

Medlemmer i Meløy kommunes kontrollutvalg

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Møtedato: Tirsdag, 9. juni 2026 kl. 09.00

Møtested: Møterom Formannskapetssalen, 2. etasje, Meløy rådhus

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
23/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 21. april 2026
24/26	Rapport forvaltningsrevisjon Kompetanse og rekruttering
25/26	Godkjenning av prosjektpå forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg
26/26	Revisors uttalelse etter forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen: Startlån
27/26	Dialog med revisor
28/26	Orienteringer
29/26	Eventuelt

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

Ågskardet, 27. mai 2026

Aud Angell (s)
Leder kontrollutvalget

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

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

SAK 23/26

Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 21. april 2026

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:

- a) Meløy kontrollutvalg: Protokoll fra utvalgets møte 21. april 2026

Bakgrunn for saken:

Protokoll fra kontrollutvalgets forrige møte legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 21. april 2026 godkjennes.

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

PROTOKOLL – MELØY KONTROLLUTVALG

Møtedato: Tirsdag, 21. april 2026 kl. 09.00 – 12.05

Møtested: Formannskapssalen, Meløy rådhus

Saksnr.: 13/26 –22/26

Til stede:

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

Forfall:

Varamedlemmer:

Ingen

Øvrige:

Fra administrasjonen:

- Konstituert økonomisjef Johan Bang, sak 14/26
- Kommunalsjef kommunalteknikk, plan og næring Anne Marit Stork, sak 15-16/26

Fra revisor

- Oppdragsansvarlig regnskapsrevisor Liv Anne Kildal
- Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Christel Elvestad
- Forvaltningsrevisor Mariell Myhre

Fra sekretariatet:

- Møtesekretær Lars Hansen

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

Merknader:

Ingen

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
13/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. februar 2026
14/26	Årsregnskap Meløy kommune 2025 – uttalelse fra kontrollutvalget
15/26	Redegjørelse fra administrasjonen: Etterlevelse lov om Offentlige anskaffelser / interne regler for innkjøp
16/26	Redegjørelse fra administrasjonen: Kvalitet på vannleveranse
17/26	Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS
18/26	Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg
19/26	Planlegging av virksomhetsbesøk
20/26	Dialog med revisor
21/26	Orienteringer
22/26	Eventuelt

13/26 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. februar 2026

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. februar 2026 godkjennes.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. februar 2026 godkjennes.

14/26 Årsregnskap Meløy kommune 2025 – uttalelse fra kontrollutvalget

Økonomisjef Johan Bang møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Til kommunestyret i Meløy:

Kontrollutvalgets uttalelse om Meløy kommunes årsregnskap for 2025.

Kontrollutvalget har i møte 21. april 2026 behandlet Meløy kommune sitt årsregnskap for 2025. Uttalelsen oversendes kommunestyret med bakgrunn i at kommunestyret etter kommuneloven (§ 14-2) selv skal behandle årsregnskap og årsberetning, samt kontrollutvalgets plikt til å uttale seg om årsregnskapene og årsberetningene (§ 14-3).

Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet, revisjonsberetningen datert 14. april 2026, og årsberetning for 2025. Revisor har i sin beretning ingen forbehold eller

merknader tilknyttet regnskapet, og har således avgitt en normalberetning for 2025. I tillegg har revisor og kommunedirektør supplert kontrollutvalget med muntlig informasjon om aktuelle problemstillinger.

Kommunestyret har i sitt budsjettvedtak for 2025 fastsatt seks finansielle måltall. Måltallene skal i et lengre tidsperspektiv skal gi en forsvarlig økonomi og ivareta kommunens handleevne – kommunal økonomisk bærekraft.

1. Netto driftsresultat 2025 var 2,0%	- Måltall 2,0 %
2. Andel lånegjeld 2025 er 66,1%	- Måltall 75 %
3. Disposisjonsfond 2025 er 0,0 %	- Måltall 8,0 %

For følgende vedtatte finansielle måltall inneholder årsmeldingen ikke rapportering om måloppnåelse:

4. Alle inntekter over 26 øre for salg av konsesjonskraft skal settes til disposisjonsfond.
5. Nedtrekk i stillinger utover vedtatte grep og tiltak skal overføres disposisjonsfond for å redusere bruk av disposisjonsfond.
6. Måltall for nærvær settes til 92,39 %, jamfør mål for sykefravær 7,61%.

Rapportering på finansielle måltall fastsatt av kommunestyret hører med ved rapportering på regnskapsåret. Kontrollutvalget mener dette må følges opp for kommende regnskapsår.

Kontrollutvalget registrerer at driftsregnskapet legges frem med et netto driftsresultat med kr 18 496 260, og et merforbruk på kr 0. Kontrollutvalget viser til informasjon i årsregnskapet side 3 *Disponering eller dekning av netto driftsresultat*.

Utover dette og det som kommer frem av revisjonsberetningen til årsregnskapet datert 14. april 2026, har kontrollutvalget ingen merknader til Meløy kommunes årsregnskap for 2025.

Tilleggsforslag fra Bjørn Sleipnes, V:

Kontrollutvalget viser til regnskapets overskridelser innen Helse og velferd. Utvalget mener kommunen må ha større fokus på realistisk budsjettering samt budsjettdisiplin.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Tilleggsforslag fra Bjørn Sleipnes ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Til kommunestyret i Meløy:

Kontrollutvalgets uttalelse om Meløy kommunes årsregnskap for 2025.

Kontrollutvalget har i møte 21. april 2026 behandlet Meløy kommune sitt årsregnskap for 2025. Uttalelsen oversendes kommunestyret med bakgrunn i at kommunestyret etter kommuneloven (§ 14-2) selv skal behandle årsregnskap og årsberetning, samt kontrollutvalgets plikt til å uttale seg om årsregnskapene og årsberetningene (§ 14-3).

Grunnlaget for behandlingen har vært det avlagte årsregnskapet, revisjonsberetningen datert 14. april 2026, og årsberetning for 2025. Revisor har i sin beretning ingen forbehold eller merknader tilknyttet regnskapet, og har således avgitt en normalberetning for 2025. I tillegg har

revisor og kommunedirektør supplert kontrollutvalget med muntlig informasjon om aktuelle problemstillinger.

Kommunestyret har i sitt budsjettvedtak for 2025 fastsatt seks finansielle måltall. Måltallene skal i et lengre tidsperspektiv skal gi en forsvarlig økonomi og ivareta kommunens handleevne – kommunal økonomisk bærekraft.

1. Netto driftsresultat 2025 var 2,0%	- Måltall 2,0 %
2. Andel lånegjeld 2025 er 66,1%	- Måltall 75 %
3. Disposisjonsfond 2025 er 0,0 %	- Måltall 8,0 %

For følgende vedtatte finansielle måltall inneholder årsmeldingen ikke rapportering om måloppnåelse:

4. Alle inntekter over 26 øre for salg av konsesjonskraft skal settes til disposisjonsfond.
5. Nedtrekk i stillinger utover vedtatte grep og tiltak skal overføres disposisjonsfond for å redusere bruk av disposisjonsfond.
6. Måltall for nærvær settes til 92,39 %, jamfør mål for sykefravær 7,61%.

Rapportering på finansielle måltall fastsatt av kommunestyret hører med ved rapportering på regnskapsåret. Kontrollutvalget mener dette må følges opp for kommende regnskapsår.

Kontrollutvalget viser til regnskapets overskridelser innen Helse og velferd. Utvalget mener kommunen må ha større fokus på realistisk budsjettering samt budsjettdisiplin.

Kontrollutvalget registrerer at driftsregnskapet legges frem med et netto driftsresultat med kr 18 496 260, og et merforbruk på kr 0. Kontrollutvalget viser til informasjon i årsregnskapet side 3 *Disponering eller dekning av netto driftsresultat*.

Utover dette og det som kommer frem av revisjonsberetningen til årsregnskapet datert 14. april 2026, har kontrollutvalget ingen merknader til Meløy kommunes årsregnskap for 2025.

15/26 Redegjørelse fra administrasjonen: Etterlevelse lov om Offentlige anskaffelser / interne regler for innkjøp

Kommunalsjef kommunalteknikk, plan og næring Anne Marit Stork møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Omforent forslag til vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering. Utvalget er tilfreds med at kommunen arbeider med å forbedre sine rutiner på dette området, herunder at det i rutinene beskrives beløpsgrenser for anskaffelse på organisasjonsnivå.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering. Utvalget er tilfreds med at kommunen arbeider med å forbedre sine rutiner på dette området, herunder at det i rutinene beskrives beløpsgrenser for anskaffelse på organisasjonsnivå.

16/26 Redegjørelse fra administrasjonen: Kvalitet på vannleveranse

Kommunalsjef kommunalteknikk, plan og næring Anne Marit Stork møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Omforent forslag til vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering.

17/26 Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger:
 1. Meløy kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
 2. Meløy kommune og eierkommunene bør utarbeide retningslinjer som regulerer Salten Branns valgkomite.
 3. Meløy kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
 4. Meløy kommune bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
 5. 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:
 - o Hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
 - o 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 november 2026.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt

Vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten *Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS* er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger:
 1. Meløy kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
 2. Meløy kommune og eierkommunene bør utarbeide retningslinjer som regulerer Salten Branns valgkomite.
 3. Meløy kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.
 4. Meløy kommune bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
 5. 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:
 - o Hvor i prosessene med utarbeidelse av budsjett det er risiko for at det oppstår svikt, feil og mangler.
 - o 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 november 2026.

18/26 Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg

Forslag til vedtak:

1. Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027, vedtar kontrollutvalget bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg.
2. Innspill og føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan
 - a.
 - b.
3. Kontrollutvalget ber revisor levere forslag til prosjektplan til sekretariatet innen 28. mai 2026, slik at utvalget kan vedta denne i utvalgets 9. juni 2026.

Omforent forslag til vedtak:

1. Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027, vedtar kontrollutvalget bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg.
2. Innspill og føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan
 - a. Status i dag for institusjonsomsorg. Vurderinger av kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling.
 - b. Kvalitet: innhold og forsvarlighet (herunder grunnbemanning). Kompetanse, inkludert språkkunnskaper.
 - c. Bruker- og pårørendeinvolvering.
3. Kontrollutvalget ber revisor levere forslag til prosjektplan til sekretariatet innen 28. mai 2026, slik at utvalget kan vedta denne i utvalgets 9. juni 2026.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027, vedtar kontrollutvalget bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg.
2. Innspill og føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan
 - a. Status i dag for institusjonsomsorg. Vurderinger av kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling.
 - b. Kvalitet: innhold og forsvarlighet (herunder grunnbemanning). Kompetanse, inkludert språkkunnskaper.
 - c. Bruker- og pårørendeinvolvering.
3. Kontrollutvalget ber revisor levere forslag til prosjektplan til sekretariatet innen 28. mai 2026, slik at utvalget kan vedta denne i utvalgets 9. juni 2026.

19/26 Planlegging av virksomhetsbesøk

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget har drøftet gjennomføring av virksomhetsbesøk i forbindelse med oppfølging av kommunestyrets vedtak når det gjelder forvaltningsrevisjon Kvalitet i grunnskolen.

Ordinært møte i kontrollutvalget starter kl 09.00 9. juni 2026. Virksomhetsbesøket gjennomføres samme dag fra klokken 10.00 til 12.00.

I tillegg til at kommunedirektør kalles inn til møte for å redegjøre om oppfølging av kommunestyrets vedtak, ber kontrollutvalget om at følgende deltar og bidrar med informasjon i forbindelse med virksomhetsbesøket:

1. Rektor ved skole
2.
3.

Kontrollutvalget ber om at det legges til rette for en omvisning på skolen fra 11.30.

Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget har drøftet gjennomføring av virksomhetsbesøk i forbindelse med oppfølging av kommunestyrets vedtak når det gjelder forvaltningsrevisjon Kvalitet i grunnskolen.

Ordinært møte i kontrollutvalget starter kl 09.00 9. juni 2026. Virksomhetsbesøket gjennomføres samme dag fra klokken 12.00 til 14.00 ved Ørnes ungdomsskole.

I tillegg til at kommunedirektør kalles inn til møte for å redegjøre om oppfølging av kommunestyrets vedtak, ber kontrollutvalget om at følgende deltar og bidrar med informasjon i forbindelse med virksomhetsbesøket:

1. Rektor ved Ørnes ungdomsskole
2. Tillitsvalgt ved Ørnes ungdomsskole
3. Skole- og fritidskontakt ved Ørnes ungdomsskole
4. Foreldrerepresentant ved skolen
5. Elevrådsrepresentant ved skolen

Aktuelle tema under besøket i tillegg til oppfølging av kommunestyrets vedtak.

- Status for opprettelse av felles kommunalt FAU.
- Skole - /hjemsamarbeid.
- Skolehelsetjeneste.
- Skolemiljø (internkontroll, avviksmelding)

Media inviteres til å delta.

Kontrollutvalget ber om at det legges til rette for en omvisning på skolen fra 13.30.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget har drøftet gjennomføring av virksomhetsbesøk i forbindelse med oppfølging av kommunestyrets vedtak når det gjelder forvaltningsrevisjon Kvalitet i grunnskolen.

Ordinært møte i kontrollutvalget starter kl 09.00 9. juni 2026. Virksomhetsbesøket gjennomføres samme dag fra klokken 12.00 til 14.00 ved Ørnes ungdomsskole.

I tillegg til at kommunedirektør kalles inn til møte for å redegjøre om oppfølging av kommunestyrets vedtak, ber kontrollutvalget om at følgende deltar og bidrar med informasjon i forbindelse med virksomhetsbesøket:

1. Rektor ved Ørnes ungdomsskole
2. Tillitsvalgt ved Ørnes ungdomsskole
3. Skole- og fritidskontakt ved Ørnes ungdomsskole
4. Foreldrerepresentant ved skolen
5. Elevrådsrepresentant ved skolen

Aktuelle tema under besøket i tillegg til oppfølging av kommunestyrets vedtak.

- Status for opprettelse av felles kommunalt FAU.
- Skole - /hjem samarbeid.
- Skolehelsetjeneste.
- Skolemiljø (internkontroll, avviksmelding)

Media inviteres til å delta.

Kontrollutvalget ber om at det legges til rette for en omvisning på skolen fra 13.30.

20/26 Dialog med revisor

Revisor orienterte om bemanning: En forvaltningsrevisjon har sagt opp, og det er sendt tilbud om ansettelse til en kandidat. Forventet oppstart 1. september 2026

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

- Det arbeides med undersøkelser av tilskuddsordninger for ressurskrevende brukere.

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

- Forvaltningsrevisjon: Rapporten Kompetanse og rekruttering er til faktaverifisering, og blir ferdig til neste møte.

Forslag til vedtak:

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

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

-

Omforent forslag til vedtak:

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Kontrollutvalget i Meløy kommune tar dialog med revisor til orientering.

21/26 Orienteringer

Sekretariatet viser til dokumenter vedlagt saken.

Vedtak:

Orienteringen tas til orientering.

22/26 Eventuelt

Det kom ikke frem ytterligere saker til behandling

Ørnes, den 21. april 2026

Lars Hansen
Møtesekretær

Utskrift sendes:

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



SAK 24/26

Rapport forvaltningsrevisjon Kompetanse og rekruttering

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 26.5.2026: Rapport forvaltningsrevisjon Kompetanse og rekruttering

Bakgrunn for saken:

Bestillingen av denne forvaltningsrevisjonen har bakgrunn i kommunestyrets vedtak i sak 033/24 Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027. Det ble vedtatt følgende prioriterte tema for forvaltningsrevisjon:

1. Grunnskole
2. Barnevern, regeletterlevelse
3. Offentlige anskaffelser
4. Utredning / Oppfølging av vedtak
5. **Personalforvaltning (til behandling, avgrenset til Kompetanse og rekruttering)**
6. Institusjonsomsorg
7. Brann og feiing
8. Flyktningtjenesten
9. Legetjenesten

I samme sak har kommunestyret delegert myndighet til kontrollutvalget til å kunne definere og avgrense konkrete prosjekter innenfor de utvalgte områdene i planen.

Ved oversendelse av rapporten opplyser revisor at det er gått med 302 timer til gjennomføring av forvaltningsrevisjonen. (Prosjektplanen la til grunn cirka 300 timer.

Formål og problemstilling i prosjektet:

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å finne ut om Meløy kommune etterlever sin rekrutteringsstrategi, ivaretar kompetanseplanlegging og har tiltak for å ivareta kompetansebehovet.

Revisjonen er gjennomført ved gjennomgang og vurdering av relevant dokumentasjon opp mot fastsatte revisjonskriterier, samt intervju med ledelse, rekrutteringsrådgiver, hovedverneombud og fire plasstillitsvalgte.

Revisor har ut fra dette utledet følgende problemstillinger som skal besvares:

- 1. I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?*
- 2. I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?*
- 3. I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?*

Revisjonskriterier (krav og forventinger som kan stilles til den funksjon/aktivitet som undersøkes av revisjonen), er i hovedsak hentet fra Kommuneloven, Arbeidsmiljøloven, KS Hovedavtale for kommunesektoren. I tillegg kommunens egne retningslinjer og reglementer (rekrutteringsstrategi, Personal- og lønnspolitisk plan, og Strategisk kompetanseplan). En fullstendig utledning av revisjonskriterier finnes i rapportens vedlegg 2 (side 43-55).

Revisors funn og vurderinger problemstilling 1: I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?

Revisjonskriterium 1:

1. Meløy kommune skal følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å:
 - Tilpasse annonsetekster.
 - Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder.
 - Bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
 - Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på arbeidsplasser i kommunen.
 - Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser.

Revisors vurdering: Kommunen følger målsetninger i rekrutteringsstrategien gjennom flere konkrete tiltak.

Vi vurderer at kommunen systematisk kartlegger og involverer ledere i arbeidet med å fremme Meløy kommune som en attraktiv arbeidsplass. Revisjonen har også en opplevelse av at kommunen også har fokus på hva som kan tilbys tilflyttere utenom jobbtilbud. Tiltakene oppleves som en helhetlig prosess som integrerer strategiske mål med konkrete handlinger, og anses til å gi et godt grunnlag for rekruttering

Delkriteriet om å bruke statistikk for å målrette annonseringen mot riktige kandidater er ikke oppfylt i og med at dette tiltaket i vedtatt strategi ikke var startet opp.

Revisjonskriterier 2 og 3:

2. Meløy kommune bør gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltakene.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.

Revisors vurdering:

det er gjennomført en undersøkelse og evaluering om effekten av rekrutteringstillegg, rettet mot sykepleiere og vernepleiere som har fått tilbud om jobb de siste to årene. Undersøkelsen gjelder kun en type rekrutteringstiltak, og det er ikke rutinefestet å gjennomføre denne typen undersøkelse jevnlig. Kriteriet vurderes på denne bakgrunn som delvis oppfylt,

Kriteriet om jevnlig innhenting av systematiske tilbakemeldinger anses ikke oppfylt.

Informantene påpeker rekrutteringsstrategien sannsynligvis er mer kjent blant ledere, tillitsvalgte og nyansatte enn generelt blant ansatte i kommunen. Dette kan tyde på at en intern formidling av strategien ikke har nådd alle ansatte, noe som kan indikere at strategien kan oppfattes som et administrativt verktøy, fremfor et dokument med relevans for ansatte generelt.

I forhold til dette kriteriet konkluderer revisor med at

- *Kriteriet om at Meløy kommune bør gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltakene, vurderes som delvis oppfylt.*
- *Kriteriet om å jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak vurderes ikke som oppfylt.*
- *Kriteriet om at tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis, vurderes som ikke oppfylt.*

Revisjonskriterium 4:

4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde:
 - Status for gjennomføring av tiltak.
 - Oppfølging av strategien.

Revisors vurdering: Kommunen har etablert internkontroll- og rapporteringssystemer som legger til rette for etterlevelse av rekrutteringsstrategien. *Det fremgår imidlertid ikke av fakta om rapporteringen inneholder status for gjennomføring av tiltak eller oppfølging av strategien. Revisor finner at ledernivå ikke har etterspurt rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien. Det finnes dokumentasjon på status for gjennomføring av tiltak i årsmeldinger, men dette utgjør etter revisjonens vurdering ikke en helhetlig rapporteringsprosess til ledernivå.*

Kriteriet om regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå på status for gjennomføring av tiltak, og oppfølging av strategien anses ikke oppfylt.

Revisors funn og vurderinger problemstilling 2: I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

Revisjonskriterier 5 og 6:

5. Meløy kommune skal kartlegge de ansattes kompetanse
 - Meløy kommune skal ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. Meløy kommune skal legge til rette for kompetanseutvikling.
 - Meløy kommune skal legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud.

Revisors vurdering:

Etter revisjonens vurdering har kommunen etablert et overordnet rammeverk for strategisk kompetanseplanlegging. Likevel innebærer svakheter i gjennomføring og oppfølging at kartlegging av ansattes kompetanse ikke fremstår som systematisk eller helhetlig.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert flere relevante tilbud og ordninger for kompetanseutvikling.(...) Samtidig peker intervjuer på utfordringer knyttet til faktisk deltakelse i tiltakene, særlig som følge av tidspress og ressursmangel på arbeidsplassene. Revisjonen merker seg også at kompetanseutvikling i større grad oppleves å være prioritet for ledere enn øvrige ansatte.

De to revisjonskriteriene vurderes som delvis oppfylt.

Revisjonskriterier 7 og 8:

7. Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.
8. Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.
 - Meløy kommune bør kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.

Revisors vurdering:

Kommunen har etablert klare forventninger til innhold i medarbeidersamtaler og rutiner som pålegger nærmeste leder å gjennomføre samtalene, støttet av systematiske påminnelser. (...) Til tross for dette tilsier opplysninger fra tillitsvalgte at medarbeidersamtaler ikke gjennomføres systematisk i alle enheter.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert et system som legger til rette for systematisk HMS- arbeid og medarbeideroppfølging. Blant annet gjennom faste arbeidsmiljøundersøkelser, HMS- grupper, kartlegginger og sykefravær. (...) HMS-rapporteringen gir relevant informasjon om sykefravær og tiltak, men sier ikke noe om medvirkning i forbindelse med trivsel mestring og motivasjon. Manglende dokumentert gjennomføring svekker grunnlaget for å bruke undersøkelsene som utviklingsverktøy.

Revisjonskriterium 7 vurderes som ikke oppfylt, mens kriterium 8 vurderes som delvis oppfylt.

Revisjonskriterium 9:

9. Meløy kommune bør sørge for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå.
- Som en del av kommunikasjonen og samarbeidet bør lokale ledere involveres i vurderinger av kompetansebehov

Revisors vurdering:

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert en struktur som legger til rette for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå. (...) Det kommer også frem at lederne gjennomfører en innledende behovsvurdering før en stilling lyses ut, for å vurdere om det faktisk er behov for den aktuelle stillingen og hvilken kompetanse som er nødvendig. Etter revisjonens vurdering styrker dette sammenhengen mellom kompetanseplanlegging og rekruttering.

Revisjonskriteriet anses som oppfylt.

Revisors funn og vurderinger problemstilling 3: I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?

Revisjonskriterium 10:

10. Meløy kommune skal bruke lønn aktivt som virkemiddel for å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse og redusere risikoen for å miste viktig kompetanse.

Revisors vurdering:

Kommunen benytter lønn som et virkemiddel for å beholde og rekruttere medarbeidere i nøkkelstillinger, særlig innenfor områder sykepleier- og legestillinger, som blir identifisert som rekrutteringskritiske.

Revisjonskriteriet anses som oppfylt.

Revisjonskriterium 11:

11. Meløy kommune skal følge opp tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø. Herunder:
- Arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel.
 - Bygge heltidskultur ved å redusere uønsket deltid.
 - Sikre nødvendig oppfølging av ansatte og ledelse ved oppsigelser.

Revisors vurdering:

Revisors vurdering er at arbeidet med trivsel og sosial tilhørighet både er strategisk forankret i kommunens strategiske kompetanseplan, men også konkret tilrettelagt i form av tiltak som anses ha sosial og helsefremmende dimensjon. (...) Revisjonen vurderer at kommunen har etablert en offboarding- strategi som gir ansatte mulighet til å gi tilbakemelding ved

avslutning av arbeidsforhold. Fokus på turnover og retensjon indikerer at oppsigelser også følges opp på et forebyggende nivå.

Revisjonskriteriet anses som oppfylt.

Revisjonskriterier 12 og 13:

12. Meløy kommune skal f som en del av strategien med å rekruttere og beholde arbeidskraft:

- Ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner som brukes i arbeidet med rekruttering.
- Ha oversikt over forventet avgang av ansatte og bruke denne i planlegging av rekruttering.
- Sørge for at ledere har dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.

13. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten

Revisors vurdering:

Kommunen har oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner som brukes i arbeidet med rekruttering.

Revisjonen vurderer at kommunen har iverksatt flere tiltak for å skaffe oversikt over forventet avgang av ansatte, blant annet gjennom faste drøftinger om dette i månedlige møter. Dette gir et grunnlag for planlegging av rekruttering. samtidig fremgår det at rekrutteringsprosesser ofte igangsettes sent i forhold til forventet avgang, noe som kan begrense handlingsrommet. Kommunen har etablert flere system og rutiner som legger til rette for at ledere skal ha dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø. Undersøkelsen viser at ansatte involveres i forkant av utarbeidelse av årsturnuser, og at ledere forsøker å balansere tjenestebehov med de ansattes ønsker.

Det foreligger *ingen helhetlig evaluering om effekten av tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten*, selv om enkelte tiltak er evaluert. Revisjonskriterium 12 anses som oppfylt. Revisjonskriterium 13 anses ikke som oppfylt.

Revisors konklusjon og anbefaling: Til problemstilling 1 (I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?), konkluderer revisor med at

- Meløy kommunes vedtatte rekrutteringsstrategi i noen grad er implementert og fulgt opp i praksis.

Til problemstilling 2 (I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?), konkluderer revisor med at

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

Til problemstilling 3 (I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?) konkluderer revisor med at

- Meløy kommune i stor grad har etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse.

Revisors anbefalinger:

1. Meløy kommune må følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
2. Meløy kommune bør rutinefeste å gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltak.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - o Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.
4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde:
 - o Status for gjennomføring av tiltak
 - o Oppfølging av strategien
5. Meløy kommune må kartlegge de ansattes kompetanse, og ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. Meløy kommune må legge til rette for kompetanseutvikling, og legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud ved alle enheter.
7. Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.
8. Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.
 - o Meløy kommune bør videre kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.
9. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

Kommunedirektørens kommentar til rapporten:

Uttalelsen er lagt ved rapporten som vedlegg 1. Kommunedirektør mener rapporten i hovedsak er i samsvar med kommunens praksis og egen situasjonsforståelse.

