per km private brøyteroder	42 736

Tallene inneholder samme usikkerheten som for 2024, i tillegg er 2025 tallene for vårparten av vintervedlikeholdet. Trendene er likevel stabile, og viser at private brøyteroder blir billigere enn de kommunale.

Lønssomhetsvurderinger sommervedlikehold

Sommervedlikeholdet består av kommunale lønns- og driftsutgifter, samt kjøp av tjenester fra private. I årsmeldinger beskrives at det i hovedsak er nødreparasjoner som skraping og lapping av asfalthull på vei som gjennomføres. Fra årsmelding 2024 rapporterer tjenesteområdet om mye regn og vannproblematikk som har gitt utfordringer på vei. Det har av den grunn vært kjøpt inn gravemaskintjenester fra private for grøfting av veiene i hele kommunen.

Tabellene nedenfor viser budsjett og regnskap på veivedlikeholdet på sommer i årene 2023 og 2024:

Vei - sommervedlikehold	Budsjett 2023	Regnskap 2023	Avvik
Lønnsutgifter	0	1 053 656	-1 053 656
Driftsutgifter	0	1 692 092	-1 692 092
Totale driftsutgifter	0	2 745 749	-2 745 749

Vei - sommervedlikehold	Budsjett 2024	Regnskap 2024	Avvik
Lønnsutgifter	91 900	2 021 096	-1 929 196
Driftsutgifter	800 000	2 312 257	-1 512 257
Totale driftsutgifter	891 900	4 333 352	-3 441 452

Det er i flere år ikke budsjettert med tilstrekkelige budsjettmidler for sommervedlikeholdet, og de regnskapsmessige avvikene blir store. Det blir vanskelig å få en god budsjettstyring på veiområdet. Det finnes ingen oversikt over oppgaver som er utført eller måltall som kan vise til noen lønnsomhetsmål på budsjettområdet vei.

Lønnsomhetsvurderinger anleggsvirksomhet VA

Prosjekt VA Idrettsveien var i 2018 ute på anbud. Prosjektet hadde en prosjektert lengde på 590 meter og en totalpris på 11,7 MNOK. Byggetid estimert til under et år og anleggskostnaden per meter VA ble beregnet til 19.831,- kr/meter. Kommunen valgte å gjennomføre byggeprosjektet i egenregi i perioden 2021 tom 2023.

Investeringsprosjektet kostet totalt 13,2 MNOK og ble gjennomført på en strekning på 390 meter. Anleggskostnaden per meter VA endte på 33.846,- kr/meter.

Tallene har med seg noen usikkerheter. Det er en differanse i år på prisen fra de private og kommunens pris, med tanke på prisvekst. Kommunens kostnader er de direkte kostnadene i anleggsprosjektet, og har ikke med seg påslagene for indirekte kostnader i form av administrasjon, bygg, kapitalkostnader med mer. Entreprisen som var ute på anbud kom ikke til utførelse og man vet derfor ikke hva den faktiske kostnaden ville blitt. Tendensen er likevel tydelig på at prosjektet ble dyrere når den ble gjennomført i egenregi av kommunen, hvor også den lange byggetiden hadde betydning for sluttsummene i prosjektet.

Det er ellers vanskelig å finne konkrete eksempler på sammenligning av priser på anleggsvirksomhet hvor både kommunen og det private næringslivet har regnet på de samme prisene. Når kommunen gjennomfører prosjekter i egenregi, er hovedregelen at det må leies inn gravemaskiner fra det private næringsliv. I slike anlegg må driftstid på gravemaskinene være høy for å redusere både lønns- og leiekostnader for driftsmidlene.

Lønnsvurderinger drift av VA anlegg

Utgiftene til drift av kommunens VA anlegg varierer fra år til år, og handler i stor grad om at både oppgaveporteføljen og personellet som brukes til driftsoppgavene varierer. Budsjettpraksis i kommunen er å budsjettere ansatte på VA oppgavene, og fordele driftsoppgavene på hhv vei og anlegg i løpet av året. Alle typer indirekte kostnader

knyttet til administrasjon, kapitalkostnader, bygg med mer kommer på drift av VA. Dette kan gi en mulig merkostnad på VA og en tilsvarende mindre kostnad på vei og anlegg.

Det er ingen kjente mål- eller lønnsomhetsvurderinger som er mulig å gjøre på drift av VA anlegg for å sammenligne driftsutgifter mellom kommune og det private næringslivet.

Tabellen nedenfor viser de totale lønnskostnadene i 2023 og 2024 innenfor kommunaltekniske tjenester, og hvordan de varierer mellom fagområdene.

Lønn og sosiale kostnader	2024	Andel lønn	2023	Andel lønn
VA og vei investering	641 787	7 %	106 519	1 %
Sommervedlikehold	2 021 096	22 %	1 053 656	11 %
Vintervedlikehold	1 001 821	11 %	1 163 411	12 %
VA drift	5 344 296	59 %	7 148 370	75 %
Totalt	9 009 000		9 471 956	

Modell 1 Kommunaltekniske drifts- og anleggsoppgaver utføres i kommunal regi

Dagens organisering av kommunalteknikk består av 11 ansatte, hvor 3 personer jobber med administrasjon og forvaltning, og 8 personer er i drift av VA og vei anlegg.

Forvaltningsoppgavene består av administrasjon, gebyrberegning, saksbehandling, kartlegging ledningsnettverk, innkjøp, prosjektering av VA anlegg, budsjettering og budsjettoppfølging, utarbeidelse av handlingsprogrammer med mer.

Forvaltningsoppgavene innenfor kommunalteknikk ligger naturlig til det kommunale ansvaret, og vil ikke bli foreslått privatisert i noen av modellene for organisering.

Innkjøpskompetansen er også viktig i alle tre modellene, og det må sikres at kommunen har tilstrekkelig kunnskap på innkjøp.

På driftssiden ligger i all hovedsak utførende oppgaver på vei, vann og avløp. Det er vedlikehold og oppsyn med VA anlegg, spyling av ledningsnett, vannprøvetaking, driftsovervåking vannrenseanlegg, rørlegging, anleggsvirksomhet, vedlikehold veier, vintervedlikehold, vaktordninger på VA og brøyting, verksted og reparasjon av utstyr, samt innkjøp og administrasjon. I den utførende delen av kommunalteknikk er det både kjøp av tjenester, samt at tjenester også utføres i egenregi. Den utførende driften har sine lokaler på Neverdal/Eidbukta i en egen driftssentral, og har en del lager og anleggsutstyr. Anleggsparken er ikke komplett, slik at det også må anskaffes gravetjenester fra entreprenører. Dette krever en høy innkjøpskompetanse.

Dagens organisering av kommunalteknikk har vedvart i mange år. Opprinnelig ble organiseringen valgt på grunnlag av at det skulle være kapasitet i anleggsvirksomheten med rørutskifting i ledningsnettverket. Når kommunen hadde en løpende portefølje av investeringsprosjekter kunne arbeidsstokken brukes i anleggene, og fleksibelt tas inn i

driften av VA anleggene og veiarbeid etter behov. Fordelen med dagens organisering var nettopp muligheten til å bruke ansatte fleksibelt. Dagens organisering innebærer at flere ansatte har kunnskap om drift av VA anleggene og beredskapen på dagtid blir veldig god.

Ulempene med denne organiseringen kommer når kommunen ikke gjennomfører anleggsprosjekter. Den samme mengden ansatte blir da brukt inn i driften av VA anleggene og veidrift, og vil følgelig føre til en overkapasitet på drift av VA anlegg. Kommunen vil ha anleggskjøretøy som ikke har tilstrekkelig driftstid og dyr i drift. Når antall ansatte i kommunalteknikk ikke blir regulert i forhold til oppdragsmengde, slik det gjøres i det private næringsliv, vurderes denne organiseringen av kommunalteknikk til å være det mest kostnadskrevende alternativet for organisering. De to siste årene har avdelingen ikke gjennomført anlegg i egenregi, og det kjøpes inn entreprenørtjenester også innenfor driften av VA anleggene.

Når en organisering har vedvart over mange år, kan organisasjonen bli «satt». Evne til innovasjon og nytenking reduseres. En nøyte vurdering av hvordan tjenestene er organisert vil føre til nye øyne på tjenesteproduksjonen og kunne medføre nye og mer effektive måter å levere tjenestene på. Selve organisasjonsprosessen i seg selv vil derfor være positiv og nyskapende, ved at forbedringspotensialet for tjenesteproduksjon i kommunalteknikk blir grundig belyst.

Organisering av kommunaltekniske tjenester modell 1	Kommunalt	Kjøp av tjenester
Forvaltningsoppgaver		
Budsjettering og budsjettoppfølging	X	
Utarbeide handlingsplaner	X	
Gebyrberegning	X	
Innkjøp	X	
Driftsovervåking		
Saksbehandling	X	
Prosjektering av anlegg jfr handlingsplaner og investeringsbudsjett	X	X
Planlegging	X	
Controller		
Øvrige forvaltningsoppgaver	X	
Utførende oppgaver		
Gjennomføre anlegg (investeringsprosjekter)	X	X
Generelle driftsoppgaver VA	X	X
Kontroll og oppfølging av renseanlegg VA		
Spyling av ledningsnett	X	X
Driftsovervåkning vannrenseanlegg	X	
Vintervedlikehold vei	X	X
Sommervedlikehold vei	X	X
Lagerhold	X	
Reparasjon av utstyr / verksted	X	

Vannprøver	X	
Personelloppfølging og ledelse	X	
Innkjøp og anskaffelser	X	
Vaktordning VA	X	
Vaktordning vintervedlikehold	X	
Driftslokaler	X	
Anleggsmidler	X	
Driftskjøretøy VA	X	

Modell 2 Kommunaltekniske drifts- og anleggsoppgaver utføres ved kjøp av tjenester

Hvor dagens modell har som utgangspunkt at tjenesteproduksjonen skal være kommunal, er forslaget i modell 2 at alle de utførende tjenesteoppgavene i kommunalteknikk konkurranseutsettes og kjøpes i det private næringsliv.

Forvaltningsoppgavene vil fremdeles være i kommunal regi. Modellen har som utgangspunkt å sikre en mest mulig kostnadseffektiv drift, med mål om lavest mulig belastning på VA gebyrene for ansatte. Kommunen må utvikle seg til å bli en profesjonell bestiller og innkjøper av utførende entreprenør tjenester på de kommunaltekniske anleggene. Det må mulig legges inn økt kapasitet på innkjøp og controller funksjoner på entreprenørenes aktivitet, mens kommunens egen driftssentral på Neverdal avvikles og anleggsmidler selges. Alle vaktordninger på VA og vei avvikles i kommunal regi.

Fordelene med organiseringen slik den er foreslått i modell 2 er kostnadseffektivitet og innovasjon. Det er sannsynlig at tjenestene totalt sett blir billigere ved kjøp i konkurranseutsatt marked, og at gebyrbelastningen går ned. Tjenesteproduksjonen blir gjenstand for nøye vurderinger knyttet til forbedringspotensial, og mulighetene for innovative løsninger øker. Kommunen vil etablere en verdifull kompetanse internt på innkjøp av tjenester i den viktige bestiller rollen. Det vil i denne modellen utarbeides årlige handlingsplaner på vei, vann og avløp som vedtas politisk. Det budsjetteres med årlige bevillinger etter handlingsplanene, og det rapporteres i årsmelding på gjennomføringen av handlingsplanene.

Ulempen i en slik organisering vil være at kommunen mister noe av lokalkunnskapen på drift av VA anleggene i kommunen. Kunnskapen om driften vil i en slik modell overføres til de som kjøpes inn til de utførende oppgavene. Endringen vil i stor grad berøre flere ansatte. Det vil sannsynlig bli noe mindre beredskap på VA anlegg på dagtid, men kan opprettholdes på det nivå kommunen ønsker gjennom kravene i anbudskonkurransen.

Driftssentralen på Neverdal/Eidsbukta blir overflødig og bør i denne organisasjonsmodellen selges eller leies ut for å ikke påføre VA driften tilleggskostnader på bygg. I denne modellen skifter kommunen sitt tradisjonelle kommunale fokus på tjenesteproduksjon, og går i sterkere grad over til effektive tjenester i det private markedet. Denne driftsformen har foreløpig ikke kommunen stor erfaring med.

For å forebygge ulempene ved en slik modell må oppgavene som skal gjennomføres på VA anleggene beskrives nøye, og kommunen bør ha en controller funksjon som sikrer at anleggene drives forsvarlig. Driftsovervåkingen på vannrenseanleggene bør overvåkes regelmessig av både kommune og entreprenør, for å sikre en betryggende kommunal kontroll på VA anleggene. En nøye beskrivelse av driftsoppgavene vil sikre at kunnskapen beholdes i kommunen, og kan overføres til eventuelle nye tilbydere i markedet eller endt kontraksperiode. Det må gis stort fokus på kompetansebygging innen innkjøp og anskaffelser, og å sikre at kommunen har den profesjonalitet og kunnskap som trengs som bestiller av tjenestene. Det vil være av stor betydning å utarbeide gode beskrivelser for oppgavene, for å motta en korrekt prising av kontraktene. Modellen gir stort behov for godt samarbeid mellom entreprenør og kommunens forvaltningsavdeling.

Organisering av kommunaltekniske tjenester modell 2	Kommunalt	Kjøp av tjenester
Forvaltningsoppgaver		
Budsjettering og budsjettoppfølging	X	
Utarbeide handlingsplaner	X	
Gebyrberegning	X	
Innkjøp	X	
Driftsovervåking vannrenseanlegg	X	
Saksbehandling	X	
Prosjektering av anlegg jfr handlingsplaner og investeringsbudsjett	X	X
Planlegging	X	
Controller	X	
Øvrige forvaltningsoppgaver	X	
Utførende oppgaver		
Gjennomføre anlegg (investeringsprosjekter)		X
Generelle driftsoppgaver VA		X
Kontroll og oppfølging av renseanlegg VA		X
Spyling av ledningsnett		X
Driftsovervåkning vannrenseanlegg		X
Vintervedlikehold vei		X
Sommervedlikehold vei		X
Lagerhold		X
Reparasjon av utstyr / verksted		X
Vannprøver		X
Personelloppfølging og ledelse		
Innkjøp og anskaffelser		
Vaktordning VA		X
Vaktordning vintervedlikehold		X
Driftslokaler		X
Anleggsmidler		X
Driftskjøretøy VA		X

Modell 3 Kommunaltekniske drifts- og anleggsoppgaver gjennomføres i en kombinasjon av kommunal organisering og kjøp av tjenester

Modell 3 er en modell som baseres på kombinasjon av modell 1 og 2. Kommunen beholder i denne modellen de fleste driftsoppgaver på VA i kommunal regi. Dette sikrer at kommunen beholder en lokal kunnskap om drift av VA anleggene. Driftsoppgaver på VA er de oppgavene som er mest sesong uavhengige og stabile, og kan forsvare en fast bemanning i driften. Kommunal vaktordning vil i denne modellen bli avviklet, og det samme gjelder kommunens anleggsmaskiner som selges. For driftsoppgavene er det vannbil og avløpsbil som brukes i drift. Denne modellen vil også måtte innebære reduksjon i antall ansatte, men konsekvensene blir ikke så store som i modell 2.

Ulempen med denne modellen er at kommunen må bli god på begge former for organisering av driften. Dette gjelder både en økt profesjonalitet i bestiller og innkjøper av tjenester, samt at driftsoppgavene må løpende være gjenstand for forbedring og innovasjon. Kommunen må i denne modellen beholde driftssentralen og lager/verksted i full drift, da oppfølging av VA driften vil kreve lokaler med ren/skitten sone. På grunn av kombinasjonsdriften antas at modell 3 ikke vil være like kostnadseffektiv som modell 2. Den forventes likevel å gi en del kostnadsbesparelser i forhold til modell 1, og derav også redusert belastning på VA gebyrer.

Organisering av kommunaltekniske tjenester modell 3	Kommunalt	Kjøp av tjenester
Forvaltningsoppgaver		
Budsjettering og budsjettoppfølging	X	
Utarbeide handlingsplaner	X	
Gebyrberegning	X	
Innkjøp	X	
Driftsovervåking vannrenseanlegg		
Saksbehandling	X	
Prosjektering av anlegg jfr handlingsplaner og investeringsbudsjett	X	X
Planlegging	X	
Controller		
Øvrige forvaltningsoppgaver	X	
Utførende oppgaver		
Gjennomføre anlegg (investeringsprosjekter)		X
Generelle driftsoppgaver VA	X	X
Kontroll og oppfølging av renseanlegg VA	X	X
Spyling av ledningsnett	X	
Driftsovervåking vannrenseanlegg	X	
Vintervedlikehold vei		X
Sommervedlikehold vei		X
Lagerhold	X	

Reparasjon av utstyr / verksted	X	
Vannprøver	X	
Personelloppfølging og ledelse	X	
Innkjøp og anskaffelser		
Vaktordning VA		X
Vaktordning vintervedlikehold		X
Driftslokaler		X
Anleggsmidler		X
Driftskjøretøy VA	X	

Vurdering

Kommunedirektøren har gjennom arbeidet med utredningen sett at det er ulikt hvordan kommunene i landet organiserer sine kommunaltekniske tjenester. Det finnes flere kommuner i landet som organiserer tjenestene sine etter modellene som er beskrevet, og enda flere kombinasjoner og varianter. Det finnes både private og kommunale vannverk i kommunene, og avløpsanleggene har forskjellige løsninger. Det finnes ikke noe i lovkravene innenfor forvaltningsområdet som legger føringer for hvordan kommunene skal organisere tjenestene.

Tabellen nedenfor oppsummerer de viktigste ulikhetene mellom de tre modellene som er presentert:

Dimension	Modell 1: Kommunal drift	Modell 2: Full privatisering	Modell 3: Kombinasjon
Kostnads effektivitet	Lav kostnadseffektivitet ved overkapasitet	Høy – konkurranse gir lavere kostnader	Moderat – noen kostnadsbesparelser
Bevaring av lokalkunnskap	Høy – lokal kompetanse beholdes	Lav – lokal kunnskap overføres til private	Middels – lokal kunnskap delvis beholdt
Innovasjons potensial	Lav – organisasjonen kan bli 'satt'	Høy – innovasjon gjennom markedskonkurranse	Moderat – krever forbedring i begge deler
Konsekvenser for ansatte	Ingen reduksjon i bemanning	Betydelig reduksjon i bemanning	Noe reduksjon i bemanning
Bruk av kommunal infrastruktur	Full bruk av driftssentral og utstyr	Driftssentral og utstyr avvikles	Driftssentral beholdes, maskinpark reduseres
Administrativ kompleksitet	Moderat – alt i kommunal regi	Høy – krever profesjonell bestillerrolle	Høy – må mestre både drift og innkjøp
Beredskap og fleksibilitet	Høy fleksibilitet og beredskap	Avhengig av kontraktskrav	God beredskap på VA, kjøp på vei
Behov for innkjøps kompetanse	Høyt behov	Høyt behov	Høyt behov

Kontroll over tjenestekvalitet	Høy – kommunen har full kontroll	Avhenger av kontraktsoppfølging	Delt – krever god oppfølging
--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	------------------------------

Det som ligger som nasjonale utfordringer for alle kommunene i årene fremover er et sterkt press på fornying og vedlikehold av ledningsnett og forsyningssikkerheten. På landsbasis er ledningsnett ikke godt nok vedlikeholdt, og lekkasjene i nettet vil være økende om de ikke vedlikeholdes og skiftes ut i en regelmessig takt. Det er et stort nasjonalt etterslep på ledningsnett i kommunene.

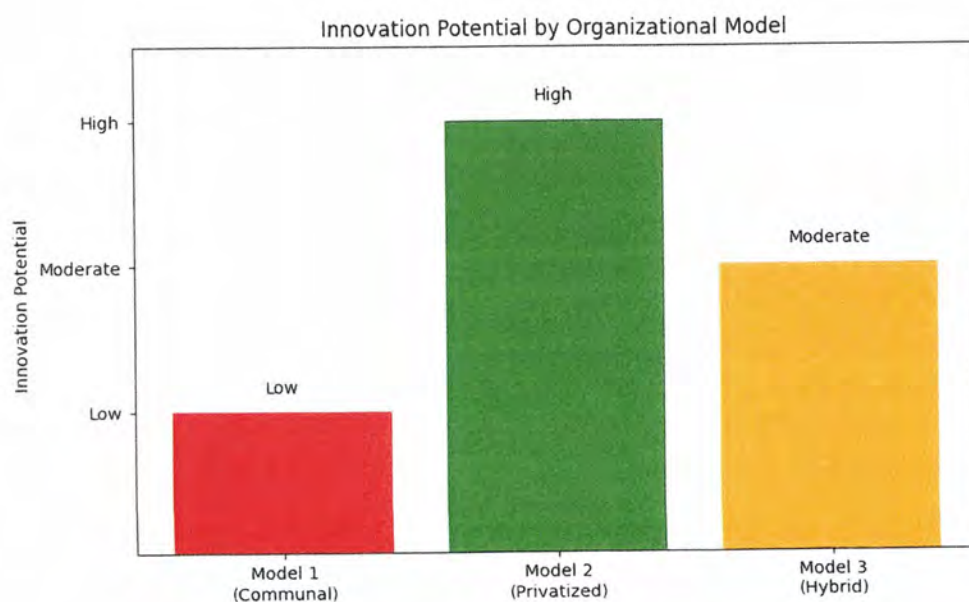
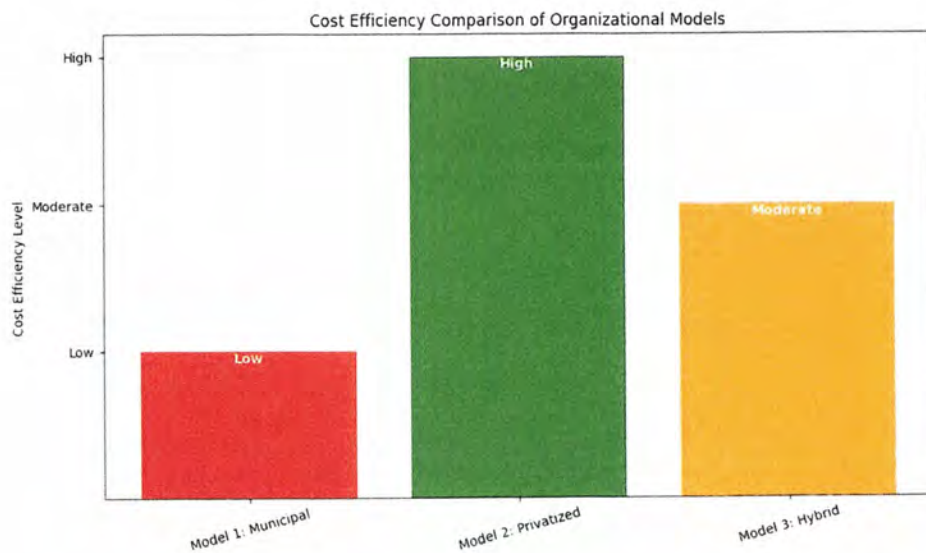
Overvannsproblematikken er økende i årene som kommer, og avløpsledningene er generelt ikke dimensjonert for den økte vannmengden som forventes. Klimaendringer og stadig værforandring gir stor omrøring i vannkildene, og stiller enda sterkere krav til rensing av vannet. De nye direktivene som kommer innenfor avløpsbehandling, strammer kravene til redusert utslipp av urensset avløp og kommer til å stille sterkere krav til både kommune og abonnenter.

