

Medlemmer i Steigen kommunes kontrollutvalg

## INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

**Møtedato: Mandag, 20. april 2026 kl. 10.30**

**Møtested: Kompetansesenteret, Steigentunet**

### SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
07/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. januar 2026
08/26	Årsregnskap og årsberetning for Steigen kommune 2025 – kontrollutvalgets uttalelse
09/26	Oppfølging av kommunestyrets vedtak sak 31/25, Rapport forvaltningsrevisjon Personalforvaltning
10/26	Dialog med revisor
11/26	Orienteringer
12/26	Eventuelt

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

**Bogøy, 13. april 2026**

Christina Falch Holmvaag (s)  
Leder kontrollutvalget



Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

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

## SAK 07/26

# Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. januar 2026

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
20.04.2026

**Vedlegg:**

- a) Steigen kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 29. januar 2026

**Bakgrunn for saken:**

Protokoll fra kontrollutvalgets forrige møte legges frem for godkjenning.

**Forslag til vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 29. januar 2026 godkjennes.

**Røkland, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

## PROTOKOLL – STEIGEN KONTROLLUTVALG

**Møtedato:** Torsdag, 29. januar 2026, kl 10.30 – 12.00

**Møtested:** Kommunestyresalen, Steigen rådhus.

**Saksnr.:** 01/26–06/26

**Til stede:**

Christina Falch Holmvaag, leder

Eirik Sivertsen, medlem

Kenneth Lamøy, medlem

Lindis Sloan, medlem (møter for Marit Stemland, permisjon ut august)

**Forfall:**

Werner Gerhardsen, medlem

**Varamedlemmer:**

Sigurd Schultz møtte for Werner Gerhardsen.

**Øvrige:**

Fra administrasjonen:

- Kommunalleder Plan, utvikling og drift Andreas Sletten, sak 02/26

Fra Salten kommunerevisjon IKS:

- Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Rune Borøy
- Forvaltningsrevisor Mariell Myhre

Fra Salten kontrollutvalgsservice KO:

- Utvalgssekretær Ronny Seljeseth

**Godkjenning av innkalling og sakliste**

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

**Merknader:**

Ingen

## SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
01/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 10. november 2025
02/26	Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS
03/26	Dialog med revisor
04/26	Møteplan 2026
05/26	Orienteringer
06/26	Eventuelt

### 01/26 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 10. november 2025

#### Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 10. november 2025 godkjennes.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 10. november 2025 godkjennes.

### 02/26 Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS

#### Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger.
  - Steigen kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
  - Steigen kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
  - Steigen kommune bør tydeliggjøre sin rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
  - Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.
    - a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.
    - b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:
      - hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
      - budsjettet.

3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen utgangen av 2026.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak (innstilling til kommunestyret):**

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger.
  - Steigen kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
  - Steigen kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
  - Steigen kommune bør tydeliggjøre sin rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
  - Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.
    - a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.
    - b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:
      - hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
      - budsjettet.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen utgangen av 2026.

#### **03/26 Dialog med revisor**

##### **Forslag til vedtak:**

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

- 

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- 

##### Omforent forslag til vedtak:

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

- Gjennomført oppstartsmøte med økonomisjef.
- Tatt i bruk ny mal fra bransjeorganisasjonen NKRF. Mer fokus på internkontroll, mindre fokus på detaljtester.

- Gjennomgått kontroll med tilganger og anvisningsmyndighet, lønnsutbetalinger (store lønnsutbetalinger, forskudd, sosiale utbetalinger mv) og foretatt kontroll med løpende avstemming.

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Pågående prosjekt Informasjonssikkerhet noe forsinket. Kan ikke leveres til våren, som forutsatt. Holder dialog med sekretariatet.
- Ansatt ny forvaltningsrevisor, jurist, og vil være fulltallig fra midten av mars. Etter oppstartsperiode med opplæring vil revisjonen ha normal kapasitet igjen etter en lengre periode med vakanse.

#### Votering:

Omførent forslag ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Gjennomført oppstartsmøte med økonomisjef.
- Tatt i bruk ny mal fra bransjeorganisasjonen NKRF. Mer fokus på internkontroll, mindre fokus på detaljtester.
- Gjennomgått kontroll med tilganger og anvisningsmyndighet, lønnsutbetalinger (store lønnsutbetalinger, forskudd, sosiale utbetalinger mv) og foretatt kontroll med løpende avstemming.

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Pågående prosjekt Informasjonssikkerhet noe forsinket. Kan ikke leveres til våren, som forutsatt. Holder dialog med sekretariatet.
- Ansatt ny forvaltningsrevisor, jurist, og vil være fulltallig fra midten av mars. Etter oppstartsperiode med opplæring vil revisjonen ha normal kapasitet igjen etter en lengre periode med vakanse.

### **04/26 Møteplan 2026**

#### **Forslag til vedtak:**

Kontrollutvalget avholder møte følgende resterende datoer i 2026:

- mandag 20. april
- tirsdag 02. juni
- tirsdag 25. august
- mandag 09. november

Ytterligere møter avholdes ved behov.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Kontrollutvalget avholder møte følgende resterende datoer i 2026:

- mandag 20. april
- tirsdag 02. juni
- tirsdag 25. august
- mandag 09. november

Ytterligere møter avholdes ved behov.

## 05/26 Orienteringer

Sekretariatet orienterte om dokumenter vedlagt saken.

Kommunestyret har i desember blitt orientert om følgende (fra møteprotokoll): «Arbeidet med prinsipper og retningslinjer for utleie av kommunale formålsbygg vil starte opp over nyåret. Tanken er at det skal utarbeides prinsipper og retningslinjer for alle kommunale formålsbygg, herunder også Allhuset. Bakgrunnen for at vi ønsker å få utarbeidet slike retningslinjer er blant annet saken som var til behandling i Kontrollutvalget tidligere i år, angående leiekontrakter i Allhuset. (...) Vi tar sikte på retningslinjene er ferdig utarbeidet og kan tas opp til politisk behandling i løpet av mars 2026.»

I neste møte i april skal utvalget avgi uttalelse til årsregnskapet for 2025 samt gjøre oppfølging av forvaltningsrevisjon Personalforvaltning.

### Vedtak:

Saken tas til orientering.

## 06/26 Eventuelt

Ingen flere saker til behandling.

Leinesfjord, 29. januar 2026



Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

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

## SAK 08/26

# Årsregnskap og årsberetning for Steigen kommune 2025 – kontrollutvalgets uttalelse

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
20.04.2026

### Vedlegg:

- a) Steigen kommune. Årsmelding 2025.
- b) Salten kommunerevisjon IKS, 07.04.2026. Uavhengig revisors beretning.
- c) Salten kommunerevisjon IKS 13.04.2026. Oppsummering av regnskapsrevisjonen for år 2025.
- d) Salten kontrollutvalgsservice KO, 13.04.2026: Analyse av årsregnskap, årsberetning og økonomisk internkontroll

### Bakgrunn for saken

Kontrollutvalget har det overordnede ansvar med å påse at det føres kontroll med at kommunens økonomiforvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak, jfr. kommuneloven § 23-2.

Ansvar for å avlegge årsregnskap og avgi årsberetning tilligger kommunedirektøren, jfr. kommuneloven §§ 13-1. Årsregnskapet skal avlegges i samsvar med god kommunal regnskapsskikk, jfr. kommuneloven § 14-6. Ansvar for å vedta årsregnskap og årsberetning tilligger kommunestyret, jfr. kommuneloven § 14-2.

Kontrollutvalgets ansvar er å uttale seg til kommunestyret om årsregnskapet og årsberetningen før formannskapet innstiller til vedtak, jfr. kommuneloven § 14-3. Det er opp til kontrollutvalget selv å bestemme hva kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning skal inneholde. Verken loven eller forskriften stiller konkrete krav til hva uttalelsen skal inneholde, utover at den skal knytte seg til forhold i årsregnskapet eller

årsberetningen og tilhørende revisjonsberetning. Formålet med kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning bør være å gi kommunestyret oppsummerende og samlet informasjon om at det gjennom året er gjennomført uavhengig kontroll med at kravene til årsregnskap og årsberetning er ivaretatt i tråd med lov, forskrift og egne bestemmelser. jfr. kommuneloven §§ 14-1,14-2 og 14-7.

I forbindelse med regnskapsbehandlingen har kommunestyret behov for uavhengig informasjon om hvordan kravene til økonomisk internkontroll, økonomiforvaltning og økonomisk bærekraft er fulgt opp. Her er det kontrollutvalgets ansvar å sørge for løpende kontroll på kommunestyrets vegne. Presiseringen i kommuneloven om at kontrollutvalgets uttalelse også skal handle om forhold i årsberetningen, er en tydeliggjøring av dette ansvaret. Årsberetningen skal blant annet omtale forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid. Det er nærliggende å vurdere dette som aktuelle moment i kontrollutvalgets uttalelse.

### **Vurderinger:**

Til grunn for den uttalelsen som kontrollutvalget skal utarbeide, ligger avlagt årsregnskap og årsberetning som ble oversendt sekretariatet 07.04.2026. I tillegg følger revisors beretning av 07.04.2026. Revisors ansvar er å vurdere om årsregnskap og årsberetning inneholder de opplysningene som lov og forskrift krever og uttale seg om dette i revisjonsberetningen, jfr. kommuneloven §§ 24-5 og 24-8. I tillegg følger revisors oppsummeringsbrev som nærmere omtaler revisjonshandlinger som er gjort.

Sekretariatet har utarbeidet et støtteark som oppsummering/sjekkliste for analyse av årsregnskap og den økonomiske internkontrollen. Sjekklisten kan inngå som grunnlag for kontrollutvalgets uttalelse og er vedlagt saken. Det er gjort en vurdering, med gradering grønn, gul og rød, alt etter om momentene er oppfylt på en god eller nøytral måte eller ikke anses oppfylt. Regnearket tar for seg fem forhold:

- Vurdering av årsregnskap
- Vurdering av den økonomiske bærekraften og finansielle måltall
- Vurdering av økonomiforvaltningen og internkontrollen
- Vurdering av årsberetningen
- Eventuelt andre forhold som bør komme kommunestyret til kunnskap

Her kan spesielt følgende trekkes frem om årsregnskap og årsberetning 2025:

- Netto driftsresultat er negativt kr 15.730.742, -
- Revisor har avgitt en normalberetning, uten forbehold.
- Sett opp mot de vedtatte økonomiske måltallene er resultatet urovekkende. Årets regnskapsresultat innebærer at hele det opparbeidede disposisjonsfondet må anvendes, og at det i tillegg er et fremførbart merforbruk på 5.529 mill kr som må inndeckes senere år.
- Når det gjelder den økonomiske internkontrollen er det ikke av revisor påpekt alvorlige mangler eller svakheter. Kontrollutvalget har heller ikke behandlet saker, eller blitt gjort kjent med forhold gjennom året, som tilsier bekymringer om økonomiforvaltningen.
- Årsberetningen skal redegjøre for virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller innbyggerne. Målstyringen er godt beskrevet og vurdert opp mot mål i kommuneplanens samfunnsdel.

For øvrige momenter og vurderinger vises til vedlagt regneark. Der det er forhold av betydning vedrørende økonomistyring eller internkontroll, kan dette inngå i kontrollutvalgets uttalelse. Det foreslås at utvalget i sin uttalelse understreker at årets regnskapsresultat er betydelig under måltall og innebærer at hele disposisjonsfondet er anvendt.

Ansvarlig regnskapsrevisor vil være til stede i møtet for å presentere sitt kontrollarbeid og svare på spørsmål. Kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, er også kalt inn til møtet for å gi en presentasjon av hovedtrekkene i regnskapet, gi kommentarer til eventuelle merknader fra revisor samt svare på eventuelle spørsmål fra kontrollutvalget.

### **Forslag til vedtak:**

Til kommunestyret i Steigen:

#### Kontrollutvalgets uttalelse om Steigen kommunes årsregnskap for 2025.

Kontrollutvalget har i møte 20.04.2026 behandlet Steigen kommune sitt årsregnskap for 2025. Uttalelsen avgis til kommunestyret med bakgrunn i at kommunestyret etter kommuneloven (§ 14-2) selv skal behandle årsregnskap og årsberetning, samt kontrollutvalgets plikt til å uttale seg om årsregnskap og årsberetning (§ 14-3). Uttalelsen skal foreligge før formannskapet innstiller til vedtak om regnskapet (forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3).

Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet og årsberetningen, samt revisjonsberetning av 07.04.2026. I tillegg har revisor og kommuneadministrasjonen supplert kontrollutvalget med muntlig informasjon.

Kommunen har i 2025 et negativt netto driftsresultat på kr 15.730.742,- Revisor har, i revisjonsberetningen, ikke gitt merknader til årsregnskapet/årsberetningen. På grunnlag av kontrollutvalgets kontrollaktiviteter anbefaler derfor kontrollutvalget at årsregnskap og årsberetning for 2025 blir godkjent slik det foreligger.

Kontrollutvalget vil likevel understreke overfor kommunestyret at de vedtatte finansielle måltallene ikke er oppnådd. Årets regnskapsresultat innebærer at hele det opparbeidede disposisjonsfondet må anvendes, og at det i tillegg er et fremførbart merforbruk på 5.529 mill kr som må dekkes inn senere år.

Ut over det som er nevnt i uttalelsen, og det som kommer frem av saksfremlegget til kontrollutvalget i regnskapssaken, samt revisjonsberetning og revisors oppsummeringsbrev av 13.04.2026, har ikke kontrollutvalget ytterligere merknader til Steigen kommunes årsregnskap for 2025.

**Røklund, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

Årsmelding 2025

Steigen

---

## Innledning

### Innledning

Resultatet for 2025 viser et negativt netto driftsresultat på 4,5 %. Dette er balansert mot avsatte midler fra 2024, som gir et netto negativt avvik på 2 %. Det må understrekes at balansering av budsjettet med avsatte midler fra 2024 var planlagt budsjettet fra opprinnelig budsjett. Kommunen har ikke hatt ytterligere frie disposisjonsfond til å balansere uforutsette avvik med.

Allerede i mars ble det estimert et mulig negativt avvik på 5 mill. Dette ble det gjort vedtak i forhold til. Imidlertid ga høsten 2025 betydelige nye utfordringer både i mindre inntekt og i utgift relativt tett på årsslutt.

Steigen kommune hadde en reduksjon i driftsinntekter fra 2024 til 2025 på 32,13 mill. Samtidig utgjorde ordinær lønnsvekst en økning på nær 5 mill totalt for kommunen. (En reduksjon på 37,4 mill i brutto driftsinntekter). Rammetilskudd inkludert skjønnsmidler og inntektsutjevning økte med over 4 mill fra 2024, likevel var dette mindre enn hva som var budsjettet.

Det var gjort et godt arbeid i forkant av året for å ta ned driftskostnader i trå med en forventet mindre inntekt, likevel viser resultatet at tiltakene for å ta ned driftsutgifter ikke var presise nok. Reduksjoner i den størrelsen redusert inntekt indikerer, må bety reduserte kommunale tjenester på en eller flere måter.

Det negative avviket knyttet til merforbruk er fordelt mellom merforbruk og større avvik i forhold til budsjettet inntekt.

Det er et negativt avvik på Lønn utgjør 56 % av de totale utgifter for kommunen. Selv om noen tjenester har et høyere merforbruk på lønn enn andre, utgjør det totale netto negative avviket 2,6 mill som utgjør 1,1 % av totale lønnskostnader. Ca 1 mill av dette er prosjekt, som dekkes av prosjektmidler. Dette viser i et helhetsbilde en relativt god kontroll med disponering av ansatte og lønnsmidler.

Negativt avvik på pensjon på 3,4 mill kommer i tillegg som en del av lønnskostnaden og gir totalt større avvik.

Steigen kommune har en positiv tendens over de siste 8-9 år når det gjelder sykefravær, med unntak av enkeltår. Det er en nedgang fra 8,9 % i 2017 til 6,3 % i 2025. Dette er lavere enn snittet for landet, som var på 6,6 % i 2025. Likevel har Steigen relativt høye vikarutgifter knyttet til Helse og omsorg. Dette er en nødvendig kostnad i en av kommunens større kjerneoppgaver. En heldøgns basert tjeneste gir økte utfordringer i forhold til vikarbehov. I tillegg til at det er utfordrende å fylle opp en basisbemanning. Vikar og overtidsutgifter henger derfor tett sammen med drift av Helse og omsorg. Der vikarer i liten grad er å finne lokalt, må kommunen leie inn fra byrå. Alternativet er å bruke egne ansatte til vikarer der det er mulig – som betyr overtid. Det siste er den rimeligste varianten, - så langt dette er mulig. Ekstra arbeid for ansatte som allerede er i full jobb, har imidlertid sin begrensning, og vikarbyrå må bli løsningen på et visst tidspunkt. Likevel har kommunen i 2025 redusert utgiftene både når det gjelder overtid og utgifter til vikarbyrå. Det ble brukt 2,5 mill mindre på overtid i 2025 enn i 2024. Utgiften knyttet til innleie fra vikarbyrå er mer enn halvert fra 2024 til 2025, fra 3,6 mill i 2024 til 1,7 mill i 2025.

Kostnader må sees i en sammenheng, på tvers av tjenesteområder. Barnevern er fortsatt det tjenesteområdet der Steigen kommune avviker mest fra forventet utgiftsnivå og i sammenligning med andre kommuner. Store deler av denne utgiften er behov og utfordringer som rammer tilfeldig. Andre deler av dette bildet er faktorer som kan reduseres gjennom bedre forebyggende arbeid. Kommunen

har i 2025 investert i utdanning for ansatte i barnehage. Ca kr 130 000 per ansatt er et eksempel på investeringer som kommunen har gjort for å øke kvalitet i tjenestene. Investering i barnehagelærere handler både om et forsvarlig tilbud i barnehagene, om en god grunnmur i opplæringsløpet og om et forebyggende arbeid knytt til barnevern.

Steigen kommune har store utbedrings- og vedlikeholdsbehov ved formålsbygg og i infrastruktur, vei, vann og avløp. Dette krever investeringer og økte lånekostnader. En større gjeldsbyrde forutsetter at kommunen har likviditet og avsatt midler. Med allerede økte finansutgiftene nær 15 millioner kroner de siste 5 år, gir dette en dobbel utfordring for kommunen fremover.

Analyse av ressursbruk korrigerert for kommunens utgiftsbehov, i sammenligning med både landsgjennomsnittet og gjennomsnittet for Nordland, viser en større ressursbruk i Steigen på alle de store tjenesteområdene.

En videre vei krever tydeligere prioriteringer der kommunen må lete etter tiltak som gir gode tjenester på en mer kostnadseffektiv måte. Det krever undrende og modige diskusjoner om nye måter å løse oppgavene på.

## Årsberetning

### Utvikling og fokus i året som gikk

#### Felles fokus

Tross et negativt resultat har 2025 vært et år med stort fokus på å ta ned driftskostnader. Driften har også vært preget av at omstillingsprosjektet Framfør har blitt iverksatt med, til dels, omgripende tiltak. Framfør og andre prosjekter har bidratt med betydelige prosjektmidler inn i budsjett, selv om kommunen også har sin utgift i egenandel i prosjektene.

Framfør har gjennom ulike tiltak og oppgaver hatt et gjennomgående fokus i 2025. Gjennomføring av vedtatte innsparinger innen de store tjenesteområdene, har krevd mye fokus. Innenfor skoler og barnehager har vi realisert innsparinger gjennom blant annet reduksjon i stillinger, endret organisering av spesialundervisning og redusert innkjøp av læremidler. Innenfor helse- og omsorgstjenestene er det realisert betydelige innsparinger på bemanning som følge av omlegging av struktur og turnus. I tillegg har omlegging av dagtilbudet for hjemmeboende gitt innsparing.

Som en del av Framfør, for bedre økonomistyring og styrket ledelse, har det vært arbeidet for endret organisering. Herunder etablering av en prosjektstilling som digitalisering- og forvaltningsleder. Endring av strukturer og praksis tar tid, og vil være i prosess under hele prosjektperioden.

Også 2025 har vært et år der det brukes mye tid på å sikre bemanning i tjenestene. Denne oppgaven må ikke undervurderes i omfang, tidsbruk og betydning.

#### Av enkelt områder som har hatt særlig fokus i 2025 kan følgende nevnes:

- Tilrettelegging og organisering av veterinærvakt har vært gitt mye tid og fokus fra flere nivåer i organisasjonen. Nye avtaler er landet, etter politisk vedtak om utvidete økonomiske rammer.
- Arbeid med revidering av kommunens arealdel
- Opprettelsen av KOBO, som digital løsning for forvaltning av kommunale boliger.
- ENØK-tiltak på kommunale bygg.

- Opprettelse av koordinator for tidlig innsats (prosjektstilling).
- Ivaretagelse av jordmortjenesten
- Gjennomføring av Innbyggerundersøkelsen 60 +

### Investeringer

Planlegging av investeringer i et lengre perspektiv enn økonomiplanperioden, var et prioritert arbeid i årets budsjettarbeid.

Større investeringsprosjekter som ble ferdigstilt i 2025 er renoveringen av Nordfold skole. Renovering av Nordfold skole var et prosjekt hvor opprinnelig planlagt ferdigstillelse var satt til årsskiftet 25/26. Elevene på Nordfold skole var under perioden flyttet til Leines skole, og det var opprinnelig lagt opp til at de skulle ha hele skoleåret 2025 på Leines skole. Det ble etter hvert klart at man likevel ville klare å være ferdig med renoveringen til skolestart høsten 2025. Tidslinjen for å få alt klart til skolestart, var dermed kort, og krevde mye innsats og ressurser fra både plan, utvikling og drift og oppvekst.

Det har også vært jobbet med ferdigstillelse av baklageret i tilknytning til tømmerkaia på Storskjæret Vest. Kaia og baklageret sto klart til bruk sommeren 2025.

### Økonomisk utvikling og stilling

Årsrapporten beskriver avvik i forhold til regulert budsjett.

Regnskapet for 2025 avlegges med et merforbruk i driften på 5,5 millioner kroner. Årsakene til dette beskrives nærmere i regnskapsanalysen og under de ulike ansvarsgruppene.

I 2025 ble det rapportert til politisk nivå per utgangen av 1. og 2. tertial. I disse rapportene rapporteres det på finans og sykefravær i tillegg til økonomi, og det utarbeides også prognose for hele året i disse rapportene. Kommunalsjefene rapporterte månedlig om økonomi til kommunedirektøren frem til august. Det ble ikke rapportert om større avvik, og en hadde heller ingen prognoser som tilsa at det ville bli merforbruk i tjenestene.

Likviditeten har gjennom 2025 vært god, og det har kun vært 3 dager med trekk på kassekreditt. Det vært fokus på å ikke ta opp større lån til investeringer enn det som har vært nødvendig for å dekke påløpte utgifter. Dette for å holde renteutgiftene lavest mulig, da styringsrenten fra Norges bank har vært høyere enn forutsatt i budsjettet for 2025.

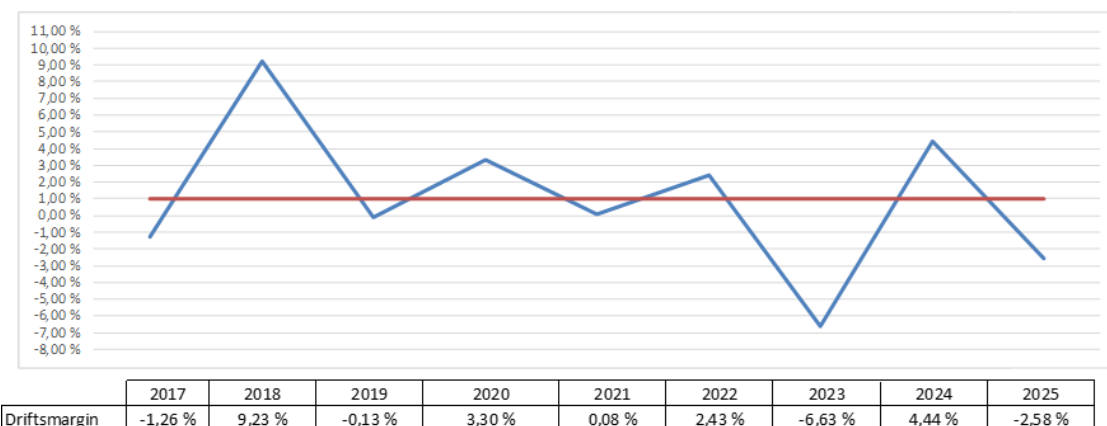
### Finansielle måltall

#### Driftsmargin

Måltallet for netto driftsresultat skal være på 1% eller høyere av driftsinntektene.

Figuren nedenfor viser utviklingen for driftsmarginen i perioden 2017-2025. Som det har vært omtalt i tidligere årsberetninger, er det kun i år med høye utbetalinger fra Havbruksfondet at Steigen kommune oppfyller måltallet for driftsmargin.

Utvikling i driftsmargin 2017 - 2025



## Gjeldsgrad

Gjeldsgraden ble i 2023 vedtatt å skulle reduseres til 75 % i løpet av en 8-årsperiode. I 2020 ble beregningsmåten for dette måltallet endret, slik at langsiktig gjeld i tilknytning til utlån, lån til 3. parts investeringer og selvkost holdes utenfor, da dette er lån som det er knyttet inntekter til. Inntektene i tilknytning til disse lånene holdes også utenfor i beregningen. Denne måten å beregne gjeldsgraden på avviker fra måten SSB beregner denne på, da vi trekker ut enkelte variabler som SSB ikke har forutsetning for å ta hensyn til.

Tabellen nedenfor viser utviklingen i Steigen kommunes gjeldsgrad i perioden 2020-2025.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Gjeldsgrad</b>	<b>82 %</b>	<b>82 %</b>	<b>69 %</b>	<b>78 %</b>	<b>66 %</b>	<b>76 %</b>

## Disposisjonsfond

I sak 15/2025 ble følgende vedtatt:

“Kommunestyret vedtar et tredje finansielt måltall disposisjonsfond. Måltallet må være tilpasset de kommunaløkonomiske realitetene i 2025. Kommunestyret vedtar i første omgang et måltall på 1 % og at målet er et disposisjonsfond på 5 %.”

Saldo på disposisjonsfondet var 12,32 millioner kroner per 01.01.2025 . Hele dette beløpet er brukt i 2025 for å dekke driftsutgifter, slik at det per 31.12.2025 ikke er avsatte frie reserver i kommunens regnskap.

## Plan for å hente inn avvik

Tidlig i 2025 ble det klart at Steigen kommune manglet 4,6 millioner kroner sammenlignet med budsjettet for 2025. Årsakene var at avsetningen til disposisjonsfondet i 2024 ble 2 millioner kroner lavere enn planlagt i 2025, skatteinntektene måtte reduseres med 2 millioner kroner, og det var budsjettet 0,6 millioner kroner i refusjon for ressurskrevende bruker som ikke ville bli utbetalt etter nye beregninger. I mai 2025 vedtok kommunestyret å kutte 5 millioner kroner i tjenesteområdenes rammer

for å balansere de tapte inntektene. Disse kuttene ble tatt inn i sak om budsjettregulering og vedtatt i juni 2025.

Frem til august rapporterte kommunalsjefene månedlig om økonomi til kommunedirektøren, men dette ble ikke gjort i høsten 2025. Likevel var det stort fokus på økonomistyring, og fram til slutten av september var regnskapet i balanse. Gjennom hele 2025 jobbet vi med Framfør-prosjektet, og vi fikk prosjektskjønnsmidler til arbeidet som fortsetter i 2026.

Det er opprettet en egen arbeidsgruppe for å styrke arbeidet med økonomi i Steigen kommune.

Innenfor oppvekst har det vært stort fokus på økonomi gjennom 2025, og det rapporteres regelmessig på økonomi i ledermøtene.

Det har vært gjennomført opplæring på hvordan en jobber for å ha god økonomistyring, og hvordan en bruker økonomisystemet til dette.

Rollebeskrivelser og klare fullmakter er et viktig ledd for å ha god styring på økonomien. Vi jobber med å få på plass en ny organisasjonsstruktur. I desember 2025 ble det vedtatt endringer både økonomireglementet og delegeringsreglementet.

I 2025 erfarte vi at inntektene ikke bør budsjetteres for optimistisk. Inntektene fra Havbruksfondet og skjønnsmidler ble 6,5 millioner kroner lavere i 2025 enn det som var lagt til grunn i budsjettet. Da dette ble kjent først i oktober, var det vanskelig å sette inn tiltak.

Tjenesteområdene holdt stillinger vakante der det var mulig uten å gå på bekostning av forsvarlig drift. Innenfor pleie og omsorg oppsto det likevel nye behov i andre halvår, som krevde store ressurser. Når driftsbudsjettene blir vedtatt uten buffer, vil enhver ny hendelse som krever ressurser medføre merforbruk.

I 2025 vedtok vi et nytt mål for årlig avsetning til disposisjonsfond.

Dersom vi greier å oppfylle måltallet om årlig avsetning til disposisjonsfond og samtidig ikke er for optimistisk med budsjettering av inntektene, øker muligheten for å unngå merforbruk i fremtiden.

### Internkontroll og tilsyn

#### Internkontroll

Å melde avvik er en del av Steigen kommunes internkontroll og bidrar til kontinuerlig forbedrings- og kvalitetsarbeid. Hensikten er å lære av eventuelle feil og uønskede hendelser som har oppstått. Sikre at avvik og forbedringforslag blir registrert og behandlet. Sikre at det blir satt i gang korrigerende tiltak.

Kommunen bruker Compilo som system for avvikhåndtering.

#### Oppvekst

Internkontroll har vært et viktig arbeidsområde for oppvekst. Det er jobbet mye med å opprette, revidere og digitalisere rutiner og skjema som del av internkontroll i tilknytning til planer og lovverk. Lik praksis for alle barnehager og skoler er i fokus og med dette god felles opplæring for ledere og ansatte. Oppvekst har samlet internkontroll på internt digitalt lagringsområde (Teams/Sharepoint). Oppvekst bruker Compilo som avvikssystem felles for kommunen.

### Helse og omsorg

Helse og omsorg benytter tjenesten til Digipro Helse, en plattform som fokuserer på blant annet kvalitetssikring, internkontroll, legemiddelhåndtering, og smittevern for å overholde lovkrav og kvalitetssikring på tjenestene. Alle ansatte har tilgang til denne plattformen. Målet er å forbedre pasientsikkerheten og effektiviteten ved å sikre at ansatte til enhver tid har tilgang til oppdatert informasjon og nødvendige rutiner og prosedyrer. Også alt av lokale planverk for helse og omsorg finner de ansatte der. I tillegg kan man lett finne andre kommuners lokale rutiner og prosedyrer og på den måten nyte godt av kunnskapsdeling på tvers av kommunene. Kommunen bruker et avvikssystem Compilo. Gjennom dette systemet håndteres og behandles avvik.

Visma Profil, CGM og Pridok er våre elektroniske pasientjournalssystemer (EPJ) som ikke bare fungerer som dokumentasjonsprogram, men også som internkontroll i alle helsetjenester:

#### 1. Sporbarhet og etterprøvbarehet

EPJ logger automatisk:

- hvem som har gjort endringer
- hva som ble endret
- når det ble gjort

Dette gir virksomheten mulighet til å oppdage feil, uautoriserte oppslag og avvik.

#### 2. Standardiserte arbeidsprosesser

EPJ kan inneholde:

- maler
- sjekklister
- arbeidsflyter
- beslutningsstøtte

Dette sikrer at ansatte jobber i tråd med rutiner, faglige retningslinjer og lovkrav.

#### 3. Dokumentasjon av forsvarlig praksis

Journalen viser at:

- helsehjelpen er faglig forsvarlig
- tiltak er planlagt, utført og evaluert
- kommunikasjon og samhandling er dokumentert

Dette er en del av virksomhetens plikt til systematisk styring.

#### 4. Personvern og tilgangsstyring

EPJ-systemer har funksjoner for:

- tilgangsbegrensning (rollebasert)
- loggkontroll
- varsling ved mistenkelig aktivitet

Dette oppfyller internkontrollkravene i personvernforordningen (GDPR).

#### 5. Støtte for avvikshåndtering og kvalitetsforbedring

EPJ kan bidra til:

- identifisering av avvik eller uønskede hendelser
- analyse av dokumentasjon for forbedringsarbeid
- systematisk kvalitetsutvikling

#### Nav

Har gjennomført kvalitets gjennomgang 2 ganger i 2025 som er et egen tilsyn i egne saker, og som rapporteres videre til Nav Nordland på.

Vi har utviklet god internkontroll innenfor de fleste områdene, og jobber med stadig forbedring av rutinene. De statlige rutinene som foreligger benyttes av hele Nav Steigen. I 2025 hadde vi to avvikssystem (et statlig og et kommunalt), men dette er nå planlagt til å kun benytte et system, det statlige.

#### Tilsyn

Det er fra de ulike tjenesteområdene meldt om følgende gjennomførte tilsyn i 2025.

#### Oppvekst

Vi har hatt 4 tilsyn fra HMTS innenfor skole og barnehage

- Tilsyn Steigenbarnehagen Leinesfjord og Engeløya om §30 politiattester
- Tilsyn sovemiljø Steigenbarnehagen Leinesfjord og Nordfold
- Tilsyn forskrift om helse og miljø barnehager ifb. med godkjenningsprosess av Steigenbarnehagen Engeløya
- Tilsyn Steigens skolen Leinesfjord - internkontroll fysisk miljø

I tillegg tilsyn fra Arbeidstilsynet på Steigens skolen Leinesfjord og SFO - Krav i arbeidsmiljøregelverket

Har også deltatt på ett fellestilsyn om HMS på kommunenivå i regi av arbeidstilsynet.

#### Helse og omsorg

Statsforvalteren: Landsomfattende tilsyn - kommunale helsetjenester til hjemmeboende eldre 2025 - 2026. Frist for innsending av oppfylte krav 30.04.2026.

#### Plan, utvikling og drift

Vi hadde i 2025 tilsyn av Kartverket etter matrikkeloven. Tilsynet gjennomgikk hvordan kommunen som lokal matrikelmyndighet sikrer troverdighet for matrikkelen. I tilsynet var det fokus på sakstypene «grensejustering» og «opprettelse av ny matrikkelenhet». Det ble under tilsynet avdekket tre avvik:

- Kommunen oppfyller ikke kravene til dokumentasjon og kontroll ved gjennomføring av oppmålingsforretning.
- Kommunen dokumenterer ikke at landmåler er utpekt for den enkelte oppmålingsforretning.

- Kommunen gjennomfører matrikulering med utsatt oppmålingsforretning uten at vilkårene er til stede.

Det er utarbeidet en plan for lukking av hvert enkelt avvik, og avvikene er på bakgrunn av denne planen lukket.

Ut over dette har vi ikke hatt noen statlige tilsyn, men flere tilsyn fra Helse- og miljøtilsyn Salten. De som går på skoler og godkjenningsprosess forstår jeg at Hanne har kommentert.

Vi har i tillegg hatt tilsyn med radon i utleieboliger, hvor det er konkludert med et avvik, og vi er pålagt å måle nivået av radon i to utleieboliger. Frist for lukking av avviket er satt til 15.04.2026.

#### NAV

Ingen tilsyn gjennomført i tjenesten i 2025.

## Regnskapsanalyse

### Drift

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2025	Regulert budsjett 2025	Opprinnelig budsjett 2025	Regnskap 2024
<b>Driftsinntekter</b>				
Rammetilskudd	-156 290	-157 290	-151 657	-152 246
Inntekts- og formuesskatt	-97 158	-97 470	-100 000	-84 082
Eiendomsskatt	-13 717	-13 477	-13 477	-13 453
Andre skatteinntekter	-345	-3 240	-3 240	-495
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-39 707	-41 600	-42 200	-82 402
Overføringer og tilskudd fra andre	-48 162	-28 790	-26 943	-54 165

Årsmelding 2025

Brukerbetalinger	-11 844	-12 269	-12 244	-13 207
Salgs- og leieinntekter	-27 810	-28 892	-28 892	-27 113
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-395 031</b>	<b>-383 029</b>	<b>-378 653</b>	<b>-427 161</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	227 723	220 433	220 883	229 778
Sosiale utgifter	39 124	46 195	45 262	37 167
Kjøp av varer og tjenester	98 337	93 655	92 537	97 190
Overføringer og tilskudd til andre	22 258	11 970	11 970	22 767
Avskrivninger	16 846	0	0	15 828
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>404 288</b>	<b>372 252</b>	<b>370 652</b>	<b>402 730</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>9 257</b>	<b>-10 776</b>	<b>-8 000</b>	<b>-24 430</b>
<b>Finansinntekter/Finansutgifter</b>				
Renteinntekter	-3 386	-2 897	-2 897	-3 276
Utbytter	-4 445	-4 534	-5 410	-5 401
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	18 633	20 016	20 016	18 309
Avdrag på lån	12 518	11 700	11 700	11 669
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>23 320</b>	<b>24 285</b>	<b>23 409</b>	<b>21 302</b>
Motpost avskrivninger	-16 846	0	0	-15 828
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>15 731</b>	<b>13 509</b>	<b>15 409</b>	<b>-18 957</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat:</b>				
Overføring til investering	0	0	0	0

Årsmelding 2025

Avsetninger til bundne driftsfond	4 279	556	556	4 342
Bruk av bundne driftsfond	-2 152	-1 721	-1 721	-1 697
Avsetninger til disposisjonsfond	0	191	191	12 323
Bruk av disposisjonsfond	-12 323	-12 535	-14 435	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	3 988
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>-10 196</b>	<b>-13 509</b>	<b>-15 409</b>	<b>18 957</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>	<b>5 534</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Driftsregnskapet for 2025 i forhold til regulert budsjett ble avsluttet med et merforbruk på 5,53 millioner kroner. I henhold til kommuneloven skal merforbruket dekkes inn i 2026. Hvis merforbruket ikke kan dekkes inn i 2026, skal det dekkes inn senest i 2027.

Merforbruket skyldes både svikt i inntekter og høyere kostnader enn budsjettet. Avvikene i forhold til budsjett oppsummeres slik:

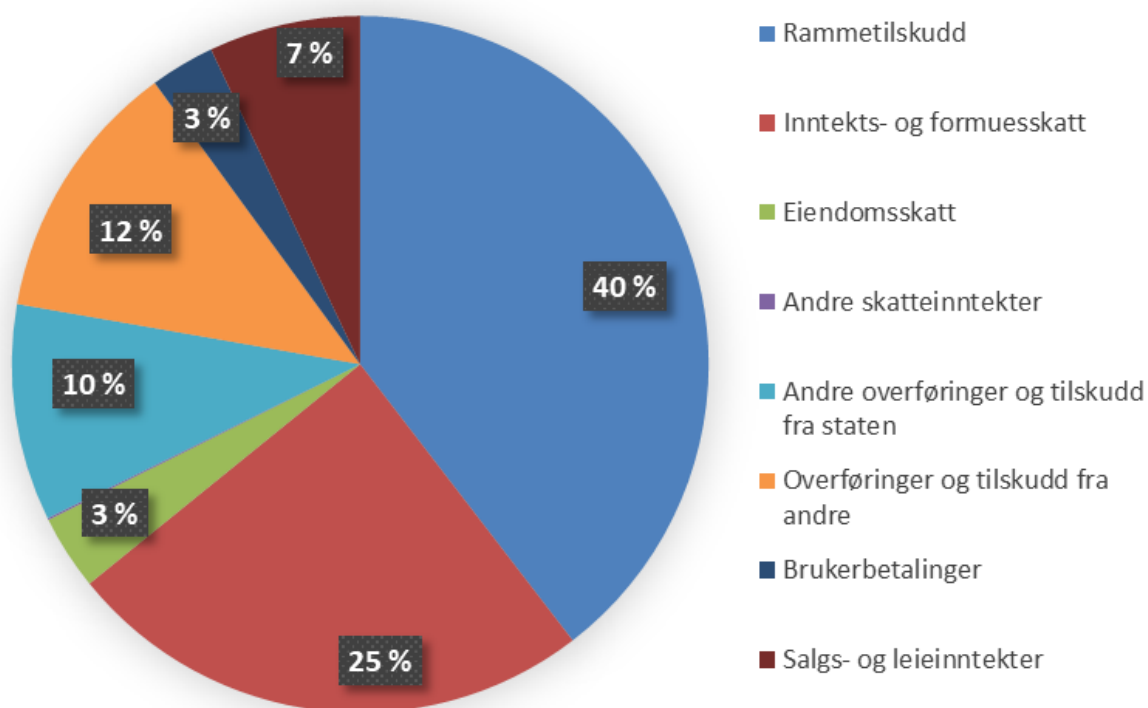
<b>Negative avvik i forhold til budsjett</b>		
Integreringstilskudd fra IMDI	1,9	millioner kroner
Salgsinntekter	1,5	millioner kroner
Skjønnsmidler	2,5	millioner kroner
Havbruksfond	4,0	millioner kroner
Lønn	2,6	millioner kroner
Pensjonsutgifter på tjenesteområdene	3,4	millioner kroner
Kjøp av varer og tjenester	2,6	millioner kroner
Kjøp fra andre eksklusive momskompensasjon	2,5	millioner kroner
Overføringer	1,4	millioner kroner
<b>Sum negativt avvik inntekter og utgifter i driften</b>	<b>22,4</b>	<b>millioner kroner</b>
<b>Positive avvik i forhold til budsjett</b>		

## Årsmelding 2025

Refusjoner	4,0	millioner kroner
Inntektsutjevning	1,1	millioner kroner
Eiendomsskatt	0,3	millioner kroner
Netto finanskostnader	0,9	millioner kroner
Netto premieavvik inklusive bruk premiefond	10,6	millioner kroner
<b>Sum positivt avvik inntekter og utgifter i driften</b>	<b>16,9</b>	<b>millioner kroner</b>
<b>Merforbruk i driften</b>	<b>5,5</b>	<b>millioner kroner</b>

### Driftsinntekter per type

Driftsinntektene fordeler slik:



- Rammetilskuddet utgjør den største delen av kommunens inntekter og utgjør 40 % av Steigen kommunes inntekter. Skjønnsmidler og inntektsutjevning inngår som en del av rammetilskuddet i diagrammet over.
- Inntekts- og formuesskatt utgjør 25 % av Steigen kommunes inntekter. Dette er kommunens andel av innbetalt skatt til staten.
- Eiendomsskatten utgjør 3 % av Steigen kommunes inntekter. Den består av utskrevet eiendomsskatt på boliger, fritidsboliger og næringsbygg.
- Andre skatteinntekter er konsesjonskraft og konsesjonsavgift. Disse utgjør en så liten del av Steigen kommunes inntekter at de kapt er synlig i diagrammet.
- Andre overføringer og tilskudd fra staten utgjør 10 % av Steigen kommunes inntekter. Disse består av integreringstilskudd, tilskudd til frivilligsentralen, øremerket tilskudd til psykiatritjenesten, tilskudd til veterinærtjenesten og utbetaling fra Havbruksfondet.
- Overføringer og tilskudd fra andre utgjør 12 % av Steigen kommunes inntekter. Disse består av ulike statstilskudd som det er søkt på, refusjoner fra Nav, momskompensasjon, refusjon fra andre kommuner for tjenester vi har utført for dem, og ulike andre refusjoner.
- Brukerbetalinger utgjør 3 % av Steigen kommunes inntekter. Disse består av foreldrebetaling for barnehage- og SFO-plass, husleieinntekter, avgifter for vann, avløp, feiing og septik, salgbevilgninger for alkohol, matsalg fra Steigentunet, samt andre egenandeler fra brukere.

De totale driftsinntektene ble redusert med 32,13 millioner kroner fra 2024 til 2025. Nedenfor kommenteres endringer fra 2024 til 2025 for de enkelte inntektene, samt avvik mellom regnskap og regulert budsjett for 2025.

## Rammetilskudd

Rammetilskudd inklusive skjønnsmidler og inntektsutjevning økte med 4,05 millioner kroner fra 2024 til 2025. Til tross for økningen fra 2024 ble den totale summen for rammetilskudd 1 million kroner lavere enn regulert budsjettet.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/ budsjett 2025
Innbyggertilskudd og distriktstilskudd	144,03	135,24	8,79	143,97	0,06
Skjønnsmidler	0,01	4,00	-3,99	2,50	-2,49
Prosjektskjønnsmidler	2,30	0,00	2,30	2,30	0,00
Inntektsutjevning	9,96	13,01	-3,05	8,53	1,43
<b>Sum</b>	<b>156,30</b>	<b>152,25</b>	<b>4,05</b>	<b>157,30</b>	<b>-1,00</b>

### Innbyggertilskudd og distriktstilskudd

Innbyggertilskudd og distriktstilskudd ble 0,06 millioner kroner høyere enn regulert budsjett.

### Skjønnsmidler

Steigen kommune fikk 3,99 millioner kroner mindre i ordinære skjønnsmidler i 2025 enn i 2024. Det var budsjettet med en inntekt på 2,5 millioner kroner i ordinære skjønnsmidler i 2025, mens tildelingen ble i underkant av 0,01 millioner kroner.

### Inntektsutjevning

Steigen kommune fikk 3,05 millioner kroner mindre i inntektsutjevning i 2025 enn i 2024. Dette skyldes økningen i inntektene fra inntekts- og formuesskatt. Inntektene ble likevel 1,43 millioner kroner høyere enn regulert budsjett noe som har sammenheng med den nasjonale skatteinngangen.

## Inntekts- og formuesskatt

Inntektene fra inntekts- og formuesskatt økte med 13,08 millioner kroner fra 2024 til 2025. Inntektene ble likevel 0,31 millioner kroner lavere enn regulert budsjett til tross for at budsjettet ble nedjustert med 2,53 millioner kroner våren 2025.

### Eiendomsskatt

Inntektene fra eiendomsskatt økte med 0,26 millioner kroner fra 2024 til 2025, og ble 0,24 millioner kroner høyere enn budsjettet.

## Andre skatteinntekter

Inntektene fra konsesjonskraft og konsesjonsavgifter var 0,15 millioner kroner lavere i 2025 enn i 2024. Dette skyldes lavere priser i markedet for strøm. Inntektene var 0,1 million kroner lavere enn budsjettet.

I budsjettet for 2025 er det ved en feil lagt inn en forventet økning fra Havbruksfondet på 2,7 millioner kroner og forventet lavere renteutgifter på 0,09 millioner kroner på denne posten. Dette gjør at avviket mellom regnskap og budsjett fremstår som 2,79 millioner kroner høyere enn det faktisk er.

## Andre overføringer og tilskudd fra staten

Andre overføringer og tilskudd fra staten ble redusert med 42,69 millioner kroner fra 2024 til 2025. Tabellen nedenfor viser endringene i forhold til regnskap for 2024. Avvik mellom regnskap og budsjett i 2025 på -1,9 millioner kroner fremgår også av tabellen. Utbetaling fra havbruksfondet utgjør både den største endringen fra 2024 og det største avviket i forhold til budsjettet.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
Frivilligsentralen	0,48	0,50	-0,02	0,44	0,04
Voksenopplæringen	0,24	0,00	0,24	0,00	0,24
Integreringstilskudd	19,59	25,58	-5,99	20,83	-1,24
Veterinærtilskudd	1,72	1,66	0,06	1,35	0,37
Havbruksfond	16,20	53,10	-36,90	17,50	-1,30
Rentekompensasjon	1,47	1,55	-0,08	1,48	-0,01
<b>Sum</b>	<b>39,70</b>	<b>82,39</b>	<b>-42,69</b>	<b>41,60</b>	<b>-1,90</b>

## Overføringer og tilskudd fra andre

Inntektene i tilknytning til overføringer og tilskudd fra andre ble redusert med 6 millioner kroner fra 2024 til 2025. Inntektene ble likevel 19,37 millioner kroner høyere enn budsjettet.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
-------------------------	---------------	---------------	----------------------------	---------------	------------------------------

## Årsmelding 2025

Refusjon fra staten	13,21	16,89	-3,68	11,12	2,09
Fastlønnstilskudd	0,74	0,62	0,12	0,74	0,00
Refusjon fra Helfo	4,03	3,56	0,48	3,00	1,03
Refusjon syke- og fødselspenger	13,60	14,91	-1,31	9,83	3,77
Momskompensasjon	8,87	9,05	-0,18	-	8,87
Refusjon fra fylkeskommuner	0,90	1,18	-0,28	0,60	0,30
Refusjon fra kommuner	2,60	2,85	-0,25	1,71	0,89
Refusjon fra andre	4,13	5,02	-0,89	1,74	2,39
Mottatte avdrag på utlån	0,05	0,07	-0,02	0,05	0,00
Minnegaver	0,02	0,02	0,01	-	0,02
<b>Sum</b>	<b>48,16</b>	<b>54,16</b>	<b>-6,00</b>	<b>28,79</b>	<b>19,37</b>

### Refusjon fra staten

Steigen kommune fikk 3,68 millioner kroner mindre i refusjoner fra staten i 2025 enn i 2024. Dette skyldes mindre tilskudd til voksenopplæringen grunnet færre elever, samt endringer i tilskudd til videreutdanning for lærere. Refusjonene ble likevel rundt 2 millioner kroner høyere enn budsjettert i 2025. Dette kan forklares med innvilgede tilskudd til som det har vært søkt på.

### Fastlønnstilskudd

Fastlønnstilskudd til fysioterapeut har hatt en liten økning fra 2024 til 2025. Tilskuddet er i henhold til budsjett.

### Refusjon fra Helfo

Steigen kommune fikk 0,47 millioner kroner mer i refusjoner fra Helfo i 2025 enn i 2024. Refusjonene ble 1,03 millioner kroner høyere enn budsjettert.

### Refusjon av syke- og fødselspenger

Steigen kommune fikk 1,3 millioner kroner mindre i refusjoner for syke- og fødselspenger i 2025 enn i 2024. Dette forklares med en nedgang i sykefraværet. Refusjonene ble likevel 3,78 millioner kroner høyere enn budsjettert. Dette forklares med at det ikke har vært foretatt reguleringer av budsjettet for faktisk mottatte refusjoner i 2025, slik det har vært gjort tidligere år.

### Momskompensasjon

Steigen kommune fikk 0,19 millioner kroner mindre i momskompensasjon fra staten i 2025 enn i 2024. Dette forklares med ulik aktivitet innenfor områdene som gir rett til slik kompensasjon. Avvik mellom regnskap og budsjett i 2025 er 8,87 millioner kroner. Det ble i 2025 ikke foretatt regulering av budsjettet i henhold til faktisk mottatt refusjon, slik det har vært gjort tidligere år.

### Refusjon fra fylkeskommuner

Steigen kommune fikk 0,28 millioner kroner mindre i refusjoner fra fylkeskommuner i 2025 enn i 2024. Dette skyldes at prosjekter som tidligere fikk tilskudd ikke ble videreført i 2025. Forskjellen mellom

## Årsmelding 2025

regnskap og budsjett for 2025 er 0,3 millioner kroner. Dette skyldes tilskudd til prosjekter som ikke var budsjettert.

### Refusjon fra kommuner

Steigen kommune fikk 0,24 millioner kroner mindre i refusjoner fra andre kommuner i 2025 enn i 2024. Dette skyldes at færre barn fra andre kommuner mottok grunnskoleundervisning i Steigen i 2025. Det var et avvik på 0,89 millioner kroner mellom regnskap og budsjett i 2025. Dette skyldes at flere barn fra andre kommuner fikk undervisning i Steigen enn som var lagt til grunn for budsjettet.

### Refusjon fra andre

Steigen kommune fikk 0,89 millioner kroner mindre i refusjoner fra andre i 2025 enn i 2024. Årsaken er at refusjoner og tilskudd i 2024 ikke var varige og derfor ikke ble videreført til 2025. Likevel ble inntektene 2,39 millioner kroner høyere enn budsjettert, hovedsakelig fordi det har vært mange søknader om refusjoner for ulike aktiviteter i tjenesteområdene i 2025.

### Mottatte avdrag på utlån og minnegaver

Steigen kommune fikk 20 000 kroner mindre i inntekter knyttet til avdrag på sosiale utlån i 2025 enn i 2024. Sosiale utlån er lån med ulike avdragsprofiler, og inntektene vil derfor variere noe fra år til år. Mottatte avdrag i 2025 er i tråd med budsjettet.

Minnegaver er gaver som blir gitt til kommunen i forbindelse med dødsfall etter ønske fra pårørende. Det budsjetteres ikke for slike gaver, og de vil derfor fremkomme som et avvik mellom regnskap og budsjett de enkelte årene.

## Brukerbetalinger

Brukerbetaling for kommunale tjenester ble redusert med 1,36 millioner kroner fra 2024 til 2025. Hovedårsaken er endrede satser for foreldrebetaling i barnehagene. Inntektene fra brukerbetalinger ble 0,43 millioner kroner lavere enn budsjettert. Her er det Helse og omsorg som har det største avviket med 0,77 millioner kroner i lavere inntekter, mens Oppvekst har merinntekter på 0,51 millioner kroner og Plan, utvikling og drift har 0,21 millioner i lavere inntekter.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
-------------------------	---------------	---------------	----------------------------	---------------	------------------------------

## Årsmelding 2025

Brukerbetaling for kommunale tjenester	-11,84	-13,21	1,36	-12,27	0,43
<b>Sum</b>	<b>-11,84</b>	<b>-13,21</b>	<b>1,36</b>	<b>-12,27</b>	<b>0,43</b>

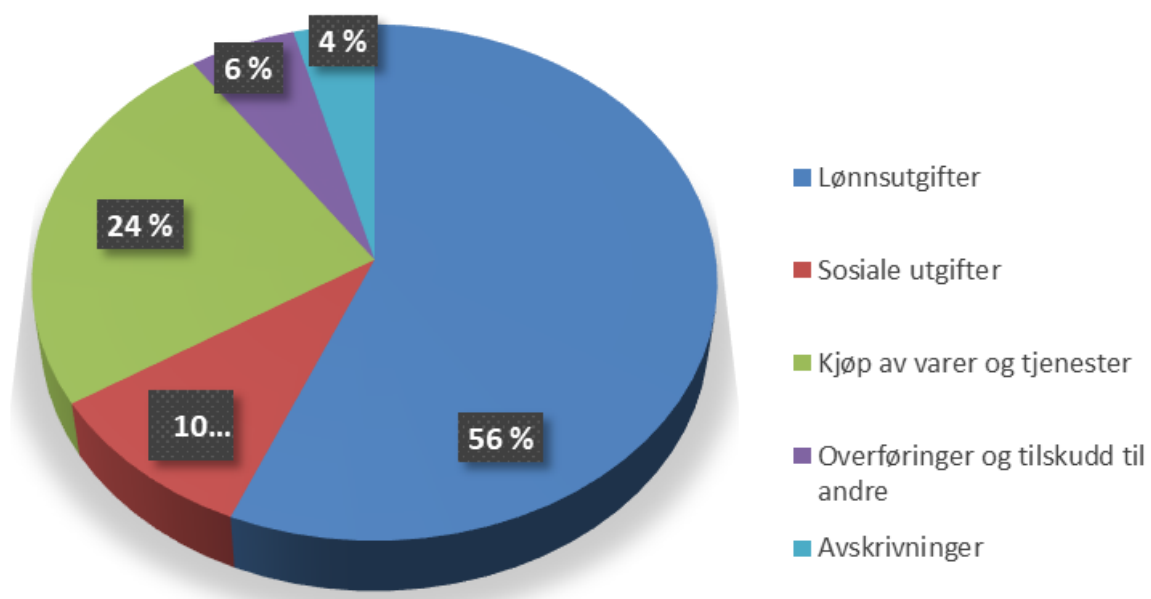
### Salgs- og leieinntekter

Salgs- og leieinntektene økte med 0,7 millioner kroner fra 2024 til 2025. Den største økningen er innenfor utleie av kommunal eiendom og avgiftspliktige gebyrer for vann, avløp, septik og feiing. Pleie og omsorg har en nedgang både innenfor drift av kjøkken og kantine og utleie. Avviket mot budsjett for 2025 ble på vel 1 million kroner. Også her er det Pleie og omsorg som har det største avviket, knyttet til drift av kjøkken og kantine og utleie. Oppvekst har et avvik som gjelder betaling for mat på SFO.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
Annet salg av varer og tjenester	-3,10	-3,00	-0,10	-3,37	0,27
Billettinntekter	0,01	0,00	0,00		0,01
Husleieinntekter, festeavgifter	-11,35	-10,97	-0,39	-11,54	0,19
Avgiftspliktige gebyrer	-12,63	-12,55	-0,08	-13,08	0,44
Annet avgiftspl. av varer og tjenester	-0,73	-0,59	-0,14	-0,90	0,17
<b>Sum</b>	<b>-27,81</b>	<b>-27,10</b>	<b>-0,71</b>	<b>-28,89</b>	<b>1,08</b>

### Driftsutgifter per type

Driftsutgiftene fordeler seg slik:



- Lønnsutgiftene utgjør 56 % av kommunens utgifter, og omfatter fastlønn, vikarlønn, ekstrahjelp, overtidslønn, annen lønn og godtgjørelser, godtgjørelser folkevalgte, integreringstilskudd til flyktninger, kvalifiseringsstønad, samt oppgavepliktige reiseutgifter.
- Sosiale utgifter omfatter pensjon og premieavvik, forsikringer og arbeidsgiveravgift.
- Kjøp av varer og tjenester utgjør 24 % av kommunens utgifter, og omfatter alle typer utgifter til kjøp av varer, inventar og kjøp av tjenester fra bedrifter, kommuner, fylkeskommuner og staten.
- Overføringer og tilskudd til andre omfatter tilskudd til Steigen kirkelige fellesråd, hjelp til livsopphold og økonomisk stønader fra Nav, andre tilskudd gitt av kommunen, samt merverdiavgift som gir rett til momskompensasjon.
- Avskrivninger av kommunens avskrivbare eiendeler og anlegg utgjør 4 % av kommunens utgifter.

Driftsutgiftene økte med 1,56 millioner kroner fra 2024 til 2025.

Nedenfor kommenteres endringer fra 2024 til 2025 for de enkelte inntektene, samt avvik mellom regnskap og regulert budsjett for 2025.

### Lønnsutgifter

Lønnsutgiftene utgjør en den største delen av utgiftene til Steigen kommune. Fra 2024 til 2025 var det en nedgang i lønnsutgiftene på 2,05 millioner kroner. Utgiftene ble likevel 7,29 millioner kroner høyere enn i regulert budsjett 2025. Tabellen nedenfor viser detaljer for de ulike lønnspostene.

## Årsmelding 2025

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/ budsjett 2025
Fast lønn	183,79	182,93	0,86	186,36	-2,57
Lønn til vikarer	11,86	9,89	1,98	6,90	4,96
Lønn til ekstrahjelp	3,19	3,49	-0,30	1,28	1,91
Overtidslønn	8,78	12,00	-3,21	5,30	3,48
Annen lønn og trekkpliktige godtgjørelser	7,55	7,01	0,54	6,52	1,03
Lønn renhold	5,02	4,58	0,44	4,99	0,04
Godtgjørelse folkevalgte	1,41	1,38	0,03	1,46	-0,05
Introduksjons- og kvalifiseringsstønad	5,18	7,35	-2,17	7,09	-1,91
Godtgj. for reiser, diett, bil og lign	0,71	0,99	-0,28	0,50	0,21
Andre oppgavepliktige godtgjørelser	0,22	0,15	0,06	0,03	0,19
<b>Sum</b>	<b>227,72</b>	<b>229,78</b>	<b>-2,05</b>	<b>220,43</b>	<b>7,29</b>

De største endringene fra 2024 til 2025 gjelder overtidsbetaling og introduksjons- og kvalifiseringsstønad, hvor det har vært nedgang i utgiftene. Det har samtidig vært høyere utgifter til vikarer enn i 2024. Dette forklares med større fokus på innleie av vikarer, slik at det ikke utløses overtid. Det har også vært færre deltagere i både introduksjons- og kvalifiseringsprogrammene.

Som det fremgår av tabellen gjelder det største merforbruk lønn til vikarer, overtidslønn, lønn til ekstrahjelp, og annen lønn og trekkpliktige godtgjørelser (herunder legevakt). Det er samtidig et mindreforbruk på fastlønn og introduksjons- og kvalifiseringsstønad.

Endringer og avvik for det enkelte tjenesteområdet vil bli nærmere omtalt på tjenesteområdet.

### Sosiale utgifter

Det er en økning i sosiale utgifter på 1,96 millioner kroner fra 2024 til 2025. Beløpene er inklusive premieavvik og arbeidsgiveravgift av premieavviket.

## Årsmelding 2025

Pensjonskostnadene for kommunene ble i 2025 høyere enn budsjettert hovedsakelig på grunn av en kombinasjon av økte pensjonspremier, høye lønns- og prisvekstanslag, samt etterslep fra 2024. Dette førte til at pensjonskostnadene på de enkelte tjenesteområdene ble 3,55 millioner kroner høyere enn budsjettert, men en større inntektsføring av premieavvik medførte at det ble et mindreforbruk på disse postene på 7,07 millioner kroner i forhold til regulert budsjett.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
Pensjonsinnskudd og trekkpliktige forsikringsordninger	26,57	24,55	2,02	33,99	-7,41
Arbeidsgiveravgift	12,55	12,61	-0,06	12,21	0,34
<b>Sum</b>	<b>39,12</b>	<b>37,17</b>	<b>1,96</b>	<b>46,20</b>	<b>-7,07</b>

Netto inntekter knyttet til premieavvik, inklusive bruk av premiefond og arbeidsgiveravgift ble 10,62 millioner kroner høyere enn budsjettert i 2025. Beløpet fremkommer slik:

Tall i kroner	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
Årets premieavvik, inkl. arbeidsg.avg.	-11 712 432	-10 585 219	-1 127 213
Utgiftsføring tidligere års avvik inkl. arbeidsg.avg.	8 215 189	8 216 383	-1 194
Bruk av premiefond	-9 490 304	0	-9 490 304
<b>Sum</b>	<b>-12 987 547</b>	<b>-2 368 836</b>	<b>-10 618 711</b>

### Kjøp av varer og tjenester

Utgiftene til kjøp av varer og tjenester økte med 1,15 millioner kroner fra 2024 til 2025. I forhold til regulert budsjett ble det et merforbruk på 4,68 millioner kroner. Utgiftene fordeler seg på følgende poster:

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
Kontormateriell	0,37	0,47	-0,10	0,51	-0,14
Undervisningsmaterieill	1,30	0,72	0,58	1,37	-0,08

Årsmelding 2025

Medisinsk forbruksmateriell	1,08	1,17	-0,09	1,23	-0,15
Medikamenter	1,10	0,87	0,22	0,65	0,45
Matvarer	3,11	3,65	-0,54	3,14	-0,04
Annet forbruksmateriell / råvarer og tjenester	2,32	2,10	0,23	2,01	0,31
Post, banktjenester, telefon	0,56	0,62	-0,06	0,58	-0,02
Annonse, reklame, informasjon	0,92	1,16	-0,24	0,67	0,25
Opplæring, kurs	1,54	1,70	-0,16	1,79	-0,25
Transportutgifter og drift av egne transportmidler	3,81	4,32	-0,50	3,90	-0,08
Strøm, energi	3,99	4,47	-0,48	4,79	-0,80
Forsikringer	1,63	0,69	0,94	0,75	0,89
Leie av lokaler og grunn	3,24	3,32	-0,08	2,74	0,49
Avgifter, gebyrer, lisenser og lignende	4,29	3,93	0,36	3,28	1,01
Inventar og utstyr	1,30	1,87	-0,57	1,21	0,09
Medisinsk utstyr	0,30	0,40	-0,10	0,38	-0,08
Kjøp, leie og leasing av transportmidler	1,49	1,75	-0,26	1,42	0,07
Kjøp, leie og leasing av maskiner	0,04	0,02	0,02	0,03	0,01
Vedlikehold og byggetjenester og nybygg	4,25	4,79	-0,54	4,22	0,03
Serviceavtaler og reparasjoner	12,12	11,51	0,61	12,68	-0,57
Renhold-, vaskeri og vaktmestertjenester	0,00	0,01	-0,01	-	0,00
Juridisk bistand, konsulenttenester, vannprøver etc.	3,59	2,75	0,84	2,78	0,82

## Årsmelding 2025

Kjøp fra staten	0,06	0,31	-0,25	0,16	-0,10
Kjøp fra fylkeskommuner	0,00	0,11	-0,11	-	0,00
Kjøp fra kommuner	34,90	34,48	0,42	33,96	0,95
Kjøp fra andre (private)	9,16	8,41	0,75	7,38	1,78
Kjøp fra foretak/bedrifter i egen kommune som fører særregnskap	1,85	1,59	0,26	2,01	-0,16
<b>Sum</b>	<b>98,34</b>	<b>97,19</b>	<b>1,15</b>	<b>93,65</b>	<b>4,68</b>

De største avvikene er knyttet til merutgifter til tømming og deponering av slam, utgifter til barnevern som følge av flere plasseringer, samt avgifter, gebyr og lisenser. Etter at regnskapet var godkjent av revisor ble det oppdaget at en forsikring som gjelder 2026 på 0,7 millioner kroner er blitt utgiftsført i 2025. Avvikene forklares mer detaljert under omtalen av de enkelte tjenesteområdene.

### Overføringer og tilskudd til andre

Fra 2024 til 2025 har det vært en reduksjon i overføringer til andre med 0,5 millioner kroner. Avviket i forhold til regulert budsjett er 10,27 millioner kroner. Avviket forklares i hovedsak med at det ikke har vært budsjettert med merverdiavgift som gir rett til momskompensasjon. Dette gir alene et avvik på 8,87 millioner kroner.

Det har vært større utbetalinger av stønader fra Nav enn budsjettert. Dette utgjør 1,4 millioner kroner.

Tall i millioner kroner	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/ budsjett 2025
Merverdiavgift som gir rett til momskompensasjon	8,87	9,06	-0,19	0,00	8,87
Overføring til fylkeskommuner	0,16	0,17	-0,01	0,16	0,00

## Årsmelding 2025

Overføring til andre (private)	13,13	13,43	-0,31	11,73	1,40
Overføring til foretak/bedrifter i egen kommune som fører særregnskap	0,03	0,03	0,00	0,04	-0,00
<b>Sum</b>	<b>22,19</b>	<b>22,69</b>	<b>-0,50</b>	<b>11,92</b>	<b>10,27</b>

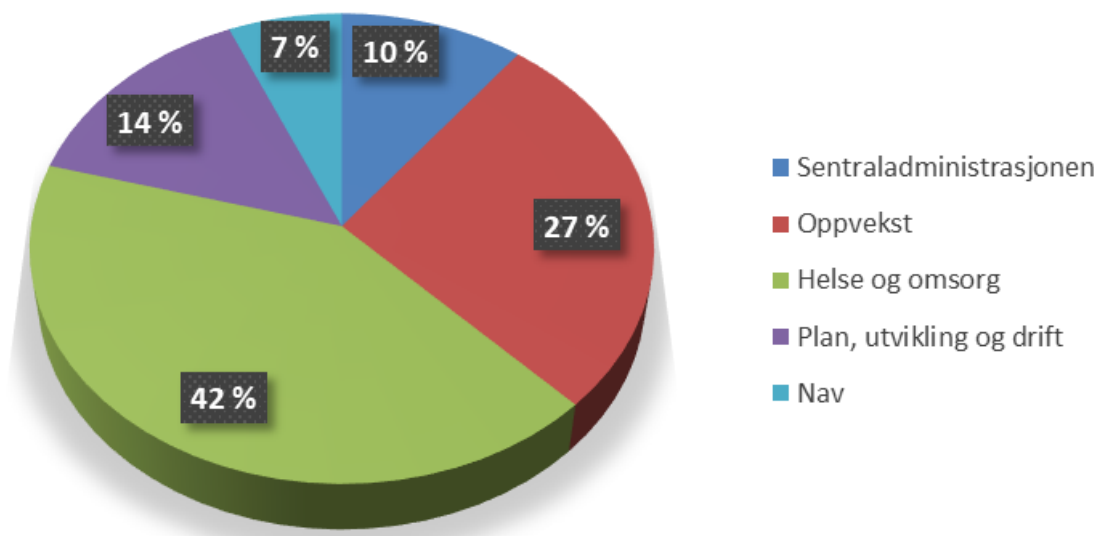
### Kjøp av varer og tjenester

Det budsjetteres ikke med avskrivninger. Avskrivninger vil derfor fremkomme som avvik mellom regnskap og budsjett. Dette har ingen virkning på resultatet av regnskapet, da tilsvarende beløp som bokføres som utgift også bokføres som inntekt.