Vurdering:

Revisor har gjennomført en undersøkelse og utarbeidet en rapport angående Kompetanse og rekruttering i samsvar med bestillingens tematiske innhold. Rapporten leveres innenfor fastsatt ressurs, og innen utgangen av mai 2026. Rapporten er i samsvar med Standard for forvaltningsrevisjon.

Rapporten er grundig og svarer ut at 1. at rekrutteringsstrategi i *noen grad* er implementert og fulgt opp i praksis. 2. at kommunen i *noen grad* har etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området. 3. at kommunen i stor grad har etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse. Begrepet «i *noen*

grad» betyr innenfor gradssystemet (rapportens avsnitt 2.1) en vurdering midt på treet: Delvis tilfredsstillende.

Basert på revisors funn og konklusjoner, er det gitt konkrete anbefalinger til forbedringer.

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 skal kontrollutvalget påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp. En slik oppfølging gjøres ut fra innholdet i kommunestyrets vedtak og rapportens anbefalinger. Dersom det er noen punkter som ønskes løftet spesielt, kan dette fremheves i vedtaket. Rapporten sluttbehandles av kommunestyret etter innstilling fra kontrollutvalget.

Forslag til vedtak (innstilling til kommunestyret):

1. Rapporten fra forvaltningsrevisjon Kompetanse og rekruttering er lagt frem for kommunestyret og tas til etterretning. Kommunestyret merker seg for det første at rekrutteringsstrategi i noen grad er implementert og fulgt opp i praksis. For det andre at kommunen i noen grad har etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området. For det tredje at kommunen i stor grad har etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren merke seg rapportens anbefalinger og sikre oppfølging av disse.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget starte opp med oppfølging av forvaltningsrevisjonen innen utgangen av 2026.

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Forvaltningsrevisjon – Meløy kommune

Kompetanse og rekruttering

Mai 2026

FORORD

Salten kommunerevisjon IKS har på grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Meløy kommune gjennomført en undersøkelse knyttet til kompetanse og rekruttering. 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 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 Meløy 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 Meløy kommune for godt samarbeid under undersøkelsen.

Bodø, den 26.05.2026

Mariell Myhre
Utførende revisor, forvaltningsrevisor

Christel Elvestad
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Innhold

FORORD	2
Sammendrag	6
Anbefalinger.....	7
1. Innledning	8
1.1 Bakgrunn og bestilling.....	8
1.2 Formål og problemstillinger	8
1.3 Avklaringer og avgrensning av undersøkelsen	9
1.3.1 Om Meløy kommunes rekrutteringsstrategi	9
1.3.2 Problemstilling 3.....	9
1.3.3 Andre forhold	9
2. Metode for forvaltningsrevisjonen	11
2.1 Generelt	11
2.2 Dokumentanalyse	11
2.3 Oppstartsmøte og intervjuer	12
2.3.1 Gjennomføring av intervjuer	12
2.3.2 Intervjuer med tillitsvalgte	13
2.4 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser.....	13
3. Meløy kommunes rekrutteringsstrategi	14
3.1 Revisjonskriterier problemstilling 1.....	14
3.2 Målsetninger fra kommunens rekrutteringsstrategi.....	14
3.2.1 Revisjonskriterier.....	14
3.2.2 Fakta.....	14
3.2.3 Vurdering.....	16
3.2.4 Delkonklusjon	16
3.3 Oppfølging og evaluering av rekrutteringstiltakenes effekt.....	17
3.3.1 Revisjonskriterium	17
3.3.2 Fakta.....	17
3.3.3 Vurderinger	17
3.3.4 Delkonklusjon	18
3.4 Rapportering om etterlevelse av rekrutteringstiltak.....	18
3.4.1 Revisjonskriterier	18

3.4.2 Fakta	18
3.4.3 Vurdering.....	19
3.4.4 Delkonklusjon	20
4.Kompetanseplanlegging i henhold til retningslinjer på området	20
4.1 Revisjonskriterier problemstilling 2.....	20
4.2 Strategisk kompetanseplanlegging	20
4.2.1 Revisjonskriterier	20
4.2.2 Fakta	20
4.2.3 Vurdering.....	22
4.2.4 Delkonklusjon	23
4.3 Bruk av arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser	23
4.3.1 Revisjonskriterier	23
4.3.2 Fakta	24
4.3.3 Vurderinger	24
4.3.4 Delkonklusjon	25
4.4 Undersøkelser blant lokale arbeidsledere.....	26
4.4.1 Revisjonskriterier	26
4.4.2 Fakta	26
4.4.3 Vurderinger	27
4.4.4 Delkonklusjon	27
5.Tiltak for å beholde kompetanse	27
5.1 Revisjonskriterier	27
5.2 Lønnspolitisk plan.....	27
5.2.1 Revisjonskriterium	27
5.2.2 Fakta	28
5.2.3 Vurdering.....	28
5.2.4 Delkonklusjon	29
5.3 Psykososialt arbeidsmiljø	29
5.3.1 Revisjonskriterium	29
5.3.2 Fakta	29
5.3.3 Vurdering.....	31

5.3.4 Delkonklusjon	31
5.4 Følge og evaluere strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft.....	32
5.4.1 Revisjonskriterier	32
5.4.2 Fakta.....	32
5.4.3 Vurdering.....	34
5.4.4 Delkonklusjon	35
6. Oppsummering og konklusjon	35
Anbefalinger.....	38
7.Kommunedirektørens uttalelse	39
8. Referanser	40
10. Vedlegg	41
Vedlegg 1 – Kommunedirektørens uttalelse	41
Kommunedirektørens kommentar - forvaltningsrevisjon om kompetanse og rekruttering i Meløy kommune.....	41
Vurdering av rapportens innhold og konklusjoner	41
Vurdering av anbefalingene	41
Oppfølging av rapporten	42
Avsluttende kommentar	42
Vedlegg 2- Utledelede revisjonskriterier	43

Sammendrag

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en forvaltningsrevisjon om kompetanse og rekruttering i Meløy kommune. Forvaltningsrevisjonsprosjektet ble bestilt av Meløy kontrollutvalg den 05.09.25 (sak 33/25).

Undersøkelsen bygger på dokumentanalyse av kommunens systemer og rutiner på området, mens undersøkelsen av praksis retter seg mot sektoren helse og mestring. Revisjonen innebærer ikke en undersøkelse av arbeidsmiljøet som sådan, men ser på om kommunen har iverksatt tiltak som henger sammen med arbeidsmiljø, med særlig fokus på å redusere faren for å miste kompetanse.

Vi har gjennomgått kommunens dokumenter på området, slik som rekrutteringsstrategi, strategisk kompetanseplan og handlingsplan HMS. Det er gjennomført intervjuer med ansatte som representerer arbeidsgiver og arbeidstaker, for å kunne belyse ulike perspektiv på kommunens arbeid på området. I denne undersøkelsen har vi intervjuet HR- leder, kommunalsjef for helse og mestring, rekrutteringsrådgiver, hovedverneombud, og fire plasstillitsvalgte.

Oppsummert viser undersøkelsen at Meløy kommune har etablert et godt grunnlag for arbeidet med rekruttering, kompetanseutvikling og tiltak mot tap av kompetanse. Samtidig kan arbeidet styrkes gjennom mer systematisk bruk av statistikk, evaluering av tiltak, innhenting av tilbakemeldinger fra ansatte utsatt før eller berørt av rekrutteringstiltak, og rapportering til ledernivå. Slik oppfølging kan bidra til å sikre at rekrutteringsstrategien og tiltak fungerer etter hensikten.

Våre konklusjoner og funn på problemstillingene presenteres under.

Problemstilling 1: I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?

På problemstilling 1 konkluderer vi med at Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi i noen grad er implementert og fulgt opp i praksis.

Problemstilling 2: I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

På problemstilling 2 konkluderer vi med at Meløy kommune i noen grad har etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.

Problemstilling 3: I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?

På problemstilling 3 konkluderer vi med at Meløy kommune i stor grad har etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse.

Anbefalinger

Anbefalingene i rapporten er enten gitt som *må-* anbefalinger eller *bør-* anbefalinger. *Må-anbefalinger* bygger på krav i lov, forskrift eller kommunens egne vedtatte styringsdokumenter. Disse uttrykker krav kommunen er forventet å etterleve. *Bør-* krav er utledet av andre kilder som veiledere, som ikke juridisk bindende.

Problemstilling 1

1. Meløy kommune må følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
2. Meløy kommune bør rutinefeste å gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltak.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.
4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde:
 - Status for gjennomføring av tiltak.
 - Oppfølging av strategien.

Problemstilling 2

5. Meløy kommune må kartlegge de ansattes kompetanse, og ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. Meløy kommune må legge til rette for kompetanseutvikling, og legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud ved alle enheter.
7. Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.
8. Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.
 - Meløy kommune bør videre kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.

Problemstilling 3

9. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og bestilling

I henhold til kommuneloven § 23- 2 punkt c skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak (§ 23- 3 første ledd).

Kompetanse og rekruttering er løftet frem som et vesentlig risikoområde i risiko- og vesentlighetsvurderingen 2024- 2027, særlig på grunn av manglende tilgang på fagfolk og høy vikarbruk. Temaet ble derfor vurdert som særlig aktuelt område for forvaltningsrevisjon.

I sak 33/25 den 05.09.25 bestilte kontrollutvalget i Meløy kommune en forvaltningsrevisjon rettet mot arbeidet med kompetanse og rekruttering.

Ved gjennomføringen av prosjektet har vi sett behov for å justere på ordlyden i problemstilling 3. Opprinnelig ordlyd for problemstillingen var «*I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak mot utfordringer i arbeidsmiljøet som øker faren for å miste kompetanse?*». Justert problemstilling er «*I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?*».

Formålet med justeringen er å gjøre formuleringen tydeligere knyttet til undersøkelsene som er gjennomført, og bedre egnet som grunnlag for vurdering og konklusjon. Justeringen får i større grad frem at dette ikke er en undersøkelse av arbeidsmiljøet som sådan, men at man har fokus på tiltak som er relevante for å beholde kompetanse. Endringen i ordlyden innebærer ikke en endring i formålet eller i innholdet i undersøkelsen slik den opprinnelig var planlagt.

1.2 Formål og problemstillinger

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å finne ut om Meløy kommune etterlever sin rekrutteringsstrategi, ivaretar kompetanseplanlegging og har tiltak for å ivareta kompetansebehovet.

Undersøkelsen har følgende problemstillinger:

1. *I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?*
2. *I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?*

3. *I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?*

1.3 Avklaringer og avgrensning av undersøkelsen

Undersøkelsen av praksis vil rette seg mot helse og mestring, med fokus på hvordan rutiner og systemer fungerer i praksis. Undersøkelsen vil for øvrig på dokumentnivå omfatte en gjennomgang av kommunens systemer og rutiner generelt.

At undersøkelsen retter seg mot sektoren helse og mestring, innebærer at funnene ikke nødvendigvis kan direkte generaliseres til å gjelde alle deler av kommunen.

For å ikke identifisere enkeltpersoner, vil ikke tillitsvalgte bli navngitt i rapporten.

1.3.1 Om Meløy kommunes rekrutteringsstrategi

Ett av satsingsområdene innen kommuneplanens samfunnsdel er «Rekruttering for kvalitet i tjenesteområdene». For å lykkes bør kommunen som arbeidsgiver sette en strategisk retning for dette arbeidet og iverksette tiltak som gjør det mulig å realisere målene i kommuneplanens samfunnsdel. Strategiarbeidet er også forankret i budsjett og økonomiplan 2025- 2028. Rekrutteringsstrategien er en videreføring av et rekrutteringsprosjekt som ble avsluttet i 2024. Meløy kommunes rekrutteringsstrategi ble vedtatt i administrasjonsutvalget i sak 002/25, den 28.05.2025.

1.3.2 Problemstilling 3

Problemstilling 3 omhandler i hvilken grad kommunen har etablert tiltak som bidrar til å beholde kompetanse og redusere risikoen for tap av arbeidskraft. Undersøkelsen er avgrenset til et strategisk og rekrutteringsrettet perspektiv, og ikke til en helhetlig vurdering av arbeidsmiljøet som sådan. Revisjonen har derfor lagt til grunn en avgrensning til om etablerte tiltak som har til hensikt å beholde ansatte og forebygge at kompetanse går tapt. Dette omfatter tiltak som retter seg mot ivaretagelse av ansatte både faglig, sosialt og økonomisk.

Når det gjelder bruk av tilbakemeldinger fra ansatte, har revisjonen skilt mellom medarbeiderundersøkelser og øvrige former for arbeids- og medvirkningsarenaer. Revisjonen har avgrenset undersøkelsen til å vurdere om og hvordan resultater fra medarbeiderundersøkelser og medvirkning i kommunens strategiske arbeid. Vi har ikke vurdert om kommunen har utarbeidet eller iverksatt konkrete oppfølgingstiltak på bakgrunn av funnene fra medarbeiderundersøkelser eller tilbakemeldinger fra ansatte.

1.3.3 Andre forhold

Undersøkelsen berører temaer som har sammenheng med arbeidsmiljø, uten at forhold ved arbeidsmiljøet som sådan er en del av forvaltningsrevisjonen. I forbindelse med

datainnsamlingen har det kommet frem informasjon fra tillitsvalgte som omhandler forhold ved arbeidsmiljøet i kommunen. Disse forholdene faller imidlertid noe utenfor problemstillingene i denne forvaltningsrevisjonen, og har derfor ikke vært gjenstand for nærmere undersøkelser. Forholdene som ble løftet frem, omtales kort nedenfor.

I intervju med tillitsvalgte ble det pekt på momenter som oppleves som utfordrende ved enkelte deler av organisasjonen. Dette gjelder blant annet begrenset dialog mellom ledelse og ansatte i sykefraværsoppfølging, samt mangelfull informasjon til søkere i ansettelsesprosesser.

Videre ble det vist til begrenset tilbakemelding fra ledelsen i oppfølging av saker som gjelder arbeidsmiljø. Det ble formidlet en oppfatning av lite systematisk involvering av tillitsvalgte og informasjonsdeling i arbeidsmiljø saker.

Det ble også fremhevet at erfaringene varierer mellom arbeidsplasser. Enkelte arbeidsplasser oppleves å ha lyktes med tiltak som fremmer trivsel og sosial tilhørighet, mens andre rapporteres å ha utfordringer knyttet til ytringsklima, manglende respons på meldte avvik og håndtering av arbeidsbelastning.

1.4 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:

- Kommuneloven med forskrifter
- Arbeidsmiljøloven med forskrifter og veiledere
- KS Hovedavtale for kommunesektoren
- Kommunens retningslinjer og reglementer
 - Meløy kommunes rekrutteringsstrategi
 - Personal- og lønnspolitisk plan
 - Strategisk kompetanseplan

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. Disse 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 for forvaltningsrevisjonen

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. Det følger av standarden at problemstillingene i prosjektet er bestemmende for valg av metode ved innsamling av data.

Revisors kontaktperson i gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen har vært HR- leder i Meløy kommune.

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. Kravet til gyldighet, eller validitet, innebærer at de dataene om samles inn skal være relevant for å besvare problemstillingene i undersøkelsen. Kildetriangulering er noe som styrker påliteligheten og validiteten av funnene. Dette reduserer risikoen for feil og gir et mer helhetlig innblikk i virkeligheten.

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 Dokumentanalyse

Skriftlig dokumentasjon er en viktig kilde til informasjon om Meløy kommunes rutiner og praksis på området vi undersøker. Dokumentstudier innebærer gjennomgang og vurdering av relevant dokumentasjon opp mot fastsatte revisjonskriterier. Sentrale dokumenter har blant annet vært planverk, rutiner, strategier og retningslinjer med mer. I denne undersøkelsen har

vi eksempelvis sett på strategisk kompetanseplan, rekrutteringsstrategi og lønnspolitisk plan. Dokumentene som er gjennomgått og brukt, blir referert til løpende i rapporten. Vi har benyttet dokumentanalyse for å belyse samtlige problemstillinger.

2.3 Oppstartsmøte og intervjuer

Det ble innledningsvis gjennomført et oppstartsmøte den 06.01.26 med kommunalsjef helse og mestring, rekrutteringsrådgiver og HR- leder. Formålet med oppstartsmøtet var å informere om forvaltningsrevisjonsprosjektet, samt gi mulighet for spørsmål og innspill til undersøkelsens tema og innretning.

Det er videre i perioden, fra januar til april, gjennomført intervjuer. I etterkant av intervjuene har vi hatt løpende dialog og oppfølgingsspørsmål til HR- leder per e-post. Følgende personer er intervjuet:

- HR- leder.
- Kommunalsjef helse og mestring.
- Rekrutteringsrådgiver.
- Hovedverneombud Meløy kommune
- Tre plasstillitsvalget i Fagforbundet (Tillitsvalgte over flere år, som representerer ulike arbeidsplasser)
- Plasstillitsvalgt i Sykepleierforbundet (Tillitsvalgt over flere år)

Utvalget av intervjuer er knyttet til kommunens organisering, og på bakgrunn av at disse har overordnet ansvar og oppgaver knyttet til arbeidet med temaet. Vi har snakket med ansatte som representerer arbeidsgiver og arbeidstaker, for å kunne belyse ulike perspektiv på kommunens arbeid på området. Intervju med plasstillitsvalgte er brukt for å si noe om kjennskap til praksis, kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer i hverdagen.

2.3.1 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene ble gjennomført som strukturerte intervjuer. Det vil si at det ble utarbeidet en felles intervjuguide med forhåndsdefinerte spørsmål. Spørsmålene til tillitsvalgte og hovedverneombud ble likevel rettet mot deres erfaringer. Alle intervjureferater har blitt gjennomgått og verifisert av den aktuelle informant. Informantene fikk ikke tilsendt intervjuguiden på forhånd, men hovedtemaer ble presentert. På denne måten fikk informantene en grunnleggende forståelse av hva intervjuet ville omhandle, uten at svarene ble påvirket i for stor grad.

Intervjuer gir revisor en detaljert og kontekstspesifikk informasjon, som kan gi en forståelse av ansattes holdninger og praksis knyttet til interne rutiner. I dette prosjektet har vi benyttet intervju for å få et bilde av Meløy kommunes arbeid med kompetanse, rekruttering og

arbeidsmiljø. Intervju er benyttet som grunnlag for å innhente informasjon knyttet til samtlige problemstillinger.

En svakhet med intervjuene er at de kan være påvirket av subjektive oppfatninger og begrenset utvalg av ansatte. Dette er forsøkt hensyntatt ved å intervju flere roller på ulike nivåer, og kombinert med dokumentanalyse for å supplere og kontrollere informasjonen.

Når det gjelder intervjuene med plasstillitsvalgte, kan innebære en svakhet at det er begrenset deltakelse, noe som kan ha betydning for representativiteten i funnene. Samtidig har de intervjuede tillitsvalgte gjennomgående lang erfaring i rollen, og god kjennskap til flere arbeidsplasser i kommunen innen helse og mestring. Dette bidrar til å styrke informasjonsverdien i intervjuene, og gir et bredere erfaringsgrunnlag enn det antallet informanter isolert sett skulle tilsi.

En mulig svakhet med kvalitative data er subjektiviteten i datainnsamlingen, der eksempelvis informantene bevisst eller ubevisst er farget av personlige interesser eller holdninger.

2.3.2 Intervjuer med tillitsvalgte

Kontrollutvalget ba om at revisjonen innhentet erfaringer fra plasstillitsvalgte gjennom intervju. Revisjonen mottok en oversikt over arbeidstakerorganisasjoner med flest ansatte innen helse og mestring.¹ Av disse var Sykepleieforbundet og Fagforbundet de eneste som hadde lokale plasstillitsvalgte i Meløy kommune, med henholdsvis 2 og 14 tillitsvalgte.

På dette grunnlaget ble det gjort et strategisk utvalg blant plasstillitsvalgte i disse to organisasjonene, med vekt på representasjon fra ulike arbeidsplasser. De intervjuede har lang arbeidserfaring i kommunen innen helse og mestring, og representerer ulike deler av tjenesteområdet. Av hensyn til anonymitet er arbeidssted ikke oppgitt, for å unngå indirekte identifisering.

Det har vært utfordrende å få kontakt med plasstillitsvalgte. Flere intervjuer ble gjennomført på fritid/ferie eller i lunsjpauser, og en informant var usikker på om deltakelse kunne regnes som arbeidstid. Dette kan indikere begrenset tilrettelegging for medvirkning, samtidig som en travel arbeidshverdag kan ha påvirket deltakelsen.

2.4 Kvalitetssikring og verifiseringsprosesser

Denne forvaltningsrevisjon er gjennomført og kvalitetssikret etter kravene i RSK 001 og Salten kommunerevisjons interne kvalitetssikringssystem for forvaltningsrevisjon. Kontaktperson har mottatt et utkast til fakta og fått mulighet til faktaverifisering av rapporten. Et utkast til rapporten har blitt oversendt kommunedirektøren til kommentar. Uttalelsen ligger i sin helhet som vedlegg 1.

¹ Fagforbundet, Den norske legeforening, Fysioterapiforbundet, Delta og Sykepleierforbundet.

3. Meløy kommunes rekrutteringsstrategi

Problemstilling 1: *I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?*

3.1 Revisjonskriterier problemstilling 1

Under problemstilling 1 vil vi undersøke om Meløy kommune etterfølger sin rekrutteringsstrategi, samt rapporter og evaluerer om etterlevelsen av strategien. Sentrale emner i kapittelet er: implementering, oppfølging og evaluering av rekrutteringsstrategien og rapportering om etterlevelse til ledernivå.

3.2 Målsetninger fra kommunens rekrutteringsstrategi

3.2.1 Revisjonskriterier

1. Meløy kommune skal følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å:
 - Tilpasse annonsetekster.
 - Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder.
 - Bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
 - Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på arbeidsplasser i kommunen.
 - Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser.

3.2.2 Fakta

Vi har undersøkt oppfølgingen av målsetninger i rekrutteringsstrategien, slik det følger under.

Tilpasse annonsetekster

Det står i *Prosedyre for HR i rekrutteringsprosessen* at en god annonse er et godt rekrutteringsfremmende tiltak, og at utlysningen er arbeidstakernes første mulige møte med kommunen. Prosedyren sier at HR skal kvalitetssikre annonsen etter flere sjekkpunkter som kvalifikasjonskrav, stillingsbetegnelse, annonsesilde og lignende.

Kommunalsjef for helse og mestring peker på at de forsøker å tilpasse tiltak til ulike målgrupper. Dersom de ser etter nyutdannede leger, kan de i noen tilfeller oppgi at de tilbyr barnehage og bolig.

Rekrutteringsrådgiver fremhever at ansvarlige ledere deltar aktivt i å kartlegge og tilpasse annonsetekster før en utlysning. Før en stilling lyses ut, vurderer lederne om stillingen faktisk dekker det reelle behovet i avdelingen. Ifølge rekrutteringsrådgiver skaper dette en nærhet til

prosessen og styrker kvaliteten på beslutningene gjennom de analysene som gjennomføres på forhånd.

Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder

Meløy kommune har publisert lenker til ledige stillinger samt informasjonsfilmer om arbeid og fritid innen oppvekst-, helse- og samfunnssektorene på hjemmesiden. Det er også lagt lenker til disse på nettsiden til Meløy tett på, som er et profilerings- og rekrutteringsprogram i Meløy. Begge nettsidene inneholder informasjon om de ulike bygdene og fritidsaktiviteter.

Kommunen har i tillegg opprettet egne profiler på sosiale medier som Instagram, Facebook og Youtube for å promotere Meløy som en plass med gode muligheter til jobb og fritid. De har også utarbeidet en egen brosjyre «Velkommen til Meløy». Brosjyren gir informasjon om Meløy kommune og hva som kan tilbys tilflyttere.

Bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen

HR- leder opplyser at det ikke har blitt diskutert hvordan statistikken skal benyttes, men at det er ønske fra strategisk lederteam å få kvartalsvis statistikk på rekruttering totalt og per tjenesteområde. Ønsket fra strategisk lederteam, slik HR- leder ser det, er statistikk på: 1) antall rekrutteringer, totalt og fordelt på tjenesteområder, og 2) tid brukt på rekrutteringsprosessen. HR- leder trekker frem at det i tillegg er naturlig å se på statistikk rundt hvilke kanaler kommunen bruker, og hvor kvalifiserte kandidater kommer fra. Dette vil gjøre det mulig å mer rette annonseringen mer effektivt og redusere kostnader på mindre hensiktsmessige kilder.

Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på arbeidsplassen i kommunen

Vi får opplyst at kommunen i regi av ungdomsskolens arbeidsuke, har invitert elever til kommunale arbeidsplasser. «Ung jobb» er et tiltak i kommunen rettet mot ungdom i alderen 15- 18 år. Dette er en sommerjobbordning hvor ungdom kan søke på jobb i kommunen. Tiltaket har som formål å gi kommunen tidlig kontakt med potensielle fremtidige arbeidstakere, styrke kommunens arbeidsgiverprofil overfor unge og bidra til langsiktig rekruttering til kommunale tjenester. Kommunen har også hatt samarbeid med opplæringskontoret, hvor det er etablert en ordning for frikjøp av praksiskandidater innen helsesykepleie. Gjennom et nylig etablert samarbeid med NAV, skal kommunen få kjøpt en ny plass, hvor NAV bidrar med betalingen av en plass på helsesykepleie.

Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser

Informanter fra intervjuer forteller at kommunen har vært involvert i yrkesmesser, for å jobbe målrettet med å tiltrekke personer til, - og tilbake til kommunen. Det er en del av rekrutteringsstrategien å få unge til å bli kjent med kommunen og skape et ønske om å komme tilbake. Kommunen har deltatt på rekrutteringsmesser i Bodø og lokale messer, hvor

det rettes fokus på natur og bomuligheter i Meløy kommune. På utdanningsmesse i Glomfjord, stiller kommunen vanligvis opp med 10- 12 personer for å vise jobbtilbudene som finnes i kommunen.

3.2.3 Vurdering

Revisjonens vurdering er at kommunen følger målsetninger i rekrutteringsstrategien gjennom flere konkrete tiltak:

- Tilpasning av annonsetekster til ulike målgrupper.
- Aktiv og målrettet bruk av sosiale medier og/eller fagtidsskrift og nettsted for rekruttering.
- Synliggjøring av arbeidsmuligheter i Meløy kommune gjennom besøk av elever, praksisplasser og studenter inn på arbeidsplassen i kommunen.
- Markedsføring av kommunen under karrieredager og yrkesmesser for å tiltrekke potensielle kandidater.