Den forventede endring, oppgradering og tilpasning av VA anlegg som kommunene må gjennomføre i årene som kommer vil legge økt press på VA gebyrene. Dette vil også gjelde i Meløy kommune. Kommunedirektøren har derfor i sin vurdering valgt å vektlegge viktigheten av at kommunaltjenestene blir organisert mest mulig kostnadseffektivt. Forbedringspotensialer, nytenking og nye måter å løse oppgaveporteføljen på bør være i høysetet når en organisering av tjenestene velges. Organisasjonen må ha tilgang til riktig kompetanse til å møte de kommende utfordringene på VA i fremtiden, enten ved kjøp eller i egenregi.

Det er i kommunens budsjettering og regnskapsføring ikke mulig å finne presise lønnsomhetsmål og resultatmål slik tjenestene drives i dag. Ansatte innenfor vei, vann og avløp budsjetteres innenfor sekkeposter, og er ikke tilstrekkelig knyttet til konkrete fagområder eller prosjekter for å kunne måle resultat eller sammenligne kostnadsnivåer. Kommunedirektøren vil uavhengig av valgt organisering i kommende budsjettprosess konkretisere budsjetteringen og oppfølgingen på hvert tjenesteområde og knytte ressursene som brukes sterkere inn mot vedtatte handlingsplaner for tjenesteområdene.

Kommunedirektøren har i sin vurdering landet på modell 2 som anbefaling på fremtidig organisering av kommunaltekniske tjenester. Begrunnelsen er behovet for en fleksibel organisasjon som jobber mest mulig kostnadseffektivt og innovativt, og som kan justere ressursbruken i sterkere grad til den konkrete oppgaveporteføljen som skal gjennomføres. En effektiv drift sikres gjennom profesjonalisert innkjøp av både kompetanse og utførende tjenester, etter vedtatte handlingsplaner i årlige budsjetter. I en tid som kommer med stadig utfordringer knyttet til klimautfordringer og lovkrav, er det kommunedirektørens vurdering at profesjonalisert innkjøp av tidsriktige tjenester vil være den beste organiseringen av VA tjenester fremover.

Modell	Kostnads effektivitet	Kommentar
Modell 1	● Lav	Risiko for overkapasitet, faste lønnskostnader uavhengig av oppdragsmengde, lav utnyttelse av maskinpark
Modell 2	● Høy	Konkurranse i markedet gir lavere priser, fleksibel ressursbruk, ingen faste kostnader ved lav aktivitet
Modell 3	● Moderat	Noen kostnadsbesparelser, men fortsatt faste kostnader og behov for driftssentral og bemanning



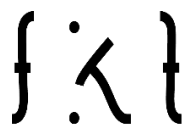
Forslag til organisering av tjenester etter modell 2 innebærer en stor endring i den kommunale driften. Det er endring i både mengden ansatte, oppgaver, utstyr, anlegg og bygg. Det vil være en endringsprosess som vil ta tid. Det er ikke kjent om det finnes tilbydere i markedet som tilbyr porteføljen av tjenester som kommunen vil anskaffe etter modell 2 per dags dato, det vil komme anbudsprosesser klargjøre. Potensialer for redusert belastning på VA gebyrene er heller ikke mulig å beregne på nåværende tidspunkt, når vi også vet at det er økende investeringsbehov innenfor VA. I en sak hvor det er lite målbare faktorer å basere utredningen på, er det likevel et forhold som synes entydig både nasjonalt og lokalt. Kjøp av tjenester i det private markedet som er gjenstand for konkurranseutsetting og profittmaksimering vil være mer kostnadseffektiv enn dagens kommunale tjenester, selv om dette ikke er empirisk bevist. Og derav kan endringen i organisering belaste VA gebyrene for abonnentene i mindre grad hvis kommunen lykkes med en ny organisering av tjenestene.

Innføring av modell 2 vil medføre arbeidsrettslige konsekvenser siden dette fører til vesentlig endringer for eksisterende organisering og bemanning. Utfasing av kommunal drift vil gi behov for omplassering eller nedbemanning. Prosessen vil utløse krav til drøfting og medvirkning i henhold til lovverket. Ansatte med lang ansiennitet har særskilt rettsvern. Vaktordningen for VA og vei utvikles, med konsekvenser for turnus og beredskap. Konsekvens for ansattes pensjonsordning må også vurderes i prosessen.

De organisatoriske konsekvensene innebærer en avvikling av driftssentralen i noen form, hvor utstyr, maskiner og lager må avhendes. Dette krever logistikk og planlegging. Kommunen må etablere en tydelig rollefordeling mellom bestiller og leverandør, med ansvar for innkjøp, oppfølging og kvalitetskontroll. Det vil bli en intern kompetanseforskyving fra drift til strategiske funksjoner som anskaffelser, budsjettstyring og controller arbeid. Risiko for tap av kunnskap om anlegg og infrastruktur må kompenseres med systematisert dokumentasjon og digitale kartverktøy. Alle anskaffelsesplaner må knyttes til politisk vedtatte handlingsplaner for vei og VA. Det bør gjennomføres leverandørevalueringer for systematisk læring og forbedring av innkjøpsprosesser.

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler at det arbeides mot en organisering av kommunaltekniske tjenester etter modell 2 kjøp av utførende tjenester på kommunalteknisk område, som del av kommunens store omstillingsprogram for mer effektive og bærekraftige tjenester. Arbeidet startet umiddelbart etter politisk vedtak, og må påregnes å være en noe tidskrevende prosess.



Forum for
kontroll og tilsyn

.....

VEILEDER

Håndtering av henvendelser til kontrollutvalget

Innhold

Oppsummering av anbefalinger.....	3
1. Innledning	4
2. Kontrollutvalgets mandat og avklaring av roller	6
2.1 Kontrollutvalgets mandat og forholdet til kommunestyret.....	6
2.2 Rolleavklaringer.....	6
3. God forvaltningsskikk	8
3.1 God forvaltningsskikk.....	8
3.2 Skriftlige henvendelser	8
3.3 Muntlige henvendelser.....	9
3.4 Tilbakemelding til avsender – sekretariatets veiledningsplikt	10
4. Sekretariatets behandling av henvendelser	12
4.1 Ulik praksis	12
4.2 Forslag til fremgangsmåte	12
5. Kontrollutvalgets vurdering av henvendelser.....	13
5.1 «Trafikklysmodellen».....	13
5.2 Henvendelser som faller utenfor kontrollutvalgets mandat	13
6. Kontrollutvalgets oppfølging av henvendelser	15
6.1 Ressurser	15
6.2 Valg av kontrollhandlinger.....	15
7. Synliggjøring av kontrollutvalgets arbeid	16
7.1 Informasjon til innbyggere og andre	16
7.2 Kommunikasjonsstrategi	16
VEDLEGG 1 Eksempel på retningslinjer for håndtering av henvendelser til kontrollutvalget	17
VEDLEGG 2 Tiltak for god dialog og samhandling med kommunestyret	19
VEDLEGG 3 Hva er et saksdokument?	20

Oppsummering av anbefalinger

Anbefaling 1

Alle skriftlige henvendelser til kontrollutvalget skal journalføres.

Anbefaling 2

Muntlige henvendelser må skriftliggjøres for å kunne behandles av kontrollutvalget.

Anbefaling 3

Den som henvender seg til kontrollutvalget må i tråd med god forvaltningsskikk få en skriftlig tilbakemelding på at henvendelsen er mottatt.

Anbefaling 4

Kontrollutvalget bør utarbeide egne retningslinjer for håndtering av henvendelser. Disse bør inneholde en fremgangsmåte for saksbehandling av henvendelser.

Anbefaling 5

Kontrollutvalget bør bruke «trafikklysmodellen» når kontrollutvalget skal vurdere om innholdet i en henvendelse skal følges opp.

Anbefaling 6

Kontrollutvalget bør unngå å gå videre med henvendelser som uttrykker generell misnøye med et politisk fattet vedtak, dreier seg om en enkeltsak, er under behandling i et annet organ eller har en annen naturlig behandlingsvei.

Anbefaling 7

Kontrollutvalget bør i sitt budsjettframlegg ta høyde for uforutsette kontrollhandlinger.

Anbefaling 8

Kontrollutvalget bør drøfte hvordan utvalget vil synliggjøre sin rolle og mandat, og hvorfor utvalget ønsker å motta henvendelser.

1. Innledning

Henvendelser er en viktig del av kontrollutvalgets arbeid med å føre kontroll med den kommunale forvaltningen.

Henvendelser kan være generelle innspill til tema og områder for revisjon eller andre kontrollhandlinger. Slike henvendelser bør sees i sammenheng med kontrollutvalgets planarbeid.

Henvendelser kan også være tips om mer konkrete og mulige kritikkverdige forhold. Denne veilederen gir først og fremst råd om hvordan denne type henvendelser kan håndteres. Henvendelser kan for eksempel komme fra innbyggere, folkevalgte, næringsaktører, ansatte, media, organisasjoner og revisor.

Veilederen er ment å være et supplement til Kontrollutvalgsboka.¹

I en uformell spørreundersøkelse som ble gjennomført blant deltakerne på FKTs fagkonferanse i 2021, svarte 65 prosent ja på spørsmålet om henvendelser er en viktig del av kontrollutvalgets arbeid. 55 prosent svarte at henvendelser har ført til at viktige forhold ble avdekket.

Det er få kontrollutvalg og sekretariat som har avtalt faste rutiner for hvordan henvendelser skal mottas og følges opp. På bakgrunn av dette opprettet FKT en arbeidsgruppe i juni 2021. Arbeidsgruppen fikk i oppdrag å utarbeide en veileder for hvordan kontrollutvalget kan håndtere henvendelser.

Arbeidsgruppen har bestått av: Henning Warloe
kontrollutvalget i Bergen, Trond Egil Nilsen
kontrollutvalget i Måsøy, Solveig Kvamme
Sunnmøre kontrollutvalgssekretariat IKS, Ragnhild

Aashaug Kontrollutvalg Fjell IKS, Hilde Rasmussen
Nilsen 2. vara til styret og Anne-Karin F Pettersen
generalsekretær.

Høsten 2021 gjennomførte arbeidsgruppen en undersøkelse blant FKTs medlemmer om hvordan henvendelser blir håndtert. Underveis i veilederen oppsummerer vi noen fakta og viser eksempler fra undersøkelsen.

Målgruppen for veilederen er primært kontrollutvalgsmedlemmer og ansatte i kontrollutvalgssekretariat.

Det er opp til kontrollutvalget selv å beslutte hvordan henvendelser skal behandles. Formålet med dette dokumentet er derfor å gi råd og anbefalinger.

¹ [Kontrollutvalgsboka](#) 3. utgåve, januar 2022.

Fakta:

Resultater etter Deloitte's uformelle undersøkelse på fagkonferansen juni 2021:

Henvendelser er en viktig del av kontrollutvalgets arbeid

- ✓ 65 prosent svarer ja på spørsmålet om henvendelser er en viktig del av kontrollutvalgets arbeid

Henvendelser har ført til at viktige forhold ble avdekket

- ✓ 55 prosent svarte at henvendelser har ført til at viktige forhold ble avdekket

Innbyggerne er den viktigste kilden for henvendelser

- ✓ 40 prosent svarer at innbyggerne er den viktigste kilden for henvendelser
- ✓ Andre kilder er folkevalgte, næringsaktører, ansatte, media og organisasjoner

Området for henvendelser er i stor grad byggesak, plan og eiendom

- ✓ 40 prosent svarer at henvendelsene gjelder byggesak, plan og eiendom
- ✓ Andre tema er økonomi, innkjøp, kontrakt, personalsaker, arbeidsmiljø, saksbehandling generelt og barnevern

Kilde: Kommunerevisoren 4-2021

2. Kontrollutvalgets mandat og avklaring av roller

Kontrollutvalget er kommunestyrets kontrollorgan. God rolleforståelse og et godt samarbeid mellom kontrollutvalget og kommunestyret kan bidra til økt interesse for kontrollarbeidet.

2.1 Kontrollutvalgets mandat og forholdet til kommunestyret

Kontrollutvalgets mandat er å være kommunestyrets utøvende kontrollorgan. Det innebærer at kontrollutvalget skal gi uttalelse om kommunens årsregnskap og årsberetning, utarbeide planer for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll og rapportere til kommunestyret om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller

I tillegg har kontrollutvalget et påseansvar i forbindelse med regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Kontrollutvalget skal også påse at kommunens økonomiforvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak.

Utover det som er bestemt i lov og forskrift, kan kontrollutvalget i prinsippet ta opp ethvert forhold ved kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, så lenge det kan defineres som kontrollarbeid.

God dialog og samhandling mellom kontrollutvalget og kommunestyret gjør det lettere å få aksept for at kontrollutvalgets arbeid med henvendelser er viktig og relevant. Derfor bør kontrollutvalget diskutere hvordan utvalget kan skape forståelse og interesse for kontrollutvalgets arbeid blant medlemmene i kommunestyret.

Vedlegg 2 i veilederen lister opp en rekke tiltak for god dialog og samhandling med kommunestyret.

2.2 Rolleavklaringer

Styringsrolle²

Folkevalgte har fire sentrale roller: representasjonsrollen (ombudsrollen), lederrollen, styringsrollen og arbeidsgiverrollen. Kontrollutvalgets oppgaver med å føre kontroll på vegne av kommunestyret, tilhører styringsrollen som blant annet handler om oppfølging og kontroll.

Henvendelser fra innbyggerne om mulige kritikkverdige forhold til kontrollutvalgets medlemmer, bør derfor håndteres mer formelt enn det rollen som folkevalgt ellers gir rom for.

Arbeidsmåte

Kontrollutvalgsmedlemmer bør ikke gjøre egne undersøkelser av en henvendelse eller starte innsamling av fakta. Det kan bli oppfattet som om saksbehandlingen er påbegynt før kontrollutvalget som organ har gjort sin vurdering.

Dersom det er behov for å innhente mer informasjon før kontrollutvalget får henvendelsen, så gjøres det i samarbeid med sekretariatet for å sikre krav til forsvarlig saksbehandling.

Saksbehandlingen

Kontrollutvalget er ikke et ordinært forvaltningsorgan som fatter enkeltvedtak.³

Kontrollutvalget kan ikke fatte eller omgjøre vedtak som er bindende for administrasjonen.⁴

² Tillit, KS folkevalgtprogram 2019-2023, kap. 2.

³ Forvaltningsloven § 2, første ledd bokstav b.

⁴ Kontrollutvalgsboka 2021, s. 18.

Videre betyr dette at de som kommer med henvendelser til kontrollutvalget, ikke er en part⁵ i påfølgende kontrollsak.

Det er ikke klagerett på kontrollutvalgets vedtak, men det kan være noen unntak, for eksempel:

- Avslag fra kontrollutvalget på innsynsbegjæring etter offentleglova.
- Enkelte vedtak som fattes av kontrollutvalget når kontrollutvalget opptrer som arbeidsgiver.
- Kontrollutvalgets krav på innsyn etter kommunelovens § 23-6 hos selvstendige rettssubjekter.

⁵ Forvaltningsloven § 2, første ledd bokstav e.

3. God forvaltningsskikk

Kontrollutvalget er et offentlig organ⁶ og sekretariatet skal ivareta organets journalførings- og arkivplikt.

3.1 God forvaltningsskikk

God forvaltningsskikk bygger på de fire grunnleggende forvaltningsverdiene: demokrati, faglig integritet, effektivitet og rettssikkerhet. Verdiene blir ivaretatt ved at offentlige organ følger «forfatningsreglene» i forvaltningsloven, offentleglova og arkivloven.

Alle offentlige organ plikter å ha et arkiv som er ordnet og innrettet slik at dokumentene er sikret som informasjonskilde for samtid og ettertid, jf. arkivlova § 6. Et dokument er arkivverdig dersom det enten har blitt saksbehandlet eller har verdi som dokumentasjon. Det er et sekretariatsansvar å forvalte kontrollutvalgets arkiver i tråd med gjeldende arkivlov og arkivforskrift.⁷

Offentlige organ har journalføringsplikt som følge av både offentleglova og arkivforskriften. Journalen er et viktig redskap for å sikre åpenhet om offentlig saksbehandling, og er en forutsetning for demokratiet. Det er sekretariatet sitt ansvar å sørge for journalføring av kontrollutvalget sine dokumenter og korrespondanse. Sekretariatet har videre ansvar for å opprettholde personvernet til avsender ved å kontrollere at innkommende dokumenter helt eller delvis avskjermes, dersom det er hjemmel for dette.

Journalen er et viktig arbeidsverktøy som kan brukes som dokumentasjon på når en henvendelse ble mottatt, og hvordan den blir fulgt opp.

Arkivverket har utarbeidet en enkel sjekkliste⁸ som kan være til hjelp for sekretariatet.

3.2 Skriftlige henvendelser

I dag foregår det meste av kommunikasjonen digitalt, også det som kommer inn til kontrollutvalget. Det brukes mange ulike kanaler, former og sjangre. Det som før kanskje kom som et brev, kan i dag komme som en SMS, e-post, melding på sosiale medier, et dokument via et digitalt møte, eller en registrering på en webportal, for å nevne noe. Det er sekretariatet sin oppgave å avgjøre hva som skal journalføres og arkiveres av kontrollutvalgets korrespondanse.⁹

Det er med andre ord sekretariatets ansvar å ivareta hensynet til god forvaltningsskikk. Derfor bør utvalgets medlemmer som mottar en henvendelse, oversende henvendelsen til sekretariatet slik at de kan bli håndtert etter fastlagte rutiner.

Anbefaling 1

Alle skriftlige henvendelser til kontrollutvalget skal journalføres.

⁶ [Rettleiar til offentleglova](#) kap. 3.1 omtaler hva som er et offentlig organ, jf. offentleglova § 2.

⁷ For mer informasjon om arkiv, se [FKT og NKRFs felles veileder for arkivordning for](#)

kontrollutvalgssekretariat (2015)

⁸ [Sjekkliste for journalføring og arkivering i departementene og statlige virksomheter - 2019.](#)

⁹ Dokument og saksdokument er nærmere definert i vedlegg 2.

Eksempel, skriftlig henvendelse:

Kontrollutvalgets medlem får en SMS fra en bekjent der det gis informasjon som er interessant og som medlemmet tenker at kontrollutvalget bør se nærmere på. Kontrollutvalgets medlem takker avsender for informasjonen og informerer om at den blir lagt fram for kontrollutvalget til vurdering.

Kontrollutvalgets medlem bør ta skjermdump av SMS-dialogen eller videresende den til sekretariatet for journalføring.

Anbefaling 2

Muntlige henvendelser må skriftliggjøres for å kunne behandles av kontrollutvalget.

Eksempel, muntlig henvendelse:

Et medlem i kontrollutvalget møter en innbygger på butikken og vedkommende sier at "du som er med i kontrollutvalget..." Så gir vedkommende informasjon som medlemmet finner interessant.

Kontrollutvalgets medlem bør oppfordre innbyggeren til å sende det skriftlig enten rett til sekretariatet eller via medlemmet slik at det kan håndteres og journalføres.

3.3 Muntlige henvendelser

Både sekretariatet og kontrollutvalgets medlemmer blir noen ganger oppringt av innbyggere og andre som mener de har informasjon som kontrollutvalget bør se nærmere på. Den som ringer bør oppfordres til å gjøre henvendelsen skriftlig og sende den til sekretariatet.

Alternativt kan mottakers notater fra muntlige samtaler arkiveres som et internt notat.

3.4 Tilbakemelding til avsender – sekretariatets veiledningsplikt

Et flertall av de som svarte på undersøkelsen som FKT sin arbeidsgruppe gjennomførte høsten 2021, svarer at avsender får en bekreftelse på at henvendelsen er mottatt og en skriftlig underretning om hvordan henvendelsen ble behandlet (60 prosent).

Den som henvender seg til et offentlig organ som kontrollutvalget er, bør få en skriftlig tilbakemelding på at henvendelsen er mottatt og journalført. Tilbakemeldingen bør gi informasjon om at kontrollutvalget tar den til vurdering og at det ikke er klagerett på kontrollutvalgets vedtak. Videre bør avsender informeres om at hen ikke er part om det blir en sak.

Tilbakemeldingen bør videre inneholde veiledning dersom henvendelsen heller bør rettes til en annen instans.

Avsender har ikke rett på skriftlig tilbakemelding etter kontrollutvalgets behandling. Kontrollutvalget kan likevel vurdere om avsender skal få flere skriftlige tilbakemeldinger.

Anbefaling 3

Den som henvender seg til kontrollutvalget må i tråd med god forvaltningsskikk få en skriftlig tilbakemelding på at henvendelsen er mottatt.

Eksempel 1:

«Kontrollutvalssekretariatet har på vegne av kontrollutval motteke henvendinga di. Alle henvendingar til kontrollutvalet vert journalførte som innkomen post med namn på avsendar(-ar).

Henvendinga di vert lagt fram for kontrollutvalet til vurdering. Om kontrollutvalet vel å gå nærare inn på det som henvendinga gjeld, vil du kunne sjå i møteprotokollen som du finn på heimesida vår.

Ut over dette vil du ikkje få noko meir svar frå kontrollutvalet på henvendinga di.

Vi gjer deg merksam på at kontrollutvalet kun har plikt til å behandle dei saker som kommunestyret ber dei om, eller der det går fram av forskrift om revisjon i kommunar. Når det gjeld henvendingar frå andre enn kommunestyret eller revisjonen, må kontrollutvalet sjølve vurdere om dei vil prioritere å sjå nærare på det ei henvending tek opp.

På generelt grunnlag kan ein seie at det er utanfor kontrollutvalet sitt mandat og reglement å behandle henvendingar som gjeld klagesaker, saker som er til behandling i rettsapparatet, usemje i politiske vedtak eller varsel etter Arbeidsmiljøloven kap. 2a.»

Kilde:

Sunnmøre kontrollutvalsekretariat IKS

Eksempel 2

Kontrollutvalssekretariatet har på vegne av kontrollutval motteke henvendinga di. Alle henvendingar til kontrollutvalet vert journalførte som innkomen post med namn på avsender(-ar). Henvendinga di vert lagt fram for kontrollutvalet til vurdering.

Utan at vi har vurdert henvendinga di, vil vi på generelt grunnlag seie at det i hovudsak er utanfor kontrollutvalet sitt mandat og reglement å behandle henvendingar som m.a. gjeld klagesaker, saker som er til behandling i rettsapparatet, usemje i politiske vedtak eller varsel etter Arbeidsmiljøloven kap. 2a.