### Driftsutgifter per tjenesteområde

Figuren nedenfor viser hvordan driftsutgiftene fordeler seg på de ulike tjenesteområdene.

## Driftsutgifter per tjenesteområde



Som figuren viser er det Helse og omsorg som har den største andelen av driftsutgifter med 42 %, etterfulgt av Oppvekst med 27 %.

Tabellen nedenfor viser sum driftsutgifter for den enkelte ansvarsgruppe og sum per tjenesteområde.

Driftsutgifter per ansvarsgruppe og tjenesteområde	Regnskap 2025	Regnskap 2024	Endring regnskap 2024/2025	Budsjett 2025	Avvik regnskap/budsjett 2025
<b>Tall i millioner kroner</b>					
1001 - Politikk	5,22	7,17	-1,95	5,05	0,17
1002 - Administrasjon	36,15	29,11	7,04	31,43	4,71
1003 - Kultur	0,73	0,63	0,10	0,65	0,08
<b>Sum Sentraladministrasjonen</b>	<b>42,09</b>	<b>36,91</b>	<b>5,19</b>	<b>37,13</b>	<b>4,96</b>
2001 - Adm/Felles/ungdom	13,74	15,31	-1,57	14,08	-0,34
2002 - skole/Sfo	60,62	62,15	-1,53	59,71	0,91
2003 - Barnehager	35,41	33,96	1,45	32,68	2,73
<b>Sum Oppvekst</b>	<b>109,77</b>	<b>111,42</b>	<b>-1,64</b>	<b>106,48</b>	<b>3,30</b>
3001 - Familie og helse	59,11	54,13	4,98	53,68	5,42
3002 - Pleie og omsorg	108,74	112,27	-3,53	98,91	9,83

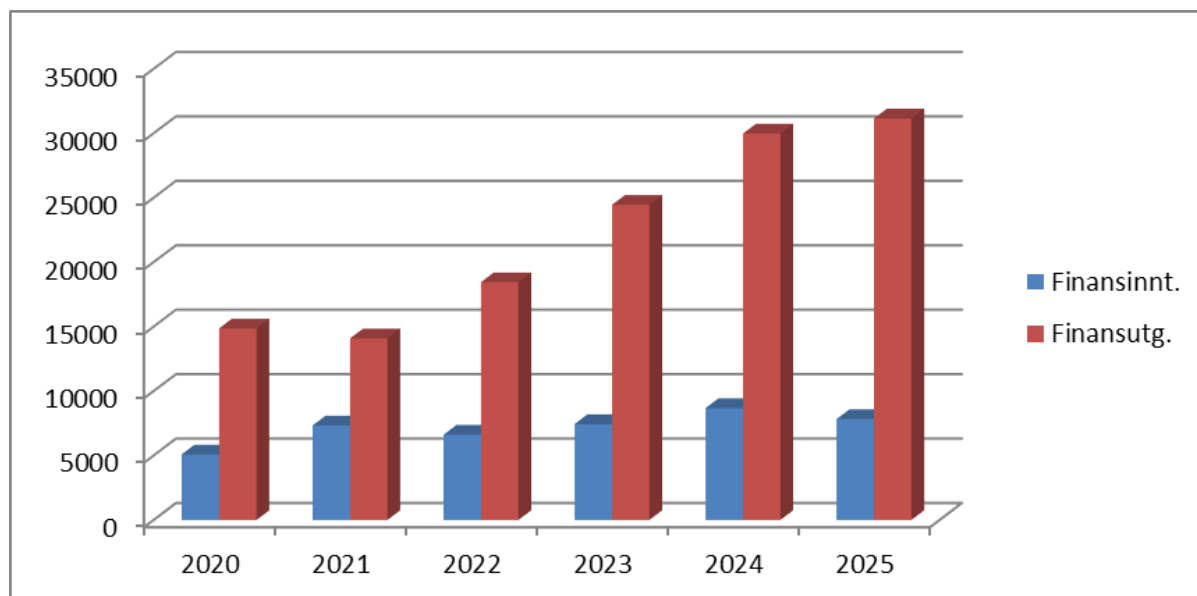
<b>Sum Helse og omsorg</b>	<b>167,85</b>	<b>166,40</b>	<b>1,45</b>	<b>152,59</b>	<b>15,25</b>
4001 - Eiendomsdrift	13,36	13,97	-0,62	11,41	1,95
5001 - Teknisk Drift	32,12	32,10	0,02	28,79	3,33
6001 - Forvaltning	12,06	11,41	0,65	11,64	0,42
<b>Sum Plan, utvikling og drift</b>	<b>57,54</b>	<b>57,49</b>	<b>0,05</b>	<b>51,84</b>	<b>5,70</b>
7001 - Nav	26,06	29,24	-3,18	26,65	-0,59
<b>Sum Nav</b>	<b>26,06</b>	<b>29,24</b>	<b>-3,18</b>	<b>26,65</b>	<b>-0,59</b>
<b>Sum alle tjenesteområder</b>	<b>403,31</b>	<b>401,45</b>	<b>1,86</b>	<b>374,69</b>	<b>28,62</b>

Som det fremgår av tabellen har alle tjenesteområdene unntatt Nav merforbruk på driftsutgiftene i forhold til budsjettet for 2025. En god del av disse merutgiftene er imidlertid dekket opp av merinntekter, slik at netto merforbruk for tjenesteområdene er 10,99 millioner kroner. Det vises for øvrig til detaljerte forklaringer for avvik i omtalen av de ulike ansvarsgruppene.

Pensjonsutgiftene ble samlet for alle tjenesteområdene 3,22 millioner kroner høyere enn budsjettet. Dette dekkes opp av høyere inntekter fra premieavvik, som føres på sentrale poster og ikke vises på den enkelte ansvarsgruppe.

## Finans

Tabellen viser utviklingen mellom finansutgifter og -inntekter i perioden 2020-2025 (tall i 1000 kroner).



Finansutgiftene har økt fra i underkant av 15 millioner kroner til i overkant av 31 millioner kroner i perioden 2020-2025. Finansinntektene har økt med 2,7 millioner kroner i samme periode, noe som betyr at netto finansutgifter har økt med 13,5 millioner kroner i løpet av de siste seks årene. I store deler av 2020 var styringsrenten til Norges Bank 0 %. I 2025 var styringsrenten på i første del av året 4,5 %, og

## Årsmelding 2025

den ble redusert til 4,0 % fra september 2025. Vi kan forvente at styringsrenten i årene fremover vil avta til rundt 3,0-3,5 % innen slutten av 2028, ifølge rentebeslutningen til Norges Bank fra 22.01.2026.

Netto finansutgifter for 2025 er 0,97 millioner kroner lavere enn budsjettert, til tross for at nedgangen i styringsrenten til Norges Bank ikke ble som forventet i 2025. Vi har greid å holde renteutgiftene lavere enn budsjettert ved å ikke ta opp hele det budsjetterte låneopptaket for 2025, samt at lånet ble tatt opp senere enn det som lå til grunn for budsjettet for 2025. Renteinntektene på utlån og bankinnskudd har blitt høyere enn budsjettert som følge av høyere styringsrente enn det som var lagt til grunn i budsjettet for 2025.

Budsjettet for mottatt utbytte ble regulert ned til faktisk utbetalt utbytte. Steigen kommune mottok følgende utbytter i 2025:

Selskap	Utbytte i hele kroner
Gjensidige forsikring	145 172
Steigen investeringsselskap AS	1 963 257
Nord Salten Kraft AS	2 186 527
Saltens Bil AS	150 000
<b>Sum utbytter</b>	<b>4 444 956</b>

## Investering

## Hovedoversikt investering

Oversikten under viser en overordnet oppstilling av inntekter og utgifter i investeringregnskapet.

<b>Hovedoversikt investeringer</b>	<b>Regnskap 2025</b>	<b>Regulert budsjett 2025</b>	<b>Opprinnelig budsjett 2025</b>	<b>Regnskap 2024</b>
<b>Tall i 1000 kroner</b>				
<b>Investeringsutgifter</b>				
Investeringer i varige driftsmidler	49 958	44 921	56 254	27 879
Tilskudd til andres investeringer	-	-	-	-
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	900	-	-	866
Utlån av egne midler	-	-	-	-
Avdrag på lån	-	-	-	-
<b>Sum investeringsutgifter</b>	<b>50 857</b>	<b>44 921</b>	<b>56 254</b>	<b>28 745</b>
<b>Investeringsinntekter</b>				
Kompensasjon for merverdiavgift	-8 555	-	-	-4 225
Tilskudd fra andre	-589	-	-	-5 808
Salg av varige driftsmidler	-4 264	-	-	-5 705
Salg av finansielle anleggsmidler	-	-	-	-
Utdeling fra selskaper	-	-	-	-
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-161	-	-	-167
Bruk av lån	-38 484	-43 741	-56 254	-18 083
<b>Sum investeringsinntekter</b>	<b>-52 053</b>	<b>-43 741</b>	<b>-56 254</b>	<b>-33 989</b>
<b>Videreutlån</b>				
Videreutlån	12 493	8 000	8 000	4 121
Bruk av lån til videreutlån	-12 493	-8 000	-8 000	-4 121

Årsmelding 2025

Avdrag på lån til videreutlån	2 014	-	-	2 106
Mottatte avdrag på videreutlån	-1 373	-	-	-6 945
<b>Netto utgifter videreutlån</b>	<b>641</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-4 840</b>
Overføring fra drift og netto avsetninger				
Overføring fra drift	-	-	-	-
Avsetninger til bundne investeringsfond	3 143	-	-	10 357
Bruk av bundne investeringsfond	-2 589	-1 180	-	-273
Avsetninger til ubundet investeringsfond	-	-	-	-
Bruk av ubundet investeringsfond	-	-	-	-
Dekning av tidligere års udekket beløp	-	-	-	-
<b>Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>	<b>554</b>	<b>-1 180</b>	<b>-</b>	<b>10 084</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Steigen kommune hadde brutto investeringsutgifter i 2025 på 50,86 millioner kroner, som er 5,9 millioner kroner høyere enn regulert budsjett. Brutto investeringsutgifter er inklusive merverdiavgift som gir rett til momskompensasjon med 8,56 millioner kroner som ikke er tatt med regulert budsjett. En del av investeringene som opprinnelig var planlagt i 2025, men som ikke var ferdig eller påbegynt per 31.12.2025 er overført til 2026.

Årsmelding 2025

Tabellen nedenfor viser en oversikt over prosjektene som opprinnelig var vedtatt i budsjettet for 2025, med de justeringer som er gjort, og hva som er regnskapsført i 2025.

Prosjekt, tall i 1000 kroner	Opprinnelig budsjett 2025	Overført fra 2024	Endringer i 2025	Overført til 2026	Justert budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik regnskap og budsjett
117 Innkjøp stasjonære PC'er			400,0		400,0	334,5	-66
133 Wifi-Steigentuent		943,0			943,0	1 212,5	269
151 Ombygging rådhus + fasade	1 500,0	2 729,0	500,0	-2 505,5	2 223,5	2 082,7	-141
214 Renovering Nordfold skole	20 000,0	2 611,0	1 500,0		24 111,0	23 750,4	-361
216 Innkjøp elev pc	752,4				752,4	370,1	-382
217 Innkjøp ansatte pc	133,6				133,6	139,0	5
219 utskiftning lekeapparater		1 180,0		-924,0	256,0	297,3	41
223 Møbler og inventar	150,0				150,0	146,1	-4
240 Leines skole - ventilasjon	400,0	776,0			1 176,0	1 095,0	-81
271 Engeløy barnehage		4 542,0		-1 157,5	3 384,5	3 149,9	-235
305 Ringeapparat Steigentunet	1 000,0			-982,5	17,5	17,5	-
367 utstyr pleie og omsorg	608,0			-561,0	47,0	46,9	0
405 Renovering boliger		250,0			250,0	80,4	-170
407 Storskjæret Vest utfylling	1 109,6			-1 077,0	32,6	32,4	0
416 Helikopter landingsplasser		162,0			162,0	2,3	-160
418 Enøk-tiltak	4 630,0	273,0	-800,0	-3 060,5	1 042,5	1 042,4	0
427 Barnevernlokaler	2 000,0				2 000,0	74,3	-1 926

Årsmelding 2025

429 Kjøp tomt i Helnessund	500,0			500,0	-	-500	
431 Oppmåling og klargjøring tomter				-	1,3	1	
434 Reguleringsplan kommunale tomter		230,0		230,0	52,6	-177	
438 Omregulering boligtomt/fradele L.fjord	100,0			100,0	-	-100	
452 Aggregat basseng				-	32,5	32	
480 Utbedring Steigentunet		800,0	-782,9	17,1	17,0	0	
490 Salg av tomtegrunn				-	4 257,8	-4 258	
520 Kapasitetsøkning vann Bogøy		910,0		910,0	969,2	59	
522 Sanering/renovering ledningsnett Bergsjyen	1 770,0		-1 733,0	37,0	36,9	0	
527 Nytt Nordfold vannverk	20 000,0	4 613,0	-24 471,0	142,0	142,0	0	
528 Prosjektering Nordfold vannverk		507,0		507,0	583,5	76	
605 Skiltplan		237,0		237,0	-	-237	
606 Kai Storskjæret Vest		4 490,0	-1 406,5	3 083,5	3 083,4	0	
650 Ny brannstasjon	500,0		-500,0	-	-	-	
667 Parkeringsplass Helnessund	1 000,0			1 000,0	-	-1 000	
670 Kjøp gressklipper Spylervogn	100,0			100,0	100,0	-	
675 Nødstrøms aggregat		976,0		976,0	5,1	-971	
<b>Sum</b>	<b>56 253,5</b>	<b>25 429,0</b>	<b>2 400,0</b>	<b>-39 161,4</b>	<b>44 921,1</b>	<b>34 639,1</b>	<b>-10 282</b>

## Kommentarer til de ulike investeringsprosjektene

### 117 Innkjøp stasjonære PCer

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 133 Wifi Steigentunet

Prosjektet er ferdigstilt, men ble dyrere enn forutsatt og gikk utover rammen. Dette som følge av at det etter utlysning av anbud kom inn kun ett tilbud og dette ble antatt.

### 151 Ombygging rådhus + fasade

Det er i 2025 jobbet med renovering av den delen av Rådhuset som politiet leier. Dette er gjennomført innenfor vedtatt ramme. Resten av bevilgningen er overført til 2026.

### 214 Renovering av Nordfold skole

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 216 Innkjøp elev-PC

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 217 Innkjøp ansatte-PC

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 219 Utskiftning lekeapparater

Prosjektet er ikke ferdigstilt. Resten av rammen er overført 2026. Prosjektet løper til bevilgningen er benyttet.

### 223 Møbler og inventar

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 240 Leines skole - ventilasjon

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 271 Engeløy barnehage

Det gjenstår noe mindre arbeider. Disse gjennomføres våren/sommeren 2026.

### 305 Ringeapparat Steigentunet

Prosjektet videreføres til 2026 og slås sammen med nytt prosjekt "Velferdsteknologi".

### 367 Utstyr pleie og omsorg

Prosjektet videreføres til 2026 og slås sammen med nytt prosjekt "Velferdsteknologi".

### 405 Renovering boliger

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 407 Storskjæret Vest utfylling

Prosjektet videreføres til 2026, og ferdigstilles da.

### 416 Helikopterlandingsplasser

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

418 Enøk-tiltak

Prosjektet videreføres til 2026. Konkurransen på arbeider med prosjekt med varmepumper var utlyst, men konkurransen var mislykket. Prosjektet er derfor videreført for gjennomføring i 2026.

427 Barnevernslokaler

Det er gjort mindre ombygginger av lokalene for å lukke avvik fra Arbeidstilsynet. Dette er gjennomført innenfor rammen. Prosjektet er ikke videreført til 2026, men ses i sammenheng med renovering Rådhuset.

429 Kjøp tomt i Helnessund

Prosjektet er ikke gjennomført grunnet kapasitetsutfordringer.

431 Oppmåling og klargjøring tomter

Regnskapsførte utgifter i 2025 hører egentlig til prosjekt 434. Feilføringen ble oppdaget etter at regnskapet var avsluttet.

434 Reguleringsplan kommunale tomter

Det er gjennomført grunnundersøkelser og forprosjekt vann og avløp for området, innenfor rammen.

438 Omregulering boligtomt / fradele Leinesfjord

Prosjektet er ikke gjennomført på grunn av manglende kapasitet. Videreføres ikke til 2026 av samme årsak.

452 Aggregat basseng

Mindre arbeider er utført i 2025. Dette er knyttet til prosjekt som egentlig var ferdigstilt i 2024.

480 Utbedring Steigentunet

Arbeidet med å tette lekkasjen i trappeoppgang på Steigentunet er så vidt påbegynt i 2025. Resten av rammen overføres til 2026 hvor det er avsatt ytterligere 4 millioner kroner til dette prosjektet.

490 Salg av tomtegrunn

To kommunale boliger ble solgt i 2025 for til sammen 4,3 millioner kroner. Inntektene er benyttet til dekning av egenkapitalinnskudd hos KLP, samt utgifter i forbindelse med salg av eiendommer, mens 2,98 millioner kroner er avsatt på fond.

520 Kapasitetsøkning vann Bogøy

Prosjektet er ferdigstilt, men gikk noe over rammen.

522 Sanering / Renovering ledningsnett Bergsjyen

Arbeidet er så vidt påbegynt i 2025 grunnet vakanser i stillinger innenfor vann- og avløpsområdet. Resten av bevilgningen er overført til 2026 hvor en forventer at prosjektet vil bli gjennomført.

527 Nytt Nordfold vannverk

Arbeidet er så vidt påbegynt i 2025 grunnet vakanser i stillinger innenfor vann- og avløpsområdet, samt at prosjektering har tatt lengre tid enn forventet. Resten av bevilgningen er overført til 2026.

528 Prosjektering Nordfold vannverk

Prosjektering av Nordfold vannverk har tatt lengre tid enn først antatt. Dette skyldes hovedsakelig at det har vært jobbet med utredninger knyttet til grunnvann og muligheter for selvfyll, men også vakanser innenfor vann- og avløpsområdet. Prosjektet gikk noe utover rammen.

## Årsmelding 2025

### 605 Skiltplan

Prosjektet er ikke gjennomført, og overføres ikke til 2026.

### 606 Kai Storskjæret Vest

Det gjenstår noe arbeid knyttet til infrastruktur, som gjennomføres våren/sommeren 2026. Resten av rammen overføres til 2026.

### 650 Ny brannstasjon

Det er ikke jobbet med dette prosjektet i 2025, og bevilgningen er overført til 2026 hvor en må begynne å se etter alternativer til dagens avtale om lokaler som er sagt opp fra 2027.

### 667 Parkeringsplass Helnessund

Prosjektet forutsatte kjøp av grunneiendom. Det ble lagt på is, da kommunen ikke kom videre med kjøp av eiendommen. Av denne grunn videreføres prosjektet ikke til 2026.

### 670 Kjøp gressklipper

Prosjektet er ferdigstilt innenfor rammen.

### 675 Nødstrømsaggregat

Prosjektet er ikke gjennomført, og overføres ikke til 2026. Prosjektet vil bli sett i sammenheng med renovering av rådhuset.

## Balanse

Tall i millioner kroner	2025	2024
Anleggsmidler	1 262 299	1 149 878
Omløpsmidler	88 359	114 933
<b>Sum eiendeler</b>	<b>1 350 658</b>	<b>1 264 811</b>
Egenkapital	334 479	332 815
Langsiktig gjeld	961 638	880 035
Kortsiktig gjeld	54 541	51 961
<b>Sum gjeld og egenkapital</b>	<b>1 350 658</b>	<b>1 264 811</b>

Anleggsmidlene økte med 112,42 millioner kroner fra 2024 til 2025. Anleggsmidlene omfatter varige driftsmidler, utlån og pensjonsmidler. Kommunens varige driftsmidler (bygninger, maskiner, utstyr og transportmidler) økte med 33,73 millioner kroner. Utlån økte med 10,98 millioner kroner og pensjonsmidlene økte med 66,8 millioner kroner.

Omløpsmidlene ble redusert med 26,57 millioner kroner, noe som i hovedsak skyldes at utbetalingen fra Havbruksfondet var 36,9 millioner kroner lavere i 2025 enn i 2024. Dette medførte at bankinnskuddene var mye lavere ved utgangen av 2025 enn på samme tidspunkt i 2024.

## Årsmelding 2025

Egenkapitalen til Steigen kommune utgjør 334,5 millioner kroner per 31.12.2025. Pensjonsforpliktelsene økte med 59,1 millioner kroner og annen langsiktig gjeld økte med 22,5 millioner kroner. Kommunens pensjonsforpliktelser inngår i langsiktig gjeld og utgjorde 561 millioner kroner per 31.12.2025 .

Likviditetsgrad 1 (omløpsmidler i forhold til kortsiktig gjeld) i Steigen kommune var på 1,6 per 31.12.2025. Dette er en nedgang fra 2024 hvor likviditetsgrad 1 var 2,2. Det anbefales at likviditetsgrad 1 bør være minst 2. Den mest likvide delen av omløpsmidlene (kortsiktige fordringer, kasse og bankinnskudd) anbefales å være minst like stor som kortsiktig gjeld. I Steigen utgjør de mest likvide omløpsmidlene 39,62 millioner kroner, mens kortsiktig gjeld utgjør 54,54 millioner kroner. Begge de to nøkkeltallene for likviditet viser at Steigen kommune har en svakere likviditet enn anbefalt.

## Økonomirapportering drift

### Totaloversikt økonomi

Beløp i 1000 kr

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Sum generelle driftsinntekter	-304 930	-287 357	-288 160	-282 881	-5 279	-1,8 %
Netto finansutgifter	21 296	23 409	24 285	23 290	995	4,1 %
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	16 536	-14 243	-12 343	-12 007	-336	-2,7 %
<b>Til disposisjon</b>	<b>-267 097</b>	<b>-278 192</b>	<b>-276 219</b>	<b>-271 599</b>	<b>-4 620</b>	<b>-1,7 %</b>
Sentraladministrasjonen	31 561	36 189	32 284	35 098	-2 815	-8,7 %
Oppvekst	87 412	89 911	91 288	88 569	2 718	3,0 %
Helse og omsorg	133 874	123 582	125 431	136 658	-11 228	-9,0 %
Plan, Utvikling og Drift	23 173	24 343	23 838	24 739	-901	-3,8 %
Nav	2 352	6 045	5 255	4 019	1 236	23,5 %
Sentrale poster	-11 274	-1 880	-1 877	-11 957	10 080	537,1 %
<b>Sum disponering</b>	<b>267 097</b>	<b>278 192</b>	<b>276 219</b>	<b>277 127</b>	<b>-909</b>	<b>-0,3 %</b>
<b>Merforbruk +/mindreforbruk -</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 528</b>	<b>-5 529</b>	<b>0,0 %</b>

### Sentrale inntekter

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025
<b>Frie disponible inntekter</b>				
Rammetilskudd	-152 246	-151 657	-154 990	-153 990
Inntekts- og formuesskatt	-84 082	-100 000	-97 470	-97 158
Eiendomsskatt	-13 453	-13 477	-13 477	-13 717
Andre generelle driftsinntekter	-55 150	-22 223	-22 223	-18 017
<b>Sum Frie disponible inntekter</b>	<b>-304 930</b>	<b>-287 357</b>	<b>-288 160</b>	<b>-282 881</b>

### Finansinntekter og -utgifter

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
<b>Finansinntekter/-utgifter</b>						
Renteinntekter	-3 276	-2 897	-2 897	-3 386	489	16,9 %
Utbytter	-5 401	-5 410	-4 534	-4 445	-89	-2,0 %
Renteutgifter	18 304	20 016	20 016	18 603	1 413	7,1 %
Avdrag på lån	11 669	11 700	11 700	12 518	-818	-7,0 %
<b>Sum Finansinntekter/-utgifter</b>	<b>21 296</b>	<b>23 409</b>	<b>24 285</b>	<b>23 290</b>	<b>995</b>	<b>-4,1 %</b>

## Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner - til disposisjon for tjenesteområdene

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
<b>Avsetninger og bruk av avsetninger</b>						
Avsetninger til bundne driftsfond	225	0	0	316	-316	0,0 %
Avsetninger til disposisjonsfond	12 323	191	191	0	191	100,0 %
Bruk av disposisjonsfond	0	-14 435	-12 535	-12 323	-212	-1,7 %
Dekning av tidligere års merforbruk i driftsregnskapet	3 988	0	0	0	0	0,0 %
<b>Netto avsetninger</b>	<b>16 536</b>	<b>-14 243</b>	<b>-12 343</b>	<b>-12 007</b>	<b>-336</b>	<b>-2,7 %</b>

## Utvikling i netto driftsresultat

Beløp i 1000 kr

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	Avvik i %
<b>Bruk av avsetninger</b>						
Bruk av bundne driftsfond	-1 697	-1 721	-1 721	-2 152	431	25,1 %
Bruk av disposisjonsfond	0	-14 435	-12 535	-12 323	-212	-1,7 %
<b>Sum bruk av avsetninger</b>	<b>-1 697</b>	<b>-16 156</b>	<b>-14 256</b>	<b>-14 475</b>	<b>219</b>	<b>1,5 %</b>
<b>Avsetninger</b>						
Avsetninger til bundne driftsfond	4 342	556	556	4 279	-3 723	-669,6 %
Avsetninger til disposisjonsfond	12 323	191	191	0	191	100,0 %
Dekning av tidligere års merforbruk	3 988	0	0	0	0	0,0 %
<b>Sum avsetninger</b>	<b>20 654</b>	<b>747</b>	<b>747</b>	<b>4 279</b>	<b>-3 532</b>	<b>-472,5 %</b>
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>-18 957</b>	<b>15 409</b>	<b>13 509</b>	<b>15 725</b>	<b>-2 217</b>	<b>-16,4 %</b>
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-427 161</b>	<b>-378 653</b>	<b>-383 029</b>	<b>-395 031</b>	<b>12 002</b>	<b>3,1 %</b>
<b>Netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter</b>	<b>4,4 %</b>	<b>-4,1 %</b>	<b>-3,5 %</b>	<b>-4,0 %</b>	<b>-18,5 %</b>	<b>0,0 %</b>

## Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap i fjor 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap hiå. 2025	Avvik hiå.
Lønn	265 938	265 646	266 129	266 115	14
Refusjon lønn	-14 905	-9 201	-9 828	-13 604	3 776
<b>Sum Lønn</b>	<b>251 033</b>	<b>256 445</b>	<b>256 301</b>	<b>252 510</b>	<b>3 791</b>
Drift	53 287	50 229	50 645	53 079	-2 434
Kjøp av produksjon	44 910	42 807	43 509	45 985	-2 476
Overføringer	22 688	11 920	11 920	22 185	-10 265
Finansutgifter	20 030	606	606	20 912	-20 306
<b>Sum Utgifter</b>	<b>140 914</b>	<b>105 562</b>	<b>106 680</b>	<b>142 161</b>	<b>-35 481</b>
Brukerbetaling	-40 319	-41 136	-41 161	-39 654	-1 507
Refusjoner	-39 169	-17 692	-18 913	-34 484	15 571
Overføringer	-27 766	-23 217	-24 917	-24 358	-559
Finansinntekter	-17 597	-1 771	-1 771	-19 048	17 277
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-124 851</b>	<b>-83 816</b>	<b>-86 762</b>	<b>-117 544</b>	<b>30 782</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>267 097</b>	<b>278 192</b>	<b>276 219</b>	<b>277 127</b>	<b>-909</b>

## Totaloversikt drift - fordelt på rammeområder

Beløp i 1000 kr

## Årsmelding 2025

Tjenesteområder	Regnskap 2024	Oppr. budsjett 2025	Budsjett 2025	Regnskap	Avvik i kr	Avvik i %
Sentraladministrasjonen	31 561	36 189	32 284	35 098	-2 815	-8,7 %
Oppvekst	87 412	89 911	91 288	88 569	2 718	3,0 %
Helse og omsorg	133 874	123 582	125 431	136 658	-11 228	-9,0 %
Plan, Utvikling og Drift	23 173	24 343	23 838	24 739	-901	-3,8 %
Nav	2 352	6 045	5 255	4 019	1 236	23,5 %
Sentrale poster	-11 274	-1 880	-1 877	-11 957	10 080	537,1 %
<b>Totalsum</b>	<b>267 097</b>	<b>278 192</b>	<b>276 219</b>	<b>277 127</b>	<b>-909</b>	<b>-0,3 %</b>

## Kommentar til status økonomi

### Status §5-6

Beløp i 1000 kr

Note	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %	Rev. bud. 2025
Rammetilskudd	-152 246	-151 657	-155 440	-156 290	850	0,5 %	-157 290
Inntekts- og formuesskatt	-84 082	-100 000	-100 000	-97 158	-2 842	-2,8 %	-97 470
Eiendomsskatt	-13 453	-13 477	-13 477	-13 717	240	1,8 %	-13 477
Andre skatteinntekter	-495	-3 240	-3 240	-345	-2 895	-89,4 %	-3 240
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-82 402	-42 200	-42 200	-39 707	-2 493	-5,9 %	-41 600
Overføringer og tilskudd fra andre	-54 165	-26 943	-26 943	-48 161	21 218	78,8 %	-28 791
Brukerbetalinger	-13 207	-12 244	-11 890	-11 844	-46	-0,4 %	-12 269
Salgs- og leieinntekter	-27 113	-28 892	-28 892	-27 810	-1 082	-3,7 %	-28 892
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-427 161</b>	<b>-378 653</b>	<b>-382 082</b>	<b>-395 031</b>	<b>12 949</b>	<b>3,4 %</b>	<b>-383 029</b>
Lønnsutgifter	229 778	220 883	221 765	227 723	-5 958	-2,7 %	220 433
Sosiale utgifter	37 167	45 262	46 408	39 124	7 284	15,7 %	46 195
Kjøp av varer og tjenester	97 190	92 537	93 939	98 332	-4 393	-4,7 %	93 655
Overføringer og tilskudd til andre	22 767	11 970	11 970	22 258	-10 288	-85,9 %	11 970
Avskrivninger	15 828	0	0	16 846	-16 846		0
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>402 730</b>	<b>370 652</b>	<b>374 081</b>	<b>404 283</b>	<b>-30 201</b>	<b>-8,1 %</b>	<b>372 252</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>-24 431</b>	<b>-8 000</b>	<b>-8 000</b>	<b>9 251</b>	<b>-17 252</b>	<b>-215,6 %</b>	<b>-10 776</b>
Renteinntekter	-3 276	-2 897	-2 897	-3 386	489	16,9 %	-2 897
Utbytte	-5 401	-5 410	-5 410	-4 445	-965	-17,8 %	-4 534
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0		0
Renteutgifter	18 309	20 016	20 016	18 633	1 383	6,9 %	20 016
Avdrag på lån	11 669	11 700	11 700	12 518	-818	-7,0 %	11 700

## Årsmelding 2025

	Note	Regnskap 2024 bud.	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %	Rev. bud. 2025
<b>Netto finansutgifter</b>		<b>21 302</b>	<b>23 409</b>	<b>23 409</b>	<b>23 320</b>	<b>89</b>	<b>0,4 %</b>	<b>24 285</b>
Motpost avskrivninger		-15 828	0	0	-16 846	16 846		0
<b>Netto driftsresultat</b>		<b>-18 957</b>	<b>15 409</b>	<b>15 409</b>	<b>15 725</b>	<b>-317</b>	<b>-2,1 %</b>	<b>13 509</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>								
Overføring til investering		0	0	0	0	0		0
Avsetninger til bundne driftsfond		4 342	556	556	4 279	-3 723	-669,6 %	556
Bruk av bundne driftsfond		-1 697	-1 721	-1 721	-2 152	431	25,1 %	-1 721
Avsetninger til disposisjonsfond		12 323	191	191	0	191	100,0 %	191
Bruk av disposisjonsfond		0	-14 435	-14 435	-12 323	-2 112	-14,6 %	-12 535
Dekning av tidligere års merforbruk		3 988	0	0	0	0		0
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>		<b>18 957</b>	<b>-15 409</b>	<b>-15 409</b>	<b>-10 196</b>	<b>-5 212</b>	<b>-33,8 %</b>	<b>-13 509</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 529</b>	<b>-5 529</b>		<b>0</b>

## Etikk

### Etikk

Steigen kommune har etiske retningslinjer som en del av arbeidsreglementet. Dette er vedtatt av partssammensatt utvalg, og sist revidert i 2016. Kommunen legger stor vekt på ærlighet, redelighet og åpenhet i all sin virksomhet. Retningslinjene gjelder både for medarbeidere og folkevalgte. Alle skal være seg bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og omdømme for kommunen, og skal derfor ta avstand fra og aktivt bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Lovpålagt taushetsplikt ivaretas gjennom opplæring og signering av erklæringer, samt holdningsskapende arbeid. Eventuelle interessekonflikter mellom private interesser og kommunens interesser drøftes mellom medarbeider og nærmeste overordnet, med vedtatte retningslinjer som rettesnor.

I kommuneplanens samfunnsdel er følgende verdigrunnlag fastsatt:

Åpenhet – Respekt – Livskvalitet – For framtida

Dette verdigrunnlaget er et godt etisk grunnlag for utvikling av de kommunale tjenestene i kommunen.

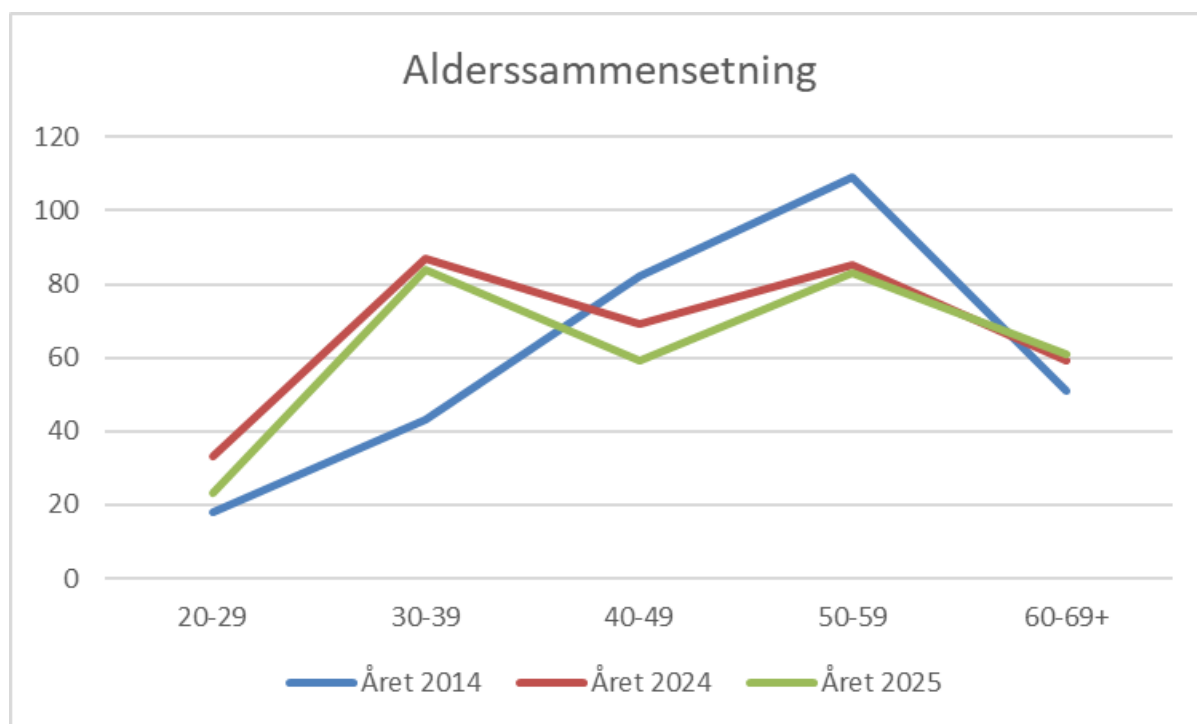
Åpenhet i forvaltninga er viktig for å ivareta ytringsfrihet, demokratisk deltakelse, rettssikkerhet for den enkelte, tillit til det offentlige og allmenhetens kontroll med forvaltninga.

## Personal og organisasjon

### ANSATTE

Antallet ansatte i Steigen kommune var 317 personer fordelt på 280,9 årsverk ved utgangen av 2025. Tallet er inkludert lærlinger. Fordelingen av ansatte på ulike aldersgrupper viser en nedgang aldersgruppene 20-29 år og 40-49 år fra 2024 til 2025.

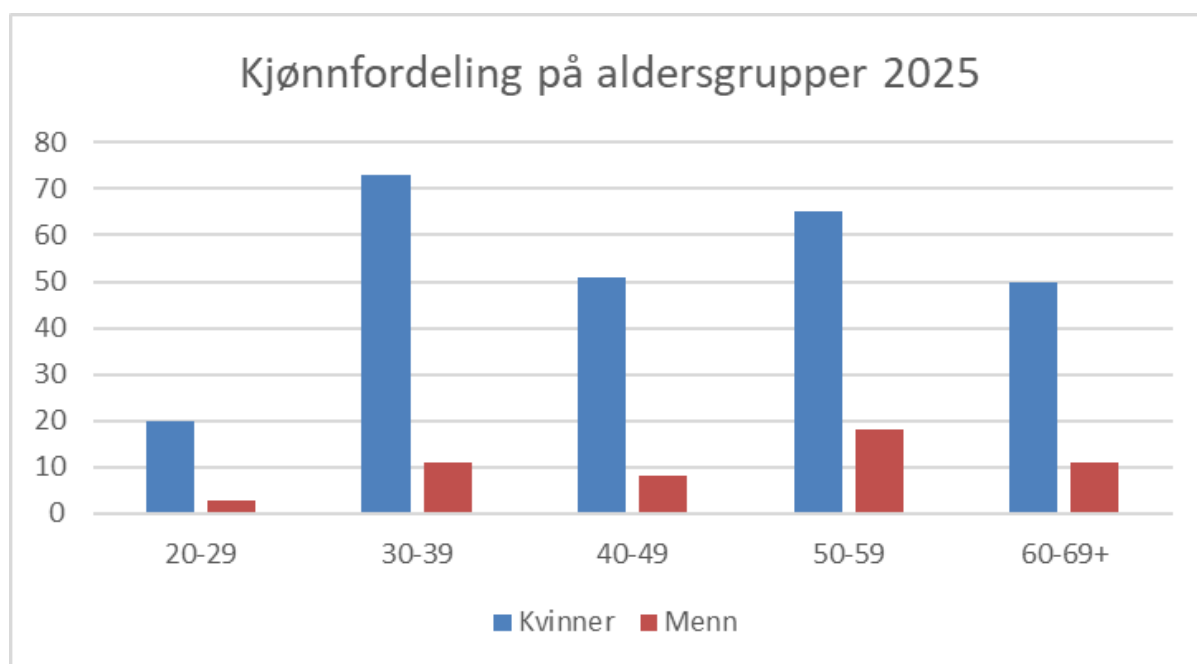
Alderssammensetningen i Steigen kommune er fremstilt i grafen nedenfor.



Figur 1. Alderssammensetning i organisasjonen Steigen kommune i 2025 sammenlignet med 2014 og 2024.

Andelen menn og kvinner fordeler seg med henholdsvis 16,5 % og 83,5 % i 2025.

Fra 2022 til 2023 ble andelen menn redusert med 2,6 %, men gikk opp igjen med 1 % fra 2023 til 2024. Fra 2024 til 2025 ble andelen menn igjen redusert med 0,9 %.



Figur 2: Fordeling av ansatte på kjønn, kvinner og menn i de ulike aldersgruppene.

## Likestilling

I offentlig sektor er kjønnfordelingen for Steigen 77,1 % kvinner og 22,9 % menn, mens det samlet for hele landet fordeler seg med 69,7 % kvinner og 30,3 % menn. I privat sektor i Steigen er andelen kvinner 32,7 % og andelen menn 67,3 %. På landsbasis utgjør andelen kvinner 36,9% og menn 63,1% i privat sektor. På tross av større kjønnsforskjeller i Steigen sammenlignet med landet for øvrig, har det vært en utjamning mellom kjønnene fra 2023 til 2024 både i offentlig og privat sektor i Steigen.

Ved kommunevalget i 2023 økte kvinneandelen i kommunestyret fra 41 til 47 %, og vi fortsatte med kvinnelig ordfører.

Steigen kommune har som prinsipp at kvinner og menn i samme type stilling skal ha likeverdige oppgaver og arbeidsvilkår. Det er ikke identifisert lønnsforskjeller som kan relateres til kjønn i kommunens ulike tjenesteområdene. Steigen kommune har heller ikke avdekket kjønnsforskjeller med hensyn til arbeidstidsordninger eller utviklingsmuligheter innenfor de ulike tjenesteområdene.

Steigen kommune er opptatt av å fremme heltidskultur, der arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte arbeider for å redusere ufrivillig deltid og samtidig være åpen for ønsker om frivillig deltid. Mest mulig hele stillinger gir bedre økonomisk sikkerhet for den enkelte ansatte, og bedre sosial tilhørighet og positiv relasjon til arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Vi ser at de stillinger hvor det er mest utfordrende å unngå små stillinger, er yrker hvor kvinner er mest representert. Arbeidet for å bygge heltidskultur og mest mulig hele stillinger, vil derfor fortsatt være et viktig likestillingstiltak i Steigen kommune.

Ifølge tall fra KS minker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. For KS-området samlet er kvinners lønn 96,1 % av menns lønn. Andelen har økt jevnt de siste 20 årene. Hovedårsaken til forskjellen skyldes det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kvinner og menn fordeler seg ulikt på stillinger med ulikt lønnsnivå.

Ved rekruttering i kommunal sektor er kompetanseprinsippet viktig. Steigen kommune ivaretar dette gjennom sine rekrutteringsprosesser. Kompetanseprinsippet hindrer diskvalifisering av søkere på grunn av alder, kjønn, etnisitet eller andre usaklige forhold. Vi legger også vekt på å ha et arbeidsmiljø som oppleves inkluderende for alle.

## Årsmelding 2025

En gjennomgang av SSBs indikatorer for likestilling viser at Steigen kommer godt ut på en rekke indikatorer. Tall ble publisert i januar 2026 og gjelder for 2024.

Indikatorer	Steigen	Landet
	2024	2024
Andel barn 1-5 år i barnehage (prosent)	96,5	94,3
Andel menn blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	52,9	59,4
Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	47,1	40,6
Andel menn med høyere utdanning (prosent)	19,3	32,5
Andel kvinner med høyere utdanning (prosent)	34,4	43,2
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	79,5	79,1
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	76,9	74,6
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, menn (kr)	641700	722100
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner (kr)	490800	522000
Andel sysselsatte menn (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	19,4	15,8
Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	39,4	33,4
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	67,5	67,5
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur (skår)	0,53	0,62
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	22,9	30,3
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	77,1	69,7
Andel menn blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	67,3	63,1
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	32,7	36,9
Andel menn blant ledere (20-66 år) (prosent)	55,2	60,7
Andel kvinner blant ledere (20-66 år) (prosent)	44,8	39,3
Grad av kjønnsbalanse i utdanningsprogram på videregående skole (skår)	0,68	0,67

## HMS

### HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

#### Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Det er gjennomført 3 møter i Arbeidsmiljøutvalget i 2025. I alt 18 saker ble behandlet.

#### Medlemmer i utvalget

##### Fra arbeidsgiversiden:

Kommunedirektør (Connie Pettersen), kommunalleder Oppvekst (Hanne Jonassen), konst. kommunalleder PUD (Sunniva Moen), virksomhetsleder helse- og omsorg (Marit Paulsen)

##### Fra arbeidstakersiden:

LO kommune (Fagforbundet 2 representanter): Ida Pedersen, Linda Kristensen.

Unio (Utdanningsforbundet 1 representant): Charlotte Thomassen.

Hovedverneombud: Ninie Van Schaik

### Bedriftshelsetjenesten

Steigen kommune er tilknyttet bedriftshelsetjenesten Hemis AS. Hvert år vedtas en handlingsplan som definerer viktige samarbeidsområder og planlagte tiltak.

I 2025 har Steigen kommune og bedriftshelsetjenesten samarbeidet om gjennomføring av viktige tiltak innenfor HMS-området:

- Helsesamtaler og individuelle konsultasjoner
- Bistand ved tilsyn på arbeidsmiljøområder
- Målinger og tilrettelegging i miljø på arbeidsplasser
- Opplæring av verneombud og ledere innenfor HMS
- Rådgivning i HMS-spørsmål
- Deltakelse i AMU-møter

Det er for 2026-2027 vedtatt ny handlingsplan i Arbeidsmiljøutvalget for samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og Steigen kommune om HMS-rettet tiltak.

### Tilsyn med pålegg innenfor HMS

I 2024 og 2025 har det vært en rekke tilsyn som omhandler HMS og arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet har gjennomført flere tilsyn med påfølgende pålegg om utbedringer innenfor HMS-området. Et viktig arbeid fremover er å videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet i kommunen. Dette innebærer et arbeid med å skape gode strukturer, som skal sikre helhetlig fokus og sammenheng mellom vedtatte, overordnede mål og planer, og det som arbeides med ute i virksomhetene.

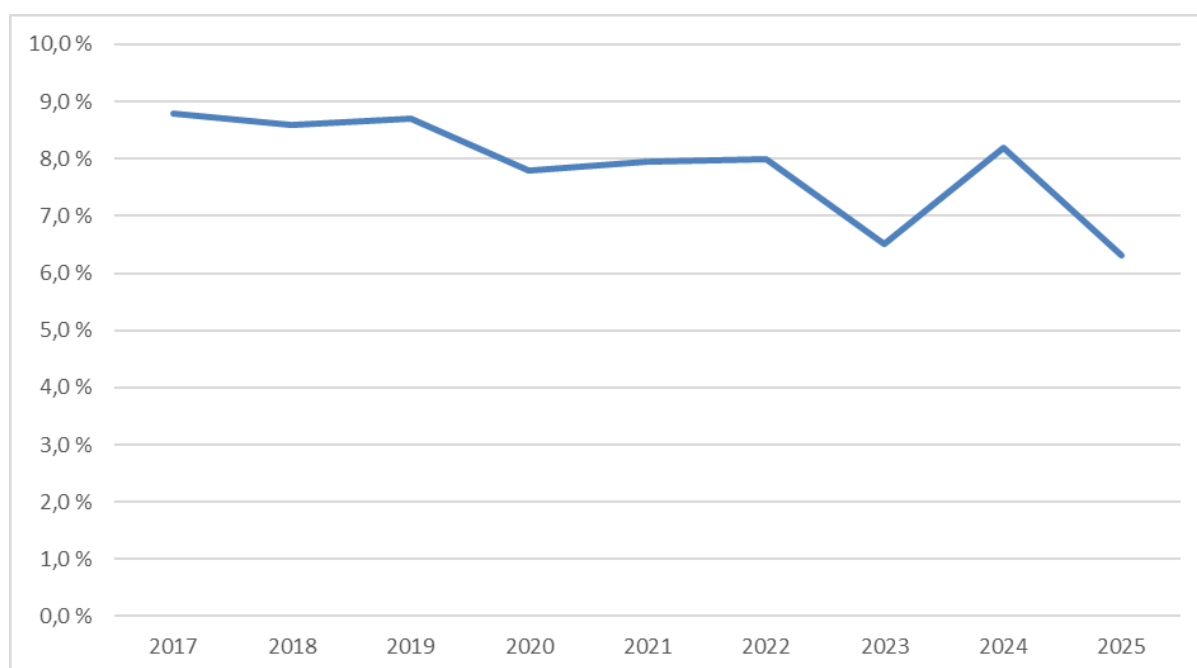
## Sykefravær

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2025	1,58 %	4,59 %	6,17 %

### Sykefraværet 2025

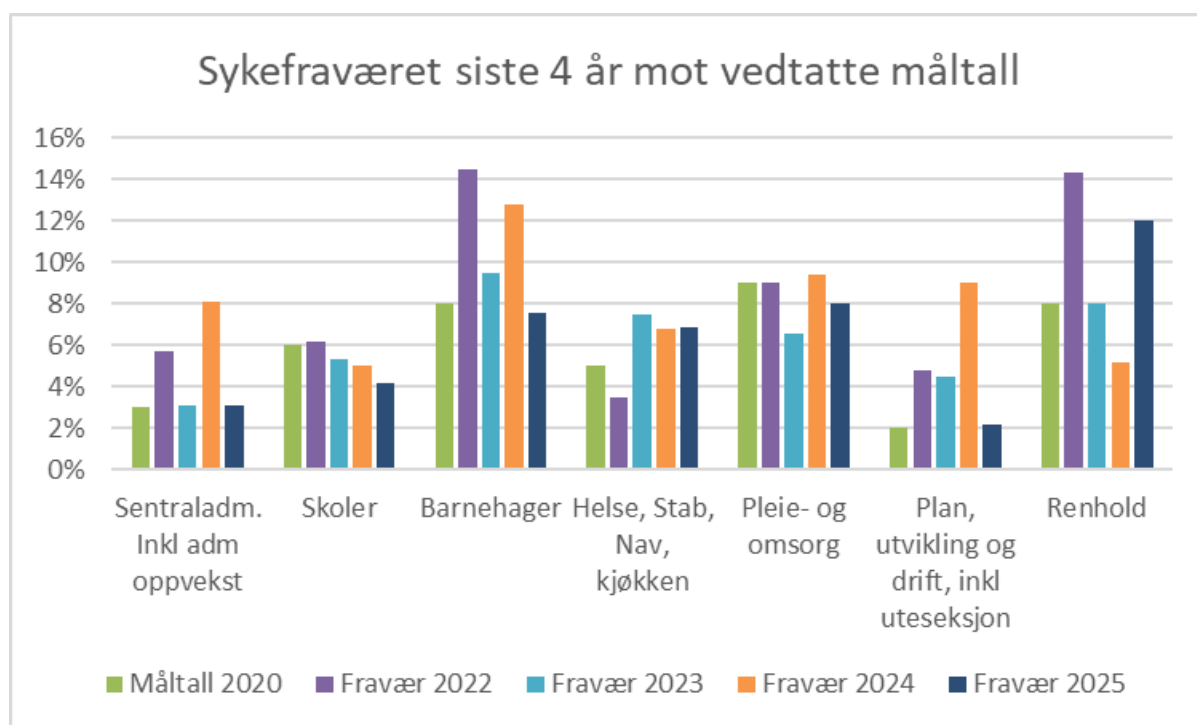
Sykefraværet i Steigen kommune er redusert betydelig siste år. Fraværet er totalt på 6,3 % i 2025 mot 8,2 % i 2024. Det er en nedgang på 1,9 prosentpoeng.

Sykefraværet fordeler seg gjennom året med 1 % egenmeldt fravær og 5,3 % sykemeldt fravær. Utviklingen i sykefraværet over tid er illustrert i figuren nedenfor.



Figur 1: Sykefraværet i prosent for hvert år i perioden 2017-2025.

Det er i Arbeidsmiljøutvalget vedtatt måltall for sykefraværet for de ulike tjenesteområdene i kommunen. Nedenfor er en oversikt over måltallene sammenlignet med de faktiske fraværstall i fire siste årene.



Område:	Måltall 2020	Fravær 2022	Fravær 2023	Fravær 2024	Fravær 2025
Sentraladm. Inkl adm oppvekst	3 %	5,7 %	3,1 %	8,1 %	3,1 %
Skoler	6 %	6,2 %	5,3 %	5,0 %	4,2 %
Barnehager	8 %	14,5 %	9,5 %	12,8 %	7,6 %
Helse, Stab, Nav, kjøkken	5 %	3,5 %	7,5 %	6,8 %	6,9 %
Pleie- og omsorg	9 %	9,0 %	6,6 %	9,4 %	8,0 %
Plan, utvikling og drift, inkl uteseksjon	2 %	4,8 %	4,5 %	9,0 %	2,2 %
Renhold	8 %	14,3 %	8,0 %	5,2 %	12,0 %

## Sykefravær per tjenesteområde

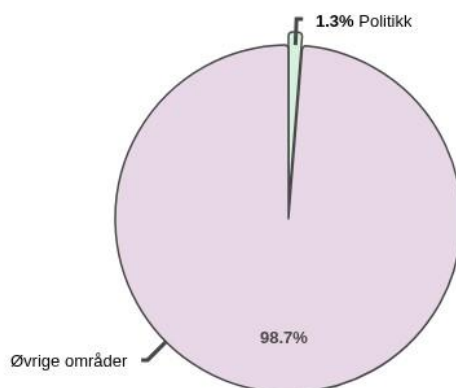
Tjenesteområde	Fravær 2025			Fravær 2024		
	Korttid i %	Langtid i %	Samlet % fravær i %	Korttid %	Langtid i %	Samlet % fravær %
Sentraladministrasjonen	1,10 %	2,00 %	3,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Oppvekst	1,28 %	4,04 %	5,32 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Helse og omsorg	2,31 %	5,57 %	7,88 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Plan, Utvikling og Drift	0,79 %	5,15 %	5,94 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Nav	0,95 %	5,10 %	6,05 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sentrale poster	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sum tjenesteområder	1,58 %	4,59 %	6,17 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

## Kommunens tjenesteområder

### Sentraladministrasjonen

#### Politikk

#### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



#### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	2 211	2 250	1 705	1 804	-99
<b>Sum Lønn</b>	<b>2 211</b>	<b>2 250</b>	<b>1 705</b>	<b>1 804</b>	<b>-99</b>
Drift	565	533	228	215	13
Kjøp av produksjon	1 300	1 317	0	0	0
Overføringer	3 096	3 113	3 113	3 200	-86
Finansutgifter	0	0	0	0	0
<b>Sum Utgifter</b>	<b>4 961</b>	<b>4 964</b>	<b>3 341</b>	<b>3 415</b>	<b>-73</b>
Brukerbetaling	0	0	0	0	0
Refusjoner	-67	0	0	-66	66
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-67</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-66</b>	<b>66</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>7 105</b>	<b>7 213</b>	<b>5 047</b>	<b>5 153</b>	<b>-106</b>

#### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

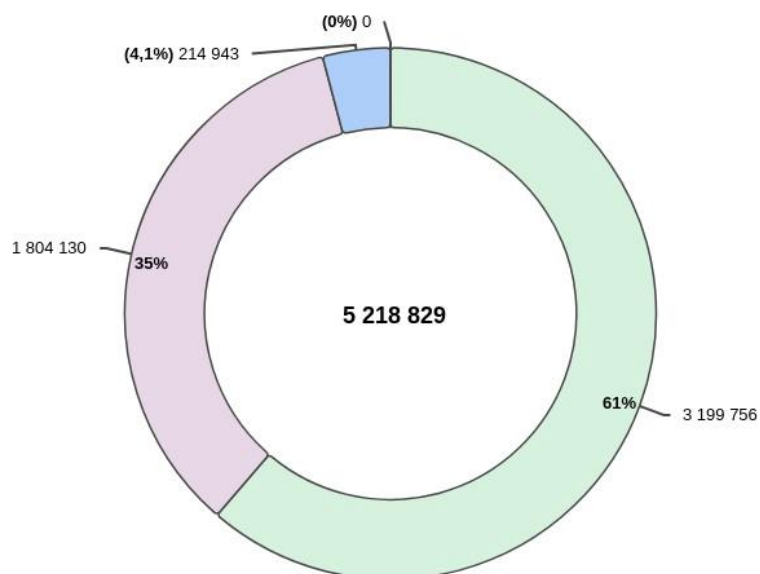
Avviket er knyttet til økte pensjonsutgifter og arbeidsgiveravgift på disse.

#### Grafer Økonomi

##### Driftsutgifter

## Årsmelding 2025

Beløp i hele kr.



(61.3%) Overføringsutgifter

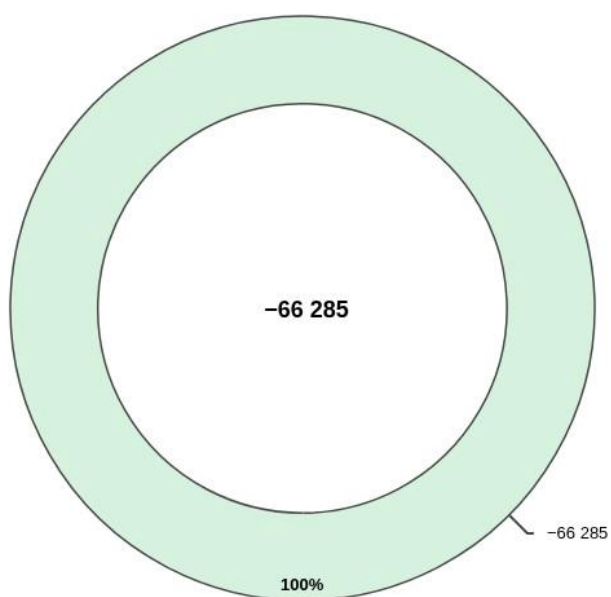
(4.1%) Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon

(34.6%) Lønn

(0.0%) Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon

### Driftsinntekter

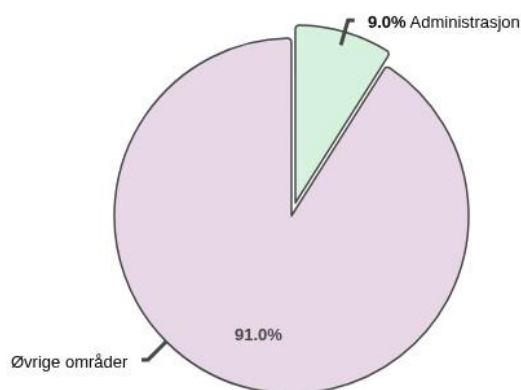
Beløp i hele kr.



(100.0%) Refusjoner

## Administrasjon

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	14 967	19 721	17 204	16 922	281
Refusjon lønn	-614	-1 500	-1 500	-462	-1 038
<b>Sum Lønn</b>	<b>14 352</b>	<b>18 221</b>	<b>15 704</b>	<b>16 460</b>	<b>-757</b>
Drift	8 987	9 077	10 382	11 935	-1 553
Kjøp av produksjon	2 177	2 371	3 688	3 576	112
Overføringer	2 277	158	158	2 569	-2 411
Finansutgifter	1 233	0	0	1 688	-1 688
<b>Sum Utgifter</b>	<b>14 674</b>	<b>11 605</b>	<b>14 228</b>	<b>19 768</b>	<b>-5 540</b>
Brukerbetaling	-287	-280	-280	-329	49
Refusjoner	-3 378	0	0	-2 950	2 950
Overføringer	-500	-440	-2 740	-2 780	40
Finansinntekter	-1 031	-784	-328	-953	625
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-5 196</b>	<b>-1 504</b>	<b>-3 348</b>	<b>-7 011</b>	<b>3 663</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>23 831</b>	<b>28 322</b>	<b>26 583</b>	<b>29 217</b>	<b>-2 634</b>

Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Gruppeansvar	Regnskap	Budsjett	AVVIK
<b>Politikk</b>	5 152 545	5 046 893	105 652
<b>Administrasjon</b>	29 217 222	26 583 446	2 633 776
<b>Kultur</b>	728 393	653 188	75 205
<b>SUM</b>	<b>35 098 159</b>	<b>32 283 527</b>	<b>2 814 632</b>

Gruppeansvar Administrasjon, består av følgende ansvar:

Ansvar	Regnskap	Budsjett	AVVIK
Frivillighetssentralen	612 582	560 639	51 943
Folkehelse	443 234	616 655	- 173 421
Revisjon og kontrollutvalgsservice	920 645	1 016 000	- 95 355
Rådmannskontor	3 698 879	2 482 350	1 216 529
KS	305 454	305 000	454
Helsefellesskapet	58 072	65 582	- 7 510
Krisesenteret	564 435	545 484	18 951
Salten Regionråd	489 950	418 262	71 688
Salten IUA	72 472	67 000	5 472
Framfør	- 668 533	-	- 668 533
Økonomi/skatt/lønnsavdeling	3 791 385	3 659 357	132 028
Diverse fellesutgifter	1 689 719	710 491	979 228
IT	9 866 613	9 739 776	126 837
RKK Salten	229 033	228 601	432
Arkiv i Nordland	157 739	157 700	39
HR	2 865 590	2 819 499	46 091
Innkjøpsamarbeid	451 922	191 000	260 922
Service-torget	2 435 555	2 246 138	189 417
Politiske bevilgninger	-	-	-
Reserverte tilleggsbevilgninger	283 000	- 212 227	495 227
Arbeidsmarkedsbedrift	949 476	966 139	- 16 663
<b>Sum</b>	<b>29 217 222</b>	<b>26 583 446</b>	<b>2 633 776</b>

•

## Årsmelding 2025

Gruppeansvar Administrasjon hadde et totalt avvik på kr 2 633 776. De vesentlige avvikene er

- Et negativt avvik på kr 504 442 i budsjetterte inntekter knyttet til sykelønnsrefusjon. Det var budsjettert kr. 1 500 000 i sykelønnsrefusjon som ikke ble fordelt ut på tjenesteområdene, kr 995 558 ble dekt opp av avsatt buffer for lønnsoppgjøret. Rest utgjør derfor det negative avviket på drøyt femhundretusen.
- Et negativt avvik på kr 547 996 i lønnsmidler på ansvar Rådmannskontor. Isolert sett sees det kr 1 216 529 i negativt avvik på dette ansvaret. Avviket dekkes opp av prosjektmidler fra Framfør (eget ansvar) og reduserer beløpet. Dette er ikke økt stilling totalt, men regnskapsførte lønnsmidler på Rådmannskontor som var budsjettert på PUD.
- Et negativt avvik på kr 255 093 i økt utgift til interkommunale samarbeid (netto). Avvik på utgift til revisjonen, i forhold til budsjett bidro positivt med kr 95 355.
- Ca kr 400 000 knyttet til juridisk bistand. Dette er en samlet utgift knyttet til ulike saker, fra ulike tjenesteområder.
- Et negativt avvik på kr 693 000 knyttet til forsikringer. Store deler av denne utgiften er med en inkurie blitt tatt med i 2025, men skulle vært regnskapsført i 2026.

Administrasjonen har fått kr 3 191 537 i prosjektmidler i 2025. Egenandelen på disse prosjektene har vært på kr 931 515.

### Deltakelse i interkommunale samarbeid

Ansvar(T)	Regnskap hittil i år	Periodisert budsjett hiiå	Forbruk i % hiiå	Avvik
Revisjon og kontrollutvalgsservice	920 645	1 016 000	91	-95 355
KS	305 454	305 000	100	454
Helsefellesskapet	58 072	65 582	89	-7 510
Krisesenteret	564 435	545 484	103	18 951
Salten Regionråd	489 950	418 262	117	71 688
Salten IUA	72 472	67 000	108	5 472
RKK Salten	229 033	228 601	100	432
Arkiv i Nordland	157 739	157 700	100	39
Innkjøpsamarbeid	451 922	191 000	237	260 922
Salten Brann IKS	4 204 030	4 204 030	100	
PPT	1 256 000	1 320 000		64 000
<b>SUM</b>	<b>8 709 752</b>	<b>8 518 659</b>	<b>3,7</b>	<b>319 093</b>

## Framfør - gjennomførte tiltak i 2025

Framfør har gjennom ulike tiltak og oppgaver hatt et gjennomgående fokus i 2025. Prosjektleder er sortert under ansvar Rådmannskontor. Styrking av våre ledere på alle nivåer har fra starten av prosjektet vært vurdert som avgjørende for å lykkes med å omstille kommunen. I hele 2025 er det jobbet mye med dette gjennom flere ulike aktiviteter. Forslag til ny organisasjonsstruktur ble vedtatt av kommunestyret i desember 2025. Følgende prinsipper skal være styrende for endringer i organisering av kommunen:

- Flere med ansvar for egen budsjetttramme og økonomioppfølging
- Sammenheng mellom økonomiansvar og personalansvar
- Styrket ledelse, distribuert (utdelt) ansvar
- Tydelig ansvar for digitalisering
- Rydde i begrepsbruk for tydeligere roller
- Omorganiseringen sees i sammenheng med prosjektet Framfør

Den nye organisering iverksettes i 2026, så snart alle formelle prosesser er gjennomført. Strategisk ledelse i kommunen er utvidet med to personer som har ansvar for digitalisering, forvaltning, økonomistyring og omstilling. Styrking av plan- og økonomiprosessene har fått betydelig økt fokus i ledelsen, blant annet gjennom etablering av et eget underutvalg i strategisk ledelse med ansvar for dette.

Det har vært gjennomført et stort antall opplæringsaktiviteter for lederne i Steigen kommune i 2025. Lederopplæringen har hatt et særlig fokus på ulike perspektiver innen kommuneøkonomi, ledelsesemner og barnevern. Anskaffelse av et nytt IT-verktøy, der økonomi-, lønns- og personalsystem skal integreres, er påbegynt i samarbeid med Fauske, Saltdal og Sørfold kommuner. Det er også dialog med flere kommuner i Salten om å samarbeide om denne anskaffelsen. I tillegg til samarbeidet om selve anskaffelsesarbeidet, er det et mål at et felles IT-verktøy skal sette kommunene bedre i stand til å samarbeide innenfor økonomi, lønn og personområdet. Anskaffelsen er omfattende og forventes først å kunne tas i bruk fra 01.01.2027.

Steigen kommune har engasjert KS Konsulent for å vurdere måten Steigen kommune drives på sammenlignet med et ideal gjennom metodikken «Kommunekompasset». Vi har i 2025 arbeidet med forberedelser til prosessen som skal foregå i januar-mars 2026. Målet er at Kommunekompasset skal danne et grunnlag for det videre utviklingsarbeidet i Steigen kommune.

Som en del av Framfør, for bedre økonomistyring og styrket ledelse, har det vært arbeidet for endret organisering. Herunder etablering av en prosjektstilling som digitalisering- og forvaltningsleder. Endring av strukturer og praksis tar tid, og vil være i prosess under hele prosjektperioden.

## Andre satsingsområder i 2025

### Folkehelse

Folkehelseskoordinator har i 2025 rapportert til kommunestyret på [Handlingsplanen for folkehelsearbeidet](#), bidratt til aktiviteter i Folkehelseuka (invitasjon, program, arrangementer, foredrag, få inn eksterne bidragsytere osv.), bidratt til aktivitet i Friluftslivetsuke, har fulgt opp samarbeidspartnere (kommunale, andre kommuner, fylkeskommunen og statsforvalteren), lag og foreninger og utvalg, fulgt opp hjemmesiden for Folkehelse (hjemmesiden til kommunen og Facebook) og ivarettatt fast samarbeid med kommuneoverlege, politi, rustjenesten og skoler.