Vi vurderer at kommunen systematisk kartlegger og involverer ledere i arbeidet med å fremme Meløy kommune som en attraktiv arbeidsplass. Revisjonen har også en opplevelse av at kommunen også har fokus på hva som kan tilbys tilflyttere utenom jobbtilbud. Tiltakene oppleves som en helhetlig prosess som integrerer strategiske mål med konkrete handlinger, og anses til å gi et godt grunnlag for rekruttering.

Når det gjelder bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen, får vi opplyst at dette ikke er igangsatt på undersøkelsens tidspunkt. Vi får opplyst at det er uttrykt ønske fra strategisk lederteam om å få kvartalsvis statistikk på rekruttering totalt og per tjenesteområde. Siden tiltaket i rekrutteringsstrategien ikke er startet, oppfylles ikke denne delkriteriet om å bruke statistikk for å målrette annonseringen mot riktige kandidater.

3.2.4 Delkonklusjon

Revisjonens vurdering er at Meløy kommune oppfyller fire av fem målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å:

-Tilpasse annonsetekster.

-Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder.

-Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på arbeidsplassen i kommunen.

-Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser.

Delkriteriet om bruk av statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen, anses ikke som fullt ut oppfylt.

3.3 Oppfølging og evaluering av rekrutteringstiltakenes effekt

3.3.1 Revisjonskriterium

2. Meløy kommune bør gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltakene.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.

3.3.2 Fakta

Kommunens *Økonomi- og handlingsplan 2026- 2029* angir at ledere skal ha fokus på helhetlig styring, og skal sette mål og sammenligne mål som er satt. Informasjonen skal brukes til styring, læring og forbedring.

Flere informanter viser til at kommunen har gjennomført en spørreundersøkelse om effekten av rekrutteringstiltak. Denne ble sendt til sykepleiere og vernegruppe som hadde mottatt tilbud om stilling de siste to årene. Undersøkelsen hadde 10 svar av 13 mulige, og de fikk spørsmål knyttet til betydningen av rekrutteringstillegg. Rekrutteringsrådgiver og HR- leder presiserer at undersøkelsen ikke inngår i en fast rutine for evaluering.

Samtlige tillitsvalgte og hovedverneombudet opplever at kommunens rekrutteringsstrategi i begrenset grad er kjent blant øvrige ansatte. Etter deres vurdering er strategien i større grad kjent blant ledere, tillitsvalgte og nyansatte. En tillitsvalgt peker på at langtidstjenende ansatte i mindre grad har kjennskap til strategien, mens nyansatte og interne søkere oftere opplever rekrutteringstiltakene tydeligere. Tillitsvalgte fremhever at en årlig gjennomgang av rekrutteringsstrategien kunne bidra til økt synlighet og bedre oversikt over hvilke tiltak som gjennomføres og effekten av disse.

Videre fremhever en av de tillitsvalgte at det ville vært fordelaktig å inkludere tillitsvalgte fra starten av rekrutteringsprosessen og gjennom hele prosessen, for å sikre god dialog og forankring.

3.3.3 Vurderinger

Fakta viser at det er gjennomført en undersøkelse og evaluering om effekten av rekrutteringstillegg, rettet mot sykepleiere og vernepleiere som har fått tilbud om jobb de siste to årene. Undersøkelsen gjelder kun en type rekrutteringstiltak, og det er ikke rutinefestet å gjennomføre denne typen undersøkelse jevnlig. Kriteriet vurderes på denne bakgrunn som delvis oppfylt, da kommunen ikke gjennomfører systematisk evaluering av effekten av andre rekrutteringstiltak.

Det er innhentet tilbakemelding fra ansatte som er berørt av rekrutteringstiltak, men dette er gjort ved ett enkelttilfelle. Kriteriet om jevnlig innhenting av systematiske tilbakemeldinger anses derfor ikke oppfylt.

Informantene påpeker rekrutteringsstrategien sannsynligvis er mer kjent blant ledere, tillitsvalgte og nyansatte enn generelt blant ansatte i kommunen. Dette kan tyde på at en intern formidling av strategien har nådd alle ansatte, noe som kan indikere at strategien kan oppfattes som et administrativt verktøy, fremfor et dokument med relevans for ansatte generelt. Innsamling av tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak, er kun gjort en gang. Revisjonen vurderer at en mer systematisk gjennomgang og bruk av slike tilbakemeldinger kan gi et relevant og nyttig grunnlag for å vurdere om rekrutteringsstrategien fungerer etter hensikten og bidrar til ønsket effekt i praksis.

3.3.4 Delkonklusjon

Kriteriet om at Meløy kommune bør gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltakene, vurderes som delvis oppfylt.

Kriteriet om å jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak vurderes ikke som oppfylt.

Kriteriet om at tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis, vurderes som ikke oppfylt.

3.4 Rapportering om etterlevelse av rekrutteringstiltak

3.4.1 Revisjonskriterier

4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde:

- Status for gjennomføring av tiltak.
- Oppfølging av strategien.

3.4.2 Fakta

Økonomi- og handlingsplan 2026- 2029 viser til ledelsen i Meløy kommunes ansvar for gjennomføring og rapportering innen eget område ved bruk av arbeidsprogram og rapportering til årsmelding, tertialrapportering og strategisk lederteam. Dette skal etter planen skje i kontinuerlig utvikling, med å satse på læring og kvalitetsarbeid i eget område.

I *Kommunedelplanens samfunnsdel 2021- 2030* står det at samfunnsdelen til kommuneplanen gir retning og skal legges til grunn for videre utvikling av kommunen. Den skal være styrende for prioriteringer i handlings- og økonomiplanen, og øvrige planer der tiltak og konkrete

løsninger fastlegges. Rapporteringen på oppfølgingen skjer gjennom kommunens årsrapportering.

Kommunens årsmelding for 2024 presenterer hovedaktiviteter for de ulike tjenesteområdene. Der ble det som en del av rekrutteringsarbeidet frem mot 2030 vist til at det ble utarbeidet en ny HR- strategi for å gi HR- arbeidet en tydelig retning og prioritering. Målene i strategien er blant annet:

- Rekruttering av tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft.
- Systematisk lederutvikling og lederopplæring.
- Sikre godt samarbeid med tillitsvalgte.

Årsmeldingen viser også til gjennomføring av tiltak i forbindelse med et rekrutteringsprosjekt fra 2021- 2024. Herunder har kommunen etablert stipendordning for sykepleiere og vernepleiere, deltatt på lokal yrkesmesse i Glomfjord og regionale utdanningsmesser.

HR- leder forteller at det på undersøkelsens tidspunkt ikke er etterspurt rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien/tiltak, til ledernivå.

Kommunalsjef for helse og mestring forteller at etterlevelse av rekrutteringsstrategien er oppe til diskusjon på partsmøter og ledermøter, en gang i uken.

3.4.3 Vurdering

Kriteriet sier at kommunen bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå, og at rapporteringen bør inneholde status for gjennomføring av tiltak og oppfølging av strategien.

Revisjonens vurdering er at kommunen har etablert internkontroll- og rapporteringssystemer som legger til rette for etterlevelse av rekrutteringsstrategien. Rapporteringskanaler som står oppført er rapportering i form av årsmelding, tertialrapportering og rapportering til strategisk lederteam. Det fremgår imidlertid ikke av fakta om rapporteringen inneholder status for gjennomføring av tiltak eller oppfølging av strategien. At lederne skal satse på læring og kvalitetsarbeid, kan vise til at man skal identifisere nye behov for justeringer eller nye tiltak, men det står ikke at dette eksplisitt gjelder for rekrutteringsarbeidet.

Vi får opplyst at etterlevelse av rekrutteringsstrategien er tema, en gang i uken, på ledermøter og partsmøter. Imidlertid fremkommer det at ledernivå ikke har etterspurt rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien. Det finnes dokumentasjon på status for gjennomføring av tiltak i årsmeldinger, men dette utgjør etter revisjonens vurdering ikke en helhetlig rapporteringsprosess til ledernivå. Diskusjonen som gjøres fortløpende fremstår ikke som en rutinefestet rapporteringsprosess som dokumenterer status for gjennomføring av tiltak og systematisk oppfølging av rekrutteringsstrategien, slik kriteriet forutsetter.

For å sikre at rapporteringen inneholder status for gjennomføring av tiltak og oppfølging av strategien, bør kommunen vurdere å skriftlig rutinefeste denne formen for rapportering. Det finnes en viss dokumentasjon av tiltak som kan brukes som grunnlag for å etablere rapporteringsrutiner om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå.

3.4.4 Delkonklusjon

Kriteriet om at kommunen bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå på status for gjennomføring av tiltak, og oppfølging av strategien anes ikke oppfylt.

4.Kompetanseplanlegging i henhold til retningslinjer på området

Problemstilling 2: I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

4.1 Revisjonskriterier problemstilling 2

Under problemstilling 2 vil vi undersøke kommunens rutiner for kompetanseplanlegging og vurdere disse opp mot gjeldende retningslinjer på området. Sentrale emner i kapittelet er: strategisk kompetanseplan, kompetanseutvikling og opplæring, bruk og gjennomføring av undersøkelser, og kommunikasjon og samarbeid på ledernivå om kompetanseplanlegging.

4.2 Strategisk kompetanseplanlegging

4.2.1 Revisjonskriterier

5. Meløy kommune skal kartlegge de ansattes kompetanse.
 - Meløy kommune skal ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. Meløy kommune skal legge til rette for kompetanseutvikling.
 - Meløy kommune skal legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud.

4.2.2 Fakta

Meløy kommune har utarbeidet en *Strategisk kompetanseplan 2023- 2027*, med involvering av hovedtillitsvalgte, enhetsledere og drøfting på ledersamlinger.

En tillitsvalgt opplyser at vedkommende har deltatt i utarbeidelsen av planen, mens to andre tillitsvalgte ikke kan huske å ha vært direkte involvert. Tillitsvalgte vurderer at innspill til planen i begrenset grad blir fulgt opp. Videre opplever ansatte krav om kompetanseheving,

men at det etter tillitsvalgtes mening i mindre grad er tydelig hvordan dette skal gjennomføres i praksis.

Kommunalsjef for helse og mestring forteller at ansatte registrer egen kompetanse via skjema og medarbeidersamtaler.

Tillitsvalgte vurderer at oppfølging fra arbeidsgiver er begrenset, og at personalmøter i liten grad brukes. Kontakten mellom arbeidsgiver og ansatte om kompetanseutvikling oppleves dermed som begrenset, forteller tillitsvalgte i intervju.

Den strategiske kompetanseplanen rulleres hvert fjerde år, og er forankret i kommuneplanens samfunnsdel, hovedtariffavtalen, hovedavtalen og arbeidsgiverpolitiske retningslinjer. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. Kommunalsjefer og avdelingsleder for HR og lønn er ansvarlig for oppfølgingen av tiltakene. I henhold til kompetanseplanens punkt 5.2 skal blant annet følgende gjennomføres:

- Hvert tjenesteområde kartlegge kompetansen og kompetansegapet hos seg og utarbeide handlingsplaner for å tilføre nødvendig kompetanse.
- Det utarbeides en oversikt over hvilke stimuleringstiltak for å sikre at organisasjonen har riktig kompetanse til enhver tid.
- Meløy kommune er synlig til stede på aktuelle rekrutterings- og utdanningsmesser lokalt, regionalt og nasjonalt.
- Ledere ta i bruk verktøykassa for rekruttering.

Planen forutsetter at kommunen har oversikt over kompetanse og kompetansegap gjennom Medarbeiderportalen. Her dokumenteres medarbeidersamtaler, kurs og registrert kompetanse. Kompetanseanalyser skal danne grunnlag for handlingsplaner, målrettede tiltak og bemanningsanalyser. Dette inkluderer også seniorsamtaler.

Det blir i strategisk kompetanseplan vist til interne og eksterne læringsarenaer som veileder-/fadderordninger, erfaringsdeling og nettbasert læring, samt eksterne formelle arenaer som formell utdanning, kurs og hospitering. Videre beskrives tiltak for kompetanseutvikling, herunder:

- Mottak og innfasing av nyansatte: Dette skal gjøres ved oppstartsamtale med nærmeste leder, bestått e-læringskurs «ny medarbeider i Meløy kommune» og skal følges opp under prøveperioden med egne samtaler. Som en del av dette skal veileder og personlig opplæringsplan tildeles. Kravet er at det skal dokumenteres i Medarbeiderportalen, KS- læring og personalmappe i saksbehandlingssystemet.
- Kontinuerlig kompetanseutvikling for ledere: Alle ledere skal delta på kommunens lederprogram i tråd med lederavtale. Deltakelse skal dokumenteres, og tilhørende e-læringskurs bestås.

- Kontinuerlig kompetanseutvikling for medarbeidere: Dette innebærer opplæring i sentrale digitale systemer. Deltakelse på pålagte e-læringskurs og interne kurs skal registres i Medarbeiderportalen. Kompetanseheving skal skje gjennom strategiske kompetansehevingsplaner.
- Formalkompetanse: Alle medarbeidere skal ha relevant formell utdanning, og andelen uten formell utdanning skal reduseres.

I *Handlings- og økonomiplan 2026- 2029* blir det vist til rekruttering som et sentralt satsningsområde. Her fremheves utvikling av ansattes kompetanse som viktig. Det vises blant annet til samarbeid med Meløy videregående skole, Meløy næringsforum og lokalt næringsliv.

Ifølge *Arbeidsreglement Meløy kommune* har både arbeidsgiver og arbeidstaker ansvar for kompetanseutvikling, både individuelt og i felleskap.

Kommunen opplyser at informasjon om ansattes kompetanse registreres i medarbeiderportal (CO). Ansatte har ansvar for å oppdatere sin egen CV i systemet. Det opplyses videre at enkelte enheter har benyttet verktøyet «GLUP» for å samle oversikt over kompetanse.

Når det gjelder konkrete tiltak, fremgår det at 15 ansatte tok fagbrev som helsefagarbeider i 2023 gjennom praksiskoordinatorordning. Høsten 2025 ble det startet nytt teorikurs med 12 plasser reservert for ansatte i kommunen.²

Tillitsvalgte opplyser at det etter deres oppfatning i begrenset grad er tilrettelagt for kompetanseheving for ansatte i tjenestene. De peker på at tilretteleggingen varierer mellom sektorer og ulike stillingskategorier. Ansatte med lang ansiennitet prioriteres etter deres inntrykk i mindre grad når det gjelder tilbud om kompetanseheving. Som forklaringer pekes det på økonomiske rammer og lave kursbudsjetter.

Videre opplyser de tillitsvalgte at ansatte ikke gis anledning til å delta på kurs årlig, med unntak av lovpålagte opplæringstiltak. Det vises til at kurs i hovedsak gjennomføres i arbeidstiden, og at det i liten grad settes inn vikarer ved fravær. Dette oppleves som en begrensning for deltakelse i kompetansehevende tiltak.

4.2.3 Vurdering

Kartlegge de ansattes kompetanse og ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen

Meløy kommune har utarbeidet en strategisk kompetanseplan for perioden 2023- 2027. Planen er forankret i overordnede styringsdokumenter og inneholder beskrivelser av ansvar, tiltak og systemer for oppfølging. Kommunen har også systemer for registrering av

² Meløy.no: <https://www.meloy.no/aktuelt/2025/praktisk-vei-til-fagbrev/>

kompetanse. Isolert sett vurderer revisjonen at dette legger til rette for en systematisk kartlegging av ansattes kompetanse.

Samtidig viser opplysninger fra intervjuer at kartlegging og oppfølging i praksis ikke fremstår som ensartet eller tilstrekkelig forpliktende. Vi legger vekt på tillitsvalgte oppfatning av at registrering og oppfølging av kompetanse skjer i begrenset grad.

Etter revisjonens vurdering har kommunen etablert et overordnet rammeverk for strategisk kompetanseplanlegging. Likevel innebærer svakheter i gjennomføring og oppfølging at kartlegging av ansattes kompetanse ikke fremstår som systematisk eller helhetlig.

Legge til rette for kompetanseutvikling, herunder arbeidsplassbasert basert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert flere relevante tilbud og ordninger for kompetanseutvikling, herunder både interne og eksterne tiltak. Eksempelvis fagbrevordning for helsefagarbeidere og opplæring av nyansatte. Dette indikerer en bevissthet om behovet for kontinuerlig kompetanseheving, også gjennom arbeidsplassbasert opplæring.

Samtidig peker intervjuer på utfordringer knyttet til faktisk deltakelse i tiltakene, særlig som følge av tidspress og ressursmangel på arbeidsplassene. Revisjonen merker seg også at kompetanseutvikling i større grad oppleves å være prioritet for ledere enn øvrige ansatte. Etter revisjonens vurdering kan dette innebære en risiko for at etablerte tiltak for kompetanseutvikling ikke gir ønsket effekt i praksis, og at kompetanseutviklingen blir ujevnt fordelt mellom enheter og ulike grupper av ansatte.

4.2.4 Delkonklusjon

Kriteriet om at kommunen skal kartlegge de ansattes kompetanse og ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen, vurderes som delvis oppfylt.

Kriteriet om at kommunen skal legge til rette for kompetanseutvikling og arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne og eksterne tilbud vurderes som delvis oppfylt.

4.3 Bruk av arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser

4.3.1 Revisjonskriterier

7. Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.
8. Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.

- **Meløy kommune bør kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.**

4.3.2 Fakta

Alle ansatte, faste ansatte og faste vikarer i Meløy kommune skal årlig kalles inn til medarbeidersamtaler med nærmeste leder.³ I kommunens mal for medarbeidersamtaler er det blant annet opplistet spørsmål om arbeidsmiljø i egen avdeling og karriere. Nærmeste leder får påminnelse i fagsystemet at samtalene må gjennomføres. Vi får opplyst at ansatte fyller ut en skriftlig selvevaluering i forkant av samtalen, som ledere har tilgang på.

De tillitsvalgte opplever ikke at medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. Flere av informantene viser til at dette ikke har blitt gjennomført på flere år. Dette blir forklart med lite stedlig ledelse og hyppig utskiftning av ledere. En av de tillitsvalgte peker på at enkelte ansatte ikke lenger ønsker medarbeidersamtaler, fordi behov og innspill ikke oppleves å bli fulgt opp.

Det skal etter HMS- rapport gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelser annen hvert år, og neste gang i 2026. Undersøkelsen skal gi oversikt over hvordan ansatte opplever sin arbeidssituasjon og gir grunnlag for strategiske arbeidsmiljøopsatninger og organisasjonsutviklingstiltak. Det skal også etableres HMS- grupper i hvert tjenesteområde/stab som skal utarbeide mål og tiltak basert på fokusområdene for å sikre et systematisk HMS- arbeid i tjenesteområdene/stav. Fokusområdene kan være systematisk HMS- arbeid og sykefraværsoppfølging.⁴

I HMS- årsrapport blir det gjort kartlegging av antall avholde medarbeidersamtaler og avvik rettet mot arbeidsmiljøet, både fysisk/kjemisk og psykososialt. Etter HMS- årsrapport 2024 var det måltall om samtaler gjennomført av 46 ledere/enheter. 17 ledere hadde i undersøkelsen øyeblikk gjennomført medarbeidersamtaler med ansatte, 16 hadde ikke, og 10 ledere var delvis ferdige med gjennomføringen.

HMS- rapportene gjør også kartlegginger relatert til sykefravær. For 2024 ble det vist til en nedgang i sykefraværet hos alle tjenesteområdene. Det ble etter rapporten, iverksatt tiltak for å redusere sykefravær. Samtidig i den hensikt å forhindre framtidig sykefravær og samtidig få tilbake langtidssykemeldte arbeidstakere i arbeid. Tjenesteområde for helse og mestring deltok i prosjektet.

4.3.3 Vurderinger

Gjennomføre medarbeidersamtaler

³ HMS- årsrapport 2024.

⁴ HMS- årsrapport 2024.

Kommunen har etablert klare forventninger til innhold i medarbeidersamtaler og rutiner som pålegger nærmeste leder å gjennomføre samtalene, støttet av systematiske påminnelser. Dette fremstår som gode verktøy for å legge til rette for gjennomføring.

Til tross for dette tilsier opplysninger fra tillitsvalgte at medarbeidersamtaler ikke gjennomføres systematisk i alle enheter. Revisjonen finner derfor at kommunen per i dag ikke har en ensartet praksis som sikrer at medarbeidersamtaler gjennomføres i tråd med egne målsetninger på tvers av organisasjonen.

Gjennomføre arbeids-og/ eller medarbeiderundersøkelser og kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert et system som legger til rette for systematisk HMS- arbeid og medarbeideroppfølging. Blant annet gjennom faste arbeidsmiljøundersøkelser, HMS- grupper, kartlegginger og sykefravær. HMS- rapportene gir relevant informasjon om arbeidsmiljø og sykefraværstatistikk. Dette er noe som etter revisjonens vurdering utgjør et hensiktsmessig grunnlag for systematisk kartlegging trivsel, mestring og motivasjon.

Samtidig viser opplysninger fra tillitsvalgte og HMS- årsrapporten at gjennomføringen ikke er systematisk. HMS- rapporteringen gir relevant informasjon om sykefravær og tiltak, men sier ikke noe om medvirkning i forbindelse med trivsel mestring og motivasjon. Manglende dokumentert gjennomføring svekker grunnlaget for å bruke undersøkelsene som utviklingsverktøy. Medvirkning og involvering er viktige faktorer for opplevelsen av å kunne påvirke egen arbeidssituasjon. Medarbeidere som trives og opplever reell innflytelse, vil videre kunne bidra til et godt arbeidsmiljø.

Revisjonens vurdering er det ikke gjennomføres systematiske medarbeider- eller arbeidsmiljøundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø. Det kartlegges heller ikke systematisk hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.

4.3.4 Delkonklusjon

Kriteriet om at Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler, vurderes ikke som oppfylt.

Kriteriet om at Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø

- Herunder kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon, vurderes som delvis oppfylt.

4.4 Undersøkelser blant lokale arbeidsledere

4.4.1 Revisjonskriterier

9. Meløy kommune bør sørge for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå.

- Som en del av kommunikasjonen og samarbeidet bør lokale ledere involveres i vurderinger av kompetansebehov.

4.4.2 Fakta

I *Lønnspolitisk plan* kommer det frem at arbeidsgiver i forkant av lokale lønnsforhandlinger, skal konkretisere og begrunne hvilke ansatte eller grupper av ansatte som vurderes spesielt vanskelig å rekruttere og/eller beholde.

Strategisk kompetanseplan 2023- 2027 fastslår at det «skal strategisk kompetanseplanlegging baseres på årlig analyse av kompetansegap». Planen viser til arbeidsgivers ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. Herunder skal hvert tjenesteområde kartlegge kompetansen og kompetansegapet hos seg og utarbeide handlingsplaner for å tilføre nødvendig kompetanse. Det fremkommer av planen at ledere skal arbeide for å rekruttere og beholde kompetent og rett arbeidskraft.

Den strategiske kompetanseplanen fremhever at ledere skal gjennomføre et felles lederprogram, som blant annet omhandler lederferdigheter, lederansvar og verktøy og prosesser. Videre står det at ledere skal ha kunnskaper, evner, holdninger, ferdigheter og adferdsmønstre som bidrar til å mobilisere og anvende medarbeidernes kompetanse, engasjement og prestasjoner. Verktøyet Medarbeiderportalen (digital plattform for medarbeider- og lederskap) skal brukes til å ha oversikt over kompetanse og kompetansegap.

Rekrutteringsrådgiver mener at lokale ledere er «sterkt involvert i kartlegging og planlegging av kompetanse». Kommunen har gjennom slik organiseringen er, 40 stykker som skal kunne systemet. Dette gir etter rekrutteringsrådgiver en nærhet til prosessen gjennom vurderinger av kompetansebehov de gjør av avdelingen sin. Den enkelte lokale leder gjør en innledende behovsvurdering av kompetanse før rekrutteringsprosessen starter. Når en stilling lyses ut skal alle ledere undersøke om det er den stillingen det er behov for.

Kommunalsjef for helse og mestring forteller at ledere bruker medarbeidersamtaler som en kartlegging for å finne ut om det er kompetansegap. Kompetanseutvikling er et fast tema på medarbeidersamtaler. Videre opplyser kommunalsjefen at lederne ute i avdelingene sine har god innsikt i kompetansebehov, og gjennomføres risiko og sårbarhetsanalyser knyttet til kompetansebehov, i tillegg til medarbeidersamtaler. Analysene gjennomføres fortløpende, men revideres årlig.

4.4.3 Vurderinger

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert en struktur som legger til rette for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå. Kommunalsjef og rekrutteringsrådgiver viser til at lokale ledere er systematisk involvert i vurdering av kompetansebehov. Etter revisjonens vurdering, gir dette mulighet for at lederne kan gjøre analyser tilpasset egen avdeling.

Det kommer også frem at lederne gjennomfører en innledende behovsvurdering før en stilling lyses ut, for å vurdere om det faktisk er behov for den aktuelle stillingen og hvilken kompetanse som er nødvendig. Etter revisjonens vurdering styrker dette sammenhengen mellom kompetanseplanlegging og rekruttering.

Samlet sett vurderer vi at denne praksisen gir et godt grunnlag for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå, og at lokale ledere involveres i vurderinger av kompetansebehov.

4.4.4 Delkonklusjon

Kriteriet om at kommunen bør sørge for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå og involverer lokale ledere i vurderinger av kompetansebehov, vurderes som oppfylt.

5. Tiltak for å beholde kompetanse

Problemstilling 3: I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?

5.1 Revisjonskriterier

I dette kapittelet ser vi på iverksatte tiltak for å håndtere arbeidsmiljøutfordringer som kan medføre tap av kompetanse. Sentrale emner under problemstilling 3 er: evaluering av tiltak for kompetanse, rekruttering og arbeidsmiljø, trivselskultur, oppfølging ved oppsigelser og om strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft følges.

5.2 Lønnspolitisk plan

5.2.1 Revisjonskriterium

- 10. Meløy kommune skal bruke lønn aktivt som virkemiddel for å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse og redusere risikoen for å miste viktig kompetanse.**

5.2.2 Fakta

Lønnspolitikken er en del av Meløy kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende strategier:

- Meløy kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med ønsket kompetanse.
- Lønn vurderes og fastsettes etter lokale og sentrale kriterier, med henvisning til funksjonstillegg for fastsetting i lønnspolitisk plan.
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, kompetanse og utdanningskrav.
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling.⁵

Meløy kommunes lønnspolitiske plan fastsetter minstelønn for ulike lederstillinger og gir uttelling for relevant høyere utdanning. Planen beskriver også lønnstillegg for etter- og videreutdanning, forutsatt at utdanningen er i tråd med kommunens kompetanseplan og avklart med arbeidsgiver. Det gis veiledende tillegg i årslønn basert på omfang av utdanningen, med satser for 15, 30 og 60 studiepoeng.