Vi gjer deg merksam på at kontrollutvalet kun har plikt til å behandle dei saker som kommunestyret ber dei om, eller der det går fram av kommunelova kapittel 23 og 24 <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83> og forskrift om kontrollutval og revisjon i kommunar <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-06-17-904>. Når det gjeld henvendingar frå andre enn kommunestyret, må kontrollutvalet sjølve vurdere om dei vil prioritere å sjå nærare på det henvendinga tek opp.

Vi gjer også merksam på at kontrollutvalet ikkje er eit forvaltningsorgan som fattar enkeltvedtak etter forvaltningslova § 2. Personar som henvender seg til kontrollutvalet er ikkje å rekne som part i ei eventuell påfølgjande kontrollsak. Det vil difor ikkje vera klagerett på vedtak gjort av kontrollutvalet, eller andre partsrettar etter forvaltningslova § 28 knytt til vedtak gjort av utvalet.

Du vil etter behandlinga i kontrollutvalet verta orientert om vedtaket, men som det går fram over vil du ikkje ha klagerett på vedtaket.

Kjelde:

Vestland fylkeskommune, sekretariat for kontrollutval

4. Sekretariatets behandling av henvendelser

Det er ulik praksis for hvordan henvendelser blir saksbehandlet før de legges fram for kontrollutvalget.

4.1 Ulik praksis

I undersøkelsen som arbeidsgruppen gjennomførte blant FKTs medlemmer høsten 2021, stilte vi spørsmål om hvordan henvendelsene blir lagt fram for kontrollutvalget. Svarene tyder på at det er ulik praksis.

Flertallet (63 prosent) svarer at de legger alle henvendelser fram som informasjons- eller meldingssak. I møte avgjør kontrollutvalget hva som er innenfor mandatet og hva som skal utredes videre av sekretariatet.

Under 20 prosent svarte at sekretariatet saksbehandler alle henvendelser før de blir lagt fram for kontrollutvalget som sak.

Det kan bety at sekretariatet i saksfremlegget gjør en vurdering av om saken hører inn under kontrollutvalgets mandat, og gir en anbefaling.

Rundt 20 prosent svarte at sekretariatet kun saksbehandler henvendelser som er innenfor mandatet til kontrollutvalget. Svarene kan tyde på at det er utvalgsleder som forhåndsvurderer hva som hører inn under mandatet.

Hvilken ordning som velges vil innvirke på hvor lang tid det tar fra en henvendelse kommer inn og til den er ferdigbehandlet.

4.2 Forslag til fremgangsmåte

Retningslinjer for hvordan kontrollutvalget behandler henvendelser, kan bidra til en større forutsigbarhet og økt tillit til saksbehandlingen. Retningslinjer må være i tråd med forvaltningslovens regler og god forvaltningsskikk. Saksbehandlingen kan foregå på følgende måte:

- ✓ Sekretariatet gjør en vurdering av innholdet i henvendelsen. Her kan spørsmålene i «trafikklysmodellen» være et egnet hjelpemiddel.
- ✓ Hvis henvendelsen åpenbart er utenfor kontrollutvalgets mandat, svarer sekretariatet avsender og legge henvendelsen og svaret fram for kontrollutvalget til orientering.
- ✓ Henvendelser som ikke åpenbart er utenfor kontrollutvalgets mandat, drøfter sekretariatet med kontrollutvalgets leder som avgjør om henvendelsen skal settes opp som sak på sakslisten.
- ✓ For henvendelser som skal på sakslisten, gjør sekretariatet en vurdering av innholdet i henvendelsen og kommer med et forslag til kontrollutvalget om hvordan den kan håndteres, i tråd med vanlig saksforberedelse.

Anbefaling 4

Kontrollutvalget bør utarbeide egne retningslinjer for håndtering av henvendelser. Disse bør inneholde en fremgangsmåte for saksbehandling av henvendelser.

5. Kontrollutvalgets vurdering av henvendelser

Kontrollutvalget kan i prinsippet ta opp ethvert forhold ved kommunens virksomhet, så lenge det kan defineres som kontrollarbeid. I vurderingen av hvilke henvendelser som kontrollutvalget skal gå videre med, kan det være nyttig å stille noen kontrollspørsmål.

5.1 «Trafikklysmodellen»

Hvorvidt kontrollutvalget skal følge opp en ekstern henvendelse bør skje utfra en helhetlig vurdering. "Trafikklysmodellen" kan være et nyttig hjelpemiddel.

«Trafikklysmodellen» på neste side er utarbeidet av Deloitte AS. Tabellen nevner noen aktuelle spørsmål kontrollutvalget bør stille seg når utvalget skal bestemme om henvendelsen er en sak som skal følge opp eller ikke. Listen er ikke uttømmende, og relevansen av det enkelte spørsmål kan vektes ulikt.

Selv om kontrollutvalget i prinsippet kan ta opp ethvert forhold ved kommunens virksomhet, faller det utenfor utvalgets mandat å vurdere om politiske vedtak er formålstjenlige. Utvalget skal heller ikke brukes som arena for «omkamp».

Anbefaling 5

Kontrollutvalget bør bruke «trafikklysmodellen» når kontrollutvalget skal vurdere om innholdet i en henvendelse skal følges opp.

5.2 Henvendelser som faller utenfor kontrollutvalgets mandat

Kontrollutvalget bør unngå å gå videre med henvendelser som dreier seg om en enkeltsak, som er under behandling i et annet organ eller som har en annen naturlig behandlingsvei,

som hos politiet, rettsapparatet, statsforvalteren, sivilombudet, KOFA, klageorgan i kommunen eller kommunens varslingskanal. Vedtak i en enkeltsak kan likevel avdekke systemsvikt som kontrollutvalget kan vurdere å se nærmere på.

Dersom henvendelsen gjelder et avvik, må det vurderes om det er andre instanser i kommunen som først skal vurdere dette, og om det dekkes av internkontrollen.

Henvendelser kan medføre mye støy og uklarhet rundt hvilken rolle kontrollutvalget kan og skal ha i en konkret sak. Fallgruvene kan være mange dersom kontrollutvalget involverer seg i en henvendelse som egentlig ikke egner seg for kontrollutvalget og de verktøyene kontrollutvalget disponerer. Det er fare for at oppfølging av henvendelser fortrenger risikoområder der behovet for kontroll er større. Kontrollutvalget må også være forberedt på at det er sannsynlig at de ikke vil klare å møte forventningene til den som har kommet med henvendelsen.

Anbefaling 6

Kontrollutvalget bør unngå å gå videre med henvendelser som uttrykker generell misnøye med et politisk fattet vedtak, dreier seg om en enkeltsak, er under behandling i et annet organ eller har en annen naturlig behandlingsvei.

Sentrale spørsmål – «Trafikklysmodellen» Kryss på røde felt kan peke i retning av å ikke følge opp henvendelsen, mens kryss på grønne felt kan tale for å følge opp henvendelsen.	Ja	Delvis	Nei	Ukjent
Vedrører henvendelsen misnøye med et politisk fattet vedtak?				
Dreier henvendelsen seg om en klage på et enkeltvedtak som kommunen har fattet?				
Viser henvendelsen til lovbrudd, manglende etterlevelse av kommunale rutiner eller manglende oppfølging av kommunale vedtak?				
Viser henvendelsen til en risiko knyttet til system, rutiner, praksis i kommunen mer generelt innenfor et område?				
Dreier henvendelsen seg i hovedsak om en isolert hendelse?				
Er henvendelsen under annen behandling i et annet organ? (rettsapparat, sivilombud, statsforvalter, KOFA, klageorgan i kommunen, varslingskanal)?				
Er det annen naturlig behandlingsvei for henvendelsen (ref. organene nevnt over)?				
Kan henvendelsen, og henvendelsens oppmerksomhet, bidra til at det stilles spørsmål om tilliten til kommunens saksbehandling av en type saker?				
Berører henvendelsen et tema som kontrollutvalget allerede har vurdert som aktuelt for oppfølging i sin risiko- og vesentlighetsanalyse?				
Foreligger området som et tema i plan for forvaltningsrevisjon eller plan for eierskapskontroll?				
Kan en gjennomgang bidra til læring og forbedring?				
Bør henvendelsen prioriteres foran andre planlagte oppgaver?				

Tabell 1 Kilde: Deloitte AS

6. Kontrollutvalgets oppfølging av henvendelser

Hvordan kontrollutvalget kan gå videre med henvendelsen, er avhengig av ressurssituasjonen og sakens karakter.

6.1 Ressurser

Kontrollutvalget skal hvert år utarbeide framlegg til budsjett som skal behandles i kommunestyret. For å gi kontrollutvalget gode arbeidsvilkår må kommunestyret stille nødvendige ressurser til disposisjon. Kontrollutvalget må på sin side synliggjøre for kommunestyret at det kan oppstå uventede situasjoner, som for eksempel henvendelser fra innbyggere, som kontrollutvalget må følge opp. Hvis kontrollutvalget ikke har tilgjengelige budsjettmidler, kan utvalget fremme sak om ekstramidler fra kommunestyret.

Anbefaling 7

Kontrollutvalget bør i sitt budsjettframlegg ta høyde for uforutsette kontrollhandlinger.

6.2 Valg av kontrollhandlinger

Under følger noen eksempler på fremgangsmåter for kontrollutvalget:

Samle informasjon

Kontrollutvalget kan be sekretariatet om å samle inn informasjon som angår henvendelsen. Kontrollutvalget vurderer om det skal gjøre videre undersøkelser.

Orienteringer

Kontrollutvalget kan invitere kommunedirektøren eller andre til å orientere om kommunens system og rutiner for den type saker eller om det den konkrete henvendelsen tar opp. Dette kan gi kontrollutvalget et grunnlag for å vurdere om et saksfelt er tilstrekkelig belyst, eller om det er behov for ytterligere oppfølging og undersøkelse.

Inn i ROV-analysen

Kontrollutvalget kan ta det henvendelsen peker på videre med som innspill til mulig risiko i risiko- og vesentlighets analyse (ROV), eller til eksisterende prosjekt som gjelder samme tema i plan for forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll.

Kartlegging (forundersøkelse)

Dersom man ønsker en begrenset undersøkelse av et område, kan kontrollutvalget undersøke forholdet nærmere uten å foreta en større undersøkelse av området – i alle fall ikke i første omgang. Kontrollutvalget kan også vedta å gjennomføre en konkret leverandørkontroll.¹⁰

Forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll

Kontrollutvalget kan vedta å gjennomføre en forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll. Forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll betyr at man velger en systematisk tilnærming for å vurdere temaet som henvendelsen dreier seg om.

Videre undersøkelser

Dersom henvendelsen gjelder et spesifikt tilfelle som ikke egner seg for en systemgjennomgang slik en forvaltningsrevisjon ofte er, kan kontrollutvalget be om at det blir foretatt en mer omfattende undersøkelse.

Høring¹¹

En høring finner sted i forbindelse med møter i kontrollutvalget, der bestemte personer blir bedt om å svare muntlig på spørsmål fra medlemmene. Kontrollutvalget kan også be om at den som skal høres leverer inn sitt innspill skriftlig i forkant av høringen.

¹⁰ Jf. kommuneloven § 23-6, siste ledd.

¹¹ [Høring i kontrollutvalget? Veileder for høringer \(2014\).](#)

7. Synliggjøring av kontrollutvalgets arbeid

Henvendelser til kontrollutvalget kan være verdifulle informasjonskilder. Gjennom å informere om hva som er kontrollutvalgets rolle, hvilke oppgaver det har, og hvordan utvalget jobber, kan kontrollutvalget legge til rette for en økt forståelse for utvalgets mandat.

7.1 Informasjon til innbyggere og andre

Innbyggere og offentligheten ellers har ofte lite kjennskap til hva som er kontrollutvalgets oppgaver. Synlighet og åpenhet er et mål for den offentlige forvaltningen generelt, og synliggjøring av kontrollutvalgets rolle, mandat og hvordan utvalget jobber kan bidra til flere og mer relevante henvendelser.

Kontrollutvalget mottar henvendelser. For at henvendelsene skal bli en verdifull informasjonskilde, bør kontrollutvalget ha en tydelig kommunikasjon om hva som er kontrollutvalgets mandat og hvordan utvalget jobber. For å avklare forventningene, kan det være viktig å formidle at kontrollutvalget hele tiden prioriterer ut fra risiko, vesentlighet og annen kjennskap til innholdet i henvendelsen innenfor sitt mandat.

Eksempel:

Informasjon til innbyggere og andre som kan legges ut på hjemmesiden til sekretariatet eller kommunen:

<https://sekom.no/om-sekom/kva-gjer-sekom/innspeil-til-kontrollutvalga.17203.aspx>

7.2 Kommunikasjonsstrategi

Noen enkle retningslinjer for hvordan den interne og eksterne kommunikasjon skal bidra til å synliggjøre kontrollutvalgets arbeid, kan nedfelles i en kommunikasjonsstrategi. Det kan hjelpe kontrollutvalget til å nå sine mål, og man

kan i større grad forutse konsekvensene av det som formidles.

Mediene gir en mulighet til å kommunisere med innbyggerne. Gjennom å være åpen, troverdig og vise tydelighet i hva som er kontrollutvalgets rolle, kan innbyggerne og mediene oppfatte kontrollutvalget som et ryddig og viktig kontrollorgan. Spørsmål som bør vurderes er hvilke medier som er aktuelle å bruke, hvilke type saker man bør være varsom med å kommentere og hvordan utvalget gjennom media kan nå sine mål over for de ulike gruppene.

Ønsker utvalget å velge en aktiv strategi der kontrollutvalget går ut i media og kommenterer saker? Eller ønsker utvalget å velge en mer tilbakeholden strategi hvor utvalget kun responder når de blir utfordret? Hvilken rolle kontrollutvalget tar i media, avhenger av hvordan utvalget ønsker å jobbe. Det viktige er å skape tillit til at kommunen er underlagt en betryggende, folkevalgt kontroll.

Hvilken strategi som velges vil også være avhengig av den politiske kulturen i den enkelte kommune. Målet kan nås på ulike måter, men utvalget må være bevisst på hva som kan bli konsekvensene av de ulike valgene.

Anbefaling 8

Kontrollutvalget bør drøfte hvordan utvalget vil synliggjøre sin rolle og mandat, og hvorfor utvalget ønsker å motta henvendelser.

VEDLEGG 1 Eksempel på retningslinjer for håndtering av henvendelser til kontrollutvalget

1. Henvendelser til kontrollutvalgsmedlemmer

Henvendelser til kontrollutvalgsleder eller -medlemmer må til sekretariatet for journalføring og saksbehandling.

2. Muntlige henvendelser

Muntlige henvendelser må skriftliggjøres for å kunne journalføres og saksbehandles av sekretariatet.

3. Sekretariatets saksbehandling før kontrollutvalgets møte

Sekretariatet journalfører og arkiverer henvendelsen i tråd med rutiner for journalføring og arkivering.

Sekretariatet gjør en vurdering av innholdet i henvendelsen i forhold til kontrollutvalgets mandat, «trafikklysmodellen» og vanlige krav til saksforberedelse.

Hvis henvendelsen åpenbart er utenfor kontrollutvalgets mandat, svarer sekretariatet avsender i tråd med pkt. 4 og legger henvendelsen og svaret fram for kontrollutvalget til orientering.

Alle andre henvendelser drøfter sekretariatet først med kontrollutvalgets leder. Om nødvendig kan sekretariatet gjøre enkle avklaringer, for eksempel om henvendelsen er til behandling hos annen instans. Kontrollutvalgets leder beslutter om henvendelsen skal settes opp som sak på sakslisten.

For henvendelser som skal på sakslisten, gjør sekretariatet en vurdering av innholdet i henvendelsen og kommer med et forslag til kontrollutvalget om hvordan den kan håndteres, i tråd med vanlig saksforberedelse.

4. Tilbakemelding til avsender

Alle som henvender seg til kontrollutvalget må få tilbakemelding fra sekretariatet om at den er mottatt og blir vurdert. Om nødvendig gis det veiledning om hva som er rett instans for henvendelsen.

5. Partsrettigheter

Avsender har ingen partsrettigheter i en eventuell sak som behandles i kontrollutvalget. Avsender har heller ingen klagerett på kontrollutvalgets eventuelle vedtak om å ikke gå videre med saken.

6. Kontrollutvalgets vurderinger og prioriteringer

På grunnlag av saksutredningen fra sekretariatet vurderer kontrollutvalget i møte, om og eventuelt hvordan henvendelsen skal følges opp.

Kontrollutvalget kan bruke «trafikklysmodellen» som hjelp i sin vurdering av om henvendelsen egner seg til oppfølging av kontrollutvalget.

Kontrollutvalget må i tillegg vurdere om utvalget har ressurser til å følge opp den aktuelle problemstillingen.

7. Kontrollutvalgets handlingsalternativer

Kontrollutvalgets handlingsalternativer kan være:

- a. Kontrollutvalget vurderer at dette ikke er en sak som kontrollutvalget vil følge opp og tar henvendelsen til orientering. Saken avsluttes.
- b. Kontrollutvalget vedtar å følge opp henvendelsen ved å be om mer informasjon. Utvalget kan for eksempel be kommunedirektøren om å gi informasjon i neste møte. Utvalget kan også be sekretariatet om å hente inn mer informasjon.
- c. Kontrollutvalget vedtar å følge opp henvendelsen med en kontrollhandling.

8. Hvis henvendelsen skal følges opp med en kontrollhandling

Dersom kontrollutvalget mener at henvendelsen dreier seg om et saksfelt som utvalget bør se nærmere på, må kontrollutvalget vurdere følgende:

- Tilsier en risiko- og vesentlighetsvurdering at utvalget skal bruke ressurser på saken, nå eller senere?
- Hvilken kontrollaktivitet er det mest hensiktsmessig å iverksette dersom det skal gjennomføres en kontroll?
- Skal den aktuelle henvendelsen brukes direkte i selve kontrollen eller skal den brukes indirekte til å indikere risikoen på et område?

Dersom forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll er aktuell kontrollaktivitet, kan saksfeltet settes på planen for forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll når det skal lages ny plan eller planen skal rulleres. Eventuelt kan saksfeltet inkluderes i formål og/eller problemstillinger i en forvaltningsrevisjon/eierskapskontroll som skal bestilles.

Dersom utvalget vedtar å bestille en forvaltningsrevisjon eller annen undersøkelse, følges vanlige prosedyrer for dette, jf. pkt. 9.

9. Videre behandling

Det videre forløpet i saksbehandlingen følger de vanlige prosedyrene i tråd med bestiller/utfører-modellen, tilsvarende som for en forvaltningsrevisjon eller den kontrollformen som er valgt av kontrollutvalget.

VEDLEGG 2 Tiltak for god dialog og samhandling med kommunestyret

- ✓ Kontrollutvalgets medlemmer bør inviteres til kommunestyrets folkevalgtopplæring slik at de får samme innsikt i rollen som folkevalgt. Her bør også kommunestyrets og kontrollutvalgets kontrolloppgave være tema.
- ✓ Kontrollutvalget/sekretariatet bør tidlig i valgperioden holde en presentasjon for kommunestyret om arbeidet til kontrollutvalget.
- ✓ Kontrollutvalget bør årlig ha et dialogmøte med ordfører hvor de snakker om hvilke forventninger kommunestyret og kontrollutvalget har til hverandre, og om det er saker eller områder som kontrollutvalget bør følge med på. Dette bør følges opp.
- ✓ Kontrollutvalget bør ta initiativ overfor kommunestyret til å drøfte rutiner for hvor ofte kontrollutvalget skal rapportere om sitt arbeid, utover det som er lovpålagt.
- ✓ Kontrollutvalget kan avtale med ordfører at protokollen fra kontrollutvalgets møter blir lagt fram som referatsak i kommunestyret. Kontrollutvalgets leder kan be om taletid for å gi utfyllende informasjon, også om kontrollutvalgets leder ikke er medlem av kommunestyret.
- ✓ Kontrollutvalgets leder bør ta ordet når kommunestyret skal behandle rapporter fra kontrollutvalget og orientere om funn og anbefalinger som utvalgets forslag til vedtak bygger på, også om kontrollutvalgets leder ikke er medlem av kommunestyret.
- ✓ Alle medlemmer, evt. ordfører og gruppeledere i kommunestyret, kan med fordel involveres i ROV-prosessen¹² og få mulighet til å komme med innspill på viktige temaer som kan legges inn i planene før behandling i kommunestyret.
- ✓ Kontrollutvalget bør midtveis i perioden rullere vedtatt plan, og også her kan f.eks. gruppeledere og andre folkevalgte, inviteres til å komme med innspill til nye temaer for revisjonen.
- ✓ Plan for utvalgets arbeid bør oversendes kommunestyret til orientering.
- ✓ Årsrapporten fra kontrollutvalget bør utformes på en måte som vekker interesse for utvalgets arbeid.
- ✓ I kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning kan utvalget legge inn temaer og problemstillinger som kan være av interesse for kommunestyrets medlemmer, f.eks. kommunal økonomisk bærekraft (KØB

¹² Risiko- og vesentlighetsvurdering

VEDLEGG 3 Hva er et saksdokument?

Offentleglova [§ 4](#) har definert hva som er å regne som saksdokument.

Et **dokument** er informasjon som kan presenteres som en samlet, avgrenset helhet. Det kan være en e-post, en video, en SMS, et tradisjonelt brev på papir, eller en PDF-fil. Det er ikke teknologien eller formatet som bestemmer om noe er et dokument.

For å vite om noe er et **saksdokument** må en først vurdere om innholdet gjelder virksomhetens ansvarsområde. Og om det har kommet inn til, lagt fram for eller opprettet av virksomheten. Det meste sekretariatet oppretter på vegne av kontrollutvalget er å regne som saksdokumenter når det er sendt ut.

Offentleglova [§ 4](#) nevner også hva som ikke er å regne som saksdokument.

Er dokumentet sendt inn eller ut av virksomheten?

Hvis du har fått en henvendelse, eller selv henvendt deg til noen utenfor din egen virksomhet, regnes denne kommunikasjonen som «sending» inn eller ut. Det er ikke kanalen eller metoden som avgjør dette, men om dokumentet har blitt formidlet til eller fra en representant for virksomheten.

Blir dokumentet saksbehandlet og har verdi som dokumentasjon?

Terskelen for hva som regnes som saksbehandling er lav. Saksbehandling er når du sammenstiller, vurderer eller bruker informasjon, for så å forberede eller ta en avgjørelse på vegne av virksomheten.

Kilde: [Arkivverket](#)



SAK 09/26

Dialog med revisor

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
18.02.2026

Vedlegg:
a) 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 (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

Til inneværende møte har revisor ikke meldt inn særskilte tema for dialog med utvalget.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

-

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

SAK 10/26**Orienteringer****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- a) BDO AS, 17. november 2025, Rapport: Salten Brann: Økonomisk situasjon, styring og forbedringsområder
- b) Statsforvalterens tilsynskalender. Utskrift pr 21.01.2026.
- c) Arbeidstilsynet, 4.12.2025: Tilsynsrapport for Meløy kommune (Ørnes sykehjem)
- d) Salten kontrollutvalgsservice, 1.kvartal 2026: kontrollutvalg i Salten: idebank / erfaringsutveksling.

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
- Henvendelser til kontrollutvalget

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

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?