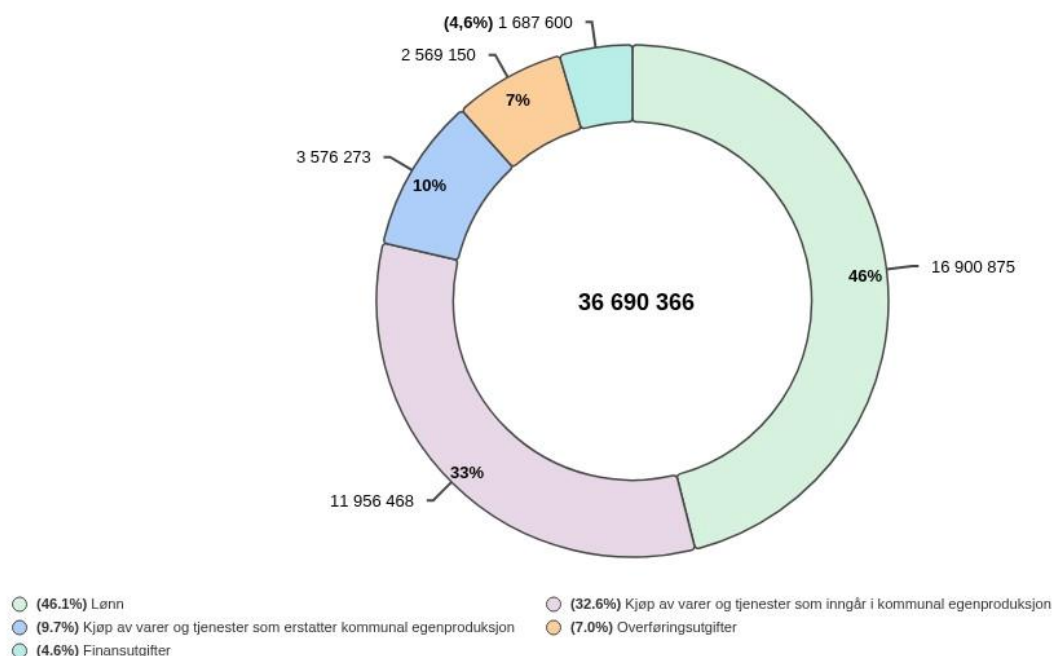
Annet arbeid som er gjennomført i 2025:

- Ungdata 2025 (gjennomføring, etterarbeid, presentasjon og tiltak)
- Fotefar mot Nord – revitalisering
- Friluftskart Salten
- Rusforebyggende ungdomsarbeid (revitalisering av den rusforebyggende veilederen, oppfølging, ungtreff, temakvelder)
- Ung event – fra utenforskap til felleskap
- Innbyggerundersøkelse 60+
- prosjekt: Friskliv - veien til bedre helse og Frisklivsvenn)
- TØRN - velferdsteknologi inn i hjemmetjenesten/helse
- Helsefremmende barnehager og skoler
- Gjennomført og arbeidet med formidling og anvendelse av resultatene fra Innbyggerundersøkelsen 60 + (Næringssjef, Frivillighetssentralen og andre)

## Grafer Økonomi

### Driftsutgifter

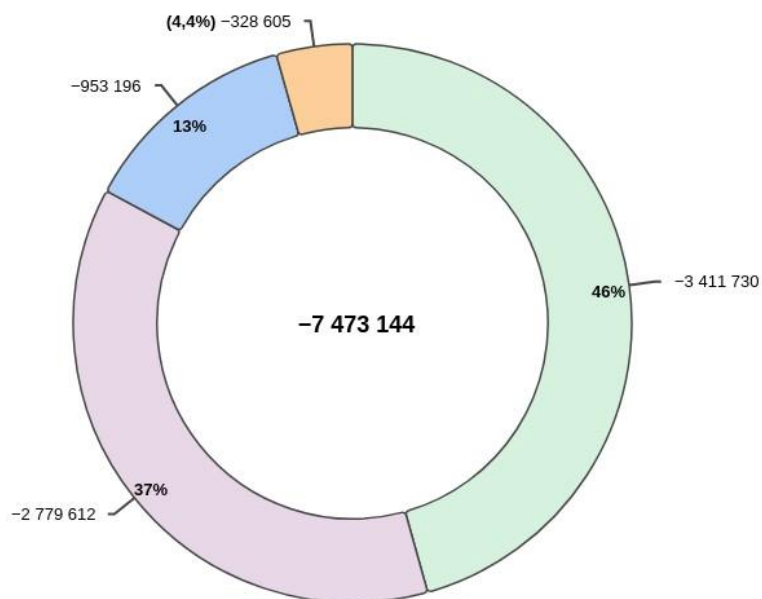
Beløp i hele kr.



### Driftsinntekter

## Årsmelding 2025

Beløp i hele kr.



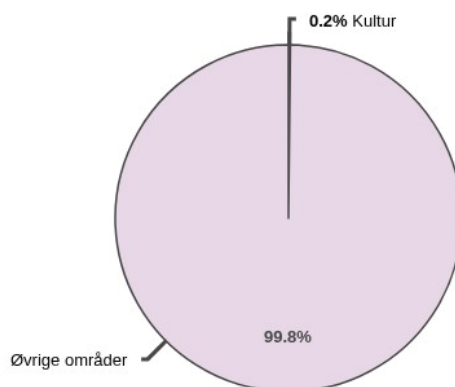
○ (45.7%) Refusjoner ○ (37.2%) Overføringsinntekter ○ (12.8%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner ○ (4.4%) Salgsinntekter

### Aktivitetsnøkkeltall

Nøkkeltall/indikator	Resultat 2023	Forventet 2024	Resultat 2025	Planlagt 2025	Planlagt 2026
Brutto driftsutgifter til administrasjon og styring i kr. pr. innb (B)	11 820	0	0	0	0

**Error: Process publish failed** Kultur

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	5	0	0	13	-13
<b>Sum Lønn</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>-13</b>

## Årsmelding 2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Drift	12	5	5	0	5
Kjøp av produksjon	80	75	75	83	-8
Overføringer	529	573	573	632	-59
<b>Sum Utgifter</b>	<b>622</b>	<b>653</b>	<b>653</b>	<b>716</b>	<b>-62</b>
Refusjoner	-1	0	0	0	0
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>625</b>	<b>653</b>	<b>653</b>	<b>728</b>	<b>-75</b>

### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

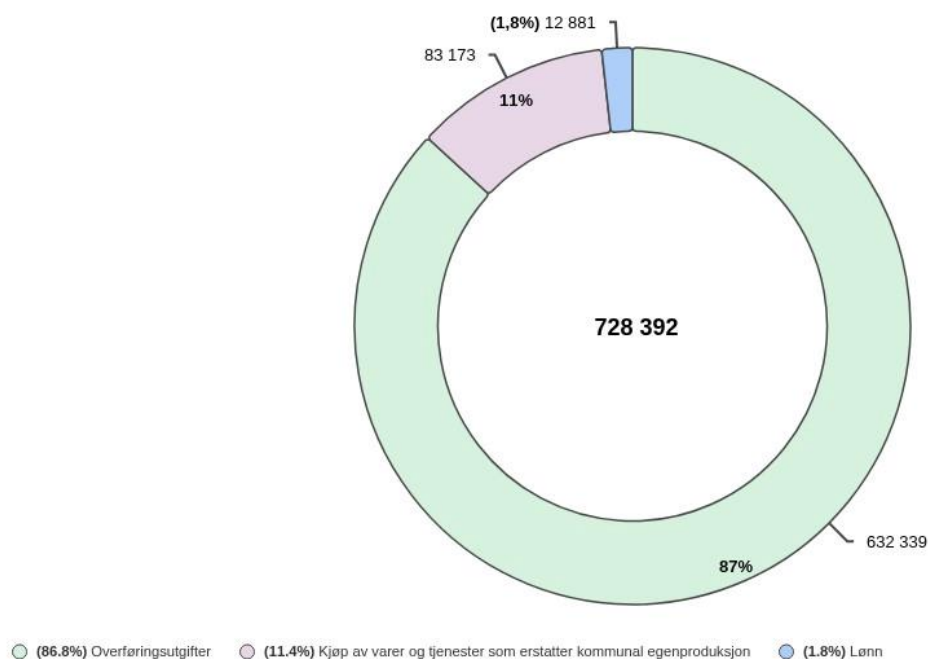
Avviket er knyttet til et mindre beløp utbetalt lønn og høyere overføring til Salten museum enn det som var lagt til grunn i budsjettet for 2025.

### Framfør - gjennomførte tiltak i 2025

### Grafer Økonomi

#### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.

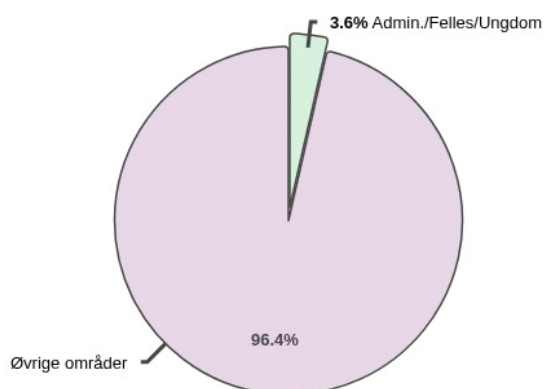


#### Driftsinntekter

## Oppvekst

### Admin./Felles/Ungdom

#### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



#### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	4 010	2 619	2 697	3 024	-327
Refusjon lønn	-190	-1 500	-1 500	-16	-1 484
<b>Sum Lønn</b>	<b>3 820</b>	<b>1 119</b>	<b>1 197</b>	<b>3 008</b>	<b>-1 811</b>
Drift	4 188	5 180	5 450	4 437	1 013
Kjøp av produksjon	5 464	5 916	5 916	4 963	953
Overføringer	535	20	20	580	-560
Finansutgifter	1 780	0	0	1 551	-1 551
<b>Sum Utgifter</b>	<b>11 968</b>	<b>11 116</b>	<b>11 386</b>	<b>11 531</b>	<b>-145</b>
Brukerbetaling	4	-218	-218	-8	-210
Refusjoner	-6 258	-3 763	-3 763	-5 407	1 644
Overføringer	0	0	0	0	0
Finansinntekter	-667	0	0	-1 161	1 161
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-6 921</b>	<b>-3 981</b>	<b>-3 981</b>	<b>-6 576</b>	<b>2 595</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>8 867</b>	<b>8 254</b>	<b>8 602</b>	<b>7 964</b>	<b>638</b>

#### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarsgruppen omfatter følgende ansvar:

- 200 Administrasjon oppvekst
- 210 Felles grunnskole/barnehage
- 251 Bibliotek

- 255 Ungdomsklubber
- 258 Miljøarbeider

Ansvarsgruppen hadde et mindre forbruk på 0,6 millioner kroner.

### **Kommentar til avvik**

#### Lønn

Avvik merforbruk på 1,8 millioner kroner skyldes at budsjettert sykelønn var lagt på ansvar 210 og ikke fordelt ut på enhetene. Avviket skyldes også at prosjektstillinger har ført til merforbruk på fastlønn, men balanseres av økte inntekter.

#### Utgifter

Avvik merforbruk på 144 904 kroner skyldes økte utgifter til PP-tjenesten.

#### Inntekter

Avvik merinntekter på 2,59 millioner kroner skyldes inntekt fra prosjektmidler og økt inntekt fra betaling fra andre kommuner.

### **Budsjettregulering**

Rammen for administrasjon ble økt med 350 000 kroner fra opprinnelig budsjett. Dette skyldes lønnsforhandlinger og budsjettregulering grunnet økte kostnader til PP-tjenesten.

### **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

#### **Tiltak i økonomiplanen**



- **Inntekter ungdomsarbeider**  
Kommunestyret la inn inntekter knyttet til stillingen som ungdomsarbeidet med 43 000 kroner i budsjettet for 2025. Det har ikke lyktes med å få inn disse inntektene.
- **Sponsorinntekter Newton-rom**  
Kommunestyret vedtok å budsjettere med sponsorinntekter knyttet til videreføring av stillingen tilknyttet Newton-rommet. Newton-rommet har startet et samarbeid med lokalt næringsliv. Det er arbeidet med å utvikle flere moduler som kan gi inntekter i tiden framover, men disse er ikke realisert i 2025.


## Andre tiltak av betydning

- Det er inngått avtale med Helse- og miljøtilsyn Salten om barnehagemyndighet med oppstart i 2025.


## Satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel



### Satsingsområde 1: Attraktivitet – det gode liv i Steigen

<p>4.1.1</p>	<p>Tilflytting</p> <p>Ha levende lokalsamfunn rundt om i Steigen der det er attraktivt å bosette seg og å drive næringsvirksomhet</p> 	<p>Steigen har fire grunnskoler og barnehager i tilknytning til lokalmiljø Leines, Nordfold, Leinesfjord og Engeløya.</p>
<p>4.1.2</p>	<p>Steigen er en rik kulturkommune</p> 	<p><b>Bibliotek</b></p> <p>Steigen bibliotek har som mål å gi en best mulig bibliotekstjeneste for flest mulig, med de ressurser vi har til rådighet.</p> <p>Steigen bibliotek er et kombinasjonsbibliotek, som betyr at det i tillegg til å være folkebibliotek er skolebibliotek for Steigens skolen Leinesfjord.</p> <p>Det har vært stort fokus på barn og unge med Sommerles, skolebiblioteksprosjektet E-læs, tidligere Tøyveskebibliotek i barnehagene og flere arrangement for målgruppa.</p>

		<p>Satsingen på «Ubetjent bibliotek», åpen løsning for publikum hele uka også utenom åpningstid, er under arbeid.</p> <p><b>Kulturskolen</b></p> <p>Kulturskolen tilbyr undervisning i musikk, dans, drama og kunst for barn og unge, med et bredt spekter av instrumenter og kreative uttrykk. Kulturskolen støtter også lokale lag og organisasjoner med dirigent- og instruktørtjenester, samt utleie av utstyr og produksjonskompetanse. Kulturskolen er en viktig ressurs for kunst- og kulturlivet i Steigen.</p>
4.1.3	<p>Alle grupper skal ha mulighet for fysisk aktivitet i hverdagen</p> 	<p>Alle barnehager og skoler i Steigen er helsefremmende og har fokus på fysisk aktivitet og sunt kosthold.</p>

**Satsingsområde 4: Oppvekst**

4.4.1	<p>Kvalitet i tjenesten står i fokus for tilbudet til barn og unge</p> 	<p>I 2025 har Oppvekst hatt særlig fokus på tidlig innsats og kvalitet i tjenestene. Dette har vært sentrale elementer i utviklingen av en felles oppvekstplan, der målet har vært å skape en sammenhengende rød tråd og styrke arbeidet på områder der vi har utfordringer.</p> <p>Gjennom året har vi særlig arbeidet med tre hovedområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internkontroll – for å sikre gode, trygge og faglig solide tjenester.</li> <li>• Trygt og godt læringsmiljø – med tiltak som fremmer trivsel, inkludering og tilhørighet.</li> <li>• Språk- og leseopplæring – for å styrke elevenes grunnleggende ferdigheter fra tidlig alder.</li> </ul>
-------	--	--

<p>4.4.2</p>	<p>Full barnehagedekning fra fylte 1 år</p> 	<p>Kommunen har klart å tilby barnehageplass til søkere fra fylte år i 2025. Det jobbes med å utvide kapasiteten og barnehagetilbudet for å sikre også plass til alle barn fra fylte 1 år kommende barnehageår.</p>
<p>4.4.3</p>	<p>Tidlig innsats er førende for hvordan vi møter barn og unge</p> 	<p>Steigens skolen og Steigenbarnehagen har etablert tidlig innsats team som skal fange opp barn med utfordringer på et tidlig stadie.</p> <p>Det har vært jobbet med felles plan for trygt og godt skolemiljø.</p> <p>Det er gjennomført tiltak for kompetanseheving og rekruttering i barnehagene, blant annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Støtte til barnehagelærerutdanning via ABLU-løpet for 3 ansatte.</li> <li>• Videreutdanning og kompetanseheving lærere og ansatte i barnehage og skole gjennom støtte fra statlige ordninger.</li> <li>• Felles kompetansedager for skole og barnehage</li> </ul> <p>Det jobbes med felles plan for overganger fra barnehagestart til videregående skole (2027)</p> <p>Det er jobbet med plan for bekymringsfullt skolefravær.</p> <p>Det er startet opp “Ung-events” en satsning på å etablere møteplasser etter skoletid for barn og ungdom for å forebygge utenforskap.</p>

## Andre satsingsområder i 2025

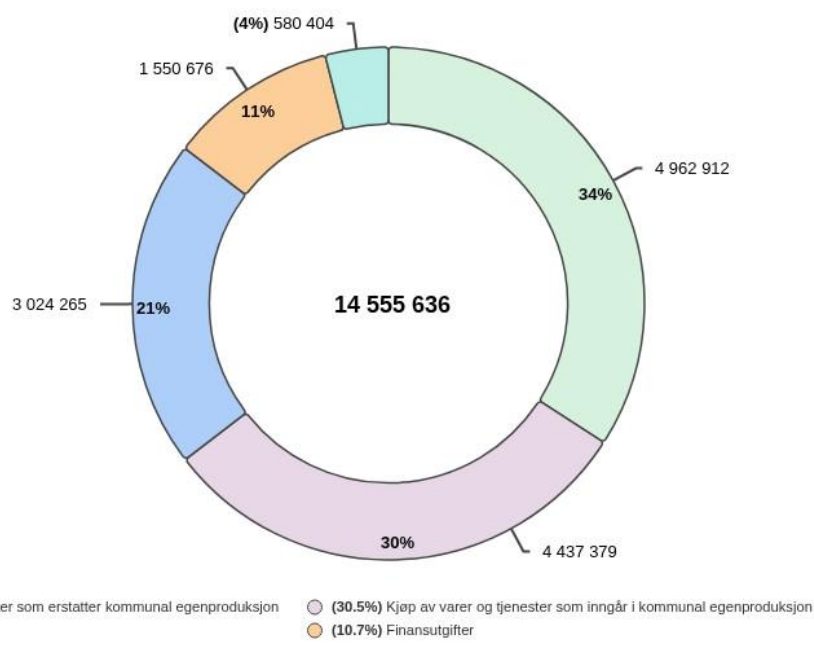
Det er jobbet med arbeidsmiljø og sykefravær, fokus på opplæring og gode rutiner for forebygging både i skole og barnehage. I barnehage har vi hatt støtte av NAV arbeidslivssenter Nordland for å gjennomføre opplegget "En bra dag på jobb".

Vi fikk 200 000 kroner fra Sparebank 1 til å pusse opp Newton-rommet. Prosjektet er gjennomført 2025 og tilskudd utbetales i 2026.

## Grafer Økonomi

### Driftsutgifter

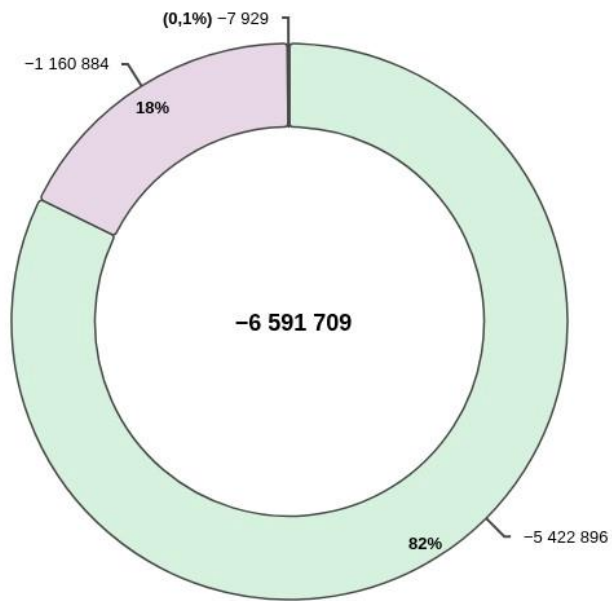
Beløp i hele kr.



### Driftsinntekter

# Årsmelding 2025

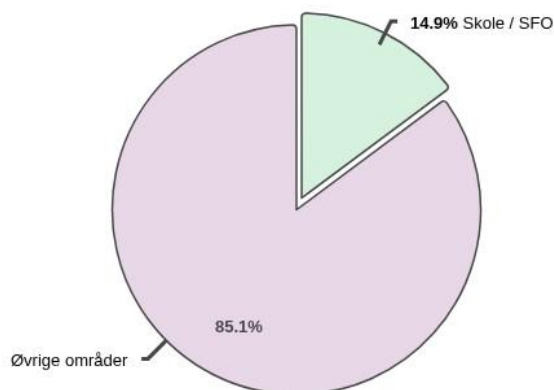
Beløp i hele kr.



● (82.3%) Refusjoner ● (17.6%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner ● (0.1%) Salgsinntekter

## Skole / SFO

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	59 479	57 314	58 199	58 624	-424
Refusjon lønn	-2 169	-1 805	-2 055	-3 190	1 134
<b>Sum Lønn</b>	<b>57 310</b>	<b>55 508</b>	<b>56 144</b>	<b>55 434</b>	<b>710</b>
Drift	2 166	1 429	1 429	1 687	-258
Kjøp av produksjon	17	70	70	12	58
Overføringer	281	16	16	244	-228
Finansutgifter	207	0	0	64	-64
<b>Sum Utgifter</b>	<b>2 671</b>	<b>1 515</b>	<b>1 515</b>	<b>2 006</b>	<b>-491</b>
Brukerbetaling	-2 408	-1 873	-1 873	-2 249	376
Refusjoner	-5 941	-4 425	-3 425	-4 096	671
Overføringer	0	0	0	-239	239
Finansinntekter	0	0	0	-145	145
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-8 349</b>	<b>-6 298</b>	<b>-5 298</b>	<b>-6 729</b>	<b>1 431</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>51 632</b>	<b>50 725</b>	<b>52 361</b>	<b>50 711</b>	<b>1 650</b>

### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarsgruppen omfatter:

- 213 Laskestad skole
- 214 Leines skole
- 215 Nordfold skole
- 217 Sentralskolen
- 218 Newtonrommet
- 280 SFO Leines
- 281 Ferie-SFO
- 282 SFO Leinesfjord
- 283 SFO Laskestad
- 284 SFO Nordfold
- 290 Kulturskolen

Ansvarsgruppen hadde et mindreforbruk på 1,64 millioner kroner.

### **Kommentar til avvik**

#### Lønn

Mindreforbruk på 0,7 millioner kroner skyldes samordning av rektorstillinger og sykefravær.

#### Utgifter

Merforbruk på 0,5 millioner kroner skyldes innkjøp av læremidler, som er finansiert med prosjektpenger, samt innkjøp i forbindelse med åpning av Nordfold skole.

#### Inntekter

Merinntekter på 1,43 millioner kroner skyldes inntekt fra prosjektmidler og større inntekt fra andre kommuner.

### **Budsjettregulering**

Rammen for skole og SFO ble økt med 1,6 mill. kroner fra opprinnelig budsjett. Endringen skyldes i stor grad lønnsoppgjør.

### **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

#### **Tiltak i økonomiplanen**

- Økte satser for SFO: Prisregulert januar 2025.
- Nedtrekk årsverk Reduksjon i antall årsverk i Oppvekst tilsvarende 5,66 årsverk.
- Sammenslåing av Nordfold SFO og Leines SFO: Gjennomført i renoveringsprosess Nordfold skole (januar-juni).
- Spesialundervisning: Sett i sammenheng med vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring (ITO), personlig assistent og fysisk tilrettelegging, jf. §11 i opplæringsloven. Det har vært nedgang i antall timer vedtak og elever med ITO.
- Oppvekstsenter: Vært jobbet med samdrift Leines skole og barnehage i forbindelse med utredning barnehageplasser som en mulig pilot for oppvekstsenter videre.
- Læremidler, redusere bruk: Det ble kuttet 100 000 kroner i 2025, det meste på digitale ressurser.

#### **Andre tiltak av betydning**

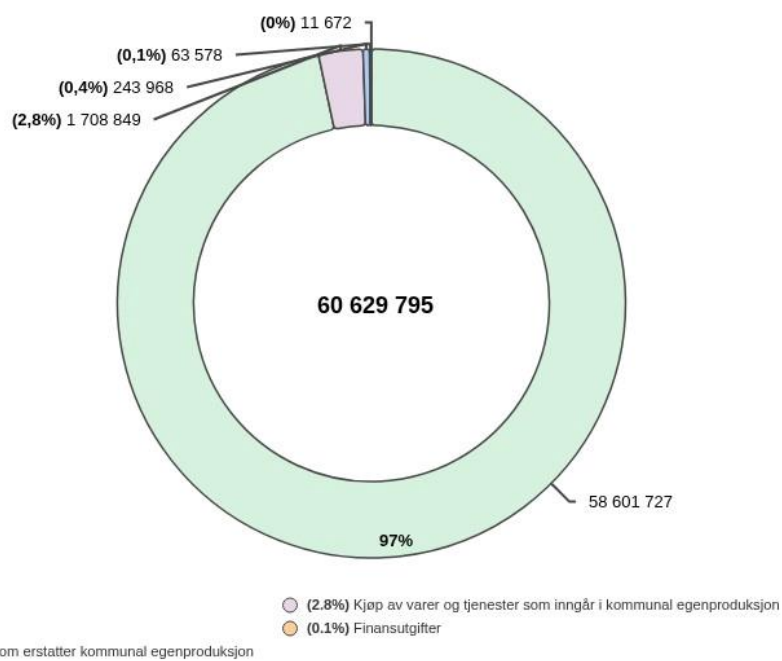
- Vedtatt ny forskrift om skolereglement, forskrift om hovedmål og forskrift om permisjonsreglement etter innføring av ny opplæringslov.

## Andre satsingsområder i 2025

### Grafer Økonomi

#### Driftsutgifter

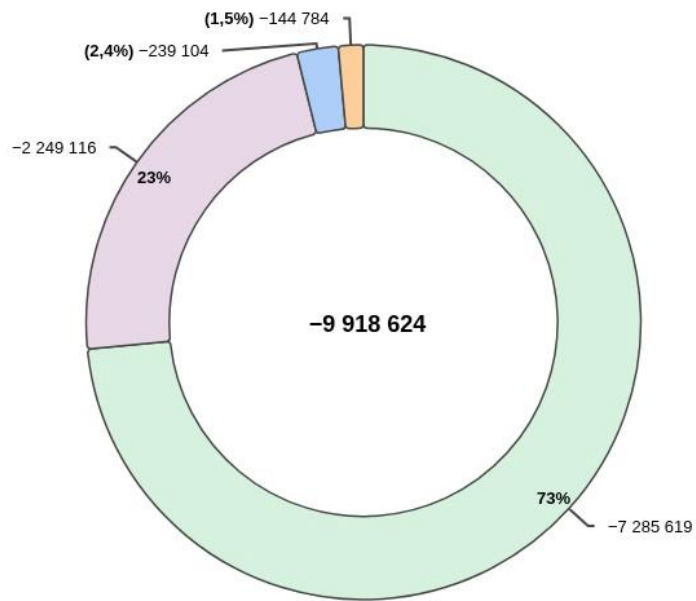
Beløp i hele kr.



***Driftsinntekter***

# Årsmelding 2025

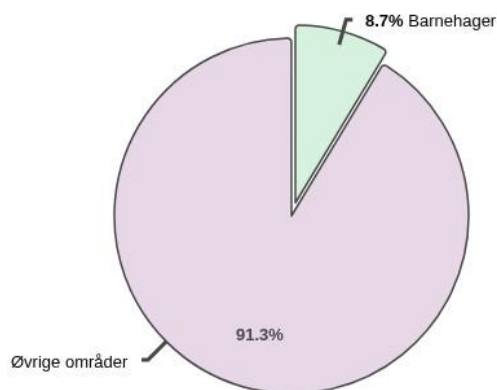
Beløp i hele kr.



● (73.5%) Refusjoner ● (22.7%) Salgsinntekter ● (2.4%) Overføringsinntekter ● (1.5%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner

## Barnehager

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	32 957	32 592	31 838	34 396	-2 558
Refusjon lønn	-3 600	-293	-650	-2 549	1 899
<b>Sum Lønn</b>	<b>29 358</b>	<b>32 299</b>	<b>31 188</b>	<b>31 847</b>	<b>-659</b>
Drift	853	690	840	882	-41
Kjøp av produksjon	2	0	0	3	-3
Overføringer	146	0	0	131	-131
Finansutgifter	1	0	0	1	-1
<b>Sum Utgifter</b>	<b>1 001</b>	<b>690</b>	<b>840</b>	<b>1 017</b>	<b>-176</b>
Brukerbetaling	-2 881	-2 058	-1 704	-1 751	47
Refusjoner	-565	0	0	-1 218	1 218
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-3 446</b>	<b>-2 058</b>	<b>-1 704</b>	<b>-2 969</b>	<b>1 265</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>26 913</b>	<b>30 931</b>	<b>30 324</b>	<b>29 894</b>	<b>430</b>

### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

#### Ansvarsgruppen omfatter:

- 270 Engeløya barnehage
- 271 Nordfold barnhage
- 272 Leinesfjord barnehage
- 273 Leines barnehage

Ansvarsgruppen hadde et mindreforbruk på 0,4 millioner kroner.

#### Kommentar til avvik

### Lønn

Merforbruk på 0,7 millioner kroner skyldes merforbruk fastlønn og vikarer for å dekke opp fravær.

### Utgifter

Merforbruk på 0,2 millioner kroner skyldes merutgifter til innkjøp i forbindelse med prosjekter.

### Inntekter

Merinntekt på 1,26 millioner kroner skyldes merinntekter på refusjon sykelønn.

## **Budsjettregulering**

Rammen for barnehage ble regulert ned med 0,6 millioner kroner fra opprinnelig budsjett i 2025.

Rammen ble endret i forbindelse med budsjettregulering i mai og lønnsoppgjør. Midlene ble blant annet hentet fra redusert overtid og tre stillinger i barnehagene.

## **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

### **Tiltak i økonomiplanen**

- Redusere åpningstid i barnehagene. Oppvekst har sett på muligheter for å samorganisere avdelinger for å kunne redusere åpningstid på enkelte avdelinger uten å måtte redusere åpningstiden. Resultatet gav ubetydelig innsparing uten større endringer i åpningstiden og ble derfor prioritert ikke gjennomført.
- Gebyrer barnehager, matpris barnehage prisregulert.
- Støtte til barnehagelærerutdanning - Kommunen støttet utdanning til 3 ansatte for å starte på barnehagelærerstudiet (Arbeidsplassert lærerutdanning, 4 -årig løp).
- Verbalvedtak om utredere barnehageplasser: Jobbet med sak om barnehagekapasitet og forslag til løsninger for å dekke behovet for barnehageplass i årene fremover.

### **Andre tiltak av betydning**

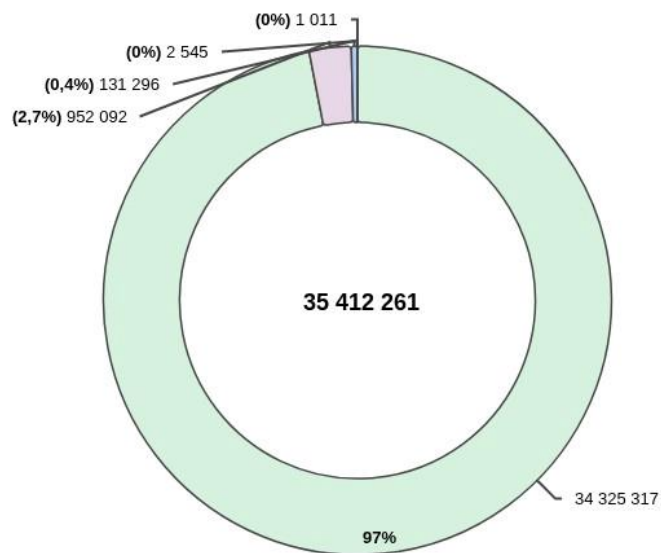
- Vedtak om interkommunalt samarbeid Helse miljøtilsyn Salten.
- Nye vedtekter for Steigenbarnehagen

## **Andre satsingsområder i 2025**

### **Grafer Økonomi**

## Driftsutgifter

Beløp i hele kr.

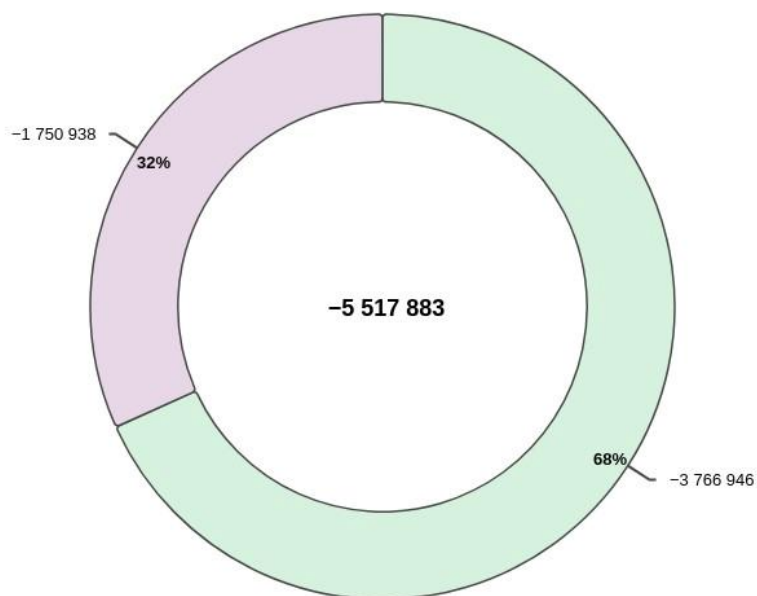


- (96.9%) Lønn
- (0.4%) Overføringsutgifter
- (0.0%) Finansutgifter

- (2.7%) Kjøp av varer og tjenester som inngår i kommunal egenproduksjon
- (0.0%) Kjøp av varer og tjenester som erstatter kommunal egenproduksjon

## Driftsinntekter

Beløp i hele kr.

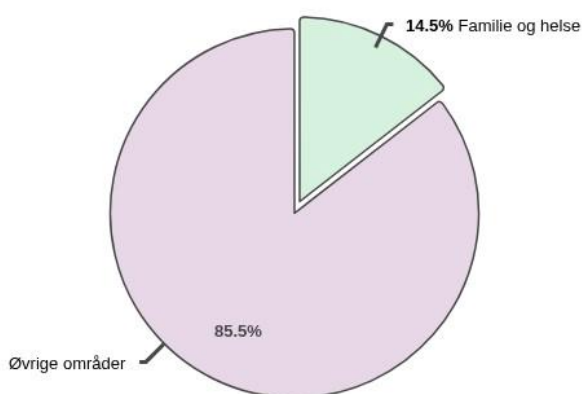


- (68.3%) Refusjoner
- (31.7%) Salgsinntekter

## Helse og omsorg

### Familie og helse

#### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



#### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	27 953	26 100	29 040	30 036	-996
Refusjon lønn	-656	-220	-340	-703	363
<b>Sum Lønn</b>	<b>27 297</b>	<b>25 880</b>	<b>28 700</b>	<b>29 333</b>	<b>-632</b>
Drift	3 029	1 846	1 846	2 694	-848
Kjøp av produksjon	22 372	22 096	22 796	24 963	-2 167
Overføringer	477	0	0	341	-341
Finansutgifter	359	0	0	1 131	-1 131
<b>Sum Utgifter</b>	<b>26 237</b>	<b>23 942</b>	<b>24 642</b>	<b>29 130</b>	<b>-4 487</b>
Brukerbetaling	-1 885	-2 113	-2 113	-1 729	-384
Refusjoner	-11 687	-7 926	-9 626	-12 053	2 428
Finansinntekter	-151	-130	-586	-926	340
<b>Sum inntekter</b>	<b>-13 723</b>	<b>-10 168</b>	<b>-12 324</b>	<b>-14 708</b>	<b>2 384</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>39 811</b>	<b>39 654</b>	<b>41 018</b>	<b>43 754</b>	<b>-2 736</b>

#### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarsgruppe Familie og Helse omfatter følgende tjenester:

- 311 Helsestasjon og skolehelsetjeneste
- 312 Jordmortjeneste
- 313 Fysio- og ergoterapi, frisklivssentral og folkehelse
- 314 Barnevern

- 315 Psykisk helse
- 316 Legetjenesten

Ansvarsgruppen hadde et merforbruk i 2025 på 2,7 millioner kroner.

### **Kommentar til avvik**

#### Lønn

Merforbruk fastlønn på legetjenesten og økte pensjonspremier 1,2 millioner kroner.

#### Utgifter

Barnevernet hadde økte utgifter på grunn av flere alvorlige saker i 2025 på 1,3 millioner kroner.

#### Inntekter

Resten er merforbruk varer og tjenester samt overbudsjetterte inntekter på egenandeler 0,2 millioner kroner.

### **Rammejustering i 2025**

Opprinnelig budsjett: 39,65 millioner kroner

Etter regulering: 41,02 millioner kroner

Reguleringen ble i hovedsak gjort på grunn av regulering av fastlønn og pensjon, samt økte utgifter til barnevern. Det ble samtidig gjort kutt i budsjettet på flere poster, jf. sak til kommunestyret KS 29/25.

### **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

#### **Ergoterapeutstilling økt til 100 %**


Økning av stilling som ergoterapeut fra 75 % til 100 % var et viktig bidrag til å styrke tidlig innsats på alle trinnene i omsorgstrappa. Stillingen stod imidlertid vakant det meste av året. Vi fikk derfor ikke den effekten vi hadde ønsket i 2025. Stillingen ble besatt i januar 2026.



#### **Ny avtale på legevaktformidling**

Avtalen om legevaktformidling med Bodø kommune er sagt opp. Det er inngått ny avtale med Indre Salten Legevaktsentral med base i Fauske. Avtalen trådte i kraft 01.01.2026 med forventet innsparing på ca 0,4 millioner kroner per år.

## Satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel

### Satsingsområde 3: Helse og omsorg

<p>4.3.1</p>	<p>Steigen skal prioritere helsefremmende og forebyggende aktiviteter i form av tidlig innsats, alle kommunale tjenester</p> 	<p><b>Forebygging, aktivitet og folkehelse</b></p> <p>Frisklivssentralen og fysioterapitjenesten har kompensert med fallforebygging, gruppetrening, livsstilsveiledning og tiltak som «Fjellstøe føtter» for innbyggere som har hatt mulighet for å delta. Frisklivssentralen har i tillegg styrket lavterskeltilbud til yrkesaktive, blant annet fire ukentlige gruppetimer for ansatte, og tilbud rettet mot livsstilssykdommer, stress og muskel-/skjelettplager.</p> <p>Legetjenesten har gjennomført folkehelseiltak som lunsjforedrag om beredskap, vaksineinformasjon, kampanje om livmorhalsprøve og foredrag om overgangsalder.</p> <p>Skolehelsetjenesten har vært styrket i 2025 med ekstramidler fra Helsedirektoratet.</p> <p>Det er behov for å styrke det tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidet for barn og unge i kommunen. Dette forventes å bli oppfylt gjennom det påbegynte prosjektet som skal styrke tidlig innsats og forebygging for denne gruppen, og etablering av et nytt tverrfaglig team for barn og unge, inkludert politi, barnevern, rustjeneste og helsetjenester.</p> <p><b>Rehabilitering, tidlig innsats og behandling</b></p> <p>Rehabiliteringsarbeidet har vært påvirket av vakanse på ergoterapeutstilling i en stor del av året. Ny ergoterapeut ble ansatt i januar 2026 i 100 % stilling.</p> <p>Ny fysioterapeut ble ansatt i desember. Dette styrker arbeidet med tidlig innsats for alle aldersgrupper i samfunnet.</p> <p>Helsestasjon, skolehelsetjeneste og psykisk helse gjennomfører utredning, veiledning og tiltak for barn og unge gjennom deltakelse i tidlig innsatsteam i barnehager og grunnskole, BUP-henvisninger og forebyggende arbeid.</p>
<p>4.3.2</p>	<p>I Steigen skal ingen oppleve utenforskap</p>	<p><b>Likeverd og kvalitet</b></p>

		<p>Tjenestene benytter tolketjenester ved behov. For alle tjenester gjelder at man arbeider systematisk med kvalitet gjennom riktig kartlegging, tildeling av tjenester på mest effektivt nivå, veiledning, målrettede tiltak og tett samarbeid med andre tjenester.</p>
<p>4.3.3</p>	<p>Tilby gode helse- og omsorgstjenester</p> 	<p><b>Kapasitet, kvalitet og beredskap</b></p> <p>Psykososial beredskap er gjennomgått, og kriseteamet har styrket samarbeidet med politi og legesenter.</p> <p>Helsestasjon har vært preget av vakanser siste halvår i 2025. Det er rekrutteringsutfordringer på helsesykepleiere på nasjonalt plan.</p> <p>Det fødes heldigvis mange barn i Steigen. Jordmortjenesten med følgetjeneste til sykehuset er preget av rekrutteringsutfordringer. Man har likevel til tross for dette klart å dekke opp følgetjenesten hele døgnet hele året, med svært få unntak.</p> <p>Legetjenesten har revidert helseberedskapsplanen og bidratt til god akuttberedskap. Lokal legevakt er opprettholdt.</p> <p>Legetjenesten, i samarbeid med hjemmetjenesten, ble på slutten av 2025 med i et prosjekt i regi av Helsefellesskapet om bruk av digital hjemmoppfølging. Prosjektet bruker digitale løsninger som gjør det mulig for bruker å foreta diverse målinger hjemme. Disse sendes digitalt til en sentral helsetjeneste i Bodø, som koordinerer nødvendig kontakt mellom bruker, legekantor og hjemmetjenesten, såkalte DHO-løsninger. Prosjektet Trygg Akuttmedisin er et samarbeidsprosjekt mellom kommunehelsetjenester, ambulansetjenesten og Nordlandssykehuset og har som mål å øke kompetansen og samhandling til rask oppdaging og behandling av hjerteinfarkt, hjerneslag og sepsis i kommunen på så tidlig tidspunkt som mulig.</p> <p>Miljøtjenesten etablerte i 2025 en utetjeneste, som gir fleksibel, oppsøkende og forebyggende støtte for brukere som ellers faller utenfor tradisjonelle tjenester. Utetjenesten samarbeider med psykisk helsetjeneste.</p>

## Andre satsingsområder i 2025

Helse- og omsorgstjenestene i Steigen har i 2025 levert tjenester under krevende rammevilkår. Året har vært preget av bemanningsutfordringer, økt kompleksitet i brukerbehov, økt press innen psykisk helse, oppfølging av barn og unge, samt økende behov for forebygging og tidlig innsats. Samtidig er det gjennomført mye god faglig utvikling, styrket samarbeid og nye tiltak på tvers av tjenestene.

### Planarbeid, organisering og framtidige behov

Arbeid med plan mot vold i nære relasjoner er startet opp i 2025.

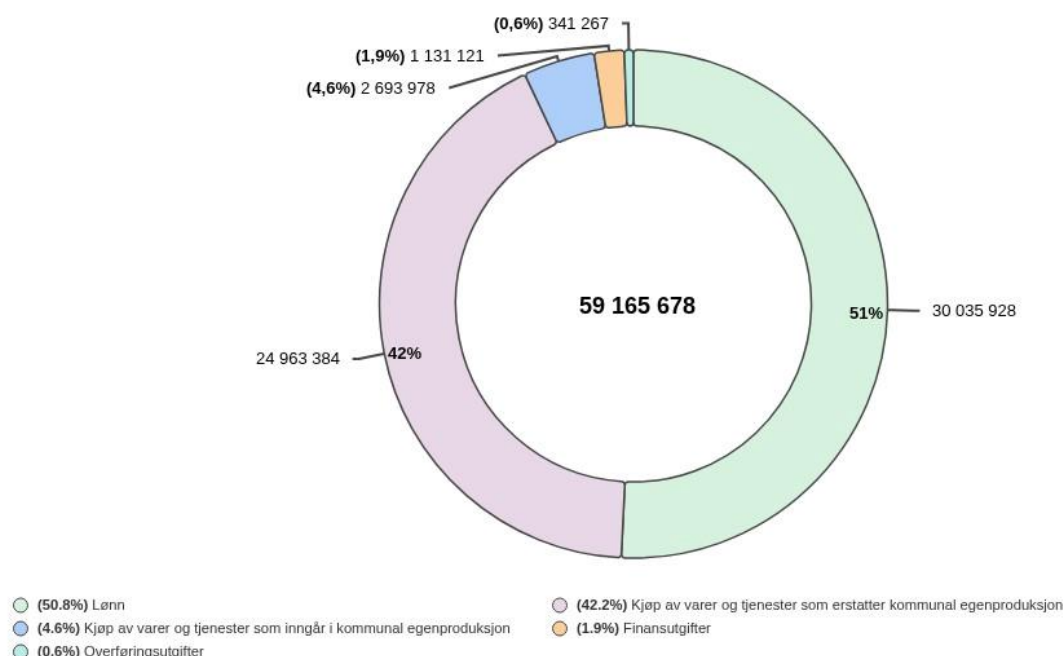
Vi ser et økende behov for å jobbe systematisk omkring barn som pårørende. Vi har gjennom året sett et økende antall barnesaker, som krever mye koordinering og tjenester. Dette vil bli et innsatsområde som skal styrkes i 2026.

Psykisk helse har hatt høyt sykefravær og etterslep, samtidig som flere alvorlige saker overføres fra spesialisthelsetjenesten. Det er behov for styrking av området.

## Grafer Økonomi

### Driftsutgifter

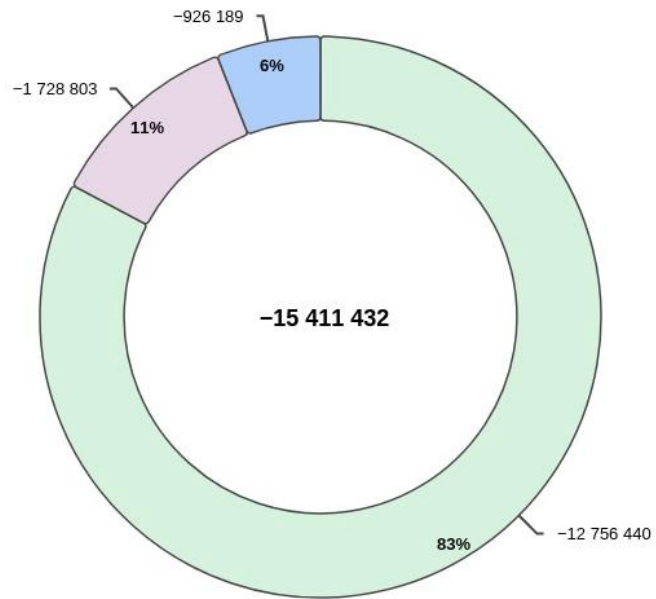
Beløp i hele kr.



***Driftsinntekter***

# Årsmelding 2025

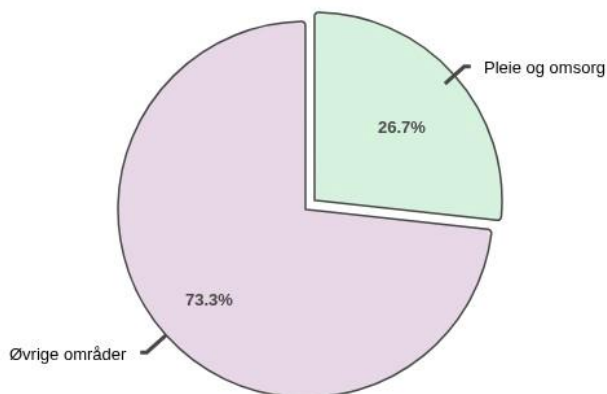
Beløp i hele kr.



● (82.8%) Refusjoner ● (11.2%) Salgsinntekter ● (6.0%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner

## Pleie og omsorg

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	96 799	87 776	89 360	97 131	-7 771
Refusjon lønn	-5 909	-3 707	-3 607	-3 879	273
<b>Sum Lønn</b>	<b>90 891</b>	<b>84 069</b>	<b>85 753</b>	<b>93 251</b>	<b>-7 498</b>
Drift	9 686	8 299	7 799	8 046	-246
Kjøp av produksjon	4 257	2 150	1 750	2 347	-597
Overføringer	1 366	0	0	1 164	-1 164
Finansutgifter	371	0	0	370	-370
<b>Sum Utgifter</b>	<b>15 681</b>	<b>10 449</b>	<b>9 549</b>	<b>11 927</b>	<b>-2 378</b>
Brukerbetaling	-9 142	-9 714	-10 093	-8 867	-1 226
Refusjoner	-2 836	-276	-797	-2 742	1 945
Overføringer	-17	-600	0	-324	324
Finansinntekter	-514	0	0	-342	342
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-12 509</b>	<b>-10 590</b>	<b>-10 890</b>	<b>-12 274</b>	<b>1 384</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>94 063</b>	<b>83 928</b>	<b>84 412</b>	<b>92 904</b>	<b>-8 492</b>

### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarsgruppe 3002 Pleie og omsorg omfatter følgende tjenester:

- 330 Administrasjon
- 332 Sykepleierteam
- 333 Sykehjem
- 337 Institusjonskjøkken
- 338 Dagsenter
- 342 Steigentunet drift
- 351 Hjemmetjenester
- 354 Tjenester i hjemmet
- 355 Miljøtjenesten
- 360 Barnebolig

Pleie og omsorg hadde i 2025 et merforbruk på 8,5 millioner kroner. Merforbruket knytter seg hovedsakelig til vikar og overtidbudsjettet og dels på grunn av økte pensjonspremier i løpet av året.

**Kommentarer til avvik:**

Lønn: Merforbruk 7,5 millioner kroner

Utgifter: Merutgift 2,4 millioner kroner

Inntekter: Merinntekt -1,4 millioner kroner

På grunn av krav til nedskjæringer på helse- og omsorgsbudsjettet 2025 ble vikar- og overtidbudsjettene for helse og omsorg nesten halvert fra 16,3 millioner kroner i 2024 til 8,4 millioner kroner i 2025.

Vikar-, ekstrahjelp- og overtidbudsjettet skal dekke vakanse og fravær ved bruk av egne heltidsansatte med overtidssatser fra 50 %-133 %. Behovet skyldes rekrutteringsutfordringer, lite tilgang på fleksibel vikarbase og deltidsansatte, døgkontinuerlig drift som krever 100 % bemanning hele året, sykefravær og permisjoner, intern utdanning, kurs, opplæring og nødvendig vedlikehold av kompetanse. I tillegg har det vært særlig behov for økt bemanning siste halvår på grunn av økt pasienttyngde på sykehjemmet. Dette er en økende tendens. Eldre bor lenger i eget hjem, men er sykere og har behov for økt kompleks pleie når de flytter inn på sykehjemmet. Man kan forvente at disse utgiftene kommer til å vedvare. Alle døgnbemannede tjenester hadde et merforbruk på disse postene. Det er imidlertid verdt å påpeke at utgiftene på disse postene var 0,9 millioner kroner lavere enn i 2024. Det ble brukt 2,5 millioner kroner mindre på overtid i 2025.

Det var et mindre merforbruk på varer og tjenester. Dette skyldtes i hovedsak økte matvarepriser på kjøkkenet og økte leasingutgifter til biler i hjemmetjenesten.

Dagtilbud til eldre ble politisk vedtatt redusert til kun lovpålagte krav om tilbud til personer med demens. Dagtilbudet ble flyttet fra Toppen til lokaler på Steigentunet, hvor beboerne på sykehjemmet og omsorgsboligene i 3. etasje også fikk et tilbud. Tiltaket ble først realisert på vårparten og endte dermed med et forventet merforbruk på 0,34 millioner kroner ved årets slutt.

Merforbruk på vikarbyrå på grunn av økt behov for personell siste halvår 2025 var på 0,6 millioner kroner.

**Rammejustering i 2025**

Opprinnelig budsjett: 83,9 millioner kroner

Regulert budsjett: 84,4 millioner kroner

Budsjettreguleringen er i hovedsak knyttet til lønns- og pensjonsoppgjør på 1,5 millioner kroner, fratrukket diverse kutt på 1,0 millioner kroner, jf. sak til kommunestyret KS 29/25.

### **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

#### **Nedlegging av kantine**

Kantina ble stengt fra årets start etter politisk vedtak. Innsparingen skulle tilsvare 0,8 årsverk. Det viste seg vanskelig å dekke behovet på kjøkkendriften med kun 2,3 årsverk. I tillegg var det mye sykefravær og ustabilitet med økt bruk av vikar, noe som gjorde at den tiltenkte innsparingen uteble. Overbudsjetterte inntekter på salg, økte lønnsutgifter og økte utgifter til matvarer bidro til et merforbruk ved årets slutt. Året gikk med til å få stabilisert drift og sist på året ble ny fagleder ansatt. Dette har gitt bedre stabilitet og kvalitet i tjenesten.

#### **Redusert dagtilbud**

Innsparingskrav etter politisk vedtak bidro til at dagtilbud for eldre ble redusert til kun å omfatte det lovpålagte kravet om tilbud til hjemmeboende med en demensdiagnose. Dette reduserte antall brukere og antall ukedager tilbudet var åpent for denne gruppen. Tilbudet ble flyttet fra Toppen til Steigentunet. Det nye tilbudet startet først opp i mai. Det ble budsjettert med innsparing fra årets start noe som endte med et forventet merforbruk ved årets slutt.

#### **Reduserte utgifter til vikar og overtid**

Budsjettet ble halvert i forhold til 2024. I en kommune med stort sett heltidsansatte, mange vakante stillinger, få tilkallingsvikarer, døgndrift året rundt, tilrettelegging for utdanning, kursing, vedlikehold av kompetanse, viste deg seg å være umulig å overholde budsjettet. I tillegg oppstod et uventet større behov for personal på sykehjemmet fra september som bidro til et ytterligere økt merforbruk ved årets slutt.

#### **Tilrettelegge for sommervikarer**


Vi dekket sommerferieavviklingen nesten uten bruk av vikarbyrå. Det var stort sett svenske legestudenter som dekket behovet, og responsen fra avdelingen var at det fungerte fint. Vi nådde innsparingsmålet på 1 million kroner i forhold til året før, hvor noe mer ble dekket av vikarbyrå.



#### **Omlegging av turnuser for hjemmetjenestene**

Tre budsjettansvar ble slått sammen med felles turnus for praktisk bistand, omsorgsboligene i 3. etasje på Steigentunet og den utekjørende hjemmepleiegruppa. Det ble jobbet for at enkeltvedtak skulle samsvare med tidsbruken ute hos brukerne. Dette hadde en økonomisk effekt. Regnskapet i 2025 var 1,45 millioner kroner mindre enn i 2024 for dette området.

## Satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel

### Satsingsområde 3: Helse og omsorg

<p>4.3.1</p>	<p>Steigen skal prioritere helsefremmende og forebyggende aktiviteter i form av tidlig innsats, alle kommunale tjenester</p> 	<p><b>Forebygging, aktivitet og folkehelse</b></p> <p>Hjemmetjenesten følger opp brukere med behov for tilrettelegging i bolig, hjelpemidler, brannforebygging og kartlegginger (ernæring, fallforebygging). Forebyggende kapasitet har vært begrenset i hjemmetjenesten som følge av vedtatt reduksjon av dagtilbud for eldre. Dagtilbudet melder at det ikke er mulig å tilpasse aktivitetene individuelt, for eksempel med turer. Aktivitetene må legges på nivå med den dårligste i gruppen, noe som begrenser tilbudet.</p> <p>Frisklivssentralen og fysioterapitjenesten har kompensert med fallforebygging, gruppetrening, livsstilsveiledning og tiltak som «Fjellstøe føtter» for innbyggere som har hatt mulighet for å delta. Frisklivssentralen har i tillegg styrket lavterskeltilbud til yrkesaktive, blant annet fire ukentlige gruppetimer for ansatte, og tilbud rettet mot livsstilssykdommer, stress og muskel-/skjelettplager.</p> <p><b>Rehabilitering, tidlig innsats og behandling</b></p> <p>Rehabiliteringsarbeidet har vært påvirket av vakanse på ergoterapeutstilling i en stor del av året. Ny ergoterapeut ble ansatt i januar 2026 i 100 % stilling. Ny fysioterapeut ble ansatt i desember. Dette gir bedre mulighet for tidlig innsats, funksjonsvurdering og veiledning til hjemmeboende eldre som ønsker å bo lengre hjemme, og til pasienter på sykehjemmet for rehabilitering og stabilisering av funksjonsnivå.</p> <p>Frisklivssentralen har videreutviklet lavterskeltilbud og gjennomført veiledning og gruppetrening for å styrke mestring og fysisk funksjon.</p> <p>Miljøtjenesten samarbeider tett med ergoterapeut og fysioterapeut om habilitering og hverdagsmestring. Helsestasjon, skolehelsetjeneste og psykisk helse gjennomfører utredning, veiledning og tiltak for barn og unge gjennom tidlig innsats-team, BUP-henvisninger og forebyggende arbeid.</p>
<p>4.3.2</p>	<p>I Steigen skal ingen oppleve utenforskap</p>	<p><b>Sosiale møteplasser og samarbeid med frivilligheten</b></p> <p>Sykehjemmet har et aktivt samarbeid med frivilligsentralen, Røde Kors, besøksvenner og lokale foreninger om aktiviteter og arrangementer for beboerne på sykehjemmet og i omsorgsboligene.</p>

		<p>Frisklivssentralen har bidratt til frivillige aktivitetstilbud i lokalsamfunnet.</p> <p>Kommunen støtter frivillig tiltak på Skagstad gård som arrangerer ukentlig dagtilbud for eldre.</p> <p>Miljøtjenesten har etablert lavterskel-møteplasser som ukentlige fellesmiddager, turer og aktiviteter etter nedleggelsen av Kjeller'n. En mobil miljøtjeneste kan nå brukere som ikke benytter andre tilbud.</p> <p><b>Likeverd og kvalitet</b></p> <p>Tjenestene benytter tolketjenester ved behov og har i noen tjenester ansatte med flerkulturell bakgrunn i flere tjenester. Dette har blant annet vært verdifullt for å kunne vareta brukere med annen språk- og kulturbakgrunn på en god måte. For alle tjenester gjelder at man arbeider systematisk med kvalitet gjennom riktig kartlegging, tildeling av tjenester på mest effektivt nivå, veiledning, målrettede tiltak og tett samarbeid med andre tjenester.</p> <p><b>Brukermedvirkning og tverrfaglig arbeid</b></p> <p>Sykehjemmet jobber med brukermedvirkning gjennom samarbeid med pårørende og tett samhandling på tvers av fagprofesjoner.</p> <p>Hjemmetjenesten har fokus på at vedtak om tjenester samsvarer med brukt tid hos bruker, kartlegginger og dialog med brukere og pårørende.</p> <p>Miljøtjenesten bruker ansvarsgrupper aktivt og planlegger et brukerting i 2026.</p> <p>Friskliv og fysioterapi involverer brukerne i målsetting og gjennomføring av tiltak.</p> <p>Skolehelsetjenesten og helsestasjonen følger opp barn og foresatte i tidlig innsatsteam og andre tverrfaglige arenaer.</p>
<p>4.3.3</p>	<p>Tilby gode helse- og omsorgstjenester</p> 	<p><b>Kapasitet, kvalitet og beredskap</b></p> <p>I starten av 2025 var det mange ledige omsorgsboliger. Gjennom året har behovet økt gradvis og boligene er nesten fylt opp. Det var to ledige leiligheter ved årets slutt.</p>

		<p>På sykehjemmet har det vært ledig kapasitet gjennom året. På bakgrunn av dette blir antall plasser redusert fra 2026.</p> <p>Det jobbes godt med effektive forløp for utskrivningsklare pasienter som har hatt bruk for rehabilitering på korttidsavdelinga for å komme tilbake til eget hjem. ØHD (øyeblikkelig hjelp døgnplass) fungerer som alternativ til sykehus, etter kriterier der hvor behandlingsbehov er avklart av innleggende lege.</p> <p>Hjemmetjenesten deltar i prosjekt «Trygg akuttmedisin», samøving mellom hjemmetjeneste, vaktlege og ambulanse for tidlig oppdaging og oppstart av behandling av hjerteinfarkt, hjerneslag og sepsis. Prosjektet «Trygg i hjemmet» i samarbeid med Salten Brann øker kompetansen til gjennomføring av systematisk risikokartlegging i brukeres eget hjem, noe som styrker både kapasitet, kvalitet og beredskap i hjemmetjenestene.</p> <p><b>Velferdsteknologi og tjenesteutvikling</b></p> <p>Sykehjemmet og hjemmetjenesten har deltatt i utviklingsprosjektene TØRN og Helhetlig tjenestemodell, som legger godt grunnlag for implementering av velferdsteknologi i Helse og omsorg. I 2026 har vi ressurser til å lage en plan for, og starte opp, dette arbeidet på en systematisk måte med begrensning av vedtatte økonomiske rammer.</p> <p>Legetjenesten i samarbeid med hjemmetjenesten ble på tampen av 2025 med i et prosjekt i regi av Helsefellesskapet vedrørende bruk av digital hjemoppfølging. Prosjektet bruker digitale løsninger som gjør det mulig for bruker å foreta diverse målinger hjemme. Disse sendes digitalt til en sentral helsetjeneste i Bodø, som koordinerer nødvendig kontakt mellom bruker, legekontor og hjemmetjenesten, såkalt DHOløsninger.</p> <p>Miljøtjenesten etablerte i 2025 en utetjeneste som gir fleksibel, oppsøkende og forebyggende støtte for brukere som ellers faller utenfor tradisjonelle tjenester.</p>
--	--	---

## Andre satsingsområder i 2025

Helse- og omsorgstjenestene i Steigen har i 2025 levert tjenester under krevende rammevilkår. Året har vært preget av bemanningsutfordringer, økt kompleksitet i brukerbehov og økende behov for forebygging og tidlig innsats. Samtidig er det gjennomført mye god faglig utvikling, styrket samarbeid og nye tiltak på tvers av tjenestene.

### Planarbeid, organisering og framtidige behov

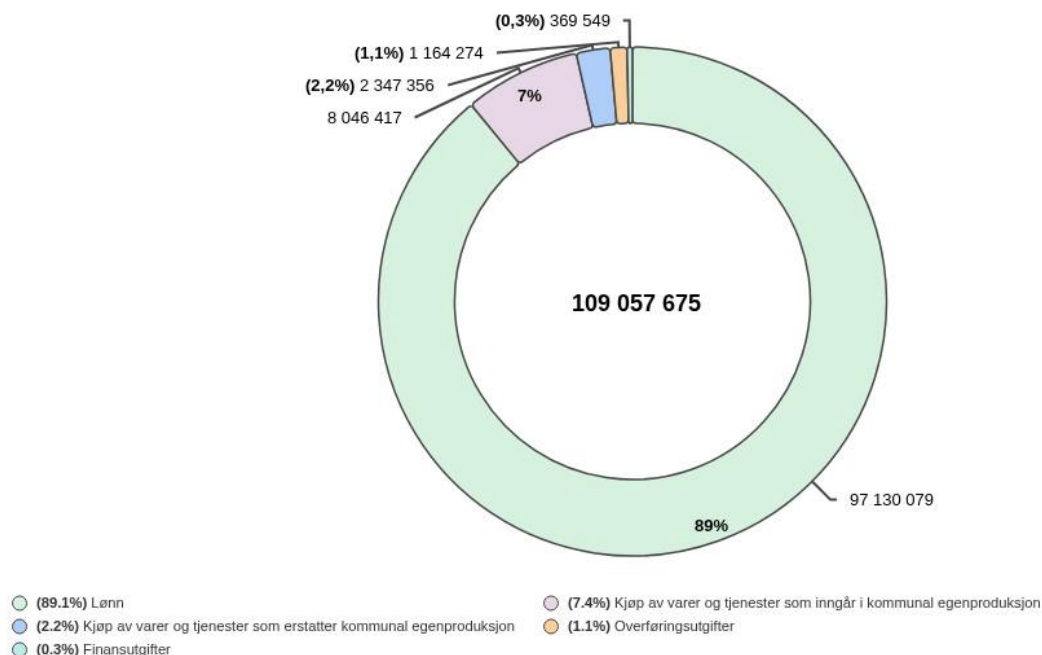
På grunn av ressursmangel har ikke rullering av Helse- og omsorgsplanen vært prioritert i 2025. Det mangler også plan for habilitering og rehabilitering, samt en demensplan. Det bør prioriteres å starte opp arbeidet med disse planene i 2026.

Det er påbegynt kartlegging av behovet for framtidige tjenester, spesielt i møte med en sterk økning av antall eldre over 80 år i årene framover, kombinert med økende rekrutteringsutfordringer av helsepersonell. Sykehjemmet har startet utredning for å tilpasse byggene i større grad for personer med demensdiagnoser, som det de senere årene er blitt flere av.

## Grafer Økonomi

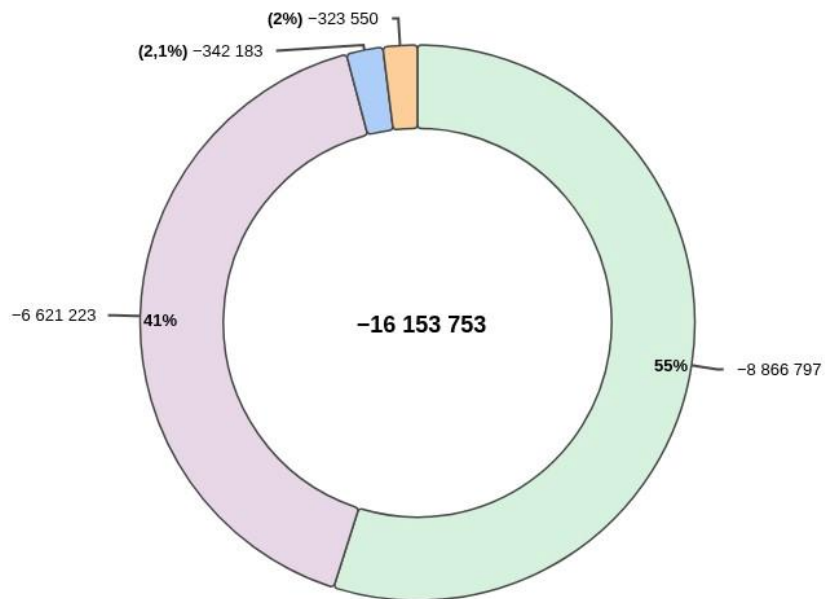
### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



## Driftsinntekter

Beløp i hele kr.