Flere av informantene opplyser at rekruttering av kompetanse til helsesektoren er utfordrende, særlig knyttet til tilgang på sykepleiere, leger og helsesykepleiere.

Kommunalsjef for helse og mestring viser til at lønnstabellen i kommunens lønnspolitiske plan skal sikre lønnsmessig uttelling for relevant tilleggsutdanning. Rekrutteringsrådgiver opplyser at rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere er videreført, da avvikling kan svekke kommunens konkurranseevne i rekrutteringsprosesser.

Vi får opplyst at kommunen har utarbeidet egne lønnsstiger for medisin- og sykepleierstudenter som et virkemiddel for å tiltrekke seg arbeidskraft, særlig innen helseområdet. Det fremgår at lønnsnivået for sykepleier- og legestudenter er fastsatt med sikte på å være konkurransedyktige med de omliggende kommuner.

5.2.3 Vurdering

Kommunen benytter lønn som et virkemiddel for å beholde og rekruttere medarbeidere i nøkkelstillinger, særlig innenfor områder sykepleier- og legestillinger, som blir identifisert som rekrutteringskritiske. Slik data viser legger den lønnspolitiske planen til rette for at lønnsfastsettelse kan differensieres gjennom tillegg for relevant kompetanse og tilleggsutdanning.

Etter revisjonens vurdering bidrar kommunen til å koble kompetanseutvikling og personalpolitikk, ved å bruke lønn aktivt for å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse og redusere risikoen for å miste kompetanse.

⁵ Meløy kommunes *Lønnspolitisk plan*, sist revidert i 2025.

5.2.4 Delkonklusjon

Kriteriet om å bruke lønn aktivt som virkemiddel for å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse og redusere risikoen for å miste viktig kompetanse anses oppfylt.

5.3 Psykososialt arbeidsmiljø

5.3.1 Revisjonskriterium

11. Meløy kommune skal følge opp tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Herunder:

- Arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel.
- Bygge heltidskultur ved å redusere uønsket deltid.
- Sikre nødvendig oppfølging av ansatte og ledelse ved oppsigelser.

5.3.2 Fakta

Strategisk kompetanseplan sier at et uttalt mål er å jobbe i en helsefremmed organisasjon hvor ansatte trives og har et godt faglig og sosialt felleskap. Dette skal blant annet ivaretas gjennom helsefremmende ledelse med lederkompetanse for å ivareta de menneskelige ressursene i organisasjonen. Det blir vist til at innsatsområdene i kommunen er:

- Et felles lederprogram med ni samlinger om lederforventninger, - ansvar, ferdigheter samt verktøy og prosesser, for å styrke lederkompetanse og bidra til mer enhetlig ledelse på alle nivå.
- Satsing på formalkompetanse gjennom tilrettelegging for etter- videreutdanning og desentraliserte studietilbud, basert på oversikt over eksisterende, utviklingsbar og nødvendig kompetanse.
- Satsing på heltidskultur for å styrke kommune omdømme og rekruttering, gjennom bevisstgjøring av ansatte og tiltak knyttet til organisering, oppgavedeling og kultur.
- Arbeid med å rekruttere og beholde riktig kompetanse ved å være en attraktiv arbeidsgiver gjennom satsing på lederskap og medarbeiderskap.
- Rekruttere og beholde kompetent og rett arbeidskraft ved å være en attraktiv arbeidsgiver gjennom satsing på lederskap og medarbeiderskap.
- Utvikling av heltidsstillinger i samarbeid med tillitsvalgte samt politisk og administrativ ledelse.

Alle ledere i Meløy har ansvar for gjennomføring av medarbeiderskap. Herunder bygge felles kultur, gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler, styrke nærværet og ha tett

oppfølging av sykefravær, håndtere avvik i arbeidsforholdet og ha ansvar for rekrutteringsprosesser.⁶

Rekrutteringsrådgiver opplyser at kommunen arbeider aktivt for å fremme sosial tilhørighet og trivsel i avdelingene. Overordnet legges det til rette for fysisk aktivitet gjennom trening i arbeidstiden, dekning av treningskostnader og organiserte treningstilbud med instruktør. Kommunen har også avsatt midler til tiltak som fremmer trivsel, samt lavterskelaktiviteter og frisklivstiltak i regi av frisklivskoordinator.

HR- leder forteller at kommunen arbeider kontinuerlig med lederutvikling, med særlig vekt på relasjonsledelse. Det vises til forskning som peker på sammenheng mellom ledelse og sykefravær. Innen helse og mestring er målet at enhetsledere ikke skal ha personalansvar for mer enn om lag 25 årsverk, og det arbeides med å stryke nærledelse. Blant annet gjennom leders fysiske tilstedeværelse på arbeidsledelse. Videre opplyser HR- leder at temaet turnover og retensjon- evne til å beholde ansatte, inngår som en del av medarbeiderundersøkelsen.

Etter *Strategisk kompetanseplan 2023- 2027* skal ansatte som hovedregel ha 100 % stilling. *Kommunedelplan for helse, omsorg og velferd 2019- 2026* viser også til at Meløy kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og sikre heltidskultur gjennom flest mulig hele stillinger. Det fremkommer av kommunedelplanen at det skal være fokus på å øke andelen

Revisjonen får opplyst i intervjuene at Meløy kommune som hovedregel tilstreber å lyse ut stillinger i 100 prosent, med overordnet mål om å utvikle og forankre en heltidskultur. Ledere oppfordres til å tilrettelegge for ansatte som ønsker deltid, men kommunen har over flere år arbeidet systematisk for å redusere uønsket deltid. Videre får vi opplyst at helse og mestringssektoren i stor grad består av heltidsstillinger.

Meløy kommune tilbyr oppfølging av oppsigelser i form av tilbud om sluttsamtale med ansatte som slutter, herunder en offboarding- strategi. Formålet er å innhente informasjon om årsaker til oppsigelse og eventuelle tilbakemeldinger om arbeidsmiljøet. Det fremgår at nytteverdien av slike samtaler kan variere, ettersom noen ansatte gir åpne og utfyllende tilbakemeldinger, mens andre i mindre grad har ønske om å uttale seg. Det kommer frem i intervju at arbeidsgiver og arbeidstaker ofte har en dialog i forkant av fratredelsen.

Kommunen utarbeider videre rapporter over oppsigelsestall, som grunnlag for å analysere årsaker og sammenhenger til oppsigelser. Eksempelvis om det er flere oppsigelser på samme avdeling. Ifølge kommunalsjefen er årsaker til oppsigelser sammensatte, og kan blant være knyttet til partners jobbskifte, ønske om nye faglige utfordringer, pensjon eller overgang til annen stilling.

⁶ Økonomi og handlingsplan 2026- 2029

5.3.3 Vurdering

Sosial tilhørighet kan anses som viktig for å hindre turnover og fremme engasjement på arbeidsplassen.

Revisors vurdering er at arbeidet med trivsel og sosial tilhørighet både er strategisk forankret i kommunens strategiske kompetanseplan, men også konkret tilrettelagt i form av tiltak som anses ha sosial og helsefremmende dimensjon. Eksempler på konkrete tiltak er trening i arbeidstiden og frisklivtiltak i regi av frisklivskoordinator.

Ledelsen trekkes frem som et sentralt virkemiddel for å skape trivsel og tilhørighet i organisasjonen. Det er positivt at kommunen arbeider med lederutvikling, særlig med vekt på nærledelse og relasjonsledelse. Dette kan anses som en viktig del av arbeidet med et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Kommunen har som hovedregel at ansatte skal ha 100 % stilling, og tilstreber å lyse ut heltidsstillinger. Det åpnes samtidig for tilpasning for ansatte som ikke ønsker eller ikke kan arbeide heltid. Fakta viser etter revisjonen til en tydelig norm om å bygge heltid, og redusere bruken av uønsket deltid.

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert en offboarding- strategi som gir ansatte mulighet til å gi tilbakemelding ved avslutning av arbeidsforhold. Fokus på turnover og retensjon indikerer at oppsigelser også følges opp på et forebyggende nivå. Dette gir grunnlag for oppfølging av gjenværende ansatte med hensyn til trivsel, motivasjon og forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Oppsigelser kan påvirke arbeidsmiljø, arbeidsbelastning og trivsel for de som blir igjen. Det er revisjonens vurdering at kommunen også har etablert tiltak for å følge opp gjenværende ansatte gjennom medarbeidersamtaler, nærledelse og kulturbyggende tiltak.

Kriteriet er at kommunen skal følge opp *tiltak* for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø. Revisjonens vurdering er at kommunen har iverksatt tiltak for å bidra til dette. Herunder at de arbeider aktivt for sosial tilhørighet og trivsel, bygger heltidskultur ved å redusere uønsket deltid og sikrer nødvendig oppfølging av ansatte og ledelse ved oppsigelse.

5.3.4 Delkonklusjon

Kriteriet er Meløy kommune skal følge opp tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø, ved å: arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel, bygge heltidskultur ved å redusere uønsket deltid og sikre nødvendig oppfølging av ansatte og ledelse ved oppsigelser. Vi vurderer at kriteriet er oppfylt.

5.4 Følge og evaluere strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft

5.4.1 Revisjonskriterier

12. Meløy kommune skal som en del av strategien med å rekruttere og beholde arbeidskraft:

- Ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner som brukes i arbeidet med rekruttering.
- Ha oversikt over forventet avgang av ansatte og bruke denne i planlegging av rekruttering.
- Sørge for at ledere har dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.

13. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

5.4.2 Fakta

I *Strategisk kompetanseplan 2023- 2027* fremkommer det at kommunen skal jobbe systematisk med vurderingsmetoder og grundig jobbanalyse for å forbedre treffsikkerheten ved ansettelser. Jobbanalysen vil gi et godt grunnlag for arbeidet med utlysningstekst, intervju, referansesjekk og andre aktiviteter i forbindelse med rekrutteringsprosessen.

Kommuneplanens samfunnsdel 2021-2030 viser at hele kommunen har utfordringer med å rekruttere riktig kompetanse. Lavt utdanningsnivå gir mulighet for å heve kvaliteten gjennom kompetanseutvikling av eksisterende ansatte.

Kommunalsjef for helse og mestring opplyser at langtidsplanlegging av turnus gir forutsigbarhet for ansatte. Samtidig fremgår det at det per undersøkelsestidspunkt ikke er gjennomført en helhetlig evaluering av kommunens tiltak innen rekruttering og kompetanse.

Ledere deltar i vurdering av kompetansebehov og kompetanseplanlegging, og involveres også ned til ordinært ansatte- nivå for å avdekke eventuelle kompetansegap. Kompetansebehov kartlegges blant annet gjennom risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS- analysene) og medarbeidersamtaler. ROS- analysene gjennomføres fortløpende og revideres årlig. Kommunalsjef for helse og mestring forteller at de med utgangspunkt i en CV- database i større grad har sett på sambruk av personell basert på kartlagt kompetanse, for å sikre at man bruker kompetansen på riktig plass. Det kan medføre at ansatte er på ulike arbeidssteder, men opplevelsen er at ansatte synes dette er positivt.

Rekrutteringsrådgiver opplyser at det finnes en form for kartlegging over forventet avgang av ansatte, men at rekrutteringsprosessen ofte starter for sent i forhold til avgangen.

Kommunalsjef for helse og mestring forteller at HR- avdelingen gjennom månedlige møter

med ledere følger opp forventet avgang av ansatte. HR- avdelingen gjør dette i form av en oversikt over sykemeldte og nedsatt arbeidsevne, samt at de sitter på en oversikt over alder.

Når det gjelder dialog mellom ansatte og ledere, opplyser kommunalsjef for helse og mestring opplyser at ansatte involveres i forkant av utarbeidelse av turnuser. De ansatte blir spurt om forhold som er viktige for dem eller spesielle hensyn som bør tas. Ikke alle ønsker kan imøtekommes, men arbeidsgiver søker å balansere tjenestebehov med de ansattes ønsker.

Vi får opplyst av kommunalsjef for helse og mestring at helse og mestring har tydelig definerte fagområder, med skriftlige kompetanseplaner på avdelingsnivå som er ment til å forebygge kompetansegap. Det finnes også et årshjul som skal sikre at ledere tar viktige tema opp med de ansatte.

HR- leder og rekrutteringsrådgiver viser til at det kun er gjennomført evaluering av lønnstillegg for sykepleiere og vernepleiere. Vi får opplyst at dette ikke har vært del av en fast evalueringsrutine, men at en mer omfattende evaluering er planlagt når situasjonen stabiliseres. Det blir pekt på en periode preget av lederskifter og høy turnover innen helse og mestring.

Kommunen arbeider på ulike nivå for å skape et godt arbeidsmiljø. Kommunalsjefen forteller at de har fokus på nærvær fremfor sykefravær. Herunder har de evaluert muligheter for å redusere stillinger og lignende for å beholde ansatte på jobb. HMS- arbeidet styres gjennom arbeidsmiljøutvalg⁷ og dokumenteres i HMS- årsrapport. I rapport fra 2024 var følgende inkludert:

- Handlingsplan og måltall for HMS- arbeidet
- Sykefraværstatistikk per tjenesteområde
- Tiltak for å redusere sykefravær
- Oversikt og evaluering av avvikssystemet
- Arbeid med varsling og oppfølging

Det fremkommer av rapporten at flere tiltak er gjennomført for å redusere sykefravær, inkludert kurs i ergonomi, vold og trusler, samt IA- dager med NAV Arbeidslivssenter. Bedriftshelsetjenesten har bistått med yrkeshygieniske undersøkelser (støy, og lysmålinger) og råd på forespørsel. Videre står det at HR- avdelingen følger månedlig opp langtidsfravær, og lederne får systematisk veiledning og bistand ved behov. Vi får opplyst at det i denne sammenheng også gjennomføres seniorsamtaler.

Ifølge budsjett og økonomiplan 2026 har samtlige ledere budsjettansvar og ansvar for rapportering til årsmelding, tertialrapportering og strategisk lederteam. Det skal kontinuerlig satses på læring og kvalitetsutvikling i eget område.

⁷ Fremkommer av budsjett 2026- økonomi og handlingsplan.

5.4.3 Vurdering

Oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner

Revisjonen vurderer at kommunen har etablert systemer og verktøy som samlet sett gir et godt grunnlag for planlegging av kompetanse og bemanning. Bruk av kompetanseplaner og vurderinger av kompetansebehov bidrar til oversikt over bemannings- og kompetansesituasjonen. Tiltak som ROS- analyse og CV- database bidrar til å styrke det strategiske grunnlaget ved å ha oppdaterte og målrettede planer.

Videre viser undersøkelsen at kommunen vektlegger ressursutnyttelse og fleksibilitet i arbeidshverdagen, noe som kan bidra til effektiv drift uten at kvaliteten på tjenestene svekkes. Etter revisjonens vurdering er det positivt at langsiktige utfordringer knyttet til forsvarlig bemanning er integrert i sentrale styringsdokumenter. Samlet sett gir dette kommunen et godt utgangspunkt for strategisk kompetanseplanlegging og er noe som kan redusere risikoen for fremtidig kompetansemangel.

På denne bakgrunn vurderer vi at kommunen oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner som brukes i arbeidet med rekruttering.

Oversikt over forventet avgang av ansatte og bruke denne i planleggingen av rekruttering

Revisjonen vurderer at kommunen har iverksatt flere tiltak for å skaffe oversikt over forventet avgang av ansatte, blant annet gjennom faste drøftinger om dette i månedlige møter. Dette gir et grunnlag for planlegging av rekruttering. samtidig fremgår det at rekrutteringsprosesser ofte igangsettes sent i forhold til forventet avgang, noe som kan begrense handlingsrommet. Det er heller ikke dokumentert at nåværende og fremtidig kompetansebehov er systematisk beskrevet i kommunens styringsdokumenter. Etter revisjonens vurdering er kriteriet om oversikt over forventet avgang av ansatte i hovedsak oppfylt, men en mer systematisk dokumentasjon av kompetansebehov vil kunne styrke grunnlaget for langsiktig planlegging.

Sørge for at ledere har dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø

Kommunen har etablert flere system og rutiner som legger til rette for at ledere skal ha dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø. Undersøkelsen viser at ansatte involveres i forkant av utarbeidelse av årsturnuser, og at ledere forsøker å balansere tjenestebehov med de ansattes ønsker. Dette viser etter revisjonens vurdering til at kommunen har en aktiv praksis for å høre medarbeideres innspill før beslutninger som påvirker deres arbeidssituasjon tas.

Videre finnes det kompetanseplaner på avdelingsnivå og årshjul som sikrer at viktige tema tas opp med ansatte jevnlig. Bruk av CV- database for å samordne kompetanse på tvers av arbeidssteder viser til at kommunen forsøker å utnytte tilgjengelig kompetanse på effektiv måte.

Følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten

Etter revisjonens vurdering foreligger det ingen helhetlig evaluering om effekten av tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten. Undersøkelsen viser at enkelte tiltak er evaluert, slik som lønnstillegg for syke-/ vernepleiere, men det foreligger ikke dokumentasjon på systematisk vurdering av effekten av øvrige tiltak.

5.4.4 Delkonklusjon

Vi vurderer at Meløy kommune oppfyller kriteriet som en del av strategien med å rekruttere og beholde arbeidskraft, gjennom å ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner, oversikt over forventet avgang av ansatte og bruk av dette til rekruttering, samt dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.

Kriteriet om at Meløy kommune skal følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten anses som ikke oppfylt.

6. Oppsummering og konklusjon

Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å finne ut om Meløy kommune etterlever sin rekrutteringsstrategi, ivaretar kompetanseplanlegging og har tiltak for å ivareta kompetansebehovet. Undersøkelsen viser at kommunen har lagt et godt grunnlag for dette arbeidet, men at innsatsen med å følge opp strategien kan styrkes. Vi vil i det videre oppsummere og konkludere for de tre problemstillingene nedenfor.

Problemstilling 1

I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?

Undersøkelsen viser at Meløy kommune har kommet godt i gang med arbeidet med vedtatt rekrutteringsstrategi, noe som gir et godt utgangspunkt for videre prosess. Kommunen følger målsetninger i rekrutteringsstrategien gjennom flere konkrete tiltak:

- Tilpasning av annonsetekster til ulike målgrupper.
- Aktiv og målrettet bruk av sosiale medier og/eller fagtidsskrift og nettsted for rekruttering.
- Synliggjøring av arbeidsmuligheter i Meløy kommune gjennom besøk av elever, praksisplasser og studenter inn på arbeidsplassen i kommunen.
- Markedsføring av kommunen under karrieredager og yrkesmesser for å tiltrekke potensielle kandidater.

Kommunen kartlegger og involverer ledere systematisk i arbeidet med å fremme Meløy kommune som en attraktiv arbeidsplass.

Det er gjennomført en undersøkelse om effekten av rekrutteringstiltak, men ikke som en rutinefestet evaluering. Systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak er heller ikke rutinefestet. Kommunen bruker i begrenset grad tilbakemeldingene for å vurdere at strategien er forstått og fungerer i praksis.

Bruk av statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen, er ikke igangsatt. Det er uttrykt ønske fra strategisk lederteam om å få kvartalsvis statistikk på rekruttering totalt og per tjenesteområde.

Selv om rekrutteringsstrategien gir et godt utgangspunkt for målrettet rekrutteringsarbeid, fremstår rekrutteringsarbeidet som preget av manglende evaluering og behov for systematisk oppfølging og evaluering. Kommunen vil derfor kunne styrket arbeidet med å innhente tilbakemelding fra ansatte som har deltatt eller vært berørt av rekrutteringsprosesser rapportert til ledernivå om status og oppfølging av strategien.

På bakgrunn av dette vurderer revisjonen at Meløy kommunes vedtatte rekrutteringsstrategi i noen grad er implementert og fulgt opp i praksis.

Problemstilling 2

I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

Meløy kommune har etablert systemer og planer for strategisk kompetanseplanlegging, kompetanseutvikling, medarbeidersamtaler og HMS- oppfølging. Kompetanseplanen beskriver tiltak, ansvar og systemer for kartlegging av ansattes kompetanse, og det legges til rette for både intern og ekstern kompetanseutvikling. Det finnes også rutiner og påminnelser for gjennomføring av medarbeidersamtaler, samt systemer for kartlegging av arbeidsmiljø og sykefravær.

Samtidig viser fakta fra intervjuer og HMS- rapporter at gjennomføringen av kompetansekartlegging og medarbeidersamtaler varierer mellom enheter, og at tilrettelegging for kompetanseutvikling kan være begrenset av tid og ressurser. Arbeids- og medarbeidersamtaler gjennomføres ikke systematisk. Det kartlegges ikke systematisk hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon. Videre er dokumentasjonen på lederinvolvering begrenset, selv om planer og strukturer legger til rette for samarbeid og kommunikasjon på ledernivå.

Oppsummert har kommunen etablert et overordnet rammeverk og systemer som kan støtte kompetansearbeid, men praktisk gjennomføring, systematisk oppfølging og dokumentasjon er på enkelte områder er mangelfull.

Vi konkluderer med at Meløy kommune i noen grad har etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området.

Problemstilling 3

Problemstilling 3: I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?

Denne delen av revisjonen er avgrenset til om kommunen etablert tiltak for å beholde kompetanse. Vi har ikke gått inn i bredden på tiltak som gjelder arbeidsmiljø.

Undersøkelsen viser at Meløy kommune har etablert relevante tiltak som bidrar til å redusere faren for å miste kompetanse. Kommunen bruker lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel, særlig ovenfor rekrutteringskritiske stillinger, og har lagt til rette for lønnsfastsettelse basert på kompetanse og videreutdanning.

Videre har kommunen etablert tiltak for å styrke trivsel, sosial tilhørighet og et godt psykososialt arbeidsmiljø, blant annet gjennom helsefremmede tiltak, heltidskultur og lederutvikling med vekt på nær- og relasjonsledelse.

Kommunen har også systemer og verktøy for kompetanse- og bemanningsplanlegging, inkludert årsturnuser, kompetanseplaner, ROS- analyser og CV- database. Ledere involverer ansatte i planlegging og arbeidsmiljø, og kommunen har tiltak for å kartlegge forventet avgang av ansatte.

Samtidig peker revisjonen på forbedringspotensial. Dette gjelder mer systematisk dokumentasjon av nåværende og fremtidig kompetansebehov, tidligere igangsetting av rekrutteringsprosesser og en mer helhetlig evaluering av om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

Samlet sett har kommunen i stor grad etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse, men mer målrettet oppfølging og videreutvikling av momentene som trekkes frem vil kunne styrke effekten av tiltakene ytterligere.

Vi konkluderer med at Meløy kommune i stor grad har etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse.

Anbefalinger

Anbefalingene i rapporten er enten gitt som *må-* anbefalinger eller *bør-* anbefalinger. *Må-anbefalinger* bygger på krav i lov, forskrift eller kommunens egne vedtatte styringsdokumenter. Disse uttrykker krav kommunen er forventet å etterleve. *Bør-* krav er utledet av andre kilder som veiledere, som ikke er juridisk bindende.

Problemstilling 1

1. Meløy kommune må følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
2. Meløy kommune bør rutinefeste å gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltak.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.
4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde:
 - Status for gjennomføring av tiltak.
 - Oppfølging av strategien.

Problemstilling 2

5. Meløy kommune må kartlegge de ansattes kompetanse, og ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. Meløy kommune må legge til rette for kompetanseutvikling, og legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud ved alle enheter.
7. Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.
8. Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.
 - Meløy kommune bør videre kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.

Problemstilling 3

9. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

7. Kommunedirektørens uttalelse

Kommunedirektøren har gitt sin uttalelse til rapporten den 25.05.26. Uttalelsen ligger i sin helhet som vedlegg 1 til rapporten.

Kommunedirektøren opplever at innholdet i rapporten i hovedsak er i samsvar med kommunens praksis og egen situasjonsforståelse. Det blir pekt på at anbefalingene anses relevante og godt begrunnet, og at de gir et hensiktsmessig grunnlag for videre utvikling av området.

Videre vil kommunedirektøren legge til rette for systematisk oppfølging av rapportens anbefalinger, og integrere dette arbeidet i kommunens eksisterende plan- og styringssystemer.

Uttalelsen har ikke gitt grunnlag for endringer i rapporten.

8. Referanser

Lovgrunnlag, forskrifter og veiledere

- KommuneLOVEN (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 KS 2024- 2026.
- NKRF- Kontroll og revisjon i kommunene (2020). *RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon.*
- Arbeidstilsynets nettside: <https://www.arbeidstilsynet.no/>
- KS veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling (2022)
- KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging

Kommunens dokumenter

- Arbeidsreglement
- Økonomi og handlingsplan 2026- 2029
- HMS handlingsplan 2025
- HMS årsrapport 2024
- Kommunedelplan for helse, omsorg og velferd 2019 – 2026
- Kommuneplanens samfunnsdel 2021- 2030
- Kompetansekartlegging skjema
- Kunnskapsgrunnlag for kommunal planstrategi 2024- 2027
- Lønnspolitisk plan
- Mal for ergonomisk og psykososial vernerunde
- Mal for medarbeidersamtaler
- Overordnet HMS- plan 2026
- Prosjektplan rekruttering perioden 2022- 2024
- Prosedyre for HR i rekrutteringsprosessen
- Prosedyre rekrutteringsprosessen steg for steg
- Rekrutteringsstrategi 2025- 2030
- Rutiner ved oppsigelse
- Strategisk kompetanseplan 2023- 2027
- Strategisk næringsplan 2023- 2026
- Tertialrapport HMS. 1 kvartal 2025
- Tertialrapport HMS. 2 kvartal 2025
- Årsmelding 2023

10. Vedlegg

Vedlegg 1 – Kommunedirektørens uttalelse

Deres ref.	Vår ref.	Saksbehandler	Dato
	26/7029 - 2	Marianne Stranden	25.05.2026

Kommunedirektørens kommentar - forvaltningsrevisjon om kompetanse og rekruttering i Meløy kommune.

Vurdering av rapportens innhold og konklusjoner

Kommunedirektøren opplever at innholdet i rapporten i hovedsak er i samsvar med kommunens praksis og egen situasjonsforståelse. Rapportens funn samsvarer i stor grad med de utfordringer kommunen selv har identifisert, særlig når det gjelder behov for mer systematisk oppfølging, evaluering og dokumentasjon av tiltak.