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:



Figur 1:
Eierkommuner

- 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.

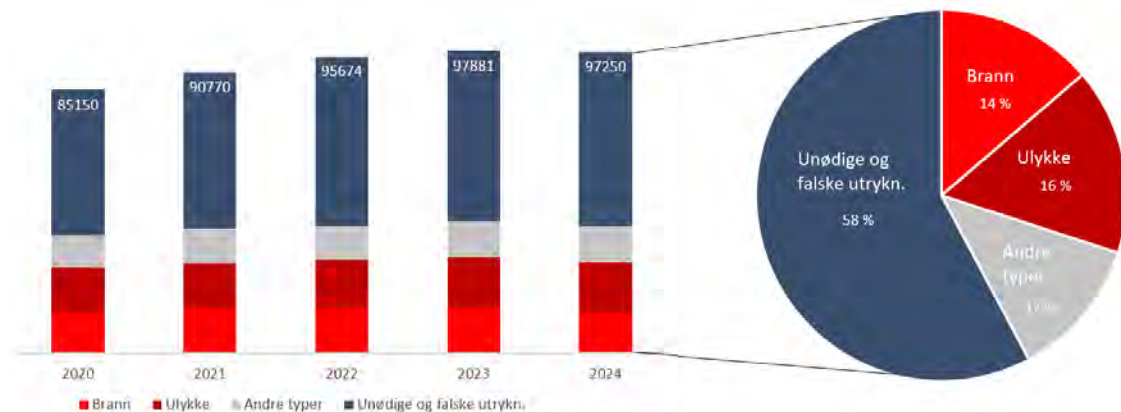
Brann- og redningstjenesten er ofte første nødetat ved hendelser og utfører stadig flere oppgaver, også på vegne av helse og politi. Tjenesten er lokalt forankret og en sentral del av samfunnets beredskap. Samtidig øker kravene til kompetanse og ressurser, drevet av økonomiske rammer, demografi, urbanisering,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

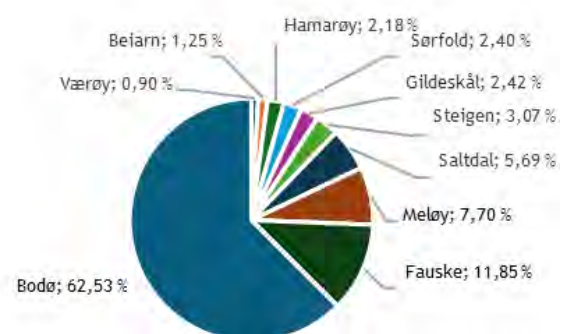
4.3 Selskapsorganisering og eierskap

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 kontorlokaler 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. uttredd av en kommune må skje skriftlig med ett års varsel.

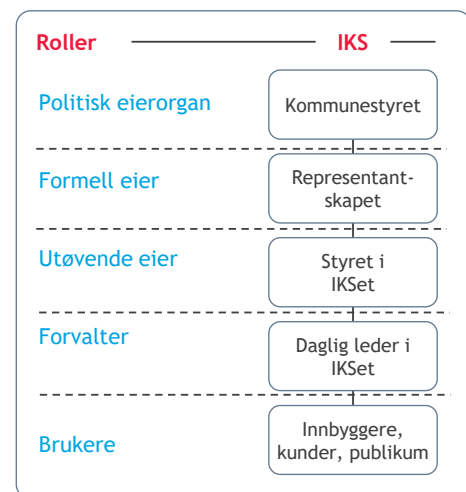
Kommunene som deltaker har myndighet gjennom representantskapet, selskapets styre og selskapsavtalen av 1. januar 2019.

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.

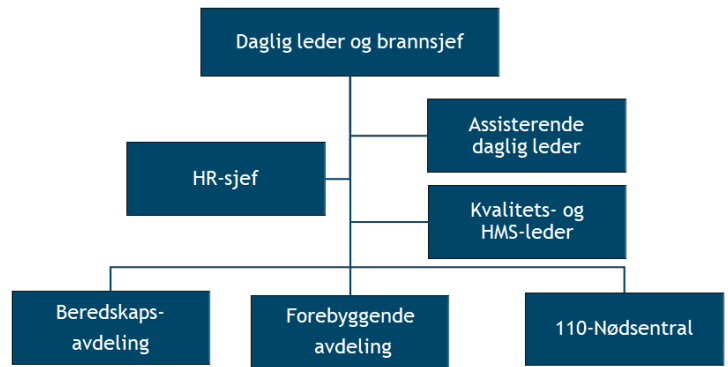
Selskapet har 376⁶ medarbeidere fordelt på 92 årsverk og opererer 43 utrykningskjøretøy.

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.

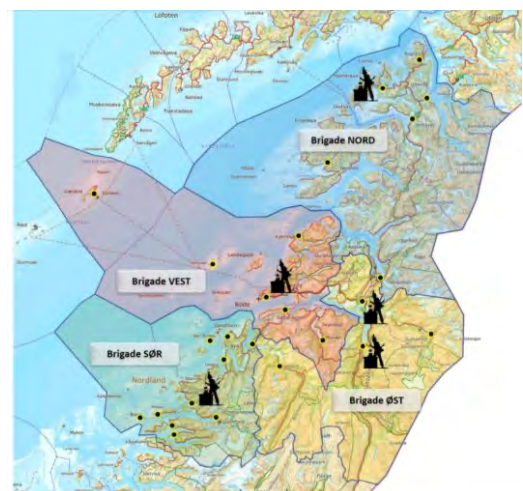
4.5 Brigader

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

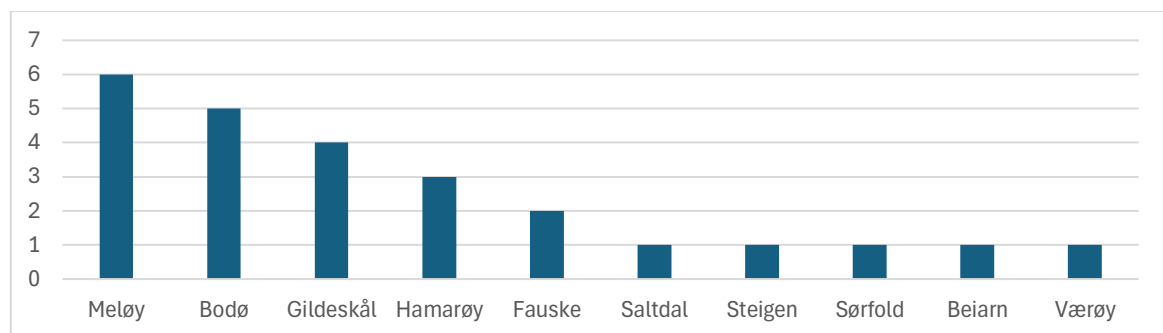
Brigadelederne koordinerer beredskap, bemanning og oppfølging av personell, samt støttefunksjoner knyttet til opplæring, øvelser og HMS.

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.

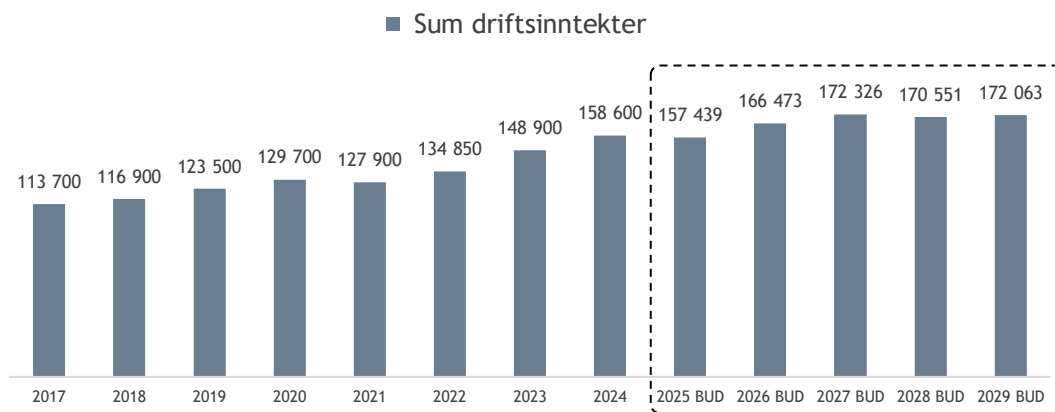
Bak denne styrken ligger imidlertid flere utfordringer. Den krevende topografien, med store avstander og lav befolkningstetthet, skaper utfordringer for selskapet både når det gjelder bemanning og organisering av stasjonsstrukturen. For å opprettholde god responstid og faglig kvalitet, må Salten Brann 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

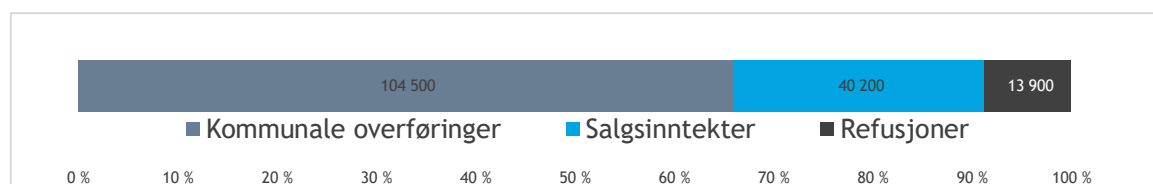
Salten Brann har over lang tid stått i det de selv beskriver som en krevende økonomisk situasjon. For å kartlegge dagens økonomiske situasjon og den historiske utviklingen, har vi analysert faktiske regnskapstall fra perioden 2017 til 2024, samt gjennomgått en rekke relevante dokumenter som belyser selskapets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

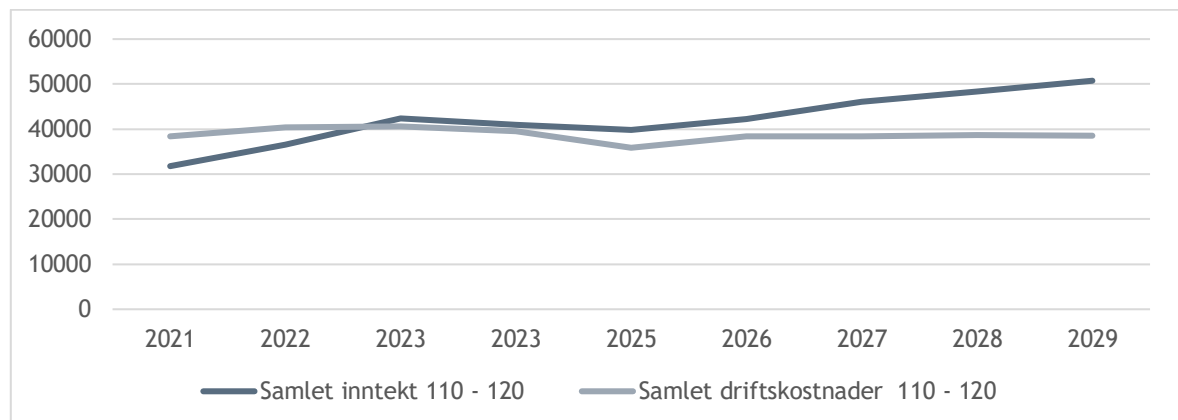
Tabellen under viser utviklingen i kommunale overføringer i perioden 2019 - 2024:

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: Inntekt- 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.

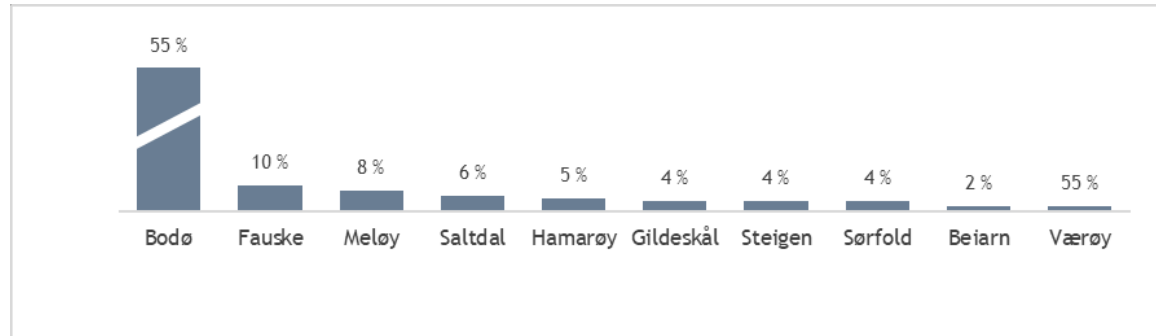
Forventet overskudd utover betaling for dagens nødnett er planlagt brukt til fremtidige investeringer i nødnettet.

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.

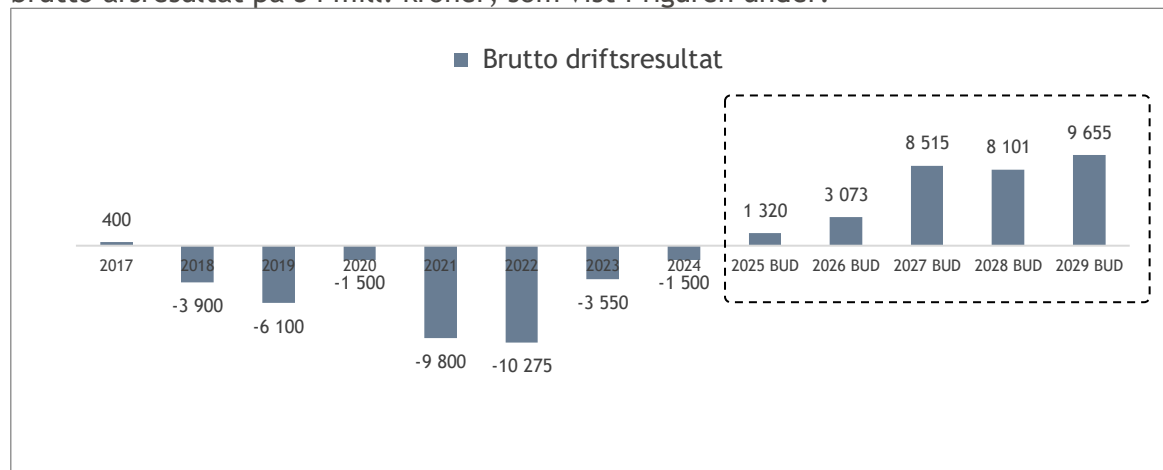
Det pågår for tiden en prosess med mål om å endre drifts- og eierform for salgsvirksomheten 110 Nordland, som kan påvirke de økonomiske disponeringene knyttet til salgsvirksomheten i fremtiden.

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.



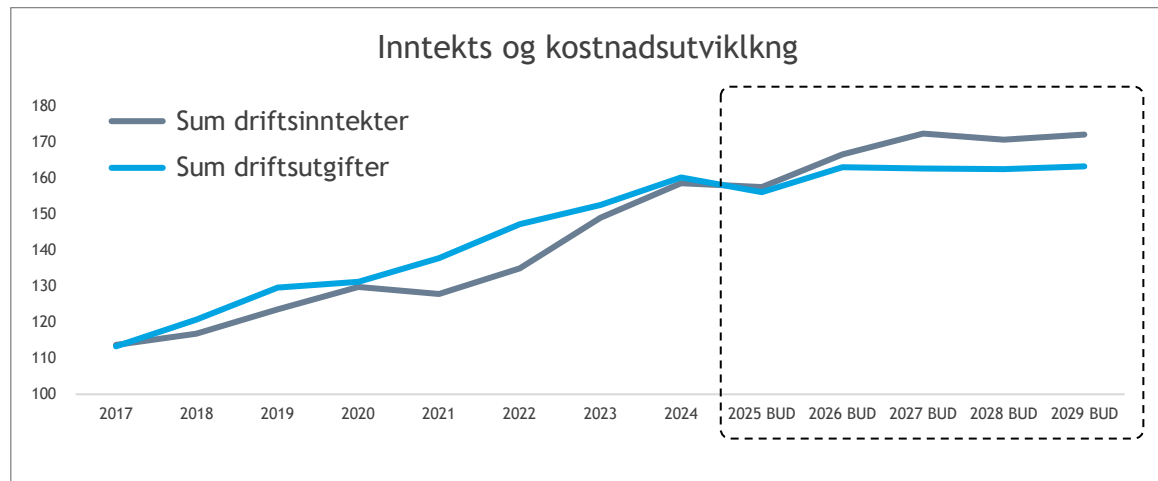
Figur 14: Regnskapsmessig brutto driftsresultat 2017-2024, budsjett 2025 - 2029. Kilde Salten Brann, BDO analyse

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.

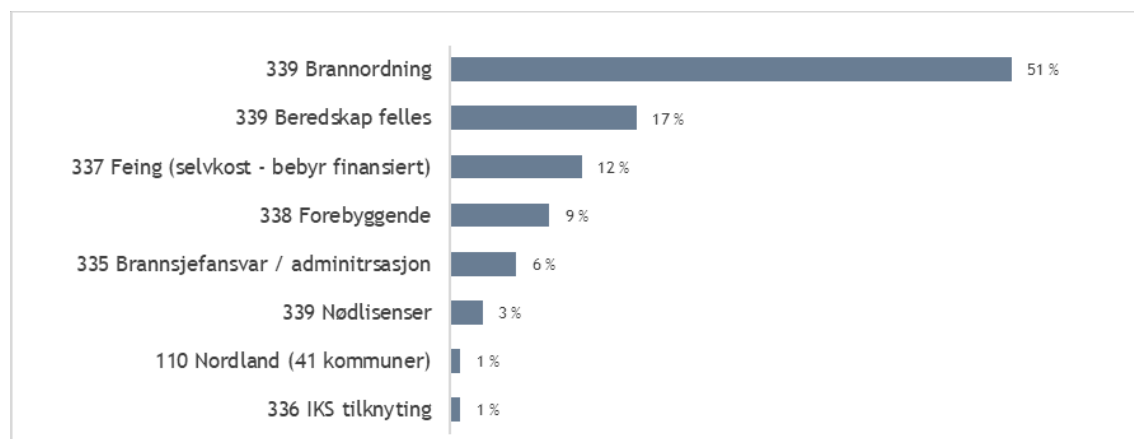
Som det kommer frem, budsjetter selskapet med en positiv resultatutvikling frem mot 2029, hvor selskapet forventer et positivt brutto driftsresultat på 9,7 mill. kroner.

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

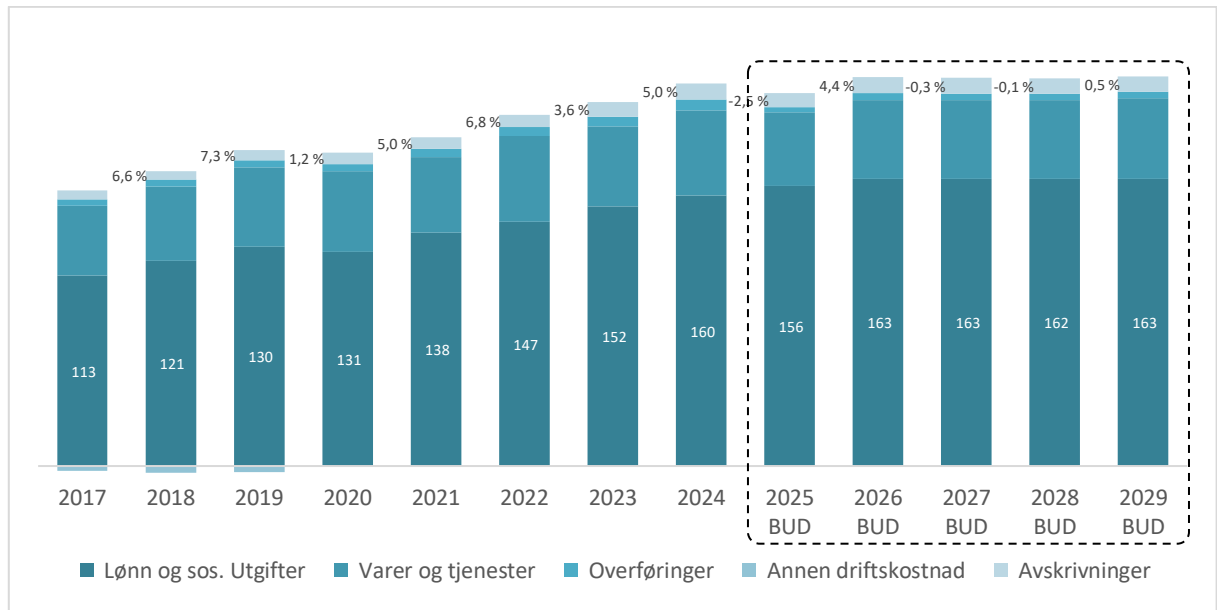
Av utgiftene finansieres brannordningen (51 %) og beredskap felles (17 %) gjennom kommunale overføringer. Feiing er selvkostfinansiert.

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 %

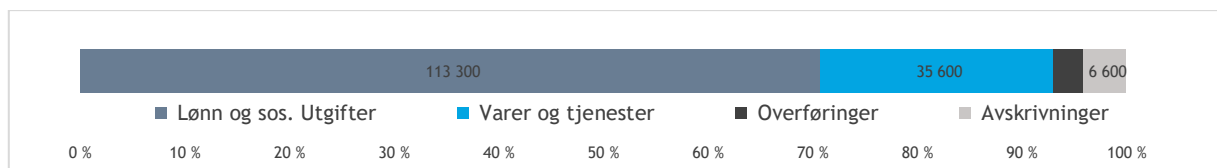
Figur 17: utviklingen i selskapets driftsutgifter i perioden 2017-2024 og budsjett frem til 2029.
Kilde Salten Brann, BDO analyse.