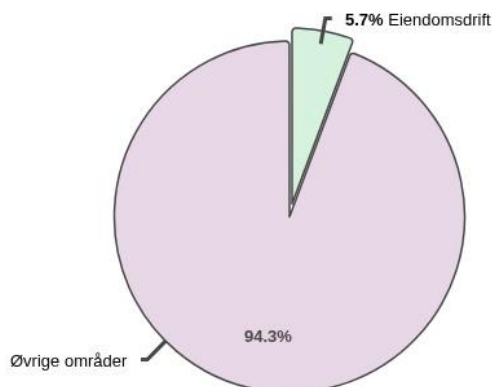


(54.9%) Salgsinntekter (41.0%) Refusjoner (2.1%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner (2.0%) Overføringsinntekter

## Plan, Utvikling og Drift

### Eiendomsdrift

#### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



#### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	746	803	819	824	-4
<b>Sum Lønn</b>	<b>746</b>	<b>803</b>	<b>819</b>	<b>824</b>	<b>-4</b>
Drift	10 140	10 511	10 007	9 675	331
Kjøp av produksjon	1 106	584	584	1 197	-614
Overføringer	1 971	0	0	1 637	-1 637
Finansutgifter	9 756	0	0	10 003	-10 003
<b>Sum Utgifter</b>	<b>22 973</b>	<b>11 095</b>	<b>10 591</b>	<b>22 513</b>	<b>-11 922</b>
Brukerbetaling	-9 207	-9 703	-9 703	-9 949	246
Refusjoner	-2 704	-50	-50	-1 828	1 778
Finansinntekter	-9 790	0	0	-9 981	9 981
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-21 702</b>	<b>-9 753</b>	<b>-9 753</b>	<b>-21 758</b>	<b>12 006</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>2 017</b>	<b>2 145</b>	<b>1 657</b>	<b>1 578</b>	<b>79</b>

## Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

### Ansvarsgruppen omfatter følgende ansvar:

- 400 Boliger til utleie
- 402 Alders- og andre boliger
- 406 Laskestad skole
- 407 Leines skole
- 408 Nordfold skole
- 410 Sentralskolen
- 411 Engeløya barnehage
- 412 Nordfold barnehage
- 413 Leinesfjord barnehage
- 414 Leines barnehage
- 416 Kommunale lagre
- 418 Omsorgsboliger Leinesfjord
- 419 Felles ansvar formålsbygg
- 420 Mølmoa
- 421 Toppen
- 422 Helikopterlandingsplasser
- 423 Rådhuset
- 424 Annen forretningsdrift
- 425 Bibliotek
- 426 Bygdemuseum / Batteri Dietl
- 427 Steigentunet
- 428 Allhus
- 429 Kultursalen

### Kommentar til avvik:

Ansvarsgruppa har et samlet mindreforbruk på 79 000 kroner.

#### Lønn

I balanse.

#### Utgifter

Merforbruk på 11,9 millioner kroner. Samlet har vi hatt mindreforbruk på strømavgifter på omtrent 0,7 millioner kroner. Dette skyldes mye lavere strømpriser enn forutsatt i budsjettet, samt noe bedre styring på strømforbruket. Samtidig har vi hatt et merforbruk knyttet til vedlikehold av kommunale bygg, på omtrent 0,4 millioner kroner.

Merforbruket er ellers knyttet til moms og avskrivninger, som ikke er lagt inn i budsjett. Utgifter og inntekter her gir et netto resultat på null, men synes som et merforbruk på utgifter og merinntekter på inntekter.

#### Inntekter

Merinntekter på 12 millioner kroner.

Samlet på alle bygg har vi hatt noe merinntekter knyttet til leieinntekter på omtrent 0,2 millioner kroner. Når det gjelder utleie av aldersboliger og andre boliger, har det vært merinntekter på 0,7 millioner kroner, mens det har vært mindreinntekter på Toppen, omsorgsboliger, Steigentunet og Rådhuset.

Merinntektene for øvrig er knyttet til momskompensasjon og avskrivninger, som ikke er lagt inn i budsjett, se kommentar under utgifter ovenfor.

### **Framfør - gjennomførte tiltak i 2025**

Følgende tiltak er gjennomført i løpet av 2025:

#### **ENØK-tiltak**

Det er jobbet med etablering av varmepumpe på Steigentunet og Mølmoa. Konkurransen var imidlertid mislykket, og ny konkurranse ble lyst ut på slutten av året. Det er også jobbet med mindre tiltak som har medført redusert strømforbruk, noe som har medført innsparinger på strømutgifter.

#### **Nye leieinntekter**

Det er gjort utbedringer av lokaler i Rådhuset som leies ut til politiet. Dette har medført økte leieinntekter til kommunen.

#### **Økt husleie kommunale boliger**

Det er gjennom året jobbet med å justere leieprisene på utleie av kommunale boliger opp til markedspris.



#### **Salg av boliger**




Det er i 2025 solgt tre kommunale boliger.

## Satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel


Teksten under dette punktet gjelder for alle tre ansvarsgruppen under PUD (Eiendomsdrift, Teknisk Drift og Forvaltning):


### Satsingsområde 1: Attraktivitet – det gode liv i Steigen



<p>4.1.1</p>	<p>Tilflytting</p> <p>Ha levende lokalsamfunn rundt om i Steigen der det er attraktivt å bosette seg og å drive næringsvirksomhet</p> 	<p>Det har i 2025 vært jobbet med revidering av kommuneplanens arealdel, for å sørge for en oppdatert arealplan, som sikrer forutsigbarhet for blant annet utbyggere og næringsdrivende.</p> <p>Det har også vært jobbet med prioriterte tiltak i boligpolitisk plan, herunder ved at man har tatt i bruk KOBO - et verktøy for kommunale utleieboliger og boligsosialt arbeid som bedrer samhandlingen med leietakere og boligsøkere.</p>
<p>4.1.2</p>	<p>Steigen er en rik kulturkommune</p> 	<p>Kultursalen har hatt jevn og variert aktivitet gjennom året. Det har vært gjennomført månedlige kinovisninger i samarbeid med Bygdekinoen. I tillegg har vi tatt imot Nordland Teater ved to anledninger, med forestillingene Nordnorske barnesanger og Keiserlosen. Andre forestillinger som har blitt vist er Jævelungen med Magnus Jackson Krogh og Arven i Nordøst med Kalabalik orkester og Ivar Beddari. Musikk i Nordland var for første gang innom i høst og fremførte en kammerkvartett. Duo en Håp var innom kultursalen på sin juleturnè.</p> <p>Videre har kultursalen vært arena for konserter kulturarrangementer med lokal regi, blant annet konsert med Steigens glade musikanter, Vi i Steigen - et samarbeidsprosjekt mellom flere kulturaktører, samt flere andre forestillinger, fremvisninger og konserter i regi av kulturskolen og sentralskolen.</p>
<p>4.1.3</p>	<p>Alle grupper skal ha mulighet for fysisk aktivitet i hverdagen</p>	<p>Idrettshallen i Allhuset har hatt høy aktivitet gjennom hele uka året igjennom, med treninger innen flere idrettsgrener hver kveld. Dette inkluderer blant annet kampsport, skyting, fotball, håndball, innebandy og volleyball.</p>

		<p>Det har også blitt arrangert ulike turneringer og cuper, blant annet innen fotball og volleyball.</p>
4.1.4	<p>Infrastruktur</p> <p>Steigen skal i perioden forbedre sin infrastruktur på viktige områder</p> 	<p>Det har i 2025 ikke vært satt av midler til oppgradering av kommunale veier. I forbindelse med Framfør er det satt i gang en prosess med nedklassifisering av kommunale veier, for å bedre kunne utnytte de begrensede midlene som settes av til vedlikehold av vei. I budsjettprosessen for 2026 er det samtidig jobbet med å sette av mer midler, både til løpende vedlikehold av kommunale veier, men også oppgradering gjennom asfaltering.</p>
4.1.5	<p>Besøk</p> <p>Steigværingene er stolte av kommunen sin, er gjestfrie og ønsker besøkende og tilreisende velkommen</p> 	<p>I forbindelse med det pågående arbeidet med revidering av kommuneplanens arealdel, er det vedtatt å videreutvikle arealer til turistnæringen, med fokus på at sysselsetting og verdiskapning skal bli igjen i kommunen og samtidig ikke gå på bekostning av trivsel og attraktivitet for fastboende i kommunen, samt å tilrettelegge for campingplasser på egnede steder. Arbeidet med revidering av arealplanen er fortsatt pågående, men dette er noen av flere arealstrategier det er vedtatt å legge vekt på i prosessen.</p>


## Satsingsområde 2: Innovasjon og næringsutvikling


4.2.1	<p>Det er attraktivt å etablere og utvikle næringsvirksomhet i Steigen</p> 	<p>Vi har en dedikert ressurs til næringsutvikling i stillingen som nærings sjef. Denne stillingen har vært vakant halve året, men det er likevel jobbet med flere viktige tiltak knyttet til næringsutvikling.</p> <p>Det er viktig for næringsutviklinga at vi har oppdaterte og gode planer, som gir forutsigbarhet. I forbindelse med revidering av kommuneplanens arealdel, er det vedtatt flere arealstrategier som knytter seg til næringsutvikling, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre tilstrekkelige arealer for ulike typer næringsutvikling der konsekvensene for natur og nærmiljø er akseptable, og gi fleksibilitet og handlingsrom i disse arealene.</li> </ul>
-------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigen skal satse på økt akvakultursvirksomhet. Dette søkes gjennomført i områder med minst mulig konflikter med fiskeriinteresser, boligområder og natur- og friluftsområder. Områder egnet for teknologi som reduserer miljøavtrykket i forhold til lakselus og utslipp skal vurderes spesielt, også med egne bestemmelser til slike etableringer.</li> <li>• Åpne landareal for næringsutvikling tilknyttet sjøbaserte næringer/akvakultur, men innenfor rammen av de andre arealstrategiene</li> </ul> <p>Arbeidet med revidering av kommuneplanens arealdel er pågående, men dette er områder som er i fokus i arbeidet.</p> <p>På tross av vakanser i sentrale stillinger, har vi hatt fokus på god og effektiv saksbehandling, og prioritert fradelings- og byggesaker som omhandler bolig- og næringsutvikling.</p> <p>Det har også vært jobbet med utvikling av Storskjæret Vest med tømmerkai og baklager, samt utfylling av område mot nord i samarbeid med Nordland fylkeskommune.</p> <p>Det er utarbeidet en trafikkanalyse for Helnessund.</p>
4.2.4	<p>Steigen har et aktivt og produktivt landbruk</p> 	<p>Landbruksprosjektet hadde sitt siste år i 2025. Her har det vært jobbet med en målsetting om å stabilisere antall gårdsbruk i drift på dagens nivå, og samtidig stimulere til omstilling og etablering av bærekraftige tilleggsnæringer.</p> <p>Tømmerkaia på Storskjæret Vest har blitt ferdigstilt, og klar for bruk for uttak av tømmer i kommunen.</p> <p>Kommunen deltar i prosjektet KjøpLokal Nord-Norge, et samarbeid mellom forskere, lokale mataktører og kommuner som vil tilrettelegge for at kommuner i nord kan kjøpe mer lokalprodusert mat.</p>



		<p>Det har i 2025 vært store utfordringer knyttet til veterinærvakta. Det har vært jobbet kontinuerlig med veterinærvaktordningen gjennom hele året, både for å løse akutte utfordringer med mangel på veterinær og hull i vakta, men også for å få på plass en langsiktig løsning med en stabil og god veterinærvakt. Dette er et arbeid det har vært brukt mye ressurser på, og det ble i slutten av 2025 lyst ut nye veterinærvaktavtaler. Det ble inngått avtale med 5 veterinærer, som i et samarbeid leverer sine tjenester til kommunen. Avtalen innebærer også at kommunen for første gang har inngått avtale med veterinærene om dagpraksis og tilgjengelighet på dagtid, for å sikre dyrevelferd og forutsigbarhet også på dagtid.</p>
4.2.5	<p>Steigen har en aktiv og produktiv fiskerinæring</p> 	<p>Kommunen har i 2025 vært med i ungdomsfiskeordningen.</p>
4.2.6	<p>Steigen har en aktiv og produktiv akvakulturnæring</p> 	<p>Det vises til det som er skrevet under pkt. 4.2.1</p>


#### Satsingsområde 4: Oppvekst

4.4.2	<p>Full barnehagedekning fra fylte 1 år</p> 	<p>Engeløya barnehage er renovert, og ble ferdigstilt i starten 2025.</p>
-------	---	---

<p>4.4.3</p>	<p>Tidlig innsats er førende for hvordan vi møter barn og unge</p> 	<p>Det jobbes kontinuerlig med oppfølging av bygningsmassen for skoler og barnehager. Nordfold skole ble ferdig renovert i 2025, for å lukke avvik, og oppfylle krav til blant annet inneklimate og brannsikkerhet.</p> <p>Idrettshallen i Allhuset har i løpet av året vært brukt til åpne og inkluderende arrangementer som Åpen hall, Ferieklubb, Barnas internasjonale dag, Barnas jul og Gjenbruksdag.</p>
--------------	--	---

### Satsingsområde 5: Natur og klima

<p>4.5.1</p>	<p>Naturforvaltning</p> <p>Steigen kommune skal ta vare på vår unike natur, skjærgård og kulturlandskap for fremtidige generasjoner</p> 	<p>Kommuneplanens arealdel er under revidering, og her er noen av flere arealstrategier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre vern av viktige naturtyper, ubebygde naturområder og viktige områder for friluftsliv.</li> <li>• Videreføre differensiert byggeforbud i strandsonen til sjø- og viktige vassdrag i tråd med statlige planretningslinjer og prinsipper om funksjonell strandsoner.</li> <li>• Videreføre forbud mot tiltak og bygging på ubebygde øyer i Steigen, slik at skjærgården i Steigen beholdes som viktige områder for naturmangfold og friluftsliv uten nye inngrep.</li> <li>• Turområder og leke- og oppholdsområder for barn og unge skal sikres nært opp til boområder, skoler og barnehager.</li> </ul> <p>Vår unike natur, skjærgård og kulturlandskap ivaretas gjennom saksbehandling av konkrete reguleringsplaner og byggesaker, og det er stor bevissthet rundt dette i saksbehandlingen.</p>
<p>4.5.2</p>	<p>Det grønne skiftet</p> <p>Steigensamfunnet gjør sitt for å bidra til å nå nasjonale mål for reduserte klimautslipp og det grønne skiftet</p> 	<p>Vi har en ansatt som er dedikert til arbeid med ENØK-tiltak, og som gjennom året har arbeidet med ENØK-tiltak på kommunale bygg. Det er også jobbet med kildesortering på Steigentunet, og blitt innført nye rutiner for sortering av plastavfall.</p> <p>I offentlige anskaffelser hvor det er relevant, er miljø vektlagt.</p>

<p>4.5.3</p>	<p><b>Klimatilpasning</b></p> <p>Steigen er forberedt på et våtere og villere klima</p> 	<p>Det er stadig økt fokus på sikkerhet mot naturfare i plan- og byggesaker, og også i Steigen har dette vært i fokus i 2025. Særlig i forbindelse med revideringa av kommuneplanens arealdel er dette en tema som går igjen i arbeidet.</p>
--------------	---	--

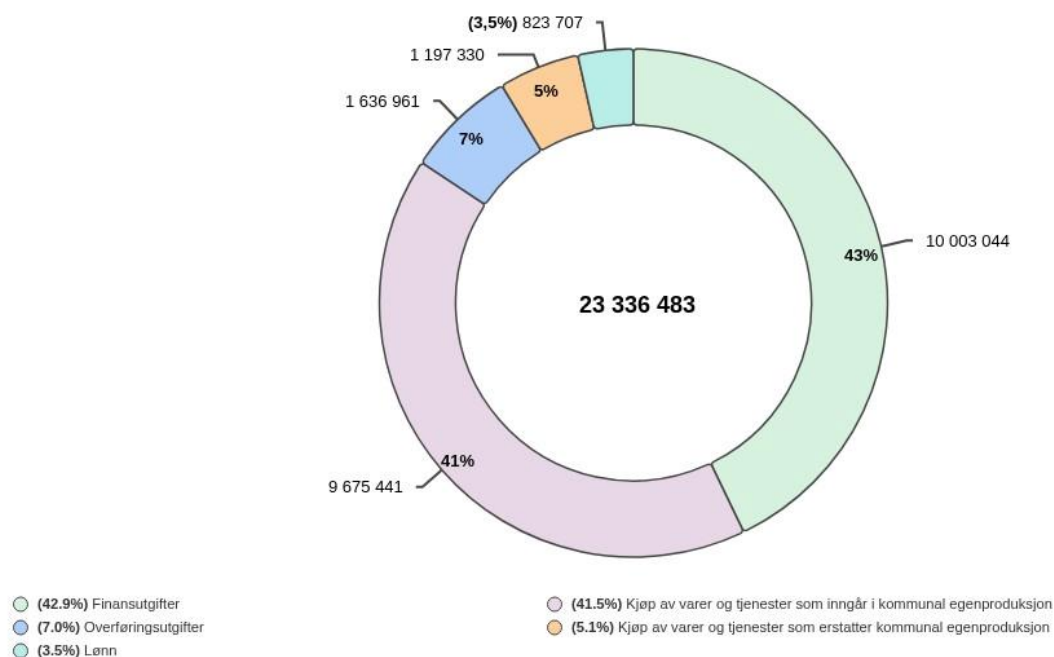
### Andre satsingsområder i 2025

Arbeidet har vært preget av vakanser i flere sentrale stillinger i 2025. Redusert bemanning over tid har medført lavere gjennomføringsevne, økt sårbarhet og behov for strengere prioritering av oppgaver. Konsekvensen er at enkelte utviklingsoppgaver er blitt utsatt eller nedprioritert, mens lovpålagte oppgaver og akutte driftsbehov har blitt prioritert.

### Grafer Økonomi

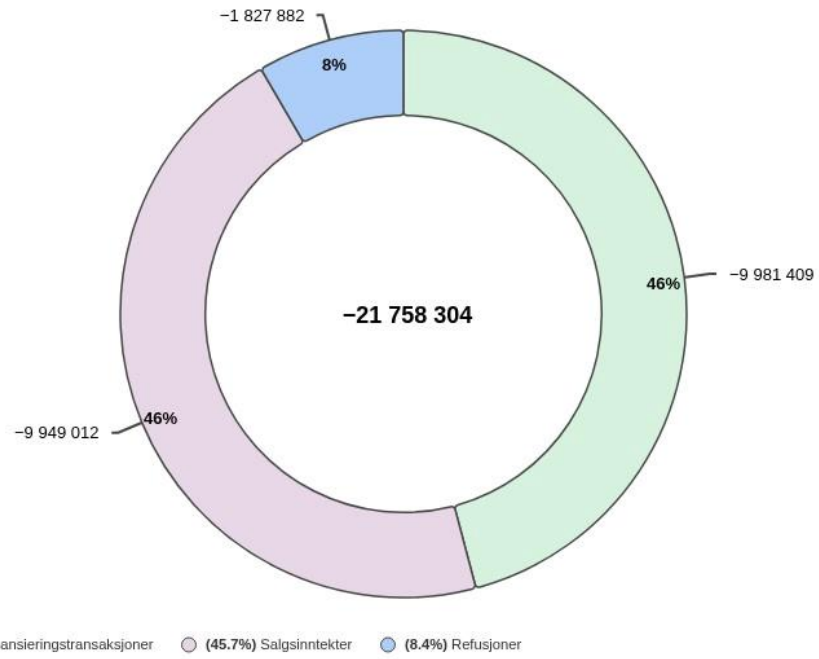
#### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



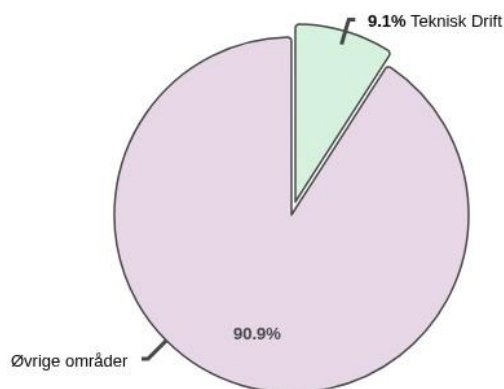
**Driftsinntekter**

Beløp i hele kr.



## Teknisk Drift

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	13 707	12 891	13 197	14 444	-1 248
Refusjon lønn	-741	0	0	-779	779
<b>Sum Lønn</b>	<b>12 966</b>	<b>12 891</b>	<b>13 197</b>	<b>13 665</b>	<b>-469</b>
Drift	9 325	8 593	8 593	8 531	62
Kjøp av produksjon	6 248	6 491	6 491	6 767	-276
Overføringer	1 650	0	0	1 519	-1 519
Finansutgifter	5 724	506	506	5 923	-5 417
<b>Sum Utgifter</b>	<b>22 947</b>	<b>15 590</b>	<b>15 590</b>	<b>22 741</b>	<b>-7 150</b>
Brukerbetaling	-13 216	-13 620	-13 620	-13 656	36
Refusjoner	-2 832	-737	-737	-2 000	1 263
Finansinntekter	-4 907	-200	-200	-5 396	5 196
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-20 954</b>	<b>-14 557</b>	<b>-14 557</b>	<b>-21 053</b>	<b>6 496</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>14 958</b>	<b>13 924</b>	<b>14 230</b>	<b>15 353</b>	<b>-1 123</b>

## Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

### Ansvarsgruppen omfatter følgende ansvar:

- 501 Vaktmestere/utearbeidere
- 502 Renholdstjenesten
- 510 Maskinforvaltning
- 520 Vannverk
- 530 Kloakker
- 535 Slamtømming
- 540 Renovasjon mm.
- 550 Brannvesen
- 551 Feiervesen
- 600 Avskrivninger
- 610 Havnekassen
- 662 Kommunale veger
- 665 Veg- og gatelys

### Kommentar til avvik

Ansvarsgruppa har et samlet merforbruk på 1,1 millioner kroner. Merforbruket er først og fremst knyttet til selvkostområdene (vannverk, kloakker, slamtømming, og renovasjon), som har et samlet merforbruk på 1 million kroner. Dette skyldes at utgifter på selvkostområdene var mindre enn budsjettet, primært på bakgrunn av vakante stillinger innenfor vann- og avløpsområdet, hvor det ikke tas inn vikar. På bakgrunn av dette ble det innenfor selvkostområdene et større overskudd enn forventet, som måtte avsettes på fond.

### Lønn

Merforbruk på 0,5 millioner kroner skyldes økte pensjonsutgifter.

### Utgifter

Merforbruk på 7,2 millioner kroner.

1 million kroner er innenfor selvkostområdene, hvor utgifter var mindre enn budsjettet, og overskudd ble satt på fond, se kommentar ovenfor.

Merforbruket er ellers knyttet til moms og avskrivninger, som ikke er lagt inn i budsjett. Utgifter og inntekter her gir et netto resultat på null, men synes som et merforbruk på utgifter og merinntekter på inntekter.

### Inntekter

Merinntekter på 6,5 millioner kroner er knyttet til moms og avskrivninger, som ikke er lagt inn i budsjett, se kommentar ovenfor.

## Framfør - gjennomførte tiltak i 2025

Følgende tiltak er jobbet med/gjennomført i 2025:

### Nedleggelse av kommunale veier

Det ble i 2025 fastsatt kriterier for prosessen med nedleggelse av kommunale veier. Det ble vedtatt nedleggelse av fire kommunale veier, samt opphør av kommunalt bidrag til vedlikehold av én vei.

### Gatelys og lys på helikopterplasser

Det er gjort noen justeringer på nattinnstillinger på gatelys i Leinesfjord, som har medført en innsparing i strømutfgifter. Det er også jobbet med vurdering av enkeltpunkter og behov for lys på helikopterplasser og gatelys, uten at det er konkludert med at lys kan fjernes.

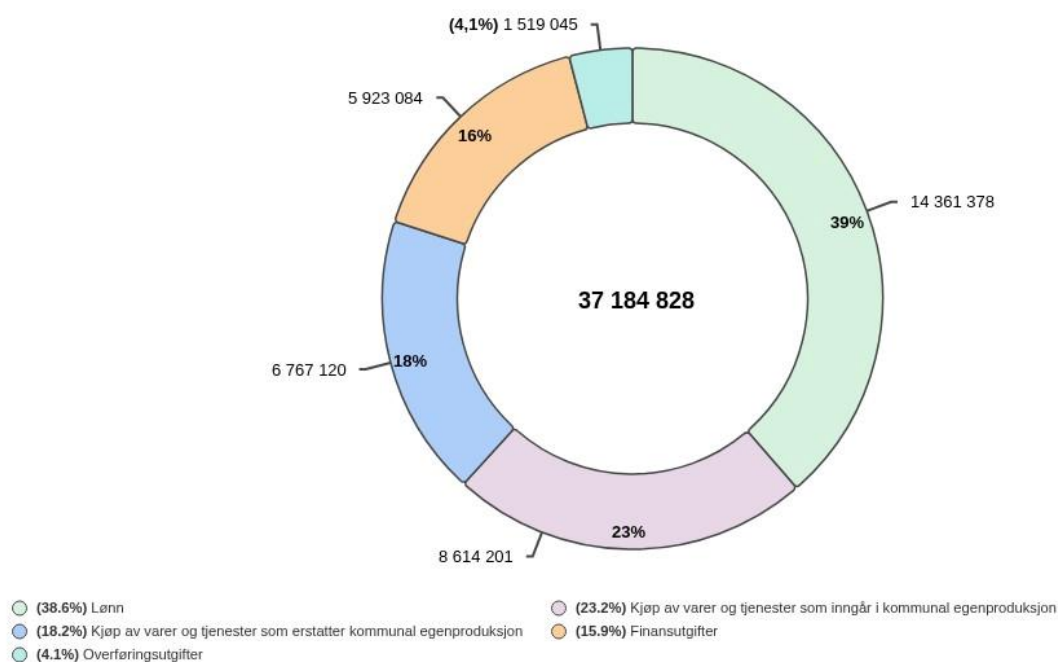
## Andre satsingsområder i 2025

Arbeidet har vært preget av vakanser i flere sentrale stillinger i 2025. Redusert bemanning over tid har medført lavere gjennomføringsevne, økt sårbarhet og behov for strengere prioritering av oppgaver. Konsekvensen er at enkelte utviklingsoppgaver er blitt utsatt eller nedprioritert, mens lovpålagte oppgaver og akutte driftsbehov har blitt prioritert.

## Grafer Økonomi

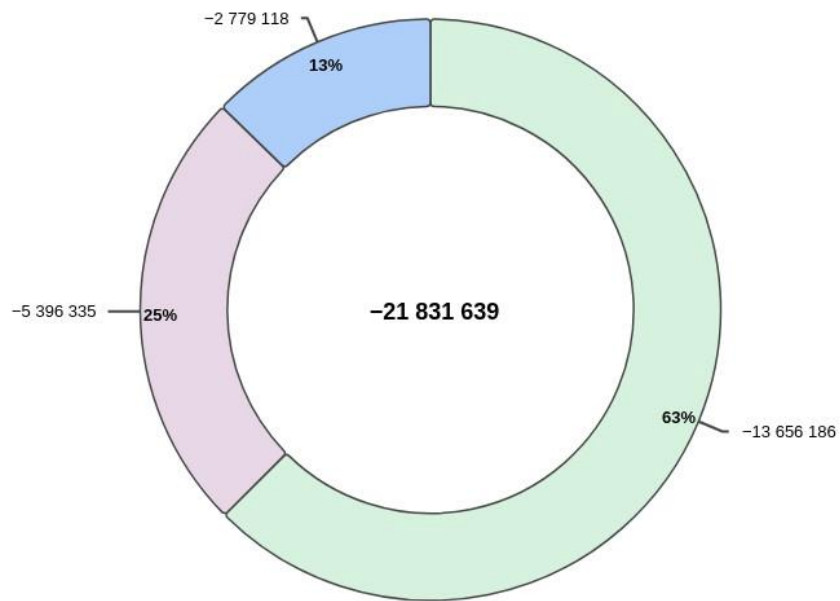
### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



**Driftsinntekter**

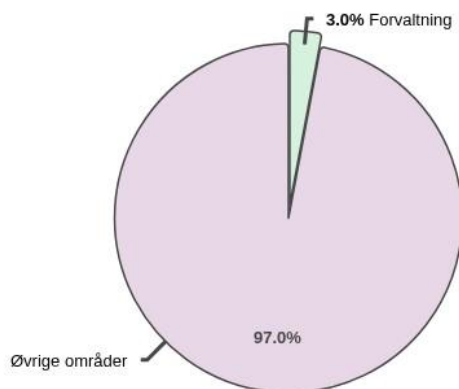
Beløp i hele kr.



● (62.6%) Salgsinntekter   ● (24.7%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner   ● (12.7%) Refusjoner

## Forvaltning

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	7 817	8 960	8 235	7 677	558
Refusjon lønn	-730	-176	-176	-806	630
<b>Sum Lønn</b>	<b>7 088</b>	<b>8 784</b>	<b>8 059</b>	<b>6 871</b>	<b>1 188</b>
Drift	1 077	1 260	1 260	1 815	-555
Kjøp av produksjon	1 680	1 417	1 819	1 926	-107
Overføringer	461	280	280	646	-366
Finansutgifter	379	50	50	26	24
<b>Sum Utgifter</b>	<b>3 597</b>	<b>3 007</b>	<b>3 409</b>	<b>4 412</b>	<b>-1 003</b>
Brukerbetaling	-1 173	-1 558	-1 558	-1 079	-479
Refusjoner	-1 242	0	0	-605	605
Overføringer	-1 665	-1 352	-1 352	-1 721	369
Finansinntekter	-408	-607	-607	-70	-537
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-4 488</b>	<b>-3 517</b>	<b>-3 517</b>	<b>-3 475</b>	<b>-42</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>6 197</b>	<b>8 274</b>	<b>7 951</b>	<b>7 808</b>	<b>143</b>

## Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarsgruppen omfatter følgende ansvar

- 430 Næringsetaten administrasjon
- 439 Næringsetaten tilskudd
- 453 Skogetaten
- 456 Landbrukskontoret
- 458 Veterinærtjenesten
- 470 Miljøvern
- 473 Landbruksprosjektet
- 477 Viltnemnda
- 500 Fellesadministrasjon PUD
- 503 Arealplan
- 505 Saksbehandlingsgebyrer og oppmåling

### Kommentar til avvik:

Ansvarsgruppa har et samlet mindreforbruk på 143 000 kroner.

#### Lønn

Mindreforbruk på 1,2 millioner kroner er knyttet til vakanser i flere stillinger i 2025. Deler av mindreforbruket er budsjettjustert for underveis i året.

#### Utgifter

Merforbruk på 1 millioner kroner som knyttet til utgifter til fjerning av båt som utgjorde forurensningsfare, større utgifter til stillingsutlysninger enn budsjettet, økte utgifter til veterinærtjenesten, utgifter til kurs og opplæring, samt utgifter til UKL-prosjekter (Utvalgte kulturlandskap i jordbruket).

Deler av merforbruket er knyttet til momsutgifter, som ikke er lagt inn i budsjett. Momsutgifter og momsinntekter her gir et netto resultat på null, men synes som et merforbruk på utgifter og merinntekter på inntekter.

#### Inntekter

Samlet har vi hatt mindreinntekter på 42 000 kroner. Vi har i imidlertid mottatt mer i momskompensasjoner enn budsjettet, så om man ser bort fra momskompensasjonen, er den reelle mindreinntekten på 350 000 kroner. Dette knytter seg primært til at vi har gebyrinntekter som er 480 000 kroner lavere enn budsjettet.

## Framfør - gjennomførte tiltak i 2025

Følgende tiltak er gjennomført/jobbet med i 2025:

### Nytt gebyrregulativ

Det har vært et mål å utarbeide nytt gebyrregulativ for plan-, bygge-, fradelings-, konsesjon-, oppmålings- og eierseksjonssaker. Dette har det ikke vært kapasitet til å jobbe med, men prisene i regulativet er økt med 19 % i 2025.

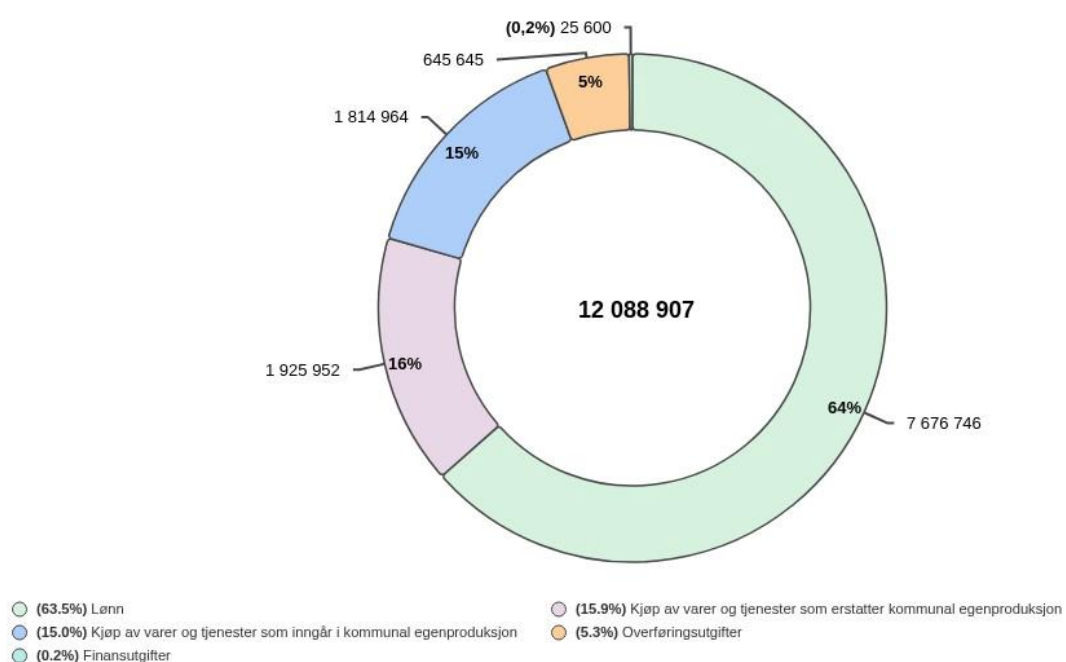
## Andre satsingsområder i 2025

Arbeidet har vært preget av vakanser i flere sentrale stillinger i 2025. Redusert bemanning over tid har medført lavere gjennomføringsevne, økt sårbarhet og behov for strengere prioritering av oppgaver. Konsekvensen er at enkelte utviklingsoppgaver er blitt utsatt eller nedprioritert, mens lovpålagte oppgaver og akutte driftsbehov har blitt prioritert.

## Grafer Økonomi

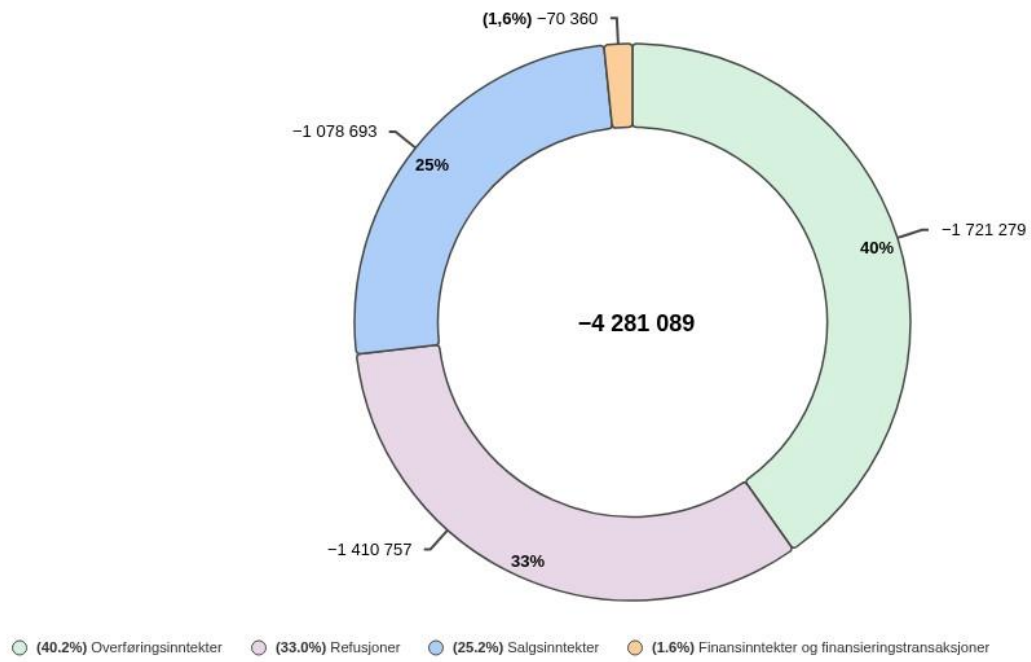
### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



**Driftsinntekter**

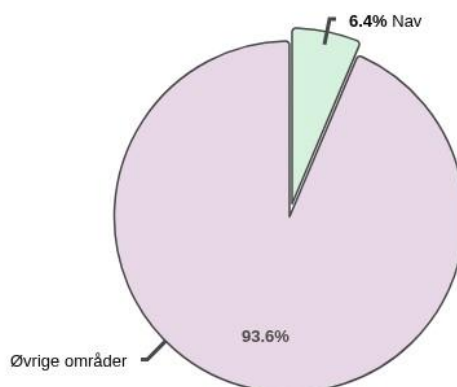
Beløp i hele kr.



## Nav

## Nav

### Brutto driftsutgifter i % av kommunens totale utgifter



### Totaloversikt drift - fordelt på kontogrupper

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	16 475	16 827	16 037	14 043	1 994
Refusjon lønn	-297	0	0	-1 221	1 221
<b>Sum Lønn</b>	<b>16 177</b>	<b>16 827</b>	<b>16 037</b>	<b>12 822</b>	<b>3 215</b>
Drift	2 795	2 598	2 598	2 557	42
Kjøp av produksjon	207	320	320	147	173
Overføringer	9 602	7 640	7 640	9 176	-1 537
Finansutgifter	220	50	50	157	-107
<b>Sum Utgifter</b>	<b>12 824</b>	<b>10 608</b>	<b>10 608</b>	<b>12 037</b>	<b>-1 429</b>
Brukerbetaling	-124	0	0	-38	38
Refusjoner	-811	-515	-515	-1 434	919
Overføringer	-25 584	-20 825	-20 825	-19 295	-1 530
Finansinntekter	-130	-50	-50	-73	23
<b>Sum Inntekter</b>	<b>-26 649</b>	<b>-21 390</b>	<b>-21 390</b>	<b>-20 839</b>	<b>-551</b>
<b>Netto resultat</b>	<b>2 352</b>	<b>6 045</b>	<b>5 255</b>	<b>4 019</b>	<b>1 236</b>

## Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

Ansvarer omfatter følgende tjenester:

- 701 Flyktingetjeneste
- 706 Administrasjon Nav
- 721 Sosialtjeneste

Totalt hadde ansvarer et mindreforbruk på 1,2 millioner kroner.

### Kommentarer:

#### Lønn

Mindreforbruk på 3,2 millioner kroner skyldes færre deltakere på introduksjonsprogrammet, kvalifiseringsprogrammet og sykefravær- og svangerskaps/foreldrepenger.

#### Utgifter

Merforbruk på 1,4 millioner kroner skyldes mer overføring til andre, blant annet sosialhjelp blant annet.

#### Inntekter

Mindreinntekter på 0,6 millioner kroner skyldes bosetting av 15 flyktninger, og ikke 20 flyktninger som budsjettet med.

## Framfør - gjennomførte tiltak i 2025

### Bosetting av flyktninger




Det ble i 2025 bosatt 15 flyktninger. Det opprinnelige vedtaket lød på 20 flyktninger, men behovet fra IMDi ble justert ned til 15 flyktninger i juni 2025. De siste flyktingene ankom 15. desember. Budsjettet i desember 2024 ble lagt etter 20 flyktninger, og vi hadde derfor mindre inntekt enn budsjettet.

### Intensivere arbeidet med å få folk ut i jobb og fast inntekt

Det viktigste for Nav er at det er nok ressurser på kontoret til å få jobbet tett med brukerne og sørge for inntektssikring. Dersom vi får gjort en god oppfølging, fører det til at færre har behov for sosialhjelp ved at de blir selvhjulpne via egen inntekt. Nav skal jobbe med de mest sårbare i samfunnet, og da er det viktig at det er nok ressurser til å håndtere oppgavene.


## Satsingsområder i kommuneplanens samfunnsdel

### Satsingsområde 1: Attraktivitet – det gode liv i Steigen



<p>4.1.1</p>	<p>Tilflytting</p> <p>Ha levende lokalsamfunn rundt om i Steigen der det er attraktivt å bosette seg og å drive næringsvirksomhet</p> 	<p>Nav Steigen jobber aktivt med å bosette flyktninger og integrere flyktninger.</p>
<p>4.1.3</p>	<p>Alle grupper skal ha mulighet for fysisk aktivitet i hverdagen</p> 	<p>Nav gir treningsabonnement til de vi vurderer har behov for det av våre brukere. Nav henviser også brukere til Frisklivssentralen.</p>
<p>4.1.6</p>	<p>Frivillig sektor er en viktig bidragsyter til levende lokalsamfunn</p> 	<p>Frivillig sektor blir aktivt benyttet i arbeidet med bosetting av flyktninger. Frivillige benyttes også i forbindelse med hjelp til andre sårbare grupper. I tillegg er Nav med på barnas internasjonale dag, og barnas internasjonale jul.</p>

### Satsingsområde 2: Innovasjon og næringsutvikling


<p>4.2.1</p>	<p>Det er attraktivt å etablere og utvikle næringsvirksomhet i Steigen</p>	<p>Nav Steigen er en aktiv samarbeidspartner med næringslivet. På grunn av dette har Nav fått svært mange flyktninger ut i jobb. Det jobbes tett med næringslivet for å sikre kvalifisert arbeidskraft.</p>
--------------	--	---

		
--	---	--

**Satsingsområde 3: Helse og omsorg**

<p>4.3.1</p>	<p>Steigen skal prioritere helsefremmende og forebyggende aktiviteter i form av tidlig innsats, alle kommunale tjenester</p> 	<p>Nav Steigen benytter Steigen Vekst aktivt for de brukerne som trenger ekstra støtte i arbeidslivet. Steigen Vekst er også en viktig bidragsyter for å få flere personer ut i arbeid.</p>
<p>4.3.2</p>	<p>I Steigen skal ingen oppleve utenforskap</p> 	<p>Nav jobber aktivt med å hindre utenforskap. Vi har barneperspektivet med i alle saker vi jobber med. Vi har også ungdomsgarantien i Nav som pålegger alle Nav-kontor å ha fokus på ungdom. Vi har videre godt samarbeid med Steigen Vekst for avklaring av brukere, og også utføre kan ha en tilknytning til arbeidslivet.</p>

**Satsingsområde 4: Oppvekst**

<p>4.4.3</p>	<p>Tidlig innsats er førende for hvordan vi møter barn og unge</p> 	<p>Barneperspektivet er viktig i Nav, og skal sikre at de som trenger det får tidligst mulig hjelp. Dette også for å forebygge fremtidige problemer. Både rustjenesten, sosialtjenesten og flykntingstjenesten forsøker å forebygge på tidligst mulig nivå.</p>
--------------	--	---

**Satsingsområde 5: Natur og klima**

<p>4.5.2</p>	<p>Det grønne skiftet</p> <p>Steigensamfunnet gjør sitt for å bidra til å nå nasjonale mål for</p>	<p>Nav Steigen har i 2025 byttet leiebil fra diesel til el-bil.</p>
--------------	--	---

	<p>reduserte klimautslipp og det grønne skiftet</p> 	
--	---	--

## Andre satsingsområder i 2025

Nav Steigen har brukt mye tid på å nedskalere flyktningtjenesten, samt få en stabilitet i personalgruppen da det har vært stor grad av utskiftning både på kommunal og statlig side.

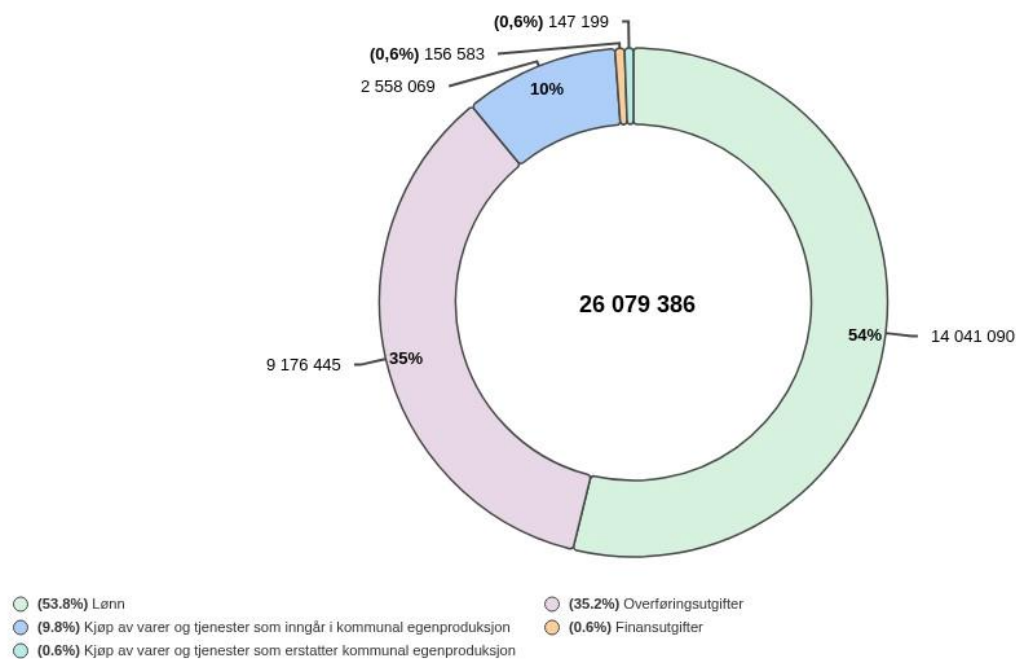
Rusttjenesten har vært aktiv med å jobbe med enkeltpersoner, men har også gjennomført KIB-kurs (kurs i belastningsmestring) sammen med psykisk helse, samt gjort mye forebyggende arbeid ute i ungdomsmiljøet.

I tillegg har Nav jobbet etter de føringene som er kommet fra Nav stat på ungdomsgarantien, flyktninger raskt i arbeid, og fokus på å forebygge utenforskap.

## Grafer Økonomi

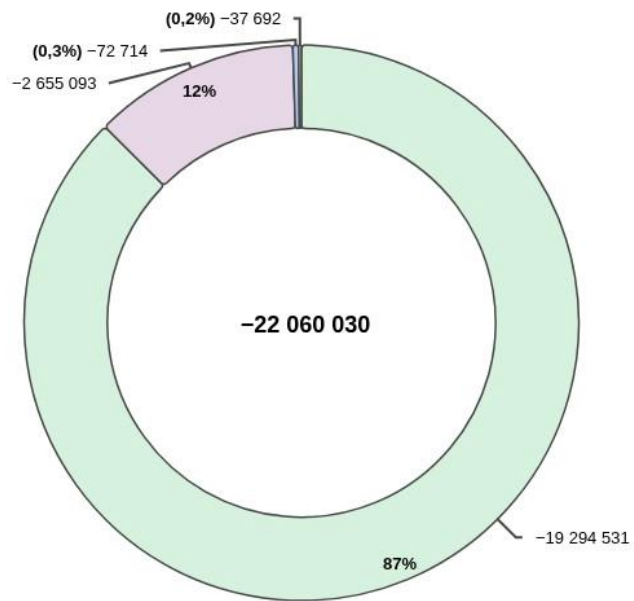
### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



## Driftsinntekter

Beløp i hele kr.



● (87.5%) Overføringsinntekter ● (12.0%) Refusjoner ● (0.3%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner ● (0.2%) Salgsinntekter

## Sentrale poster

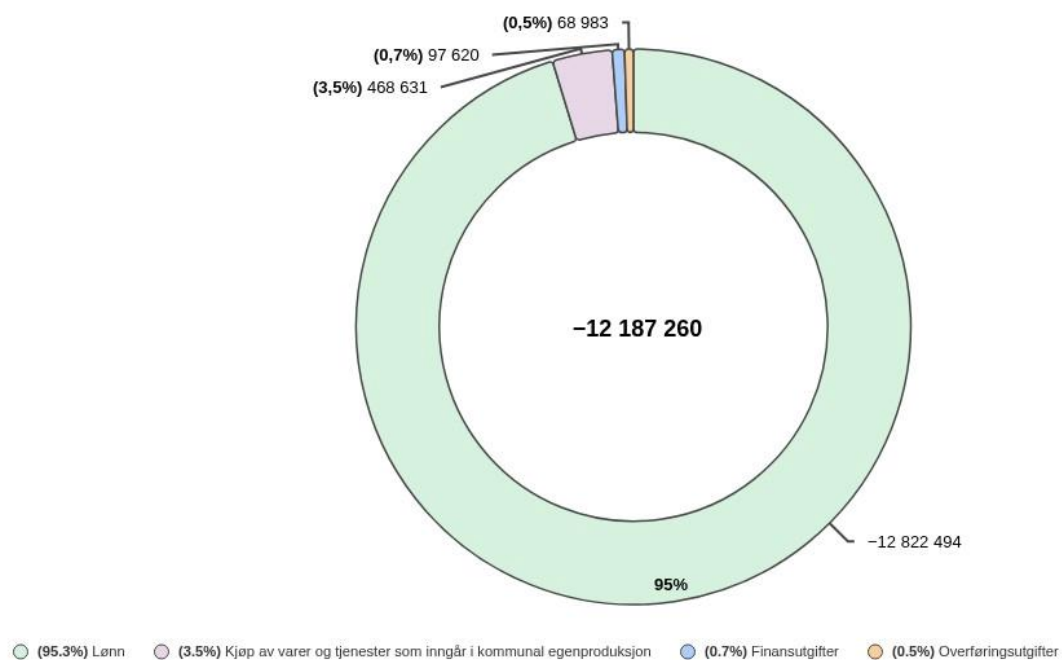
### Skatt og ramme

### Redegjørelse for regnskapsmessige avvik

### Grafer Økonomi

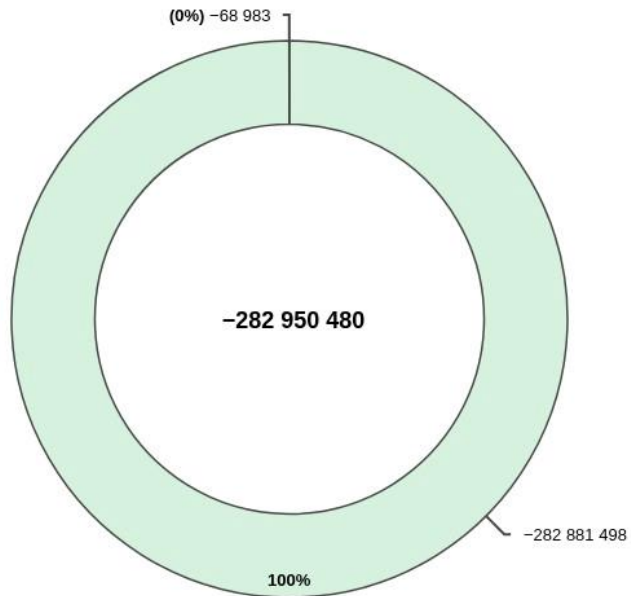
#### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



### Driftsinntekter

Beløp i hele kr.



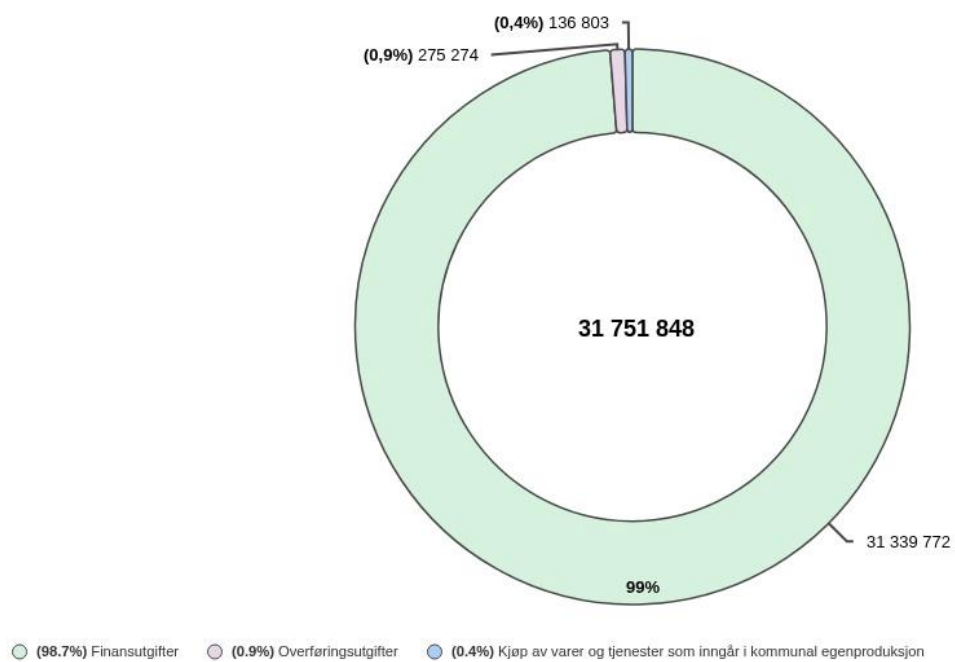
● (100.0%) Overføringsinntekter ● (0.0%) Refusjoner

## Finans

### Grafer Økonomi

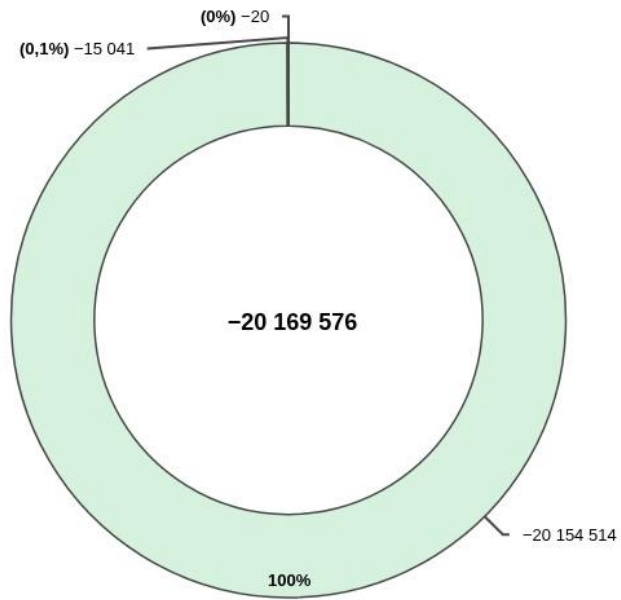
#### Driftsutgifter

Beløp i hele kr.



### Driftsinntekter

Beløp i hele kr.



○ (99.9%) Finansinntekter og finansieringstransaksjoner ○ (0.1%) Refusjoner ○ (0.0%) Salgsinntekter

## Årsregnskap

### Bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 første ledd

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Rammetilskudd	-152 246	-151 657	-153 990	-154 990	-1 000	-0,6 %
Inntekts- og formuesskatt	-84 082	-100 000	-97 158	-97 470	-312	-0,3 %
Eiendomsskatt	-13 453	-13 477	-13 717	-13 477	240	1,8 %
Andre generelle driftsinntekter	-55 150	-22 223	-18 017	-22 223	-4 206	-18,9 %
<b>Sum generelle driftsinntekter</b>	<b>-304 930</b>	<b>-287 357</b>	<b>-282 881</b>	<b>-288 160</b>	<b>-5 279</b>	<b>-1,8 %</b>
<b>Korrigert sum bevilgninger drift, netto</b>	<b>264 671</b>	<b>279 357</b>	<b>275 287</b>	<b>277 384</b>	<b>2 097</b>	<b>0,8 %</b>
Avskrivninger	15 828	0	16 846	0	-16 846	0,0 %
<b>Sum netto driftsutgifter</b>	<b>280 499</b>	<b>279 357</b>	<b>292 133</b>	<b>277 384</b>	<b>-14 749</b>	<b>-5,3 %</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>-24 431</b>	<b>-8 000</b>	<b>9 251</b>	<b>-10 776</b>	<b>-20 028</b>	<b>-185,8 %</b>
Renteinntekter	-3 276	-2 897	-3 386	-2 897	489	16,9 %
Utbytter	-5 401	-5 410	-4 445	-4 534	-89	-2,0 %
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0	
Renteutgifter	18 309	20 016	18 633	20 016	1 383	6,9 %
Avdrag på lån	11 669	11 700	12 518	11 700	-818	-7,0 %
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>21 302</b>	<b>23 409</b>	<b>23 320</b>	<b>24 285</b>	<b>965</b>	<b>4,0 %</b>
Motpost avskrivninger	-15 828	0	-16 846	0	16 846	0,0 %
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>-18 957</b>	<b>15 409</b>	<b>15 725</b>	<b>13 509</b>	<b>-2 217</b>	<b>-16,4 %</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>						
Overføring til investering	0	0	0	0	0	
Avsetninger til bundne driftsfond	4 342	556	4 279	556	-3 723	-669,6 %
Bruk av bundne driftsfond	-1 697	-1 721	-2 152	-1 721	431	25,1 %
Avsetninger til disposisjonsfond	12 323	191	0	191	191	100,0 %
Bruk av disposisjonsfond	0	-14 435	-12 323	-12 535	-212	-1,7 %
Dekning av tidligere års merforbruk i driftsregnskapet	3 988	0	0	0	0	
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>18 957</b>	<b>-15 409</b>	<b>-10 196</b>	<b>-13 509</b>	<b>-3 312</b>	<b>-24,5 %</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 529</b>	<b>0</b>	<b>-5 529</b>	<b>0,0 %</b>

## Bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 andre ledd

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Sentraladministrasjonen	31 561	36 189	35 098	32 284	-2 815	-8,7 %
Oppvekst	87 412	89 911	88 569	91 288	2 718	3,0 %
Helse og omsorg	133 874	123 582	136 658	125 431	-11 228	-9,0 %
Plan, Utvikling og Drift	23 173	24 343	24 739	23 838	-901	-3,8 %
Nav	2 352	6 045	4 019	5 255	1 236	23,5 %
Sentrale poster	-11 274	-1 880	-11 957	-1 877	10 080	537,1 %
<b>Sum bevilgninger drift, netto</b>	<b>267 097</b>	<b>278 192</b>	<b>277 127</b>	<b>276 219</b>	<b>-909</b>	<b>-0,3 %</b>
Herav:						
Avskrivninger	15 828	0	16 846	0	-16 846	0,0 %
Motpost avskrivninger	-15 828	0	-16 846	0	16 846	0,0 %
Netto renteutgifter og -inntekter	5	0	30	0	-30	0,0 %
Avsetninger til bundne driftsfond	4 117	556	3 963	556	-3 407	-612,8 %
Bruk av bundne driftsfond	-1 697	-1 721	-2 152	-1 721	431	25,1 %
<b>Korrigert sum bevilgninger drift, netto</b>	<b>264 671</b>	<b>279 357</b>	<b>275 287</b>	<b>277 384</b>	<b>2 097</b>	<b>0,8 %</b>

## Bevilgningsoversikt investering etter § 5-5 første ledd

Beløp i 1000 kr

	Note Regnskap 2024	Oppr. Regnskap bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Investeringer i varige driftsmidler	0	0	0	0	0	
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0	0	0	
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0	0	
Utlån av egne midler	0	0	0	0	0	
Avdrag på lån	0	0	0	0	0	
<b>Sum investeringsutgifter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0	0	0	
Tilskudd fra andre	0	0	0	0	0	
Salg av varige driftsmidler	0	0	0	0	0	
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0	0	
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0	0	
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0	0	
Bruk av lån	0	0	0	0	0	
<b>Sum investeringsinntekter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Videreutlån	0	0	0	0	0	
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0	0	
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0	0	
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0	0	
<b>Netto utgifter videreutlån</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Overføring fra drift	0	0	0	0	0	
Avsetninger til bundne investeringsfond	0	0	0	0	0	
Bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0	0	
Avsetninger til ubundet investeringsfond	0	0	0	0	0	
Bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0	0	
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0	0	
<b>Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (udekket)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Bevilgningsoversikt investering etter § 5-5 andre ledd

### 1. Investeringer i varige driftsmidler

Beløp i 1000 kr

Note	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
	0	0	0	0	0	
<b>Investeringer i varige driftsmidler</b>						

### 2. Tilskudd til andres investeringer

Beløp i 1000 kr

Note	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
	0	0	0	0	0	0,0 %
<b>Investeringer i varige driftsmidler</b>						

### 3. Investeringer i aksjer og andeler

Beløp i 1000 kr

Note	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
	0	0	0	0	0	0,0 %
<b>Investeringer i varige driftsmidler</b>						

### 4. Utlån

Beløp i 1000 kr

Note	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
	0	0	0	0	0	0,0 %
<b>Utlån av egne midler</b>						
<b>Sum del 1-4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>

## Balanse

<b>§ 5-8. Balanseregnskapet</b>			
<b>Tall i 1 kroner</b>	<b>Note</b>	<b>Regnskap 2025</b>	<b>Regnskap 2024</b>
<b>EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Varige driftsmidler</b>			
Faste eiendommer og anlegg	4	480 203 378,14	448 207 965,14
Utstyr, maskiner og transportmidler	4	17 106 245,20	15 367 876,20
Finansielle anleggsmidler			
Aksjer og andeler (eiendeler)	5	139 928 545,33	139 028 900,33
Obligasjoner (eiendeler)		0,00	0,00
Utlån	6	48 942 085,77	37 961 118,10
Immaterielle eiendeler		0,00	0,00
Pensjonsmidler	11	576 118 535,00	509 312 148,00
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>1 262 298 789,44</b>	<b>1 149 878 007,77</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Bankinnskudd og kontanter		35 783 617,44	64 143 101,37
Finansielle omløpsmidler			
Aksjer og andeler (omløpsmidler)		0,00	0,00
Obligasjoner (omløpsmidler)		0,00	0,00
Sertifikater		0,00	0,00
Derivater (omløpsmidler)		0,00	0,00
Kortsiktige fordringer			
Kundefordringer		3 835 724,27	4 602 673,79
Andre kortsiktige fordringer		8 646 953,06	9 591 548,94

Årsmelding 2025

Premieavvik (kortsiktige fordringer)	11	40 092 688,29	36 595 444,80
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>88 358 983,06</b>	<b>114 932 768,90</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>1 350 657 772,50</b>	<b>1 264 810 776,67</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Egenkapital drift</b>			
Disposisjonsfond		0,00	-12 323 122,39
Bundne driftsfond	13	-13 366 232,70	-12 297 937,50
Merforbruk i driftsregnskapet		5 534 422,82	0,00
Egenkapital investering			
Ubundet investeringsfond	13	-12 083 464,68	-9 101 088,16
Bundne investeringsfond	13	-10 406 364,47	-11 775 981,89
Udekket beløp i investeringsregnskapet		0,00	0,00
Annen egenkapital			
Kapitalkonto	2	-306 667 116,57	-289 827 003,34
Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift	3	2 509 869,09	2 509 869,09
Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen investering		0,00	0,00
<b>Sum egenkapital</b>		<b>-334 478 886,51</b>	<b>-332 815 264,19</b>
<b>Langsiktig gjeld</b>			
<b>Lån</b>			
Gjeld til kredittinstitusjoner	8 og 9	-400 647 675,00	-378 180 024,00
Obligasjonslån		0,00	0,00
Sertifikatlån		0,00	0,00

Årsmelding 2025

Pensjonsforpliktelse	11	-560 990 588,17	-501 854 927,37
<b>Sum langsiktig gjeld</b>		<b>-961 638 263,17</b>	<b>-880 034 951,37</b>
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		-15 154 993,64	-13 464 281,66
Likviditetslån		0,00	0,00
Derivater (kortsiktig gjeld)		0,00	0,00
Annen kortsiktig gjeld		-39 385 629,18	-38 496 279,45
Premieavvik (kortsiktige gjeld)		0,00	0,00
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>-54 540 622,82</b>	<b>-51 960 561,11</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>-1 350 657 772,50</b>	<b>-1 264 810 776,67</b>
<b>MEMORIAKONTI</b>			
Ubrukte lånemidler		6 006 590,00	19 983 946,64
Andre memoriakonti		4 782 753,65	4 584 113,68
Motkonto for memoriakontiene		-10 789 343,65	-24 568 060,32
<b>Sum memoriakonti</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Sum balanse</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## Økonomisk oversikt drift etter § 5-6

Beløp i 1000 kr

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Rammetilskudd	-152 246	-151 657	-156 290	-157 290	-1 000	-0,6 %
Innteks- og formuesskatt	-84 082	-100 000	-97 158	-97 470	-312	-0,3 %
Eiendomsskatt	-13 453	-13 477	-13 717	-13 477	240	1,8 %
Andre	-495	-3 240	-345	-3 240	-2 895	-89,4 %
skatteinntekter						
Andre	-82 402	-42 200	-39 707	-41 600	-1 893	-4,6 %
overføringer og tilskudd fra staten						
Overføringer og tilskudd fra andre	-54 165	-26 943	-48 161	-28 791	19 371	67,3 %
Brukerbetalinger	-13 207	-12 244	-11 844	-12 269	-425	-3,5 %
Salgs- og leieinntekter	-27 113	-28 892	-27 810	-28 892	-1 082	-3,7 %
<b>Sum</b>	<b>-427 161</b>	<b>-378 653</b>	<b>-395 031</b>	<b>-383 029</b>	<b>12 002</b>	<b>3,1 %</b>
<b>driftsinntekter</b>						
Lønnsutgifter	229 778	220 883	227 723	220 433	-7 290	-3,3 %
Sosiale utgifter	37 167	45 262	39 124	46 195	7 071	15,3 %
Kjøp av varer og tjenester	97 190	92 537	98 332	93 655	-4 677	-5,0 %
Overføringer og tilskudd til andre	22 767	11 970	22 258	11 970	-10 288	-85,9 %
Avskrivninger	15 828	0	16 846	0	-16 846	
<b>Sum</b>	<b>402 730</b>	<b>370 652</b>	<b>404 283</b>	<b>372 252</b>	<b>-32 030</b>	<b>-8,6 %</b>
<b>driftsutgifter</b>						
<b>Brutto</b>	<b>-24 431</b>	<b>-8 000</b>	<b>9 251</b>	<b>-10 776</b>	<b>-20 028</b>	<b>-185,8 %</b>
<b>driftsresultat</b>						
Renteinntekter	-3 276	-2 897	-3 386	-2 897	489	16,9 %
Utbytte	-5 401	-5 410	-4 445	-4 534	-89	-2,0 %
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0	
Renteutgifter	18 309	20 016	18 633	20 016	1 383	6,9 %
Avdrag på lån	11 669	11 700	12 518	11 700	-818	-7,0 %
<b>Netto</b>	<b>21 302</b>	<b>23 409</b>	<b>23 320</b>	<b>24 285</b>	<b>965</b>	<b>4,0 %</b>
<b>finansutgifter</b>						
Motpost avskrivninger	-15 828	0	-16 846	0	16 846	
<b>Netto</b>	<b>-18 957</b>	<b>15 409</b>	<b>15 725</b>	<b>13 509</b>	<b>-2 217</b>	<b>-16,4 %</b>
<b>driftsresultat</b>						
<b>Disponering eller dekning av netto</b>						
<b>driftsresultat</b>						
Overføring til investering	0	0	0	0	0	

## Årsmelding 2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Regnskap 2025	Rev. bud. 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Avsetninger til bundne driftsfond	4 342	556	4 279	556	-3 723	-669,6 %
Bruk av bundne driftsfond	-1 697	-1 721	-2 152	-1 721	431	25,1 %
Avsetninger til disposisjonsfond	12 323	191	0	191	191	100,0 %
Bruk av disposisjonsfond	0	-14 435	-12 323	-12 535	-212	-1,7 %
Dekning av tidligere års merforbruk	3 988	0	0	0	0	
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>18 957</b>	<b>-15 409</b>	<b>-10 196</b>	<b>-13 509</b>	<b>-3 312</b>	<b>-24,5 %</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 529</b>	<b>0</b>	<b>-5 529</b>	

## Noter 2025

### NOTE nr. 1: Endring i arbeidskapital

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-10, a)

<b>BALANSEN</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>01.01.2025</b>	<b>Endring</b>
Omløpsmidler	88 358 983,06	114 932 768,90	-26 573 785,84
Kortsiktig gjeld	54 540 622,82	51 960 561,11	2 580 061,71
<b>Arbeidskapital</b>	<b>33 818 360,24</b>	<b>62 972 207,79</b>	<b>-29 153 847,55</b>

<b>DRIFTS- OG INVESTERINGSREGNSKAPET (bevilgningsoversikter)</b>	<b>2025</b>
Netto driftsresultat	-15 730 742,03
Netto utgifter/inntekter i investering	-554 251,12
Endring ubrukte lånemidler (økning +/reduksjon-)	-13 977 356,64
Endring arbeidskapital i drifts- og investeringsregnskapet	-29 153 847,55
<b>Differanse i endring arbeidskapital balanse og drift og investering</b>	<b>0,00</b>

### FORKLARING TIL DIFFERANSE I ENDRING ARBEIDSKAPITAL

Endring i regnskapsprinsipp som påvirker arbeidskapital, drift

Endring i regnskapsprinsipp som påvirker arbeidskapital, investering

Andre forklaringer

**Sum forklaringer**

Årsmelding 2025

**NOTE nr. 2: Kapitalkonto**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-10, b)

<b>BALANSEN</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>01.01.2025</b>	<b>Endring</b>
Anleggsmidler	1 262 298 789,44	1 149 878 007,77	112 420 781,67
Langsiktig gjeld	-961 638 263,17	-880 034 951,37	-81 603 311,80
Endring ubrukte lånemidler	6 006 590,00	19 983 946,64	-13 977 356,64
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker anleggsmidler			
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker langsiktig gjeld			
<b>Netto endring</b>	<b>306 667 116,27</b>	<b>289 827 003,04</b>	<b>16 840 113,23</b>

**Spesifikasjon av transaksjoner mot kapitalkonto (ikke notekrav)**

<b>KAPITALKONTO</b>			
01.01.2025 Balanse (underskudd i kapital)		01.01.2025 Balanse (kapital)	-289 827 003,34
<b>Debetposterings i året:</b>		<b>Kreditposterings i året:</b>	
Salg av fast eiendom og anlegg	0,00	Aktivering av fast eiendom og anlegg	50 579 711,00
Nedskrivninger fast eiendom	0,00	Oppskrivning av fast eiendom	0,00
Avskrivning av fast eiendom og anlegg	16 845 929,00		
Avskrivninger av utstyr, maskiner og transportmidler		Kjøp av aksjer og andeler	899 645,00
Salg av aksjer og andeler		Oppskrivning av aksjer og andeler	
Nedskrivning av aksjer og andeler		Utlån formidlings/startlån	12 566 097,66
Avdrag på formidlings/startlån	1 583 447,45	Utlån sosial lån	
Avdrag på sosial lån		Utlån egne midler	
Avdrag på utlånte egne midler		Utlån næring	
Avdrag på næringsutlån		Oppskrivning utlån	317,46
Avskrivning sosial utlån	2 000,00	Avdrag på eksterne lån	14 532 349,00
Avskrevet andre utlån		Urealisert kursgevinst utenlandslån	
Bruk av midler fra eksterne lån	50 977 356,64	UB Pensjonsmidler (netto)	66 806 387,00
UB Pensjonsforpliktelse (netto)	59 704 673,00	Reversing nedskrivning av fast eiendom	
Aga netto pensjonsmidler/forpliktelse		Aga netto pensjonsmidler/forpliktelse	569 012,20
<b>31.12.2025 Balanse Kapitalkonto</b>	<b>-306 667 116,57</b>	<b>31.12.2025 Balanse (underskudd i kapital)</b>	
<b>Avstemming</b>	<b>16 840 113,23</b>		
<b>Differanse</b>	<b>0,00</b>		

Det vil i særskilte tilfeller være aktuelt å utvide mulige posterings mot kapitalkonto.