Det er positivt at revisjonen samtidig peker på at kommunen har etablert et godt grunnlag for arbeidet med rekruttering, kompetanseutvikling og tiltak for å beholde ansatte. Dette er i tråd med kommunedirektørens vurdering av at det over tid er gjort et utviklingsarbeid, blant annet gjennom vedtatt rekrutteringsstrategi, strategisk kompetanseplan og arbeid med heltidskultur og arbeidsmiljø.

Konklusjonene i rapporten fremstår som forventede og rimelige. Det er særlig i tråd med kommunedirektørens vurdering at:

- rekrutteringsstrategien er delvis implementert
- kompetanseplanleggingen er etablert, men ikke tilstrekkelig systematisert i praksis
- tiltak for å beholde kompetanse i stor grad er på plass, men kan videreutvikles

Kommunedirektøren har ikke identifisert vesentlige faktafeil i rapporten.

Vurdering av anbefalingene

Anbefalingene vurderes som relevante og godt begrunnet, og de gir et hensiktsmessig grunnlag for videre utvikling av området.

Det gjelder særlig behovet for:

- mer systematisk bruk av data og statistikk i rekrutteringsarbeidet
- rutinefestet evaluering av tiltak
- systematisk innhenting av tilbakemeldinger fra ansatte
- tydeligere og mer regelmessig rapportering til ledernivå
- styrket gjennomføring av medarbeidersamtaler og undersøkelser
- helhetlig evaluering av effekten av tiltak for kompetanse, rekruttering og arbeidsmiljø

Kommunedirektøren vil samtidig peke på at enkelte forhold må ses i sammenheng med kapasitet, omstilling og utfordringer med lederstabilitet, særlig innenfor helse- og mestringsområdet i perioden som er undersøkt.

Oppfølging av rapporten

Kommunedirektøren vil legge til rette for systematisk oppfølging av rapportens anbefalinger. Oppfølgingen vil bli integrert i kommunens eksisterende plan- og styringssystemer, herunder arbeid med internkontroll, HR-strategi og økonomi- og handlingsplan.

Avsluttende kommentar

Kommunedirektøren vurderer at rapporten gir et nyttig og godt grunnlag for videre utvikling av kommunens arbeid med kompetanse og rekruttering. Arbeidet med å sikre tilstrekkelig og riktig kompetanse er et av kommunens viktigste strategiske satsingsområder, og rapporten vil bli brukt aktivt i dette utviklingsarbeidet.

Med hilsen

Marianne Stranden
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Vedlegg 2- Utledelede revisjonskriterier

I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Autorative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, og politiske vedtak (mål og føringer). I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Kommuneloven (Lov om kommuner og fylkeskommuner av 22.juni 2018 nr. 83), med tilhørende forskrifter.
- Arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62), med tilhørende forskrifter.
- Hovedtariffavtalen KS 2024- 2026.
- KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging
- KS veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling (2022)
- Kommunens dokumenter
 - Kommunedelplan for helse, omsorg og velferd 2019- 2026
 - Rekrutteringsstrategi 2025- 2030
 - Arbeidsreglement Meløy kommune
 - Strategisk kompetanseplan 2023- 2027

Problemstilling 1

I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?

➤ Målsetninger fra kommunens rekrutteringsstrategi

Det er ikke et spesifikt lovkrav om at kommuner skal ha en rekrutteringsstrategi, men det er en anbefaling fra KS for å sikre tilstrekkelig kompetanse og arbeidskraft. KS mener at for å lykkes med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, trengs det en overordnet rekrutteringsstrategi som følges opp gjennom et tett samarbeid mellom HR- ansatte, linjeledere og ansatte som jobber med kommunikasjon.⁸

⁸ KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging:
<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/profilerings--og-rekrutteringsarbeid2/rekruttering/>

I Meløy kommunes *Rekrutteringsstrategi 2025- 2030* er strategiske mål for rekrutteringsarbeidet oppstilt, herunder arbeidet med målrettet rekruttering. Dette er videre inndelt i tre undergrupper:

Analyse av kompetansebehov: Meløy kommune skal etter rekrutteringsstrategien, kartlegge nåværende og fremtidige kompetansebehov på alle nivå for å sikre at rekruttering skjer i tråd med kommunens strategiske planer. Det skal kommunen oppnå ved å:

- Til enhver tid ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner.
- Ha kunnskap om naturlig avgang og bruke den aktivt i planleggingen.

Målgruppeorientert annonsering: Annonsering og rekrutteringskampanjer skal tilpasses ulike målgrupper, for eksempel nyutdannede, fagarbeidere eller personer med spesialkompetanse. Det skal kommunen oppnå ved å:

- Tilpasse annonsetekster.
- Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder.
- Bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.

Samarbeid med utdanningsinstitusjoner: Meløy kommune skal ha tett samarbeid med utdanningsinstitusjoner for å tiltrekke nyutdannede, studenter og læring som kan bli fremtidige ansatte. Det skal Meløy kommune oppnå ved å:

- Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på våre arbeidsplasser.
- Gi studenter og elever gode og meningsfylte opplevelser ved utplassering og i praksis.
- Tilby lærlingplasser.
- Tilby sommerjobber.
- Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterier:

1. Meløy kommune skal følge målsetninger i rekrutteringsstrategien ved å:

- Tilpasse annonsetekster.
- Aktivt og målrettet bruke sosiale medier og/eller fagtidsskrift/nettsteder.
- Bruke statistikk for å treffe de riktige kandidatene med annonseringen.
- Synliggjøre arbeidsmuligheter i Meløy kommune ved å invitere elever og studenter inn på arbeidsplasser i kommunen.
- Markedsføre kommunen under karrieredager og yrkesmesser.

➤ **Oppfølging og evaluering av rekrutteringstiltakenes effekt**

Det nasjonale arbeidsmarkedet er i endring. KS er tydelig på at endringene i arbeidsmarkedet vil utfordre kommunene som arbeidsgiver og tjenesteleverandører. Kommunen må derfor i rekrutteringsarbeidet fremstå som en attraktiv arbeidsgiver for å tiltrekke seg søkere, og være

en attraktiv arbeidsgiver for å beholde den eksisterende arbeidskraften. Det er viktig å nå ut med informasjon som oppleves troverdig av potensielle arbeidssøkere. En strategi kan være å bruke ansatte som «sannhetsvitner» ovenfor potensielle arbeidstakere, ved eksempelvis bruk av historier fra arbeidshverdagen. Videre fremhever KS at kunnskap om hvilke arbeidsverdier som er sentrale for gruppene man ønsker å nå ut til, kan påvirke rekrutteringsarbeidet.⁹

Rekrutteringsstrategi 2025- 2030 peker også på utfordringer i arbeidsmarkedet. Meløy kommune konkurrerer om arbeidskraft både nasjonalt, regionalt og lokalt, både med nabokommuner, privat næringsliv og andre sektorer. Det er derfor behov for å utvikle strategier for å tiltrekke seg og beholde talent både fra kommunen selv og andre deler av regionen.

KS har i sin artikkel¹⁰ definert indikator som et verktøy som benyttes på områder av samfunnslivet der det vi ønsker å beskrive, og følge utviklingen til, er så kompleks og mangesidig at vi ikke klarer å observere og måle det direkte. Indikatorer er særlig vanlig å bruke på områder der det er satt mål for utviklingen, og det er derfor ønskelig å følge med på om målene nås, eller at utviklingen går i riktig retning. Videre anbefaler KS at indikatorer måles jevnlig, for eksempel annen hvert år. Det betyr at de må bygge på datakilder og rapporteringsrutiner hvor det samles data jevnlig, og ikke enkeltstående ad hoc-undersøkelser. Tilbakemelding kan også måle mange av de samme tingene som en brukerundersøkelse ifølge KS. Tilbakemelding kan gjøres direkte i tjenesten, eksempelvis ved å spørre målgruppen om hvordan tiltaket oppleves.¹¹

Indikatorer eller måleparametere for å vurdere effekten av rekrutteringstiltak kan eksempelvis være antall søkere, stillingsbesettelse, naturlig avgang og turnover, slik det også fremkommer i rekrutteringsstrategien.

At Meløy kommune konkurrerer med andre kommuner, privat næringsliv og andre sektorer, innebærer at man bør kunne måle hvor godt kommunen klarer å tiltrekke og beholde kvalifisert arbeidskraft. Vi anser at ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak kan være ledere med rekrutteringsansvar, HR- ansatte, interne søkere og nyansatte.

Med bakgrunn i dette utleder vi følgende revisjonskriterium:

⁹ KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging:

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/profilerings--og-rekrutteringsarbeid2/rekruttering/>

¹⁰ KS (2022) *Hva skal vi måle for å vite om tiltakene virker?* Hentet fra:

<https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/innovasjonsverktoy/tiltak-som-virker/hva-skal-vi-male-for-a-vite-om-tiltakene-virker/>

¹¹ KS (2022) *Hva skal vi måle for å vite om tiltakene virker?* Hentet fra:

<https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/innovasjonsverktoy/tiltak-som-virker/hva-skal-vi-male-for-a-vite-om-tiltakene-virker/>

2. Meløy kommune bør gjennomføre undersøkelser og evalueringer for å vurdere effekten av rekrutteringstiltakene.
3. Meløy kommune bør jevnlig samle systematiske tilbakemeldinger fra ansatte som gjennomfører eller er berørt av rekrutteringstiltak.
 - Tilbakemeldingene bør brukes for å vurdere om strategien er forstått og fungerer i praksis.

➤ Rapportering om etterlevelse av rekrutteringstiltak

RKK (Regionalt kompetansekontor) Salten er etablert som en samarbeidsplattform mellom kommunene i Salten- regionen, og skal bidra til felles rekrutteringstiltak, utdanningssamarbeid og utvikling av tjenestekvalitet. Deltakelse i slike interkommunale tiltak gir tilgang til felles ressurser, kunnskapsgrunnlag og samordnet innsats ovenfor utdanningsinstitusjoner.¹² Meløy kommune inngår i samarbeidsplattformen.

En prosjektgruppe bestående av HR- ledere i Salten- kommunene blir en viktig motor i arbeidet med både økt kompetanse og kapasitet for rekruttering i regionen. Det blir vist til at det er viktig at både politikere, tillitsvalgte og ledelse jobber strategisk med rekruttering. Om prosjektet kommer følgende frem:

For å lykkes med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, trengs det en overordnet rekrutteringsstrategi som følges opp gjennom et tett samarbeid med HR-ansatte, tillitsvalgte, linjeledere og ansatte som jobber med kommunikasjon.¹³

HR- nettverket har fått innvilget skjønnsmidler til arbeid med en felles rekrutteringsstrategi i Salten. Hovedmålet er å sikre tilgang til og beholde kvalifisert kompetanse i kommunal sektor i Salten- regionen. Kommunene må internt gjennomføre en analyse med fokus på følgende¹⁴:

- Alderssammensetning fordelt på ulike områder/enheter i kommunen. Hvem kan man anslå vil slutte på grunn av alder?
- Mobiliseringsbehov – hvilke kompetanser bør brukes/utnyttes bedre? Kan man mobilisere egne ansatte? Importere arbeidskraft? Ha et tettere samarbeid med frivillige? Utnytte roboter og velferdsteknologi? Videre bør man også se på arbeidskraftreserven i samfunnet.
- Læringsbehov – hva kan og bør utvikles i vår organisasjon?
- Kompetansebehov – hvilke kompetanse kan og bør rekrutteres? Hvordan er tjenestene organisert? Dersom man kommer frem til at det er behov for å rekruttere vil et grundig arbeid med en behovsanalyse, eller stillings- og kravanalyse, gi en god grunnmur i

¹² RKKSalten.no: https://rkksalten.no/sites/r/rkksalten.no/files/prosjektskj_nnsmidler_hr.pdf

¹³ RKKSalten.no: https://rkksalten.no/sites/r/rkksalten.no/files/prosjektskj_nnsmidler_hr.pdf

¹⁴ RKKSalten.no: https://rkksalten.no/sites/r/rkksalten.no/files/prosjektskj_nnsmidler_hr.pdf

arbeidet med å rekruttere. Det bidrar blant annet til å strukturere prosessen, hjelper de som skal rekruttere til å holde fokuset, det vil bidra til en mer objektiv vurdering av kandidatene, samt at det kan brukes videre i onboardingprosessen.

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 forsvarlig måte.

KS viser til at i hverdagen vil ansvaret for gjennomføring av rekrutteringsprosessen ligge hos den enkelte leder. For å lykkes med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, trengs det en overordnet rekrutteringsstrategi som følges opp gjennom et tett samarbeid med HR- ansatte, tillitsvalgte, linjeledere og ansatte som jobber med kommunikasjon.¹⁵

Vi anser derfor at det som en del av analysen bør rapporteres om etterlevelse av rekrutteringsstrategien, som en del av oppfølgingen av samarbeidet mellom HR- ledere, politikere og øvrig ledelse slik RKK- prosjektet peker på.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterium:

- 4. Meløy kommune bør sikre regelmessig rapportering om etterlevelse av rekrutteringsstrategien til ledernivå. Rapporteringen bør inneholde**
- Status for gjennomføring av tiltak
 - Oppfølging av strategien.

Problemstilling 2

I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldende retningslinjer på området?

➤ Strategisk kompetanseplanlegging

Etter hovedtariffavtalen 2024- 2026 har arbeidsgiver ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. Dette innebærer at det må utarbeides planer for kompetanseutvikling basert på kartlegging av behov. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.¹⁶

Dette innebærer at kompetanseplanen må foreligge i skriftlig form. En skriftlig kompetanseplan kan ses på som et viktig virkemiddel for å sikre at kommunen arbeider målrettet med utvikling av kompetanse. Plikten til systematisk planlegging følger også implisitt av kommuneloven § 25-1, som pålegger kommunedirektøren å sikre forsvarlig internkontroll.

¹⁵ KS Verktøy for rekruttering: <https://www.ks.no/regioner/ks-agder/har-kommunen-et-godt-verktoy-for-rekruttering/>

¹⁶ Hovedtariffavtalen, punkt 3.3, s.41.

Plikten til å legge til rette for faglig utvikling er forankret i Hovedtariffavtalen 2024- 2026, punkt 3.3:

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesiell kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.¹⁷

I henhold til Hovedtariffavtalen (HTA), punkt 3.3, har kompetanse og kompetanseutvikling stor betydning for den enkelte ansatte, kommune/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. Videre fremgår det av punkt 3.3, at for å sikre og videreutvikle virksomhetens generelle og spesiell kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Videre fremgår det av Hovedtariffavtalen, følgende: «Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne/og eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen».¹⁸

Kommunedelplan for helse, omsorg og velferd 2019- 2026 viser til kommunens mål om å sikre en tilstrekkelig, kompetent og stabil personellsituasjon i helse, - omsorgs- og velferdstjenester. Planen sier at Meløy kommune skal ha gode systemer for opplæring, veiledning og oppfølging. De ansatte skal være i stand til å utføre arbeidsoppgaver effektivt og med god kvalitet, etter gjeldende lovverk og lokale retningslinjer.

Et av tiltakene i kommunedelplanen er å sikre:

- 6.3 Systematisk oppbygging av de ansattes kompetanse innen alle tjenesteområder.

Herunder kommer det frem:

- 6.3.1 Kartlegging av behov for kompetanse og sette mål for opplæring i planperioden (Kommunalsjef/organisasjonssjef)
- 6.3.2 Revidere kompetanseplan i henhold til kartlegging, endringer i sentrale føringer og utfordringer i samfunnet (Kommunalsjef)
- 6.3.4 Vi reviderer strategisk kompetanseplan ut fra kunnskapsbehov i tett samarbeid med de ansatte (Organisasjonssjef).¹⁹

¹⁷ Hovedtariffavtalen, punkt 3.3, s.40.

¹⁸ Hovedtariffavtalen, punkt 3.3, s.41.

¹⁹ Meløy kommunes Kommunedelplan for helse, omsorg og velferd 2019-2026, s.20-21.

Strategisk kompetanseplan 2023- 2027 gir føringer for hvordan Meløy kommune skal sikre at rett anvendelse av kompetanse for oppgaveløsning. Som en del av strategiske satsningsområder, skal Meløy kommune legge til rette for etter- og videreutdanning og desentraliserte studietilbud i kommunen slik at voksne kan studere med bosted i Meløy. Kommunen skal stimulere til at innbyggere og ansatte søker utdanning og opplæring innen ulike fagområder.

Det blir i kommunens strategiske kompetanseplan pekt på at interne læringsarena blant annet kan være nettbasert læring som e-læring og læring ved hjelp av videokonferanse. En målsetning er å etablere og utvikle KS- læring som e-læringsverktøy. Eksterne læringsarenaer kan ifølge planen være formell utdanning som resulterer i dokumentasjon som for fagbrev og studiepoeng. I tillegg er kurs/seminarer og hospitering nevnt. Andre interne læringsarenaer som er listet opp er bruk av tilsatte som kompetanseleder/foreleser og veileder/fadder hvor erfarne kollegaer bruker sin kunnskap til å veilede ansatte.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterier:

5. **Meløy kommune skal kartlegge de ansattes kompetanse.**
 - Meløy kommune skal ha en strategisk kompetanseplan basert på kartleggingen.
6. **Meløy kommune skal legge til rette for kompetanseutvikling.**
 - Meløy kommune skal legge til rette for arbeidsplassbasert opplæring gjennom interne eller eksterne tilbud.

✓ **Bruk av arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser**

Etter arbeidsmiljøloven § 4- 2 (2) bokstav a, skal arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, sørge for at det utføres systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten.

Arbeidstilsynet²⁰ peker på at arbeidsgiver har plikt til å gi den enkelte, berørte arbeidstaker mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass. Arbeidsgiver kan gjøre flere tiltak for å sikre arbeidstakers medvirkning, som:

- Informasjon- og kommunikasjonskanaler som medarbeidersamtaler og personalmøter
- Arbeidsmiljøkartlegging som vernerunder og medarbeiderundersøkelser.

Det blir av Arbeidstilsynet vist til at manglende medvirkning, kan føre til mistrivsel, turnover, psykiske og fysiske helseproblemer, ulykker og dårlig arbeidsmiljø.²¹

²⁰ Arbeidstilsynet.no: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning/>

²¹ Arbeidstilsynet.no: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning/>

En evaluering av tiltak for kompetanse, rekruttering og arbeidsmiljø kan sikre at slike investeringer gir ønsket uttelling og bidrar til et godt arbeidsmiljø.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterier:

7. **Meløy kommune bør gjennomføre medarbeidersamtaler.**
8. **Meløy kommune bør gjennomføre arbeids- og/eller medarbeiderundersøkelser som grunnlag for utvikling av kompetanse og arbeidsmiljø.**
 - **Meløy kommune bør kartlegge hvordan kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier påvirker trivsel, mestring og motivasjon.**

✓ **Undersøkelser blant lokale arbeidsledere**

HTA kap. 3, pkt. 3.3 fremhever at kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

Ledere legger til rette for, og motiverer til læring og kompetanseutvikling. Ledere har ansvar for å skape tid og rom for at medarbeidere kan lære og utvikle seg. Videre har ledere også et ansvar for at de ansatte får brukt kompetansen sin, og at ny kompetanse tas i bruk.²²

KS peker på at strategisk kompetansestyring innebærer både rekruttering og videreutvikling av eksisterende kompetanse i forhold til organisasjonens mål. Samtidig mener KS at strategisk kompetansestyring ikke er nok for å sikre systematisk kompetanseutvikling, også involvering av ansatte er nødvendig for å sikre dette. Dersom kommunen ser på kompetanse som et kritisk virkemiddel for virksomheten, vil man også i større grad kunne se bevilgninger til disse formålene som en investering og ikke kun en utgift.²³

En plan må både forankres og følges opp dersom den skal få betydning for kommunens virksomhet. KS viser til eksempler på faktorer som må legges til grunn for å lykkes med systematisk kompetanseutvikling:

- Gode læringstiltak er tidkrevende og fungerer best når ansatte kan lære i fellesskap. Helhetlig tenking og planlegging før iverksetting av kompetansetiltak.
- Bygge opp under tilretteleggende ledelse og myndiggjorte medarbeidere²⁴.

²² KS veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling:
<https://www.ks.no/contentassets/b0a7f611d9924bbe804db9c7a8e8bd0a/Veileder-lokalt-arbeid-kompetanseutvikling.pdf>

²³ KS FoU *Strategisk kompetanseutvikling i kommunene*:
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/strategisk-kompetanseplanlegging/foustrategiskkompetanseutviklingikommunene.pdf>

²⁴ KS FoU *Strategisk kompetanseutvikling i kommunene*:
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/strategisk-kompetanseplanlegging/foustrategiskkompetanseutviklingikommunene.pdf>

Om oppfølging, vurdering og evaluering av kompetansetiltak, skriver KS:

Oppfølging, vurdering og evaluering av kompetansetiltak vurderes som krevende av kommunene. Vurderinger av kompetansetiltak inngår i stor grad i medarbeidersamtaler. Kommunene benytter også brukerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser for å vurdere behovet for kompetanse, men kommunene sier selv at disse undersøkelsene er lite treffsikre for å vurdere enkelte kompetansesatsinger og – tiltak. (..) ²⁵

Videre oppsummerer KS:

Rapporten viser videre at det er i kommunenes interesse ikke å betrakte kompetansetiltak som rene ansattegodter eller nødvendige tiltak for å sikre oppfylling av formelle stillingskrav. Riktig og god kompetanse sikrer kommunen kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse, innovasjon og utvikling og et godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Kompetanseutvikling innebærer både rekruttering og videreutvikling av eksisterende kompetanse i forhold til organisasjonens mål. Dersom kommunen ser på kompetanse som et kritisk virkemiddel for virksomheten, vil man også i større grad kunne se bevilgninger til disse formålene som en investering og ikke kun en utgift.

Ser man bredt på læring, kompetanse og kompetanseutvikling, som vi mener man bør, er det heller ikke alle kompetansetiltak som koster i form av utgifter til vikarer og lignende. Tilrettelegging på arbeidsplassen, i form av organisering av stillinger og turnuser og muligheten for refleksjon og kollegaveiledning, er også kompetansetiltak som bør inngå i en strategisk og systematisk tenkning rundt kompetanseutvikling. God ledelse er en viktig betingelse for strategisk og systematisk kompetanseutvikling, og ulike former for lederutvikling er allerede utbredt i kommunene. ²⁶

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterium:

9. Meløy kommune bør sørge for kommunikasjon og samarbeid om kompetanseplanlegging på ledernivå.

- Som en del av kommunikasjonen og samarbeidet bør lokale ledere involveres i vurderinger av kompetansebehov.

Problemstilling 3

I hvilken grad har Meløy kommune etablert tiltak som reduserer faren for å miste kompetanse?

²⁵ KS FoU Strategisk kompetanseutvikling i kommunene:

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/strategisk-kompetanseplanlegging/foustrategiskkompetanseutviklingikommunene.pdf>

²⁶ KS FoU Strategisk kompetanseutvikling i kommunene:

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/strategisk-kompetanseplanlegging/foustrategiskkompetanseutviklingikommunene.pdf>

✓ Lønnspolitisk plan

Meløy kommune har utarbeidet *Lønnspolitisk plan*. Om «Mål for den lokale lønnspolitikken» fremgår det:

Lønnspolitikken hovedmål er at den skal bidra til å beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsetninger, oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Meløy kommune til en attraktiv arbeidsgiver.

Lønnspolitikken er en del av kommunens samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i strategi om blant annet at Meløy kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med ønsket kompetanse.

Etter punkt 10 om lønnsutviklingsamtaler i lønnspolitisk plan, skal forventninger til lønn være et tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i statusamtaler eller medarbeidersamtaler.

I tillegg til medarbeidersamtalen og seniorsamtalen gir hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.3.2 ansatte mulighet til å be sin arbeidsgiver om en lønnsutviklingssamtale.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterium:

10. Meløy kommune skal bruke lønn aktivt som virkemiddel for å beholde medarbeidere med ønsket kompetanse og redusere risikoen for å miste viktig kompetanse.

✓ Psykososialt arbeidsmiljø

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 arbeidsmiljøloven § 4-2 første ledd skal arbeidsgiver sørge for at arbeidet er organisert og tilrettelagt slik at arbeidstakernes 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.

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.

Rekrutteringsstrategi 2025- 2030 angir at et strategisk mål er å jobbe målrettet for å kunne tilby ansatte heltidsstillinger, men også legge til rette for deltid der det er ønskelig og hensiktsmessig.

Strategisk kompetanseplan 2023- 2027 angir under punkt 1.1, «Mål og delmål, visjon og verdier», at i Meløy kommune skal ansatte som hovedregel ha 100 % stilling.

Meløy kommunes arbeidsreglement er utarbeidet etter arbeidsmiljøloven § 14- 27²⁷ og inneholder ordensregler og regler for arbeidsordningen. Reglementet regulerer forholdet mellom Meløy kommune som arbeidsgiver og arbeidstaker og skal bidra til gode og forutsigbare arbeidsvilkår.

Om etikk og arbeidsmiljø kommer følgende frem:

*Ansatte bør bestrebe seg på samarbeid og toleranse, og søke å bidra til at konflikter som oppstår på arbeidsplassen blir håndtert på en god måte. Det forventes at både ledere, verneombud og øvrige ansatte tar tak i eventuelle konflikter på et tidlig stadium, for å sikre best mulig arbeidsmiljø.*²⁸

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold, et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og grunnlag for et inkluderende arbeidsliv.²⁹

Etter arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3 skal arbeidsmiljøet være fullt forsvarlig, og det psykososiale arbeidsmiljøet skal være slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige belastninger.

Lovverket regulerer ikke direkte oppfølging av oppsigelser som et eget område.

Oppfølging i etterkant av oppsigelse må etter revisjonens vurdering kunne anses som et krav, jamfør arbeidsmiljøloven §§ 4- 1 og 4-3, ettersom manglende oppfølging kan skape et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø for de som fremdeles har et arbeidsforhold.

På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterium:

11. Meløy kommune skal følge opp tiltak for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Herunder:

- Arbeide aktivt for sosial tilhørighet og trivsel.
- Bygge heltidskultur ved å redusere uønsket deltid.
- Sikre nødvendig oppfølging av ansatte og ledelse ved oppsigelser.

✓ Følge og evaluere strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft

²⁷ Om fastsettelse av arbeidsreglementet.

²⁸ Meløy kommunes arbeidsreglement.

²⁹ Arbeidstilsynet.no: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/om-regelverket/>

Kommuneloven § 25- 1 stiller krav om at kommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren er ansvarlig for interkontrollen, jmfør kommuneloven § 25-1.