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

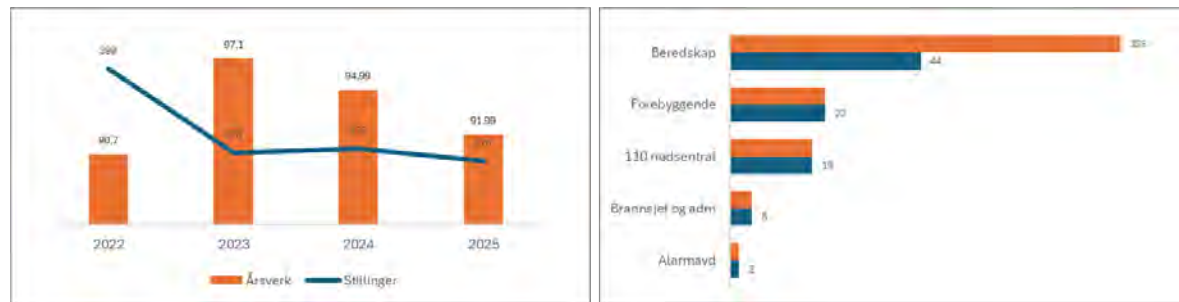
Av selskapets samlede driftsutgifter i 2024 utgjorde lønn og sosiale kostnader 113,3 mill. kroner (71 prosent), mens kjøp av varer og tjenester beløp seg til 35,6 mill. kroner. I tillegg kom avskrivninger på 6,6 mill. kroner og overføringer på 4,6 mill. kroner, som illustrert i figuren under. Lønnskostnadene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

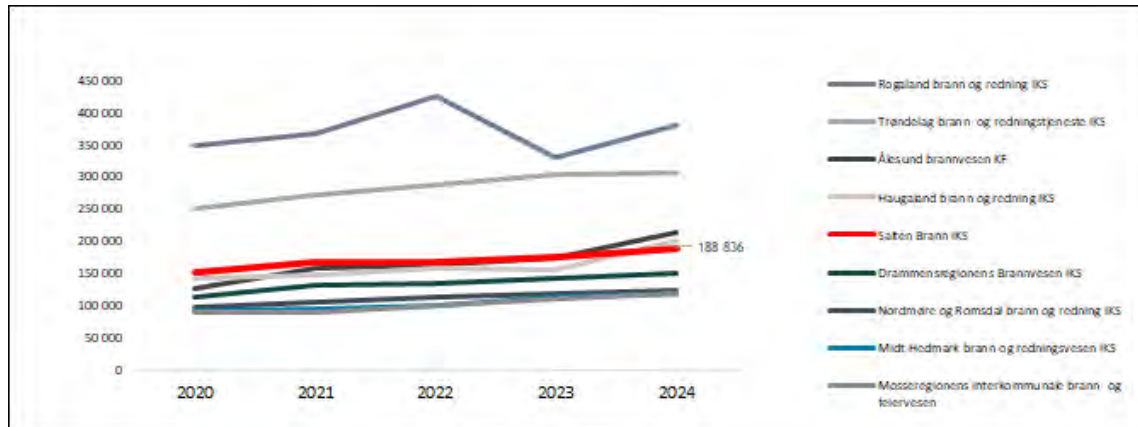
5.1 KOSTRA tall for Salten Brann

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.)



Brannvesen - sammenligningsgruppe

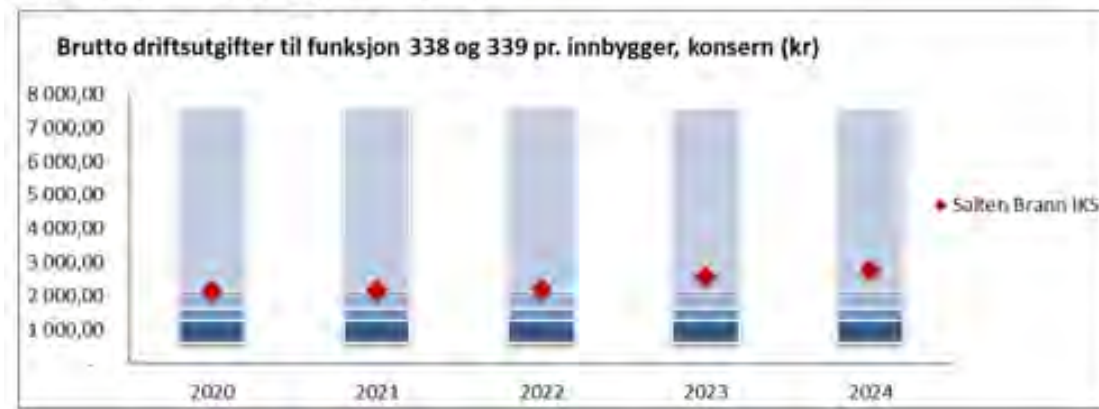
Haugaland brann og redning IKS
 Nordmøre og Romsdal brann og redning IKS
 Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
 Ålesund brannvesen KF
 Mossregionens interkommunale brann- og feiervesen
 Rogaland brann og redning IKS
 Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS
 Drammensregionens brannvesen IKS

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.

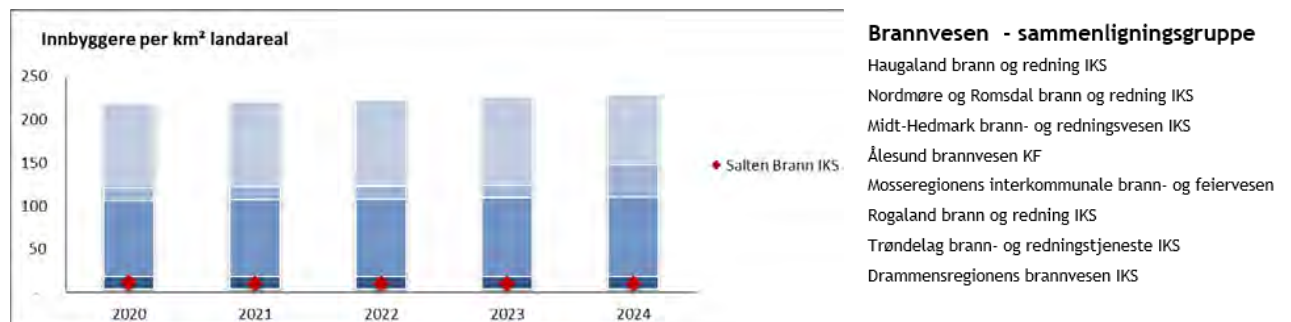
Når vi ser på tallene alle brannvesen i landet (181 stk. i grunnlaget), befinner Salten Brann seg også her i den øverste kvartilen. Det indikerer at selskapet har høyere brutto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 enn de 75 prosent av brannvesen i Norge.

Alle brannvesen (181 stk.)



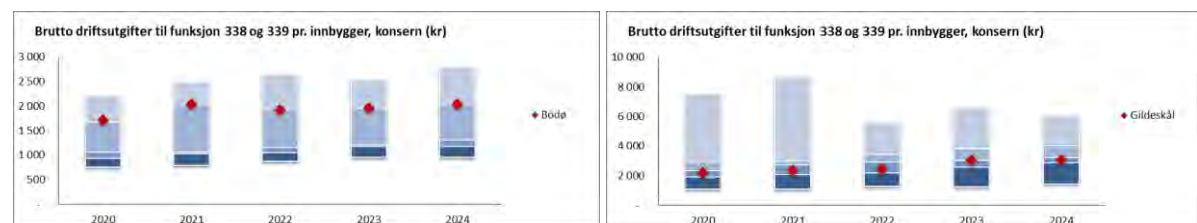
Figur 24: Brutto driftsutgifter til 338 og 339 mot alle brannvesen. Kilde: KOSTRA, brannstatistikken. BDO analyse

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 bremsert 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 tilfredsstiller 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 avviksanalyse 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 varabranssjef	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

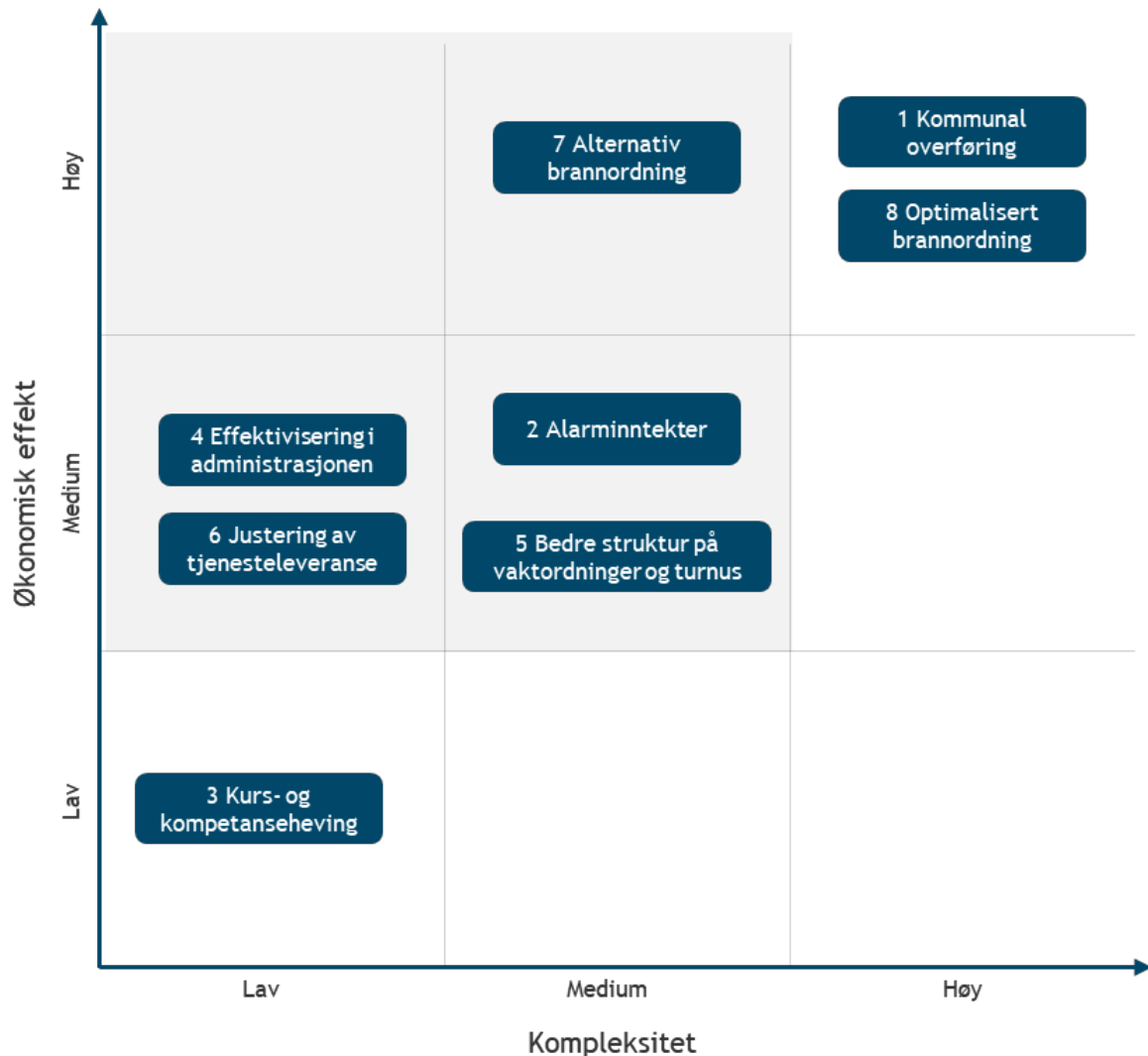
Salten Brann har siden 2018 vært i en kontinuerlig effektiviseringsprosess der de nå rapporterer at de, med noen få unntak, er skåret inn til beinet. For å oppnå større og mer varige kostnadsbesparelser er det BDOs vurdering at eierkommunene må gjøre en vurdering av alternative brannordninger. Dette 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

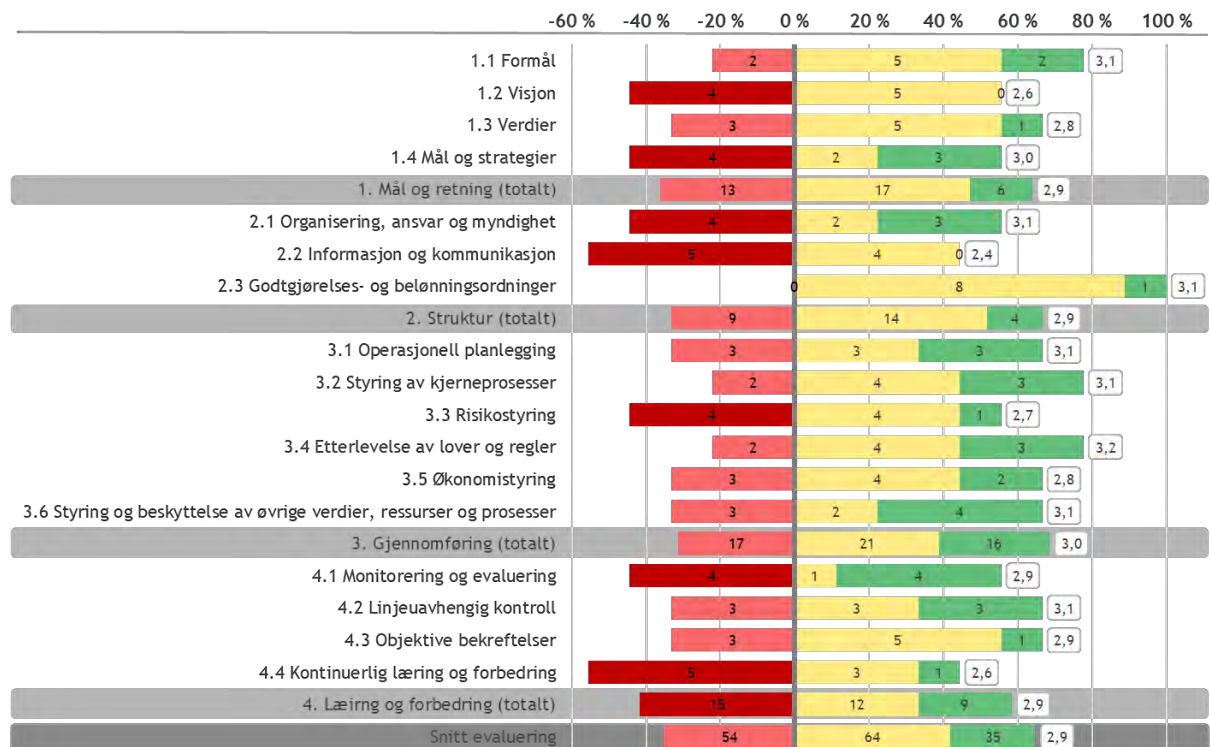
Tabell 9: Skala for modenhetsnivå i virksomhetsstyringen. Kilde IAA, BDO analyse

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 uklareheter 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.





Tilsyn med kommunal beredskapsplikt og helseberedskap

[Kopier lenke](#)**Hvem får tilsyn****Meløy kommune**

Enhet:

MELØY KOMMUNE

Org.nr.:

970189866

Hvem fører tilsyn**STATSFORVALTEREN I NORDLAND**

Fagavdeling:

Kommunal- og beredskapsavdelinga

Org.nr.:

974764687

Kontakt:

Okkenhaug, Maria

Samordner**Statsforvalteren i Nordland**

Kontaktperson

Regie Sjø

Kategori:**Planlagt tilsyn****Type:****Stedlig tilsyn****Fagområde:****Helse og omsorg
Samfunnssikkerhet og beredskap****Lovhjemmel:****Sivilbeskyttelsesloven
Helseberedskapsloven**



Tilsyn med kommunens lovpålagte plikter etter krisesenterlova pgf. 2,3,4 og kommunelova pgf. 25-1

Kopier lenke

Hvem får tilsyn

Meløy kommune

Enhet:

MELØY KOMMUNE

Org.nr.:

970189866

Hvem fører tilsyn

STATSFORVALTEREN I NORDLAND

Fagavdeling:

Oppvekst- og velferdsavdelinga

Org.nr.:

974764687

Kontakt:

Eilertsen, Sonja Elisabeth

Samordner

Statsforvalteren i Nordland

Kontaktperson

Regie Sjø

Kategori:

Planlagt tilsyn

Type:

Dokumenttilsyn

Fagområde:

Krisesenter

Lovhjemmel:

Kommuneloven
Krisesenterloven

Kommentar til dato:

Tilsynet vil bli varslet i januar og gjennomført innen 30.06.2026



Vår dato: 04.12.2025

Vår referanse: 2025/53214

Vår saksbehandler: Line Mentzoni, tlf. 47259784

MELØY KOMMUNE

Gammelveien 5

8150 ØRNES

Organisasjonsnummer 970189866

Tilsynsrapport for MELØY KOMMUNE org.nr. 970189866

Vi viser til tilsyn med ØRNES SYKEHJEM org.nr. 975300609 (underenhet)

Sted:	Gammelveien 16, 8150 ØRNES
Når:	18.11.2025
Til stede fra dere:	Maiken S. Høgseth (Avdelingsleder), Lene Wilhelmsen (verneombud), Tove Jørgensen Fredriksen (verneombud), Aleksander Kilvik Stensland (verneombud), Solgerd Viderø (Enhetsleder) og Ansattegruppe (arbeidstaker)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Line Mentzoni (seniorinspektør) og Roar Wulff Førde (seniorinspektør)

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
1	Pålegg - Verneombud - opplæring	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
2	Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
3	Pålegg - Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak	Varslet	02.01.2026	01.04.2026

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
4	Pålegg - Manuelt arbeid - informasjon og opplæring	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
5	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
6	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
7	Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
8	Pålegg - Arbeid av barn og ungdom - risikovurdering	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
9	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	02.01.2026	01.04.2026
10	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	02.01.2026	01.04.2026

Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fattet et vedtak.

Oppsummering av tilsynet

Nederst i brevet finner dere en samlet oversikt over forholdene vi kontrollerte i tilsynet.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager.

Tema i tilsynet:

- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som påvirker risikoen for at arbeidstakere får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
- Bruk av bedriftshelsetjenesten

Ørnes sykehjem består av fire sykehjemsavdelinger og en miljøavdeling, i tillegg til kjøkkenavdeling. I tilsynet fikk vi opplyst at sykehjemmet har 45 årsverk og at kjøkkenavdeling har 10 årsverk. De siste årene har sykehjemmet stått i omstilling og har fått redusert antall stillinger. I tilsynet fikk vi beskrivelse av hvordan Ørnes sykehjem er organisert, risikobilde og hvordan dere arbeider med eget arbeidsmiljø.

Tilsynet ble gjennomført i form av et heldagstilsyn. I første møte og oppsummeringsmøte deltok ledelse og tre verneombud. I tillegg ble det gjennomført møte med en gruppe utvalgte arbeidstakere. Vi har også mottatt dokumentasjon i forkant av tilsynet.

Arbeidstilsynet veiledet i følgende tema;

- [Avvikshåndtering](#)
- [Risikovurdering](#)
- [Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#)
- [Bruk av BHT](#)
- [Arbeid av barn og ungdom](#) §12-1 (se Arbeidstilsynets kommentarer under regelverket)

Våre vurderinger er gjort på bakgrunn av mottatt dokumentasjon og informasjonen som ble gitt under tilsynet. Forhold som er vurdert som tilstrekkelig er ikke omtalt i rapporten. For mer informasjon om pålegg vi varsler, se beskrivelse av våre funn under hvert pålegg.

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet en stund etter at dere mottar denne tilsynsrapporten. Vi håper at de som var til stede under tilsynet vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid og gir oss viktig kunnskap om effekten av våre tilsyn.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi MELØY KOMMUNE pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 02.01.2026 hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog.](#) Oppgi referansenummer 2025/53214.

#1 Pålegg - Verneombud - opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å ivareta vervet på en forsvarlig måte.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- **Vilkår (hovedregel)**
- Kursbevis med oversikt over faglig innhold og dokumentasjon på kursets lengde, minimum 40 timer.
- Beskrivelse av hvordan det faglige innholdet har sørget for at verneombudet:
 - har en forståelse av hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer,
 - har forståelse for de ulike rollene i arbeidslivet

- har kunnskap om HMS-arbeid
- har evne til å kunne identifisere og risikovurdere relevante arbeidsmiljøfaktorer i egen virksomhet/verneområde for å kunne forebygge skader og ulykker
- kjenner til arbeidsmiljøregelverket
- Beskrivelsen må omfatte tidsangivelse for de ulike delene av kurset samt redegjørelse for de læringsmetoder som er benyttet

- **Vilkår (fravike hovedregel)**

Dersom opplæringen har kortere varighet enn 40 timer og dette er avtalt lokalt eller sentralt, ber vi om følgende:

- Dokumentasjon som viser at det er forsvarlig at opplæringen er kortere enn 40 timer (risikovurdering/forsvarlighetsvurdering)
- Dokumentasjon som viser at opplæringen oppfyller kravene til innhold i § 3-18

Begrunnelse:

Ørnes sykehjem har tre verneombud, men ikke alle har gjennomført nødvendig opplæring. Dere forteller i tilsynet at et verneombud mangler kurs.

Verneombudet skal ha den opplæring som er nødvendig for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. Kortere tid til opplæring av verneombud kan avtales hvor det er få eller enkle risikoforhold, eller verneombudet har annen relevant opplæring. Helsesektoren har arbeidsmiljø med sammensatte risikoforhold, med både kjemisk/biologisk, fysisk, ergonomisk og psykososiale faktorer. Med utgangspunkt i nevnte risiko kreves tilstrekkelig kompetanse til å kunne identifisere og risikovurdere relevante arbeidsmiljøfaktorer i egen virksomhet og verneområde for å kunne forebygge skader og ulykker. Ut ifra arbeidets art og de risikoforhold som er innenfor helsesektoren mener Arbeidstilsynet at 40 timer opplæring er nødvendig tid.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#2 Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre

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

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig HMS-kompetanse
- Oversikt over innholdet i tiltak for å sikre tilstrekkelig HMS-kompetanse

Begrunnelse:

Avdelingsleder har ikke gjennomført lovpålagt opplæring i helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i henhold til arbeidsmiljøloven. Som øverste leder ved Ørnes sykehjem har avdelingsleder ansvar

for at det systematiske HMS- arbeidet fungerer. For å kunne ivareta dette ansvaret, må avdelingsleder ha tilstrekkelig HMS- kompetanse.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav b og 2-3 tredje ledd

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#3 Pålegg - Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøfaktorer som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver lage planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter psykososiale, ergonomiske og organisatoriske faktorer i arbeidet. Kartleggingen skal ta utgangspunkt i **konkrete arbeidsoppgaver og arbeidssituasjoner** dere har, og **synliggjøre forskjeller mellom grupper av ansatte**.
- Kopi av oversikt over gjennomførte og planlagte tiltak. Alle tiltak skal oppgis med ansvarlig og tidsfrist for gjennomføring/evaluering.
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket.

Ergonomiske belastende arbeid skal vurderes etter kravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23 - 1. Vurderingene må ta hensyn til samlet belastning og arbeidstid.

Begrunnelse:

I tilsynet opplyste dere at sykehjemmet har vært gjennom flere omstillinger de siste årene, som blant annet har medført reduksjon i antall stillinger. Dette har resultert i en travel arbeidshverdag preget av høyt tidspress. Dere forteller at ansatte er slitne, at sykefraværet er høyt, og at det er utfordrende å rekruttere kvalifiserte fagpersoner. Mange ansatte har sluttet som følge av omstillingene og den økte belastningen.

Som konsekvens av stort frafall av faglærte består arbeidsstokken nå i større grad av ufaglærte samt flere yngre arbeidstakere. Dere fortalte også at dere har mange ansatte med innvandrerbakgrunn, og at språklige barrierer skaper utfordringer i det daglige. Dette fører ofte til misforståelser og usikkerhet rundt om beskjeder blir riktig forstått. Dere beskriver at dette kan påvirke kvaliteten på arbeidet og øke risikoen for feil. Språklige utfordringer bidrar også til at avvik ikke alltid meldes, og at dokumentasjon av pasientbehandling kan bli mangelfull. I tillegg skaper situasjonen konflikter i arbeidsmiljøet.

Under tilsynet kom det fram at ufaglærte utfører arbeidsoppgaver de ikke er kvalifiserte for, og at de også får ansvar for opplæring av nye ansatte. Dette øker risikoen for feil ytterligere, blant annet fordi det mangler nødvendig klinisk blikk i utførelsen av pleie- og omsorgsoppgaver.