**NOTE nr. 3: Vesentlige endringer i regnskapsprinsipp**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-10, c)

Kommuneregnskapet er finansielt orientert, og skal vise alle økonomiske midler som er tilgjengelige i året, og anvendelsen av disse. Inntekter og utgifter skal tidsmessig plasseres i det året som følger av anordningsprinsippet. Anordningsprinsippet betyr at alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i løpet av året som vedrører kommunens virksomhet skal fremgå av drifts- eller investeringsregnskapet i året enten de er betalt eller ikke.

Regnskapet er avlagt i henhold til god kommunal regnskapsskikk, herunder kommunale regnskapsstandarder (KRS) utgitt av Foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS).

*Dersom kommunen avviker fra foreløpige kommunale regnskapsstandarder bør dette opplyses. Videre bør det omtales hvordan Redegjørelsen bør omtale eventuelle endringer i regnskapsprinsipper i regnskapsåret samt endringer i anvendelsen av*

Ved lånefinansiering av investeringer er ikke renteutgiftene lagt til anskaffelseskost i samsvar med anbefalt løsning i KRS nr. 2.

**Organisering av kommunens virksomhet (regnskapsenheter)**

*Dersom vesentlige deler av kommunens samlede virksomhet er lagt til enheter som avlegger særregnskap, herunder KF og interkommunale samarbeid, skal det opplyses om hvilke enheter dette gjelder. Det samme gjelder dersom slik virksomhet er lagt til andre rettssubjekter som samkommune, IKS, AS m.v., eller ivaretas av andre kommuner gjennom vertskommunesamarbeid. Et eksempel for en kommune som har flyttet ut relativt lite av virksomheten vises nedenfor.*

Den samlede virksomheten til kommunen er i hovedsak organisert innenfor kommunens ordinære organisasjon, men noe virksomhet lagt til enheter som avlegger eget særregnskap eller andre rettssubjekter.

	Type virksomhet	Type enhet	Kontor- /vertskommune
<b>Enheter som avlegger særregnskap</b>			
Iris Salten IKS	Avfall	Interkommunalt samarbeid	Bodø
<b>Andre rettssubjekter</b>			
Barnevernstjenesten	Barnevern	Vertskommunesamarbeid	Bodø
Salten kommunerevisjon IKS	Revisjonstjenester	IKS	Fauske

Iris Salten IKS avlegger selvstendige regnskaper som ikke inngår i kommunens drifts- og investeringsregnskap. Det vises til note 22 og 23

**NOTE nr. 4: Varige driftsmidler**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-11, a)

Anleggsmiddelgrupper, maksimum levetid

Tekst	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år	Tomter
Bokført verdi per 1.1	4 557 468	10 810 408	743 181	257 680 762	178 322 556	11 461 465
Tilgang	2 794 421	1 807 782		38 345 410	7 599 418	32 680
Avgang						
Avskrivninger	1 594 422	1 269 412	52 447	8 815 750	5 113 898	
Nedskrivninger						
Reverserte nedskrivninger						
<b>Bokført verdi 31.12</b>	<b>5 757 466,93</b>	<b>11 348 778,27</b>	<b>690 734,00</b>	<b>287 210 422,46</b>	<b>180 808 076,43</b>	<b>11 494 145,00</b>

Dekomponerte anskaffelser

Tekst	5 år	10 år	20 år	40 år	50 år	Tomter
Tilgang (spesifikasjon av tilgang ovenfor)						

**NOTE nr. 5: Aksjer og andeler (finansielle anleggsmidler)**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-11, b)

Selskapets navn	Eierandel i %	Vesentlig endringer i eierandel	Vesentlig nedskrivning	Reversering nedskrivning	Bokført verdi 31.12
Saltens Bilruter AS	0				kr 30 000
Torghuset AS	25 %				kr 25 000
Dyping og omegn fiskemottak					kr 5 000
Bodø Industrier					kr 42 000
Bogen Næringspark AS					kr 85 000
A/L Biblioteksentralen					kr 600
Nord-Salten Kraft AS	21,84 %				kr 69 784 029
Våg Veilysforening					kr 12 000
Steigen Vekst AS					kr 100 000
Steigen Investerings-Selskap AS	100 %				kr 55 012 947
KLP					kr 14 831 969
<b>Sum</b>					<b>kr 139 928 545</b>

**NOTE nr. 6: Utlån (finansielle anleggsmidler)**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-11, c)

Låntaker	Utlån (beløp)	Finansiert med egne midler	Finansiert med lån	Vesentlig tap
Sosiale lån	120 083,53	120 083,53		0,00
Næringslån	727 622,42	727 622,42		0,00
Utlån Husbankmidler	48 094 379,82		48 094 379,82	0,00

**NOTE nr. 7: Markedsbaserte finansielle omløpsmidler**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-11, d)

Steigen kommune har ikke finansielle omløpsmidler.

**NOTE nr. 8: Sikring av finansielle eiendeler og forpliktelser**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-11, e)

Finansiell eiendel (sikring)	Sikringsinstrument	Volum (mill.)	Rente i %	Formål med sikringen	Sikringens utløp (år)
Utlån	Panteobligasjon	48,82		Sikre gjeld	Ved innfrielse
Gjeld	Fastrente	25,68	4,78	Finansreglement pkt. 13.7.5	03.04.2028
Gjeld	Fastrente	46,43	4,06	Finansreglement pkt. 13.7.5	17.07.2028
Gjeld	Fastrente	29,00	4,42	Finansreglement pkt. 13.7.5	01.08.2028
Gjeld	Fastrente	18,33	4,34	Finansreglement pkt. 13.7.5	01.08.2028

**NOTE nr. 9: Lån**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-12, a)

Eksterne lån	Bokført verdi 31.12	Løpetid	Rentefot	Refinansering *
Lån til egne investeringer	326 026 332,00	21,98	4,63	0
Lån til andres investeringer	10 006 500,00	9,76	4,85	0
Lån til innfrielse av kausjoner	0,00	0	0	0
Lån til videre utlån	58 737 266,00	22,89	4,30	0
Finansielle leieavtaler	0,00	0	0	0

\*Lån som forfaller og må refinansieres i det året regnskapet legges fram.

**NOTE nr. 10: Avdrag på lån**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-12, b)

<b>Grunnlag for beregning av minimumsavdrag</b>	<b>Beløp</b>
Sum årets avskrivninger (sum art 590)	16 845 930,00
Sum bokført verdi Anleggsmidler (Bal. Kap 2.24-2.29 pr. 01.01. i regnskapsårset)	463 575 841,00
Fradrag for ikke avskrivbare anl.midler (eks. tomter)	11 461 465,00
Tillegg for eventuelle lånefinansierte anleggsaksjer (Bal. Kap. 2.21)	
Sum langsiktig gjeld pr. 01.01 (Bal. Kap. 2.4) minus pensjonsforpliktelser	378 180 024,00
Fradrag for lån til videre utlån 01.01 (Bal. Kap. 2.4xx) Startlån	63 819 905,00
<i><u>Beregnet slik</u></i>	
Utlån Startlån Alanse kto 2.22x.xxx 01.01	36 973 678,00
Tillegg avsatt mottatte avdrag bundet investfond 2.55080001 obs positivt fortegn 01.01	6 862 281,00
Tillegg ubrukte lånemidler 01.01	19 983 946,00
Tillegg for eventuelle lån i kommunale foretak KF	
Sum korrigert langsiktig gjeld	314 360 119,00
Kontrollgrense (det beløpet kommunen <b>minst</b> må betale i avdrag)	11 713 161,18
Bokførte avdrag (drift art 510)	12 518 188,00
Differanse (ved positivt beløp er alt ok)	805 026,82

**NOTE nr. 11: Pensjon**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-12, c)

**KLP**

<b>Spesifikasjon av pensjonskostnad og årets premieavvik</b>	<b>Beløp</b>
Årets pensjonsopptjening, nåverdi	19 752 196,00
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	20 412 866,00
- Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-23 005 107,00
Administrasjonskostnader	675 545,00
Netto pensjonskostnad (inkl. adm.)	17 835 500,00
Årets pensjonspremie	
Årets premieavvik	11 283 414,00
<b>Amortiseringsperioder</b>	
Premieavvik over 15 år	191 035,00
Premieavvik over 10 år	0,00
Premieavvik over 7 år	7 215 427,00
Premieavvik over x år	7 406 462,00
Årets samlede pensjonskostnad (summen av netto pensjonskostnad og amortiseringskostnader.)	25 241 962,00

<b>Premiefond</b>	<b>Beløp</b>
Innestående på premiefond 01.01.	22 477 028,00
Tilført premiefondet i løpet av året	23 628 645,00
Bruk av premiefondet i løpet av året	-9 490 304,00
Innestående på premiefond 31.12.	36 615 369,00

<b>Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser</b>	<b>Beløp</b>	<b>Arbeidsgiveravgift</b>
Brutto påløpte pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	-520 959 344,00	-26 568 926,54
Pensjonsmidler pr. 31.12.	538 676 237,00	27 472 488,09
Netto pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	17 716 893,00	903 561,54

<b>Estimatavvik og planendringer</b>	<b>Pensjonsmidler Beløp</b>	<b>Pensjonsforpliktelser Beløp</b>
Estimatavvik 31.12.	40 377 942,00	30 679 374,00
Virkningen av planendringer	40 377 942,00	30 679 374,00

## Årsmelding 2025

### SPK

Spesifikasjon av pensjonskostnad og årets premieavvik	Beløp
Årets pensjonsopptjening, nåverdi	3 927 785,00
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	1 383 763,00
- Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-1 366 909,00
Administrasjonskostnader	122 712,00
Netto pensjonskostnad (inkl. adm.)	4 067 351,00
Årets pensjonspremie	
Årets premieavvik	-139 330,00
<b>Amortiseringsperioder</b>	
Premieavvik over 15 år	1 442,00
Premieavvik over 10 år	0,00
Premieavvik over 7 år	-411 523,00
Premieavvik over x år	-410 081,00
Årets samlede pensjonskostnad (summen av netto pensjonskostnad og amortiseringskostnader.)	3 657 270,00

Premiefond	Beløp
Innestående på premiefond 01.01.	0,00
Tilført premiefondet i løpet av året	0,00
Bruk av premiefondet i løpet av året	0,00
Innestående på premiefond 31.12.	0,00

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser	Beløp	Arbeidsgiveravgift
Brutto påløpte pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	39 905 615,00	2 035 186,37
Pensjonsmidler pr. 31.12.	-37 442 298,00	-1 909 557,20
Netto pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	2 463 317,00	125 629,17

Estimatavvik og planendringer	Pensjonsmidler Beløp	Pensjonsforpliktelser Beløp
Estimatavvik 31.12.	-11 296 431,00	40 377 942,00
Virkingen av planendringer	-11 296 431,00	40 377 942,00

Beregningsforutsetninger	KLP	SPK
Forventet avkastning pensjonsmidler	4,50 %	4,00 %
Diskonteringsrente	4,00 %	4,00 %
Forventet årlig lønnsvekst	2,97 %	2,97 %
Forventet årlig G- og pensjonsregulering	2,97 %	2,97 %

## Årsmelding 2025

### NOTE nr. 12: Garantier gitt av kommunen

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-12, d)

Garantien er stilt for	Type garanti	Vedtatt garantiramme (ekskl. tillegg)	Saldo 31.12	Saldo 01.01	Utløper
Salten Brann overfor KLP	Garantiansvar gjeld	215 850	133 107	147 497	2035
Salten Brann overfor KLP	Garantiansvar gjeld	255 431	70 889	120 089	2030
Salten Brann overfor KLP	Garantiansvar gjeld	378 938	301 472	321 209	2041
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	316 000	23 700	39 500	2027
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	616 200	82 160	123 240	2027
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	407 229	76 257	95 699	2028
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	916 400	634 434	665 764	2046
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	574 725	302 486	332 735	2035
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	1 709 560	251 600	270 589	2039
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	1 083 880	731 619	785 813	2039
Iris Salten overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	1 854 920	1 415 596	1 513 224	2040
Steigen Vekst overfor Kommunalbanken	Garantiansvar gjeld	2 400 000	810 000	900 000	2032
<b>Sum garantier/lån ved kausjon</b>			<b>4 833 321</b>	<b>5 315 359</b>	

Omfatter alle garantier kommunen har ansvar for, inkl. garantier gitt av kommunale foretak.

Det gis opplysninger om innfrielse av garantier i pret, herunder ev. virkninger på senere års regnskap/budsjett.

Dersom det er ansynlig at kommunen må innfri garantier, skal det gis noteopplysninger i samsvar med KRS nr. 7

### NOTE nr. 13: Vesentlige bundne fond

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-13, a)

Fond samlet	Bokført verdi 01.01.	Avsetning	Bruk	Bokført verdi 31.12.
Bundne driftsfond	-12 297 937,50	-4 260 669,76	3 192 374,56	-13 366 232,70
Ubundne investeringsfond	-9 101 088,16	-2 982 376,52		-12 083 464,68
Bundne investeringsfond	-11 775 981,89	-179 490,95	1 549 108,37	-10 406 364,47
<b>Sum</b>	<b>-33 175 007,55</b>	<b>-7 422 537,23</b>	<b>4 741 482,93</b>	<b>-35 856 061,85</b>

Bunde driftsfond - formål	Bokført verdi 01.01.	Avsetning	Bruk	Bokført verdi 31.12.
Øremerket statstilskudd	-5 366 589,74	-2 161 772,00	1 879 922,31	-5 648 439,43
Selvkost	-1 183 123,00	-857 266,00	130 517,00	-1 909 872,00
Gavefond	-4 254 535,73	-231 254,00	1 016 006,00	-3 469 783,73
Næringsfond	-196 432,97	-97 620,00		-294 052,97
Øvrige bundne fond	-1 297 256,06	-912 757,76	165 929,25	-2 044 084,57
<b>Sum</b>	<b>-12 297 937,50</b>	<b>-4 260 669,76</b>	<b>3 192 374,56</b>	<b>-13 366 232,70</b>

**NOTE nr. 14: Gebyrfinansierte selvkosttjenester**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-13, b)

<b>Selvkostområde slam</b>	
Dekningsgrad i %	116,1
Gebyrinntekter	2 687 500
Beregnet selvkost (kostnader)	2 315 643
Selvkostresultat (over-/underskudd)	371 857
Avsetning til selvkostfond	
Bruk av selvkostfond	
Dekning av fremført underskudd	325 761
Fremføring av årets underskudd	-
Akkumulert underskudd til fremføring	888 160
<b>Bokført verdi 31.12</b>	

<b>Selvkostområde vann</b>	
Dekningsgrad i %	119,0
Gebyrinntekter	8 366 925
Beregnet selvkost (kostnader)	7 574 007
Selvkostresultat (over-/underskudd)	792 918
Avsetning til selvkostfond	857 266
Bruk av selvkostfond	-
Dekning av fremført underskudd	-
Fremføring av årets underskudd	-
Akkumulert underskudd til fremføring	-
<b>Bokført verdi 31.12</b>	<b>1 895 872</b>

<b>Selvkostområde avløp</b>	
Dekningsgrad i %	78,4
Gebyrinntekter	1 577 151
Beregnet selvkost (kostnader)	2 010 493
Selvkostresultat (over-/underskudd)	-433 342
Avsetning til selvkostfond	-
Bruk av selvkostfond	150 933
Dekning av fremført underskudd	-
Fremføring av årets underskudd	
Akkumulert underskudd til fremføring	285 356
<b>Bokført verdi 31.12</b>	<b>-</b>

<b>Selvkostområde feiing</b>	
Dekningsgrad i %	90
Gebyrinntekter	631 388
Beregnet selvkost (kostnader)	702 319
Selvkostresultat (over-/underskudd)	70 931
Avsetning til selvkostfond	
Bruk av selvkostfond	-
Dekning av fremført underskudd	
Fremføring av årets underskudd	78 063
Akkumulert underskudd til fremføring	201 635
<b>Bokført verdi 31.12</b>	<b>-</b>

**NOTE nr. 15: Salg av aksjer (finansielle anleggsmidler)**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-13, c)

Det er ikke solgt aksjer i 2025.

**NOTE nr. 16: Ytelser til ledende personer**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-13, d)

**Lovtekst:**

*d) Det skal opplyses om ytelser til ledende personer i virksomheten.*

	<b>Brutto lønn</b>	<b>Fast godtgjørelse</b>	<b>Bonus</b>	<b>Eventuelt annen tilleggsgodtgjørelse</b>
Kommunedirektør	1 265 325			
Kommuneråd				
Ordfører	0	947 237	0	0
Eventuelt andre				

**NOTE nr. 17: Godtgjørelse til revisor**

Budsjett og regnskapsforskriften, § 5-13, e)

	<b>Godtgjørelse</b>
Revisjon	700 645
Rådgiving	
<b>Sum</b>	<b>700 645</b>

## Årsmelding 2025

### NOTE nr. 18 Investeringsprosjekter

Prosjekt	Vedtatt utgiftsramme	Regnskaps-ført tidligere år	Årets budsjett	Regnskaps-ført i år	Sum regnskapsført	Gjenstår av utgiftsramme
117 Innkjøp stasjonære PC'er	400 000	0	400 000	334 500	334 500	65 500
133 Wifi-Steigentuent	1 000 000	57 042	943 000	1 212 451	1 269 493	0
151 Ombygging rådhus + fsade	2 772 000	4 287	2 223 500	2 082 691	2 086 978	685 022
214 Renovering Nordfold skole	25 322 581	1 711 578	24 111 000	23 750 426	25 462 004	0
216 Innkjøp elev pc	752 430	0	752 430	370 074	370 074	382 356
217 Innkjøp ansatte pc	133 500	0	133 550	138 991	138 991	0
219 utskiftning lekeapparater	2 141 000	987 986	256 000	297 252	1 285 238	855 762
223 Møbler og inventar	150 000	0	150 000	146 105	146 105	3 895
240 Leines skole - ventilasjon	1 176 000	0	1 176 000	1 095 037	1 095 037	80 963
271 Engeløy barneh.	25 376 000	21 969 753	3 384 500	3 149 936	25 119 689	256 311
305 Ringeapparat Steigentunet	1 000 000	0	17 253	17 500	17 500	982 500
367 utstyr pleie og omsorg	608 000	0	47 000	46 879	46 879	561 121
405 Renovering boliger	500 000	250 000	250 000	80 396	330 396	169 604
407 Storskjæret Vest utfylling	1 109 560	0	32 560	32 364	32 364	1 077 196
416 Helikopterlandingsplasser	332 428	170 083	162 000	2 288	172 371	160 058
418 Enøk-tiltak	1 500 000	326 628	1 042 500	1 042 389	1 369 017	130 983
427 Barnevernslokaler	2 000 000		2 000 000	74 279	74 279	1 925 721
428 Sjøpelskur	468 000	0		0	0	468 000
429 Kjøp tomt i Helnessund	500 000	0	500 000	0	0	500 000
431 Oppmåling og klargjøring tomter	0	44 056		1 295	45 351	0
434 Reguleringsplan komm. Tomter	400 000	169 986	230 000	52 628	222 614	177 386
438 Omreg. Boligtomt/fradele L.fjord	100 000	0	100 000	0	0	100 000
452 Aggregat basseng	1 319 860	1 251 347	0	32 467	1 283 814	36 046
480 Utbedring Steigentunet	800 000	0	17 100	17 013	17 013	782 987
490 Salg av tomtgrunn	0	0	0	-4 257 845	-4 257 845	4 257 845
520 Kapasitetsøkning vann Bogøy	1 500 000	589 550	910 000	969 179	1 558 729	0
522 Sanering/renovering ledningsnett Bergsjen	1 770 000	0	37 000	36 930	36 930	1 733 070
527 Utredning Nordfold vannverk	20 000 000	0	142 000	141 979	141 979	19 858 021
528 Prosjektering Nordfold vannverk	1 926 967	1 419 647	507 000	583 469	2 003 116	0
606 Kai Storskjæret Vest	28 220 000	23 729 800	3 083 500	3 814 346	27 544 146	675 854
667 Parkeringsplass Helnessund	1 000 000	0	1 000 000	0	0	1 000 000
670 Kjøp gressklipper Spylevogn	100 000	0	149 042	100 000	100 000	0
675 Nødstrømsaggregat	1 000 000	24 100	976 000	5 050	29 150	970 850
	125 378 326	52 705 843	44 732 935	35 370 069	88 075 912	37 897 051

### NOTE nr. 19 Tilskudd/bidrag til finansiering av investeringer Investeringsprosjekter

Det er ikke mottatt vesentlige tilskudd eller bidrag til investeringer i 2025 som kan kreves tilbakebetalt.

### NOTE nr. 20 Endringer i regnskapsprinsipp og regnskapsmessig merforbruk

#### Konto for endring av regnskapsprinsipp

Virkning av endringer i regnskapsprinsipp føres mot egne egenkapitalkontoer for endring av regnskapsprinsipp.

Positiv saldo på disse kontoene kan ikke disponeres og negativ saldo skal ikke dekkes inn.

Konto for endring av regnskapsprinsipp	31.12.2025	01.01.2025
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (drift)	2 509 869	2 509 869
Endring av regnskapsprinsipp som påvirker AK (investering)	0	0
<b>Sum</b>	<b>2 509 869</b>	<b>2 509 869</b>

## Årsmelding 2025

### Note 21 Fordringer og gjeld til kommunale foretak og interkommunale samarbeid, jf. kommuneloven § 27 og kap. 11

Kommunal virksomhet - navn:	31.12.2025		31.12.2024	
	Fordringer	Gjeld	Fordringer	Gjeld
<b>Kortsiktige poster</b>				
	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -
<b>Sum kortsiktige poster</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>
<b>Langsiktige poster</b>				
	kr -	kr -	kr -	kr -
	kr -	kr -	kr -	kr -
<b>Sum langsiktige poster</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>	<b>kr -</b>

#### NOTE nr. 22 Andre vesentlige forpliktelser

Det er inngått vertskommuneavtale med Bodø kommune om drift av barnevernstjenesten. Avtalen gjelder fra 01.09.2018 og inntil den sies opp, og innebærer forpliktelser for Steigen kommune ved at det er knyttet 4 årsverk til denne kommune. Avtalen, i tillegg til at Steigen kommune er forpliktet til å ellers dekke alle utgifter knyttet til barnevernssaker for innbyggere registrert i Steigen.

#### NOTE nr. 23 Finansielle eiendeler og forpliktelser til virkelig verdi

##### Finansielle forpliktelser bokført til virkelig verdi

Passiva-klasse	Verdsettelsesmetode	Opptaks-kost	Virkelig verdi	Balanseført-verdi	Resultatført verdiendring
Feil nettolønn	Opptaktskost	8 044,56	8 044,56	8 044,56	
Mellomkonto eBillett	Opptaktskost	0,00	0,00	0,00	
Ubetaler fakturaer forrige år	Opptaktskost	699 611,16	699 611,16	699 611,16	
Interimskonto diverse	Opptaktskost	1 882,00	1 882,00	1 882,00	
Kontantkort	Opptaktskost	54 048,65	54 048,65	54 048,65	
Påløpte, ikke forfalte renter	Opptaktskost	-3 507 227,30	-3 507 227,30	-3 507 227,30	
Leverandørgjeld	Opptaktskost	-15 154 993,64	-15 154 993,64	-15 154 993,64	
Arbeidsgiveravgift	Opptaktskost	-2 354 485,00	-2 354 485,00	-2 354 485,00	
Arb.giveravg. Påløpte feriepenger	Opptaktskost	-1 206 328,73	-1 206 328,73	-1 206 328,73	
Utleggstrekk	Opptaktskost	-13 847,00	-13 847,00	-13 847,00	
Forskuddstrekk - skatt	Opptaktskost	-8 534 943,00	-8 534 943,00	-8 534 943,00	
Oppgjørskonto mva	Opptaktskost	-266 335,00	-266 335,00	-266 335,00	
Påleggstrekk skatt	Opptaktskost	0,00	0,00	0,00	
Påløpte feriepenger	Opptaktskost	-23 653 504,52	-23 653 504,52	-23 653 504,52	
Leverandørgjeld lønn	Opptaktskost	0,00	0,00	0,00	
Interimskonto lønn	Opptaktskost	0,00	0,00	0,00	
Depositum husleie	Opptaktskost	-612 545,00	-612 545,00	-612 545,00	
		<b>-54 540 622,82</b>	<b>-54 540 622,82</b>	<b>-54 540 622,82</b>	<b>0</b>

## Vedlegg

### Finansrapport 2025

#### FINANSRAPPORTERING

##### 1. Innledning

I henhold til Steigen kommunes finansreglement som ble vedtatt av kommunestyret 16. desember 2020 skal kommunedirektøren rapportere om finansforvaltningen ved utgangen av hvert tertial. I tillegg skal kommunedirektøren etter årets utgang rapportere til kommunestyret om utviklingen av finansforvaltningen gjennom året og status ved utgangen av året.

Administrasjonen legger med dette fram en finansrapport over Steigen kommunes forvaltning av likvider og gjeld i perioden januar til desember 2025.

##### 2. Rapportering om likviditets forvaltningen og verdipapirer

-

###### 2.1 Markedsverdi

Per 31. desember 2025 hadde Steigen kommune en samlet saldo på sine innskuddskonti på 35,78 mill. kroner. Det har vært 3 dager med trekk på kassakreditten i 2025.

###### 2.2 Rentebetingelser

Gjennomsnittlig innskuddsrente på Steigen kommunes konti i Sparebank 1 Nord-Norge var 4,59 prosent fra januar til desember 2025.

Som referanseindeks har vi nå brukt NIBOR 3 måneder, og denne hadde en gjennomsnittlig rente på 4,5 prosent i perioden januar til desember 2025.

###### 2.3 Kommunedirektørens kommentarer

- Oppdelingen i ulike konti har delvis historiske årsaker.
- Det er i 2025 opprettet egen høyrentekonto for arvede midler.
- Kommunens rentebetingelser vurderes som tilfredsstillende.
- Innskuddsrenten har gått ned med 0,09 prosent fra 1. januar pr. utgangen av 2025 fra 4,88 til 4,29 prosent.

###### 2.4 Avvik

Faktisk forvaltning av kommunens midler er i henhold til rammene i finansreglementet for perioden januar til desember 2025.

### 3. Verdipapirer

#### 3.1 Bokførte verdier

Det er innbetalt 899 645 kroner i egenkapitalinnskudd til KLP i løpet av 2025.

#### 3.2 Avvik

Faktisk forvaltning av kommunens aksjer og andeler er i henhold til rammene i finansreglementet 2025.

### 4. Rapportering om gjeldsforvaltningen

#### 4.1 Opptak av ny gjeld

Halve vedtatte opptak av lån til investeringer i 2025 ble tatt opp i august til fast rente for å oppfylle kravet til andel lån til fastrente, og for å ikke bruke av kassekreditten. I november ble det tatt opp 8 millioner kroner i lån til videre utlån hos Husbanken.

#### 4.2 Konvertering lån

Ingen lån er konvertert i 2025.

#### 4.3 Låneporteføljen

Per 30. desember 2025 hadde Steigen kommune lån på til sammen 400,64 mill. kroner. Av dette var 336,03 mill. kroner investeringslån og 64,61 mill. kroner lån til videre utlån. Ubrukte lånemidler til investeringer var 0,008 mill. kroner og 6 mill. kroner av lån opptatt til videre utlån var ikke brukt. Andel av investeringslån som gjelder investeringer i selvkostområdene utgjør 36,39 mill. kroner og 10,00 mill. kroner er lån hvor kommunen har avtale om refusjon av renter og avdrag fra næringslivet. Det er betalt 12,52 mill. kroner i avdrag på lån knyttet til investeringer, og 2,01 mill. kroner i avdrag på Husbanklån som benyttes til videre utlån i 2025.

#### 4.4 Løpetid og rentebinding

Veid gjenværende løpetid for låneporteføljen er 21,8 år.

Andelen av låneporteføljen som er fastrentelån er 29,81 prosent og gjennomsnittlig gjenværende løpetid på fastrente lån er 2,71 år.

#### 4.5 Rentebetingelser

Veid gjennomsnittlig rente for låneporteføljen var 4,63 prosent ved utgangen av 2025.

3. Når en ser bort fra lån med fastrente har porteføljen en veid gjennomsnittlig rente på 4,7 prosent.

Referanseindeks NIBOR 3 måneder hadde en gjennomsnittlig rente på 4,5 prosent i 2025.

#### 4.6 Kommunedirektørens kommentarer

- Kommunens flytende rentebetingelse har i perioden vært høyere enn referanseindeksen, men vurderes likevel som tilfredsstillende. Alle lån til fastrenteavtale har en lavere rente enn det som kommunen har på lån til flytende rente.
- Det har ikke vært vesentlige endringer i Steigen kommunes risikoeksponering i gjeldsforvaltningen i perioden.
- Markedsrenten har hatt en nedgang i 2025.

Finansreglementet fastsetter at gjeldsporteføljen skal ha en fastrenteandel på minimum 25 prosent og at gjennomsnittlig gjenværende rentebindingstid skal være mellom 1 og 5 år.

#### 4.7 Avvik

Faktisk gjeldsforvaltningen er gjennomført i henhold til rammene i gjeldende deler av finansreglementet for perioden januar til desember 2025.

## Årsrapport Helse- og miljøtilsyn Salten

### Helse- og miljøtilsyn



#### Årsrapport miljørettet helsevern – Steigen kommune – 2025

Vår tilsynsaktivitet baseres på en rullerende plan basert på risikovurdering. Det vil derfor være ulik aktivitet i den enkelte kommune fra år til år. For å få helhet må årsrapportene sees i sammenheng over en 4.års periode. I tillegg inngår det noen hendelsesbaserte aktiviteter slik som godkjenning, oppfølging av klager/henvendelser. Det vil også være tilsynssaker fra foregående år med avvik som følges opp. Disse er ikke synliggjort i tabellen under. I tillegg følge henvendelser fortløpende opp gjennom veiledning, uten at dette nødvendigvis resulterer i tilsyn.

Tabellen under viser tallfestet aktivitet i den enkelte kommune, basert på aktivitetsplanen og risikovurdering. Det er fint om din kommune viser til årsrapporten som publiseres på vår hjemmeside. Den vil synliggjøre vår samlede aktivitet til eierne.

Steigen kommune: <b>Aktivitet/ kommune - helse og miljø/MRHV</b>	Steigen
Godkjenninger skoler/bh	1
Godkjenninger tatovering	
Tilsyn barnehager og skoler	4
Tilsyn campingplasser	
Tilsyn veitoaletter, offentlig toalett	1
Tilsyn badeanlegg	1
Tilsyn solarium	
Tilsyn/oppfølging hygiene/ internkontroll	
Tilsyn sykehjem	
Tilsyn / oppfølging asylmottak	
Radon utleieboliger (postale tilsyn)	2
Friluftsbad/ flytende badeanlegg	
Henvendelser / klager mm	1
Uttalelser og kontakt eierkommuner	
Helsehensyn i planlegging - uttalelser	1
Legionella oppfølging/veiledning	
Hygienesertifikat skip*	
<b>Aktivitet/ kommune - barnehagemyndighet</b>	
Godkjenninger barnehager	
Tilsyn barnehager	2
Dispensasjoner - ped.bemanning	9
Veiledning	1

## Årsrapport fra barnevernet

### **Barnevernet for Steigen er delegert til Bodø kommune etter reglene om vertskommunesamarbeid.**

Ifølge barnevernsloven § 15-3 skal alle kommuner ha en barneverntjeneste med leder.

Barnevernet skal være tilgjengelig til enhver tid. Barneverntjenesten skal blant annet gjennomgå og vurdere bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser av barns omsorgssituasjon, treffe vedtak om tiltak, forberede saker for behandling i barneverns- og helsenemnda samt iverksette og følge opp tiltak etter barnevernsloven.

Barnevernets formål er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse i rett tid. Barneverntjenesten skal videre bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår. Barnevernet for Steigen er en del av det interkommunale samarbeidet Barneverntjenesten Bodø, hvor også Bodø, Gildeskål, Hamarøy, Rødøy, Røst og Værøy er med. Bodø kommune har vertskommuneansvaret for tjenesten.

### **Personell og sykefravær**

Barnevernet avdeling Steigen har 3 årsverk barnevernkonsulent, og 1 årsverk fagleder. Disse stillingene utfører saksbehandlingen som nevnt i barnevernsloven § 15-3. Det har vært fast tilsatt kvalifiserte medarbeidere i 1 av stillingene for barnevernkonsulent samt i stillingen som fagleder i 2025. I tillegg har vi hatt en tidligere medarbeider som har jobbet på timelønn, uten å være fast ansatt. Det har dessuten vært benyttet innleie av konsulent fra privat leverandør store deler av året.

Det har tidligere vært utlyst faste stillinger uten å få kvalifiserte søkere. Etter utlysning høsten 2025 ligger vi nå an til å få tilsatt medarbeider i ledig stilling i Steigen.

Oppgaver knyttet til barnevernledelse, akuttberedskap/tilgjengelighet utenfor kontortid, mottak av meldinger, noe foreldreveiledning, økonomi og regnskap, andre merkantile oppgaver, juridisk veiledning, IKT-løsninger, HR m.m. inngår i den avtalen Steigen kommune har med vertskommunen og utføres fra den felles administrasjonen som tjenesten har.

### **Tjenesteproduksjon**

Barneverntjenesten avdeling Steigen har jobbet med til sammen 56 barn i 2025. I dette tallet inngår ikke henlagte meldinger.

### Undersøkelser

Barnevernet i Steigen fikk 22 nye undersøkelser i 2025, en nedgang fra 2024 da avdelingen fikk 26 nye undersøkelser. Siden flere av undersøkelsene i 2024 kom på slutten av året, hadde avdelingen med seg en del pågående undersøkelser inn i 2025. Totalt ble det avsluttet 27 undersøkelser i Steigen i 2025.

### Barn med hjelpetiltak

Ved utgangen av 2024 var det 25 barn som fikk hjelpetiltak fra avdeling Steigen. Ved utgangen av 2025 var det 21 som fikk hjelpetiltak fra avdelingen.

### Barn under omsorg

## Årsmelding 2025

Etter flere år med nedgang i antall barn under omsorg, økte antallet i 2025. Ved utgangen av 2024 hadde Steigen kommune omsorgen for 9 barn. Ved utgangen av 2025 var dette tallet økt til 13 barn.

### Fosterbarn

Ved utgangen av 2025 hadde Steigen kommune ansvar for oppfølging av 16 barn og unge i fosterhjem, en liten nedgang fra året før

### Institusjon

Tjenesten har hatt 3 eller færre barn på barneverninstitusjon i 2025, og 3 eller færre familier har hatt opphold på senter for foreldre og barn. Dette er kostbare tiltak som gir utslag på økonomien.

### Tilsyn barn i fosterhjem

Kommunen har ansvar for å føre tilsyn med alle barn som bor i fosterhjem i kommunen, uavhengig av hvilken kommune som har vedtatt opphold i fosterhjem for barnet.

Ved utgangen av året bodde det 6 barn i fosterhjem i kommunen.

### Akutt plasseringer

Det ble fattet vedtak i akutte situasjoner for til sammen 5 barn hjemmehørende i Steigen i 2025.

### Henvendelser håndtert av barnevernvakten

Seksjon Mottak/vakt mottar og behandler meldinger til alle avdelingene i tjenesten. Vi mottok til sammen 68 nye meldinger til avdeling Steigen i 2025. I tillegg til dette ble det gitt råd og veiledning til innbyggere i kommunen, fosterhjem og andre samarbeidsinstanser. Barnevernvakta har fattet vedtak i akutte situasjoner for barn fra Steigen, og det har vært gjort flere oppfølginger pr telefon, ved oppmøte i Steigen, samt transport av barn til tiltak og mellom tiltak.

### **Avvik myndighetskrav**

Arbeidstilsynet gjennomførte i begynnelsen av september tilsyn med hvordan ansatte i avdeling Steigen var ivaretatt knyttet til arbeid der man er utsatt for vold og trusler om vold. På bakgrunn av opplysningene som kom fram om sikkerheten i lokalene ved Steigentunet, vedtok arbeidstilsynet stans i arbeidet der. Lokalene forble stengt resten av 2025. Dette har naturlig nok preget produksjonen i avdelingen.

Det var fristbrudd i 40 % av de avsluttede undersøkelsene i 2025. Alle fristbruddene kom i 2. halvår. Avdeling Steigen var i store deler av denne perioden preget av manglende tilgang til kontorlokaler i Steigen. I tillegg hadde hele tjenesten en del utfordringer med overgangen til nytt fagprogram. Begrunnelsen for fristbruddene er knyttet til manglende kapasitet i tjenesten, samt utfordringer knyttet til overgangen til nytt fagprogram.

For 5 av barn Steigen selv ha vedtatt opphold i fosterhjem for, er det ikke dokumentert riktig antall oppfølgingsbesøk fra saksbehandler. Barna har imidlertid vært fulgt opp med regelmessig kontakt selv om det ikke er gjennomført alle besøkene.

Det ble ikke gjennomført tilstrekkelig antall tilsynsbesøk i alle fosterhjemmene. Ved utgangen av året har vi imidlertid fått på plass tilsynspersoner til alle barn i fosterhjem i kommunen

Ved utgangen av året hadde 13 av barna med hjelpetiltak gyldig tiltaksplan. 9 av barna som er under omsorg av barneverntjenesten i Steigen hadde gyldig omsorgsplan. De barna som mangler slik plan er barn som det nylig er fattet vedtak om omsorgsovertakelse for.

### Økonomi

Det var budsjettert med 19,75 millioner kroner for barnevernet avdeling Steigen i 2025. Regnskapstallene viser et merforbruk på drøyt 2,05 millioner. Årsaken til dette er økning i antall plasserte barn, herunder barn som i perioder har hatt behov for opphold i institusjon, og familier i senter for foreldre og barn. Videre har det vært nødvendig å benytte innleid konsulent, da vi ikke har lyktes i å få kvalifiserte søkere til ledige stillinger. Det her også vært benyttet sakkyndig bistand i en vanskelig barneverns sak.

## Årsrapport Framfør



# Steigen

KOMMUNE

### Prosjektrapport

for

### Omstillingsprosjektet Framfør

2025

#### 1. Innledning og bakgrunn

Steigen kommunestyre vedtok 21.03.2024 å omstille Steigen kommune. Omstillingsprosessen fikk navnet «Framfør». Formålet med omstillingen er å tilpasse tjenestenivået til de økonomiske rammene vi har.

I 2024 ble det gjennomført et forprosjekt som la grunnlaget for hovedprosjektet Framfør. Forprosjektet identifiserte tre områder som vi fokuserer på i hovedprosjektet. Disse er ledelse og organisasjonsutvikling, økonomi- og planprosesser, og arbeid med konkrete tiltak. De tre fokusområdene henger tett sammen, og vil bli arbeidet med parallelt gjennom hele prosjektperioden.

Steigen kommunestyre har vedtatt at Framfør skal gjennomføres som et treårig prosjekt i årene 2025-2027. I 2025 mottok vi tilsagn om prosjektskjønnsmidler fem måneder inn i året. Oppstart av enkelte prosjektaktiviteter ble av denne grunn forsinket i forhold til opprinnelig plan. Forsinkelsen gjør at prosjektperioden kan måtte forlenges utover 2027. Dette vil vi eventuelt komme tilbake til på et senere tidspunkt.

Statsforvalteren har støttet omstillingsprosjektet fra start med innspill og veiledning, samt med skjønnsmidler på 500 000 kroner til forprosjektet og hittil til sammen 5,1 mill. kroner i prosjektskjønnsmidler til hovedprosjektet.

## 2. Mål for prosjektet

Hovedmålet for Framfør-prosjektet er å tilpasse tjenestenivået til de økonomiske rammene vi har gjennom å omstille Steigen kommune. Kommunestyret har vedtatt at dette skal skje samtidig som kommunen tilbyr tjenester på tilstrekkelig nivå, utvikler Steigensamfunnet og rekrutterer og beholder ansatte.

Kommunestyret har vedtatt følgende åtte delmål for omstillingsprosjektet Framfør:

Delmål 1: Tjenester tilbys på tilstrekkelig nivå med god kvalitet

Delmål 2: Budsjettprosessen sikrer realistiske rammer og langsiktig målstyring

Delmål 3: God økonomistyring gjennom bred involvering og ansvarliggjøring

Delmål 4: Økonomiske rammer overholdes

Delmål 5: Tydelig ledelse i alle ledd, som gir retning og utnytter organisasjonens kapasitet på en god måte

Delmål 6: God forvaltningspraksis er beskrevet, nedfelt og innarbeidet

Delmål 7: Et helhetlig system for internkontroll er nedfelt og innarbeidet

Delmål 8: God forebygging gjennom tidlig innsats og iverksetting av tiltak til rett tid

Delmålene ble fastsatt i desember 2025 for å operasjonalisere hovedmålet for Framfør. Delmålene skal også tydeliggjøre hva vi ønsker å oppnå gjennom prosjektet og legge til rette for god rapportering. Vi planlegger å utvikle indikatorer som støtter opp om de ulike delmålene. Disse er foreløpig ikke utarbeidet, ettersom delmålene nylig er fastsatt. Vi vil komme tilbake til rapportering på delmålene i senere rapportering.

## 3. Fokusområde 1: Ledelse og organisasjonsutvikling

Styrking av våre ledere på alle nivåer har fra starten av prosjektet vært vurdert som avgjørende for å lykkes med å omstille kommunen. Vi har i hele 2025 jobbet mye med dette gjennom flere ulike aktiviteter.

### 3.1 Omorganisering

Kommunestyret tok i desember 2024 initiativ til å omorganisere av kommunens administrasjon. Ønsket var å skille ansvarsområder for drift og forvaltning fra oppgaver som er mer strategisk og utviklingsorienterte, gjennom etablering av en stabsfunksjon for strategi og utvikling.

Forslag til ny organisasjonsstruktur ble vedtatt av kommunestyret i desember 2025. Følgende prinsipper skal være styrende for endringer i organisering av kommunen:

- Flere med ansvar for egen budsjettamme og økonomioppfølging

- Sammenheng mellom økonomiansvar og personalansvar
- Styrket ledelse, distribuert (utdelt) ansvar
- Tydelig ansvar for digitalisering
- Rydde i begrepsbruk for tydeligere roller
- Omorganiseringen sees i sammenheng med prosjektet Framfør

Den nye organisering iverksettes i 2026, så snart alle formelle prosesser er gjennomført.

Strategisk ledelse i kommunen er utvidet med to personer som har ansvar for digitalisering, forvaltning, økonomistyring og omstilling. Styrking av plan- og økonomiprosessene har fått betydelig økt fokus i ledelsen, blant annet gjennom etablering av et eget underutvalg i strategisk ledelse med ansvar for dette.

### 3.2 Møteplasser for lederne

I 2025 er det etablert et «Felles ledermøte» som møteplass for alle kommunens ledere. Alle ledere med personal- og budsjettansvar og enkelte fagledere deltar i denne ledergruppen, som ledes av kommunedirektøren. På møtene tas det opp temaer i plenum og i gruppediskusjoner.

Det har vært gjennomført fem samlinger i 2025 med følgende temaer:

- Ledelsesverdier
- Møtestruktur i organisasjonen
- Sosial kapital
- Rekrutteringsstrategi
- Planer som styringsverktøy
- Økonomi og budsjettprosess
- Utforskning av forventningsgapet
- Utfordringer knyttet til tjenestene og organisasjonen
- Organisasjonsendring, inkludering og utenforskap
- Økonomistyring
- Omstillingsprosjektet Framfør
- Kommuneplanens samfunnsdel
- Nøkkeltall for Steigen kommune
- Budsjettforslag for 2026

Møtene gjennomføres normalt som hel- eller halvdagsmøter, slik at de gir rom både for informasjonsdeling, arbeidsøker og felles refleksjon, samt sosialt samvær. Deltakelse på møtene prioriteres høyt av lederne. Vi opplever at lederne har et godt utbytte av å møtes rundt faglige problemstillinger, at de blir styrket i utøvelsen av sin lederrolle og at

fellesskapet på tvers av organisasjonen bedres.

### 3.3 Lederopplæring

Det har vært gjennomført et stort antall opplæringsaktiviteter for lederne i Steigen kommune i 2025. Lederopplæringen har hatt et særlig fokus på ulike perspektiver innen kommuneøkonomi, ledelsesemner og barnevern.

Oversikt over utvalgte opplæringsaktiviteter for våre ledere i 2025:

- Økonomidag for alle ledere i Steigen kommune ble gjennomført med Håvard Moe fra KS Konsulent. Dagen ga lederne en innføring i kommuneøkonomi generelt og en felles forståelse av Steigen kommunes inntekter og utgifter, også sett i forhold til andre kommuner og vårt beregnede utgiftsbehov.
- Bedret bruk av Excel i økonomistyring og budsjettering. Opplæring for kommunalsjefer fra oktober 2025.
- Økonomiforum Nordland faglig oppdatering på viktige temaer innen kommuneøkonomi, samt mulighet til å diskutere økonomiske problemstillinger med fagfolk fra andre kommuner og Statsforvalteren.
- Barnevernsløftet i regi av KS bidro til en betydelig kompetanseheving og bevisstgjøring av strategisk ledelse om kommunens ansvar innenfor barnevernsområdet, se nærmere informasjon i punkt 3.5 nedenfor.
- Ledere innen Helse- og omsorgstjenestene har gjennomført et studium i endringsledelse i digital kontekst i helsesektoren ved Nord universitet, og et leder- og organisasjonsutviklingsprogram i regi av KS.
- Framsiktkonferansen ga grunnlag for hvordan vi kan videreutvikle bruken av Framsikt som verktøy til å forbedre våre styringsdokumenter. I etterkant av konferansen har vi fått mulighet til å teste bruk av KI i rapporteringsmodulen i Framsikt. Dette vil bli gjort i forbindelse med årsrapporteringen for 2025.
- Systematisk opplæring av nye ledere har vært forberedt i 2025 gjennom planlegging av et nytt såkalt onboarding-system. 10-faktor har også vært benyttet for opplæring av nye ledere, og det har vært gjennomført en samling for nyansatte.

### 3.4 Digitale verktøy for ledelse

Anskaffelse av et nytt IT-verktøy, der økonomi-, lønns- og personalsystem skal integreres, er påbegynt i samarbeid med Fauske, Saltdal og Sørfold kommuner. Det er også dialog med flere kommuner i Salten om å samarbeide om denne anskaffelsen. I tillegg til samarbeidet om selve anskaffelsesarbeidet, er det et mål at et felles IT-verktøy skal sette kommunene bedre i stand til å samarbeide innenfor økonomi, lønn og personområdet. Anskaffelsen er omfattende og forventes først å kunne tas i bruk fra 01.01.2027.

I påvente av et nytt økonomi-, lønns- og personalsystem, har vi ønsket å anskaffelse av ny modul i Agresso for digital oppfølging av fravær. Det var forventet at innføring av fraværsmodule ville spare arbeid for alle ledere med personalansvar, særlig innen helse- og omsorgstjenesten og i barnehager og skoler. Dessverre har leverandøren opplyst at de likevel ikke er i stand til å levere fraværsmodule til oss. Anskaffelsen vil derfor ikke bli gjennomført som planlagt.

### 3.5 Evaluering av forvaltningspraksis

Steigen kommune har engasjert KS Konsulent for å vurdere måten Steigen kommune drives på sammenlignet med et ideal gjennom metodikken «Kommunekompasset». Vi har i 2025 arbeidet med forberedelser til prosessen som skal foregå i januar-mars 2026. Målet er at Kommunekompasset skal danne et grunnlag for det videre utviklingsarbeidet i Steigen kommune.

## **4. Fokusområde 2: Økonomi- og planprosesser**

#### 4.1 Økonomistyring

De interne månedsrapportene er videreutviklet i 2025. I tillegg til budsjettoppfølging og forklaring av avvik etter en tydelig mal, inkluderer månedsrapportene nå regnskapsprognoser for året og viktige nøkkeltall per tjenesteområde. Arbeid med månedsrapportene er effektivisert samtidig som de gir et kontinuerlig fokus på økonomistyring i organisasjonen. Økonomistyring har også vært fokus på ledermøter i hele 2025, både i strategisk ledelse og på felles ledermøter.

Kommunallederne gjør grundige månedlige gjennomganger av regnskap i forhold til budsjett. Dette har resultert i at avvik oppdages raskt. Kommunedirektør forventer at kommunallederne håndterer avvik innenfor vedtatt budsjetttramme, noe som gjør at tiltak iverksettes raskt og sikrer en bedre overholdelse av budsjetter enn tidligere.

Et avvik på 5 mill. kroner i forhold til budsjett ble avdekket tidlig i 2025. Avviket var i hovedsak knyttet til inntektssiden av budsjettet. Ettersom det ved inngangen til året fantes udisponerte midler på disposisjonsfond, måtte avviket dekkes gjennom kutt. Ansvar for kutt ble raskt fordelt på tjenesteområdene og informert om til formannskap og kommunestyret. Denne prosessen innebar at vi tidlig tok tak i utfordringen, noe som ga oss større mulighet til å lykkes med å få kontroll over økonomien.

Arbeidet med å etablere en tydelig fullmaktstruktur i hele organisasjonen er tett knyttet opp mot bedret økonomistyring og gjennomføres parallelt med endret organisering av administrasjonen i Steigen kommune.

#### 4.2 Årshjul for budsjett- og økonomiplanprosess

Plan for budsjett- og økonomiplanarbeidet ble vedtatt av kommunestyret 13.05.2025. Det er nytt at en slik plan vedtas politisk. Planen innebærer tidligere oppstart av arbeidet og en tydeligere planlagt involvering av politikerne flere ganger i løpet av arbeidet frem mot vedtatt budsjett for 2026.

Overgang til tydeligere rammebudsjettering er påbegynt. Foreløpige budsjetttrammerrammer per tjenesteområde ble vedtatt av kommunestyret 13.05.2025. Kommunestyret vedtok også et nytt finansielt måltall for disposisjonsfond. De foreløpige budsjetttrammene og måltallet ga tydelige utgangspunkt for arbeidet med budsjettet for 2026. Det er nytt at slike rammer og måltall vedtas.

Arbeidet med å legge om prosessen for budsjett og økonomiplan er påbegynt i 2025. Vi vil i 2026 arbeide videre med å utvikle denne prosessen til å bli mer effektiv og ha større grad av involvering internt i administrasjonen og av kommunestyret.

#### 4.3 Kommuneplanens samfunnsdel

I kommunedialogen med Statsforvalteren i Nordland fikk vi innspill om hvordan vi kan legge opp arbeidet med en rullering av kommuneplanens samfunnsdel uten at arbeidet krever for mye ressurser. Administrasjonen gjennomgikk etter dette strategiene i den vedtatte samfunnsplanen og vurderte i hvilken grad disse er gjennomført. Kommunestyret fikk dette presentert i et arbeidsmøte 16.06.2025 om kommuneplanens samfunnsdel. I arbeidsmøtet ble det også holdt innledninger om samfunnsdelens funksjon som overordnet plan, KOSTRA-analyser og informasjon om Ung Data- og en innbyggerundersøkelse blant kommunens eldre.

I desember 2025 vedtok kommunestyret å stille prosessen med revidering av kommuneplanens samfunnsdel i bero. Kommunestyret konkluderte med at det ønsker en ordinær rullering av kommuneplanens samfunnsdel, slik at alle formelle prosesser følges. For 2026 skal det i stedet utarbeides en konkret handlingsplan, som utfyller budsjettet. Denne skal behandles av kommunestyret i februar 2026.

### 4.4 Internkontroll

Arbeidet med å etablere et helhetlig system for internkontroll har ikke vært prioritert i 2025. I stedet har det vært arbeidet med å bedre grunnlaget for internkontroll på enkelte sentrale områder kommunen:

- Delegeringsreglement er revidert høsten 2025. Revisjonen innebærer at ansvarsfordelingen innad i Steigen kommune er blitt tydeligere.
- Økonomireglementet er revidert høsten 2025. Revisjonen innebærer at kommunestyret har vedtatt rammebudsjettering som prinsipp. Dette gir en større grad av fleksibilitet og effektivitet når det oppstår uforutsette hendelser i løpet av budsjettåret. Endringen legger også et større ansvar på den enkelte kommunalsjef til selv å finne løsninger på uforutsette hendelser innenfor rammen av eget budsjett.

Internkontroll er definert som ett av hovedsatsingsområdene for 2026.

### 4.5 Forebygging av omsorgssvikt

Steigen kommune har deltatt i «Barnevernsløftet» i regi av KS høsten 2024 og våren 2025. Ordfører, kommunedirektør og kommunalsjefer har deltatt på samlinger sammen med KS Bodø kommune og andre kommuner som har vertskommuneavtale om barnevern med Bodø kommune. Som en del av dette arbeidet var barnevern tema på et halvdagsmøte i kommunestyret 26.03.2025 med deltakelse fra KS og Bodø kommune.

Barnevernsløftet bidro til å heve og utvikle et godt kontaktnett med samarbeidende kommuner i vertskommunesamarbeidet med Bodø kommune, samt med Bodø kommune som vår avtalepart i vertskommunesamarbeidet. Det ble igangsatt prosess med å evaluere vertskommunesamarbeidet mellom alle kommunene som deltar i samarbeidet.

På bakgrunn av arbeidet med Barnevernsløftet ble vi bevisst på viktigheten av å utarbeide en forebyggende plan, slik loven krever. Det ble besluttet å søke midler til en prosjektstilling som skal jobbe med å samle alle gode krefter i "laget rundt barnet" og løfte det forebyggende arbeidet.

En tidlig innsats-kordinator ble ansatt med oppstart i oktober 2025 for en prosjektperiode på 2 år. Prosjektstillingen skal arbeide for gode oppvekstforhold for barn og unge gjennom fokus på forebygging og helsefremming. Koordinatoren jobber tverrfaglig for å koordinere forebyggende arbeid på tvers av tjenesteområdene, og skal etablere og følge opp plan for forebygging av omsorgssvikt og adferdsvansker.

For å støtte arbeidet til tidlig innsats-kordinator er det etablert en tverrfaglig styringsgruppe og prosjektgruppe. Det er utarbeidet prosjektplan og fremdriftsplan for arbeidet. De første aktivitetene i prosjektet er å gjennomføre innsiktsarbeid og utviklingsarbeid i oppvekstsektoren, samt forarbeid for BTI-undersøkelse (Bedre tverrfaglig innsats). BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre det er knyttet undring eller bekymring til. Modellen skal sikre helhetlig og koordinert innsats uten at det blir brudd i oppfølgingen fra kommunens side.

## 5. Fokusområde 3: Arbeid med konkrete tiltak

### 5.1 Gjennomføre innsparingstiltak i 2025

Ved behandlingen av budsjettet for 2025 vedtok kommunestyret en lang rekke innsparingstiltak innenfor alle kommunens tjenesteområder. Strategisk ledelse har siden starten av 2025 hatt fokus på å gjennomføre tiltakene og å integrere omstillingsarbeidet i den daglige driften av kommunen.

Regnskapet for 2025 er ikke ferdigstilt ennå. De foreløpige regnskapstallene viser imidlertid at vi i stor grad har lyktes med å realisere de vedtatte innsparingene som planlagt. Dette gjelder innenfor alle kommunens tjenesteområder. Innenfor skoler og barnehager har vi realisert innsparinger gjennom blant annet reduksjon i stillinger, endret organisering av spesialundervisning og redusert innkjøp av læremidler. Innenfor helse- og omsorgstjenestene er det realisert betydelige innsparinger på bemanning som følge av omlegging av struktur og turnus. I tillegg har omlegging av dagtilbudet for hjemmeboende gitt innsparing.

Til tross for de store innsparingene som er realisert på utgiftssiden, viser de foreløpige regnskapstallene to saker som gir utfordringer. Dette gjelder økte pensjonsutgifter på 3,3 mill. kroner i forhold til budsjett, som kun delvis ble kompensert med økt statlig overføring på 1,0 mill. kroner i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett. Det meste av året har vi klart å organisere pleie- og omsorgstjenestene uten bruk av vikarer fra byrå. På grunn av en ny ressurskrevende bruker med 1-1-bemanning, har vi imidlertid måttet leie inn vikar fra byrå fra august 2025. Tilskuddsordningen for ressurskrevende brukere gir oss ikke kompensasjon for disse utgiftene.

På inntektssiden har vi på mange områder hatt betydelig lavere inntekter enn budsjettet for 2025. Ved avleggelsen av regnskapet for 2024 ble det klart at vi hadde 2 mill. kroner mindre på disposisjonsfond enn forutsatt i budsjettet for 2025. Det var lagt til grunn at disse midlene skulle benyttes i 2025. Skatteinntektene var budsjettet 2 mill. kroner høyere enn det var grunnlag for. Inntekter fra havbruksfondet ble 4 mill. kroner lavere enn budsjettet. I tillegg hadde vi budsjettet med 2,5 mill. kroner i skjønnsmidler til barnevern, som vi ikke fikk. Til tross for de betydelige mindreinntektene i forhold til budsjett, viser foreløpige regnskapstall at inntektssiden kommer ut om lag i null. Dette skyldes at inntektsføring av premieavvik blir betydelig høyere enn budsjettet.

Samlet viser foreløpige regnskapstall at det ligger an et merforbruk i 2025. Merforbruket er som nevnt ikke knyttet til manglende gjennomføring av de vedtatte innsparingstiltakene.

### 5.2 Analyse- og utredningsarbeid

Steigen kommune mottok «Kommunebildet» fra Statsforvalteren i Nordland i mars 2025. Dette dannet bakgrunnen for «Kommunedialogen» som ble gjennomført 25.03.2025. I Kommunebildet ga Statsforvalteren en vurdering av 15 fagområder i Steigen kommune. 4 områder ble vurdert som gode, mens 11 områder fikk middels vurdering. Ingen områder var vurdert som svake.

I Kommunebildet og i Kommunedialogen ga Statsforvalteren en rekke anbefalinger til Steigen kommune. Dette var veldig nyttige innspill til kommunens utviklingsarbeid. Det har i etterkant vært dialog mellom fagpersoner i Steigen kommune og Statsforvalteren for å følge opp disse anbefalingene.

Et dokument med KOSTRA- og nøkkeltall for Steigen kommune ble presentert for kommunestyret i september 2025. Dokumentet ga viktig bakgrunn for budsjettarbeidet for 2026 med tall for demografi, inntekter og utgifter, sammenligningstall med andre kommuner og viktige nøkkeltall for hvert enkelt tjenesteområde. Dette dokumentet er en nyvinning i Steigen kommune, som gir både administrasjonen og politikerne et bedre grunnlag for arbeidet med budsjettet. I 2026 vil det bli arbeidet med å videreutvikle dette dokumentet, og det er et mål at dokumentet i år skal presenteres for kommunestyret før sommeren.

I økonomiplanen for 2025-2028 var det lagt til grunn at Steigen kommunes aksjer i Nord-Salten Kraft Holding AS skulle selges for å øke avkastningen på den kapitalen vi har investert i selskapet. Kommunestyret har behov for en oversikt over konsekvensene av et eventuelt aksjesalg, utover det økonomiske. På denne bakgrunn har Vista Analyse AS utarbeidet en rapport. Rapporten vil bli presentert for kommunestyret i februar 2026.

### 5.3 Involveringsprosess

Vi har i 2025 vært opptatt av å involvere tillitsvalgte i prosessene med revisjon av budsjettet for 2025 og fastsettelse av budsjett og økonomiplan for 2026-2029. Det ble avholdt møte med tillitsvalgte i mars 2025 om konsekvensene av innsparingsbehovet på 5 mill. kroner, som da var avdekket. Tillitsvalgte ble også konsultert gjennom budsjettprosessen og informert før budsjettforslaget ble lagt frem høsten 2025.

Partssammensatt utvalg har i 2025 diskutert omstillingsprosjektet Framfør og blitt invitert til å komme med innspill til de foreslåtte delmålene for prosjektet før de ble behandlet av kommunestyret. Gjennom denne prosessen har de tillitsvalgte uttrykt tilfredshet med hvordan de ansatte får informasjon og blir involvert i prosjektet.

## **6. Økonomi**

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hovedtallene i prosjektets budsjett og regnskap for 2025. Differansen mellom budsjett og regnskap vises i høyre kolonne. Detaljene for hver utgiftskategori fremgår av revisorbekreftet regnskap som følger som vedlegg til denne rapporten.

Regnskapet viser utgifter på 2,6 mill. kroner i 2025 mot et budsjett på 4,6 mill. kroner. Regnskapet er dermed 2,0 mill. kroner lavere enn budsjettert. Årsaken til at vi har brukt mindre enn budsjettert er todelt:

1. Budsjettet forutsatte ansettelser og oppstart av prosjektaktiviteter fra januar 2025. Ettersom prosjektskjønnsmidlene ble tildelt i slutten av mai 2025, ble enkelte ansettelser og aktiviteter forsinket i forhold til denne planen. Dette gjelder blant annet tidlig innsats-koordinator som først var på plass i oktober 2025.
1. Steigen kommune fikk ny kommunedirektør 01.03.2025. Omstillingsprosjektet Framfør er svært sentralt i mange endringsprosesser i kommunen. Det var avgjørende at ny kommunedirektør fikk tid til å bli kjent i organisasjonen før oppstart av enkelte av prosjektaktivitetene. Dette gjelder blant annet arbeidet med å etablere en helhetlig internkontroll.

## Årsmelding 2025

Utgifter	Budsjett	Regnskap	Ubrukt budsjett
Prosjektteam	1 600	1 600,0	-
Tidlig innsats-koordinator	850	262,5	587,5
Økonomistyring	300	300,0	-
Eksterne analyser	150	200,0	- 50,0
Konsulent internkontroll	750	-	750,0
Lederutvikling	350	124,4	225,6
Annen lederopplæring	100	91,9	8,1
Ledelsesverktøy	400	-	400,0
Reise- og møteutgifter	100	35,0	65,0
<b>Totalt</b>	<b>4 600</b>	<b>2 613,8</b>	<b>1 986,2</b>
Finansiering	Budsjett	Regnskap	Ubrukt tilskudd
Prosjektskjønnsmidler	2 300	1 306,9	993,1
OU-midler	285	29,0	
Egenandel	2 015	1 277,9	
<b>Totalt</b>	<b>4 600</b>	<b>2 613,8</b>	
(Tall i 1000 kroner)			

Regnskapet for 2025 innebærer at 993 100 kroner av de tildelte prosjektskjønnsmidlene på 2,3 mill. kroner for 2025 er ubrukt. Til tross for noen forsinkelser mener vi at vi har kommet godt i gang med prosjektet i 2025, og at vi har lagt et godt grunnlag for det arbeidet som skal gjennomføres i resten av prosjektperioden. Vi ser at det vil kunne bli behov for å forlenge prosjektperioden utover 2027. Hvis dette blir tilfellet, håper vi at de ubrukte prosjektskjønnsmidlene fra 2025 vil kunne innvilges til en forlengelse av prosjektet i 2028. Vi vil komme tilbake med en egen søknad om dette, dersom det skulle bli aktuelt.