Arbeidsmiljøloven § 4-2 (2) bokstav a, fastslår at det i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon, skal legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

Etter arbeidsmiljøloven § 3- 1 (1), skal arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, sørge for at det utføres systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten.

KS anbefaler at den strategiske kompetanseplanen blir en del av plansystemet. Den bør ta utgangspunkt i kommunedelplanens samfunnsdel og relevante mål og strategier i denne. Videre bør den henge sammen med kommunens organisasjonspolitikk/arbeidsgiverpolitikk. Det å synliggjøre sammenhenger mellom kompetanse, kapasitet og kvalitet i tjenestene er viktig for å lykkes, ifølge KS.³⁰

Videre skriver KS at den strategiske bemannings- og kompetanseplanen bør beskrive hvordan planen skal gjennomføres, følges opp og evalueres. Om evaluering, står det at erfaringene av å gjennomføre planen og effekten av den, er viktig å ta med seg i en framtidig revidering av planen eller når det skal lages en ny plan. Nyttige spørsmål i en evaluering, kan etter KS være³¹:

- Hva har vi oppnådd
- Hva skal vi fortsette med/rullering/tilpasse til nye mål og føringer
- Hva skal vi slutte med?
- Måle antall deltakere på ulike tiltak- læringsutbytte
- Medarbeidersamtaler/ arbeidsmiljøundersøkelser?

HTA kapittel 3.3 om kompetanse- læring og utvikling legger vekt på betydningen av at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at kommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av arbeidstakerne. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansatte kompetanse, og analysere kommunens kompetansebehov.³²

Kommunen skal etter kommuneloven ha internkontroll som sikrer at lover og forskrifter følges. Dette innebærer systematikk, oppfølging og vurdering av om tiltak virker.

³⁰ KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging:

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/verktoy---strategisk-kompetanseplanlegging/>

³¹ KS Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging:

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/verktoy---strategisk-kompetanseplanlegging/>

³² Hovedtariffavtalen punkt 3.3.

Kommunedirektøren har dermed ansvar for å følge opp mål og tiltak innen kompetanse, rekruttering og arbeidsmiljø. Vi må derfor anta at kommunen må dokumentere at slike tiltak er planlagt, gjennomført og evaluert som en del av interkontrollen. I tillegg skal arbeidsgiver drive systematisk HMS- arbeid på alle nivå, noe som også innebærer å vurdere effekten av arbeidsmiljøtiltak og tiltak som påvirker bemanning og kompetanse.

Meløy kommune har utarbeidet *Rekrutteringsstrategi 2025- 2030*. Hovedmålet er å gjennom målrettet arbeid med rekruttering, være en attraktiv arbeidsgiver som lykkes med å beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse, og på den måten bidra til at kommunen når sine strategiske mål.

For å jobbe målrettet med rekruttering, skal Meløy kommune etter rekrutteringsstrategien, kartlegge nåværende og fremtidige kompetansebehov på alle nivå for å sikre at rekruttering skjer i tråd med kommunens strategiske planer. Det skal Meløy oppnå ved å:

- Til enhver tid ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner
- Ha kunnskap om naturlig avgang og bruke den aktivt i planleggingen.³³

I *Arbeidsreglement Meløy kommune* blir det vist til at arbeidstaker og arbeidsgiver hver for seg og i fellesskap har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det blir i arbeidsreglementet vist til at HTA kapittel 3.3 om kompetanse- læring og utvikling, som gjeldende.

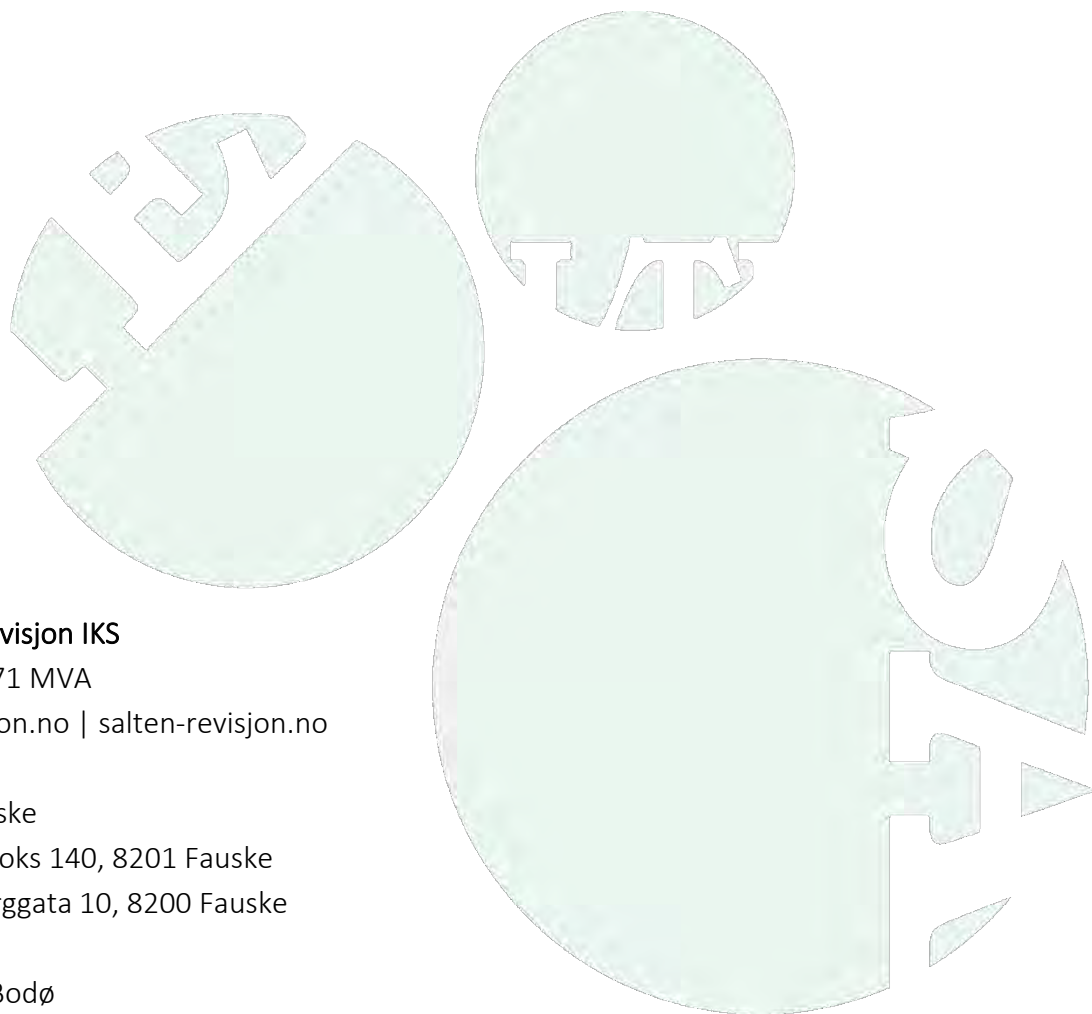
På denne bakgrunn utleder vi følgende revisjonskriterier:

12. Meløy kommune skal som en del av strategien med å rekruttere og beholde arbeidskraft:

- Ha oppdaterte kompetanse- og bemanningsplaner som brukes i arbeidet med rekruttering.
- Ha oversikt over forventet avgang av ansatte og bruke denne i planlegging av rekruttering.
- Sørge for at ledere har dialog med ansatte om kompetanseutvikling og arbeidsmiljø.

13. Meløy kommune bør følge opp og evaluere om tiltak for rekruttering, kompetanse og arbeidsmiljø virker etter hensikten.

³³ *Rekrutteringsstrategi 2025- 2030*, punkt 3.2 Målrettet rekruttering.



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: Sjøgata 3, andre etasje, 8006 Bodø.

SAK 25/26

Godkjenning av prosjektplan forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:

- Salten kommunerevisjon IKS, 27.5.2026: Prosjektplan forvaltningsrevisjon Kapasitet og faglig forsvarlighet i institusjonsomsorgen

Bakgrunn for saken:

Kommunestyret har i sin sak 025/26 godkjent kontrollutvalgets forslag til Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027 med følgende prioriterte tema for forvaltningsrevisjon:

1. Personalforvaltning (gjennomført)
2. Institusjonsomsorg (til behandling)
3. Offentlige anskaffelser
4. Barnevern, regeletterlevelse
5. Utredning / Oppfølging av vedtak
6. Brann og feiing
7. Flyktningtjenesten
8. Legetjenesten

I nevnte kommunestyrevedtak fikk kontrollutvalget fullmakt til å foreta endringer i planen.

Kontrollutvalget har i sitt møte 21. april 2026, sak 18/26, behandlet saken *Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg*.

Etter drøfting i utvalget og dialog med revisor, ble følgende vedtak fattet:

1. Med bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon 2026-2027, vedtar kontrollutvalget bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg.
2. Innspill og føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan
 - a. Status i dag for institusjonsomsorg. Vurderinger av kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling.
 - b. Kvalitet: innhold og forsvarlighet (herunder grunnbemanning). Kompetanse, inkludert språkkunnskaper.
 - c. Bruker- og pårørendeinvolvering.
3. Kontrollutvalget ber revisor levere forslag til prosjektplan til sekretariatet innen 28. mai 2026, slik at utvalget kan vedta denne i utvalgets 9. juni 2026.

Vedlagt saken er prosjektplan fra revisor datert 27.5.2026. Her er det satt opp følgende problemstillinger:

Problemstilling 1

I hvilken grad er Meløy kommune sin vedtatte rekrutteringsstrategi implementert og fulgt opp i praksis?

Problemstilling 2

I hvilken grad har Meløy kommune etablert rutiner for kompetanseplanlegging som ivaretar gjeldene retningslinjer på området?

I prosjektplanen opplyser revisor at

Begrepet institusjonsomsorg i tradisjonell forstand avgrenset til sykehjem. Antallet sykehjemsplasser må imidlertid ses i sammenheng med tilbudet som gis på de lavere trinnene i innsats/omsorgstrappa, for å evt. redusere behovet for de mest ressurskrevende tjenestene. Undersøkelsen vil derfor se på institusjonsomsorg innenfor rammen av kommunens helhetlige planlegging av tjenestetilbudet.

I henhold til prosjektplan vil det gå med 350 timer til prosjektet. Ifølge prosjektplanen legges det opp til at revisor starter opp forvaltningsrevisjonen vinteren 2027. Videre legges det opp til at endelig rapport utarbeides høsten 2027.

Revisor stiller i kontrollutvalgets møte for å gå gjennom den planlagte forvaltningsrevisjonen.

Vurdering:

Den fremlagte prosjektplanen er dekkende for de tema som kontrollutvalget la til grunn ved sin behandling av sak 18/26 *Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg*. Nevnte sak drøftet kun innretning av den kommende forvaltningsrevisjonen, og tok ikke for seg verken ramme for timebruk eller planlagt fremdrift. En timebruk på 350 timer synes rimelig for en forvaltningsrevisjon av dette omfanget.

Planlagt fremdrift tilsier at det vil kunne gå rundt 15 måneder fra utvalgets bestilling og til rapporten leveres. Det er svært uvanlig at det legges opp til en såpass lang tid fra bestilling til

rapporten kan behandles. Høsten 2027 gjennomføres kommunevalg, med påfølgende konstituering av kommunestyre, kontrollutvalg etc. Revisors tidsplan kan innebære at sittende kontrollutvalg og kommunestyre ikke får behandlet rapporten selv. Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027 inneholdt ni tema for forvaltningsrevisjon. Per dags dato er det levert rapport på to av disse: Kvalitet i grunnskole, henholdsvis Kompetanse og rekruttering.

Salten kommunerevisjon IKS har de siste årene gått til andre leverandører av forvaltningsrevisjon for å anskaffe fire forvaltningsrevisjoner til revisjonens eierkommuner. Dette slik at vakanser i egne rekker ikke i stor grad skulle gå ut over leveranse til eierkommunene. Det bør vurderes lignende tiltak slik at kommende rapport kan leveres til behandling tidligere enn høsten 2027.

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget godkjenner bestilling av forvaltningsrevisjonsprosjektet Institusjonsomsorg, slik det er beskrevet i prosjektplan datert 27. mai 2026.

Innenfor rammen av forvaltningsrevisjonens formål gir kontrollutvalget revisor fullmakt til å foreta justeringer av de fastsatte problemstillingene ved behov.

Dersom rapporten ikke kan leveres før høsten 2027, ber utvalget revisor vurdere å anskaffe forvaltningsrevisjon fra annen leverandør.

Kontrollutvalget ber revisor fortløpende rapportere til kontrollutvalget om fremdriften og om det er gjort endringer i prosjektet.

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Meløy kommune	År: 2026	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.05.2026 Navn: Christel Elvestad	Kapasitet og faglig forsvarlighet i institusjonsomsorgen	Bestilt KU dato: 21.04.2026	Side: 1 av 4

1. Bakgrunn prosjektinformasjon

Bakgrunnen for bestillingen er Meløy kontrollutvalgets vedtak i sak 18/26, i møte den 21.04.2026. Kontrollutvalget vedtok bestilling av forvaltningsrevisjon om institusjonsomsorg med bakgrunn i Risiko- og vesentlighetsvurdering og Plan for forvaltningsrevisjon 2024-2027.

I Risiko- og vesentlighetsvurderingen er institusjonsomsorg løftet frem som et vesentlig risikoområde, særlig fordi den demografiske utviklingen tilsier økning i mottakere av pleie- og omsorgstjenester. Med bakgrunn i varierende produktivitet, kommunens egen beskrivelse av utfordringer og risiko, og fordi tjenesten må forvente ytterligere press, vurderes risikoen å være høy.

Videre viser Risiko- og vesentlighetsvurderingen til at «*befolkningsutviklingen sammen med samhandlingsreformen vil kreve høyere kompetanse, og stiller stadig større krav til spesialisering og oppgaveglidning i våre tjenester. Samtidig ser man at Meløy kommune mangler flere ledd i innsatstrappa. I dette bildet vil økte forebyggende tjenester og en fremtidig etablering av heldøgns boliger med bemanning, kunne bidra til å redusere fremtidige utfordringer i tjenesten.*»

Med bakgrunn i dette leverer revisor forslag til prosjektplan med tema institusjonsomsorg.

2. Formål

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å finne ut om kommunen sikrer tilstrekkelig kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling, og et faglig forsvarlig tjenestetilbud i institusjonsomsorgen.

3. Problemstillinger

3.1. Problemstilling 1

I hvilken grad sikrer Meløy kommune tilstrekkelig kapasitet til å møte behovet for tjenester i institusjonsomsorgen ut fra forventet levealdersutvikling?

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Meløy kommune	År: 2026	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.05.2026 Navn: Christel Elvestad	Kapasitet og faglig forsvarlighet i institusjonsomsorgen	Bestilt KU dato: 21.04.2026	Side: 2 av 4

Emner som vil bli behandlet:

- Vedtatte planer og kommunestyrets vedtak på området
- Vurdering av status for kapasiteten i institusjonsomsorgen per i dag
- Analyser og vurderinger av behov og kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling
- Oppfølging av planer og tiltak som sikrer tilpasset kapasitet i institusjonsomsorgen, sett i sammenheng med øvrige trinn i innsats/omsorgstrappa

3.2 Problemstilling 2

I hvilken grad sikrer Meløy kommune faglig forsvarlige tjenester i institusjonsomsorgen, i tråd med krav til bemanning, kompetanse, kvalitetsstyring og medvirkning på området?

Emner som vil bli behandlet:

- System og rutiner som sikrer faglig kvalitet i tjenestene
- Involvering og bruk av tilbakemeldinger fra brukere og pårørende til kvalitetsforbedring
- Grunnbemanning
- Bemanningens kompetanse, inkludert språkkunnskaper
- Opplæringsplaner og tiltak

4. Aktuelle kilder til revisjonskriterier

- KommuneLOVEN
- Helse- og omsorgstjenesteloven
- Pasient- og brukerrettighetsloven
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring
- Relevante veiledere til lov og forskrift
- Evt. andre autoritative kilder på området

5. Metodisk tilnærming og gjennomføring/revisjonshandlinger

Avgrensning av undersøkelsen

Begrepet institusjonsomsorg i tradisjonell forstand avgrenset til sykehjem. Antallet sykehjemsplasser må imidlertid ses i sammenheng med tilbudet som gis på de lavere trinnene i innsats/omsorgstrappa, for å evt. redusere behovet for de mest ressurskrevende tjenestene. Undersøkelsen vil derfor se på institusjonsomsorg innenfor rammen av kommunens helhetlige planlegging av tjenestetilbudet.

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Meløy kommune	År: 2026	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.05.2026 Navn: Christel Elvestad	Kapasitet og faglig forsvarlighet i institusjonsomsorgen	Bestilt KU dato: 21.04.2026	Side: 3 av 4

Når det gjelder problemstilling 2, avgrenses undersøkelsen til om tjenestetilbudets innhold er faglig forsvarlig og tilpasset brukernes behov i sykehjem. Undersøkelsen rettes mot systemnivå og hvordan kommunen ivaretar forsvarlighetskravene i forhold bemanning, kompetanse og kvalitetsstyring inkludert pasient- og pårørendemedvirkning.

Metode og datagrunnlag

Undersøkelsen vil kombinere kvalitativ og kvantitativ metode gjennom dokumentanalyse, intervjuer og spørreundersøkelse.

- o Dokumentanalyse
Gjennomgang av sentrale styringsdokumenter som gir innsikt i kommunens strategier, mål og tiltak, slik som handlings- og økonomiplan, kommunedelplan, relevante utredninger, saksforberedelser og vedtak, samt interne retningslinjer, rutiner og prosedyrer på området.
- o Intervjuer
Aktuelle personer for intervju vil være kommunalsjef helse og mestring, avdelingsledere og enhetsledere for sykehjemmene i kommunen, HR-leder og tillitsvalgte.
- o Spørreundersøkelse
Utsending av spørreundersøkelse til ansatte ved sykehjemmene for å kartlegge de ansattes opplevelse av å kunne gi faglig forsvarlige tjenester med et innhold som møter brukernes behov. Spørsmålene vil rette seg mot momentene i problemstilling 2. Spørreundersøkelsen vil supplere dokumentanalysen og intervjuene, og sikre at de ansattes syn kommer frem i undersøkelsen.

Opplistede metoder og datakilder er tentative. Kontrollutvalget vil få rapportering underveis ved vesentlige endringer.

6. Organisering og ressursbehov

Ansvarlig for prosjektet er: Christel Elvestad, oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor.
Vi kommer tilbake til utførende og medvirkende revisor.

7. Milepæler (Oversikt over milepæler) Er fremdriftsplanen realistisk?

- Godkjenning av prosjektplan – juni 2026
- Oppstartsbrev – vinter 2027

SALTEN KOMMUNEREVISJON	Kommune/Etat/Institusjon: Meløy kommune	År: 2026	Arkiv: 1. Planl. av prosj
Utført dato: 27.05.2026 Navn: Christel Elvestad	Kapasitet og faglig forsvarlighet i institusjonsomsorgen	Bestilt KU dato: 21.04.2026	Side: 4 av 4

- Datainnsamling og analyse – vinter/vår 2027
- Endelig utarbeidelse av rapport – høst 2027

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

Sted/dato: Bodø / 27.05.2026



Ansvarlig revisor: _____

8. Ressursbruk

350 timer

SAK 26/26**Revisors uttalelse etter forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen: Startlån****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
09.06.2026**Vedlegg:**

- Salten kommunerevisjon IKS, 11.5.2026: Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen
- Salten kommunerevisjon IKS, 06.5.2026: Kopi av brev til kommunedirektøren - Tilbakemelding forenklet etterlevelseskontroll om tildeling av startlån– Meløy kommune
- Meløy kommune, kommunedirektøren, 11.5.2026, Uttalelse fra ledelsen
- Meløy kommune, kommunedirektøren, udatert, Kommunedirektørens tilbakemelding på forenklet etterlevelseskontroll – tildeling av startlån

Bakgrunn for saken:

Kommuneloven § 24-9 stiller krav til kontroll med kommunens økonomiforvaltning, ut over den kontroll som skjer ved ordinær regnskapsrevisjon:

Regnskapsrevisor skal se etter om kommunens eller fylkeskommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak.

Revisor skal basere oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering, som skal legges fram for kontrollutvalget. Revisor skal innhente tilstrekkelig informasjon til å vurdere om det foreligger brudd på lover, forskrifter eller vedtak, der bruddet er av vesentlig betydning for økonomiforvaltningen.

Revisor skal senest 30. juni avgi en skriftlig uttalelse til kontrollutvalget, med kopi til kommunedirektøren, om resultatet av kontrollen.

Kontrollutvalget skal i henhold til Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3 «*påse at regnskapsrevisorens påpekinger etter kommuneloven § 24-7 til § 24-9 blir rettet eller fulgt opp. Hvis påpekingene ikke blir rettet eller fulgt opp, skal kontrollutvalget rapportere det til kommunestyret eller fylkestinget.*»

Kontrollen blir gjort gjeldende fra regnskapsåret 2025, og revisor skal rapportere resultatet fra sin etterlevelseskontroll innen 30. juni 2026. Formålet med kontrollen er å forebygge svakheter og sikre at kommunen følger sentrale bestemmelser og vedtak innen økonomiforvaltningen.

Gjennomført kontroll:

For regnskapsåret 2025 har revisor valgt *etterlevelse av regelverket for tildeling av startlån*, som tema for kontrollen. Vedlagt saken er revisors uttalelse, datert 11. mai 2026 etter gjennomført etterlevelseskontroll.

Revisor har for regnskapsår 2025 i utvalgte saker kontrollert om kommunen

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriften § 5-4 ved tildeling av startlån

Vurderingskriteriene er hentet fra Forskrift om lån fra Husbanken, kapittel 5, og Husbankens Veileder startlån for saksbehandlere i kommunene (2025)

Revisors konklusjon er som følger:

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Meløy kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd regelverket for tildeling av startlån. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet, og konklusjonen må leses på denne bakgrunn.

Vi finner at Meløy kommune:

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd.
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriftens § 5-4 ved tildeling av startlån.

Revisor nevner likevel at *Vår kontrollhandling avdekker at det er forbedringspotensial når det gjelder å dokumentere vurdering om samfinansiering kan oppnås.*

Vurdering;

Det er fra revisors side ikke påpekt feil eller mangler ved kommunens etterlevelse av regelverket når det gjelder tildeling av startlån. Av denne grunn er administrasjonen ikke innkalt til behandling av saken. Ansvarlig regnskapsrevisor stiller i møtet for å orientere om sine funn.

Forslag til vedtak:

Meløy kontrollutvalg har mottatt uttalelse datert 11. mai 2026 fra revisor etter at denne i samsvar med kommunelovens § 24-9 har gjennomført en forenklet etterlevelseskontroll hvor det er undersøkt etterlevelse av regelverket for tildeling av startlån.

Kontrollutvalget tar revisors uttalelse til orientering, og registrerer at uttalelsen ikke gir grunnlag for videre oppfølging fra utvalgets side.

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Til kontrollutvalget i Meløy kommune

Dato: 11.05.2026

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen

Salten kommunerevisjon har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Meløy kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen.

For regnskapsåret 2025 har revisor valgt å se på etterlevelse av regelverket for tildeling av startlån.

Vi har kontrollert om kommunen:

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd.
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriftens § 5-4 ved tildeling av startlån.

Vurderingskriteriene er hentet fra Forskrift om lån i Husbanken, kapittel 5 og Husbankens *Veileder startlån for saksbehandlere i kommunene* (2025).

Revisors oppsummering og konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Meløy kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd regelverket for tildeling av startlån. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet, og konklusjonen må leses på denne bakgrunn.

Vi finner at Meløy kommune:

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd.
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriftens § 5-4 ved tildeling av startlån.

Vår kontrollhandling avdekker at det er forbedringspotensial når det gjelder å dokumentere vurdering om samfinansiering kan oppnås.

Denne uttalelsen er utelukkende utarbeidet for å gi kontrollutvalget et bedre grunnlag for å ivareta sitt påse-ansvar med økonomiforvaltningen og til Meløy kommunes informasjon, og er ikke nødvendigvis egnet til andre formål.

Ledelsens ansvar for etterlevelse

Kommunedirektør er ansvarlig for å etablere administrative rutiner som sørger for at økonomiforvaltningen utøves i tråd med bestemmelser og vedtak, og at økonomiforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi har utført oppdraget i samsvar med etiske retningslinjer for revisjonsselskapet, som inneholder uavhengighetskrav og andre krav basert på grunnleggende prinsipper om integritet, objektivitet, faglig kompetanse og tilbørlig aktsomhet, fortrolighet og profesjonell opptreden.

I samsvar med internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQM 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet etterlevelsesk kontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester) har Salten kommunerevisjon IKS et tilstrekkelig kvalitetskontrollsystem, herunder dokumenterte retningslinjer og rutiner for etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og krav i gjeldende lovgivning og annen regulering.

Våre oppgaver og plikter

Vår oppgave er å avgi en uttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på grunnlag av bevisene vi har hentet inn. Vi har utført vårt attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet i samsvar med kommunelovens regler og RSK 301 Forenklet etterlevelsesk kontroll med økonomiforvaltningen. Standarden krever at vi planlegger og gjennomfører oppdraget for å oppnå moderat sikkerhet for hvorvidt det foreligger vesentlige feil eller mangler ved etterlevelse av bestemmelser og vedtak i kommunens økonomiforvaltning på det området som er valgt ut for kontroll.

I henhold til RSK 301, innebærer utføring av attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet, å utføre handlinger for å innhente bevis for at bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen etterleves. Typen, tidspunktet og omfanget av de valgte handlingene er gjenstand for revisors skjønn. Moderat sikkerhet har klart lavere sikkerhetsgrad enn betryggende sikkerhet, og gir derfor ikke uttrykk for samme nivå av sikkerhet som i en revisjonsberetning.