Dere opplyste at stell- og pleieoppgaver kan være fysisk krevende, selv om nødvendige hjelpemidler er tilgjengelige. Utfordringen ligger i om alle ansatte har tilstrekkelig forståelse for og opplæring i korrekt bruk av utstyret. Dere beskriver at språklige barrierer gjør opplæringen

krevende. I tillegg fremhever dere at tidspress i arbeidshverdagen fører til at det tas snarveier og at hjelpemidler ikke alltid blir brukt slik de er ment.

Dere beskriver videre at den psykiske belastningen knyttet til arbeidet er det som er mest utfordrende for ansatte å stå i.

Som følge av høyt fravær og manglende ledelse over tid har det systematiske HMS-arbeidet ikke blitt prioritert. Ansatte har i perioder måttet ta et større ansvar enn det stillingene deres forutsetter. Når det gjelder avviksbehandling, meldes avvik, men dere opplyser at oppfølging og tiltak i liten grad har funnet sted. Ansatte opplever at det skjer lite når de melder avvik.

Sykehjemmet har ikke gjennomført kartlegging og risikovurdering av forhold som kan medføre muskel- og skjelettplager eller psykiske plager hos ansatte. Mange av arbeidsoppgavene ved Ørnes sykehjem er manuelt arbeid og skal, i henhold til forskrift om utførelse av arbeid § 23-1, risikovurderes særskilt. En slik vurdering skal beskrive hvor mye, hvor ofte og hvor lenge ansatte utsettes for relevante belastninger.

Kartleggingen og risikovurderingen skal gi arbeidsgiver et helt risikobilde ihht regelverket slik at adekvate og effektfulle tiltak kan iverksettes. Forskjeller mellom ansattegrupper og avdelinger skal fremkomme. Dette gjelder også ansatte på kjøkken.

Dere har ikke utarbeidet plan med tiltak, ansvar og frister for å redusere de identifiserte risikoforholdene. For at HMS- arbeidet skal være systematisk og bidra til kontinuerlig forbedring, må slike planer utarbeides og følges opp.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 7-1 og 10-2
- internkontrollforskriften § 5 første ledd

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#4 Pålegg - Manuelt arbeid - informasjon og opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som utfører ergonomisk belastende arbeid som tungt eller ensformig arbeid, får nødvendig informasjon og opplæring. Informasjonen og opplæringen må inneholde de elementer som fremgår av forskrift om utførelse av arbeid §§ 23-2 og 23-3.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på at informasjon og opplæring er gitt
- Oversikt over innholdet i informasjonen og opplæringen
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig informasjon og opplæring

Begrunnelse:

I tilsynet fikk vi bekreftet at dere har ergonomisk belastende arbeid. I tillegg forteller dere om ansatte med innvandrerbakgrunn og at opplæring vanskeliggjøres på grunn av språklige utfordringer. Dere forteller også at det er liten tid til opplæring.

Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen, øvelsen og instruksjonen de trenger for å utføre arbeidet på en sikker måte og for å kunne mestre arbeidsoppgavene

sine. Opplæringen skal være tilpasset den konkrete arbeidsoppgaven, arbeidets art og den enkeltes forutsetninger.

Behovet for opplæring kan vurderes ut fra hvilken faglig og personlig kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene forsvarlig og hvilken kompetanse arbeidstakeren har, for eksempel ut fra relevant utdanning, arbeidserfaring og personlige forutsetninger.

Viktige punkter i gjennomføring av opplæring:

- Informere om arbeidsoppgaven
- Demonstrere hvordan arbeidsoppgaven skal utføres
- Arbeidstaker bør få trening i utførelsen av arbeidsoppgaven
- Arbeidsgiver skal dekke utgifter til opplæring
- Bør skje i arbeidstiden
- Arbeidsgiver skal dekke lønn tilsvarende ordinær arbeidstid under opplæringen
- **Må være forståelig for den enkelte arbeidstaker**
- **Skal gis på et språk arbeidstakeren forstår**
- Gjentas når det er nødvendig

Arbeidsgiver bør være ekstra bevisst på å gi unge arbeidstakere nødvendig opplæring. Det gjelder både hvordan selve arbeidet skal gjøres, og hvilke spesielle regler arbeidstakeren må følge av hensyn til sikkerhet og helse. Det må tas særlig hensyn til at unge arbeidstakere mangler arbeidserfaring og at de ikke alltid er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 8-1 og 9-1
- forskrift om utførelse av arbeid §§ 23-2 og 23-3

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#5 Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift
- Kopi av kartlegging og risikovurdering av uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Begrunnelse:

I tilsynet fikk vi bekreftet at det foreligger risiko for vold, trusler og andre uheldige belastninger i arbeidet. Dere opplyste at det i perioder kan være mye av dette. Det ble beskrevet situasjoner med både fysisk utagering og psykisk vold rettet mot ansatte. Videre kom det fram at ansatte ikke har fått tilstrekkelig opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler. Dette medfører at ansatte kan bli stående alene i krevende situasjoner, uten nødvendig kompetanse eller støtte fra kollegaer.

Det er heller ikke gjennomført kartlegging og risikovurdering av vold, trusler om vold og uheldige belastninger i tråd med minimumskravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1
- forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#6 Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring og øvelse er gitt, at opplæring og øvelser gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse

Begrunnelse:

I tilsynet fikk vi bekreftet at det er risiko for vold og trusler, og at ansatte ikke har fått nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1
- forskrift om utførelse av arbeid § 23A-2

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#7 Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Begrunnelse:

Dere opplyste at de siste årene med omstilling, nedbemanning og mangel på kvalifisert personell har vært svært belastende for arbeidsmiljøet. Dette har bidratt til høyt sykefravær og at flere ansatte har sluttet. Som følge av ressursmangelen har ansatte påtatt seg arbeidsoppgaver som ligger utenfor eget kompetanse- og ansvarsområde.

I tilsynet kom det frem at flere ansatte har utviklet betydelige stressymptomer og blitt syke som følge av forhold på arbeidsplassen. Høyt tidspress har ført til at ansatte i perioder ikke får tatt spisepauser eller gått på toalettet i løpet av arbeidsdagen.

Videre fremkommer det at manglende faglig utvikling og manglende opplæring er et vedvarende problem. Det settes ikke av tilstrekkelig tid til nødvendig opplæring, og nyansatte blir ofte kastet rett inn i arbeidsoppgaver uten tilstrekkelig veiledning. Ansatte beskriver arbeidshverdagen som uforutsigbar, og at de sjelden vet hvilke utfordringer som møter dem når de kommer på jobb.

Det fremkommer også at stress bidrar til økt risiko for feil, redusert kvalitet i tjenestene og høyere HMS-risiko. Ansatte beskriver at høyt tidspress kan gi konsentrasjonsvansker, særlig knyttet til medikamenthåndtering, og vi får opplyst at dette allerede har resultert i feil i praksis.

I tilsynet fikk vi opplyst at det ikke ble gjennomført kartlegging og risikovurdering i forkant av nedbemanningen. Det er heller ikke gjennomført kartlegging eller risikovurdering av dagens situasjon med høyt sykefravær og betydelig tidspress.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#8 Pålegg - Arbeid av barn og ungdom - risikovurdering

Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av den risiko arbeidstakere under 18 år kan utsettes for i arbeidet. Risikovurderingen skal særlig ta utgangspunkt i de forhold som er nevnt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 12-1 tredje ledd bokstav a-g. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på gjennomført risikovurdering
- Kopi av risikovurderingen
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Begrunnelse:

Dere forteller i tilsynet at dere har 13 ansatte under 18 år i arbeid og at dere ikke har foretatt risikovurdering etter forskriftskrav. Vi ble i tilsynet fortalt at unge ansatte deltar i stell og pleie, og kan komme i situasjoner hvor de har risiko for å bli utsatt for vold og trusler om vold.

Når personer under 18 år skal nyttes i arbeidet, skal arbeidsgiver foreta en vurdering av den risiko de utsettes for.

Risikovurderingen skal særlig ta utgangspunkt i:

- arbeidsstedets og arbeidsplassens utstyr og innredning,
- innretning, valg og bruk av arbeidsutstyr og maskiner, samt måten de håndteres på,
- arbeidsorganiseringen,
- art, grad og varighet av eksponering for fysiske, biologiske og kjemiske faktorer,
- uheldige psykiske belastninger som arbeidet kan medføre,
- arbeidsoperasjoner som kan overbelaste muskel- og skjelettsystemet,
- barns og unges nivå med hensyn til opplæring og instruksjon.

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak for å ivareta sikkerhet, helse og utvikling til personer under 18 år. Det skal tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 7-1 og 12-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#9 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Beskrivelse av når, hvordan, med hvilken kompetanse og i hvilket omfang bedriftshelsetjenesten har bistått med gjennomføring av påleggene #3, #4, #5, #6, #7 og #8.

Begrunnelse:

Helsesektoren tilhører en næringsgruppe som skal være tilknyttet bedriftshelsetjeneste (BHT). Dette er basert på risikoforholdene i bransjen. Når en virksomhet er pliktig å være tilknyttet

bedriftshelsetjeneste, skal en bruke dem i henhold til forskriftskravene, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13.

Etter §13-2 første ledd skal arbeidsgiver bruke BHT i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og sørge for at de bistår med å kartlegge og vurdere arbeidsmiljøet, foreslå og følge opp tiltak som kan forebygge helseskader, samt bidra i opplæring og informasjon.

Arbeidstilsynet vurderer at Ørnes sykehjem skal ha faglig bistand fra BHT for å gjennomføre påleggene som nevnt ovenfor. Disse temaene er direkte knyttet til risikofaktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse, og faller innenfor de områdene der forskriften forutsetter bruk av BHT.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#10 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Innen 01.04.2026 må dere sende oss:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan verneombud og leder i virksomheten har medvirket ved utarbeidelse av planen
- Planen må omfatte konkrete og tidfestede aktiviteter der bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheten med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Planen skal være basert på de eksponeringer og arbeidsmiljøutfordringer som finnes i virksomheten.

Begrunnelse:

Helsesektoren tilhører en næringsgruppe som skal være tilknyttet bedriftshelsetjeneste (BHT). Dette er basert på risikoforholdene i bransjen. Når en virksomhet er pliktig å være tilknyttet bedriftshelsetjeneste, skal en bruke dem i henhold til forskriftskravene, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13.

Plikten i forskriften tilsier at bedriftshelsetjenesten bistand ikke kan erstattes med andre samarbeidspartnere, interne ressurser eller prosjekter, men noe som eventuelt må komme i tillegg til bedriftshelsetjenestens bistand i det forebyggende arbeidet.

Alle virksomheter som har en pliktig tilknytning til en godkjent BHT, skal lage en plan som beskriver BHT sin bistand i virksomheten. Dette for å sikre at BHT bistår virksomheten i det systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Dere har en avtale med Avonova bedriftshelsetjeneste, men det fremgår ikke av mottatt dokumentasjon eller i tilsynet at BHT har gitt bistand i det forebyggende HMS- arbeidet ved Ørnes sykehjem. Det foreligger ingen konkret plan for bedriftshelsetjenestens bistand fremover.

Periodevise planer må utformes slik at de fører til konkrete handlinger for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager og skader i virksomheten. Planen må konkretisere hva

bedriftshelsetjenesten skal bistå med for å adressere de risikofaktorene som dere har. Ledelse og verneombud skal medvirke i utarbeidelse av planen.

Tilsynet har blant annet avdekket at ansatte ved Ørnes sykehjem har forhøyet risiko for arbeidsrelaterte sykdom og plager, samt vold og trusler, noe ansatte og ledere er enig i. Det er derfor sannsynlig at dere har behov for bistand som det ville være aktuelt å nedfelle i en plan for bistand.

Veiledning: [Plan for bedriftshelsetjenestens bistand](#)

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2025/53214. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Les mer om Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: [Tilsyn \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Harald Gran
seksjonsleder

Line Mentzoni
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert

Postadresse: Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim, Norge
Telefon: +47 73 19 97 00
Organisasjonsnummer: 974 761 211
www.arbeidstilsynet.no

Kopi til:
ØRNES SYKEHJEM, Gammelveien 5, 8150 ØRNES

VEDLEGG: samlet oversikt over det vi kontrollerte i tilsynet

- Har arbeidsgiver sørget for en oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med arbeidsmiljøarbeidet (helse-, miljø- og sikkerhet) er fordelt?
- Har arbeidsgiver iverksatt rutine for hvordan avvik (uønskede hendelser) skal meldes og følges opp?
- Har arbeidsgiver kartlagt og risikovurdert psykososiale, ergonomiske og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne, og laget plan/iverksatt tiltak for dette?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å utføre arbeidet?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakere som utfører ergonomisk belastende arbeid som tungt eller ensformig arbeid, får nødvendig informasjon og opplæring?
- Har virksomheten valgt verneombud?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet får nødvendig opplæring?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens arbeid i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?
- Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?
- Sørger arbeidsgiver for at det er utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- Kan arbeidsgiver dokumentere årsrapport for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- Har virksomheten kompetanse til å gjennomføre påleggene uten bistand fra bedriftshelsetjenesten?
- Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt tiltak for så langt det er mulig å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakere får nødvendig opplæring og øvelse slik at de så langt det er mulig er beskyttet mot vold og trussel om vold?
- Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakerne blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress?
- Har arbeidsgiver foretatt en vurdering av den risiko arbeidstakere under 18 år kan utsettes for i arbeidet?
- Har arbeidsgiver sørget for at arbeidstaker som er satt til å lede andre har nødvendig kompetanse slik at hensynet til sikkerhet og helse er ivaretatt innenfor lederens ansvarsområde?

VEDLEGG: Regelverkstekst

Regelverket er hentet fra lovdata.no og gjelder forhold omtalt i brevet. [Regelverket finnes også på arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](#), der du i tillegg finner Arbeidstilsynets kommentarer til bestemmelsene.

Regelverk som gjelder for pålegg #1

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 6-5. Utgifter, opplæring mv.

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.

(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter [§ 10-4](#), godtgjøres som for overtidarbeid.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 3-18. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jf. [arbeidsmiljøloven § 6-5](#) første ledd og [§ 7-4](#). Opplæringen skal

- a. gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,
- b. gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk,
- c. gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet,
- d. gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,
- e. gjøre deltakerne i stand til å identifisere de viktigste fysiske arbeidsmiljøfaktorene på egen arbeidsplass for å kunne redusere og forebygge skader og ulykker, blant annet når det gjelder ergonomi, støy og inneklima,

f. gi en innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre aktuelle lover og regler.

Brukes det kjemiske stoffer eller biologisk materiale slik som nevnt i [arbeidsmiljøloven § 4-5](#), skal det gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre.

Det skal gis ytterligere opplæring i emner nevnt i første og andre ledd som særlig er av betydning for arbeidsmiljøet i vedkommende virksomhet, i den utstrekning dette er nødvendig for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte.

Det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriften her [§ 3-5](#).

§ 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.

Regelverk som gjelder for pålegg #2

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a. at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
- b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- a. utforming, merking mv.
- b. bruk, vedlikehold mv.
- c. prøving, sertifisering og godkjenning

- d. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstaker skal:

- a. bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
- b. straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,
- c. avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
- d. sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
- e. melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g. delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. [§ 4-6](#) fjerde ledd.
- h. rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

Regelverk som gjelder for pålegg #3

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,

- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

§ 10-2. Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid

Arbeidsgiver skal gjennomføre nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere forekomsten av belastende og helseskadelig manuelt arbeid, herunder iverksette utviklingstiltak, jf. [§ 2-1](#) andre ledd. Tiltakene skal ta utgangspunkt i arbeidet som utføres og omfatte faktorer som:

- organisering av arbeidet,
- lokaler,
- inventar,
- utstyr, herunder tekniske hjelpemidler,
- samarbeidsrelasjoner, og
- styrings- og planleggningssystemer som bidrar til å påvirke arbeidstakt og arbeidsinnhold.

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

§ 5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Internkontroll innebærer at virksomheten skal:**Dokumentasjon**

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten | – |
| 2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer | – |
| 3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes | – |
| 4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet | må dokumenteres skriftlig |
| 5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt | må dokumenteres skriftlig |
| 6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene | må dokumenteres skriftlig |
| 7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen | må dokumenteres skriftlig |
| 8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt | må dokumenteres skriftlig |

Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjon som følger av krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, for eksempel instruksjoner, tillatelser, kompetansebevis, sertifikater o.l. skal inngå.

Skriftlig dokumentasjon etter denne forskrift skal minst omfatte annet ledd nr. 4) til og med nr. 8) i denne paragraf.

Frivillige sertifikater kan også inngå som en del av dokumentasjonen.

Regelverk som gjelder for pålegg #4

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a. at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,

- b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- a. utforming, merking mv.
- b. bruk, vedlikehold mv.
- c. prøving, sertifisering og godkjenning
- d. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 8-1. Gjennomgående krav til opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som bruker utstyr og anlegg eller håndterer varer, stoffer eller produkter, har nødvendig opplæring og øvelse i hensiktsmessig arbeidsteknikk, organiseringen av arbeidet, andre relevante forhold, og har nødvendige kvalifikasjoner for sikker utførelse av arbeidet.

Der det er påkrevd med bruk av hjelpemidler, rømnings- og redningsutstyr, bruk av førstehjelpsutstyr eller personlig verneutstyr skal det gis opplæring, og om nødvendig øvelse, i bruken av dette.

I opplæringen av personer under 18 år, skal det tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Innehaver av virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere og som ved bruk av utstyr og utførelse av arbeid kan utsette arbeidstakere for fare, skal sørge for å ha nødvendig opplæring og kvalifikasjoner.

Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig.

Opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

§ 9-1. Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås.

Informasjon skal være utformet på en slik måte at den er forståelig for den enkelte arbeidstaker.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

§ 23-2. Opplæring om ergonomisk belastende arbeid

Ved ergonomisk belastende arbeid som tungt eller ensformig arbeid eller arbeid ved dataskjerm, skal arbeidstakerne gis opplæring i hvordan arbeidet er organisert, hensiktsmessig arbeidsteknikk, valg og bruk av arbeidsklær og bruk av hjelpemidler.

§ 23-3. Informasjon om risiko i tilknytning til ergonomisk belastende arbeid

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om ergonomiske risikofaktorer knyttet til tungt eller ensformig arbeid og arbeid ved dataskjerm som kan medføre helseskade, og hvordan helseskade kan unngås.

Når det er mulig skal arbeidstakerne informeres om vekt og stabilitet for gjenstander det arbeides med.

Arbeidstakerne skal informeres om de helsemessige konsekvenser av ikke å utføre arbeidet eller ikke å bruke dataskjermarbeidsplassen i samsvar med opplæring og veiledning.

Regelverk som gjelder for pålegg #5

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlaterse eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. *Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering*

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

§ 23A-1. *Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold*

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal

arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.

§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Arbeidsgiver skal sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
- c. muligheter for tilkalling av hjelp,
- d. bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Regelverk som gjelder for pålegg #6

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a. at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
- b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- a. utforming, merking mv.
- b. bruk, vedlikehold mv.
- c. prøving, sertifisering og godkjenning
- d. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 8-1. *Gjennomgående krav til opplæring*

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som bruker utstyr og anlegg eller håndterer varer, stoffer eller produkter, har nødvendig opplæring og øvelse i hensiktsmessig arbeidsteknikk, organiseringen av arbeidet, andre relevante forhold, og har nødvendige kvalifikasjoner for sikker utførelse av arbeidet.

Der det er påkrevd med bruk av hjelpemidler, rømnings- og redningsutstyr, bruk av førstehjelpsutstyr eller personlig verneutstyr skal det gis opplæring, og om nødvendig øvelse, i bruken av dette.

I opplæringen av personer under 18 år, skal det tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Innehaver av virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere og som ved bruk av utstyr og utførelse av arbeid kan utsette arbeidstakere for fare, skal sørge for å ha nødvendig opplæring og kvalifikasjoner.

Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig.

Opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Regelverk som gjelder for pålegg #7

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Regelverk som gjelder for pålegg #8

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

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

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

§ 12-1. Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år

Når personer under 18 år skal nyttes i arbeidet, skal arbeidsgiver foreta en vurdering av den risiko de utsettes for.

Risikovurderingen skal utføres før personer under 18 år tiltrer arbeidet og gjentas hver gang det skjer vesentlige endringer i arbeidsvilkårene.

Risikovurderingen skal særlig ta utgangspunkt i:

- a. arbeidsstedets og arbeidsplassens utstyr og innredning,
- b. innretning, valg og bruk av arbeidsutstyr og maskiner, samt måten de håndteres på,
- c. arbeidsorganiseringen,
- d. art, grad og varighet av eksponering for fysiske, biologiske og kjemiske faktorer,
- e. uheldige psykiske belastninger som arbeidet kan medføre,
- f. arbeidsoperasjoner som kan overbelaste muskel- og skjelettsystemet,
- g. barns og unges nivå med hensyn til opplæring og instruksjon.

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak for å ivareta sikkerhet, helse og utvikling til personer under 18 år. Det skal tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Regelverk som gjelder for pålegg #9

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a. bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- b. fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet,
- c. bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- d. bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,
- e. bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det,
- f. bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til [arbeidsmiljøloven § 4-6](#),
- g. bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h. bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Regelverk som gjelder for pålegg #10

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide følgende dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

- a. planer og årsrapporter for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten,
- b. periodevise meldinger og resultater av kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater,
- c. rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak

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.



SAK 11/26

Eventuelt

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
18.02.2026

Vedlegg:

Forslag til vedtak:

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

SAK 12/26**Vurdering av eventuell oppfølging i forbindelse med medieoppslag om lederavganger****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
18.02.2026**Vedlegg:**

- a) Avis Nordland 7.1.2026, artikler som tar opp at en del ledes arbeidsforhold i kommunen er avsluttet (utdrag)
- b) Avis Nordland 11.1.2026, artikkel: *Varsler gjennomgang etter saker om lederflukt*
- c) Meløy kommune, kommunedirektøren 5.2.2026, presentasjon til kommunestyret: Om å være leder i Meløy kommune
- d) Meløy kommune, sak til formannskapet 20.08.2025: Orientering om vann og avløp
- e) Meløy kommune, kommunedirektøren, 3.7.2025, epost 3. juli 2025 til kommunalsjef Merethe Skille: SV: Orientering VVA (svar til kommunalsjef om kritikkverdige forhold på VVA)

Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden etter avtale med kontrollutvalgets leder. Utvalget har i fjernmøte 27. januar 2026 besluttet å delta i kommunestyremøtet 5. februar under kommunestyrets behandling av spørsmål i forbindelse med at flere ledes arbeidsforhold i kommunen på kort tid er avsluttet.

Vedlagt saken er et kort utdrag av saker fra Avis Nordland sin dekning av saken (vedlegg a og b). I tillegg presentasjonen (vedlegg c) som kommunedirektør holdt for kommunestyret 5. februar 2026. I presentasjonen er det vist til en tidligere sak med orientering om vann og avløp. Denne er lagt ved som vedlegg d).