### 1. [^](#)

I søknaden om prosjektskjønnsmidler ble denne stillingen kalt «barnevernskoordinator». Vi har i ettertid endret stillingstittelen til «tidlig innsats-koordinator».

Til kommunestyret i Steigen kommune

## UAVHENGIG REVISORS BERETNING

### Uttalelse om årsregnskapet

#### Konklusjon

Vi har revidert årsregnskap for Steigen kommune som viser et netto negativt driftsresultat på kr 15 730 742,-. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2025, bevilgningsoversikter drift og investering, økonomisk oversikt drift og oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til kommunekassen per 31. desember 2025, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med kommunelovens regler og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

#### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift, god kommunal revisjonsskikk i Norge og International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av kommunen i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

#### Årsberetningen

Kommunedirektøren er ansvarlig for informasjonen i årsberetningen og den øvrige informasjonen som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter den lovbestemte årsberetningen og annen informasjon i kommunens årsmelding. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom

årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi uttaler oss om årsberetningen og annen øvrig informasjon datert 27.mars. 2026 og har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og
- at opplysningene om økonomi i årsberetningen stemmer overens med årsregnskapet.

Vi henviser for øvrig til avsnittet «Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik» under uttalelse om øvrige lovmessige krav.

### Kommunedirektørens ansvar for årsregnskapet

Kommunedirektøren er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med kommunelovens bestemmelser og god kommunal regnskapsskikk i Norge. Kommunedirektøren er også ansvarlig for slik intern kontroll som vedkommende finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

### Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Se [www.nkrf.no/revisjonsberetninger](http://www.nkrf.no/revisjonsberetninger) - revisjonsberetning nr. 1

### **Uttalelse om øvrige lovmessige krav**

#### *Konklusjon om registrering og dokumentasjon*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

#### Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Steigen kommunes redegjørelse for vesentlige budsjettavvik, enten det skyldes beløpsmessige avvik eller avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene.

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt kjent med forhold som gir grunn til å tro at årsberetningen ikke gir dekkende opplysninger om vesentlige budsjettavvik.

Se [www.nkrf.no/revisjonsberetninger](http://www.nkrf.no/revisjonsberetninger) - revisjonsberetning nr.1

Fauske, den 7. april 2026



Rune Borøy  
oppdragsansvarlig revisor

*KOPI: Kontrollutvalget, Formannskapet og Kommunedirektøren i Steigen kommune*

Til kontrollutvalget i Steigen kommune

Deres ref.: \*

Vår ref.: 1310 9.e6.13/rb

Dato: 13.april 2026

## OPPSUMMERING AV REGNSKAPSREVISJON FOR ÅR 2025

### Innledning

I tråd med pkt. 5 i engasjementsbrev for Steigen kommune følger oppsummering av årets revisjonsarbeide for regnskapsåret 2025.

Formålet med regnskapsrevisjon er å gjøre revisor i stand til å avgi en uttalelse om hvorvidt årsregnskapet i det alt vesentlige er avlagt i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk. Med vesentlig menes her at årsregnskapet ikke inneholder feilinformasjon som ville fått brukerne av årsregnskapet til å treffe en annen beslutning dersom feilinformasjonen ikke var til stede.

Revisjon etter kommunelovens bestemmelser skal skje i henhold til god kommunal revisjonsskikk jf § 24-2 i kommuneloven. Dette innebærer blant annet at vi skal følge de internasjonale revisjonsstandardene. Relevante standarder er implementert i vårt revisjonsprogram og har betydning for revisjonens utforming og strategi.

Våre revisjonshandlinger har vært rettet inn mot å bekrefte at årsregnskapet er uten vesentlige feil. Handlinger og omfang er utformet på bakgrunn av en risikovurdering basert på kommunens størrelse, økonomi og interne forhold. Revisjonshandlingene har bestått av å innhente informasjon, gjennomføre analyser og kontroller av utvalgte transaksjoner og rutiner.

### Regnskapsavleggelsen og revisjonsprosessen

Årsregnskap med noter og Hovedoversikter ble oversendt revisor 10.02.2026.

Kommunedirektørens årsberetning ble mottatt den 27. mars 2026. Revisor har kontrollert at årsberetningen inneholder informasjon i samsvar med lov og forskrift, og at presenterte beløp i det alt vesentligste stemmer med avlagt regnskap.

Ledelsen har avgitt uttalelse datert 7. april 2026, med bekreftelse på at ledelsen mener å ha oppfylt sitt ansvar for utarbeidelse av årsregnskapet og at det, så langt ledelsen kjenner til, inneholder de opplysninger som kreves etter lov og god kommunal regnskapsskikk. Erklæringen er avgitt uten tilleggsopplysninger.

Revisor har løpende dialog med kommunens økonomiavdeling gjennom revisjonsåret.

## **Inntekter**

Kommunens inntekter består i hovedsak av følgende poster:

- Skatt og rammetilskudd
- Eiendomsskatt
- Kommunale avgifter
- Kompensasjon for merverdiavgift
- Diverse tilskudd/refusjoner fra staten

For inntekter og tilskudd har revisjonen vært rettet mot å verifisere fullstendighet og at inntektene har vært henført riktig regnskapsår. For de poster hvor det på en enkel måte var mulig å totalavstemme inntekter mot ekstern dokumentasjon er dette gjennomført, F.eks er skatt og rammetilskudd bekreftet mot ekstern dokumentasjon.

For kommunale avgifter har revisjonen benyttet seg av analytiske kontroller, blant annet av antall inntektsførte terminer, med rimelighetsvurdering av terminbeløp mot budsjett og tidligere regnskapsår. Analyse er benyttet ved fakturering og kontrollert mot rapport fra KOMTEK som viser utfakturerte beløp på aggregert nivå. Revisjonen har også registrert at nye MVA- satser er benyttet fra 1.7.2026 iht. Stortingets vedtak. I andre tilfeller er det gjennomført kontroll av utvalgte transaksjoner mot dokumentasjon.

## **Selvkost kommunale tjenester**

Steigen kommune benytter selvkostverktøyet Momentum. Kommunen har vedtak på selvkost vedrørende vann og avløp. For slam er krav til selvkost hjemlet i lov.

Etterkalkylen er vurdert opp mot regnskapsopplysninger fra kommunens regnskap og forutsetninger etterkalkylen for øvrig bygger på. Vi har kontrollert at benyttet kalkylerente er i henhold til kommunalbankens beregnede selvkostrente for 2025. Det er videre kontrollert at bruk og avsetning til selvkostfond er i henhold til kalkyler.

## **Utgifter**

For utgifter og overføringer har revisjonen vært rettet mot gyldighet, periodisering og korrekt bokføring. Kontrollhandlinger knyttet til innkjøpsområdet er gjennomført ved systemtest der det er kontrollert at internkontrollen fungerer med arbeidsdeling mellom attestasjon og anvisning.

Fortløpende kontroll er gjennomført i forbindelse med attestasjonsoppdrag for momskompensasjon, jf. eget avsnitt om særattestasjoner. Handlingene har vært basert på kontroll av utvalgte inngående fakturaer basert på revisors vurdering av risiko for feil. For utvalgte faktura er det kontrollert at dokumentasjonen er tilfredsstillende, at de er bokført i henhold til dokumentasjonen, og adressert til kommunen.

For overføringsutgifter er det på stikkprøvebasis kontrollert at utgiftene er tilstrekkelig dokumentert og at det foreligger vedtak eller attestasjon og anvisning knyttet til dokumentasjonen, og utbetalinger.

Lønnskostnader er kontrollert via en ISA 520 analyse som tilsier at revisor må lage en forventning som hensyntar egnet, pålitelighet av analysen for å bekrefte om rutiner fungerer som forutsatt. Dette gjelder både for variabel lønn og fastlønnstransaksjoner.

### **Balanseposter**

I henhold til bokføringsregelverket skal alle vesentlige balanseposter være dokumentert og avstemt. Revisor har kontrollert at kommunen har oppfylt dette lovkravet, og har registrert at balansenkonti er avstemt/ dokumentert meget godt også i år.

### **Usikre forpliktelser/fordringer**

Usikre forpliktelser bokføres når det er rimelig sikkert at transaksjonen vil bli gjennomført (over 90 %), og forpliktelsen kan estimeres med tilstrekkelig pålitelighet. På kunderskontro står det fordringer på kr 316 081 som er eldre enn 3 måneder pr 31.12.2025 og sånn sett kan karakteriseres som noe usikre. Økonomileder har ryddet og skrevet bort fordringer eldre enn 3 år. Tapsføring av fordringer i 2025 utgjør kr 260 500. Kommunen vil også få inn kr 700 000 ila 2026 etter en dom på fordring fra 2024.

### **Finansområdet**

Finansområdet består av bankinnskudd, aksjer/andeler og gjeld med tilhørende inntekter og utgifter. Bankinnskudd og gjeld er kontrollert og bekreftet mot ekstern dokumentasjon. Finansreglementet fastsetter at gjeldsporteføljen skal ha en fastrenteandel på minimum 25 prosent og at gjennomsnittlig gjenværende rentebindingstid skal være mellom 1 og 5 år. Andelen av låneporteføljen som er fastrentelån er 29,81 prosent og gjennomsnittlig gjenværende løpetid på fastrente lån er 2,71 år. For mere info se egen Finansrapportering tilknyttet årsmeldingen.

### **Minimumsavdrag**

Kommunelovens § 14-8 1. ledd stiller krav til størrelsen på kommunens årlige avdrag på lån til investeringer. Etter kommunelovens bestemmelser skal kapitalslit i form av årlige avskrivninger inngå i brutto driftsresultat, men utlignes før en kommer fram til netto driftsresultat. Det følger imidlertid av kommunelovens bestemmelser at det skal utgiftføres avdrag som samsvarer med løpende verdiforringelse på avskrivbare anleggsmidler som bygninger, maskiner, transportmidler osv., også omtalt som kapitalslitet. Loven stiller krav til hvordan minimumsavdrag skal beregnes. Revisor har kontrollert om Steigen kommune har betalt tilstrekkelig avdrag på sine investeringslån til å tilfredsstille lovens krav. Minimumsavdrag er beregnet til 11,713 mill. kr. For 2025 er det betalt kr. 12,518 mill. (2024->11,669 mill.) i avdrag på lån til investeringer som da er over kravet.

### **Kommunal økonomisk bærekraft**

Finansielle måltall for bedre fokus/oversikt i økonomistyringen av kommunen var vedtatt i 2020 knyttet til driftsmargin (1 %) og gjeldsgrad (75 %). Måltallene er ikke endret i 2025 men man har innført et nytt måltall knyttet til Disposisjonsfond i sak 15/25 med et kortsiktig måltall på 1 % og 5 % av driftsinntektene langsiktig.

### Særattestasjoner

- Merverdiavgiftskompensasjon  
Revisjonen har kontrollert og attestert på 6 terminer på skattemelding for merverdiavgiftskompensasjon i 2025. Revisjonens merknader i forbindelse med disse kontrollene har blitt tatt til følge og feil har blitt løpende korrigeret. I tillegg er det gjort tiltak for å minimere mengden feil ved kontering.
- Gjennomført Forenklet etterlevelsesk kontroll vedr. Utleieboliger som det kreves Merverdiavgiftskompensasjon på.

### Øvrige særattestasjoner

Revisjonen har videre gjennomført kontroller i forbindelse med revisjonsuttalelser og attestasjoner;

- Nordland fylkeskommune- «prosjekt Tømmerkai Storskjæret»
- Nordland fylkeskommune «prosjekt FRAMFØRR»
- Nordland fylkeskommune «prosjekt Folkehelsearbeid i kommunene»
- Statsforvalteren i Nordland «prosjekt kompetanse- og tjenesteutviklingstilskudd»
- Helsedirektoratet tilskudd til «styrke psykisk helse og hindre utenforskap»
- Helsedirektoratet- kontroll rapportering antall psykisk utviklingshemmede
- Helsedirektoratet- tilskudd «Nasjonal ALIS»
- Helsedirektoratet «prosjekt Legevaktssentral, bemanning og kursing»

### Oppsummert

Årsregnskapet fremlegges for revisjon svært rettidig, hvor avstemming/dokumentering er utført på en ryddig og strukturert måte. Sånn sett innehar revisor gode forutsetninger for å kunne avgi en revisjonsberetning innenfor lovens frist.



Rune Borøy  
oppdragsansvarlig revisor

Kopi; økonomileder Steigen kommune.

**Analyse av årsregnskap, årsberetning og økonomisk internkontroll. Steigen kommunes årsoppgjør 2025. Sjekkliste for kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap/årsberetning.**

1) Vurdering av årsregnskapet			
Tema	Spørsmål	Trafikklysvurdering	Informasjon/kilder
Innholdet i revisjonsberetningen	Foreligger det anmerkninger fra revisor i revisjonsberetningen? • Er den ren (ordinær) eller har den forbehold? • Hvordan forklares eventuelle forbehold?	Normalberetning	Revisjonsberetningen
Årsregnskapet - Økonomiske tallstørrelser	Hva er størrelsen på  • Netto driftsresultat?	Negativt kr 15.730.742 (4,5 %)	Årsregnskapet – skjema økonomisk oversikt drift Revisjonsberetningen Bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 første ledd, årsregnskapet s. 1
Usikre poster/forpliktelse som ikke er regnskapsført	Usikre forpliktelser skal regnskapsføres når det er rimelig sikkert at transaksjonen vil bli gjennomført (over 90 %), og forpliktelsen kan estimeres med tilstrekkelig pålitelighet. Foreligger det fremtidige forpliktelser som innebærer at deler av regnskapsførte disposisjoner «reelt» sett allerede er bundet opp?	På kundereskontro står det fordringer på kr 316 081 som er eldre enn 3 måneder pr 31.12.2025 og sånn sett kan karakteriseres som noe usikre. Økonomileder har ryddet og skrevet bort fordringer eldre enn 3 år. Tapsføring av fordringer i 2025 utgjør kr 260 500. Kommunen vil også få inn kr 700 000 ila 2026 etter en dom på fordring fra 2024.	Noter i regnskapet – Usikre forpliktelser, Informasjon fra kommuneadvokaten om tvister/rettsaker Forespørre revisor ved orienteringer om behandling av usikre poster
Spesielle resultatposter i året som krever omtale og som har påvirket årets regnskap	Er årets resultat påvirket av periodiseringsfeil/spesielle avsetninger?	Ingen spesielle forhold omtalt.	Noter i regnskapet Årsberetningen Forespørsel til kommunedirektør/økonomisjef Forespørsel til revisor
Spesielle poster som revisjonen har hatt vanskeligheter med å revidere	Er det poster som revisor mener er usikre og/eller som har vært vanskelig å vurdere/revidere?	Ingen spesielle forhold omtalt.	Forespørsel til revisor
Størrelsen på korrigerte feil og ikke-korrigerte feil	Hvor store beløp utgjør korrigerte feil og ikke-korrigerte feil?	Ingen spesielle forhold omtalt.	Forespørsel til revisor

2) Vurdering av økonomisk bærekraft. Finansielle måltall.				
Tema	Forklaring	Trafikklysvurdering	Informasjon/kilder	
Driftsmargin	Driftsmarginen vil si hvor stor andel driftsresultatet er i prosent av driftsinntektene.	Faktisk resultat vs Måltall	Kommunestyret har vedtatt at driftsmarginen skal være minst 1 % av brutto driftsinntekter.	
		2025		-2,58 % 1,00 %
		2024		+ 4,44 % 1,00 %
		2023		- 6,63 % 1,00 %
		2022		+ 2,43 % 1,00 %
		2021		+ 0,08 % 1,00 %
Gjeldsgrad	Langsiktig gjeld er her korrigert for lån til selvkostområdene, lån til videreutlån og lån som finansieres av 3. part. Beregnes i prosent av brutto driftsinntekter.	Faktisk resultat vs Måltall	Kommunestyret har vedtatt at gjeldsgraden skal reduseres til 75 % i løpet av 8 år fra 2020.	
		2025		76 % 75 %
		2024		66 % 75 %
		2023		78 % 75 %
		2022		69 % 75 %
		2021		82 % 75 %
Disposisjonsfond		Faktisk resultat vs Måltall	Vedtatt sak 15/25. Kommunestyret vedtar et tredje finansielt måltall disposisjonsfond. Måltallet må være tilpasset de kommunaløkonomiske realitetene i 2025. Kommunestyret vedtar i første omgang et måltall på 1 % og at målet er et disposisjonsfond på 5 %.	
		2025		MNOK 0 (-5.529, fremførbart merforbruk, må inndekkes senere år) Måltall 1%
		2024		MNOK 12.323
		2023		MNOK 0 (-3.988, fremførbart merforbruk, må inndekkes senere år)
		2022		MNOK 19.728
		2021		MNOK 4.844
Gjeldsbelastning	Gjeldsbelastningen på driften - Faktiske bokførte avdragsutgifter sammenlignet mot minsteavdrag (kommunelovens § 14-18 stiller krav til størrelsen på kommunens samlede årlige avdrag på lån)	Faktisk betalt vs Beregnet minimumsavdrag	Årsregnskap note 10	
		2025		12 518 MNOK 11.713 MNOK
		2024		11.669 MNOK 11.726 MNOK
		2023		10.759 MNOK 10.884 MNOK
		2022		10.720 MNOK 10.704 MNOK
		2021		9.544 MNOK 9.628 MNOK

3) Vurdering av økonomiforvaltningen og internkontrollen			
Tema	Spørsmål	Trafikkvurdering	Informasjon/kilder
Økonomisk internkontroll	Er det rapportert/kommunisert vesentlige svakheter i den økonomiske internkontrollen som bør komme kommunestyret til kunnskap?	Ingen spesielle forhold omtalt.	Revisjonsberetning Nummererte brev fra revisor Revisjonsbrev, årsoppgjørnotat fra revisor Presentasjoner fra revisor i kontrollutvalget
Bevilgningskontroll (Budsjettavvik)	Revisor skal i den ordinære regnskapsrevisjonen også uttale seg om vesentlige budsjettavvik. Revisor sin kontroll på dette området rapporteres som egen uttalelse (RSK 3022).	Revisor har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med redegjørelse for vesentlige budsjettavvik, enten det skyldes beløpmessige avvik eller avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene. Ingen spesielle forhold omtalt.	Revisoruttale vedr vesentlige budsjettavvik (fra revisjonsberetning)
Forvaltning av finansielle midler og gjeld uten vesentlig finansiell risiko	Er finans- og gjeldsforvaltningen innenfor regelverket? • plassering av midler • andel fastrentelån • andel sertifikatlån Hva er størrelsen på sertifikatlån, og hvilken risiko utgjør størrelsen på lånene?	Bankinnskudd og gjeld er kontrollert og bekreftet mot ekstern dokumentasjon. Finansreglementet fastsetter at gjeldsporteføljen skal ha en fastrenteandel på minimum 25 prosent og at gjennomsnittlig gjenværende rentebindingstid skal være mellom 1 og 5 år Andelen av låneporteføljen som er fastrentelån er 29,81 prosent og gjennomsnittlig gjenværende løpetid på fastrente lån er 2,71 år. Egen finansrapport følger som vedlegg til årsmeldingen.	Revisors oppsummeringsbrev. Kommunens finansreglement
Betalingsforpliktelse	Har revisor rapportert/kommunisert vesentlige svakheter når det gjelder innfrielse av betalingsforpliktelser ved forfall?	Ingen spesielle forhold omtalt av revisjonen.	
Registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger (bokføring)	Har revisor rapportert/kommunisert vesentlige svakheter når det gjelder registrering og dokumentasjon av kommunens regnskapsopplysninger, som bør komme kommunestyret til kunnskap?	Ingen merknader. For inntekter og tilskudd har revisjonen vært rettet mot å verifisere fullstendighet og at inntektene har vært henført riktig regnskapsår. For utgifter og overføringer har revisjonen vært rettet mot gyldighet, periodisering og korrekt bokføring.	
	Behandling av merverdiavgift og mva. – kompensasjon. Har revisor utført utvidede kontroller på området, og hvilke funn er gjort?	Revisjonen har kontrollert og attestert på 6 terminer på skattemelding for mvakompensasjon i 2025. Revisjonens merknader i forbindelse med disse kontrollene har blitt tatt til følge og feil har blitt løpende korrigert. I tillegg er det gjort tiltak for å minimere mengden feil ved kontering.	Revisors oppsummeringsbrev.
	Lønn. Har revisor utført utvidede kontroller på området, og hvilke funn er gjort?	Lønnskostnader er kontrollert via en ISA520-analyse som tilsier at revisor må lage en forventning som hensyntar egnethet, pålitelighet av analysen for å bekrefte om rutiner fungerer som forutsatt. Dette gjelder både for variabel lønn og fastlønnstransaksjoner.	Revisors oppsummeringsbrev.
Selvkost	Kommunale avgifter	Analytiske kontroller, blant annet av antall inntektsførte terminer, med rimelighetsvurdering av terminbeløp mot budsjett og tidligere regnskapsår. Analyse er benyttet ved fakturering og kontrollert mot rapport fra KOMTEK som viser utfakturerte beløp på aggregert nivå. Revisjonen har også registrert at nye MVA-satser er benyttet fra 1.7.2026 iht. Stortingets vedtak. Etterkalkyle selvkost er vurdert opp mot regnskapsopplysninger fra kommunens regnskap og forutsetninger etterkalkylen for øvrige bygger på. Revisor har kontrollert at benyttet kalkylerente er i henhold til kommunalbankens beregnede selvkostrente for 2025. Det er videre kontrollert at bruk og avsetning til selvkostfond er i henhold til kalkyler.	Revisors oppsummeringsbrev. Noteopplysninger. Meldinger fra revisor til kontrollutvalget om misligheter Revisjonsberetning Nummerert brev fra revisor
Misligheter	Antall saker/meldinger varslet til kontrollutvalget fra revisor	Ingen forhold opplyst til kontrollutvalget gjennom året.	
Forenklet etterlevelseskontroll av økonomiforvaltningen	Hvilke(t) område(r) er kontrollert?	Tema for etterlevelseskontroll i 2025 har vært regelverkssetterlevelse om momskompensasjon på utgifter til utleieboliger (regnskapsåret 2024). Ingen vesentlige mangler og kontrollutvalget har ikke funnet grunnlag for videre oppfølging.	Revisoruttalelser vedr etterlevelseskontroller med økonomiforvaltningen
	Hva er essensen i revisor sine uttalelser på de aktuelle områdene som er kontrollert?	Følgende er undersøkt og funnet i orden: - Kommunen har en oversikt over momskompensasjonsberettigede utleieboliger - Kommunen har fremvist gyldige enkeltvedtak på tildeling av særskilt tilrettelagte boliger i de tilfeller kommunen krever momskompensasjon på utgiftene. - Det er samsvar mellom kommunens liste over boliger som er momskompensasjonsberettigede og avgiftsbehandling i regnskapet.	
Forvaltningsrevisjoner hvor fokus har vært økonomiforvaltning	Hvilke(t) område(r) er kontrollert?	Ingen forvaltningsrevisjoner i 2025 som berører økonomiforvaltningen.	Rapporter fra forvaltningsrevisjon
Rettsaker/tvister kommunen har vært involvert i	Hvor mange tvister og hva skyldes de?	Ingen omtalt i notene	Oppsummeringsbrev fra revisor
	Er det noen saker som er gjentakende og som kan skyldes svak internkontroll?		
Annet		Fra revisors oppsummeringsbrev: Årsregnskapet fremlegges for revisjon svært rettidig, hvor avstemming/dokumentering er utført på en ryddig og strukturert måte.	Oppsummeringsbrev fra revisor Noteopplysninger Presentasjoner fra revisor i kontrollutvalget

4) Vurdering av årsberetningen			
Tema	Spørsmål	Trafikkvurdering	Informasjon/kilder

Forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid	Vurdering av innholdet i årsberetningen opp mot lovkravet i Kommuneleven § 14-7 pkt a	God og grundig overordnet analyse i årsberetning sider 4-24, blant annet med avvikanalyse og vurdering av de finansielle måltallene.	Årsberetningen
Vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene	Vurdering av innholdet i årsberetningen opp mot lovkravet i Kommuneleven § 14-7 pkt b	Grundig beskrevet i årsberetning. Overordnet analyse på sidene 4-24 og for tjenesteområdene i de neste delkapitlene.	Årsberetningen
Virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen eller innbyggerne	Vurdering av innholdet i årsberetningen opp mot lovkravet i Kommuneleven § 14-7 pkt c	Måloppnåelse knyttet opp mot satsningsområder i kommuneplanens samfunnsdel er vurdert under tjenesteområdene.	Årsberetningen
Tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard	Vurdering av innholdet i årsberetningen opp mot lovkravet i Kommuneleven § 14-7 pkt d	Tilstrekkelig beskrevet i årsberetning.	Årsberetningen
Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og hva kommunen eller fylkeskommunen gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.	Vurdering av innholdet i årsberetningen opp mot lovkravet i Kommuneleven § 14-7 pkt e-f	Tilstrekkelig beskrevet i årsberetning.	Årsberetningen

5) Eventuelt andre forhold			
Tema	Spørsmål	Trafikklysvurdering	Informasjon/kilder
Kontrollutvalgets overordnede ansvar for kontroll med økonomiforvaltningen	Det er opp til kontrollutvalget selv å bestemme hva kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning skal inneholde. Verken loven eller forskriften stiller konkrete krav til hva uttalelsen skal inneholde, utover at den skal knytte seg til forhold i årsregnskapet eller årsberetningen og tilhørende revisjonsberetning. • Er det fremkommet andre forhold som bør komme kommunestyret til kunnskap?	Ingen spesielle forhold omtalt.	Oppsummeringsbrev fra revisor Noteopplysninger Presentasjoner fra revisor i kontrollutvalget



Sted / Dato Jnr Ark  
Røklund / 13.04.2026 26/390 418-7.4

**SAK 09/26****Oppfølging av kommunestyrets vedtak sak 31/25, Rapport forvaltningsrevisjon Personalforvaltning****Saksgang:**  
Kontrollutvalget**Møtedato:**  
20.04.2026**Vedlegg:**

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 30. mai 2025: Rapport forvaltningsrevisjon Personalforvaltning, Steigen kommune.
- b) Steigen kommune, HR.-sjef. Svar til kontrollutvalget, møte 20.04.2026 – Personalforvaltning. Mottatt 09.04.2026.

**Bakgrunn for saken:**

Rapport fra forvaltningsrevisjon om kommunens personalforvaltning ble behandlet av kontrollutvalget i møte 11. juni 2025 og videre til kommunestyret i møte 18. juni, sak 31/25. Revisor konkluderte slik på de ulike problemstillingene i rapporten:

1. *Steigen kommune har i noen grad til i stor grad etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.*
2. *Steigen kommune har i noen grad etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.*
3. *Steigen kommune har i noen grad tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse.*

Kommunestyret fattet følgende vedtak som viste til rapportens anbefalinger:

1. *Forvaltningsrevisjonsrapporten Personalforvaltning er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.*
2. *Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger:*

- a) *Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer korrekt praksis for skriftlighet og dokumentasjon i ansettelsessakene.*
  - b) *Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer habilitet i ansettelsesprosessene.*
  - c) *Steigen kommune må få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.*
  - d) *Steigen kommune bør prioritere videreføring av arbeidet med digitalt onboardingprogram.*
  - e) *Steigen kommune bør systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.*
  - f) *Steigen kommune bør få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.*
  - g) *Steigen kommune bør systematisere trivselstiltak på alle avdelingene i kommunen.*
3. *Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjon følges opp. Kontrollutvalget anmodes om at oppfølging av rapporten gjøres innen ett år.*

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

Til behandling av saken er kommunedirektøren, eller den kommunedirektøren bemyndiger, bedt om møte i kontrollutvalget kl 11.00 for å redegjøre om oppfølgingen som vedtaket har fått fra administrasjonens side. Notat fra HR-sjef mottatt den 09.04.2026 er vedlagt saken.

#### **Vurderinger:**

I den skriftlige redegjørelsen er anbefalingene kommentert punktvis. Følgende er kommentert om anbefalingene:

- a) Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer korrekt praksis for skriftlighet og dokumentasjon i ansettelsessakene.

Svar: Kommunen har fra tidligere etablert egne rutiner for ansettelser. Det har som følge av rapportens anmerkninger blitt gjennomført evaluering av rutinene i tråd med det som anmerkes. Det gjelder bruk av og ivaretagelse av skriftlige notater i forbindelse med intervju og vurdering av kandidater. Det er i denne sammenheng koblet opp verktøy tilgjengelig i Jobbnorge.no der det er åpnet for tilgang for å bruke standard mal i dokumentasjonsarbeidet.

- b) Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer habilitet i ansettelsesprosessene.

Svar: I reviderte rutiner er habilitet tatt inn som et eget emne. Det er i innledningen av rutinene påpekt viktigheten av å tilegne seg kunnskap om habilitet og at habilitet vurderes i forkant av alle ansettelsesprosesser.

- c) Steigen kommune må få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.

Svar: Det er startet opp et arbeid med å få etablert opplæringsplaner for de ulike tjenesteområdene. Både for å sikre at kompetanseutvikling skjer ut fra en helhetlig vurdering og felles forståelse om ulike kompetansetiltak. Det vil avhenge både av krav om å levere lovlige tjenester, ønsket kvalitet i tjenestetilbudet og økonomiske ressurser. Pr i dag er individuelle planer delvis innført ved at det gjennom kommunens rekrutteringsstrategi er utarbeidet planer og iverksatt grunnutdanning av egne ansatte som ikke har formell godkjent utdanning. Dette er eksempelvis gjennom fagutdanninger (fagarbeidere), sykepleierutdanning, barnehagelærerutdanning og lærerutdanning.

d) Steigen kommune bør prioritere videreføring av arbeidet med digitalt onboarding-program.

Svar: Kommunen har manuelle rutiner for introduksjon av nyansatte i kommunen. Det er nå investert i eget digitalt verktøy for å kunne utvikle digital opplæring eller on-boarding program tilpasset ulike fagområder. Det arbeides med å få implementert dette verktøyet i kommunen.

e) Steigen kommune bør systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.

Svar: Det er et arbeid som nå pågår ute i enhetene. Det er ulik progresjon i hvor langt dette arbeidet er kommet på ulike områdene. Det pågår en satsning gjennom KS sitt opplegg «Kommunekompasset» der kommunen har etter analysearbeidet valgt et satsningsområde som kalles «Organisasjonsklarhet». Dette dreier seg om tydeliggjøring av roller og ansvar som støtter opp arbeidet med å få beskrivelser for de ulike stillinger/stillingsgrupper. Det vurderes å være et arbeid som vil pågå gjennom hele 2026.

f) Steigen kommune bør få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.

Svar: Kommunen har hatt et system / årshjul for gjennomføring av 10-faktor, vedtatt i Arbeidsmiljøutvalget og forankret i LIST (felles forum for ledere i Steigen) sammen med vernetjenesten. Etter coronaperioden har det vært store utskiftninger av ansatte og ledere og av ulike andre årsaker ikke klart å holde dette arbeidet oppe. Dette har medført at nødvendigheten av å sette fokus på 10-faktor arbeidet på nytt, og som i større grad skal sikre at det ikke blir for avhengig av enkeltpersoner. Blant annet vil gjennomgående opplæring i 10-faktor ses på som nødvendig. 10-faktor har vært drøftet i felles ledermøter med tillitsvalgte/verneombud og er på agenda i kommende fellesmøter.

g) Steigen kommune bør systematisere trivselstiltak på alle avdelingene i kommunen.

Svar: Kommunen har tatt opp igjen tema livsfasepolitikk som tidligere inkluderte sosiale trivselstiltak for ansatte. Det var ett av flere ulike andre tiltak. Livsfaseplanen ble endret med reduksjon i tiltak som følge av innsparinger der disse tiltakene ble nedprioritert. Dette er nå tatt opp i drøftinger, både for å evaluere kommunens regler, om erkjentlighetsgaver/ utmerkelser til ansatte, seniortiltak, og trivselstiltak på arbeidsplassene. I plan for møte mellom ledere og tillitsvalgte, er det på agenda å drøfte videre tema om livsfaseplan, inkludert trivselstiltak på arbeidsplassene.

#### Konklusjon:

Svarene fra administrasjonen viser at det er gjort en god gjennomgang i å gjennomgå rutiner og praksis, særlig punktene a, b, d og g. På noen punkter gjenstår enda mer utfyllende kommentarer og oppfølging, før kontrollutvalget kan trygges på at vedtaket er fulgt opp i sin helhet. Dette gjelder:

Punkt c: Helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå. I revisjonsrapporten ble det pekt på at praksis synes fragmentert og revisor skriver at «*det mangler en felles struktur og system for gjennomføring og dokumentasjon. Det pågår arbeid for å anskaffe HRM-system, men per i dag er det ikke etablert en enhetlig praksis som sikrer at kartleggingen gjennomføres konsekvent i hele organisasjonen.*» Svaret fra HR-sjef viser at arbeid med opplæringsplaner er startet opp. Dette kan i noen grad gi en mer helhetlig praksis, gitt at oppfølgingen systematiseres og ikke blir opp til den enkelte avdeling. Kontrollutvalget kan i en senere oppfølging be om nærmere orientering på hvordan opplæringsplanene rent konkret anvendes i organisasjonen.

Punkt e) Stillingsbeskrivelser. Her er det igangsatt et arbeid som ikke er ferdigstilt. Det er et pågående analysearbeid som støtter opp om arbeidet med å få beskrivelser for de ulike stillinger/stillingsgrupper og som vil pågå gjennom hele 2026. Det er da naturlig for kontrollutvalget med en oppdatering om arbeidet når året er gått.

Punkt f) 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse. Her gjenstår fremdeles en systematikk og overordnet styring som sørger for at undersøkelse gjennomføres jevnlig. Selv om det gjennomføres opplæring og er tema på ledermøter, savnes en tilbakemelding på at organisasjonen har en overordnet plan på gjennomføring.

Ut fra dette foreslås at kontrollutvalget gjør en ny oppfølging av punktene c, e og f i første møte i 2027.

### **Forslag til vedtak:**

1. Kontrollutvalget har i samsvar med Forskrift om kontrollutvalg § 5 og kommunestyrets vedtak i sak 31/25 gjennomført en oppfølging av Forvaltningsrevisjon Personalforvaltning.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte kommunestyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget er tilfreds med oppfølging av saken og anser punktene a, b, d og g for lukket. Utvalget registrerer at det gjenstår noe arbeid på punktene c, e og f:
  - å få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.
  - å systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.
  - å få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.
3. Kontrollutvalget gjør ny oppfølging av saken i første møte i 2027. Kontrollutvalgets vedtak vedlagt notat fra administrasjonen, oversendes kommunestyret til orientering.

**Røklund, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget



Forvaltningsrevisjon – Steigen kommune

# Personalforvaltning

mai 2025

## FORORD

Salten kommunerevisjon IKS har på grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Steigen kommune gjennomført en undersøkelse knyttet til personalforvaltningen. Denne rapporten oppsummerer resultatene fra undersøkelsen.

Forvaltningsrevisjon er en pålagt oppgave etter kommunelovens § 23-2. Forvaltningsrevisjon innebærer å utføre systematiske undersøkelser av den kommunale tjenesteproduksjon, myndighetsutøvelse og økonomiske forvaltning, herunder se etter muligheter til forbedringer, eventuelt påpeke svakheter og mangler.

Salten kommunerevisjon IKS eies av kommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen og Sørfold, og gjennomfører forvaltningsrevisjon innenfor en rekke områder. Vi har fire forvaltningsrevisorer med erfaringsbakgrunn fra både offentlig og privat virksomhet.

Vi gjennomfører oppdragene i samsvar med NKRF – kontroll og revisjon i kommunene sin standard for forvaltningsrevisjon RSK 001. Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon. Vi har i forkant av og underveis i undersøkelsen vurdert vår egen uavhengighet overfor Steigen kommune. Vi er ikke kjent med at det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker Steigen kommune for samarbeidet under undersøkelsen.

Bodø, 30.05.2025

Bjørn Vegard Gamst  
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor, prosjektleder

# Innhold

FORORD .....	2
<b>Sammendrag</b> .....	5
<b>1. Innledning</b> .....	7
1.1 Formål og problemsstillinger .....	7
1.2 Avgrensning av undersøkelsen.....	7
1.3 Revisjonskriterier .....	7
<b>2. Metode</b> .....	8
2.1 Generelt .....	8
2.2 Kilder i rapporten .....	9
2.2.1 Intervjuer.....	9
2.2.2 Spørreundersøkelse.....	9
2.2.3 Dokumentgjennomgang.....	10
2.3 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser.....	12
<b>3. Fakta og vurderinger</b> .....	12
3.1 Rutiner og praksis for ansettelsesprosesser .....	12
3.1.1 Kvalifikasjonsprinsippet .....	13
3.1.2 Skriftlige rutiner for ansettelsesprosessen.....	14
3.1.3 Ledige stillinger skal utlyses.....	16
3.1.4 Kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper skal framgå av utlysningsteksten.....	17
3.1.5 Kravene til skriftlighet.....	18
3.2 Rutiner for kompetanseplanlegging.....	20
3.2.1. Kartlegging av de ansattes kompetanse .....	21
3.2.2 Krav om skriftlig kompetanseplan .....	22
3.2.3 Plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak .....	23
3.2.4 Digitalt onboardingprogram .....	24
3.2.5 Fullføre utdanningsløp etter ansettelse .....	25
3.2.6 Tilsette gjennom årlig utlysning .....	26
3.2.7 Desentralisert grunnutdanning som barnehagelærer for 3 ansatte .....	26
3.2.8 Rekruttere innbyggere til å starte opp grunnutdanning som barnehagelærer .....	27
3.2.9 Tilsette 5–6 barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter.....	27
3.3 Tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse.....	28

3.3.1 Ansatte skal gis mulighet for faglig utvikling .....	28
3.3.2 Tydelige krav og forventninger fra lederskapet til medarbeidere .....	29
3.3.3 Arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel for ansatte .....	30
3.3.4 Bygge heltidskultur ved å arbeide for å redusere uønsket deltid .....	30
3.3.5 Gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse .....	31
3.3.6 Deltagelse i RKK-prosjektet for rekruttering til Salten-regionen .....	32
<b>4. Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>33</b>
4.1 I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området? .....	33
Konklusjon .....	33
4.2 I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området? .....	33
Konklusjon .....	33
4.3 I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse? .....	34
Konklusjon .....	34
<b>5. Anbefalinger .....</b>	<b>34</b>
<b>6. Kommunedirektørens uttalelse .....</b>	<b>35</b>
<b>7. Referanser .....</b>	<b>36</b>
<b>8. Vedlegg .....</b>	<b>37</b>
Vedlegg 1 – Kommunedirektørens uttalelse .....	37
Vedlegg 2 – Utledelede revisjonskriterier .....	39
Første problemstilling: .....	39
Andre problemstilling: .....	44
Tredje problemstilling: .....	48

## Sammendrag

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en undersøkelse av personalforvaltningen i Steigen kommune. Formålet med undersøkelsen er finne ut om Steigen kommune, har kompetanseplanlegging, ansettelsesprosesser og arbeidsreglement som ivaretar kommunens behov for å rekruttere og beholde kompetanse.

Innsamlingen av data baserer seg på saksgjennomgang, dokumentstudier, intervjuer og spørreundersøkelse blant de ansatte på barnehageseksjonen og uteseksjonen.

### ***Oppsummering av problemstilling, funn, konklusjoner og anbefalinger***

- 1. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?*

Steigen kommune har langt på vei etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer. Kommunen følger i all hovedsak kvalifikasjonsprinsippet, selv om det er noen utfordringer i praksis, spesielt knyttet til ukvalifiserte søkere. De har skriftlige rutiner som dekker mange sentrale deler av prosessen, men det mangler tydelige bestemmelser om blant annet habilitetsvurdering og skriftlig dokumentasjon. Kommunen utlyser som hovedregel ledige stillinger offentlig, og utlysningstekstene inneholder som regel både kvalifikasjonskrav og ønskede personlige egenskaper. Samtidig har kommunen betydelige mangler når det gjelder skriftlig dokumentasjon i ansettelsesprosessen, spesielt knyttet til begrunnelser, vurdering av egnethet og habilitet.

I vurderingen trekker det betydelig ned at ansettelsessakene var mangelfullt dokumentert og at rutinen for tilsettinger manglet noen viktige elementer.

### ***Konklusjon***

***Steigen kommune har i noen grad til i stor grad etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.***

- 2. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?*

Når det gjelder kompetanseplanlegging, har kommunen en overordnet strategisk kompetanseplan og flere styringsdokumenter som viser til planlagte tiltak. Likevel mangler det en enhetlig og systematisk praksis for kompetansekartlegging i hele organisasjonen. Den strategiske planen gir retning og rammer, men inneholder ikke konkrete individuelle tiltak. Kommunen har igangsatt kompetansehevede tiltak, inkludert planer for onboarding, videreutdanning og rekruttering, men implementering og informasjon er ikke fullt ut på plass. Det er satt i verk tiltak for desentralisert utdanning og rekruttering av innbyggere til utdanning, og det arbeides med tilsetting av fagarbeidere og assistenter.

I vurderingen legges det vekt på at de rutinen som finnes er av relativt overordnet karakter og at kjennskapen og gjennomføringen av kompetansekartlegging og -planlegging på avdelings og individnivå i liten grad er gjennomgående.

### **Konklusjon**

***Steigen kommune har i noen grad etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.***

- 3. I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?*

Steigen kommune har tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet for å redusere risikoen for kompetansetap. De har planer og praksis som gir ansatte mulighet for faglig utvikling, men mangler helhetlig struktur og oppfølging. Det er varierende grad av tydelige krav og forventninger fra ledelsen, og trivselstiltakene fremstår som usystematiske. Kommunen har startet arbeid med heltidskultur og deltar i RKK-prosjektet for rekruttering i regionen. Samtidig viser det seg at 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelsen ikke er systematisk gjennomført eller godt forankret i organisasjonen. Dette peker på behov for ytterligere innsats for å sikre trivsel og systematisk utvikling av arbeidsmiljøet.

Det legges vekt på mangel av helhetlig struktur og system rundt flere av tiltakene. Ikke minst når det gjelder 10 faktor arbeidsmiljøundersøkelsen.

### **Konklusjon**

***Steigen kommune har i noen grad tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse.***

### **Anbefalinger**

1. Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer korrekt praksis for skriftlighet og dokumentasjon i ansettelsessakene.
2. Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer habilitet i ansettelsesprosessene.
3. Steigen kommune må få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.
4. Steigen kommune bør prioritere videreføring av arbeidet med digitalt onboardingprogram.
5. Steigen kommune bør systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.
6. Steigen kommune bør få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.
7. Steigen kommune bør systematisere trivselstiltak på alle avdelingene i kommunen.

# 1. Innledning

## 1.1 Formål og problemstillinger

Formålet med undersøkelsen er finne ut om Steigen kommune, har kompetanseplanlegging, ansettelsesprosesser og arbeidsreglement som ivaretar kommunens behov for å rekruttere og beholde kompetanse.

På bakgrunn av dette har vi satt opp følgende problemstillinger:

1. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?
2. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldene retningslinjer på området?
3. I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?

## 1.2 Avgrensning av undersøkelsen

For å svare ut første problemstilling, gjennomføres undersøkelser opp mot kommuneadministrasjonen. Problemstillingene 2 og 3 er rettet mot forhold i barnehage og uteseksjonen. Problemstillingene vil dermed svares ut med forbehold om at de funnene som blir gjort ikke nødvendigvis gjenspeiler forholdene i hele kommunen.

## 1.3 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal bli vurdert opp mot. Kriteriene er utledet fra autoritative kilder i samsvar med kravene i gjeldende standard for forvaltningsrevisjon.

I dette prosjektet er revisjonskriteriene i hovedsak hentet fra:

- Forvaltningsloven
- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven/forskrifter
- Tariffavtale
- Veiledere
- Kommunens retningslinjer regler og reglementer

Kriteriene er presentert innledningsvis under hvert tema. Utledningen til revisjonskriteriene følger som vedlegg 2 til rapporten.

Kriteriene er ikke nødvendigvis uttømmende for ethvert krav som stilles til alle sider av arbeidet innenfor området. Kriteriene er oppstilt etter revisjonens vurdering av hva som er

det sentrale på området, basert på en vurdering av virksomhetens egenart og regelverket den forvalter.

## 2. Metode

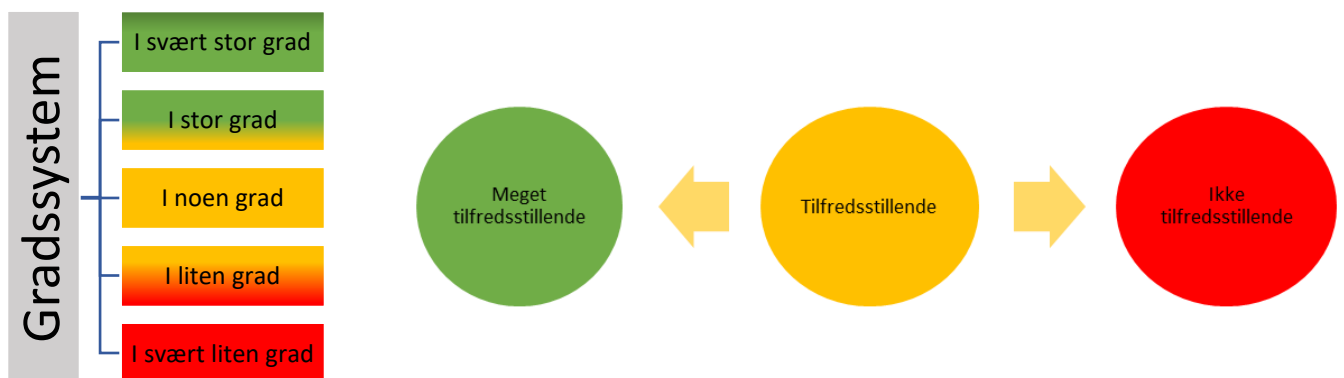
### 2.1 Generelt

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til NKRF sin Standard for Forvaltningsrevisjon, RSK001. Standarden angir hva som er god kommunal revisjonsskikk innen forvaltningsrevisjonsfeltet, og består av krav og anbefalinger knyttet til hvordan en forvaltningsrevisjon skal gjennomføres.

I henhold til standarden skal revisor innhente data i tilstrekkelig omfang til å kunne besvare prosjektets problemstillinger og å gjøre velbegrunnede vurderinger. Vi har derfor etterstrebet å benytte oss av kildetriangulering for å styrke rapportens pålitelighet og gyldighet, dette vil si å innhente data om samme forhold gjennom flere ulike metoder. Vi har hovedsakelig brukt dokumentstudier og intervjuer som kildemateriale, men har også samlet inn data gjennom en spørreundersøkelse blant de ansatte i barnehage og uteseksjonen. For å få innblikk i kommunens bruk av egne retningslinjer har vi også gjort et utplukk av ansettelsessaker som vi har gjennomgått.

Samlet sett mener vi at datagrunnlaget gir et tilfredsstillende pålitelig og gyldig grunnlag for våre vurderinger og konklusjoner.

Konklusjonene i rapporten relaterer seg til gradssystemet nedenfor:



## 2.2 Kilder i rapporten

### 2.2.1 Intervjuer

For å gi et mest mulig korrekt bilde av Steigen kommunes arbeid med personalforvaltning, har revisjonen gjennomført seks intervjuer. I tillegg har vi hatt løpende kontakt med HR-lederen.

Utvalget av intervjuobjekter er knyttet til kommunens organisering, og på bakgrunn av at disse har overordnet ansvar og oppgaver knyttet til arbeidet med personalforvaltning. De kunne derfor bidra med nødvendig informasjon til prosjektet. Det er videre gjort et valg om å i hovedsak gjennomføre enkeltintervjuer av ansatte i ledende stillinger, da det ville krevd et større antall intervjuer for å sikre representativitet dersom vi skulle intervju øvrige i ansatte. Fakta fra disse er ivaretatt gjennom spørreundersøkelsen (se punkt 2.2.2).

Følgende intervjuer er gjennomført i forbindelse med prosjektet:

1. HR-leder, Personalkontoret
2. Hovedverneombudet
3. Hovedtillitsvalgt, Utdanningsforbundet
4. Hovedtillitsvalgt, Fagforbundet
5. Leder, Uteseksjonen
6. Styrer og tidligere konsulent, Barnehageseksjonen (tidligere konsulent i barnehageseksjonen)

Intervjuene er gjennomført som semi-strukturerte intervjuer, bygd rundt en felles utarbeidet intervjuguide. Intervjuene ble gjennomført på teams og det ble skrevet referat som i ettertid er verifisert av intervjuobjektene.

Revisor vurderte at dette ville tatt uforholdsmessig lang tid i forhold til hva vi ville fått ut av dette sett opp mot kriteriene vi har satt opp. Tidligere konsulent i barnehageseksjonen og lederen på uteseksjonen var også med i spørreundersøkelsen<sup>1</sup> sammen med alle de øvrige ansatte, slik at vi kunne fange opp det vi eventuelt ville miste ved å ikke gjennomføre intervju.

### 2.2.2 Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte på barnehageseksjonen og på uteseksjonen i Steigen kommune.

Undersøkelsen er anonym og sendt ut til 57 ansatte. Det er 40 ansatte som har svart på hele undersøkelsen. Dette gir en samlet svarprosent på 70. Samlet ser vi på dette som en god svarprosent. Vi har sett på hvordan de ansatte har svart fordelt på de forskjellige barnehagene og uteseksjonen. Svarene fordeler seg relativt jevnt på disse forskjellige

---

<sup>1</sup> Om spørreundersøkelse se punkt 2.2.2 nedenfor.

enhetene. Revisor mener derfor at undersøkelsen gir et relativt riktig bilde av hvilke utfordringer de har på disse to områdene i Steigen kommune.

Vi vil dermed kunne forholde oss til svarprosenten på 70 og legge til grunn at undersøkelsen er representativ. Vi har likevel underbygget disse ved hjelp av andre kilder, for å sikre kildetriangulering. Andre avdelinger i kommunen kan likevel ha andre utfordringer enn det som kommer fram av undersøkelsen. Det er derfor ikke grunnlag for å legge til grunn at undersøkelsen er representativ for hele kommunen.

Ettersom enhetene er ganske små er det viktig å være bevisst på risikoen for at ansatte og andre som kjenner forholdene godt kan klare å identifisere deltagerens svar på undersøkelsen. Dette ville være uheldig ettersom undersøkelsen skal være anonym. Det bør derfor utøves forsiktighet rundt offentliggjøring av undersøkelsen.

I undersøkelsen delte vi opp deltakerne etter hvilken rolle de har på enhetene. Slik at vi kan se om det er forskjeller på hvordan de forskjellige ansatte-gruppene svarer.

Målsetningen med undersøkelsen var å gi alle de ansatte muligheter til å delta og få gi tilbakemeldinger slik at alle blir hørt.

Spørreundersøkelsene ble gjennomført i tidsrommet 25.04.2025 - 12.05.2025. Det var litt lav interesse blant de ansatte innledningsvis. Etter diverse påminnelser til tidligere konsulent i barnehageseksjonen og lederen for uteseksjonen og oppmuntringer til de ansatte på e-post, bedret dette seg. For å sørge for god oppslutning forlenget vi også fristen to ganger underveis.

### 2.2.3 Dokumentgjennomgang

Vi har innhentet, dokumentasjon og gjort et utplukk av saker fra personalavdelingen. Dette for å belyse kommunens praksis og grunnlagsdokumenter på dette området. Nedenfor presenteres viktige dokumenter som utgjør et grunnlag for kommunens personalforvaltning.

#### **Rutinebeskrivelse for tilsettinger (oppdatert mai 2023) (rutinebeskrivelsen)**

Rutinebeskrivelsen er et styringsdokument som skal sikre en rettsikker og effektiv tilsetningspraksis i tråd med lov- og avtaleverk. Det framgår av rutinebeskrivelsen at kommundirektøren i henhold til kommuneloven og delegasjonsreglementet har det formelle ansettelsesansvaret, men dette kan delegeres (s. 1).

Det kommer frem at undervisningsstillinger og rektorstillinger med varighet over 6 måneder skal lyses ut offentlig, jf. gammel opplæringslov § 10-4. Rutinen stiller krav om vurdering av intern ledighet, overtallighet, og tilrettelegging før ekstern utlysning vurderes. Alle vurderinger skal dokumenteres, og søkerlister behandles i henhold til offentlighetsloven § 25.

## Lønnspolitisk plan 2024–2026

Steigen kommunes lønnspolitikk er formulert i den lønnspolitiske planen for perioden 2024–2026, som er forankret i kommunens overordnede verdigrunnlag: «Åpenhet, Respekt, Livskvalitet og For framtida» (s. 3). Planen har etter sitt innhold til formål å fremme kommunen som en attraktiv arbeidsgiver og vektlegger lønn som et aktivt virkemiddel for rekruttering og kompetansebevaring.

I henhold til planen, skal lønn fastsettes i tråd med hovedtariffavtalen og lokale retningslinjer. Det skilles mellom ulike stillingsgrupper avhengig av utdanning og ansvar, fra ufaglærte stillinger til lederstillinger med delegert personal- og budsjettansvar. Planen åpner også for funksjonstillegg, kompetansetillegg regulerer vilkår for studenter og lærlinger (s. 11–13). Planen skisserer også en strategi for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger og understreker viktigheten av transparens og dokumentasjon i lønsspørsmål.

## Strategisk kompetanseplan 2021–2028

Steigen kommune har utarbeidet en strategisk kompetanseplan som en del av arbeidsgiverstrategien. Den er et viktig verktøy i arbeidet med fremtidige kompetansebehov. Planen bygger på nasjonale føringer og analyser av samfunnstrender, som teknologisk utvikling, klimaendringer, migrasjon og en aldrende befolkning (s. 3).

Kompetanseplanens overordnede mål er i henhold til planens innhold å utvikle kommunen som en lærende organisasjon, der medarbeidere tar ansvar for egen kompetanseutvikling og deler kunnskap internt. De fire satsningsområdene i planen er digitalisering, rekruttering, medarbeiderutvikling og ledelse. Planen legger stor vekt på behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling, tverrfaglig samarbeid og bruk av både akademisk og yrkesfaglig kompetanse.

## Rekruttere og beholde – arbeidsdokument (versjon II, november 2024)

Dokumentet *Rekruttere og beholde* utdyper rekrutteringsstrategiene og beskriver utfordringer Steigen kommune står overfor i arbeidet med å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft. Dokumentet viser til kommuneplanens samfunnsdel, hvor det å være en attraktiv og kompetent arbeidsplass er et uttalt mål. For å nå dette målet må kommunen arbeide målrettet og forutsigbart med organisasjonsutvikling (s. 2).

En SWOT-analyse<sup>2</sup> identifiserer blant annet høy turnover (13 %, jf. PAI-statistikk), begrenset økonomisk handlefrihet og stort søkelys på drift som vesentlige svakheter i kommunen på dette området. Som muligheter nevnes digital transformasjon og bedre samarbeid med andre kommuner. Tiltak som fremheves er videreutvikling av introduksjonsprogrammer,

---

<sup>2</sup> SWOT-analyse er et strategisk planleggingsverktøy som kan brukes for å vurdere styrker, svakheter, muligheter og trusler i virksomheten.

synliggjøring av kommunen som arbeidsgiver, og aktiv bruk av lønnspolitisk plan som virkemiddel (s. 3–4).

## Rapport over utlysninger og ansettelser i barnehage og uteseksjonen 2022–2024

Rapporten viser at det i perioden ble lyst ut hele 72 stillinger i barnehagesektoren og 2 stillinger i uteseksjonen. Dette inkluderer gjentatte utlysninger av styrerstillinger og pedagogiske lederstillinger.

### Seks ansettelsessaker

Det er innhentet dokumentasjon fra seks ansettelsessaker, hvor tre er fra uteseksjonen og tre fra barnehageseksjonen. Dette er ganske få saker, men gir likevel et bilde av hvordan ansettelsessakene behandles i Steigen kommune.

## 2.3 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser

Denne forvaltningsrevisjon er gjennomført og kvalitetssikret etter kravene i RSK 001 og Salten kommunerevisjons interne kvalitetssikringssystem for forvaltningsrevisjon.

Alle fakta som anvendes i rapporten er enten hentet fra skriftlig materiale fra kommunen, eller gjennom muntlig overleverte fakta som er verifisert av kilden. Referat fra intervjuene er sendt til intervjuobjektene, og de er gitt mulighet til å korrigere, tilføye og/eller ta ut opplysninger i referatet.

Revisjonen vurderer at den løpende verifiseringen under datainnhenting er egnet til å sikre tilstrekkelig pålitelige data. Vi har derfor ikke ansett det som nødvendig å sende rapportens faktagrunnlag til ytterligere verifisering hos kommunen. I forbindelse med at utkast til rapport ble oversendt til kommunedirektøren til uttalelse, oppfordret vi til å melde tilbake eventuelle feil i fakta som ble oppdaget ved gjennomgang av rapporten.

Et utkast til rapporten har blitt oversendt kommunedirektøren til uttalelse. Vi har mottatt uttalelsen innen fristen som var 28.05.2025.

Kommunedirektørens uttalelse er lagt ved i sin helhet som vedlegg 1 til rapporten.

## 3. Fakta og vurderinger

I dette kapittelet vil vi ta for oss en problemstilling av gangen og behandle kriteriene vi har satt opp for å svare ut problemstillingene. Kriteriene vil svares ut fortløpende med fakta, vurderinger og delkonklusjon til hvert kriterium.

### 3.1 Rutiner og praksis for ansettelsesprosesser

*Problemstilling:*

1. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

### 3.1.1 Kvalifikasjonsprinsippet<sup>3</sup>

*Kriterium:*

1. Steigen kommune skal følge kvalifikasjonsprinsippet.

#### **Fakta**

I rutinebeskrivelsen fremgår det om kvalifikasjonsprinsippet at «Ved ledighet vil kompetanseprinsippet være det gjeldende i forhold til om det er flere som konkurrerer om stillingen».

Rutinen presiserer også at vurderingen av ledighet i stillinger skal skje trinnvis, hvor ekstern utlysning og bruk av kvalifikasjonsprinsippet først blir aktuelt etter at mulige interne løsninger er vurdert, som fortrinnsrett, omplassering eller utvidelse for deltidsansatte.

De intervjuede har kjennskap til kvalifikasjonsprinsippet og gir en forståelse av at det i all hovedsak følges. Samtidig pekes det på at det kan være utfordrende å følge kvalifikasjonsprinsippet. Det kan være vanskelig å forholde seg til hvilke kvalifikasjoner som skal slegges til grunn dersom ingen av søkerne er kvalifisert i henhold til utlysningen.

HR-leder påpeker også at det er lett å henge seg opp i andre egenskaper enn de som er etterspurt i utlysningen. Han sier at en stadig i prosessen må sørge for at en har søkelys på kvalifikasjonsprinsippet. HR-leder mener derfor det ville vært fordelaktig med bedre opplæring og trening på hvordan dette gjennomføres i praksis.

Ved saksgjennomgangen har revisor funnet at det i stillingsannonsestiltes både kvalifikasjonskrav og krav til personlige egenskaper. Hvordan dette vurderes ved valg av ny ansatt til stilling er ikke dokumentert i sakene.

#### **Vurdering**

Henvisningen til kvalifikasjonsprinsippet i rutinebeskrivelsen viser at kommunen har intensjon om at dette skal følges. Alle de intervjuede gir inntrykk av å kjenne til prinsippet og at dette er sentralt ved ansettelse i kommunen. Det samme inntrykket får en gjennom å lese kvalifikasjonskravene og kravene til personlige egenskaper i stillingsannonsestiltes.

---

<sup>3</sup> Kvalifikasjonsprinsippet bygger på grunnleggende og ulovfestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet, og innebærer at den best kvalifiserte for stillingen skal få tilbud om den.

Selv om HR-lederen mener de burde hatt bedre opplæring gir ikke det en forståelse av at de ikke følger prinsippet i dag, men mer en forståelse av at de anser det viktig å sikre oppfølgingen bedre.

Selv om dokumentasjon av vurderingene av kvalifikasjoner mangler er det etter revisors vurdering grunn til å tro at prinsippet i hovedsak følges.

### **Delkonklusjon**

Vi legger etter dette til grunn at Steigen kommune i all hovedsak følger kvalifikasjonsprinsippet.

### **3.1.2 Skriftlige rutiner for ansettelsesprosessen.**

#### *Kriterium:*

2. Steigen kommune bør ha skriftlige rutiner for ansettelsesprosessen.
  - a. Rutinene bør beskrive de viktigste elementene i prosessen.
  - b. Rutinene bør beskrive hvordan kravet til habilitet skal ivaretas i ansettelsesprosessen.

#### **Fakta**

Steigen kommune har en skriftlig *Rutinebeskrivelse for tilsettinger*, sist oppdatert i mai 2023. Formålet med rutinen er å sikre at Steigen kommune kan *tilegne seg kvalifisert arbeidskraft på en måte som er kjent og akseptert av partene lokalt og innenfor de rammer som er gitt i lov- og avtaleverk*. Kommunedirektøren har ansettelsesmyndighet i henhold til kommuneloven og delegasjonsreglementet, med adgang til å delegere videre. Så snart en stilling blir ledig, skal leder med delegert myndighet drøfte ledigheten med tillitsvalgt. Det skal vurderes omstrukturering, overtallighet, omplassering og utvidelse av deltidsstilling før ekstern utlysning. Rutinen angir at kvalifikasjonsprinsippet skal benyttes ved vurdering av ledighet i stilling. Ved ledighet skal det vurderes om ansatte med deltidsstilling kan tilbys utvidelse før ekstern utlysning gjennomføres.

Stillinger som blir definert som ledige, skal som hovedregel lyses ut offentlig gjennom Jobb Norge. Det kommer frem at ekstern utlysning skal gjennomføres etter vurdering av fortrinnsrett og intern omplassering. Det fremgår ikke krav til hvordan utlysningsteksten skal utformes.

Det framgår at offentlig søkerliste skal genereres og legges i ansettelsessaken. Rutinen henviser til offentliggjøring og vurdering av meroffentlighet. Listen skal arkiveres i Elements. Det opplyses at utvidet søkerliste gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte.

Etter rutinen skal det som hovedregel gjennomføres intervju for å *vurdere personlige egenskaper eller egnethet* som ikke kommer frem av søknadspapirer. Hovedtillitsvalgt fra aktuell organisasjon skal delta på intervju. Rutinen omtaler ikke hvordan kandidater velges ut

til intervju. Det er ikke angitt krav til innhold, gjennomføring eller dokumentasjon av intervjuet.

Rutinen nevner ikke vurdering av habilitet. Det er ingen omtale av hvordan referanser skal innhentes, dokumenteres eller vurderes.

Det kommer frem at det skal utarbeides en innstilling, det er ikke beskrevet hvem som skal utarbeide den eller hvordan. Rutinen angir at ansettelsessaker, herunder offentlig søkerliste og vedtak, skal arkiveres i Elements.

Ansettelsesvedtak treffes av kommunedirektøren eller den som har fått delegert myndighet. Det kan foretas ansettelser i midlertidige stillinger under ett år uten utlysning. Rutinen viser til forvaltningsloven § 2 og § 3 om enkeltvedtak og unntak fra klage- og begrunnelsesplikt. Den viser også til forvaltningsloven § 27 om melding om vedtak.

Rutinen gir ikke opplysninger om kommunikasjon med søkerne ved avsluttet prosess. Det er ikke inntatt retningslinjer for etterprøvbarehet eller vurderingsgrunnlag. Det fremgår ikke noe om rett til å klage til Sivilombudet, og partsinnsyn og personvern er ikke omtalt.

Rutinen inneholder seks vedlegg som i hovedsak er maler for gjennomføring av prosessen.

## Vurdering

Rutinebeskrivelsen vi har fått er oppdatert i 2023. Revisor legger til grunn at rutinen innholdsmessig er et godt redskap for å gjennomføre ansettelsesprosesser i Steigen kommune.

Vi har vurdert innholdet i kommunens ansettelsesrutine på bakgrunn av de 12 viktigste elementene i Sivilombudets veiledning, *Ansettelser fra A til Å*. (revisors vurdering)

1. Rutinen angir at kompetanseprinsippet skal ligge til grunn ved vurdering av ledighet i stilling.
2. Rutinen fastslår offentlig utlysning som hovedregel. Det foreligger også et hjelpeskjema for bruk før utlysning som sier noe om innholdet i utlysningen.
3. Intervju nevnes som hovedregel ved vurdering av egnethet.
4. Det fremgår ikke at habilitet skal vurderes i ansettelsessaker. Det er ingen henvisning til forvaltningsloven § 6.
5. Det foreligger en mal for referanseintervju. Referanseintervju er nevnt i rutinen, men det er ikke tydeliggjort når dette skal gjennomføres.
6. Rutinen stiller krav om at ledighet skal drøftes med tillitsvalgte.
7. Rutinen viser til at det skal utarbeides en innstilling.

8. Ansettelsesvedtak skal fattes av kommunedirektøren eller den som har fått delegert myndighet. Det henvises til forvaltningsloven om enkeltvedtak.
9. Rutinen fastslår at offentlig søkerliste skal opprettes.
10. Det kommer frem at søkere kan be om unntak fra offentlig søkerliste. Vurdering skal skje etter reglene om meroffentlighet.
11. Rutinen omtaler ikke klagemulighet til Sivilombudet. Det er ingen informasjon om hvordan søkere kan få rettslig kontroll.
12. Det er ikke inntatt bestemmelser om partsinnsyn. Behandling av personopplysninger er ikke omtalt.

Etter gjennomgangen ser vi at 9 av disse 12 valgte elementene er på plass i ansettelsesrutinen. Det er likevel noen viktige punkter som mangler og som kan føre til feil i ansettelsesprosessene, og påvirke valget av ny ansatt i kommunen. Eksempelvis inhabilitet.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune har skriftlige rutiner for ansettelsesprosessen. Rutinen ivaretar mange deler av prosessen på en god måte, men mangler noen viktige elementer.

### **3.1.3 Ledige stillinger skal utlyses**

*Kriterium:*

3. Steigen kommune skal lyse ut ledige stillinger dersom det ikke kan unnlates.

### **Fakta**

Vi har under punkt 3.2 sett at ansettelsesrutinen gir retningslinjer for å som hovedregel lyse ut ledige stillinger.

På spørreundersøkelsen har 43% svart at de opplever at Steigen kommune lyser ut alle stillinger offentlig. 30 % har svart at de opplever at kommunen ikke lyser ut alle stillinger offentlig. De siste 28 % har svart at de ikke vet.

De intervjuede redegjør for en forståelse av at kommunen utlyser ledige stillinger, i den grad det ikke kan unnlates. Flere av de intervjuede bekrefter at dette er praksis, og at det finnes rutiner for dette, inkludert unntak for midlertidige eller kortvarige behov.

Det framgår også av intervjuene at stillinger skal vurderes opp mot fortrinnsrett, utvidelse for ufrivillig deltidsansatte og omplassering.

Steigen kommune har i henhold til oversikten revisor har fått, utlyst et 72 stillinger de siste årene<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Vi viser til beskrivelsen av mottatte dokumenter i metodekapittelet punkt 2.2.3.