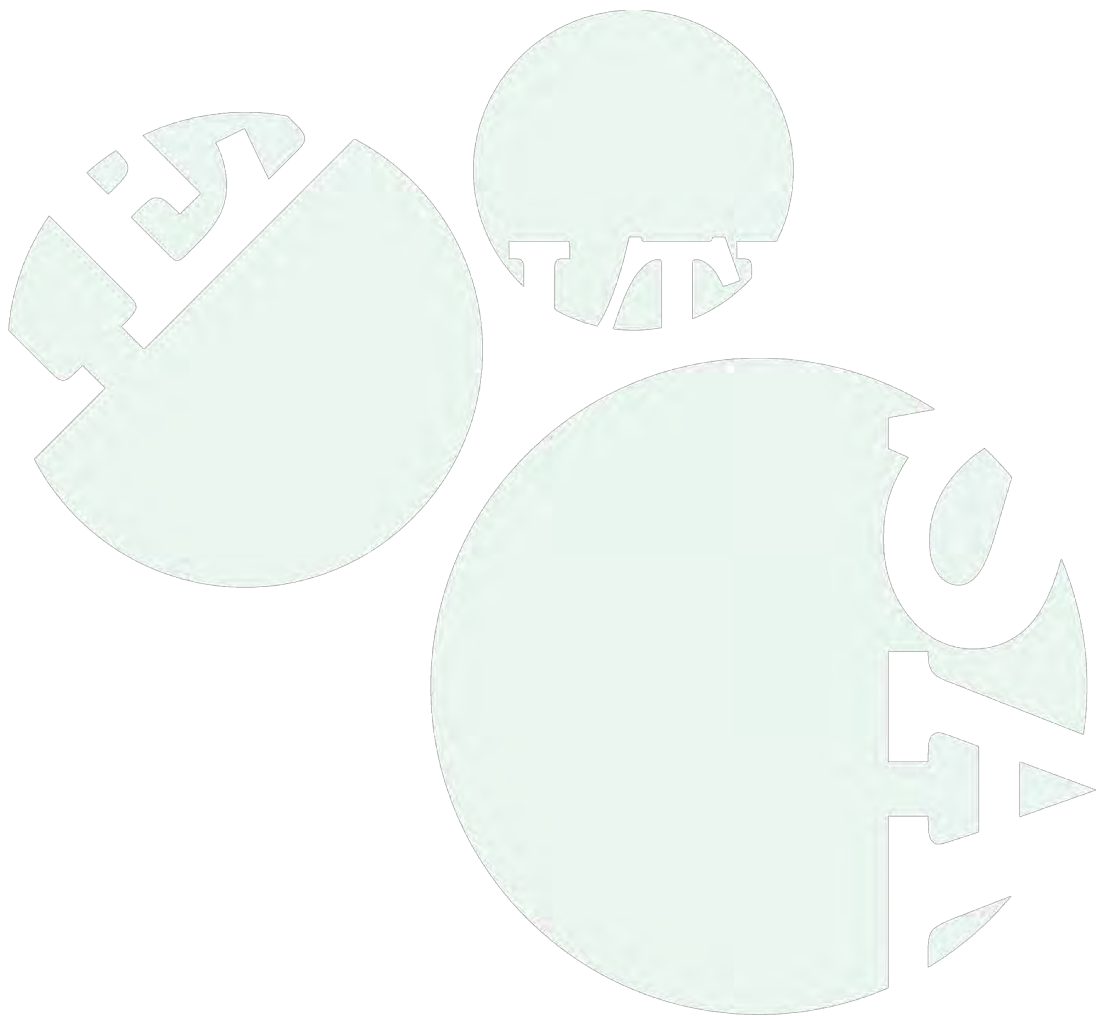
Vi baserer oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering som er lagt frem for kontrollutvalget. Vi mener at vi har innhentet tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis som grunnlag for vår konklusjon.

Liv Anne Kildal

Liv Anne Kildal
oppdragsansvarlig revisor

Mariell Myhre

Mariell Myhre
utførende revisor



Til Meløy kommune/ v kommunedirektør

Dato: 06.05.2026

Tilbakemelding forenklet etterlevelsesk kontroll om tildeling av startlån– Meløy kommune

Salten kommunerevisjon har med hjemmel i kommunelovens § 24-9 gjennomført forenklet etterlevelsesk kontroll i Meløy kommune.

Formålet med den forenklete etterlevelsesk kontrollen er å forebygge svakheter og bidra til å sikre at kommunen følger sentrale bestemmelser og vedtak på økonomiområdet. Kontrollen skal gjennomføres innenfor en begrenset ressursramme, og oppdraget er gjennomført for å oppnå moderat sikkerhet for å oppnå moderat sikkerhet for hvorvidt kommunens økonomiforvaltning i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak. Revisor skal med andre ord oppnå moderat sikkerhet for hvorvidt det foreligger vesentlige feil og mangler ved etterlevelsen av økonomiforvaltningen.

Kontrollen av tildeling av startlån er ikke ment som en fullstendig overprøving av enkeltvedtak eller en fullstendig gjennomgang av samtlige saker om startlån. Den har til hensikt å vurdere om kommunen har systemer, rutiner og praksis som er egnet til å sikre etterlevelse av krav i lov og forskrift.

For regnskapsåret 2025 har revisor valgt å gjøre en forenklet etterlevelsesk kontroll av regelverket for tildeling av startlån.

Kontrollen er avgrenset til å vurdere om kommunen, i utvalgte saker:

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd.
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriftens § 5-4 ved tildeling av startlån.

Tildeling av startlån i tråd med Forskrift om lån i Husbanken

I denne etterlevelseskontrollen har vi sett på kommunens rutiner, retningslinjer, samt et utvalg innvilgede søknader om startlån fra 2025 og tilhørende dokumentasjon. Revisjonen mottok en samlet oversikt over startlånsvedtak fra 2025, totalt 20 saker. Det ble gjennomført et risikobasert utvalg hvor 5 vedtak med høyest lånesum ble plukket ut til kontroll. Vi anser at høye lånebeløp kan innebære økt økonomisk risiko for kommunen.

Kommunen oppgir at alle søknader om startlån leveres digitalt via Startskudd, Husbankens system. Søknadene blir vurdert etter Husbankens retningslinjer, og Meløy kommune har vedtatt egne retningslinjer for behandling av søknader i kommunestyret i mai 2025.

Kontrollpunkter

Vurderingskriteriene er hentet fra Forskrift om lån fra Husbanken, kapittel 5, og Husbankens *Veileder startlån for saksbehandlere i kommunene* (2025). Vi har kontrollert:

1. Om kommunen har dokumentasjon på at søker ikke får lån i ordinær kredittinstitusjon
 2. Om kommunen har vurdert at søker har betalingsevne for lånet
 3. Om kommunen har oppgitt hvorvidt lånet gjelder kjøp, utbedring/tilpasning, oppføring av bolig eller refinansiering av boligen
 4. Om kommunen har vurdert at boligen skal være egnet for husstanden, nøktern og rimelig
 5. Om kommunen har vurdert om samfinansiering kan oppnås
 6. Om kommunen har gjort en behovsprøving for tildelingen, og vurdert om;
 - Søkeren forventes å ha langvarige problemer med å finansiere eid bolig og
 - Har benyttet muligheten til sparing innenfor de økonomiske mulighetenesøkerens inntekter og nødvendige utgifter til livsopphold gir
- Om svaret er nei, har kommunen vurdert og beskrevet at enten/eller;
- Husstanden har barn eller sosiale/helsemessige utfordringer
 - Lånet bidra til at husstanden blir boende
 - Bosituasjonen hindrer muligheten til å beholde jobb, eller hindrer utvikling av det lokale næringslivet
 - Lånet bidrar til bedre utnyttelse av kommunalt disponerte boliger.

Vurderinger

Kontrollpunkt (1) Om kommunen har dokumentasjon på at søker ikke får lån i ordinær kredittinstitusjon.

Dette er vist til i 3 av 5 gjennomgåtte saker. I 2 av de 5 gjennomgåtte sakene, er det indirekte vist til vurdering om at det er usannsynlig at søker kan få lån i ordinær bank.

Husbankens veileder legger til grunn at søker som hovedregel skal legge ved dokumentasjon fra ordinær bank, for eksempel i form av avslag på boliglån. Samtidig sier veilederen at dokumentasjon ikke er nødvendig i saker hvor det er klart usannsynlig at søker kan få lån i ordinær bank. Dette gjelder blant annet søkere med liten egenkapital, kombinert med at det ikke er egnede boliger på stedet for husstanden til rundt fire til fem ganger husstandens årsinntekt.¹

Kommunen bør likevel sikre at vurderingen av muligheten for privat finansiering i ordinær kredittinstitusjon fremgår av saksbehandlingen, selv om det i enkelte saker etter Husbankens veileder ikke nødvendigvis er krav om dokumentert avslag fra bank.

Kontrollpunkt (2) Om kommunen har vurdert at søker har betalingsevne for lånet.

Det er gjort vurderinger av om lånesøkers betalingsevne er tilstrekkelig til å betjene lånet i samtlige saker. Blant annet er faktiske forhold slik som lånesøkers inntekt, sparepotensial og samlet gjeld er blant annet inntatt som en del av vurderingen.

Kontrollpunkt (3) Om kommunen har oppgitt hvorvidt lånet gjelder kjøp, utbedring/tilpasning, oppføring av bolig eller refinansiering av boligen.

I samtlige saker har kommunen oppgitt hva lånet gjelder. Det gjelder i disse tilfellene søknad om startlån til kjøp av bolig.

Kontrollpunkt (4) Om kommunen har vurdert at boligen skal være egnet for husstanden, nøktern og rimelig.

I samtlige av de gjennomgåtte sakene fremgår det at kommunen har foretatt en konkret vurdering knyttet til kravet om at boligen skal være egnet for husstanden, samt nøktern og rimelig. Vurderingene er blant annet gjort med tanke på antall husholdsmedlemmer og sammenlignet med andre boliger (prisenivå og behov for oppgraderinger/renovering).

¹ Husbankens veileder om startlån (2025, 5).

Kontrollpunkt (5) Om kommunen har vurdert om samfinansiering kan oppnås.

I 3 av de gjennomgåtte sakene er det eksplisitt vist til at samfinansiering er vurdert. For 2 av 5 gjennomgåtte saker fremgår det ikke at samfinansiering eksplisitt er vurdert. Det blir indirekte vist til at dette er situasjoner hvor det er lite sannsynlig at en ordinær bank ville innvilge et lån.

Kommunen oppgir at de benytter seg av Startskudd, søknadssystemet til Husbanken, ved behandling av søknader om startlån. Vi får opplyst at saksbehandler må vurdere om søker er en situasjon hvor det er lite sannsynlig at en ordinær bank vil innvilge et lån. Vi får oppgitt at det betyr at kommunen ikke kan kreve at søkeren dokumenterer avslag på lån fra vanlig bank, men dette kan etterspørres dersom det er mulighet for samfinansiering.

Vi har ikke grunn til å anta at kommunen ikke gjør vurdering av samfinansiering, men vurderer at det med fordel kan synliggjøres tydeligere i saksbehandlingen.

Kontrollpunkt (6) Om kommunen har gjort en behovsprøving for tildelingen.

Kommunen har i samtlige saker gjort en behovsprøving for tildelingen. Noen av vurderingene knytter seg til at søker har langvarige boligfinansieringsproblemer, og at muligheten for sparing anses utnyttet innenfor søkerens økonomiske utfordringer. Andre av vurderingene bunner i husstander med barn eller sosiale/helsemessige utfordringer.

Helhetlig vurdering

Samlet sett viser tildelingen av startlån i hovedsak gjøres i tråd med regelverket for tildeling av startlån. Revisor anser imidlertid at det rom for forbedring vedrørende dokumentasjon på vurdering om samfinansiering kan oppnås.

Konklusjon

Formålet med den forenklede etterlevelseskontrollen er å avdekke hvorvidt økonomiforvaltningen i hovedsak foregår i samsvar med bestemmelser og vedtak. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet, og konklusjonen må leses på denne bakgrunn.

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Meløy kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd regelverket for tildeling av startlån.

Vi finner at Meløy kommune:

1. har innhentet dokumentasjon av at søker ikke får lån eller tilstrekkelig lånebeløp i ordinære kredittinstitusjoner, jamfør § 5-2 andre ledd.
2. har vurdert at søker har betalingsevne i henhold til § 5-2 tredje ledd.
3. har gitt lån til det som forskriften gir anledning til iht. §5-3.
4. har vurdert kriteriene som stilles i forskriftens § 5-4 ved tildeling av startlån.

Våre kontrollhandlinger har avdekket at det er forbedringspotensial når det gjelder å dokumentere vurdering om samfinansiering kan oppnås.

Denne uttalelsen er utelukkende utarbeidet for å gi kontrollutvalget et bedre grunnlag for å ivareta sitt påse-ansvar med økonomiforvaltningen og til Meløy kommunes informasjon, og er ikke nødvendigvis egnet til andre formål.



Liv Anne Kildal
oppdragsansvarlig revisor



Mariell Myhre
utførende revisor

UTTALELSE FRA LEDELSEN

Til

Salten Kommunerevisjon IKS

v/ oppdragsansvarlig revisor

Uttalelsene fra ledelsen som gjelder forenklet etterlevelseskontroll i Meløy kommune. Den forenklete etterlevelseskontrollen omhandler etterlevelse av kravene til tildeling av startlån i henhold til forskrift om lån fra Husbanken kapittel 5.

Ledelsens ansvar

- Vi er kjent med, og har oppfylt vårt ansvar for å utforme og iverksette en hensiktsmessig intern kontroll for å sikre etterlevelse av lov, forskrift, egne reglementer og vedtak.
- Vi bekrefter at vi har gitt revisor all informasjon som er relevant og vesentlig for forenklet etterlevelseskontroll av området som er kontrollert, og som vi er kjent med.
- Vi er informert om revisors funn og eventuelle kommentarer fra kommunen er gitt i eget vedlegg.

Sted og dato: Ørnes 11/5-26


kommunedirektør


oppnevnt kontaktperson

Kommunedirektørens tilbakemelding på forenklet etterlevelseskontroll – tildeling av startlån

Viser til forenklet etterlevelseskontroll av Meløy kommunes tildeling av startlån for regnskapsåret 2025, utført av Salten kommunerevisjon IKS.

Kommunedirektøren merker seg at revisjonen i sin helhetlige vurdering konkluderer med at Meløy kommune i det alt vesentlige etterlever regelverket for tildeling av startlån, og at det ikke er avdekket vesentlige feil eller mangler. Det oppleves som positivt at revisjonen bekrefter at kommunen i de kontrollerte sakene har foretatt relevante vurderinger knyttet til dokumentasjon, betalingsevne, formålet med lånet, boligens egnethet og behovsprøving i tråd med Forskrift om lån fra Husbanken og Husbankens veileder.

Kommunedirektøren tar samtidig revisjonens merknad om forbedringspotensial når det gjelder dokumentasjon av vurdering av samfinansiering til etterretning. Selv om revisjonen ikke har grunn til å anta at slike vurderinger ikke er gjort, er det viktig at disse fremgår tydeligere av saksbehandlingen.

Kommunedirektøren vil derfor sørge for at:

- krav til dokumentasjon av vurdering av samfinansiering tydeliggjøres i interne rutiner og maler for saksbehandling av startlån, og
- praksis gjennomgås med relevante saksbehandlere for å sikre en mer enhetlig og etterprøvbar dokumentasjon framover.

Kommunedirektøren vurderer at anbefalingene kan følges opp innenfor eksisterende rammer og at de vil bidra til å styrke kvaliteten og etterprøvbarheten i saksbehandlingen av startlån.

Med vennlig hilsen

Marianne Stranden /// Kommunedirektør

Meløy kommune ///

Mobil: 470 10 818

marianne.stranden@meloy.kommune.no /// meloy.kommune.no



SAK 27/26

Dialog med revisor

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:
a) Ingen

Bakgrunn for saken:

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

Kontrollutvalget skal holde seg løpende orientert om revisjonsarbeidet og påse at

- a. kommunens eller fylkeskommunens årsregnskaper blir revidert på en betryggende måte*
- b. regnskapsrevisjonen utføres i samsvar med lov, forskrift og kontrollutvalgets instruksjer og avtaler med revisor*
- c. regnskapsrevisjonen blir utført av revisorer som oppfyller kravene i kapittel 2 og 3.*

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

Utvalget skal i egne saker behandle revisors uttalelse til regnskap, rapporter fra forvaltningsrevisjon og fra eierskapskontroll, nummererte brev og revisors uttalelse til

gjennomført etterlevelseskontroll. Tema utenom dette som naturlig hører med i utvalgets dialog med revisor vil være:

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

Til inneværende møte har revisor ikke meldt inn særskilte tema for dialog med utvalget. Kommuneregnskap 2025, Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon og Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg behandles i separate saker.

Forslag til vedtak:

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

Status / fremdrift for regnskapsrevisors arbeid:

-

Status / fremdrift innen forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll etc:

-

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

SAK 28/26

Orienteringer

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:

- a) Meløy kontrollutvalg: Saker til behandling 2026
- b) Meløy kontrollutvalg: Saker til oppfølging 2026
- c) Salten regionråd, 27.2.2026: Innkalling til regionrådsmøte
- d) Salten regionråd, 21.5.2026: Innkalling til regionrådsmøte 10.-11.juni 2026
- e) Salten Brann IKS, 13. april 2026: Innkalling til representantskapsmøte i Salten Brann IKS mandag den 01. juni 2026
- f) Salten kommunerevisjon IKS, 29. april 2026: Innkalling til representantskapsmøte i Salten kommunerevisjon IKS (15. juni 2026)
- g) Iris Salten IKS, udatert: Innkalling til representantskapsmøte i Iris Salten IKS
- h) Nordland fylkeskommune 8.5.2026: Innkalling og saksliste til representantskapsmøte KOAN 19.05.2026
- i) Klagenemnda for offentlige anskaffelser: klage sak 2026/0779 Bodø kommune med flere
- j) Meløy kommune, 8.5.2026: Vedtak - Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS

Bakgrunn for saken:

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

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

Vedlegg a) fra sekretariatet *Saker til behandling 2026* inneholder en ajourført oversikt over de sakene kontrollutvalget har planlagt på hvert møte. Oversikten skal ajourføres fortløpende.

Vedlegg b) fra sekretariatet *Saker til oppfølging 2026* er en oversikt over alle vedtak kontrollutvalget har fattet, når saksutskrifter er sendt, og kommunestyrets behandling av utvalgets saker.

Vedlegg c)-h) er innkallinger til representantskap i interkommunale selskap og samarbeid Meløy kommune er medlem av.

Vedlegg i) er informasjon fra Klagenemnda for offentlige anskaffelser om en sak hvor Bodø kommune og blant annet Meløy kommune er innklagd for brudd på reglene om offentlige anskaffelser.

Vedlegg j) er kommunestyrets vedtak i sak oversendt fra kontrollutvalget: Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretariatsleder

Meløy kontrollutvalg

SAKER TIL BEHANDLING 2026

Møte	Saker
Hvert møte	Godkjenning av protokoll fra forrige møte Dialog med revisor Orienteringer - Saker til behandling - Saker til oppfølging Eventuelt
27. januar	Spørsmål om behandling av tilstedeværelse i kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere
18. februar	Ny vurdering av risiko- og vesentlighet for oppdatering av plan for forvaltningsrevisjon Orientering om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring Orientering om kommunens rutiner for journalføring og arkivering mm. Henvendelse til kontrollutvalget om vann og avløp Vurdering av eventuell oppfølging i forbindelse med medieoppslag om lederavganger
21. april	Årsregnskap 2025 Meløy kommune – uttalelse fra kontrollutvalget Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon Salten brann IKS Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg
9. juni	Rapport forvaltningsrevisjon Personalforvaltning: Kompetanse og rekruttering Etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen, tema: startlån Godkjenning av prosjektplan forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg
8. september	Budsjett for kontroll og tilsyn 2027
18. november	Oppfølging av kommunestyrets vedtak (PS 044/26) eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon økonomistyring Salten Brann IKS Virksomhetsplan 2027 Møteplan 2027 Årsrapport 2026
Ikke fastsatt	Videre oppfølging av forvaltningsrevisjon varslings Videre oppfølging av kommunestyrets sak 05/26
2027	

Meløy kontrollutvalg

SAKER TIL OPPFØLGNING 2026

Møtedato	Sak nr	Sak	Vedtak	Utskrift eller sak videresendt	Videre behandling av saken	Ferdig
27.1.26	02/26	Spørsmål om behandling av tilstedeværelse i kommunestyrets sak med gjennomgang etter medieoppslagene om utskiftingen av ledere	Kontrollutvalget deltar i kommunestyremøte	Vedtak sendt til kommunen		✓
18.2.2026	03/26	Godkjenning av protokoller fra kontrollutvalgets møte 20. november 2025, protokoll fra skriftlig behandling januar 2026, og protokoll fra møte 27. januar 2026	Protokoller godkjent			✓
18.2.2026	04/26	Orientering om status for kommunens arbeid med å redusere omfanget av individuell tilrettelagt opplæring	Utvalget takker for redegjørelsen, er tilfreds med innsatsen så langt, og tar redegjørelsen til orientering	Vedtak sendt til kommunedirektør		✓
18.2.2026	05/26	Oppfølging av kommunestyrets vedtak Rapport forvaltningsrevisjon Måloppnåelse - kvalitetssikring ved endring (3. gangs oppfølging)	Kontrollutvalgets vedtak, inkludert administrasjonens tilbakemelding om oppfølging av rapportens anbefalinger, oversendes kommunestyret til orientering. Utvalget avslutter med dette sin oppfølging av kommunestyrets vedtak	Vedtak sendt til kommunestyret, kopi til kommunedirektør, revisor		✓

18.2.2026	06/26	Orientering om kommunens rutiner for journalføring og arkivering mm.	Orienteringen fra administrasjonen tas til orientering.	Vedtak sendt til kommunedirektør		✓
18.2.2026	07/26	Ny vurdering av risiko- og vesentlighet for oppdatering av plan for forvaltningsrevisjon	Innstilling til kommunestyret om plan 2026-2027: 1. Personalforvaltning 2. Institusjonsomsorg 3. Offentlige anskaffelser 4. Barnevern 5. Utredning / oppfølging av vedtak 6. Brann og feiing 7. Flyktningtjenesten 8. Legetjenesten	Sak og vedtak sendt kommunen for videre behandling	Vedtatt som innstilt i kommunestyret 26.3.2026	✓
18.2.2026	08/26	Henvendelse til kontrollutvalget om vann og avløp	Kontrollutvalget har drøftet henvendelsen og ønsker i første omgang prioritering av følgende undersøkelser: - Redegjørelse fra administrasjonen: Etterlevelse lov om Offentlige anskaffelser / interne regler for innkjøp. - Redegjørelse fra administrasjonen: Kvalitet på vannleveransen	Vedtak sendt kommunedirektør. Brev med innkalling til møte 21. april sendt kommunedirektør		✓
18.2.2026	09/26	Dialog med revisor	Tas til orientering	Vedtak sendt til revisor		✓
18.2.2026	10/26	Orienteringer	Tas til orientering			✓
18.2.2026	11/26	Eventuelt	Ingen ytterligere saker til behandling			✓
18.2.2026	12/26	Vurdering av eventuell oppfølging i forbindelse	Kontrollutvalget er bekymret for de forhold som har blitt avdekket i			✓

		med medieoppslag om lederavganger	media. Utvalgets medlemmer har i tillegg blitt kontaktet av innbyggere, ansatte og tidligere ansatte i kommunen. Kontrollutvalget viser til at personalforvaltning er tema for en forvaltningsrevisjon som skal legges frem i juni 2026. Kontrollutvalget vil også komme tilbake til videre oppfølging av forvaltningsrevisjon varsling som ble behandlet i april 2024. Utvalget har fått en orientering fra kommunedirektøren, som i tråd med vedtak i kommunestyret sak 05/26 har satt i gang tiltak. Utvalget vil følge opp videre.		Sak satt opp i skjema SAKER TIL OPPFØLGNING 2026 Sak satt opp i skjema SAKER TIL OPPFØLGNING 2026	
Møtedato	Sak nr	Sak	Vedtak	Utskrift eller sak videresendt	Videre behandling av saken	Ferdig
21.4.2026	13/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. februar 2026	Protokoll godkjent			✓
21.4.2026	14/26	Årsregnskap Meløy kommune 2025 – uttalelse fra kontrollutvalget	Uttalelse vedtatt, med følgende tillegg: Kontrollutvalget viser til regnskapets overskridelser innen Helse og velferd. Utvalget mener kommunen må ha større fokus på	Vedtak sendt kommunestyre, formannskap, kommunedirektør		✓

			realistisk budsjettering samt budsjettdisiplin.			
21.4.2026	15/26	Redegjørelse fra administrasjonen: Etterlevelse lov om Offentlige anskaffelser / interne regler for innkjøp	Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering. Utvalget er tilfreds med at kommunen arbeider med å forbedre sine rutiner på dette området, herunder at det i rutinene beskrives beløpsgrenser for anskaffelse på organisasjonsnivå.	Vedtak sendt kommunedirektør		✓
21.4.2026	16/26	Redegjørelse fra administrasjonen: Kvalitet på vannleveranse	Redegjørelsen tas til orientering.	Vedtak oversendt kommunedirektør		✓
21.4.2026	17/26	Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS	Vedtatt som innstilt, inkludert oppfølging av rapporten innen utgangen av november 2026	Sak og vedtak sendt kommunestyret for videre behandling	Sak satt opp i skjema SAKER TIL OPPFØLGNING 2026	✓
21.4.2026	18/26	Bestilling av forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg	Føringer fra kontrollutvalget som skal ligge til grunn for prosjektplan a. Status i dag for institusjonsomsorg. Vurderinger av kapasitet ut fra forventet levealdersutvikling. b. Kvalitet: innhold og forsvarlighet (herunder grunnbemanning). Kompetanse, inkludert språkkunnskaper. c. Bruker- og pårørendeinvolvering.	Vedtak sendt revisor, for utarbeidelse av prosjektplan innen 28. mai 2026	Godkjenning av prosjektplan satt på dagsorden i møte 9. juni 2026	✓

21.4.2026	19/26	Planlegging av virksomhetsbesøk	Virksomhetsbesøk kombineres med oppfølging forvaltningsrevisjon Kvalitet i grunnskolen. I tillegg til at kommunedirektør kalles inn til møte for å redegjøre om oppfølging av kommunestyrets vedtak, ber kontrollutvalget om at følgende deltar og bidrar med informasjon i forbindelse med virksomhetsbesøket: 1. Rektor ved Ørnes ungdomsskole 2. Tillitsvalgt ved Ørnes ungdomsskole 3. Skole- og fritidskontakt ved Ørnes ungdomsskole 4. Foreldrerepresentant ved skolen 5. Elevrådsrepresentant ved skolen Aktuelle tema under besøket i tillegg til oppfølging av kommunestyrets vedtak. • Status for opprettelse av felles kommunalt FAU. • Skole - /hjem samarbeid. • Skolehelsetjeneste. • Skolemiljø (internkontroll, avviksmelding) Media inviteres til å delta.	Vedtak oversendt kommunedirektøren	Virksomhetsbesøk inkludert oppfølging av forvaltningsrevisjon Kvalitet i grunnskolen, settes på dagsorden i møte 8. september 2026	

21.4.2026	20/26	Dialog med revisor	Tas til orientering	Vedtak sendt til revisor		✓
21.4.2026	21/26	Orienteringer	Tas til orientering			✓
21.4.2026	22/26	Eventuelt	Ingen ytterligere saker til behandling			✓
Møtedato	Sak nr	Sak	Vedtak	Utskrift eller sak videresendt	Videre behandling av saken	Ferdig
9.6.2026	23/26	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 21. april 2026				
9.6.2026	24/26	Rapport forvaltningsrevisjon Kompetanse og rekruttering				
9.6.2026	25/26	Godkjenning av prosjektplan forvaltningsrevisjon Institusjonsomsorg				
9.6.2026	26/26	Revisors uttalelse etter forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen: Startlån				
9.6.2026	27/26	Dialog med revisor				
9.6.2026	28/26	Orienteringer				
9.6.2026	29/26	Eventuelt				
Møtedato	Sak nr	Sak	Vedtak	Utskrift eller sak videresendt	Videre behandling av saken	Ferdig
8.9.2026						

Fra: [Maria Hansen](#)
Til: [Post Sekretariatet](#); [postmottak gildeskål](#)
Emne: VS: Innkalling til regionrådsmøte
Dato: fredag 27. februar 2026 13:00:44
Vedlegg: [image001.png](#)
Viktighet: Høy

Videresender pga. skrivefeil i adressatfelt ved forrige forsøk.