Til sist så har sekretariatet mottatt fra tidligere kommunalsjef Merethe Skille vedlegg e). Dette er en epost av 3.7.2025 fra tidligere kommunedirektør til Skille, hvor førstnevnte viser til Skilles varsling og der kommunedirektøren omtaler *de kritikkverdige forholdene på VVA*.

Kommunestyrets fattet følgende vedtak etter kommunedirektørens orientering 5. februar 2026:

Saken tas til orientering.

Kommunestyret ber kommunedirektøren iverksette konkrete tiltak for å styrke informasjonsflyt, åpenhet og samhandling mellom administrasjon, politisk nivå, ansatte, ledere og innbyggere i Meløy kommune.

Vurdering:

Generelt sett kan medieoppslag noen ganger være grunnlag for kontroll / undersøkelser av kommunens forvaltning. Kontroll / undersøkelser i denne sammenheng kan være alt fra mindre og avgrensede saker til behandling i kontrollutvalget, eller forvaltningsrevisjon, eller større granskninger. I forhold til dette siste er det på sin plass å nevne at dette oftest gjennomføres av spesialister i forhold til granskning, og at dette ofte er forholdsvis kostnadskrevende. Meløy kontrollutvalg rår ikke over bevilgninger av en størrelse om tilsier at utvalget uten videre kan iverksette en egen granskning.

I tilknytning til presentasjonen gitt i kommunestyret 5. februar 2026, redegjorde kommunedirektør for kommunens varslingsrutine, om gjennomført forvaltningsrevisjon med tema varsling, og at det ikke er levert et varsel på de tekniske anleggene. Vedlegg e) viser at daværende kommunedirektør så sent som i juli 2025 omtalte tidligere kommunalsjef Skilles melding til ham som *varsling*, at han viser til den kunnskapen hun har gitt ham *omkring de kritikkverdige forholdene på VVA*. Informasjonen i de to fremstillingene (presentasjonen i kommunestyret 5.2.2026 på den ene siden, og kommunedirektørens bruk av begrepene *varsling og kritikkverdige forholdene på VVA*) synes ikke forenlig med hverandre. Det kan være aktuelt å undersøke nærmere bakgrunnen for denne manglende overenstemmelsen.

Når to forskjellige kommunedirektører innen relativt kort tid gir to motsatte vurderinger av spørsmålet om det foreligger varsling, så kan dette i seg selv gi grunnlag for nærmere vurderinger av om lov, regelverk og rutiner på området ble fulgt – forelå det et varsel, eller ikke? Hvis det forelå et varsel, har varselet blitt behandlet i samsvar med lov, regelverk og rutiner

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget drøfter og vurderer eventuell videre oppfølging om lederavgangene i dialog med revisor og sekretariat.

Inndyr, 9. februar 2026

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

ANNONSE

Meløy

Åtte toppledere forlater Meløy: Lederstil eller systemsvikt?



Er det noe Meløy kommune ikke trenger så er det flere ekstraordinære og uforutsette utgifter. Det er jo god grunn til å tro at alle disse sluttavtalene ikke bare skader kommunens omdømme, men innebærer betydelige kostnader. Foto: Hege Kristin...

Av Børre Arntzen

Oppdatert: 08.01.26 13:31

Publisert: 08.01.26 13:29

↗ Del

KOMMENTAR

Dette er en kommentar, skrevet av en redaksjonell medarbeider.

Kommentaren gir uttrykk for skribentens holdninger.

Det blåser så hardt på toppen av Meløy kommune at ikke mindre enn åtte ledere har fratrådt i løpet av de tre siste årene. Ordfører Sigurd Stormo (Ap) synes ikke dette er noe å se nærmere på fordi han ikke opplever at Meløy skiller seg ut. Det er mulig storforbruket av toppledere med mange kostbare sluttavtaler er til å leve med for ordføreren. Utenfra framstår Avisa Nordlands avsløringer likevel som oppsiktsvekkende.

Toppledere forlot kommunen mens Arne Johansen var kommunedirektør. Det betyr ikke nødvendigvis at alle problemer oppsto etter at han tiltrådte. Johansens lederstil har åpenbart vært utfordrende for flere i ledergruppen, så utfordrende at mange ikke kunne fortsette i jobben.

Samtidig må det trekkes fram at Johansen har vært nødt til å ta en rekke svært tøffe avgjørelser i tvingende nødvendige forsøk på å få sånn noenlunde kontroll på økonomien i kommunen. Å ha det øverste administrative ansvaret for en kommune med så store økonomiske utfordringer som Meløy, er selvsagt svært krevende. Det er press fra alle kanter, både nedad i organisasjonen, fra det politiske nivået og selvsagt også fra publikum som har observert at forskjellige tilbud fra kommunen har vært i fare og i noen tilfeller forsvunnet helt.

ANNONSE

Det er derfor forståelig at kommunedirektøren har følt seg tvunget til å lede organisasjonen med hard hånd for å oppnå påkrevde umiddelbare resultater. Men selv om kommunedirektørens jobb har vært knalltøff, er

det åpenbart grunner til å se på hvordan en toppleder balanserer en tøff lederstil med å behandle mennesker med respekt. Et så stort frafall av toppledere på kort tid kan tyde på at toppledelsen ikke har funnet en god balanse mellom krav og respekt for ansatte.

Såpass desperat har kommuneledelsen følt seg at de har framstilt oppsigelse som frivillig fratredelse. Det ser jo selvsagt ikke pent ut i ettertid, men det er likevel noe menneskelig over dette forsøket på å glatte over det som er en rettfram iskald oppsigelse med en historie om en kommunalsjef som «valgte å fratre stillingen for å søke nye arbeidsutfordringer».

Meløy kommune er en av seks kommuner i Nordland som akkurat nå befinner seg på den såkalte Robek-lista. Kommunen har satt seg som mål å få Meløy ut av dette registeret innen 2028, noe som krever enda flere og kanskje tøffere tiltak enn de som er vedtatt til nå.

ANNONSE

Er det noe Meløy ikke trenger så er det flere ekstraordinære og uforutsette utgifter. Det er jo god grunn til å tro at alle disse sluttavtalene ikke bare skader kommunens omdømme, men innebærer betydelige kostnader. Derfor bør det jo være interessant for den politiske ledelsen å se nærmere på hva som kan læres etter denne turbulente perioden. Hvis det er så enkelt at alt bare handler om én enkeltpersons håndtering av sine ansatte, kan jo det være greit å få slått fast.

En helhetlig gjennomgang kan også avdekke om det finnes grunnleggende strukturelle feil i organisasjonen – noe ordføreren bør kjenne til.

Avisa Nordlands mange historier de siste dagene om lederflukt og sluttavtaler i Meløy kommune tegner uansett et bilde av en kommune på skjelvende bein. Ingenting vil være bedre enn om den neste kommunedirektøren klarer å samle troppene sine slik at alle drar i samme retning framover. Det fortjener både innbyggerne og de som jobber i kommunen.

ANNONSE

Til slutt et positivt poeng: Meløy kommune får ros for å gi AN raskt og effektivt innsyn i disse sakene, selv i en hektisk førjulstid. Det er ikke alle offentlige aktører som respekterer innsynsbegjæringer, og mange gjør dessverre alt de kan for å nekte media innsyn i saker som åpenbart har offentlighetens interesse.

Lederflukten i Meløy

Her er alle sakene i komplekset om lederflukten i Meløy kommune.



LES OGSÅ

Lederflukt i Meløy: Åtte toppledere

Har du tips eller forslag?

Har du tips eller forslag til saker jeg bør skrive om? Ikke vær redd for å ta kontakt!

ANNONSE

Meløy

Varsler gjennomgang etter saker om lederflukt



ANs saker om utskifting av ledelse og sluttavtaler for kommunetopper har vakt reaksjoner i Meløy. Foto: Hege Kristin Hagen

Av [Hege Kristin Hagen](#)

Publisert: 11.01.26 21:40

↗ Del

Flere politikere er bekymret over utviklingen etter at en rekke kommunetopper har sluttet siden 2023. Ordføreren har nå varslet gjennomgang, men lederen for Meløy Senterparti mener ikke det holder.

For abonnenter

I løpet av de siste tre årene har sju kommunalsjefer i Meløy fratrådt, og [i høst ble det kjent at også daværende kommunedirektør Arne Johansen hadde sagt opp.](#)

For flere av kommunetoppene har arbeidsforholdet endt med sluttavtaler som innebærer flere måneder etterlønn og tydelig beskjed om at de ikke skal omtale kommunen negativt.

Gjennom en rekke saker har Avis Nordland omtalt utskiftingen og gått i dybden på flere av avgangene.

Lederflukten i Meløy

Her er alle sakene i komplekset om lederflukten i Meløy kommune.



LES OGSÅ

Lederflukt i Meløy: Åtte toppledere

Da tidligere kommunalsjef for helse og omsorg, Morten Isaksen, sluttet i jobben, skrev kommunen på sin hjemmeside at han hadde valgt å fratre for å søke nye utfordringer nærmere familien. [Sannheten var at han ble oppsagt, men med flere måneder etterlønn.](#)

[Blant de siste avgangene var tidligere økonomisjef og assisterende kommunedirektør, Merethe Skille.](#) I starten av desember signerte hun en sluttavtale som sikrer henne ni måneder lønn, uten å utføre arbeid for kommunen. Dette skjedde etter en lengre konflikt hvor både hun og kommunen hadde hyret inn advokat.

ANNONSE

I løpet av de siste årene har nesten alle i kommunedirektørens ledergruppe blitt skiftet ut. Noen flere ganger.

– Vi i opposisjonen har bekymret oss for dette den siste tiden. Vi sitter med en ledergruppe som er nesten fri for erfaring, det bekymrer oss enda mer, forteller leder for Meløy Senterparti og kommunestyrerepresentant, Hans Ove Horsberg Hagen.

Han forteller at innholdet i sakene AN publiserte tidligere denne uken ikke var nytt for dem, men at noe framstår annerledes enn inntrykket de har hatt fram til nå.

Tar avstand

Torsdag gjennomførte styret i Meløy Senterparti et møte, og i etterkant av dette sendte de ut et brev til kommunestyrerepresentantene i Meløy.

– Da vi så [svarene fra ordfører](#) reagerte vi. Han svarer litt som om han har hele politikken i ryggen, det tar jeg avstand fra, sier Hagen til Avisa Nordland.



Meløy Senterparti, med Hans Ove Horsberg Hagen, sendte ut et en e-post til kommunestyret tidligere denne uken etter ANs omtale av utskifting av en rekke kommunetopper. Foto: Johan Votvik

I brevet til kommunestyrerepresentantene skriver partiet at de i samarbeid med kommunestyret, ønsker å ta initiativ til en åpen og grundig prosess for å belyse årsakene til utskiftingen, og de økonomiske konsekvensene av den.

ANNONSE

Nå har ordføreren varslet gjennomgang. Les mer om det lenger ned i saken.

Reagerer på forklaringen

Både tidligere kommunedirektør Arne Johansen og ordfører Sigurd Stormo har tidligere pekt på blant annet at Meløy kommune står i omstilling, når de har uttalt seg om årsakene til utskiftingen av kommunetopper.

Hagen reagerer på denne forklaringen.

– Kanskje vi må begynne å se på begrepet omstillingskommune. Omstilling skal være kortvarig. Kommunen har stått i omstilling under ordføreren siden 2019. For meg blir omstilling en unnskyldning for at vi ikke får ting til, mener Hagen.

Han beskriver også utskiftingen av toppledelse, som AN har omtalt, som toppen av isfjellet, og forteller at også mellomledere skal ha fått sluttpakker.

– Vi står i en alvorlig situasjon. Jeg ønsker at vi skal ut av den, men hvis vi ikke kan være ærlige om hvor vi strever kommer vi ikke oss ut av den, mener Hagen.

Ordfører Sigurd Stormo (Ap) kjenner ikke til at mellomledere har fått sluttpakker.

ANNONSE

Sløseri

I brevet skriver Meløy Senterparti at kostnader til sluttpakker framstår som sløsing med offentlige midler, og Hagen er redd for at det har etablert seg en praksis med inngåelse av slike sluttavtaler i kommunen.

– Jeg tenker det skal være unntaksvis at man skal ut med sluttavtaler fordi man ikke klarer å løse opp floker på arbeidsplassen, sier han.

Hagen har vært en del av kommunestyret siden 2019, og forteller at det har vært høy utskifting av kommunetopper i løpet av årene han har vært kommunestyrerepresentant. Politikerne har, ifølge han, ikke blitt informert om inngåelsene av sluttavtalene AN har omtalt, eller kostnadene av disse.

– *Tenker du at dere burde blitt informert om det?*

– Vi bør i alle fall ikke bli feilinformert, som med situasjonen med Morten (Isaksen). En og annen gang kan det være at det ikke er annen vei utenom, men det er veldig unntaksvis tenker jeg, svarer Hagen.

ANNONSE

[Tidligere kommunedirektør Arne Johansen har tidligere uttalt til AN at han ikke tror kommunen løy da de publiserte nyheten om at Isaksen hadde valgt å fratre for å søke utfordringer nærmere familien.](#)

Hagen er klar på at det er ordfører som har ansvaret for at kommunen står i situasjonen de er i.

– Politikken som har blitt kjørt med å kjøre oss som en omstillingskommune og ikke ha en langsiktig plan har vært med å slite administrasjonen, mener han.

Ordfører Stormo kjenner ikke seg igjen i denne beskrivelsen.

– Meløy kommune styres gjennom å vedta budsjett og økonomiplaner, som strekker seg over 4 år. Vi har et kommuneplansystem i tillegg, som er det vi styrer etter. Jeg kjenner meg ikke igjen i den beskrivelsen. Kommunen har hatt behov for omstilling og det er kommunestyret som peker ut retningen gjennom vedtak, som kommunedirektøren utfører. Det er sånn vi styrer kommunen, utdyper ordføreren.



Meløy-ordfører Sigurd Stormo setter saken om utskifting av ledelse på agendaen til både formannskapet og kommunestyret. Foto: Johan Votvik

Han forteller at han kjenner på det overordnede arbeidsgiveransvaret og at det er utfordrende å mangle folk, både ledere og andre ansatte.

ANNONSE

– Jeg tenker at rekruttering er utfordrende. Det er ikke heldig at folk slutter etter kort tid i stillingene. Det er naturlig at jeg diskuterer det med

kommunedirektøren. Når man står i omstilling er det viktig å ha lederstillingene på plass for å få gjennomført vedtakene, understreker Stormo.

Varsler gjennomgang

[Tidligere denne uken uttalte ordfører, Sigurd Stormo \(Ap\), til AN at det ikke var grunnlag for å se nærmere på utskiftingen, eller konsekvensene den kan ha fått.](#)

Stormo mente heller ikke at kommunen skilte seg ut og pekte på at det er ulike grunner til utskiftingen.

– Vi som mange andre kommuner opplever at det er krevende å rekruttere og beholde i denne type topplederjobber. Dette blir gjerne forsterket når en står i en så omfattende omstilling som Meløy kommune har stått i de siste tre årene, sa han.

Nå har imidlertid ordføreren varslet gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere.

ANNONSE

I en e-post til kommunestyret skriver han at saken vil bli satt på sakslista til både formannskapet i slutten av januar og kommunestyret i starten av februar.

– Bakgrunnen for meg som ordfører er at dette er en sak som går i media, som er ganske omfattende. Da er det naturlig at jeg setter opp saken på sakskartet til både formannskapet og kommunestyret, sier Stormo til AN.

I e-posten til kommunestyret understreker ordføreren at personalsaker håndteres av kommunedirektør, men at det overordnede arbeidsgiveransvaret ligger hos politikerne.

Under de to nevnte møtene vil politikerne få en orientering om saken av konstituert kommunedirektør, Marianne Stranden. I tillegg vil politikerne ha mulighet til å stille spørsmål.

«Jeg vil også legge til rette for at vi kan diskutere hvordan vi framover kan trekke erfaring av utskiftingene av ledere i omstillingen vi står i. Vi har i dag ansatte i alle stillingene i strategisk ledelse. Hvordan kan vi legge til rette og bidra til at de blir værende i Meløy kommune.» skriver Stormo til kommunestyret.

ANNONSE

– Politikerne vet at disse har sluttet, så det er saken og vinklingen på den som gjør at det er naturlig å sette det på sakskartet, begrunner han.

Stormo mener det er viktig å ta med seg erfaringene, og se på hvordan de kan få lederne de har i dag til å bli værende i stillingene.

Stormo mener ikke det er behov for å granske personalsaker, men mener heller det er viktig å se på hvorfor ledere slutter. Hvordan de skal finne årsakene til dette, mener Stormo er for tidlig å si.

Holder ikke

Hagen mener ikke gjennomgangen er nok.

– Vi må tørre å se i dybden på det. Dette har en årsak. Jeg vet at Meløy kom står i en ganske tøff økonomisk situasjon, men jeg mener at det økonomiske utføre vi har stått i startet med omstillingsprosessen som startet i 2019, mener han.

Etter stor utskifting av toppledere i kommunen de siste årene, mener Hagen at det må gjøres flere grep.

ANNONSE

– For det første må jeg være helt sikker på det vi har gjort og tatt tak i tidligere, som varslingsrutiner, fungerer. Slik at vi unngår at vi kommer opp i konflikter på grunn av det, forteller Hagen.

Han mener også at det må være helt klart for lederne hvilken myndighet og ansvar de har, og at de må være trygge på at deres faglige vurderinger og kompetanse ikke blir tilsidesatt.

– Så tenker jeg at vi som kommunestyre og lokalpolitikere har et ansvar med å være tydelig og gi administrasjonen tydelige føringer for hvilken vei vi ønsker at de skal ta kommunen, konkluderer Hagen.

Meløy Ledelse Politikk

Kommentarer til denne saken



Om å være leder i Meløy kommune

Marianne Stranden, konst. Kommunedirektør, kommunestyret 5.2.2026

GLOMFJORD NEVERDAL ENGAVÅGEN REIPÅ STØTT
MELØYA BOLGA ÅGSKARDET HALSA ØRNES

Om innsynsbegjæringen

- I desember fikk vi innsynsbegjæring fra Avis Nordland i alle sluttavtaler og tilhørende dokumenter knyttet til fratreken av utvalgte ledere (strategisk ledelse) som har sluttet i eller etter 2023.
- Personalsaker - fikk juridisk bistand til å vurdere.
- grundig av dokumentene - sendt 22. desember.
- det er lite som kan holdes unntatt offentligheten når det gjelder ledende stillinger i en kommune.
- offentliggjort informasjon kan oppleves belastende for enkelte.
- underlagt offentlighetsloven
- pålagt å gi innsyn

Oversikt ledere som har fratrådt i perioden 2023-2025

- Arne Johansen - kommunedirektør
- Torill Mørkhagen – kommunalsjef helse og mestring
- Mona Mork – kommunalsjef oppvekst
- Marianne Stranden – kommunalsjef økonomi
- Kjell Gunnar Isaksen – kommunalsjef samfunn
- Ole Bjørn Nilsen – kommunalsjef samfunn
- Morten Isaksen – kommunalsjef helse og mestring
- Merethe Skille – assisterende kommunedirektør/økonomisjef

Oversikt ledere som har fratrådt i perioden 2023-2025

- Arne Johansen
- Torill Mørkhagen
- Mona Mork
- Marianne Stranden
- Kjell Gunnar Isaksen
- Ole Bjørn Nilsen
- Morten Isaksen
- Merethe Skille

Har levert ordinær oppsigelse

Oversikt ledere som har fratrådt i perioden 2023-2025

- Arne Johansen
- Torill Mørkhagen
- Mona Mork
- Marianne Stranden
- Kjell Gunnar Isaksen
- Ole Bjørn Nilsen
- Morten Isaksen
- Merethe Skille

Jobber fortsatt i Meløy kommune

Oversikt ledere som har fratrådt i perioden 2023-2025

- Arne Johansen
- Torill Mørkhagen
- Mona Mork
- Marianne Stranden
- Kjell Gunnar Isaksen
- Ole Bjørn Nilsen
- Morten Isaksen
- Merethe Skille

Inngått sluttavtale

Sluttavtaler

Avtale om etterlønn og lønn uten arbeidsplikt

Stilling	Navn	Etterlønn og lønn uten arbeidsplikt, antall mnd	Utbetal kr
Kommunalsjef samfunn	Ole Bjørn Nilsen	4 (2) Det ble utbetalt 2 måneder	184 833
Kommunalsjef helse og mestring	Morten Isaksen	5 (1) Det ble utbetalt 4 måneder.	463 750
Ass.kommunedirektør/ økonomisjef	Merethe Skille	9	861 027
Sum			1 509 610

(x) Antall måneder med tilbakebetaling, hvis arbeidstakeren får jobb i perioden.

Om sluttavtaler

- Vi har et lov- og avtaleverk som vi må følge
- Benytter jurister for å sikre at prosessene blir riktige
- Vanlig både i privat og offentlig sektor
- virkemiddel arbeidsgivere har for å avslutte et arbeidsforhold for å unngå at saken skal havne i rettssystemet.
- En rettsprosess vil påføre partene store kostnader og de er svært krevende å stå i for begge parter og hele organisasjonen
- Ofte er det krav om å stå i stilling i påvente av rettsbehandling.
- Virkemiddel kommunedirektøren bør ha kontroll på

Om å være kommunedirektør i personalsaker

- Utøver i hovedsak lederskap gjennom kommunalsjefene
- Bygge lag
- Utvikle eller avvikle

«Det ideelle hadde vært å ha ansatte som står i jobbene over tid slik at vi sikrer kontinuitet og stabilitet. Men dessverre er det ikke alltid sånn. Da har vi som ledere plikt til å agere»

Avtale Arne Johansen

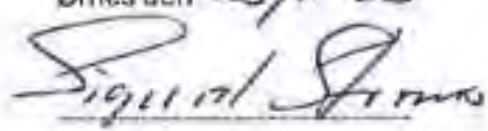
Fra kommunestyrets sak 93/25 *Konstituering av kommunedirektør i Meløy kommune*

1. Marianne Stranden konstitueres som fungerende kommunedirektør i Meløy fra 1. januar 2026, frem til ny kommunedirektør tiltrer.
2. **Det inngås avtale med Arne Johansen om fritak fra rollen som kommunedirektør fra 1. januar 2026. Avtalen regulerer også hvilke oppgaver som Johansen skal utføre i siste del av oppsigelsestiden.**
3. Ordfører igangsetter arbeidet med å finne rekrutteringsbyrå som skal bistå i ansettelsesprosessen av ny kommunedirektør.

Avtale

Arne Johansen har sagt opp sin stilling i Meløy kommune 31. oktober 2025. Oppsigelsestiden er 3 måneder og siste arbeidsdag er da 31. januar 2026.

1. Meløy kommune inngår avtale med Arne Johansen om fritak fra rollen som kommunedirektør fra 1. januar 2026. fra samme dag trer Marianne Stranden inn som konstituert kommunedirektør.
2. Følgende oppgaver skal utføres i januar frem til sluttdato 31. januar.
Arne Johansen tar ut 1 uke restferie. Øvrige 3 uker skal han være tilgjengelig for konstituert kommunedirektør fra hjemmekontor.
3. Fra 1. januar 2026 avsluttes kompensasjon for reise og bolig. Lønn, pensjon og forsikring beholdes ut oppsigelsestiden.
4. Fra 1. januar 2026 og ut arbeidstiden forholder Arne Johansen seg til Marianne Stranden som øverste leder.