## Vurdering

Det er mange grunner til at stillinger bør lyses ut. Blant annet øker det sjansen til å finne den best kvalifiserte søkeren og det utløser også juridiske rettigheter til fortrinnsrett og utvidet stilling. Det vil dermed være med på å styrke tilliten til offentlig sektor.

Steigen kommune har en ansettelsesrutine som er relativt godt oppdatert som gir retningslinjer for som hovedregel å lyse ut ledige stillinger. De har lyst ut en mengde stillinger på barnehage og uteseksjonen de siste årene, noe som støtter at utlysning er vanlig i kommunen.

Alle de intervjuede har gitt inntrykk av at hovedregelen er at stillinger lyses ut. Selv om 30% svarer at ikke alle stillinger lyses ut, betyr ikke dette nødvendigvis at de ikke lyser ut alle stillinger som kan og skal lyses ut. Det vil nødvendigvis også forekomme at stillingene fordeles internt i henhold til gjeldende retningslinjer på området.

## Delkonklusjon

På bakgrunn av de innhentede fakta legger revisor til grunn at kommunen i all hovedsak utlyser ledige stillinger offentlig.

### 3.1.4 Kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper skal framgå av utlysningsteksten

*Kriterium:*

4. Steigen kommune skal sørge for at både kvalifikasjonskrav og ønskede personlige egenskaper skal framgå av utlysningsteksten.

## Fakta

Som vi så vidt har vært inne på ovenfor har kommunen et hjelpeskjema for bruk ved utlysning. Av hjelpeskjemaet framgår det at det skal framkomme av annonsen hvilke krav som stilles til formalkompetanse, hvilke krav som stilles til praksis og hvilke personlige egenskaper som ønskes til stillingen.

Begge de hovedtillitsvalgte legger til grunn at kommunen sørger for at kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper kommer frem i utlysningene. HR-leder bekrefter at det arbeides mye med utlysningstekstene, og gir uttrykk for at både kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper er med i utlysningstekstene. For uteseksjonen bekreftes dette også av leder for uteseksjonen. Der vektlegges gjerne samarbeidsevne og evne til teamarbeid.

Ved gjennomgang av ansettelsessaker oppgis både kvalifikasjonskrav og krav om personlige egenskaper i alle utlysningstekstene.

## Vurdering

Revisor vil fremheve viktigheten av å stille tydelige krav til ønskede egenskaper i utlysningsteksten da det er disse kravene som skal benyttes for å ivareta kommunens plikt til å velge den best kvalifiserte søkeren.

Kommunen har et hjelpeskjema med gode tips til innhold i utlysningsteksten og de intervjuede har i all hovedsak redegjort for at de i praksis også en nøye med å få på plass både krav til kvalifikasjoner og ønsker om personlige egenskaper. De seks sakene revisor har gjennomgått oppfylte dette vilkåret.

### **Delkonklusjon**

Revisor legger derfor til grunn at utlysningstekstene som hovedregel inneholder både kvalifikasjonskrav og ønskede personlige egenskaper.

#### **3.1.5 Kravene til skriftlighet**

*Kriterium:*

5. Steigen kommune skal ivareta skriftlighetskravet i ansettelsesprosessen.
  - a) Den saklige begrunnelsen skal være skriftlig.
  - b) Vurderingen av personlig egnethet skal være skriftlig.
  - c) Det skal skrives innstilling der alle kvalifiserte søkere som er intervjuet bør være omtalt.
  - d) Dersom færre enn tre søkere innstilles bør det begrunnes skriftlig.
  - e) Det skal skrives offentlig søkerliste.
  - f) Partsinnsyn skal behandles innen tre dager.
  - g) Habilitetsvurderingen skal være skriftlig.

### **Fakta**

Vi har innhentet dokumentasjon fra seks ansettelsessaker fra Steigen kommune. Dette er tre saker fra uteseksjonen og tre saker fra barnehageseksjonen. Vi har valgt å anonymisere sakene og har derfor valgt å benevne sakene fra Uteseksjonen U1, U2 og U3, mens sakene fra Barnehageseksjonen har fått benevnelsen B1, B2 og B3.

Skjemaet nedenfor viser om sakene ivaretar skriftlighetskravet i ansettelsessaker.

Vi har satt inn # i punkt c) i tabellen for å indikere at det er en hake ved dette selv om svaret er *Ja*. Antallet som er tatt inn til intervju er ikke minimum tre slik det må være for å kunne innstille minst tre stykker.

Tabell 1- Vurdering av etterlevelse av skriftlighetskravet i ansettelsesprosesser.

Sak → Kriterium↓	B1	B2	B3	U1	U2	U3
a) Saklig begrunnelse (skriftlig)	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
b) Vurdering av personlig egnethet (skriftlig)	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
c) Innstilling med hvor alle intervjuede bør omtales (skriftlig)	Ja#	Ja#	Ja#	Ja#	Ja#	Ja#
d) Bør begrunnes hvis færre enn 3 innstille (skriftlig)	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
e) Offentlig søkerliste laget (skriftlig)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
f) Partsinnsyn behandlet innen 3 dager	I	I	I	I	I	I
g) Habilitet skal vurderes (skriftlig)	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei

I skjemaet betyr *Ja* at kriteriet er oppfylt, og *Nei* betyr at kriteriet ikke er oppfylt og *I* betyr at kriteriet ikke er aktualisert i saken.

Alle intervjuede er i all hovedsak omtalt i innstillingen.

### Vurdering

Av skjemaet ser vi at sakene i stor grad er behandlet på samme måte. Dette er etter revisors vurdering positivt med tanke på likebehandling, men i denne sammenheng også uheldig ettersom manglene er betydelige.

Den saklige begrunnelsen skal være skriftlig. Dette er gjennomgående ikke på plass i dokumentene. Det kan bero på en forståelse av at dette ikke trenger å være skriftlig ettersom forvaltningsloven §3 unntar vedtak om ansettelse fra begrunnelsesplikt. Vurderingen skal likevel kunne dokumenteres.

Vurderingen av personlig egnethet skal være skriftlig. Dette henger trolig sammen med unntaket fra begrunnelsesplikt, men vurderingen må også her kunne dokumenteres selv om den ikke skal stå i enkeltvedtaket.

Alle kvalifiserte søkere som er intervjuet, bør være omtalt i en skriftlig innstilling. Dette kriteriet er oppfylt. Grunnen til det er imidlertid at det er gjennomført veldig få intervjuer. Når en bør begrunne at færre enn tre er innstilt, ligger det i sakens natur at en også må begrunne at færre enn tre er tatt inn til intervju. Dette kan ha gode grunner for seg, men bør absolutt begrunnes.

Dersom færre enn tre søkere innstilles bør det begrunnes skriftlig. Denne begrunnelsen er også en gjennomgående mangel i dokumentasjonen

Det er skrevet offentlig søkerliste i alle sakene. Dette er viktig for å sørge for transparens og åpenhet i kommunens prosesser.

Det var ingen saker der det framgikk av dokumentasjonen at det var bedt om partsinnsyn. Vi har ikke gått videre med undersøkelser om dette skyldes manglende dokumentasjon eller at det ikke er søkt partsinnsyn. Vi har dermed heller ingen grunn til å anta at dette skyldes manglende dokumentasjon.

Habilitetsvurderingen skal være skriftlig. I saker hvor habilitet er en så grunnleggende og følelsesmessig potent utfordring er tydelighet rundt habilitetsspørsmål etter alminnelig rettsforståelse svært viktig. Det kan derfor i slike saker være nyttig for å sikre tilliten til det kommunale systemet at alle som er med på avgjørelsen av ansettelsessaken, dokumenterer en overordnet vurdering om at de ikke har tilknytning til søkerne på en måte som skaper utfordringer for habiliteten. Dette er ikke gjennomført i sakene vi har gjennomgått.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune har betydelige mangler når det gjelder skriftlighet i ansettelsesprosessene.

## **3.2 Rutiner for kompetanseplanlegging**

*Problemstilling:*

2. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldene retningslinjer på området?

### 3.2.1. Kartlegging av de ansattes kompetanse

*Kriterium:*

1. Steigen kommune skal kartlegge de ansattes kompetanse.

#### **Fakta**

Steigen kommunes *strategiske kompetanseplan 2021–2028* fastslår at kommunen skal arbeide systematisk med kompetansekartlegging i alle enheter. Kartleggingen skal gjennomføres ved å identifisere kompetansekrav, kartlegge nåsituasjonen og vurdere fremtidige behov. Planen definerer kompetanse som en helhet bestående av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner, og fremhever at kompetanse først har verdi når den benyttes til fordel for tjenestemottaker. Kompetansekartleggingen skal inngå som en del av en kontinuerlig prosess basert på aksjonslæring, der analyse, refleksjon, handling og evaluering er sentrale steg. Dette danner grunnlaget for strategisk kompetanseutvikling og er forankret i kommunens arbeidsgiverstrategi.

Hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet har i henhold til intervjuet ikke vært involvert i slik kartlegging. Vedkommende gjør rede for kjennskap til at kartleggingen gjennomføres på noen enheter i kommunen.

HR-leder sier at kartlegging av kompetanse er opp til hver enkelt enhet, og at de mangler et system for dette. Ifølge HR-leder har enkelte enheter oversikt, men det er ikke konsistent og det er usikkert hvor mye som kan dokumenteres. De jobber med en anskaffelse av et HRM-system<sup>5</sup> som skal bli et verktøy for blant annet kompetansekartlegging.

Lederen for uteseksjonen har ikke en skriftlig oversikt over de ansattes kompetanse, men kjenner til kompetansen i sin seksjon grunnet det lave antallet ansatte.

Tidligere konsulent i barnehageseksjonen, oppgir at barnehagesektoren følger den strategiske kompetanseplanen og har god oversikt over kompetansen til de ansatte, særlig fordi det er små forhold. Det er usikkert om kartleggingen er skriftlig.

I spørreundersøkelsen svarte 33 % av de ansatte at deres kompetanse er kartlagt, 25 % svarte nei, og 43 % svarte at de ikke visste. Av de 33% som mener kompetansen var kartlagt, svarte 23 % at den var skriftliggjort og 77% at de ikke visste om kartleggingen var skriftliggjort.

#### **Vurdering**

---

<sup>5</sup> Et HRM-system (Human Resource Management System) er et digitalt verktøy som brukes av virksomheter for å administrere og automatisere ulike HR-relaterte prosesser. Disse systemene kan samle og strukturere informasjon om ansatte, og kan hjelpe med alt fra rekruttering og opplæring til ytelsesstyring og lønn.

Kartlegging av ansattes kompetanse er et sentralt virkemiddel for å sikre at kommunen har rett kompetanse på rett sted, både i nåtid og fremtid. Det gir oversikt over hvilke kunnskaper, ferdigheter og erfaringer som finnes i organisasjonen, og avdekker behov for videreutvikling, rekruttering og omstilling. Kartleggingen legger også grunnlaget for strategisk planlegging, kompetansehevede tiltak og effektiv ressursbruk.

Steigen kommune har tydelige føringer i sitt planverk for at kompetansekartlegging skal gjennomføres systematisk i hele organisasjonen. Likevel fremstår praksis som fragmentert. Enkelte enheter har oversikt, mens det mangler en felles struktur og system for gjennomføring og dokumentasjon. Det pågår arbeid for å anskaffe HRM-system, men per i dag er det ikke etablert en enhetlig praksis som sikrer at kartleggingen gjennomføres konsekvent i hele organisasjonen.

### **Delkonklusjon**

På denne bakgrunn vurderes kriteriet som delvis oppfylt.

### **3.2.2 Krav om skriftlig kompetanseplan**

*Kriterium:*

2. Steigen kommune skal ha en skriftlig kompetanseplan.

### **Fakta**

Steigen kommune har en skriftlig kompetanseplan i form av dokumentet *Strategisk kompetanseplan 2021–2028*. Denne planen er en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi og er forankret i kommuneplanens samfunnsdel. Den omtales i planen som et *levende* dokument, og skal fungere som et hjelpemiddel for systematisk og strategisk kompetanseutvikling i hele organisasjonen.

Planen inneholder en beskrivelse av hva som forstås med begrepet kompetanse, og det er redegjort for ulike typer kompetanse som kommunen legger vekt på, herunder faglig, digital, mestrings-, refleksjons- og relasjonskompetanse. Videre beskrives hvordan kommunen arbeider med kompetansestyring og kompetanseledelse, blant annet gjennom bruk av aksjonslæring som metode.

Et sentralt element ifølge planen er kompetanseanalyse, som omfatter krav til kartlegging av kommunens samlede kompetansebeholdning, vurdering av fremtidige behov og avklaringer knyttet til hvilke kompetansekrav som gjelder i de ulike tjenesteområdene. Det fremgår også at dette skal sikre kommunen nødvendig kompetanse for å løse sitt samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

De intervjuede har redegjort for at det er varierende kjennskap til kommunens strategiske kompetanseplan. Hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet og Tidligere konsulent i

barnehageseksjonen/konsulent har bekreftet at kommunen har en slik plan, og at denne benyttes som grunnlag for arbeidet med kompetanse i deres områder. Hovedverneombudet kjenner også til at det finnes en strategisk kompetanseplan, og opplyste at dette først ble kjent gjennom denne forvaltningsrevisjonen, og uttrykte dermed usikkerhet om hvorvidt planen er godt nok implementert og kjent i organisasjonen.

Leder for uteseksjonen har ikke kjennskap til noen konkret plan, og uttaler at det alltid er ønskelig med kompetanseheving, og at innleie ofte benyttes.

### **Vurdering**

Steigen kommune har en *Strategisk kompetanseplan 2021-2028*. De intervjuedes uttalelser viser likevel at kjennskapen til og bruken av denne varierer betydelig mellom ulike deler av organisasjonen. Dette tyder på at planen trolig ikke er implementert på tvers av tjenesteområdene.

Kompetanseplanen til Steigen kommune er også en overordnet og strategisk plan. Den beskriver hvilke mål kommunen har for kompetanseutvikling og hvordan hele organisasjonen skal jobbe med dette. Planen handler om retning, prinsipper og hvordan kommunen som arbeidsgiver skal sikre riktig kompetanse i framtiden. Dette er svært positivt og et godt grunnlag for det videre arbeidet på området.

Planen sier derimot ikke noe konkret om hva enkeltansatte skal lære, hvilke kurs de skal ta, eller hvordan deres kompetanse skal utvikles i praksis. Den inneholder ikke individuelle tiltak for bestemte ansatte eller stillinger.

Steigen kommune har en plan som gir rammer og retning for kompetansearbeid, men ikke en konkret plan for hva hver enkelt ansatt skal gjøre for å utvikle sin kompetanse.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune oppfyller delvis kravet om en skriftlig kompetanseplan.

#### **3.2.3 Plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak**

*Kriterium:*

3. Steigen kommune skal ha en dokumentert plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

### **Fakta**

Steigen kommune har dokumenter og uttalelser som beskriver planer og tiltak knyttet til kompetanseheving.

I *Strategisk kompetanseplan 2021–2028* beskrives kommunens arbeid med kompetanse som en del av arbeidsgiverstrategien forankret i kommuneplanens samfunnsdel. Planen redegjør

for hvordan kommunen skal kartlegge kompetanse, analysere behov og gjennomføre kompetanseutvikling. Det beskrives bruk av ulike læringsformer, inkludert opplæring i arbeidssituasjoner, intern veiledning, hospitering og videreutdanning.<sup>6</sup>

I *Lønnspolitisk plan 2024–2026* er det fastsatt at ansatte kan tildeles kompetansetillegg for relevant videreutdanning. Det fremgår at det kan gis inntil 30 000 kroner for utdanning tilsvarende ett år og inntil 45 000 kroner totalt per år per ansatt. Tilleggene skal forhandles etter hovedtariffavtalens bestemmelser.<sup>7</sup>

Dokumentet *Rekruttere og beholde – arbeidsdokument* omtaler flere tiltak relatert til kompetanseutvikling. Blant tiltakene er utvikling av digitalt onboardingprogram, bruk av utdanningsavtaler ved ansettelse, og tilrettelegging for desentralisert barnehagelærerutdanning med planlagt oppstart for tre ansatte i 2025. Det beskrives også aktiv bruk av lærlingordninger og ulike former for utdanningsstøtte.<sup>8</sup>

### **Vurdering**

Etter revisors vurdering, vil en dokumentert plan for kompetansehevende tiltak vil gjøre det lettere for kommunen å jobbe målrettet med utvikling av ansatte. Den vil gi oversikt, skape forutsigbarhet og bidra til at kommunen kan rekruttere, beholde og bruke kompetanse der det trengs. Dette er viktig for å sikre gode tjenester nå og i fremtiden.

Steigen kommune har utarbeidet flere styringsdokumenter som samlet gir uttrykk for en planlagt og systematisk tilnærming til kompetanseheving. Gjennom beskrivelse av mål, metoder og tiltak for utvikling av kompetanse, fremkommer det at kommunen har lagt rammer for hvordan kompetanseutvikling skal gjennomføres i organisasjonen. Det er formulert overordnede føringer for hvordan kompetanse skal vurderes, utvikles og benyttes i tjenesteproduksjonen, og det foreligger eksempler på hvordan tiltak er tenkt fulgt opp i praksis. Dokumentene viser også til tiltak rettet mot nyansatte og ansatte med behov for formell utdanning.

### **Delkonklusjon**

Disse elementene gir grunnlag for å si at kommunen har en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

#### **3.2.4 Digitalt onboardingprogram**

*Kriterium:*

4. Steigen kommune skal få på plass et digitalt onboardingprogram.

---

<sup>6</sup> Strategisk kompetanseplan 2021–2028, s. 4–12.

<sup>7</sup> Lønnspolitisk plan 2024–2026, s. 7.

<sup>8</sup> (Rekruttere og beholde – arbeidsdokument, s. 1–6, 14–17)

## Fakta

Steigen kommune har begynt å ta i bruk VTE, beskrevet som en digital plattform som fungerer som intranett for de ansatte. Ifølge hovedtillitsvalgt i Fagforbundet er dette den første siden ansatte møter ved innlogging på kommunens plattform. Den inneholder blant annet nyheter, personalhåndbok og permisjonsreglement. I dokumentet «Rekruttere og beholde» fremgår det at utvikling av et digitalt onboardingprogram inngår som et prioritert tiltak for profesjonell mottakelse av nyansatte.

## Vurdering

Et digitalt onboardingprogram kan gi nyansatte en strukturert og tilgjengelig introduksjon til kommunen som arbeidsplass, og bidra til raskere integrering, større trygghet og bedre faglig og sosial tilknytning. Onboardingprogrammet har også administrativ forankring for videre utvikling. At kommunen har påbegynt tiltak, er positivt.

## Delkonklusjon

Arbeidet med onboardingprogrammet er påbegynt. Dette gir muligheter til å få dette på plass i løpet av perioden.

### 3.2.5 Fullføre utdanningsløp etter ansettelse

#### *Kriterium:*

5. Steigen kommune skal legge til rette for å fullføre utdanningsløp etter ansettelse.

## Fakta

Flere informanter viser til at Steigen kommune legger til rette for at ansatte kan fullføre utdanning etter ansettelse. Ifølge hovedtillitsvalgt i Fagforbundet har det blant annet vært praksis i skole og SFO å ansette med klausul om at utdanning skal fullføres innen en gitt frist. Dette gjelder også for lærere. Tilsvarende ordninger er etablert i barnehagesektoren, der ansatte kan inngå avtale om å fullføre barnehagelærerutdanning, mot bindingstid på to år. Dette bekreftes av både styrer i barnehage og hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet, som beskriver dette som en godt innarbeidet praksis i kommunen.

Det fremgår av spørreundersøkelsen at 43 % av de ansatte opplever at kommunen legger til rette for å fullføre utdanning etter ansettelse, 10 % svarer nei og 48 % oppgir at de ikke vet.

## Vurdering

Å tilrettelegge for utdanningsløp etter ansettelse er en effektiv strategi for å bygge kompetanse internt og dekke faglige behov i et krevende arbeidsmarked. Det gir også ansatte forutsigbarhet og utviklingsmuligheter, noe som styrker tilknytningen til arbeidsplassen. At mange ansatte ikke kjenner til mulighetene, kan imidlertid føre til at tiltakene ikke utnyttes best mulig og at verdien for kommunen reduseres. Det er revisors vurdering at kommunen

derfor bør styrke kommunikasjonen og dokumentasjonen for å sikre at flere drar nytte av ordningen.

### **Delkonklusjon**

Utdanningsløp etter ansettelse er etablert i praksis og brukes aktivt innen flere sektorer. Kriteriet er langt på vei oppfylt.

### 3.2.6 Tilsette gjennom årlig utlysning

*Kriterium:*

6. Steigen kommune skal tilsette gjennom årlig utlysning.

### **Fakta**

Ifølge hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet foretas det årlige utlysninger av stillinger i barnehageseksjonen, siden mange pedagogiske ledere er på dispensasjon et år av gangen. Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet viser til tilsvarende praksis, i skolen. Fungerende styrer i barnehage opplyser at stillinger lyses ut offentlig ved behov, men at det også benyttes interne utlysninger ved midlertidige eller kortvarige ansettelsesbehov.

### **Vurdering**

Årlig og offentlig utlysning av stillinger er avgjørende for å sikre åpne og rettferdige ansettelsesprosesser, samt for å rekruttere bredt og tiltrekke seg kvalifiserte kandidater.

Ettersom flere av de intervjuede viser til årlige utlysninger velger vi å legge dette til grunn.

### **Delkonklusjon**

Det er etablert praksis med årlige utlysninger. Kriteriet er derfor oppfylt.

### 3.2.7 Desentralisert grunnutdanning som barnehagelærer for 3 ansatte

*Kriterium:*

7. Steigen kommune skal legge til rette for desentralisert grunnutdanning som barnehagelærer for 3 ansatte, med oppstart i 2025.

### **Fakta**

Tiltaket er satt opp i planen *Rekruttere og beholde arbeidsdokument*, og det er planlagt oppstart i 2025. Oppvekstleder har ansvar for gjennomføring. Hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet har gjort rede for i intervju at det er budsjettert med at det skal gjennomføres, og at det arbeides med kriterier for hvem som skal få gjennomføre grunnutdanningen. Det er stor interesse for tiltaket.

Kommunen har allerede identifisert aktuelle ansatte og arbeider med utvelgelseskriterier. Både styrere, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte bekrefter at dette er i gang. I spørreundersøkelsen svarer 70 % at de kjenner til tiltaket, mens 30 % ikke kjenner til det.

### **Vurdering**

Revisor vurderer at, det å legge til rette for desentralisert barnehagelærerutdanning styrker rekrutteringen lokalt og gir ansatte mulighet til å kvalifisere seg uten å flytte. Det er spesielt viktig i distriktskommuner hvor tilgang på fagpersonell er begrenset. At flertallet av de ansatte kjenner til tiltaket, tyder på god forankring, men det er fortsatt rom for å øke kjennskapen.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune legger til rette for desentralisert grunnutdanning som barnehagelærer for og er i gang med tiltaket. Kriteriet er derfor oppfylt.

## **3.2.8 Rekruttere innbyggere til å starte opp grunnutdanning som barnehagelærer**

*Kriterium:*

8. Steigen kommune skal rekruttere innbyggere til å starte opp grunnutdanning som barnehagelærer, og som lærer/pedagog.

### **Fakta**

Hovedverneombudet har gitt uttrykk for at det arbeides med å rekruttere innbyggere til å starte opp grunnutdanning som barnehagelærer, og som lærer/pedagog. Den nye lederen for oppvekst, har etter hovedverneombudets vurdering utarbeidet gode planer og har begynt å organisere dette.

Ifølge spørreundersøkelsen kjenner 52 % til tiltaket.

### **Vurdering**

Å rekruttere innbyggere til utdanning er en bærekraftig strategi for å møte framtidig behov for kompetanse. Det gir lokal forankring og øker sannsynligheten for stabil bemanning. At halvparten av de ansatte kjenner til tiltaket og at hovedverneombudet kjenner til at det arbeides med det, viser at tiltaket er en realitet.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune har satt i verk tiltak for å rekruttere innbyggere til grunnutdanning som barnehagelærer, og som lærer/pedagog. Kriteriet er dermed oppfylt.

## **3.2.9 Tilsette 5–6 barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter**

*Kriterium:*

9. Steigen kommune skal tilsette 5–6 barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter.

### **Fakta**

I intervju med tidligere barnehagekonsulent, fremgår det at Steigen kommune har fem personer som er i gang med å ta fagbrev innen barne- og ungdomsarbeiderfaget. Disse er plassert i ulike barnehager og deltar i kollega-basert veiledning. Det arbeides internt med kompetansehevingstiltak i barnehagene, og ansatte oppfordres til å ta fagbrev. Steigen-modellen med lærlingeordning benyttes i henhold til tidligere barnehagekonsulent som en del av rekrutterings- og opplæringsstrategien. Videre har kommunen etablert felles satsinger på kompetanseheving i både skole og barnehage, blant annet gjennom felles planleggingsdager.

Tidligere konsulent i barnehageseksjonen fortalte også at kommunen har etablert et tidlig-innsats-team i barnehagen, og har fått midler til å ansette en prosjektleder for dette arbeidet. Det inngår i tillegg deltakelse i eksterne styringsnettverk og nettverk for pedagogiske ledere, samt nettverk for barnehagemyndighet i Salten. Det tilbys også e-læringskurs i samarbeid med voksenopplæring og helseseksjonen, og det er lagt til rette for praksisplasser i barnehage for personer tilknyttet voksenopplæring, fortalte tidligere konsulent i barnehageseksjonen.

I dokumentet *Rekruttere og beholde – arbeidsdokument* fremgår det at kommunen har identifisert et særlig behov for å tilføre ny kompetanse i barnehagesektoren. Det vises til bruk av lærlingeordninger og andre rekrutteringstiltak, herunder stillinger knyttet til ferieavvikling og kombinasjoner av arbeid og utdanning som kan gjelde assistenter og fagarbeidere.

### **Vurdering**

Å tilsette barne- og ungdomsarbeidere og assistenter er avgjørende for å opprettholde forsvarlig bemanning og kvalitet i oppvekstsektoren. Disse opplysningene viser at kommunen planlegger og har tiltak knyttet til tilsetting av barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune arbeider med å tilsette 5–6 barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter. Kriteriet er delvis oppfylt.

## **3.3 Tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse**

### *Problemstilling:*

3. I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?

#### **3.3.1 Ansatte skal gis mulighet for faglig utvikling**

1. Steigen kommune skal sikre at ansatte gis mulighet for faglig utvikling.

## Fakta

I Steigen kommunes *Strategiske kompetanseplan* og i *rekrutteringsstrategien* er kompetanseutvikling løftet som et satsningsområde. I planene trekkes det frem tiltak som digital onboarding, støtte til videreutdanning og strategisk arbeid med medarbeiderutvikling.

Ifølge hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet og tidligere konsulent i barnehageseksjonen, legger kommunen, i praksis slik vi har sett ovenfor, til rette for videreutdanning etter ansettelse. Dette skjer blant annet gjennom avtaler om bindingstid for ansatte som tar utdanning. Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet viser til konkrete tilfeller der arbeidssøkere tilsettes med forpliktelse om å fullføre utdanning innen en gitt tid. I uteseksjonen har to ansatte fått mulighet til å ta fagbrev.

Samtidig gjør HR-sjefen rede for at kompetanseplanlegging i praksis er delegert til enhetene, og at kommunen mangler en konsistent struktur for dokumentasjon og oppfølging.

I spørreundersøkelsen svarer 55 % av de ansatte at de ikke opplever at de gis mulighet til faglig utvikling. 55% svarer at de har fått tilbud om kurs eller annen kompetanseheving.

## Vurdering

Faglig utvikling er avgjørende for kvalitet, rekruttering og for å møte framtidige kompetansebehov. Steigen kommune har dokumenter og planer som fremmer dette, og det finnes gode eksempler på tilrettelegging. Likevel kan det se ut til å mangle en systematisk og helhetlig forankring i organisasjonen. Dette kan etter revisors vurdering føre til forskjeller på området, innad i kommunen. Over halvparten har fått kurs eller annen kompetanseheving. Dette viser at det i alle fall gis noe mulighet til faglig utvikling.

## Delkonklusjon

Vi kommer derfor til at Steigen kommune delvis oppfyller kriteriet om å sikre at ansatte gis mulighet for faglig utvikling.

### 3.3.2 Tydelige krav og forventninger fra lederskapet til medarbeidere

2. Steigen kommune skal stille tydelige krav og forventninger fra lederskapet til medarbeidere.

## Fakta

Hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet har fortalt i intervju at stillingsinstrukser ikke oppdateres tilstrekkelig ofte. Hovedverneombudet mener det er dårlig med stillingsbeskrivelser i kommunen generelt. Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet og tidligere konsulent i barnehageseksjonen mener det er gode stillingsbeskrivelser i rutinehåndboken. I spørreundersøkelsen svarer bare 20 % at de i stor grad opplever at det stilles tydelige krav til hva som skal til for å gjøre en god jobb. Mens det er 13% som mener at det i svært liten grad stilles tydelige krav. 33% mener det i liten grad stilles tydelige krav.

## Vurdering

Tydelige krav og forventninger fra ledere er viktig for å skape forutsigbarhet og god praksis. Både intervjuene og spørreundersøkelsen viser stor spredning på om det stilles klare krav til jobbutførelsen. Dette kan indikere ulik praksis på forskjellige avdelinger og eventuelt ulik opplæring og kjennskap til hvor slik informasjon er å finne. Når under halvparten av de ansatte opplever kravene som tydelige, indikerer det et behov for bedre kommunikasjon og oppfølging.

## Delkonklusjon

Steigen kommune oppfylder til dels kriteriet om å stille tydelige krav og forventninger fra lederskapet til medarbeidere.

### 3.3.3 Arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel for ansatte

3. Steigen kommune skal arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel for ansatte.

## Fakta

I intervjuene beskrives en situasjon med ulik trivsel på forskjellige enheter. Leder for uteseksjonen fremhever et godt arbeidsmiljø med faste møter og lite fravær, mens hovedverneombudet viser til utfordringer med fysisk arbeidsmiljø, høyt arbeidspress og manglende ressurser. Hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet peker på tiltak som julebord og medarbeidersamtaler, og understreker at tiltakene ikke er systematiske eller helhetlige. I spørreundersøkelsen svarer 13 % at kommunen i stor eller svært stor grad arbeider aktivt for trivsel.

## Vurdering

Sosial tilhørighet er etter revisors vurdering viktig for å hindre turnover og fremme engasjement. Når tiltakene er tilfeldige og så vidt få opplever tiltak for trivsel, tyder det på at innsatsen ikke er godt nok forankret organisatorisk.

## Delkonklusjon

Steigen kommune oppfylder ikke kriteriet om å arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel for ansatte.

### 3.3.4 Bygge heltidskultur ved å arbeide for å redusere uønsket deltid

4. Steigen kommune skal bygge heltidskultur ved å arbeide for å redusere uønsket deltid

## Fakta

I *lønnspolitisk plan 2024–2026*, fremgår det at kommunen skal utvikle seg som en attraktiv arbeidsplass med blant annet fokus på «heltidsstillinger» som et prioritert område for å rekruttere og beholde ansatte.

I intervjuet med HR-leder framgår det at arbeidet med heltidskultur er kjent blant kommunens ledere.

Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet peker på en praksis med fellesutlysninger for å sikre hele stillinger. Leder i uteseksjonen oppgir at de ikke har deltidsstillinger.

I spørreundersøkelsen svarer 68 % at de opplever at kommunen i noen eller stor grad arbeider for å redusere deltid. Det er likevel 30% som opplever at kommunen i liten eller svært liten grad arbeider aktivt for å redusere uønsket deltid.

### **Vurdering**

Tiltakene viser at kommunen har startet et målrettet arbeid for å redusere uønsket deltid, og oppfatningen blant ansatte og ledere underbygger dette.

### **Delkonklusjon**

Steigen kommune oppfyller langt på vei kriteriet om å bygge heltidskultur ved å arbeide for å redusere uønsket deltid.

## **3.3.5 Gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse**

5. Steigen kommune skal gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.

### **Fakta**

Spørreundersøkelsen viser at 33 % av respondentene har deltatt i en arbeidsmiljøundersøkelse i Steigen kommune, og 28 % mener de har deltatt i en 10-faktor-undersøkelse.

Blant dem som har svart at de deltok i en 10-faktor-undersøkelse, oppga 73 % at undersøkelsen ble gjennomført som en spørreundersøkelse via skjema, mens 27 % rapporterte at den ble gjennomført på annen måte. Ingen rapporterte om gjennomføring i medarbeidersamtale.

I intervju med hovedverneombud fremgår det at 10-faktor-undersøkelsen har vært diskutert på ledersamling.

Tidligere konsulent i barnehageseksjonen mener de var i gang med 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse i 2019. Begge de to Hovedtillitsvalgte har vært med og gjennomført 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.

Leder for uteseksjonen har i henhold til intervjuet hørt om 10-faktor-undersøkelsen, men at den ikke har vært gjennomført innen uteseksjonen.

## Vurdering

10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse er et viktig verktøy for å måle og forbedre arbeidsmiljøet. Bruken av et standardisert verktøy som *10-faktor* sikrer sammenlignbarhet over tid og gir ledere og HR-ansvarlige et grunnlag for å identifisere utfordringer og iverksette målrettede tiltak. Det at kun en tredjedel av de ansatte i kommunen oppgir å ha deltatt, og at flertallet av dem ikke vet hvilken metode som ble brukt, viser manglende forankring og informasjon om undersøkelsen i organisasjonen.

I tillegg tyder svarene fra både ledere, tillitsvalgte og verneombud på at gjennomføringen ikke har vært systematisk og helhetlig. Dette svekker effekten og legitimiteten til undersøkelsen som utviklingsverktøy.

## Delkonklusjon

På bakgrunn av det som har kommet fram oppfylder ikke Steigen kommune fullt ut kravet om å gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.

### 3.3.6 Deltagelse i RKK-prosjektet<sup>9</sup> for rekruttering til Salten-regionen

6. Steigen kommune skal delta i RKK-prosjektet for rekruttering til Salten-regionen

## Fakta

Tidligere konsulent i barnehageseksjonen, hovedverneombudet og tillitsvalgte i fagforbundet bekrefter at Steigen kommune deltar i RKK-samarbeid om rekruttering og kompetanseutvikling. Dette gjelder ifølge hovedverneombudet både innen barnehage, helse og ledelse.

## Vurdering

RKK-prosjektet er viktig for å sikre tilgang til kompetanse og fagnettverk i en region med rekrutteringsutfordringer. Steigen kommune deltar i samarbeidet.

## Delkonklusjon

Revisor legger til grunn at Steigen kommune oppfylder kriteriet om å delta i RKK-prosjektet for rekruttering til Salten-regionen.

---

<sup>9</sup> RKK Salten bistår kommunen i planlegging og gjennomføring av kompetansetiltak for ansatte i Steigen. Hovedmålet er å sikre tilgang til og beholde kvalifisert kompetanse i kommunal sektor i Salten-regionen. (ref. nettsiden)

## 4. Oppsummering og konklusjon

### 4.1 I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

Steigen kommune har langt på vei etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer. Kommunen følger i all hovedsak kvalifikasjonsprinsippet, selv om det er noen utfordringer i praksis, spesielt knyttet til ukvalifiserte søkere. De har skriftlige rutiner som dekker mange sentrale deler av prosessen, men det mangler tydelige bestemmelser om blant annet habilitetsvurdering og skriftlig dokumentasjon. Kommunen utlyser som hovedregel ledige stillinger offentlig, og utlysningstekstene inneholder som regel både kvalifikasjonskrav og ønskede personlige egenskaper. Samtidig har kommunen betydelige mangler når det gjelder skriftlig dokumentasjon i ansettelsesprosessen, spesielt knyttet til begrunnelser, vurdering av egnethet og habilitet.

I vurderingen trekker det betydelig ned at ansettelsessakene var mangelfullt dokumentert og at rutinen for tilsettinger manglet noen viktige elementer.

#### Konklusjon

Steigen kommune har i noen grad til i stor grad etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.

### 4.2 I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

Når det gjelder kompetanseplanlegging, har kommunen en overordnet strategisk kompetanseplan og flere styringsdokumenter som viser til planlagte tiltak. Likevel mangler det en enhetlig og systematisk praksis for kompetansekartlegging i hele organisasjonen. Den strategiske planen gir retning og rammer, men inneholder ikke konkrete individuelle tiltak. Kommunen har igangsatt kompetansehevede tiltak, inkludert planer for onboarding, videreutdanning og rekruttering, men implementering og informasjon er ikke fullt ut på plass. Det er satt i verk tiltak for desentralisert utdanning og rekruttering av innbyggere til utdanning, og det arbeides med tilsetting av fagarbeidere og assistenter.

I vurderingen legges det vekt på at de rutinen som finnes er av relativt overordnet karakter og at kjennskapen og gjennomføringen av kompetansekartlegging og -planlegging på avdelings og individnivå i liten grad er gjennomgående.

#### Konklusjon

Steigen kommune har i noen grad etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.

### 4.3 I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?

Steigen kommune har tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet for å redusere risikoen for kompetansetap. De har planer og praksis som gir ansatte mulighet for faglig utvikling, men mangler helhetlig struktur og oppfølging. Det er varierende grad av tydelige krav og forventninger fra ledelsen, og trivselstiltakene fremstår som usystematiske. Kommunen har startet arbeid med heltidskultur og deltar i RKK-prosjektet for rekruttering i regionen. Samtidig viser det seg at 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelsen ikke er systematisk gjennomført eller godt forankret i organisasjonen. Dette peker på behov for ytterligere innsats for å sikre trivsel og systematisk utvikling av arbeidsmiljøet.

Det legges vekt på mangel av helhetlig struktur og system rundt flere av tiltakene. Ikke minst når det gjelder 10 faktor arbeidsmiljøundersøkelsen.

#### Konklusjon

Steigen kommune har i noen grad tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse.

## 5. Anbefalinger

På bakgrunn av forvaltningsrevisjonsrapportens funn og vurderinger har vi kommet fram til følgende anbefalinger:

1. Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer korrekt praksis for skriftlighet og dokumentasjon i ansettelsessakene.
2. Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer habilitet i ansettelsesprosessene.
3. Steigen kommune må få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.
4. Steigen kommune bør prioritere videreføring av arbeidet med digitalt onboardingprogram.
5. Steigen kommune bør systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.
6. Steigen kommune bør få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.
7. Steigen kommune bør systematisere trivselstiltak på alle avdelingene i kommunen.

## 6. Kommunedirektørens uttalelse

Kommunedirektørens kommentar er mottatt i henhold til avtale.

Kommunedirektøren påpeker at faktagrunnlaget kan mistolkes, og at det burde vært supplert med tall for hvor mange stillinger som faktisk ble utlyst i forhold til antall ansettelses.

Kommunen et forbedringsbehov i skriftlighet, men understreker viktigheten av å skille mellom «skal»- og «bør»-krav fordi de ønsker å prioritere «skal» krav.

Kommunedirektøren legger til grunn at skriftlig vurdering av søkere er viktig, særlig i form av innstilling med omtale av alle kvalifiserte og intervjuede søkere.

Revisor har på bakgrunn av kommentaren presisert «skal» og «bør» i punkt 3.1.5. Dette får ikke betydning for konklusjon og vurderinger.

## 7. Referanser

### Referanseliste

- Forvaltningsloven (Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967 nr. 00).
- Kommune-loven (Lov om kommuner og fylkeskommuner av 22. juni 2018 nr. 83).
- Arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62) med tilhørende forskrifter.
- Hovedtariffavtalen i KS-området.
- Sivilombudet. (2021). *Ansettelse fra A til Å – Veileder for offentlige arbeidsgivere*.
- NKRF – Kontroll og revisjon i kommunene. (2020). *RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon*.
- Steigen kommune. (2023). *Rutinebeskrivelse for tilsetninger*.
- Steigen kommune. (2024–2026). *Lønns-politisk plan*.
- Steigen kommune. (2021–2028). *Strategisk kompetanseplan*.
- Steigen kommune. (2024). *Rekruttere og beholde – arbeidsdokument* (versjon II, november 2024).
- Salten kommunerevisjon IKS. (2025). *Forvaltningsrevisjon – Steigen kommune: Personalforvaltning*. Juni 2025.
- [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1 – Kommunedirektørens uttalelse

Kommentarer til rapport. Forvaltningsrevisjonen; Personalforvaltning

#### Ang punkt 3.1.3 Ledige stillinger skal utlyses

Selv om revisjonens konklusjon her er at stillinger i all hovedsak utlyses, kan rapportens faktadel under dette punktet lett forstås med en annen konklusjon. At ansatte ikke har oversikt over om stillingene blir utlys eller ikke belyser kunnskapen om dette, ikke konkret i hvilken grad det utlyses.

Det hadde vært en fordel om fakta her ble belyst med andel utlyste stillinger i forhold til andel ansettelses i samme tidsrom. Dette vil gi et mer riktig bilde av fakta.

#### Ang punkt 3.1.5 Kravene til skriftlighet

Kommunen ønsker å ha høy grad av dokumentasjon for å være ryddige og etterprøvbare i sitt arbeid. Kommunen er på denne bakgrunn ikke uenig i krav til skriftlighet og ser et forbedringspotensial i eget arbeid.

Imidlertid er det nødvendig at det skilles mellom «bør» og «skal» i krav til skriftlighet.

For effektive prosesser, - som er nødvendig for å få tak i de beste søkerne- er det helt essensielt at det er de viktige og riktige arbeidsoppgaver som blir prioriterte. Dette gjelder for så vidt enhver administrasjon, men blir enda mer påkrevd i en mindre kommune med en mindre administrasjon.

Kommunen er enige i at det er viktig at det foretas en skriftlig sammenlignende vurdering av de aktuelle søkernes kvalifikasjoner. Sivilombudsmannen sier i sin vurdering av ansettelsesprosessen at; «Normalt er det tilstrekkelig at denne skrives i en innstilling». (sivilombudet.no/ansettelses-fra-a-tila/) Her sier Sivilombudet videre at alle søkere som er blitt vurdert som formelt kvalifisert og har blitt intervjuet, bør omtales, enten de blir innstilt eller ikke. Dette vurderer Steigen kommune også som viktig. Både for å begrunne vedtak, men også som nyttig dokumentasjon ved eventuelle nye søknader fra samme søkere.

For å eksemplifisere det kommunen vurderer som mindre viktig dokumentasjon, kan skriftlig begrunnelse ved innstilling av færre enn tre søkere nevnes. Dette er også et «bør»-krav. Dette er ikke et arbeidskrav som er påkrevd med «skal». I Steigens situasjon- med relativt få søkere

per stilling - er dette krav som ikke vurderes avgjørende for å sikre den beste søkeren.  
Intensjonene med en slik dokumentasjon treffer mer organisasjoner med større søkerlister.

30.05.25

Connie H. Pettersen

Kommunedirektør, Steigen kommune

## Vedlegg 2 – Utledelede revisjonskriterier

Første problemstilling:

1. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner og praksis for ansettelsesprosesser som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

### Kvalifikasjonsprinsippet

Kvalifikasjonsprinsippet utgjør det bærende rettslige prinsipp for ansettelser i offentlig sektor, og innebærer at det er den best kvalifiserte søkeren som skal tilsettes i stilling. Prinsippet er ulovfestet, men har forankring i langvarig forvaltningspraksis, ombudspraksis og rettskildemateriale. Sivilombudet presiserer at kvalifikasjonsprinsippet er et grunnleggende forvaltningsrettslig prinsipp som gjelder ved alle ansettelser i offentlig sektor (Ansettelser fra A til Å, s. 5).

Det følger av forvaltningsloven § 17 første ledd at forvaltningen har en alminnelig utredningsplikt, herunder plikt til å «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». Ved ansettelse innebærer dette at det må foretas en vurdering av søkerens kvalifikasjoner som bygger på saklige og relevante kriterier. Selv om forvaltningsloven §§ 24 og 25 om begrunnelse av enkeltvedtak ikke kommer til anvendelse ved ansettelsesvedtak, jf. § 3 annet ledd, innebærer dette ikke at ansettelsesprosessen er unntatt fra kravet om forsvarlig saksbehandling og dokumentasjon.

Det rettslige utgangspunktet er at forvaltningen skal kunne redegjøre for hvilke hensyn som er lagt til grunn, og hvorfor én søker anses som best kvalifisert, i tråd med kvalifikasjonsprinsippet.

Selv om vedtaket ikke omfattes av lovens begrunnelsesregler, må det foreligge tilstrekkelig dokumentasjon i saksdokumentene til at vurderingen kan etterprøves, herunder ved kontroll, klage eller innsyn. Dette har støtte i alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper om saklighet, likebehandling og forsvarlig saksbehandling, samt i praksis fra Sivilombudet, som legger til grunn at ansettelsesprosesser skal dokumenteres skriftlig og være etterprøvbare (Ansettelser fra A til Å, s. 14).

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

Steigen kommune skal følge kvalifikasjonsprinsippet.

### Skriftlige rutiner

Kravet om skriftlige rutiner for ansettelsesprosesser kan forankres i kommuneloven § 25-1 hvor det fremgår at kommunedirektøren har ansvar for å sikre at internkontrollen er systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold». Etter bestemmelsens første ledd skal internkontrollen blant annet bidra til at lover og forskrifter

følges. I lys av dette må kommunen etablere styringsverktøy som gjør det mulig å etterleve forvaltningslovens krav til lovlighet, forsvarlighet og etterprøvbarhet. Skriftlige rutiner er et sentralt virkemiddel for dette.

Videre støttes kravet til skriftlige rutiner av forvaltningsloven § 17, som fastsetter en alminnelig utredningsplikt. Bestemmelsen pålegger forvaltningen å sørge for at saken er tilstrekkelig opplyst før vedtak treffes. I ansettelsessaker krever dette en prosess som ivaretar hensyn som saklighet, likebehandling og habilitet. Skriftlige rutiner er egnet til å strukturere og kvalitetssikre prosessen, og dermed bidra til at utredningsplikten etterlevs i praksis.

Sivilombudet har fremhevet betydningen av dokumenterte rutiner i ansettelsessaker. I veilederen Ansettelser fra A til Å understrekes det at det er viktig at kommunen har skriftlige og kjente rutiner som er egnet til å sikre at kvalifikasjonsprinsippet og andre grunnleggende forvaltningsrettslige prinsipper blir ivare tatt (s. 6). Dette er nødvendig for å sikre forutberegnelighet, likebehandling og etterprøvbarhet i saksbehandlingen.

I tillegg følger det av hovedtariffavtalen § 2 at arbeidsgiver i kommunen plikter å følge de rettslige rammene som gjelder for tilsettingsprosessen. Å etablere og dokumentere rutiner for hvordan dette faktisk skal gjøres, er nødvendig for å sikre etterlevelse.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

2. Steigen kommune bør ha skriftlige rutiner for ansettelsesprosessen

### **De viktigste elementene i ansettelsesprosessen**

I *Ansettelser fra A-Å* har Sivilombudet satt opp en rekke retningslinjer og hensyn (elementer) som skal og bør være del av en offentlig og kommunal ansettelsesprosess. Disse elementene bør dermed være på plass i en skriftlig rutine som skal sørge for gode ansettelsesprosesser i en kommune.

For å vurdere innholdet i kommunens skriftlige rutine har vi derfor plukket ut 12 av de viktigste elementene fra Sivilombudets veiledning for å se om disse er tilstede i kommunens rutine.

1. Kvalifikasjonsprinsippet som vurderingsgrunnlag

Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at «den best kvalifiserte søkeren skal ansettes» (*Sivilombudet, Ansettelser fra A til Å, 2021, s. 5*).

2. Offentlig utlysning

Offentlig utlysning er hovedregel i offentlig sektor, og unntak krever særskilt hjemmel (*Ansettelser fra A til Å, s. 7*).

3. Intervju som metode for vurdering av egnethet

Intervju er normalt nødvendig for å vurdere personlig egnethet, som inngår i kvalifikasjonsvurderingen. Dette samsvarer med kravet til forsvarlig saksopplysning etter forvaltningsloven § 17 (*Ansettelses fra A til Å*, s. 11).

#### 4. Habilitet

Habilitet må alltid vurderes, jf. forvaltningsloven § 6. Sivilombudet slår fast at habilitetsvurderinger skal foretas i alle ansettelsessaker og dokumenteres skriftlig (*Ansettelses fra A til Å*, s. 10).

#### 5. Referanseintervju

Referanseintervjuer anbefales som del av saksopplysningen, særlig ved vurdering av personlig egnethet (*Ansettelses fra A til Å*, s. 12)

#### 6. Drøfting med tillitsvalgte ved ledighet

Drøfting følger av Hovedavtalen § 3-1 bokstav d. Sivilombudet fremhever dette som ledd i forsvarlig personalforvaltning (*Ansettelses fra A til Å*, s. 8).

#### 7. Utarbeidelse av innstilling

Skriftlig innstilling dokumenterer vurderingen og muliggjør etterprøvbarehet. Den skal omtale alle kvalifiserte søkere som er intervjuet (*Ansettelses fra A til Å*, s. 13).

#### 8. Vedtak fattes av riktig myndighet og omtales som enkeltvedtak

At ansettelsesvedtak klassifiseres som enkeltvedtak følger av forvaltningsloven § 2. Dette utløser krav til dokumentasjon og arkivering (*Ansettelses fra A til Å*, s. 6).

#### 9. Opprettelse av offentlig søkerliste

Offentlig søkerliste skal opprettes etter offentleglova § 25. Dette er viktig for innsyn og kontroll med forvaltningen (*Ansettelses fra A til Å*, s. 14).

#### 10. Vurdering av anonymitet etter meroffentlighet

Søkere kan be om unntak fra offentlig søkerliste. Forvaltningen må da foreta en konkret vurdering etter offentleglova § 25 annet ledd. Vurderingen skal dokumenteres (*Ansettelses fra A til Å*, s. 15).

#### 11. Mulighet for klage til Sivilombudet

Selv om ansettelsesvedtak ikke kan påklages administrativt, kan det bringes inn for Sivilombudet. Dette bør fremgå av søkerinformasjon (*Ansettelses fra A til Å*, s. 16).

#### 12. Partsinnsyn og personvern

Partsinnsyn følger av forvaltningsloven §§ 18–19. Behandling av personopplysninger reguleres av personopplysningsloven og GDPR. Sivilombudet understreker betydningen av at slike rettigheter ivaretas i rutiner (*Ansettelse fra A til Å*, s. 14 og 16).

Vi har etter dette satt opp følgende underkriterier:

- a) Rutinene bør beskrive de viktigste elementene i ansettelsesprosessen.
- b) Rutinene bør beskrive hvordan kravet til habilitet skal ivaretas.  
(Punkt b) er satt opp som eget punkt for å tydeliggjøre kravet om habilitet.)

## Lyse ut stillinger

Offentlig utlysning av stillinger er et grunnleggende prinsipp i offentlig sektor og et sentralt virkemiddel for å sikre åpenhet, likebehandling og konkurranse. Dette prinsippet er ikke lovfestet i én enkelt bestemmelse, men følger av flere rettskilder og langvarig forvaltningspraksis.

Sivilombudet slår fast at hovedregelen er at ledige stillinger skal lyses ut offentlig, og at dette er avgjørende for å sikre at alle kvalifiserte søkere får reell mulighet til å konkurrere om stillingen (*Sivilombudet, Ansettelse fra A til Å*, 2021, s. 7). Dette er også en praktisk forutsetning for at kvalifikasjonsprinsippet etterleves i tråd med forvaltningsrettslige krav (s. 5).

Selv om det i visse tilfeller kan gjøres unntak fra hovedregelen om utlysning, må slike unntak ha hjemmel i lov, forskrift eller tariffavtale. Eksempler på dette er opplæringslova § 10-4 for skoleverket eller tilfeller der midlertidig tilsetning skjer etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Sivilombudet fremhever at «kommunen må ha oversikt over og forståelse for når det gjelder unntak» (s. 7).

Et krav i rutinene om at stillinger som hovedregel skal lyses ut offentlig, og at eventuelle unntak må begrunnes og dokumenteres, er derfor både rettslig påkrevd og god forvaltningsskikk. Videre understøtter dette forpliktelsene etter kommuneloven § 25-1 om forsvarlig internkontroll og etterlevelse av gjeldende regler.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

3. Steigen kommune skal lyse ut ledige stillinger dersom det ikke kan unnlates

## Utlysningstekstens innhold

Utlysningsteksten danner grunnlaget for hele ansettelsesprosessen og må derfor være utformet på en måte som gjør det mulig å gjennomføre en forsvarlig og retts sikker vurdering av søkerne. Det følger av det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet at *den best kvalifiserte søkeren skal settes*, og at vurderingen skal bygge på fastsatte krav og relevante kriterier (*Sivilombudet, Ansettelse fra A til Å*, 2021, s. 5 og 9).

For at kvalifikasjonsprinsippet skal kunne etterleves, må det fremgå av utlysningen hvilke formelle krav som stilles til utdanning, erfaring og annen kompetanse. I tillegg må ønskede personlige egenskaper beskrives på en måte som er relevant for stillingens innhold. Sivilombudet presiserer at utlysningsteksten må være så presis som mulig, både når det gjelder formelle krav og ønskede kvalifikasjoner, og at dette er viktig for at søkerne skal vite hva som vektlegges, og for at vurderingene i ettertid skal være etterprøvbare (s. 9).

Videre fremgår det av veilederen at kommunen bør kunne dokumentere hvordan utlysningsteksten er utarbeidet og hvilken prosess som er fulgt. Dette knytter seg også til forvaltningsloven § 17 om utredningsplikt, samt kommuneloven § 25-1 om forsvarlig internkontroll.

Dersom kravene og kriteriene ikke fremgår av utlysningen, svekkes grunnlaget for likebehandling, etterprøvbarhet og informert vurdering av søkere. Et uttrykkelig krav i rutinen om at både kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper skal fremgå, er derfor rettslig forankret og utgjør et vesentlig kvalitetskriterium ved vurdering av ansettelsesprosesser.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

4. Kvalifikasjonskrav og ønskede personlige egenskaper skal framgå av utlysningsteksten.

### **Skriftlighetskravet i ansettelsesprosessen**

Skriftlighet i ansettelsesprosesser er et grunnleggende krav som følger av forvaltningsrettens prinsipper om forsvarlig saksbehandling, etterprøvbarhet og tillit til offentlig forvaltning. Selv om ansettelsesvedtak er unntatt fra forvaltningslovens begrunnelsesplikt, jf. § 3 andre ledd, fremgår det av forvaltningsloven § 17 at forvaltningen har plikt til å påse at saken er *så godt opplyst som mulig før vedtak treffes*. Dette innebærer en plikt til å dokumentere vurderinger og beslutningsgrunnlag underveis i prosessen.

Sivilombudet understreker i veilederen *Ansettelser fra A til Å* (2021) at en god og ryddig prosess skal dokumenteres skriftlig, og at dette er avgjørende for at det i ettertid skal være mulig å kontrollere at ansettelsen bygger på saklige vurderinger (s. 14). Dette gjelder både kvalifikasjonsvurdering, vurdering av personlig egnethet og øvrige skjønnsmomenter.

Skriftlighetskravet omfatter særlig følgende elementer:

- a) Saklig begrunnelse for innstilling og tilsetting
- b) Skriftlig vurdering av personlig egnethet
- c) Innstillingsdokument som omtaler alle kvalifiserte søkere som er intervjuet
- d) Begrunnelse dersom færre enn tre søkere innstilles
- e) Opprettelse og behandling av offentlig søkerliste

- f) Behandling av partsinnsyn innen frist på tre virkedager
- g) Skriftlig habilitetsvurdering

Selv om kommunen ikke har plikt til å gi begrunnelse til søkerne, må vurderingene dokumenteres internt for å oppfylle kravene til forsvarlig saksbehandling. Sivilombudet presiserer at dokumentasjonen er viktig for kontroll og eventuelle innsynsbegjæringer (s. 14–16).

Videre følger det av kommuneloven § 25-1 at kommunedirektøren har ansvar for å etablere internkontroll som sikrer etterlevelse av lover og regler. Dokumentasjon av vurderinger og beslutninger er en sentral del av dette.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

- 5. Steigen kommune skal ivareta skriftlighetskravet i ansettelsesprosessen

**Andre problemstilling:**

- 2. I hvilken grad har Steigen kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

### **Kartlegging av de ansattes kompetanse**

Plikten til å kartlegge ansattes kompetanse har et tydelig rettslig grunnlag i kommuneloven og hovedtariffavtalen (HTA), og er en nødvendig forutsetning for å kunne gjennomføre målrettet kompetanseplanlegging og sikre faglig forsvarlige tjenester.

Etter kommuneloven § 25-1 skal kommunedirektøren sørge for forsvarlig internkontroll, noe som omfatter både systematisk styring av kommunens personalressurser og sikring av at lov- og avtalefestede plikter overholdes. Kartlegging av kompetanse er en sentral del av dette arbeidet, da det gir kommunen grunnlag for å vurdere hvorvidt nåværende og fremtidige tjenestebehov kan dekkes.

Plikten til å arbeide systematisk med kompetanseutvikling er videre uttrykkelig forankret i Hovedtariffavtalen 2024–2026. Ifølge HTA kap. 3, pkt. 3.3 skal arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte behov for kompetanseutvikling. Det skal også utarbeides planer for kompetanseutvikling. For at slike planer skal kunne være realistiske og treffsikre, må de bygge på en oppdatert oversikt over den reelle kompetansen blant de ansatte. Dette forutsetter at kommunen har etablert rutiner for kompetansekartlegging.

Kartleggingen må være systematisk, dokumentert og periodisk oppdatert. Den bør identifisere både formell utdanning, realkompetanse og eventuelle utviklingsbehov, og inngå som en del av kommunens overordnede personalforvaltning.

Manglende kompetansekartlegging vil svekke kommunens evne til å planlegge rekruttering, etter- og videreutdanning og å sikre at bemanningen dekker lovpålagte krav til faglig forsvarlighet.

På denne bakgrunn er det juridisk grunnlag for å fastslå at kommuner plikter å gjennomføre systematisk kompetansekartlegging.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

1. Steigen kommune skal kartlegge de ansattes kompetanse.

### **Skriftlig kompetanseplan.**

Kravet om skriftlig kompetanseplan bygger på både tariffavtaler og kommunens egne strategiske føringer. Hovedtariffavtalen 2024–2026 fastslår i kapittel 3 framgår det at det skal utarbeides planer for kompetanseutvikling basert på en kartlegging av behov.

Dette innebærer at kompetanseplanen må foreligge i skriftlig form, være forankret i faktisk kartlegging og omfatte både mål, tiltak og prioriteringer. Planen skal ikke være tilfeldig eller uformell, men et styringsverktøy som kan dokumenteres overfor både interne og eksterne kontrollorganer.

Plikten til systematisk planlegging følger også implisitt av kommuneloven § 25-1, som pålegger kommunedirektøren å sikre forsvarlig internkontroll. En skriftlig kompetanseplan er et nødvendig virkemiddel for å sikre at kommunen arbeider målrettet og effektivt med utvikling og forvaltning av kompetanse.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

2. Steigen kommune skal ha en skriftlig kompetanseplan.

### **Dokumentert plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak**

Plikten til å utarbeide en dokumentert plan for kompetanseheving følger av både avtale- og lovfestede krav. I Hovedtariffavtalen 2024–2026 (HTA) kapittel 3, punkt 3.3 at det skal utarbeides planer for kompetanseutvikling basert på en kartlegging av behov. Det står at det skal:

*...utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på ulike nivåer i virksomheten.*

Dette innebærer ikke bare at kompetansetiltak skal gjennomføres, men at det må foreligge en skriftlig og systematisk plan som dokumenterer tiltakene, formål, ansvar og gjennomføring.

Et tilsvarende krav følger indirekte av kommuneloven § 25-1, som pålegger kommunedirektøren ansvar for internkontroll og forsvarlig organisering. For å oppfylle dette

kravet må kommunen ha kontroll med hvordan kompetansebehov identifiseres og dekkes, noe som igjen forutsetter at det foreligger en konkret og etterprøvbar plan.

Manglende dokumentasjon av planlagte kompetansetiltak vil dermed være i strid med hovedtariffavtalen og med de overordnede kravene til systematisk personalforvaltning.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

3. Det skal foreligge en dokumentert plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

### **Digitalt onboardingprogram**

Kravet om å etablere et digitalt onboardingprogram har rettslig grunnlag i arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen 2024–2026 og kommunens egne styringsdokumenter.

Arbeidsmiljøloven § 4-2 første og annet ledd fastsetter at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og tillitsvalgte gis nødvendig opplæring.

Dette pålegger kommunen å tilby systematisk og tilpasset opplæring ved tiltredelse i stilling. Et digitalt onboardingprogram er et egnet virkemiddel for å sikre at alle nytilsatte mottar ensartet, dokumentert og tilgjengelig opplæring uavhengig av tjenestested og lederpraksis. Det ivaretar både kravet til helse, miljø og sikkerhet og til faglig forsvarlighet.

Hovedtariffavtalen 2024–2026 stadfester i kap. 3 kravet om nødvendig kompetanse.

Til slutt er tiltaket også forankret i kommunens egne planer. I Strategisk kompetanseplan 2021–2028 presiseres det at kommunen skal etablere et digitalt onboardingprogram for nyansatte som sikrer god innføring i organisasjonen.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

4. Steigen kommune skal få på plass et digitalt onboardingprogram.

### **Fullføring av utdanningsløp etter ansettelse**

Plikten til å legge til rette for videre kvalifisering og kompetanseutvikling etter ansettelse følger Steigen kommunes egne vedtatte strategier.

I Strategisk kompetanseplan 2021–2028 forplikter Steigen kommune til å legge til rette for videre utdanning og fullføring av påbegynt utdanning i kombinasjon med arbeid.

Det er også i tråd med kommunens langsiktige mål om å sikre faglig forsvarlige tjenester.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

5. Det skal legges til rette for fullføring av utdanningsløp etter ansettelse

## **Tilsette gjennom årlig utlysning**

Kommunen har behovet for planmessig rekruttering og åpen konkurranse. Ifølge Strategisk kompetanseplan 2021–2028 har Steigen kommune selv fastsatt at det skal gjennomføres årlige stillingsutlysninger innen prioriterte fagområder, som virkemiddel for langsiktig bemanning og kompetansebygging.

Årlig utlysning gir etter revisors vurdering både arbeidstakere og organisasjonen nødvendig forutsigbarhet og styrker kommunens evne til å etterleve kvalifikasjonsprinsippet.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

6. Steigen kommune skal tilsette gjennom årlig utlysning.

## **Desentralisert grunnutdanning for barnehagelærer for 3 ansatte**

Tiltaket bygger på kommunens egen Strategisk kompetanseplan 2021–2028, hvor det er fastsatt at det skal legges til rette for at tre ansatte fullfører desentralisert barnehagelærerutdanning.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

7. Det skal legges til rette for desentralisert grunnutdanning for barnehagelærer for 3 ansatte.

## **Grunnutdanning som barnehagelærer/lærer/pedagog**

Kravet om å rekruttere egne innbyggere til utdanningsløp innen barnehage, skole og pedagogikk er forankret i Steigen kommunes *Strategisk kompetanseplan 2021–2028*, hvor det fremgår at kommunen skal arbeide aktivt for å identifisere og motivere potensielle kandidater lokalt, som et ledd i å sikre fremtidig tilgang på kvalifisert personell.

Rekruttering av egne innbyggere til utdanning er et strategisk grep som kan inngå i slike planer, særlig i distriktskommuner med dokumenterte utfordringer knyttet til rekruttering og stabilitet i personalet. Det er også i tråd med arbeidsgivers ansvar for å sikre at tjenestene bemannes med tilstrekkelig og kvalifisert personell over tid, jf. kommuneloven § 25-1 om forsvarlig styring og internkontroll.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

8. Innbyggere skal rekrutteres til grunnutdanning som barnehagelærer/lærer/pedagog

## **Tilsetting av ungdomsarbeidere og barnehageassistenter**

Kriteriet innebærer at kommunen har satt et kvantitativt og etterprøvbart mål om å gjennomføre 5–6 konkrete tilsettinger i stillinger som barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter, som del av sin rekrutteringsstrategi.

Dette målet er forankret i *Strategisk kompetanseplan 2021–2028* for Steigen kommune, hvor behovet for å styrke grunnbemanningen innen barnehage og oppvekst er identifisert som et sentralt tiltak. Planen konkretiserer dette behovet gjennom et fastsatt antall tilsetninger, som ledd i å sikre tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i tjenestene.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

9. Det skal tilsettes 5–6 barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter.

Tredje problemstilling:

3. I hvilken grad har Steigen kommune tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?

### **Mulighet for faglig utvikling**

Plikten til å legge til rette for faglig utvikling er uttrykkelig forankret i Hovedtariffavtalen 2024–2026 kap. 3, pkt. 3.2.2:

*For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.*

Faglig utvikling bidrar til å styrke ansattes tilknytning til arbeidsplassen og redusere risiko for kompetansetap. I *Strategisk kompetanseplan 2021–2028* understreker Steigen kommune også viktigheten av å beholde og videreutvikle eksisterende kompetanse.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

1. Ansatte skal gis mulighet for faglig utvikling.

### **Tydelige arbeidsinstrukser fra ledelsen**

Tydelige forventninger er sentralt for å sikre ansvarliggjøring, mestring og tilhørighet. Kravet om tydelig ledelse og forventningsavklaring har forankring i arbeidsgivers styringsrett, som er et ulovfestet prinsipp i norsk arbeidsrett. Styringsretten innebærer at arbeidsgiver har rett og plikt til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt fastsette rammer og forventninger til arbeidstakernes atferd og ytelse innenfor lovens grenser.

I offentlig sektor suppleres styringsretten av Arbeidsmiljøloven § 3-1 (1), som pålegger arbeidsgiver å «sørge for at det blir utarbeidet rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på krav gitt i eller i medhold av denne lov». Det forutsetter tydelig kommunikasjon av krav og ansvar.

Kommuneloven § 25-1, som slår fast at administrasjonssjefen har ansvar for forsvarlig organisering av kommunens virksomhet. Dette innebærer at ledelsen må sikre tydelig delegering, kommunikasjon og oppfølging overfor underordnede.

Sivilombudet ha presisert at arbeidsgivere i offentlig sektor har en skjerpet plikt til å sikre rettssikkerhet og forutsigbarhet i forvaltningen av personalet. Det gjelder særlig i situasjoner der uklare krav kan føre til usikkerhet om arbeidstakeres plikter eller sanksjoner ved manglende oppfyllelse.

Tydelige krav og forventninger er også et sentralt element i internkontroll etter arbeidsmiljøloven § 3-1 (2), hvor det kreves systematisk oppfølging av arbeidsmiljøet, blant annet gjennom opplæring, rutiner og informasjonsflyt.

I *Strategisk kompetanseplan 2021–2028* peker kommunen på lederrollen som bærer av kultur, krav og forventninger.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

2. Det skal stilles tydelige krav og forventninger fra lederskap til medarbeidere.

### **Sosial tilhørighet og trivsel**

Arbeidsgiver har et lovpålagt ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd fastsetter at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Etter § 4-2 første ledd skal arbeidsgiver også sørge for at arbeidet er organisert og tilrettelagt slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Dette innebærer at arbeidsgiver har en aktiv plikt til å fremme sosial tilhørighet og trivsel som en del av det psykososiale arbeidsmiljøet. Passivitet i dette arbeidet kan utgjøre brudd på arbeidsmiljølovens krav.

Videre forplikter Hovedtariffavtalen 2024–2026 kommunen til å arbeide for et godt psykososialt arbeidsmiljø som gir trygghet, tilhørighet og utviklingsmuligheter.

I *Strategisk kompetanseplan 2021–2028* fastslår Steigen kommune at den skal arbeide aktivt med trivsel og sosial tilhørighet som et sentralt tiltak for å beholde og utvikle kompetanse.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

3. Steigen kommune skal arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel.

### **Bygge heltidskultur og redusere uønsket deltid**

Arbeidsgiver i offentlig sektor har et tydelig avtalefestet ansvar for å tilrettelegge for heltidsstillinger. Dette fremgår av Hovedtariffavtalen 2024–2026 hvor det heter at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstillinger.

I Strategisk kompetanseplan 2021–2028 har Steigen kommune forpliktet seg til å bygge heltidskultur og redusere uønsket deltid, som en del av arbeidet for å sikre stabil bemanning og rekruttering på lang sikt. Tiltaket anses som sentralt for å redusere turnover og hindre kompetansetap.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

4. Steigen kommune skal bygge heltidskultur og redusere uønsket deltid.

#### **Gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse**

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd en plikt til å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette omfatter regelmessig kartlegging av arbeidsmiljøet, herunder psykososiale forhold. Videre presiserer § 4-1 at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig», noe som forutsetter kontinuerlig vurdering av arbeidsmiljøets kvalitet og forbedringsbehov.

KS har utviklet 10-faktor-undersøkelsen, som er et anerkjent verktøy for slik kartlegging, og bygger på forskning om faktorer som fremmer indre motivasjon, mestring og tilhørighet i offentlige organisasjoner. Undersøkelsen måler blant annet opplevd lederskap, mestring, rolleklarhet og fellesskap.

Steigen kommune har i sin Strategisk kompetanseplan 2021–2028 fastsatt at det skal gjennomføres 10-faktor-undersøkelse som grunnlag for videre utvikling og tiltak i arbeidsmiljøet.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

5. Steigen kommune skal gjennomføre 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.

#### **Delta i RKK-prosjektet for rekruttering i Salten-regionen**

RKK (Regionalt kompetansekontor) Salten er etablert som en samarbeidsplattform mellom kommunene i Salten-regionen, og skal bidra til felles rekrutteringstiltak, utdannings samarbeid og utvikling av tjenestekvalitet. Deltakelse i slike interkommunale tiltak gir tilgang til felles ressurser, kunnskapsgrunnlag og samordnet innsats overfor utdanningsinstitusjoner.

I *Rekruttere og beholde – Arbeidsdokument versjon II* fremgår det uttrykkelig at Steigen kommune er deltakende part i RKK-prosjektet, og at samarbeidet inngår som virkemiddel i kommunens langsiktige rekrutteringsstrategi. Deltakelsen er dermed et planfestet tiltak.

Samarbeid mellom kommuner om rekruttering og kompetanseforvaltning er også i tråd med kommuneloven § 5-2, som gir adgang til interkommunalt samarbeid for å løse felles oppgaver på en effektiv og faglig forsvarlig måte.

På dette grunnlag har vi satt opp følgende kriterium:

6. Steigen kommune skal delta i RKK-prosjektet for rekruttering i Salten-regionen.



**Salten kommunerevisjon IKS**

Org.nr.: 986 655 271 MVA

post@salten-revisjon.no | salten-revisjon.no

Hovedkontor - Fauske

Postadresse: Postboks 140, 8201 Fauske

Besøksadresse: Torggata 10, 8200 Fauske

Avdelingskontor - Bodø

Postadresse: Postboks 429, 8001 Bodø

Besøksadresse: Central Atrium, Dronningensgt. 18 4.etg

## Svar til kontrollutvalget, møte 20.04.2026 - Personalforvaltning

*Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger:*

- a) Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer korrekt praksis for skriftlighet og dokumentasjon i ansettelsessakene.*
- b) Steigen kommune må få på plass rutiner som sikrer habilitet i ansettelsesprosessene.*
- c) Steigen kommune må få på plass en helhetlig praksis for kompetansekartlegging og kompetanseplanlegging som går helt ned på individnivå.*
- d) Steigen kommune bør prioritere videreføring av arbeidet med digitalt on boarding program.*
- e) Steigen kommune bør systematisere revisjon og formidling av stillingsbeskrivelser i kommunen.*
- f) Steigen kommune bør få på plass et helhetlig system for gjennomføring av 10-faktor arbeidsmiljøundersøkelse.*
- g) Steigen kommune bør systematisere trivselstiltak på alle avdelingene i kommunen.*

- a) Steigen kommune har fra tidligere etablert egne rutiner for ansettelser. Det har som følge av rapportens anmerkninger blitt gjennomført evaluering av rutinene i tråd med det som anmerkes. Det gjelder bruk av og ivaretagelse av skriftlige notater i forbindelse med intervju og vurdering av kandidater. Det er i denne sammenheng koblet opp verktøy tilgjengelig i Jobbnorge.no der det er åpnet for tilgang for å bruke standard mal i dokumentasjonsarbeidet.
- b) I reviderte rutiner er habilitet tatt inn som et eget emne. Det er i innledningen av rutinene påpekt viktigheten av å tilegne seg kunnskap om habilitet og at habilitet vurderes i forkant av alle ansettelsesprosesser.

Det er gjennomført opplæring av ledere innenfor tjenesteområdene i de nye rutinene.

- c) Det er startet opp et arbeid med å få etablert opplæringsplaner for de ulike tjenesteområdene. Både for å sikre at kompetanseutvikling skjer ut fra en helhetlig vurdering og felles forståelse om ulike kompetansetiltak. Det vil avhenge både av krav om å levere lovlige tjenester, ønsket kvalitet i tjenestetilbudet og økonomiske ressurser. Pr i dag er individuelle planer delvis innført ved at det gjennom kommunens rekrutteringsstrategi er utarbeidet planer og iverksatt grunnutdanning av egne ansatte som ikke har formell godkjent utdanning. Dette er eksempelvis gjennom fagutdanninger (fagarbeidere), sykepleierutdanning, barnehagelærerutdanning og lærerutdanning. For planlagt videreutdanning av ansatte har eksempelvis for lærere og leger hatt prioritet grunnet kompetansekrav i lov og forskrifter. Disse har også statlige tilskuddsordninger.

Ikke minst er det viktig å videreutvikle oss som en «lærende organisasjon». Det vil si å utvikle intern kompetanse og forståelse gjennom god samhandling og god delingskultur i organisasjonen.

- d) Steigen kommune har manuelle rutiner for introduksjon av nyansatte i kommunen. Det er nå investert i eget digitalt verktøy for å kunne utvikle digital opplæring eller on-boarding program tilpasset ulike fagområder. Det arbeides med å få implementert dette verktøyet i kommunen.
  
- e) Det er et arbeid som nå pågår ute i enhetene. Det er ulik progresjon i hvor langt dette arbeidet er kommet på ulike områdene. Det pågår en satsning gjennom KS sitt opplegg «Kommunekompasset» der kommunen har etter analysearbeidet valgt et satsningsområde som kalles «Organisasjonsklarhet». Her snakker vi om tydeliggjøring av roller og ansvar som støtter opp arbeidet med å få beskrivelser for de ulike stillinger/stillingsgrupper. Det vurderes å være et arbeid som vil pågå gjennom hele 2026.
  
- f) Steigen kommune har hatt et system / årshjul for gjennomføring av 10-faktor, vedtatt i Arbeidsmiljøutvalget og forankret i LIST (felles forum for ledere i Steigen) sammen med vernetjenesten. Etter corona perioden har vi hatt store utskiftninger av ansatte og ledere og av ulike andre årsaker ikke klart å holde dette arbeidet oppe. Dette har medført at nødvendigheten av å sette fokus på 10-faktor arbeidet på nytt, og som i større grad skal sikre at vi ikke blir for avhengig av enkeltpersoner. Blant annet vil gjennomgående opplæring i 10-faktor ses på som nødvendig. 10-faktor har vært drøftet i felles ledermøter med tillitsvalgte/verneombud og er på agenda i kommende fellesmøter.
  
- g) Steigen kommune har tatt opp igjen tema livsfasepolitikk som tidligere inkluderte sosiale trivselstiltak for ansatte. Det var ett av flere ulike andre tiltak. Livsfaseplanen ble endret med reduksjon i tiltak som følge av innsparinger der disse tiltakene ble nedprioritert. Dette er nå tatt opp i drøftinger, både for å evaluere kommunens regler, om erkjentlighetsgaver/utmerkelser til ansatte, seniortiltak, og trivselstiltak på arbeidsplassene. I plan for møte mellom ledere og tillitsvalgte, er det på agenda å drøfte videre tema om livsfaseplan, inkludert trivselstiltak på arbeidsplassene.

## SAK 10/26

### Dialog med revisor

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
20.04.2026

**Vedlegg:**

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 27.06.2025. Prosjektplan informasjonssikkerhet.
- b) Datatilsynet, udatert. Varsel om tilsyn - pålegg om å sende informasjon

**Bakgrunn for saken:**

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

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

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

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

- Revisjonsplan, overordnet revisjonsstrategi (årlig)
- Revisors vurdering av egen uavhengighet (årlig)
- Status og funn ved gjennomføring av løpende regnskapsrevisjon. Status for gjennomføring av bestillinger innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroller og andre mindre omfattende undersøkelser
- Revisors valg av tema for etterlevelseskontroll og bakgrunn for valget
- Gjennomført kvalitetskontroll av revisor
- Revisors oppstartsmøte med administrasjonen

Til møtet er det ønskelig å diskutere pågående forvaltningsrevisjon informasjonssikkerhet, bestilt i møte 26.08.2025. Prosjektet skulle i utgangspunktet leveres våren 2026 men er utsatt på grunn av kapasitetsproblemer hos revisjonen, og vil derfor ha sin oppstart nå. Imidlertid har Datatilsynet varslet landsomfattende tilsyn med norske kommuners ivaretagelse av personopplysningssikkerhet. Gjennom tilsynet ønsker Datatilsynet å bidra til at kommunene og andre aktører som behandler personopplysninger er bedre rustet til å unngå sikkerhetshendelser, og til å håndtere dem som eventuelt oppstår. Tilsynsarbeidet vil gjennomføres i tre faser. I den første fasen pålegges samtlige kommuner å besvare overordnede spørsmål om ivaretagelse av personopplysningssikkerhet. I den andre fasen blir et utvalg kommuner pålagt å utlevere nærmere dokumentasjon innenfor samme tematikk. I den siste fasen vil det gjennomføres stedlige tilsyn med enkelte kommuner.

Det er foreløpig ikke kjent om Steigen kommune blir valgt ut til stedlig tilsyn, men dersom dette gjøres, kan det ventes at kommunen får en undersøkelse som i noen grad tangerer kontrollutvalgets bestilte forvaltningsrevisjon. Prosjektet tas derfor opp til ny vurdering, dersom utvalget vurderer det hensiktsmessig å avvente eller bestille annen undersøkelse.

Tema for neste forvaltningsrevisjon ble drøftet i møte 10.06.2025, sak 20/25. Plan for forvaltningsrevisjon for 2024-2027 ble vedtatt i kommunestyrets sak 20/24. Vedtatte prioriterte tema i rekkefølge:

- 1) Personalforvaltning, kompetanse, rekruttering (behandlet sak 19/25)
- 2) Barnevern, vertskommuneavtalen (satt på vent, kontrollutvalgets vedtak sak 20/25)
- 3) Informasjonssikkerhet (i bestilling)
- 4) Bygg- og eiendomsforvaltning
- 5) Flyktingtjenesten
- 6) Miljø/klima/energi
- 7) Internkontroll og kvalitetssikring
- 8) Organisasjon, styring og ledelse

Dersom kontrollutvalget beslutter å avlyse undersøkelse av informasjonssikkerhet, bør utvalget primært velge tema fra kommunestyrets plan for forvaltningsrevisjon og etter prioritert rekkefølge. Neste tema vil da være Bygg- og eiendomsforvaltning. Revisjonen kan da utarbeide ny prosjektplan til neste møte, etter innspill fra kontrollutvalget.

### **Forslag til vedtak:**

Kontrollutvalget tar dialog med revisor til orientering, herunder

Status/fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- 

Status/fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

-

**Røklund, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Steigen kommune</b>	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.06.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	<b>Informasjonssikkerhet</b>	Bestilt KU dato:	Side: 1 av 3

## Sjekkpunkter

### 1. Bakgrunn prosjektinformasjon

#### Kommentar:

Risiko- og vesentlighetsvurderingen (ROVen) som ble behandlet i Steigen kontrollutvalg 29.01.2024 sier bl.a.;

- *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.*

Risikovurderingen på området er rangert som *Middels* med en kommentar om *Regelverksetterlevelse*.

### 2. Formål

#### Kommentar:

Formålet med prosjektet er å finne ut om Steigen kommune har systemer og rutiner for datasikkerhet og tiltak mot datainnbrudd som er i tråd med gjeldende retningslinjer.

### 3. Problemstillinger

1. I hvilken grad har Steigen kommune systemer og rutiner for å ivareta datasikkerhet og hindre datainnbrudd i tråd med gjeldende anbefalinger og retningslinjer?

#### Tema som vil berørt:

- Rutiner for datasikkerhet og datainnbrudd
  - Dokumentert rutine
  - Risiko og sårbarhetsanalyse
  - Sikkerhetsstrategi
  - Kommunens styringssystem
  - Avvikshåndtering
  - Opplæring
  - Ansvarsfordeling
  - Tilgangsstyring
  - Kartlegging av programvare
  - Hindre systemsvikt
    - Begrense nedetid
    - Utilsiktet korrumperting av informasjon

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Steigen kommune</b>	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.06.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	<b>Informasjonssikkerhet</b>	Bestilt KU dato:	Side: 2 av 3

#### 4. Revisjonskriterier

##### Revisjonskriterier vil bli hentet fra:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) med forskrifter og forarbeider.
- Lov om nasjonal sikkerhet (Sikkerhetsloven) med forskrifter og forarbeider.
- Veileder i sikkerhetsstyring, Nasjonal sikkerhetsmyndighet
- NSMs grunnprinsipper for IKT-sikkerhet, Nasjonal sikkerhetsmyndighet
- Veiledninger fra Datatilsynet

#### 5. Metodisk tilnærming og gjennomføring/revisjonshandlinger

##### Kommentar:

- Dokumentgjennomgang: risikovurderinger, sikkerhetsstrategi og lignende
- Intervju med kommunedirektør, IT- ansvarlige og systemansvarlige
- Eventuelt intervju med andre sentrale personer i informasjonssikkerhetsarbeidet, og eventuelle leverandører

Prosjektet er avgrenset mot GDPR, for å begrense prosjektets størrelse.

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

#### 6. Organisering og ressursbehov

##### Kommentar:

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

#### 7. Milepæler

##### Kommentar:

Godkjenning av prosjektplan – Juni 25  
Oppstart – Høst 25  
Dokumentanalyse – Høst/Vinter 25/26  
Intervjuer av sentrale personer – Vinter 26  
Leveranse av rapport – Vår 26

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

**Sted/dato: Bodø / 07.06.2024**

<b>SALTEN KOMMUNEREVISJON</b>	Kommune/Etat/Institusjon: <b>Steigen kommune</b>	År: 2025	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.06.25 Navn: Jarl-Håkon Olsen	<b>Informasjonssikkerhet</b>	Bestilt KU dato:	Side: 3 av 3

**Oppdragsansvarlig revisor:** *Christel Roestad*

**Utførende revisor:** *Jarl-Håkon Olsen*

**Medvirkende revisor:** *Manell Myhre*

**8. Ressursbruk**

**Kommentar:**  
**350 timer**

## **Varsel om tilsyn - pålegg om å sende informasjon**

### **1. Informasjon om tilsynet**

Datatilsynet har som del av våre aktiviteter under Totalforsvarsåret besluttet å gjennomføre nye tilsyn med norske kommuners ivaretagelse av personopplysningssikkerhet. Gjennom tidligere tilsyn og behandlingen av avvikssaker som meldes til oss, erfarer vi at det er stor variasjon i modenheten hos norske kommuner.

Datatilsynet ser at et betydelig antall brudd på personopplysningssikkerheten skyldes manglende og utilstrekkelig autentisering i digitale løsninger. Vi erfarer også at konsekvensene blir store dersom de ansvarlige ikke har gode løsninger for back-up og gjenoppretting, samt beredskapsplaner for hvordan data skal gjenoprettes hvis det har skjedd et digitalt angrep eller en større sikkerhetshendelse.

De sikkerhetstiltakene vi vil kontrollere har en klar tilknytning til beredskapsarbeid, og gjennom tilsynet ønsker vi å bidra til at kommunene og andre aktører som behandler personopplysninger er bedre rustet til å unngå sikkerhetshendelser, og til å håndtere dem som eventuelt oppstår.

### **2. Gjennomføring av tilsynet**

Vårt tilsynsarbeid vil gjennomføres i tre faser. I den første fasen pålegger vi samtlige kommuner å besvare overordnede spørsmål om ivaretagelse av personopplysningssikkerhet. I den andre fasen blir et utvalg kommuner pålagt å utlevere nærmere dokumentasjon innenfor samme tematikk. I den siste fasen vil vi gjennomføre stedlige tilsyn med enkelte kommuner, basert på funn fra de to foregående fasene av tilsynet.

Datatilsynet vil ikke utarbeide individuelle tilsynsrapporter fra tilsynets første fase. Vi vil lage en rapport med de viktigste samlede funnene, uten å identifisere enkeltkommuner. Samlerapporten vil bli publisert på [www.datatilsynet.no](http://www.datatilsynet.no).

Vi planlegger å gjennomføre de neste fasene av tilsynet i løpet av 2026.

### **3. Rettslig grunnlag for gjennomføring av tilsynet**

Datatilsynets oppgave er å føre tilsyn med etterlevelsen av personvernforordningen, jf. personvernforordningen artikkel 57 og personopplysningsloven § 20.

Tilsynet gjennomføres med hjemmel i personvernforordningen artikkel 58 nr. 1. Bestemmelsens bokstav a gir Datatilsynet myndighet til å pålegge dere å fremlegge all informasjon som er nødvendig for at vi skal kunne utføre våre oppgaver.

#### **4. Om besvarelsen**

Vi ber dere om å fylle ut vedlagte skjema digitalt direkte i PDF-filen. Av hensyn til maskinell uthenting av data er det viktig at skjemaet ikke skrives ut og skannes, men lagres og sendes digitalt.

Utfylt skjema skal ekspederes til oss via kommunens saks- og arkivsystem.

Pålegget om å sende informasjon må besvares innen fredag 20. februar 2026. Av hensyn til arbeidets fremdrift, vil det ikke bli gitt utsettelse på denne fristen.

Spørsmål kan rettes til [kommunetilsyn@datatilsynet.no](mailto:kommunetilsyn@datatilsynet.no).

#### **5. Mulighet til å ilegge tvangsmulkt**

Etter personopplysningsloven § 29 kan Datatilsynet fastsette en tvangsmulkt som løper for hver dag som går etter utløpet av den fristen som er satt for oppfyllelse av pålegg, inntil pålegget er oppfylt.

Vi varsler med dette at vi vil vurdere ileggelse av tvangsmulkt overfor kommuner som ikke besvarer pålegget innen fristen.

#### **6. Klageadgang**

Dere kan klage på vårt vedtak om pålegg. En eventuell klage må sendes til oss innen tre dager etter at dette brevet er mottatt. Klagen kan også fremsettes muntlig jf. forvaltningsloven §§ 14 og 15. Dersom vi opprettholder vårt vedtak vil vi sende saken videre til Personvernemnda for klagebehandling.

#### **7. Innsyn og offentlighet**

Dere har som part rett til innsyn i sakens dokumenter jf. forvaltningsloven § 18.

Datatilsynet har etter personopplysningsloven §24, første ledd, andre punktum, taushetsplikt om sikkerhetstiltak etter personvernforordningen artikkel 32. Dette vil bli hensyntatt ved eventuelle innsynskrav etter offentlighetsloven.

Med vennlig hilsen

Camilla Nervik  
seksjonssjef

Kristine Stenbro  
seksjonssjef

## SAK 11/26

### Orienteringer

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
20.04.2026

**Vedlegg:**

- a) Statsforvalterens tilsynskalender. Utskrift pr 20.03.2026.
- b) Sekretariatet, 13.02.2026: Til orientering: Saltdal kontrollutvalg – gjennomført kontrollsak med Salten Brann IKS
- c) Steigen kommune, 07.01.2026. Vedr søknad om fritak fra verv i Steigen kontrollutvalg
- d) Steigen kommunestyre, 17.02.2026. Særutskrift vedtak sak 8/26 Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS
- e) Sekretariatet, 13.02.2026. Steigen kontrollutvalgs behandlinger av henvendelse fra Steigen pistolklubb
- f) 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

Utskrift fra Statsforvalterens tilsynskalender med oversikt over planlagte tilsyn for året fra ulike offentlige myndigheter, følger av vedlegg a). Det er registrert ett planlagt dokumenttilsyn av Datatilsynet med tema digital beredskap og informasjonssikkerhet, som drøftet i sak 10/26.

Vedlegg b) Saltdal kontrollutvalg har i møte i februar behandlet sak angående Salten Brann IKS og selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser. Vedlagt følger dokumenter angående saken, blant annet selskapets skriftlige redegjørelse.

Vedlegg c) Marit Stemland er innvilget midlertidig fritak fra verv som nestleder i kontrollutvalget frem til 01.09.2026. I perioden vil Lindis Sloan rykke opp som fast medlem.

Vedtak fra kommunestyret etter behandling av eierskapskontroll Salten Brann følger av vedlegg d. Kommunestyrets endelige vedtak ble lik kontrollutvalgets innstilling. Kontrollutvalget skal gjøre sin oppfølging innen utgangen av året.

Steigen pistolklubb har i henvendelse til kontrollutvalgets leder 28. januar bedt om en oversikt over de behandlinger som kontrollutvalget har gjort i forbindelse med første henvendelse fra Steigen pistolklubb 02.03.2025, og i etterkant av denne. Under vedlegg e) følger skriftlig oversikt som er sendt som svar til pistolklubben.

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

**Røklund, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget

## Om tilsynskalender

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

### INNHold

#### Søk om bruker

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

#### Samordning av statlige tilsyn

Om samordningsoppdraget, formål, hensikt og andre føringer.

#### Forvaltningsrevisjoner

Rutiner for registrering av forvaltningsrevisjoner.

#### Statlig tilsynsetat

Informasjon om statlige tilsynsetater.

#### Statsforvalteren

Samordning av tilsyn hos Statsforvalteren i aktuelt fylke.

Finn tilsyn og forvaltningsrevisjoner i kommuner og fylkeskommuner i Norge

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

Fjern alle filtre ✕

Forvaltningsrevisjoner:

Tilsyn:1

Excel 

PDF 

Sist endret ▲

Kommune ◆

Fagområde ◆

Utføres av ◆

Dato ◆

Status ◆

Dokumenter ◆

Sist endret: 03. Feb 2026

## Steigen

Personvern  
DATATILSYNET  
27.01.26-20.02.26  
Planlegging

Ingen  
dokument



# Tilsyn med digital beredskap og informasjonssikkerhet i kommuner

Kopier lenke

### Hvem får tilsyn

Enhet:

Org.nr.:

### Steigen kommune

STEIGEN KOMMUNE

962299385

### Hvem fører tilsyn

Fagavdeling:

Org.nr.:

Kontakt:

### DATATILSYNET

Teknologi, Analyse og Sikkerhet

974761467

KRISTINE STENBRO

### Kategori:

### Type:

### Fagområde:

### Lovhjemmel:

### Planlagt tilsyn

### Dokumenttilsyn

### Personvern

### Personopplysningsloven

Opprettet: 03.02.2026

Sist endret: 03.02.2026

Tilsynskalender

Tilgjengelighetserklæring

Om Tilsynskalenderen

Statsforvalteren

Kontakt oss

Få brukertilgang

Samordning av statlig tilsyn

Forvaltningsrevisjoner





Beiarn kontrollutvalg  
Bodø kontrollutvalg  
Fauske kontrollutvalg  
Gildeskål kontrollutvalg  
Hamarøy kontrollutvalg  
Meløy kontrollutvalg  
Steigen kontrollutvalg  
Sørfold kontrollutvalg

---

## **Til orientering: Saltdal kontrollutvalg - gjennomført kontrollsak med Salten Brann IKS**

Saltdal kontrollutvalg har i møte 11. februar 2026 behandlet sak angående Salten Brann IKS og selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser. Etter avtale med utvalget sender jeg sakens dokumenter til orientering til de øvrige kontrollutvalgene. Jeg legger ved.

- Saksfremlegg med bakgrunn for saken
- Skriftlig redegjørelse fra Salten Brann IKS
- Saksprotokoll med Saltdal kontrollutvalg sitt vedtak i saken

Inndyr, 13. februar 2026

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget



## SAK 02/26

# Orientering fra Salten Brann IKS om rutiner for å registrere og besvare henvendelser til selskapet

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
11.02.2026

### Vedlegg:

- a) Salten Brann IKS, 29.1.2026: Vedr. henvendelse signert 21.januar 2026, vedrørende innkalling til Saltdal kontrollutvalg onsdag 11. februar 2026. Orientering til utvalget om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.
- b) Salten Brann IKS, 22.5.2025: protokoll fra representantskapsmøte i Salten brann IKS fredag 22. mai 2025

### Bakgrunn for saken:

Saken er satt på dagsorden etter avtale med utvalgets leder.

Kontrollutvalget får rutinemessig fremlagt til orientering innkallinger til møter i representantskap i interkommunale selskaper. I sitt møte i september 2025 ba utvalget om kopi av protokoller fra representantskap i disse selskapene, noe som også inkluderte protokoll fra representantskapsmøte i Salten Brann IKS fredag 22. mai 2025.

Som en oppfølging av dette, og fordi protokoll fra møtet 22. mai 2025 ikke var lagt ut på selskapets hjemmeside, har sekretariatet deretter 6. november, 14. november og 18. november henvendt seg til selskapet på e-post og bedt om kopi av protokollen. Grunnet manglende respons ble det i samråd med utvalgets leder besluttet å sette sak på dagsorden til kontrollutvalget.

På denne bakgrunn er det 21.1.2026 sendt brev til daglig leder hvor denne, eller den daglig leder bemyndiger, blir bedt om å møte i kontrollutvalget nevnte dag klokken 09.05 for å redegjøre om

- selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser fra
  - eiernes kontrollutvalg, administrasjoner i eierkommunene
  - publikum generelt.
- i tillegg en kort orientering om hvordan eiernes styringsprinsipp **åpenhet** er i varetatt i selskapet, jfr Felles eierstrategi i Salten: *Så langt som mulig skal selskapene og forvaltningen av disse, praktisere åpenhet med mindre det gjelder konkurransemessige eller personalmessige spørsmål.*

I tillegg er selskapet gjort oppmerksom på at utvalget kan ha ønske om å stille spørsmål i tilknytning til saken.

Selskapet har 23. januar 2026 (vedlegg b) sendt over kopi av den etterspurte protokollen. I vedlegg a er brev fra Salten Brann IKS datert 29.1.2026: *Vedr. henvendelse signert 21.januar 2026, vedrørende innkalling til Saltdal kontrollutvalg onsdag 11. februar 2026. Orientering til utvalget om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.*

Selskapet beklager at de ikke svarte innen rimelig tid, og nevner i tillegg årsaker til dette. Det er ifølge selskapet iverksatt følgende tiltak for å hindre tilsvarende hendelser i fremtiden:

- Det er nå etablert en tydelig og varig struktur for arkivering og publisering av protokoller fra styre- og representantskapsmøter. Disse vil være løpende tilgjengelige på selskapets nettsider.
- Ansvar for håndtering av post@saltenbrann.no er tydelig fordelt i administrasjonen, med rutiner for oppfølging og fraværdeknning.
- Henvendelser som krever svar fra spesifikke roller eller avdelinger videresendes systematisk, slik at ansvar ikke blir liggende uavklart.
- Selskapets sentralbord er lagt om til mobilt bedriftsnett med digitale innvalg, noe som samlet sett skal gjøre oss mer tilgjengelige innenfor de ressursene vi rår over. Vi forventer med dette at protokoller fremover er offentlig tilgjengelige uten opphold, og at henvendelser til selskapet besvares innen rimelig tid.

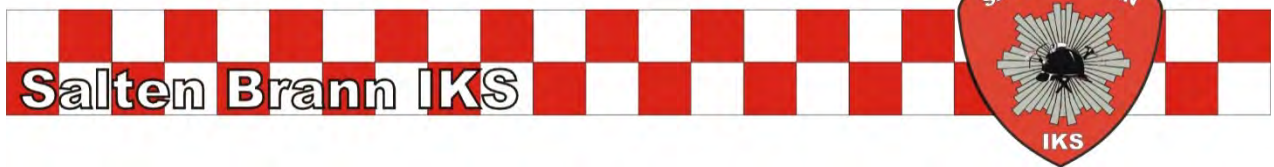
Det legges opp til at selskapet deltar i kontrollutvalgets møte via Teams, for en gjennomgang og for å besvare eventuelle spørsmål.

#### **Forslag til vedtak:**

Saltdal kontrollutvalg tar til orientering redegjørelsen fra Salten Brann IKS om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.

**Inndyr, 3. februar 2026**

Lars Hansen  
Sekretariatsleder



SALTEN KONTROLLUTVALGSERVICE  
KOMMUNALT OPPGAVEFELLESKAP

c/o Gildeskål kommune Inndyrveien 72  
8140 INNDYR

Dato: .....29.01.2026  
Saksbehandler: .....Tor Sommernes  
Telefon direkte: .....75 55 74 05  
Deres ref.: .....Lars Hansen  
Løpenr.: .....498/2026  
Saksnr./vår ref.: .....2026/342  
Arkivkode: .....

Til Salten kontrollutvalgservice

**Vedr.henvendelse signert 21.januar 2026, vedrørende innkalling til Saltdal kontrollutvalg onsdag 11. februar 2026. Orientering til utvalget om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.**

Saken omhandler publisering av protokoller fra representantskapsmøter samt manglende svar på henvendelser sendt til selskapets offentlige e-postadresse **post@saltenbrann.no**

Salten Brann IKS erkjenner at dette ikke er tilfredsstillende, og vi beklager at kontrollutvalget ikke har mottatt svar innen rimelig tid.

Bakgrunnen for situasjonen er sammensatt. I perioden har selskapet hatt betydelig utskifting i ledelsen, samtidig som administrasjonen i dag består av kun tre personer. Brannsjefen, som henvendelsen var stilet til, har i deler av perioden vært syk. Parallelt har vi gjennomført en større omlegging av selskapets nettsider, hvor tidligere struktur for publisering av protokoller dessverre ikke var tilstrekkelig ivarettatt i overgangsfasen.

Dette forklarer imidlertid ikke manglende oppfølging, og vi har derfor iverksatt følgende tiltak for å hindre tilsvarende hendelser i fremtiden:

- Det er nå etablert en tydelig og varig struktur for arkivering og publisering av protokoller fra styre- og representantskapsmøter. Disse vil være løpende tilgjengelige på selskapets nettsider.
- Ansvar for håndtering av [post@saltenbrann.no](mailto:post@saltenbrann.no) er tydelig fordelt i administrasjonen, med rutiner for oppfølging og fraværdeknning.
- Henvendelser som krever svar fra spesifikke roller eller avdelinger videresendes systematisk, slik at ansvar ikke blir liggende uavklart.
- Selskapets sentralbord er lagt om til mobilt bedriftsnett med digitale innvalg, noe som samlet sett skal gjøre oss mer tilgjengelige innenfor de ressursene vi rår over.

Vi forventer med dette at protokoller fremover er offentlig tilgjengelige uten opphold, og at henvendelser til selskapet besvares innen rimelig tid.

Til orientering er protokoller fra selskapets styre- og representantskapsmøter gjort tilgjengelig på våre nettsider fra og med 28.januar 2026 på følgende adresse:

<https://www.saltenbrann.no/om-oss/styrende-dokumenter-og-protokoller/protokoller/>

Vi takker for at kontrollutvalget har gjort oss oppmerksomme på forholdet, og tar dette med i vårt videre forbedringsarbeid.

---

#### SALTEN BRANN IKS

Postadresse:  
Olav V gate 200, 8070 BODØ  
Besøksadresse:  
Olav V gate 200

Telefoner:  
Sentralbord: 05110

Elektroniske adresser:  
post@saltenbrann.no  
tor.sommernes@saltenbrann.no  
[www.saltenbrann.no](http://www.saltenbrann.no)

Orgnr.:  
990 565 325  
Bankkonto:  
1503 40 31603

Med hilsen  
Tor Sommernes  
Kvalitetsleder

*Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor ikke underskrift*

## SAKSPROTOKOLL – KONTROLLUTVALGET I SALTDAL

### Saksgang

Kontrollutvalget i Saltdal 11.02.2026 02/26

### **02/26 Orientering fra Salten Brann IKS om rutiner for å registrere og besvare henvendelser til selskapet**

Kvalitetsleder Tor Sommernes møtte fra Salten Brann IKS for å redegjøre og svare på spørsmål.

#### **Forslag til vedtak:**

Saltdal kontrollutvalg tar til orientering redegjørelsen fra Salten Brann IKS om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Saltdal kontrollutvalg tar til orientering redegjørelsen fra Salten Brann IKS om selskapets rutiner for å registrere og besvare henvendelser.

Rett utskrift:

Inndyr, 13. februar 2026

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

Saksprotokoll sendt:  
Salten Brann IKS



Marit Alsaker Stemland  
Vikranveien 6  
8283 Leinesfjord

Offl. § 13, jf. Fvl. § 13 1. ledd

Vår ref  
2025/1279-2

Deres ref

Saksbehandler  
Lisbeth Aalstad  
Sentraladministrasjonen

Dato  
07.01.2026

**Vedr. søknad om fritak fra verv i Steigen kontrollutvalg**

Viser til din søknad om fritak fra politisk verv fra 01.01.2026 frem til 01.09.2026.

Du innvilges herved fritak fra ditt verv fra dags dato og frem til 01.09.2026.  
Dette med bakgrunn i helsemessige årsaker.

Verv som omfattes er:

- Fast representant for SV i Steigen Kontrollutvalg

Det gjøres oppmerksom på at du fortsatt vil få tilsendt innkallinger på mail til møtene i denne perioden, men at det vil bli kalt inn fast vara for deg. (Dette med bakgrunn i at du ligger inne på mailgrupper).

Dette til orientering.

Med vennlig hilsen

Lisbeth Aalstad  
Rådgiver

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur*

---

Postadresse:  
Myklebostad 1  
Besøksadresse:  
Myklebostad 1

Epostadresse:  
postmottak@steigen.kommune.no  
Web adresse:  
www.steigen.kommune.no

Telefon:  
75 77 88 00  
Org.nr:  
962 299 385

Kopi til:

Lindis E Herstad Sloan

SALTEN KONTROLLUTVALGSERVICE KOMMUNALT  
OPPGAVEFELLESKAP

Alpøyveien 11

c/o Gildeskål kommune  
Inndyrveien 72

SALTEN KONTROLLUTVALGSERVICE KOMMUNALT OPPGAVEFELLESKAP

c/o Gildeskål kommune Inndyrveien 72  
8140 INNDYR

Vår ref  
2026/30-7

Deres ref

Saksbehandler  
Lisbeth Aalstad  
Sentraladministrasjonen

Dato  
18.02.2026

## **Vedtak fra Steigen kommunestyre - Rapport eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon**

Vedlagt ligger særutskrift med vedtak fra møte i Steigen kommunestyre 17.02.2026.

Dette til orientering.

Med vennlig hilsen

Lisbeth Aalstad  
Rådgiver

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur*

Vedlegg:

- 1 Saksprotokoll Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS

---

Postadresse:  
Myklebostad 1  
Besøksadresse:  
Myklebostad 1

Epostadresse:  
postmottak@steigen.kommune.no  
Web adresse:  
www.steigen.kommune.no

Telefon:  
75 77 88 00  
Org.nr:  
962 299 385

## SÆRUTSKRIFT

Arkivreferanse: 2026/30-5

Saksbehandler: Lisbeth Aalstad

### Sakens gang

---

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
8/26	17.02.2026	Kommunestyret

## Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS

### Kontrollutvalgets innstilling

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.

2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger.

- Steigen kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.

- Steigen kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.

- Steigen kommune bør tydeliggjøre sin rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.

- Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.

a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.

b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:

- hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.

- budsjettet.

3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen utgangen av 2026.

**Kommunestyrets behandling av sak 8/2026 i møte den 17.02.2026:**

## **Behandling**

Enstemmig vedtatt som innstilling.

## **Vedtak**

Vedtaket lyder som følgende:

**1. Rapporten Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Steigen kommune og Salten Brann IKS er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.**

**2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger.**

- Steigen kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.**
- Steigen kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.**
- Steigen kommune bør tydeliggjøre sin rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.**
- Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.**

**a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.**

**b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:**

- hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.**
- budsjettet.**

**3. Kommunestyret ber kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon følges opp. Det bes om at utvalget starter med sin oppfølging av rapporten innen utgangen av 2026.**

---

## Bakgrunn for saken

Rapporten er bestilt med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024–2027 som ble vedtatt i kommunestyrets sak 20/24, der vedtatt prioritert selskap for eierskapskontroll var Salten Brann IKS.

Steigen kommunes prioritering av eierskapskontroll av Salten Brann IKS er sammenfallende med prioriteringen i de øvrige eierkommunene Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal og Sørfold. En drøftingsrunde i de ni kontrollutvalgene i slutten av 2024/begynnelsen av 2025, avklarte at samtlige kontrollutvalg i tillegg ønsket en forvaltningsrevisjon med tema økonomistyring i selskapet. (Steigen kontrollutvalgs sak 03/25).

Utvalget godkjente revisors prosjektplan i april 2025, der rapporten forutsettes utarbeidet vinter 2025/26. Rapporten er med dette levert i henhold til rapportert fremdrift. Endelig timebruk ble imidlertid 130 timer mot forutsatt 100 timer. Dette har sammensatte årsaker knyttet til informasjonsinnhenting.

### Formål, problemstillinger og metode:

Formålet med prosjektet har vært å finne ut om kommunen utøver eierstyring i tråd med eierskapsmeldingen og etablerte normer for god eierstyring. For det andre, å finne ut om Salten Brann IKS jobber systematisk med å utarbeide og følge opp lovmessig budsjett. Til slutt er det et mål å finne ut om selskapet gir eierne et godt grunnlag for eierstyring. For å belyse dette er følgende tre konkrete problemstillinger søkt besvart:

1. I hvilken grad er Steigen kommunes eierstyring i tråd med eierskapsmeldingen og etablerte normer for god eierstyring?
2. I hvilken grad har Salten Brann IKS etablert systemer og rutiner for utarbeidelse av budsjett som sikrer at budsjettet er i balanse, realistisk, fullstendig og oversiktlig?
3. I hvilken grad har Salten Brann IKS etablert systemer og rutiner for økonomisk rapportering som sikrer eierne et godt grunnlag for eierstyring?

Undersøkelsene er gjennomført med gjennomgang av dokumenter og intervju med ordfører, selskapets daglige leder, assisterende brannsjef, beredskapsleder og styreleder. Det er i tillegg gjennomført en spørreundersøkelse blant kommunestyrets medlemmer. Samlet svarprosent er på 84 prosent.

### Revisors funn og vurderinger:

Utledningen til revisjonskriteriene følger som vedlegg 2 til rapporten. I de nummererte punktene står hvert enkelt kriterium og dernest hvilke funn og vurderinger som revisjonen har gjort for hvert enkelt krav.

#### **1. Eierstyring i tråd med eierskapsmeldingen og etablerte normer for god eierstyring**

1-1) Kommunen bør utnevne sentrale folkevalgte som eierrepresentanter.

Det blir i eierskapsmeldingen omtalt at som en hovedregel bør sentrale folkevalgte oppnevnes som representanter i eierorganene. Ordfører og andre folkevalgte er oppnevnt som representanter i flere selskap, noe som viser samsvar mellom rutinen og praksis. Revisjonskriteriet vurderes med dette å være oppfylt.

1-2) Kommunen bør være representert i selskapets eierfora.

Kommunen deltar aktivt i representantskap og generalforsamlinger i flere selskaper. Samtidig fremkommer det at kommunen ikke deltar på generalforsamlinger i aksjeselskapene Bogen Næringspark AS, Saltens Gruppen AS, Torghuset AS og Frem Bodø AS. Manglende deltakelse i disse selskapene innebærer at kommunen ikke kan sies å utøve eiermyndighet fullt ut i alle eierfora, selv om eierandelen kan anses liten. Kriteriet er delvis oppfylt.

1-3) Det bør etableres rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten, og tydelig avklarer eierrepresentantens myndighet.

Delegasjonsreglementet regulerer fullmakter og ansvarsfordeling, noe som gir ordføreren en klar rolle som kommunens rettslige representant. Eierstyringen skjer løpende med forankring i formannskapet eller kommunestyret. Det foreligger en praksis for dialog, men mangler imidlertid en skriftlig rutine. Kommunestyret bør ta stilling til hva slags kommunikasjon de ønsker å ha med eierrepresentanten. Dette kan etter revisjonens vurdering bidra til en forventningsavklaring om kommunikasjon mellom eierrepresentanten og kommunestyret. Kriteriet er delvis oppfylt.

1-4) Det bør regelmessig gjennomføres eiermøter mellom eierne og Salten Brann IKS for å bidra til god kunnskap og dialog med selskapet.

Revisjonskriteriet vurderes å være oppfylt.

1-5) Kommunestyret bør få en årlig rapport om tilstanden for Salten Brann IKS

Kriteriet anses oppfylt, men revisor fremhever likevel at det er forbedring knyttet til behandling av den årlige rapporten i kommunestyret. Herunder å vurdere tiltak for å styrke behandlingen av årsmeldingen i kommunestyret, slik at informasjonen blir forstått og anvendt i eierstyringen.

1-6) Kommunens eierskapsstrategier bør si noe om hensynet til selskapenes samfunnsansvar.

Revisor vurderer oppdelingen av generelle styringsprinsipper i eierskapsmeldingens del 1 og de individuelle selskapsspesifikke krav og forventninger i del 2 som hensiktsmessige. Dette gir kommunen anledning til å stille både generelle forventninger til selskaper de har eierinteresser i, samt gi konkrete føringer til de ulike selskapene hver for seg. Kriteriet er oppfylt.

1-7) Eier eller det operative eierorganet bør ha formulert selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann IKS.

Steigen kommune legger til grunn at selskapet selv håndterer sitt samfunnsansvar innenfor rammene av lovpålagte oppgaver og egen virksomhetsplanlegging. For et selskap som Salten Brann med samfunnsansvar knyttet til brannvern og beredskap, kan det virke åpenbart at samfunnsansvaret ligger til grunn for virksomheten. Revisjonen vil likevel peke på at selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar kan sikre at både eierne og selskapet har felles forståelse av hvilke forventninger som gjelder utover hva som er minimumskrav. Som

eksempel trekkes frem diskusjon om selskapet skal rykke ut ved helseoppdrag. Kriteriet vurderes dermed ikke fullt ut å være oppfylt.

1-8) Kommunen bør sørge for at valgkomiteer til selskaper kommunen eier, har retningslinjer som regulerer valgkomiteens arbeid.

Revisjonskriteriet vurderes å være oppfylt.

1-9) Kommunen skal ha tydelige krav om hva slags kompetanse og erfaring som kreves for å bli styremedlem i kommunens selskaper.

Revisjonskriteriet vurderes å være oppfylt.

1-10) Kommunen bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.

Etter revisjonens vurdering har kommunen retningslinjer som sier noe om habilitet ved styreutnevnelser. Samtidig er det etter revisjonens vurdering uklart hvordan disse rutinene praktiseres i forbindelse med valg av styremedlemmer, eksempelvis om det foretas en systematisk habilitetsvurdering før valg. Rutinene kan med fordel tydeliggjøres når det gjelder gjennomføring av habilitetsvurderinger i praksis ved styreutnevnelser.

## **2. Systemer og rutiner for utarbeidelse av budsjett**

2-1) Salten Brann IKS bør ha tilstrekkelige rutiner og prosedyrer for gjennomføring av sentrale arbeidsprosesser og oppgaver i forbindelse med utarbeidelse av budsjett.

Undersøkelsen viser at Salten Brann har strukturerte rutiner og prosedyrer for gjennomføring av prosesser og oppgaver i budsjettarbeidet. Det blir vist til et årshjul med faste milepæler. Selskapet har rutiner for rapportering om økonomi, herunder resultater og prognose på hvert styremøte. I tillegg evalueres budsjettarbeidet og justeres underveis. Kriteriet er oppfylt.

2-2) Salten Brann IKS bør ha tydelig og hensiktsmessig fordeling av roller, ansvar, myndighet og oppgaver for budsjettarbeidet.

Representantskapet gir styringssignaler og rammer for budsjettarbeidet. Styret forholder seg til dette og utarbeider overordnede føringer, mens daglig leder og administrasjon har ansvar for utforming og oppfølging av budsjettet. Kriteriet vurderes dermed å være oppfylt. Det er likevel indikasjoner på at forholdet mellom selskapet og eierne tidvis er komplekst, spesielt knyttet til finansieringsgrunnlag og deflatorjustert ramme. Selv om dette ikke peker på uklarhet i ansvarsfordelingen internt i selskapets administrasjon, kan slike utfordringer påvirke hvor mye handlingsrom selskapet har økonomisk.

2-3) Salten Brann IKS bør ha rutiner som sikrer en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse, realisme, fullstendighet og oversiktighet

Undersøkelsen viser at selskapet har etablert rutiner for budsjettoppfølging, noe som bidrar til å ivareta kravet om budsjettmessig balanse. Dette gjelder selv om selskapets økonomiske situasjon er krevende. Samtidig indikerer undersøkelsen at realismen i budsjettet kan være svak, ved at enkelte kjente og vesentlige budsjettområder, herunder pensjonskostnader, ikke fullt ut er dekket innenfor de fastsatte vedtatte rammene. Revisjonen vil understreke at kriteriet retter seg mot selskapets rutiner som sikrer en budsjettprosess for å ivareta kravene til realisme. Rutinene i seg selv anses tilstrekkelig for å ivareta kravene til realisme, uten at revisjonen kan uttale seg om budsjettet som sådan.

Når det gjelder fullstendighet og oversiktighet, viser undersøkelsen at budsjettet omfatter selskapets samlede virksomhet og presenteres på strukturert måte ovenfor eierne og styret. Følgende utfordringer påpekes i forbindelse med budsjettprosessene:

- Likviditetsutfordringer, særlig knyttet til pensjonskostnader.
- Utfordrende å kombinere budsjettnedtrekk i forhold til å ivareta faglig forsvarlighet.
- Kompleks budsjettprosess med manglende økonomifaglig kompetanse i selskapet.

Oppsummert vurderer revisjonen at kriteriet i hovedsak oppfylt, med forbehold om sårbarheter knyttet til balanse og realismekravet.

2-4) Salten Brann IKS bør ha på plass rutiner og praksis for å gjennomføre risikovurderinger/-analyser av hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler og for risikovurderinger/-analyser av budsjettet.

Revisjonen er ikke blitt forelagt dokumentasjon som viser til systematiske risikovurderinger av selve budsjettprosessen. Det foreligger ikke dokumenterte rutiner for å identifisere risikoen for svikt, feil eller mangler i de ulike fasene av budsjettarbeidet. Enkelte vurderinger gjennomføres i tilknytning til større investeringer eller enkeltposter, men etter revisjonens oppfatning skjer dette utenfor et strukturert rammeverk.

### **3. Systemer og rutiner for økonomirapportering**

3-1) Salten Brann IKS bør årlig utarbeide en rapport til kommunestyret om økonomi for selskapet.

Selskapet utarbeider årlig en årsmelding om økonomi, som forelegges kommunestyret. Det blir beskrevet som en omfattende årsmelding, som gir innsikt i selskapets virksomhet og økonomiske forhold. På denne bakgrunn vurderes kriteriet som oppfylt.

3-2) Det bør gjennomføres eiermøter mellom eierne og selskapet for å bidra til god kunnskap om selskapets økonomi og god dialog med selskapet.

Etter revisjonens vurdering fungerer eiermøtene som en arena for informasjonsdeling og dialog med eierne. Det blir jevnlig gjennomført eiermøter mellom eierne og selskapet, noe som bidrar til god kunnskap om og dialog med selskapet. Kriteriet er i hovedsak oppfylt.

3-3) Salten Brann IKS bør ha på plass system og rutiner for å sikre rapportering fra styret til representantskapet om selskapets økonomiske status

Kriteriet er oppfylt. Rapporteringen gjennomføres både skriftlig og muntlig, og er koblet til faste møtefora, herunder styremøter, representantskapsmøter, ledermøter og budsjettprosesser som går gjennom flere faser. Dette sikrer informasjonsflyt mellom administrasjon, styret og eierne.

## Revisors konklusjon og anbefalinger

Revisjonen benytter et gradssystem med mulige konklusjoner i spennet fra *i svært liten grad* (ikke tilfredsstillende) til *i svært stor grad* (tilfredsstillende) når det skrives en konklusjon (rapportens kap 2.1). Revisor konkluderer slik på de ulike problemstillingene i denne rapporten:

- 1) Steigen kommunes eierstyring er i noen grad i tråd med eierskapsmeldingen og etablerte normer for god eierstyring.
- 2) Salten Brann IKS har i stor grad etablert systemer og rutiner for utarbeidelse av budsjett som sikrer at budsjettet er i balanse, realistisk, fullstendig og oversiktlig.
- 3) Salten Brann IKS har i svært stor grad etablert systemer og rutiner for økonomisk rapportering som sikrer eierne et godt grunnlag for eierstyring.

## Revisor gir følgende 4 anbefalinger:

- 1) Steigen kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
- 2) Steigen kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
- 3) Steigen kommune bør tydeliggjøre sin rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
- 4) Salten Brann og eierkommunene bør vurdere å styrke Salten Brann sin økonomisk faglige kompetanse.
  - a) Salten Brann bør utbedre og komplettere sine skriftlige rutiner for å sikre en budsjettprosess som legger til rette for at budsjettet ivaretar kravene til balanse og realisme.
  - b) Salten Brann bør prioritere å rutinemessig gjennomføre risikovurderinger/analyser av:
    - hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
    - budsjettet.

## Kommunedirektørens og daglig leders kommentar til rapporten:

Kommentarene følger som helhet av vedlegg 1. Tilbakemeldingen fra kommunedirektøren er at rapporten gir et godt og gjenkjennbart bilde av dialogen og styringen av Salten Brann IKS. Det blir vist til at representantskapet i Salten Brann har startet arbeidet med en egen eierstrategi, og mange av anbefalingene vil passe naturlig inn her.

Selskapets daglige leder kjenner seg igjen i rapportens anbefalinger i all hovedsak og er i henhold til forventninger. Det blir vist til at det pågår en prosess med målsetning om å få vedtatt en eierstyringsstrategi før sommeren 2026. I uttalelsen viser daglig leder til at anbefalingen om å styrke den økonomiske styringen ved dedikert økonomisk funksjon, er etterlengtet og er et viktig tiltak i å styrke den økonomiske styringen til selskapet. Styret har besluttet å etablere økonomifunksjon i selskapet og det er en målsetning at denne skal være bemannet før sommeren 2026.

## Vurderinger

Revisor har gjennomført en undersøkelse og utarbeidet en rapport angående eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon i samsvar med bestillingens tematiske innhold. Rapporten leveres i samsvar med frist og i samsvar med Standard for forvaltningsrevisjon, dog med et høyere timebruk enn forventet.

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp. Det er naturlig i en oppfølging at man ser til revisjonens anbefalinger og om disse er implementert i forvaltningen. Dersom det er noen anbefalinger som ønskes løftet spesielt, kan dette fremheves i vedtaket. Rapporten sluttbehandles av kommunestyret etter innstilling fra kontrollutvalget.

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen underskrift.*

Vedlagt i møtet:

- 1 Rapport Steigen og SB.pdf

Steigen pistolklubb  
v/ Trond Odden

8283 LEINESFJORD

## Steigen kontrollutvalgs behandlinger av henvendelse fra Steigen pistolklubb

På forespørsel redegjøres her for de behandlinger som Steigen kontrollutvalg har gjort i forbindelse med første henvendelse fra Steigen pistolklubb 02.03.2025, og i etterkant av denne. Saken har både vært fremmet kontrollutvalget både som beslutningssak, og som orienteringssak fortløpende.

For fullstendig oversikt over vurderinger som er lagt til grunn, vises til saksfremlegg for den enkelte sak. Disse er tilgjengelig på Steigen kontrollutvalgs hjemmeside <https://www.sekretariatet.no/steigen/> eller kan oversendes på forespørsel.

### Bakgrunn:

Kontrollutvalget mottok 02.03.2025 en henvendelse fra Steigen Pistolklubb (SPK) med klage på Steigen kommunes behandling av søknad om halltimer i Steigen Allhus. Klagen gjaldt i korte trekk at klubben ikke hadde fått tilgang til skytterlokale i Allhuset og forhold rundt saksbehandlingen av søknaden.

### Kontrollutvalgets møte 29.04.2025, sak 11/25. Kommunens retningslinjer og praksis med utleie av Allhuset. Henvendelse fra Steigen pistolklubb.

Henvendelsen ble fremmet for kontrollutvalget i møte 29.04.2025, sak 11/25. I saken ble det presisert at kontrollutvalgets ansvarsområde omfatter tilsyn med hele den kommunale forvaltningen, men ikke behandler, klager eller varsler. På den andre siden, kan innhold i henvendelser fra andre gi innspill om mulig systemsvikt eller mangelfull etterlevelse av rutiner, lov og forskrift. Kontrollutvalget ble der derfor bedt om å vurdere henvendelsen og administrasjonens redegjørelse ut fra disse forutsetningene.

På dette tidspunktet var saken under klagebehandling hos kommunen. Kontrollutvalget skal uansett ikke behandle henvendelsen som enkeltsak, men vurdere om det på generelt grunnlag er forhold i henvendelsen og forvaltningen som gir grunnlag for videre oppfølging.

Kontrollutvalgets vedtak:

*Kontrollutvalget har mottatt klage fra Steigen Pistolklubb på avvisning av tildeling av halltimer i Steigen Allhus. Kontrollutvalget registrerer at det mangler vedtekter for Allhuset etter avvikling av det kommunale foretaket og vil anbefale kommunestyret å etablere en formålsparagraf som sikrer flerbruk og sambruk i anlegget ut fra formålet om bredest mulig aktivitet innen idrett i kommunen.*

*Kontrollutvalget registrerer at premissene i spillemiddelfinansieringen er brukt som argumentasjon mot at annen utleie kan aksepteres, og vil derfor se på om dagens leiekontrakter motstrider formålet til Allhuset og vilkårene til spillemiddelfinansieringen.*

*Utover dette vil kontrollutvalget påpeke at saksbehandlingen av søknaden har hatt manglende transparens og tatt uforholdsmessig lang tid.*

*Kontrollutvalgets vedtak oversendes kommunestyret.*

#### Kontrollutvalgets møte 11.06.2025, sak 22/25. Orienteringer.

Kontrollutvalget ble forelagt klage fra Steigen pistolklubb av 14.05.2025, stilet til Statsforvalteren i Nordland. Pistolklubben klaget i brevet på at avvisning av halltimer burde betraktes som et vedtak som skal kunne gis klagerett.

Videre ble kontrollutvalget opplyst om at egen sak var under forberedelse til neste møte på høsten. Saken skulle se på om dagens leiekontrakter motstrider formålet til Allhuset og vilkårene til spillemiddelfinansieringen, ref kontrollutvalgets vedtak i sak 11/25.

Kontrollutvalgets vedtak:

*Saken tas til orientering*

#### Kontrollutvalgets møte 26.08.2025, sak 28/25. Leiekontrakter i Steigen Allhus og premisser for spillemiddelfinansieringen

Sak ble fremmet med bakgrunn i kontrollutvalgets vedtak, sak 11/25 og som orientert i sak 22/25. Til denne saken har sekretariatet innhentet dagens leiekontrakter og vilkår for spillemiddelfinansieringen fra Nordland Fylkeskommune.

Kontrollutvalgets rolle i denne saken var å vurdere eventuelle brudd på retningslinjer eller manglende oppfyllelse av vedtak og bestemmelser. Nordland Fylkeskommune har vurdert at det ikke foreligger brudd på vilkårene og det var heller ikke påvist at utleiepraksisen motstrider noen spesifikke bestemmelser som kommunestyret har fastsatt. Her vises til brev fra Nordland fylkeskommune av 31.07.2025 som er vedlagt saksfremlegget til kontrollutvalget: «Selv om anlegget er spillemiddelfinansiert, er det ingen automatikk i at alle idrettslag eller skytterlag har rett til treningstimer i et anlegg. Anlegget blir brukt av et skytterlag og er i så måte innenfor regelverket.»

Kontrollutvalget har allerede anbefalt kommunestyret å etablere en ny formålsparagraf, og det er nødvendigvis kommunestyret som må gi instruksjoner om utleiepraksisen, dersom det er ønskelig.

Hva gjelder Steigen Pistolklubbs henvendelse, som var utgangspunktet for at saken ble aktualisert, var klagen på saksbehandlingen allerede rettet til Statsforvalteren, som rett instans til å behandle denne.

Kontrollutvalgets vedtak:

*Kontrollutvalget har etter henvendelse fra Steigen Pistolklubb gjennomgått dagens leiekontrakter i Steigen Allhus, jfr kontrollutvalgets sak 11/25. Utvalget finner ikke at dagens aktivitet motstrider noen bestemmelser fra kommunestyret eller vilkårene for spillemiddelfinansieringen. Kontrollutvalget avslutter videre oppfølging av saken.*

*Utvalget vil likevel igjen bemerke at behandlingen av søknaden fra Steigen Pistolklubb har tatt uforholdsmessig lang tid. Her vises til at pistolklubben i brev av 15.05.2025 har klaget på avvisning av halltimer. Søker har, etter det pistolklubben har opplyst, enda ikke fått svar pr 18.08.2025, på tross av gjentatte purringer.*

#### Kontrollutvalgets møte 11.11.2025, sak 42/25. Orienteringer.

Utvalget ble forelagt vedtak fra Statsforvalteren av 15.10.2025, der klagen ble sendt tilbake til kommunen med henvisning til at Statsforvalteren ikke er rett klageinstans i denne saken. Rett klageinstans vil da være kommunestyret eller det organ kommunestyret har delegert myndigheten til.

Kontrollutvalgets vedtak:

*Saken tas til orientering*

#### Kontrollutvalgets møte 29.01.2026, sak 05/26. Orienteringer.

Utvalget gikk gjennom protokoll fra kommunestyrets desembermøte, der det står protokollert følgende (utdrag): «Arbeidet med prinsipper og retningslinjer for utleie av kommunale formålsbygg vil starte opp over nyåret. Tanken er at det skal utarbeides prinsipper og retningslinjer for alle kommunale formålsbygg, herunder også Allhuset. Bakgrunnen for at vi ønsker å få utarbeidet slike retningslinjer er blant annet saken som var til behandling i Kontrollutvalget tidligere i år, angående leiekontrakter i Allhuset. (...) Vi tar sikte på retningslinjene er ferdig utarbeidet og kan tas opp til politisk behandling i løpet av mars 2026.»

Kontrollutvalgets vedtak:

*Saken tas til orientering*

#### Avslutning

I mail fra Trond Odden til utvalgsleder den 28. januar, hevdes det at kontrollutvalget har satt i gang undersøkelser rundt utleieavtalen for skytterlokalet i Allhuset, og at denne startet i august i fjor, med behandling i kommunestyret før jul. Dette medfører ikke riktighet. Kommunestyret har i desember blitt orientert om at nye retningslinjer er under utarbeidelse, blant med henvisning til kontrollutvalgets vedtak og oppfordring fra april 2025, men det er ikke igangsatt en egen undersøkelse fra kontrollutvalgets side.

Kontrollutvalget har pr dags dato ingen pågående kontrollhandlinger om saken, og har avsluttet oppfølgingen av denne med henvisning til at:

1. Utvalget behandler ikke enkeltsaker eller klager, og har heller ikke myndighet til å utarbeide instruks eller retningslinjer for kommunen. Kontrollutvalget har imidlertid oppfordret kommunestyret om å etablere en formålsparagraf som sikrer flerbruk og sambruk i anlegget ut fra formålet om bredest mulig aktivitet innen idrett i kommunen (ref vedtak i sak 11/25, 29.04.2025). Kommuneadministrasjonen har i kommunestyrets møte 15.12.2025 opplyst at arbeidet med prinsipper og retningslinjer for utleie av kommunale formålsbygg vil starte opp over nyåret og fremmes politisk behandling i løpet av mars 2026 (ref protokoll kommunestyrets møte 15.12.2025, «Spørretimen»)
2. Utvalget finner ikke at dagens aktivitet motstrider noen bestemmelser fra kommunestyret eller vilkårene for spillemiddelfinansieringen (vedtak i sak 28/25, 26.08.2025)

Vi håper oppsummeringen var klargjørende. Dersom pistolklubben mener at det er nye opplysninger om saken, og som omhandler mulig systemsvikt eller mangelfull etterlevelse av kommunestyrets vedtak, rutiner eller lov og forskrift, må dette gjerne fremmes for kontrollutvalget.

**Bogøy 13. februar 2026**

Christina Falch Holmvaag  
Kontrollutvalgets leder

Ronny Seljeseth  
Kontrollutvalgets sekretær

Vedlegg: Nordland fylkeskommune, 31.07.2025. Spørsmål om vilkår for spillemiddelfinansiering 2017.

Postadresse: Postboks 54, 8138 Inndyr  
Webadresse: [www.sekretariatet.no](http://www.sekretariatet.no)  
Epostadresse: [post@sekretariatet.no](mailto:post@sekretariatet.no)

Telefon:  
Sekretariatsleder 470 37 452  
Seniorrådgiver 412 12 000



Salten Kontrollutvalgsservice Kommunalt Oppgavefelleskap  
Ronny Seljeseth  
c/o Gildeskål kommune Inndyrveien 72  
8140 INNDYR

Deres ref.:

Deres dato:  
30.07.2025

Vår ref.:  
25/10334-8  
25/96642

Vår dato:  
31.07.2025

## Spørsmål om vilkår for spillemiddelfinansiering 2017

Det vises til brev vedrørende spørsmål om vilkår for spillemiddelfordelingen. Fylkeskommunen sitter dessverre ikke med bestemmelsene fra 2017. Departementet har nok den i sitt arkiv. Selve ordlyden som det refereres til, er ikke så ulik fra bestemmelsene som gjelder for neste års tildeling på dette punktet.

Selv om anlegget er spillemiddelfinansiert, er det ingen automatikk i at alle idrettslag eller skytterlag har rett til treningstimer i et anlegg. Anlegget blir brukt av et skytterlag og er i så måte innenfor regelverket.

I brevet står det ingen ting om hvilken skytebane dette er og hvilke typer skyteaktivitet som bedrives av de ulike skytterlagene. Dette kan ha noe å si når en avgjør hvem som bruker anlegget.

Med vennlig hilsen  
Lars Nystadbakk  
rådgiver Folkehelse

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur*



## Ronny Seljeseth

---

**Emne:** VS: spørsmål til vårt møte

---

**Fra:** Trond Odden <[Trond.Odden@outlook.com](mailto:Trond.Odden@outlook.com)>  
**Sendt:** onsdag 28. januar 2026 12:00  
**Til:** Christina Holmvaag <[cholmvaag@hotmail.com](mailto:cholmvaag@hotmail.com)>  
**Emne:** spørsmål til vårt møte

Hei Christina.

Godt å høre at du er tilbake igjen.

Vi fikk, nærmest ved en tilfeldighet, kjennskap til at kontrollutvalget hadde satt i gang en undersøkelse rundt utleieavtalen for skytterlokalet i Allhuset.

Denne undersøkelsen startet så vidt vi vet i august i fjor og resultatet ble behandlet i kommunestyret før jul?

Vi var jo klar over at kontrollutvalget skulle se nærmere på leieavtalen(e) i Allhuset. Det vi har lest oss til, og her må understrekes at vi har begrenset kunnskap om saken, gjør oss noe foruroliget for hvordan undersøkelsen ble gjennomført og konklusjonen som ble trukket.

Vi håper at du kan opplyse oss nærmere om denne undersøkelsen og svare på noen spørsmål vi har rundt denne undersøkelsen.

Jan-Erik Disen vil også være med på møtet.

Forøvrig så kan vi fortelle at NSF, Norges Sportsskytterforbund, har engasjert seg i saken. Flere e-poster og et teams-møte med Steigen kommune har blitt gjennomført i løpet av høsten.

Jeg ser frem til møtet 😊

Vennlig hilsen  
Trond

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	<ul style="list-style-type: none"><li>• Omfanget av privat hjemmeundervisning de siste fem årene</li><li>• Opplæringslova § 22-5 gir kommunen rett og plikt til å gjennomføre tilsyn med privat hjemmeundervisning. Hvordan gjennomføres denne type tilsyn?</li><li>• Har kommunen skriftlige rutiner for tilsyn med privat hjemmeundervisning?</li><li>• Gjennomføres tilsyn innen tre måneder etter at den private hjemmeundervisningen tar til?</li><li>• I hvilken grad barn krever kommunen at <i>barn som får privat grunnskoleopplæring i heimen, tar prøver som kan vise om opplæringa oppfyller krava i andre ledd.?</i></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan dokumenterer kommunen at det er gjennomført tilsyn med privat hjemmeundervisning, og resultatet av tilsynet?</li> </ul>
<p><u>Innspill fra sekretariatet:</u> Gjelder flere kommuner av ulik størrelse: Mangler ved journalføring av det som oversendes kontrollutvalget</p>	<p>Skriftlige redegjørelser fra administrasjonen mangler ofte journalnummer, arkivnummer og kommunes brevhode. Av og til uten dato og signatur. Aktuelt å ta opp fordi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. 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</li> <li>3. 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.</li> </ol>
<p><u>Liten kommune:</u> Kommunens rutiner for oppfølging av forskrift om miljørettet helsevern kapitel 3 a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Har kommunen andre innretninger enn dusjanlegg som omfattes av forskriften? (kjøletårn, luftskrubbere, klimaanlegg med luftfukting etc)</li> </ul>

<p><u>Liten kommune:</u> Involvering av medvirkningsorganer ved utarbeidelse av kommunale planer</p>	<p>Bakgrunn: Kommuneloven §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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientering om hvordan medvirkningsorganer, og eventuelt kommunale utvalg, involveres ved utarbeidelse av kommunale planer.</li> </ul>
<p><u>Middels kommune:</u> Refusjonsordning for særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisering: Hvilken avdeling som har ansvaret for å utforme søknad og hvilke ressurspersoner som involveres.</li> <li>• 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.</li> <li>• Mottatt refusjon siste tre år og eventuelt omsøkt beløp for 2025 dersom denne er beregnet.</li> </ul>

## SAK 12/26

## Eventuelt

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
20.04.2026

**Vedlegg:**

**Bakgrunn for saken:**

**Vurdering:**

**Forslag til vedtak:**

**Røkland, 13. april 2026**

Ronny Seljeseth  
Sekretær for kontrollutvalget