Ørnes den 25/11-25

Meløy kommune


Arne Johansen

Varsling etter arbeidsmiljølovens bestemmelser

Fra Meløy kommunes «retningslinje for varsling»:

- *Et varsel er en melding der arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten til noen som kan gjøre noe med forholdene.*
- *Varsling brukes der andre melderutiner ikke har ført fram eller ikke er hensiktsmessige.*
- Kritikkverdige forhold som bør varsles om, er forhold som er i strid med lover og regler, i strid med Meløy kommunes etiske retningslinjer eller andre etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- Eksempel på det er forhold som er fare for liv og helse, uforsvarlig arbeidsmiljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk eller brudd på personopplysningssikkerheten.

Orientering om de tekniske anleggene

- Kommunedirektøren mottok en bekymring om tilstanden til de tekniske anleggene i kommunen
- Kommunedirektøren gikk til konstituert kommunalsjef på samfunn med bekymringen.
- Kommunalsjef samfunn gjorde nødvendige undersøkelser og lagde en tilstandsrapport til kommunedirektøren og til formannskapet våren 2025
- Tilstanden på de tekniske anleggene har vært kjent over tid, flere har behov for oppgradering i fremtiden.
- Det er budsjettet med midler til tekniske anlegg i budsjett for 2026-2029.

Forvaltningsrevisjon på varslingsrutiner i Meløy

- Kontrollutvalget bestilte forvaltningsrevisjon på området varsling i sak 37/22 i møte 30. november 2022.
- Varslingsrapporten er signert revisor 10. april 2024.
- Rapporten viste at vi har rutiner, retningslinje og et system for varsling, men kommer med 7 anbefalinger til forbedringer.
- Rapporten ble behandlet i kommunestyret i sak 034/24 i møte 8. mai 2024.
- Rutiner og retningslinje ble justert i tråd med rapportens anbefalinger og kommunestyrets vedtak, og implementert i behandlingen av varsler.
- Administrasjonen redegjorde for dette i kontrollutvalget 2. april 2025, sak 25/25.
- Kommunedirektøren rapporterer om varlinger i hvert AMU-møte, samt til kommunestyret i HMS-rapport 2. tertial og i årsmelding HMS, i tråd med kommunestyrets vedtak om "HMS-rapportering til formannskap og kommunestyre".

Arbeidsgiveransvar i en kommune

Arbeidsgiveransvaret i kommunen er **delt** mellom det politiske nivået (kommunestyret) og det administrative nivået (kommunedirektøren).

Hovedregelen er:

- **Kommunestyret** har det overordnede og **strategiske** arbeidsgiveransvaret.
- **Kommunedirektøren** har det daglige og **operative** arbeidsgiveransvaret.

Kommunestyrets arbeidsgiveransvar (strategisk nivå)

Overordnede arbeidsgiverpolitiske vedtak

- fastsette arbeidsgiverstrategi, står i planprogrammet
- vedta personalpolitiske grunnprinsipper
- bestemme organisasjonsstruktur på et overordnet nivå

Ansettelse, mål og oppfølging av kommunedirektøren

- ansetter og eventuelt avsetter kommunedirektøren
- vurderer kommunedirektørens måloppnåelse
- fastsetter lønn og arbeidsvilkår for kommunedirektøren

Rammer for økonomi og kompetanse

- vedta budsjett som setter rammer for bemanning
- vedta kompetanse- og lederutviklingsstrategier på systemnivå

Kort sagt: Kommunestyret bestemmer hva slags arbeidsgiver kommunen skal være – og følger opp kommunedirektøren.

Kommunedirektørens arbeidsgiveransvar (operativt nivå)

Kommunedirektøren har det **utøvende arbeidsgiveransvaret**, og leder hele den administrative organisasjonen.

Daglig personalledelse

- ansettelse av alle ansatte **unntatt kommunedirektøren**
- lønnsfastsetting, medbestemmelse og personalforvaltning
- HMS-arbeid og internkontroll
- oppfølging av medarbeidere og ledere i linjen
- gjennomføring av arbeidsrettslige prosesser (sykefravær, advarsler, konflikter)

Organisering av virksomheten

- bestemmer hvordan tjenestene skal organiseres innenfor de rammene kommunestyret har satt
- utpeker ledere og fordeler ansvar internt

Implementering av arbeidsgiverpolitikk

- sørger for at kommunestyrets vedtatte arbeidsgiverpolitikk faktisk gjennomføres i praksis

Kort sagt: Kommunedirektøren sørger for at arbeidsgiverpolitikken fungerer i hverdagen – og har arbeidsgiveransvar for alle ansatte.

Ett viktig poeng

Kommunestyret **skal ikke** gå inn i enkeltsaker som gjelder ansatte (unntatt kommunedirektøren).

Det vil bryte med prinsippet om politisk rolleforståelse og faglig uavhengighet i administrasjonen.

Oppfølging av kommunedirektøren

Kommunestyrets oppfølging av kommunedirektøren skjer på **systemnivå**, ikke i enkeltsaker om ansatte eller drift.

Det betyr at kommunestyret følger opp **resultater, måloppnåelse og styringssignaler**, ikke detaljer i den daglige virksomheten.

Oppfølgingen skjer også gjennom formelle arbeidsgiverprosesser som mål- og utviklingssamtaler.

- klare bestillinger
- tydelige forventninger
- faste arenaer for dialog

Fra politisk delegasjonsreglement

«Fastsetting av lønn til kommunedirektør avgjøres av en politisk nedsatt gruppe bestående av ordfører, varaordfører, mindretallsleder og flertallsleder.

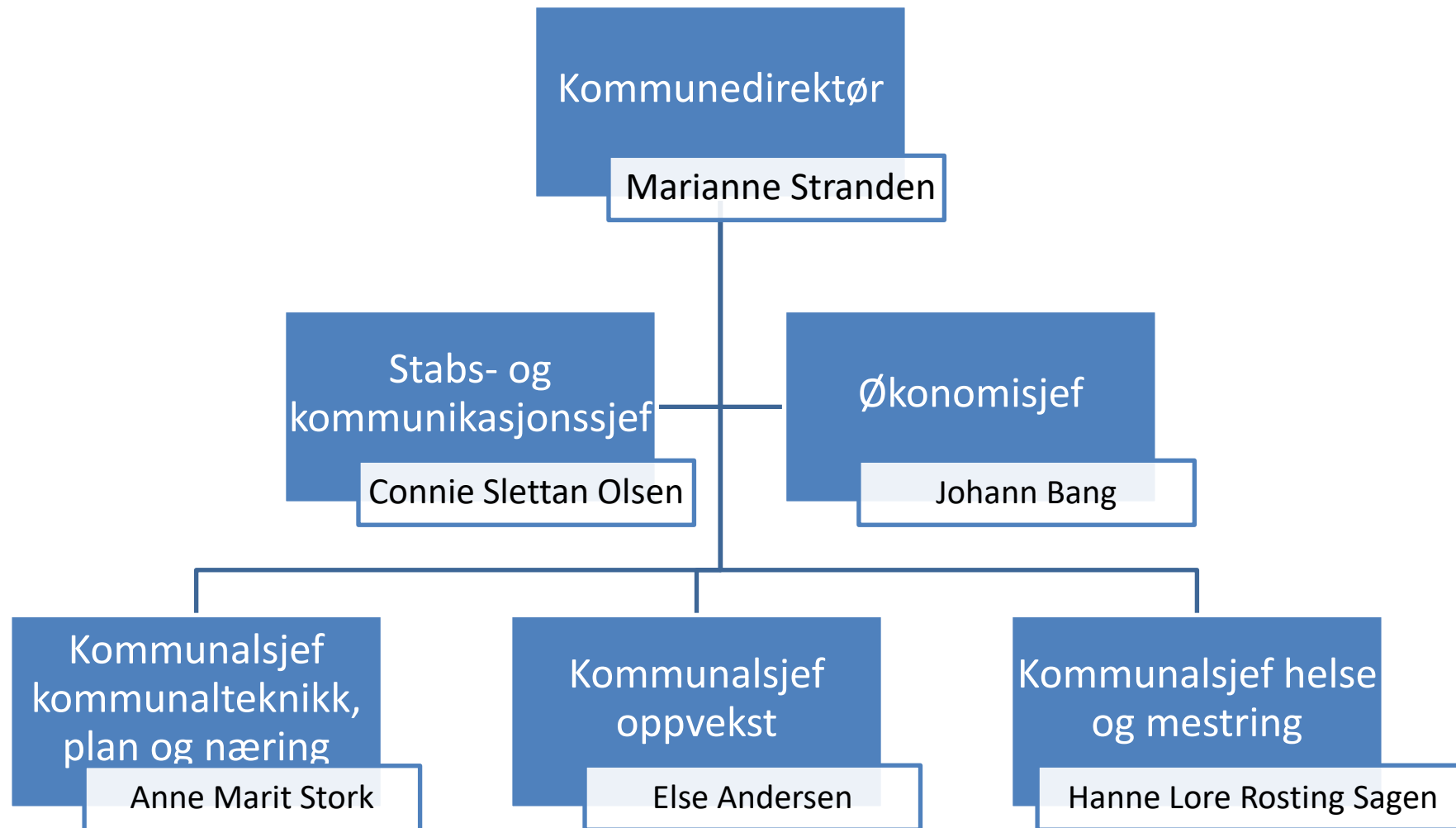
Gruppen utpekes av formannskapet, og gjennomfører årlige ledersamtaler.

Gruppen inngår også lederavtale med kommunedirektør, denne rapporteres til formannskap og kommunestyret»

Min opplevelse og retur til Meløy kommune

- Sa opp etter 10 år som kommunalsjef/økonomisjef
- En svært spennende, lærerik og krevende jobb
- Ønske om å gjøre noe helt annet
 - Reise i to måneder
 - Ble tilbudt ny spennende jobb, prosjektstilling i 1 år
- Gode kollegaer og spennende arbeidsoppgaver gjorde valget om retur til Meløy kommune veldig enkelt
- Godt samarbeid med Arne og den politiske ledelsen

Overordnet organisasjonskart



Ledergruppas erfaring fra offentlig sektor

Stilling	Navn	Erfaring fra kommunesektoren	Herav som leder i strategisk lederteam	Herav som leder på lavere nivå
Kommunedirektør	Marianne Stranden	12 år	12 år	
Stabs- og kommunikasjonssjef	Connie Slettan Olsen	17 år	7 år	
Konst. økonomisjef	Johann Bang	10 år	Ny i 2025	
Kommunalsjef oppvekst	Else Andersen	27 år	Ny i 2025	10 år
Kommunalsjef kommunalteknikk, plan og næring	Anne Marit Stork	10 år	Ny i 2025	4 år
Kommunalsjef helse og mestring	Hanne Lore Rosting Sagen	20 år	Ny i 2025	5 år

- Flere har deltatt i ulike lederprogram
- Flere har masterutdanning i ledelse
- Flere har arbeids- og ledererfaring fra privat sektor
- Flere har hatt andre jobber i kommuneorganisasjonen

Hva gjør vi nå

- Fokus på den ledergruppen og ansatte vi har i dag
- Lederavtaler, arbeidsprogram
- Helhetlig plan for ledermøter i hele 2026
- Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelser

- Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse av bedriftshelsetjenesten Avonova på rådhuset høsten 2022 og i hele organisasjonen høsten 2023.
- Dette etter vedtatt oversendelsesforslag i kommunestyret i sak 9/22 i møte 31. mars 2022.
- Resultatene fra undersøkelsen på rådhuset fikk kommunestyret til orientering.
- Som en del av vårt systematiske HMS-arbeid, planlegges det også i år en medarbeiderundersøkelse for hele organisasjonen.
- Dato for dette er ikke satt, det avhenger av kapasitet både hos HR og ekstern aktør som skal gjennomføre undersøkelsen.
- I alle slike medarbeiderundersøkelser skal det utarbeides en tiltaksplan for å forbedre det som prioriteres å forbedres, og forsterke det som er bra.
- Ansvar for å utarbeide en plan og oppfølgingen av denne ligger hos lederne.

Dette har vi stått i siden desember

- Behandling av innsynsbegjæring i desember
- Ytterligere innsynsbegjæringer, mediehandtering og medieomtaler i januar
- Dette har tatt all tid etter nyttår
- Fortsettelse med feilaktig fokus kan sette omstillingen i fare
- Må ikke la oss avspore av unøyaktigheter og feil
- Vi kan ikke la denne tilnærmingen påvirke den jobben vi skal gjøre framover

Tilbake til oppdraget vårt – Meløy kommune

- Vi må senke skuldrene
- Vi må fokusere på omstillingen som vi er satt til å utføre
- Vi må se framover – ta vare på de lederne vi har i dag
- Vi må hente oss inn – gå tilbake til oppdraget vårt.
- Vi må gjøre hverandre gode, hver dag!
- Vi er toppledere, topp politikere og topp hovedtillitsvalgte
– vi må stå i det sammen.

Vi trenger støtte fra politikken i Meløy skal vi lykkes med å beholde og utvikle ledere og ansatte, og få Meløy kommune på rett spor.

Saksframlegg

Vår ref.:
25/2327 - 1

Saksbehandler:
Anne Marit Stork

Dato:
11.07.2025

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
060/25	Plan og kommunalteknikk	19.08.2025
065/25	Formannskapet	20.08.2025

Orientering om vann og avløp

Bakgrunn:

Kommunedirektøren ønsker å orientere utvalg for plan og kommunalteknikk og Formannskapet om oppfølging av hovedplan vann, samt utfordring med renseanlegget i Ørnes.

Hovedplanen for vann ble vedtatt i 2019. I investeringsbudsjettet for 2024 er det satt av 17,9 mill kr til sammenslåing av Spildra og Reipå vannverk, og av disse ble 1,8 mill kr benyttet i 2024. I tillegg er det budsjettet med 14 mill kr til va-prosjekter i 2025 og 16 mill kr i 2026.

Arbeidene med gjennomføring av tiltak er forsinket på grunn av vakanse i sentrale stillinger innenfor tjenestoområde Samfunn.

Det er ansatt ny avdelingsleder for vei, vann og avløp som starter i 100 % stilling fra 1. oktober. Fram til 1. oktober vil han jobbe deltid i opp til 50 % stilling. I tillegg er det engasjert en prosjektleder i 50 % stilling fra 1. juni som skal jobbe spesielt med vva-prosjekter.

Innstilling til vedtak:

Utvalg for plan og kommunalteknikk og Formannskapet tar saken til orientering.

Formannskapet 20.08.2025

Behandling

Votering nr 1 - Votering over forslag

Forslag: **Opprinnelig forslag**

For: 7 stemmer (100%) - Ap 2, FrP 1, H 1, Sp 1, SV 1, V 1

Stemmer:

Sigurd Stormo (Ap)

Maria Eibensteiner Olsen (Sp)

Grethe Anita Andersen (FrP)

Ragnhild Heen Andersen (Ap)

Ken-Henry Solhaug (V)

Pål Einar Olsen (H)

Kristian Johnsen Haukalid (SV)

Mot: 0 stemmer (0%)

FSK - 065/25 vedtak

Formannskapet tar saken til orientering.

Plan og kommunalteknikk 19.08.2025

Behandling

Votering nr 1 - Votering over forslag

Forslag: **Opprinnelig forslag**

For: 7 stemmer (100%) - Ap 2, FrP 1, H 1, KrF 1, MFF 1, SV 1

Stemmer:

Alf Jostein Tinnan (KrF)

Arild Robert Kjerpeseth (Ap)

Ida Limstrand Dybvik (MFF)

Kai Nymo (H)

Kristian Hammer Olsen (FrP)

Laila Brun Engen (Ap)

Marianne Hegge Skogsholm (SV)

Mot: 0 stemmer (0%)

PKT - 060/25 vedtak

Utvalg for plan og kommunalteknikk og Formannskapet tar saken til orientering.

Saksutredning:

Spildra- Reipå vannverk

Bakgrunn

Reipå har over mange år hatt drikkevann som ikke har vært bra, og i hovedplan vann fra 2019 er det beskrevet sammenslåing at Reipå og Spildra vannverk i flere byggetrinn:

- Sjøledning mellom Ørnes og Reipå

- Høydebasseng på Tuven (Reipå)
- Høydebasseng i Mosvoldalen
- Høydebasseng i Spildra
- Nytt renseanlegg i Spildra

I hovedplanen for vann er det påpekt at lang ledning ville medføre begrenset kapasitet på Reipå og at et høydebasseng på Reipå er viktig for å sikre trykk og kvantitet.

Planen innebærer i tillegg høydebasseng i Mosvold-dalen for å sikre behovet for brannvann, høydebasseng i Spildra, samt nytt renseanlegg i Spildra.

Neverdal forsynes også fra Spildra vannverk.

Sjøvannledningen ble prioritert bygget først. Forberedelsene til bygging av høydebasseng på Tuven (Reipå) ble igangsatt, men arbeidene ble ikke fullført. Gammelt renseanlegg ved Stormo gård på Reipå ble frakoblet og Reipå ble forsynt fra Spildra vannverk.

Det var planlagt en løsning hvor sjøledningen skulle påkobles i Torsvika, men da anbudet på utførelse ble lagt ut i 2021, var dette endret til påkobling i både Torsvika og Ørnes sentrum. Ledningen fra Torsvika er gammel, og det antas at man vurderte at det var enklere å legge ny ledning i sjø mellom Torsvika og Ørnes.

Sjøledningen ble satt i drift vår/sommer 2023.

Problemer sommer 2024

Sommeren 2024 oppstod det problemer med dårlig trykk som gjorde at husstander i Mosvold mistet vannet. Det ble utført feilsøk flere steder: Land-ledning Torsvik-Ørnes, ledninger rundt sykehjemmet og i Storhammar, uten at problemet ble løst. Det viste seg også å være svært høyt vannforbruk i Reipå fiskerihavn.

Reipå vannverk ble satt i drift igjen, og det ble etablert nytt nødstrømsaggregat. Dette hjalp i forhold til vanntrykket på Ørnes, men det økte trykket på Reipå førte til at vannet ble sendt fram og tilbake mellom Reipå og Ørnes, som igjen førte til konstant omrøring (ufrivillig spyling) i sjøledningen, noe som resulterte i høyt fargetall på vannet. Sjøledningen ble stengt og problemene opphørte.

Årsaker til problemene:

- Høydebasseng på Tuven og i Mosvold er ikke bygget enda, dette var en forutsetning for at sjøledningen skulle fungere.
- Unormalt høyt vannforbruk i Reipå fiskerihavn.
- Planlagt utbygging i hht plan har hatt for dårlig framdrift.

Løsning: Planlagt utbygging av Spildra-Reipå vannverk må fortsette i hht plan.

1. Nytt renseanlegg i Spildra er nesten ferdig prosjektert og anbud for utførelse legges ut på doffin nå i høst.
2. Vi må starte prosjektering og bygging av vanntårn på Tuven, Mosvold og Spildra.
3. Sjøledning mellom Reipå og Ørnes tilkobles når høydebassenget på Tuven er etablert.

Konklusjon:

- Vi må sikre god framdrift på videre utbygging.
- Vannforsyningen fungerer og kvaliteten er tilfredsstillende. (dokumentert med vannprøver)

Det innstalleres nytt vannrenseanlegg i 2025

Kilvik vannverk

Eksisterende vannforsyning er urensset og vannprøver har tidvis vist for høye nivåer på koliforme bakterier. I forbindelse med byggingen av smoltanlegg i Kilvika, har Helgeland smolt bygget et eget rom for nytt kommunalt renseanlegg i tilknytning til eget bygg for rensing av produksjonsvann. De to renseanleggene vil fungere uavhengig av hverandre. Helgeland smolt har etablert to nye inntakspunkter fra Storelva med egne rør inn til eget renseanlegg for produksjonsvann. Kommunens renseanlegg skal forsynes fra eksisterende inntak i Storelva. Kommunens investering innebærer renseanlegg, legging av ca 500 m ny vannledning og ny kum. Investeringen har en ramme på ca 2 millioner kroner.

Renseanlegg avløp – Ørnes og Korsnes

Anlegget på Ørnes har stoppet 4 ganger det siste året. Anlegget i Spildra er av samme type, men har ikke stoppet like ofte fordi belastningen er mindre.

Sannsynligvis er problemet at overvann er koblet inn på spillvannsledningen, og mye sand og grus i overvannet fører til problemer med «bandet» som skal tømme fast stoff. Når anlegget stopper må faststoff måkes ut manuelt. Stoppene har ikke medført at avløpet går urensset ut i sjøen. Anlegget ble sist reparert i juni 2025. Det er også et problem at det kommer sjøvann inn hver gang det er flo. Vannet tømmes med pumpe som krever mye strøm.

Vurdering:

Problemet er ikke akutt. Anlegget er reparert og det slippes ikke urensset avløpsvann ut i sjøen.

Anlegget er ca 10 år gammelt. Plasseringen i Ørnes sentrum er ikke gunstig og ny plassering må vurderes. Vi trenger en overvannsplan, og dette er også beskrevet i planstrategien. Vi er i gang med å utrede hvordan en større del av overvannet kan ledes inn på egne overvannsledninger. Sannsynligvis kan vi få rettet noe i forbindelse med utskifting av rør i Gammelveien. Vi må også vurdere å installere tilbakeslagsventil slik at sjøvann ikke kommer inn i anlegget.

Vedlegg
hovedplan-vann-meløy-kommune
Kart oversikt

Arne Johansen
Kommunedirektør

07:49

5G



Meløy kommune /// tjenesteområde for økonomi

Mobil: 992 25 720

skimer@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Fra: Arne Johansen

<arne.johansen@meloy.kommune.no>

Sendt: torsdag 3. juli 2025 08:50

Til: Merethe Skille <skimer@meloy.kommune.no>

Emne: SV: Orientering VVA

Hei Merethe.

Jeg forstår godt at dette har vært ubehagelig. Uten din varsling hadde jeg åpenbart ikke vært i stand til å forstå dette fullt ut, og vi hadde heller ikke vært i stand til å utfordre fungerende kommunalsjef. Den kunnskapen du har gitt meg omkring de kritikkverdige forholdene på VVA er også veldig nyttig i den dialogen jeg har med Ole Bjørn. Jeg tenker at uansett hvilken løsning som nå skisseres, så er det viktig å følge med hva som skjer, (og ikke skjer) fremover. Her trenger jeg dine innspill.

Med vennlig hilsen

Arne Johansen /// kommunedirektør

Mobil: 416 88 422

joharn@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no

Fra: Merethe Skille <skimer@meloy.kommune.no>

Sendt: onsdag 2. juli 2025 11:09

Til: Arne Johansen



joharn@meloy.kommune.no



En.

Kontrollvalgsservice	
Dato	12.2.2026
Jnr.	26/206
Arkiv nr.	116 6-1
Hjemmel u off:	