Fra: Maria Hansen

Sendt: fredag 27. februar 2026 12:57

Til: 'Andre Kristoffersen' <andre.kristoffersen@beiarn.kommune.no>; 'Bjørn Magne Pedersen' <pedbjo@gildeskal.kommune.no>; Britt Kristoffersen Løksa <Britt.Kristoffersen.Loksa@hamaroy.kommune.no>; 'Kolbjørn Mathisen' <kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no>; Marlen Rendall Berg <marlen.berg@fauske.kommune.no>; Odd Emil Ingebrigtsen <Odd.Emil.Ingebrigtsen@bodobystyre.no>; 'Runar Jensen' <runar.jensen@saltdal.kommune.no>; 'Sigurd Stormo' <sigurd.stormo@meloy.kommune.no>; 'Aase Refsnes' <ordforer@steigen.kommune.no>; annkristinmoldjord <annkristinmoldjord@gmail.com>; 'Håkon Sæther' <beiarn@arbeiderparti.no>; 'Jan Arild Ellingsen' <jae@auctoring.email>; Turid Willumstad <turid.willumstad@sbnett.no>; 'Lisa Knutsen' <knutsenlisa88@gmail.com>; 'Maria E. Olsen' <m.eibensteiner.olsen@gmail.com>; Wibeke Aasjord Juul <wibeke.aasjord.juul@cermaq.com>; 'Silje Nordgård' <silje.nordgaard@gmail.com>; 'Sten Robert Hansen' <stenrobert@saltenprofil.no>; Postmottak - Bodø Kommune <postmottak@bodo.kommune.no>; Postmottak - Hamarøy Kommune <postmottak@Hamaroy.kommune.no>; Postmottak Beiarn <post@beiarn.kommune.no>; Postmottak Fauske <postmottak@fauske.kommune.no>; Postmottak Gildeskål <postmottak@gildeskål.kommune.no>; Postmottak Meløy <postmottak@meloy.kommune.no>; Postmottak Saltdal <postmottak@saltdal.kommune.no>; Postmottak Steigen <postmottak@steigen.kommune.no>; Postmottak Sørfold <post@sorfold.kommune.no>; Salten Kontrollutvalgsservice <post@sekratariatet.no>

Kopi: 'strmar@meloy.kommune.no' <strmar@meloy.kommune.no>; 'Connie Pettersen' <connie.pettersen@steigen.kommune.no>; Geir Mikkelsen <mikgei@gildeskal.kommune.no>; Kjell Hugvik <Kjell.Hugvik@bodo.kommune.no>; Odd Børge Pedersen <Odd.Borge.Pedersen@hamaroy.kommune.no>; Ole Petter Nybakk <ole.p.nybakk@beiarn.kommune.no>; 'stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no' <stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no>; 'Tom Erik Holteng' <tom.erik.holteng@fauske.kommune.no>; Torill Mørkhagen <torill.morkhagen@sorfold.kommune.no>; Allan Ellingsen <Allan.Ellingsen@salten.no>; Per Gaute Pettersen <Per.Gaute.Pettersen@salten.no>; Ingunn Dalen <Ingunn.Dalen@salten.no>; Rune Røbekk <Rune.Robekk@salten.no>; Annette Digermul Hals <annette.hals@salten.no>; Steinar Pleim Johansen <Steinar.Pleim.Johansen@salten.no>; 'Ole Hjartøy' <ole.hjartoy@outlook.com>; 'Truls Aanstad' <truls.aanstad@gmail.com>; 'rita.lorentsen@kystnett.no' <rita.lorentsen@kystnett.no>; Postmottak - Bodø Kommune <postmottak@bodo.kommune.no>

Emne: Innkalling til regionrådsmøte

Viktighet: Høy

Til ordførere og valgte representanter i Salten Regionråd KO og Salten Regionråd IPR,

Kopi til rådmann, kommunedirektører og styreleder i Salten Regionråd KO

Velkommen til regionrådsmøte i Bodø – Wood Hotel – torsdag og fredag den 12.-13. mars 2026.

Nettsiden vår er nå oppdatert med kjøreplan og de sakene som skal behandles under regionrådsmøtet, se lenken her:

[Politikk: møteplan med dokumenter — Salten Regionråd](#)

Ønsker der alle en videre fin dag og god helg når den tid kommer!

Med vennlig hilsen

Maria Hansen

Koordinator | Salten Regionråd

Tlf.: 75 54 86 00 / 918 69 488

Adresse: Sjøgata 27, 8006 Bodø

salten.no



Fra: [Maria Hansen](#)
Til: [Post Sekretariatet](#)
Emne: VS: Innkalling til regionrådsmøte
Dato: torsdag 21. mai 2026 13:16:59
Vedlegg: [image001.png](#)
Viktighet: Høy

Videresender

Fra: Maria Hansen

Sendt: torsdag 21. mai 2026 13:16

Til: 'Andre Kristoffersen' <andre.kristoffersen@beiarn.kommune.no>; 'Bjørn Magne Pedersen' <pedbjo@gildeskal.kommune.no>; Britt Kristoffersen Løksa <Britt.Kristoffersen.Loksa@hamaroy.kommune.no>; 'Kolbjørn Mathisen' <kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no>; Marlen Rendall Berg <marlen.berg@fauske.kommune.no>; Odd Emil Ingebrigtsen <Odd.Emil.Ingebrigtsen@bodobystyre.no>; 'Runar Jensen' <runar.jensen@saltdal.kommune.no>; 'Aase Refsnes' <ordforer@steigen.kommune.no>; grethe.anita.andersen@meloy.kommune.no; annkristinmoldjord <annkristinmoldjord@gmail.com>; 'Håkon Sæther' <beiarn@arbeiderparti.no>; Truls Aanstad <truls.aanstad@gmail.com>; 'Lisa Knutsen' <knutsenlisa88@gmail.com>; 'Maria E. Olsen' <m.eibensteiner.olsen@gmail.com>; Wibeke Aasjord Juul <wibeke.aasjord.juul@cermaq.com>; 'Silje Nordgård' <silje.nordgaard@gmail.com>; 'Sten Robert Hansen' <stenrobert@saltenprofil.no>; Postmottak - Bodø Kommune <postmottak@bodo.kommune.no>; Postmottak - Hamarøy Kommune <postmottak@Hamaroy.kommune.no>; Postmottak Beiarn <post@beiarn.kommune.no>; Postmottak Fauske <postmottak@fauske.kommune.no>; Postmottak Meløy <postmottak@meloy.kommune.no>; Postmottak Saltdal <postmottak@saltdal.kommune.no>; Postmottak Steigen <postmottak@steigen.kommune.no>; Postmottak Sørfold <post@sorfold.kommune.no>; Salten Kontrollutvalgsservice <post@sekratariatet.no>; Postmottak <postmottak@gildeskal.kommune.no>

Kopi: Marianne Stranden <marianne.stranden@meloy.kommune.no>; 'Connie Pettersen' <connie.pettersen@steigen.kommune.no>; Geir Mikkelsen <mikgei@gildeskal.kommune.no>; Kjell Hugvik <Kjell.Hugvik@bodo.kommune.no>; Odd Børge Pedersen <Odd.Borge.Pedersen@hamaroy.kommune.no>; Ole Petter Nybakk <ole.p.nybakk@beiarn.kommune.no>; stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no; 'Tom Erik Holteng' <tom.erik.holteng@fauske.kommune.no>; Torill Mørkhagen <torill.morkhagen@sorfold.kommune.no>; Allan Ellingsen <Allan.Ellingsen@salten.no>; Per Gaute Pettersen <Per.Gaute.Pettersen@salten.no>; Ingunn Dalen <Ingunn.Dalen@salten.no>; Rune Røbekk <Rune.Robekk@salten.no>; Annette Digermul Hals <annette.hals@salten.no>; Steinar Pleim Johansen <Steinar.Pleim.Johansen@salten.no>; 'Ole Hjartøy' <ole.hjartoy@outlook.com>; rita.lorentsen@kystnett.no; 'Jan Arild Ellingsen' <jae@auctoring.email>

Emne: Innkalling til regionrådsmøte

Viktighet: Høy

Til ordførere og valgte representanter i Salten Regionråd KO og Salten Regionråd IPR,

Kopi til rådmann, kommunedirektører og styreleder i Salten Regionråd KO

Velkommen til regionrådsmøte i Gildeskål – Arnøy brygge – onsdag og torsdag den 10.-11. juni 2026.

Nettsiden vår er nå oppdatert med kjøreplan og de sakene som skal behandles under regionrådsmøtet, se lenken her:

[Politikk: møteplan med dokumenter — Salten Regionråd](#) – NB! Informasjonen som er lagt ut her oppdateres fortløpende.

Ønsker der alle en videre fin dag!

Med vennlig hilsen

Maria Hansen

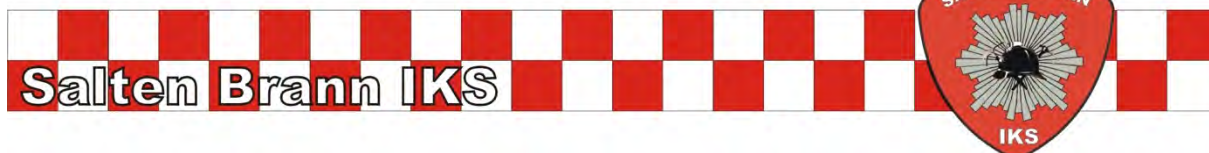
Koordinator | Salten Regionråd

Tlf.: 75 54 86 00 / 918 69 488

Adresse: Sjøgata 27, 8006 Bodø

salten.no





Saksbehandler: Per Gunnar Pedersen
per.gunnar.pedersen@saltenbrann.no

Bodø, 13. april 2026

Til

*Medlemmene i Representantskapet i Salten Brann IKS
Eierkommunene til Salten Brann IKS*

INNKALLING TIL REPRESENTANTSKAPSMØTE I SALTEN BRANN IKS MANDAG DEN 01. JUNI 2026

SAKSLISTE

- Sak 01/26 Fortegnelse over representantskapets medlemmer
- Sak 02/26 Godkjenning av innkalling og saksliste
- Sak 03/26 Valg av to deltagere til å underskrive protokoll fra møte
- Sak 04/26 Fastsettelse av godtgjørelse til styret
- Sak 05/26 Valg av styremedlemmer og varamedlemmer
- Sak 06/26 Fastsettelse av revisors godtgjørelse
- Sak 07/26 Godkjenning av styrets årsberetning og resultatregnskap for 2025
 - Resultatregnskap og balanse
 - Styrets årsberetning
 - Revisors beretning
- Sak 08/26 Revisjon av budsjett 2026
- Sak 09/26 Valg av vara eierrepresentant til NKS110 IKS
- Sak 10/26 Svar fra kommuner i Nordland om utredning av 110 Nordland
- Sak 11/26 Eierstrategi Salten Brann IKS

Møtet gjennomføres i bystyresalen på rådhuset i Bodø kommune. Rekkefølge:

Representantskapsmøte Salten IUA	10.00 – 10.30
Representantskapsmøte Helse- og miljøtilsyn Salten	10.30 – 11.15
Lunsj	11.15 – 11.45
Representantskapsmøte Iris Salten IKS	11.45 – 13.45
Pause	13.45 – 14.00
Representantskapsmøte Salten Brann IKS	14.00 – 17.00

Med vennlig hilsen

Aase Refsnes
Leder representantskapet

Kristian Fanghol
Styrets leder

Kopi til:

- Varamedlemmer i representantskapet i Salten Brann IKS
- Eierkommunenes postmottak
- Kommunedirektører
- Styremedlemmer i Salten Brann IKS
- Salten kommunerevisjon

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Sak 01/26 Fortegnelse over representantskapets medlemmer

Kommune	Faste	Vara
Beiarn kommune	André Kristoffersen	1. Monica Sande 2. Marit Moldjord
	Espen Karlsen / Julia S. Berg	
Bodø kommune	Odd Emil Ingebrigtsen	1. Ida Gudding Johnsen 2. Mohamed Ahmed Yusuf 3. Roy Antonsen 4. Bjørn Tore Zahl
	Ann-Kristin Moldjord	1. Synnøve Pettersen 2. Håkon Møller 3. Bente Haukås 4. Fredric Persson
Fauske kommune	Marlen Rendall Berg	1. Nils-Christian Steinbakk 2. Maria Torkilseng 3. Karl Gunnar Strøm
	Kenneth Svendsen	1. Turid Johansen Willumstad 2. Marit Stemland
Gildeskål kommune	Bjørn Magne Pedersen	1. Gunnar Volla 2. Kine Oldervik
	Helge Delphin Akerhaugen	1. Janette Festvåg 2. Bjørn-Ronny Madsen
Hamarøy kommune	Britt Kristoffersen Løksa	1. Ann Irene Sæter 2. Sverre Christian Eriksen
	Jan-Folke Sandnes	1. Linda Jenssen 2. Lars Filip Paulsen
Meløy kommune	Sigurd Stormo	1. Grethe Anita Andersen 2. Ken-Henry Solhaug
	Maria Eibenstein Olsen	1. Pål Einar Olsen 2. Kristian Haukalid
Saltdal kommune	Runar Jensen	1. Jan Petter Madsen 2. Sara Isaksen Lundbakk
	Jan Arild Ellingsen	1. Ole Bøhlerengen 2. Lone Envenes
Steigen kommune	Aase Refsnes	1. Ove Strand 2. Evy Røynmo
	Maren Sivertsen	1. Adrian Fredriksen 2. Arne Reidar Pedersen
Sørfold kommune	Kolbjørn Mathisen	1. Katrine Elvebakk 2. Bente Grovassbakk
	Sten Robert Hansen (ny)	1. Leif Arild Nygård 2. Simon Sørfjordmo
Værøy kommune	Susan Berg Kristiansen	1. Bertrand Hardie 2. Jill Arntsen
	Rita Adolfsen	

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Representantskapets behandling:

Sak 02/26 Godkjenning av innkalling og saksliste

Forslag til vedtak:

1. *Innkalling og saksliste godkjennes.*

Representantskapets behandling:

Sak 03/26 Valg av to til å underskrive protokollen

Forslag til vedtak:

Følgende velges til å underskrive protokollen:

- 1.
- 2.

Representantskapets behandling:

- 1.
- 2.

Sak 04/26 Fastsettelse av godtgjørelse til styret

Forslag til vedtak:

1. *Iht. valgkomiteens innstilling (ettersendes).*

Representantskapets behandling:

Sak 05/26 Valg av styremedlemmer og varamedlemmer

Forslag til vedtak:

1. *Iht. valgkomiteens innstilling (ettersendes).*

Representantskapets behandling:

Sak 06/26 Fastsettelse av revisors godtgjørelse

Forslag til vedtak:

Styret i Salten Brann IKS anmoder representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Revisors godtgjørelse for 2025 settes til kr. 141.820 eks. mva.*

Representantskapets behandling:

Sak 07/26 Godkjenning av styrets årsberetning og resultatregnskap for 2025

- Resultatregnskap og balanse
- Styrets årsberetning
- Revisors beretning

Forslag til vedtak:

Styret i Salten Brann IKS anmoder representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Styrets årsberetning for 2025 godkjennes.*
2. *Resultatregnskap med et mindre forbruk i forhold til budsjett er på kr. 2 757 516,- før og etter fondsdisponering og et balanseregnskap med en aktiva- og passiva sum på kr. 447 719 066,- vedtas som Salten Brann IKS sitt regnskap for 2025.*
3. *Saldo på udekket underskudd på kr 6 717 543 må dekkes inn i 2026 og skal ivaretas ifm. budsjettrevisjon for 2026.*
4. *Regnskapsførte driftsutgifter utgjør til sammen kr. 4 215 357,- mer enn revidert budsjett, forklaring:*

Nr.	Forklaring	Sum
1	Motkonto - økte avskrivningskostnader utover regulert budsjett	818 560
2	Motkonto - mva. kompensasjon	2 117 386
3	Vakanser på stillinger på feieseksjon	(1 040 000)
4	Underforbruk forebyggende avdeling	(1 001 458)
5	Lavere sosiale kostnader enn budsjettert	(2 660 820)
6	Forskutterte utgifter for FDVU av brannstasjon i Bodø kommune	1 450 000
7	Lovpålagt grunnutdanning av deltidskonstabel §7 (ikke budsjettert)	1 650 000
8	Diverse merforbruk av faste tursnustillegg for beredskap heltid	726 689
9	For høye kostnader av ekstravakter på deltidsstasjoner utover budsjett	800 000
10	For høye utrykningskostnader – over budsjett (store hendelser)	420 000
11	Høyere utbetaling til Sør-Troms kommuner ifm. ubudsjettert alarmsalg	935 000
	SUM	4 215 357

5. *Det er ikke gjort bruk av bundet fond på selvkostområdet for feiertjenesten.*
6. *Det er ikke gjort bruk av disposisjonsfond for 110-sentralen.*

Representantskapets behandling:

Sak 08/26 Revisjon av budsjett 2026

Forslag til vedtak:

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak på forhold som er endret fra opprinnelig budsjettvedtak:

1. *Revidert budsjett- og økonomiplan for perioden 2026 - 2029 legges til grunn for selskapets drift og ivaretar de lovpålagte tjenestene regulert i brannlov og i vedtatte brannordninger.*
2. *Revidert kommunalt finansieringsbehov for år 2026 er;*

Finansiering	B 2025	B 2026	Rev B2026	Merknad
Brutto behov	108.808.677	112.647.809	114.263.953	Justert finansieringsbehov
Feiertjenesten finansieres ved gebyr. - 28 360 boliger - 10 214 fritidsboliger	11.509.478	10.750.610	9.750.610	Tjenestekost / selvkost - Boligsats, kr. 262,-. - Fritidsboligsats, kr. 168,-.
Netto (fratrullet feiing)	97.299.199	102.573.083	104.013.343	Netto kommunal kostnad
Refusjon og salgsinntekter	48.630.195	51.362.534	51.362.534	31 % av brutto finansiering

3. *Opptjent premiefond, kr 7.567.580, fra pensjonskassen benyttes til å betale pensjonspremie.*
4. *Det iverksettes effektiviseringstiltak for å tilpasse eksisterende drift til vedtatte økonomiske rammer for ytterligere kr. 650.000,-. Selskapet skal prioritere målrettet arbeid med fortsatt effektivisering.*
5. *Fremføring av driftsunderskudd fra regnskapsåret 2022 dekkes inn med kr. 6.717.543,- i år 2026. Kr. 3.000.000,- dekkes av 110-Nordland og Kr. 3.717.543,- dekkes av Salten Brann.*
6. *Ubrukte lånemidler pr. 31.12.25 overføres og benyttes til å finansiere investeringsplanen.*
7. *Innbyggerbetaling for 110-tjenesten fastsettes til 14 kr. pr. innbygger.*
8. *Bundet fond for feiertjenesten på kr. 3.315.174 benyttes i sin helhet for år 2026.*

Representantskapets behandling:

Sak 09/26 Valg av vara eierrepresentant til NKS110 IKS

Forslag til vedtak:

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Varabrannsjef Joakim Jarnæs velges som vara eierrepresentant for Salten Brann IKS i NKS110 IKS.*
2. *Økonomisjef Mari Karadas velges som andre vara for eierrepresentant for Salten Brann IKS i NKS110 IKS.*

Sak 10/26 Svar fra kommuner i Nordland om utredning av 110 Nordland

Forslag til vedtak:

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Representantskapet vedtar å gjennomføre utredning av 110 organisering.*
2. *Kostnader dekkes av selskapets eierkommuner.*

Sak 11/26 Eierstrategi Salten Brann IKS

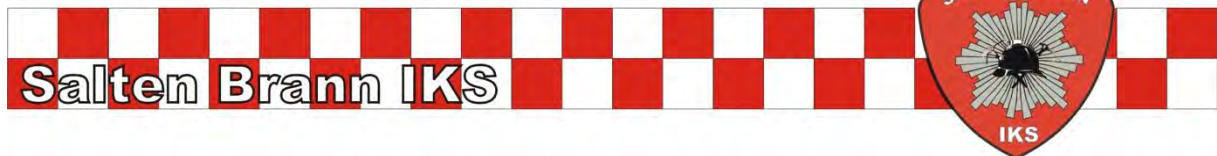
Representantskapets leder foreslår følgende vedtak:

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

1. *Representantskapet for Salten Brann IKS vedtar eierstrategi for selskapet*
2. *Selskapsavtalen revideres og oppdateres med mål om behandling på representantskapsmøtet i november. Representantskapet oppnevner en arbeidsgruppe bestående av Aase Refsnes, Ida Gudding, Tom Erik Holteng og Kristian Fanghol. Salten Brann IKS ivaretar sekretariatsfunksjon.*
3. *Det utarbeides forslag til instruks for valgkomiteen i Salten Brann IKS.*
4. *IKS lov, selskapsavtale og eierstrategi inngår i folkevalgtopplæringen i Salten Brann IKS og anbefales inntatt i folkevalgtopplæringen i kommunene.*

-----O-----



Saksbehandler: Kjetil Haugen
kjetil.haugen@saltenbrann.no

Bodø, 25. november 2025

Til

*Medlemmene i Representantskapet i Salten Brann IKS
Eierkommunene til Salten Brann IKS*

PROTOKOLL FRA REPRESENTANTSKAPSMØTE I SALTEN BRANN IKS FREDAG DEN 7. NOVEMBER 2025

SAKSLISTE

- Sak 14/25 Fortegnelse over representantskapets medlemmer
- Sak 15/25 Godkjenning av innkalling og saksliste
- Sak 16/25 Valg av to deltagere til å underskrive protokoll fra møte
- Sak 17/25 Valg av representantskapets leder, styremedlemmer og varamedlemmer
- Sak 18/25 Godkjenning av selskapets virksomhetsstrategi
- Sak 19/25 Godkjenning budsjett og økonomiplan for 2026 - 2029
 - Driftsbudsjett
 - Investeringsbudsjett
 - Økonomiplan
- Sak 20/25 Møteplan for representantskapet 2026
- Sak 21/25 Mandat for økonomisk arbeidsgruppe 2026
- Sak 22/25 Mandat og prosessbeskrivelse for utarbeidelse av eierstyringsstrategi

Møtet ble gjennomført i bystyresalen i Bodø kommune i tidsrommet 13:00 – 15:00.

Sak 14/25 Fortegnelse over representantskapets medlemmer

Representantskapets behandling:

Representantskapet stilte med følgende medlemmer:

Kommune	Møtt
Beiarn	André Kristoffersen
Beiarn	Julia S Berg
Bodø	Ida Gudding Johnsen
Bodø	Ann-Kristin Moldjord
Fauske	Marlen Rendall Berg
Gildeskål	Bjørn Magne Pedersen
Gildeskål	Helge Delphin Akerhaugen
Meløy	Grethe Anita Andersen
Meløy	Maria Eibenstein Olsen
Saltdal	Runar Jensen
Steigen	Aase Refsnes (leder)
Sørfold	Kolbjørn Mathisen (nestleder)
Sørfold	Gisle Erik Hansen
Hamarøy	Britt Kristoffersen Løksa
Hamarøy	Jan-Folke Sandnes
Værøy	Susan Berg Kristiansen
Værøy	Rita Adolfsen

Sak 15/25 Godkjenning av innkalling og saksliste

Forslag til vedtak:

1. Innkalling og saksliste godkjennes.

Representantskapets behandling:

1. Innkalling og saksliste godkjennes.

Sak 16/25 Valg av to til å underskrive protokollen

Forslag til vedtak:

Følgende velges til å underskrive protokollen:

- 1.
- 2.

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no Internett: www.saltenbrann.no / Elektronisk underskrevet

<https://sign.visma.net/nb/document-check/45aa464d-28db-4c65-9e79-df77115e83f0>

Representantskapets behandling:

Følgende velges til å underskrive protokollen:

- 1. Marlen Rendall Berg*
- 2. Ann-Kristin Moldjord*

Sak 17/25 Valg av representantskapets leder, styremedlemmer og varamedlemmer

Forslag til vedtak:

- 1. Iht. valgkomiteens innstilling (ettersendes).*

Representantskapets behandling:

Representantskapet fatter følgende vedtak:

- 1. Gjenvalgt som leder for representantskapet: **Aase Refsnes**, Steigen kommune.*
- 2. Gjenvalgt som nestleder for representantskapet: **Kolbjørn Mathisen**, Sørfold kommune.*
- 3. Begge velges for 2 år.*
- 4. Honorar for representantskapets leder og nestleder bortfaller.*
- 5. Som styre for Salten Brann IKS velges:*
 - *Kristian Fanghol, styreleder (2025-2027)*
 - *Karianne Sør Dahl, nestleder styre (2024-2026)*
 - *Merete Nordheim, medlem (2025-2027)*
 - *Torbjørn Grimstad, medlem (2025-2026)*
 - *Gisle Erik Hansen, medlem (2025-2027)*
 - *Nn, styremedlem ansatte (velges blant selskapets ansatte)*
 - *Nn, styremedlem ansatte (velges blant selskapets ansatte)*
 - *Siv Anita J. Brekke, 1. varamedlem (2025-2026)*
 - *Truls Paulsen, 2. varamedlem (2025-2027)*
 - *Hanne Sofie J. Jenssen, 3. varamedlem (2025-2026)*

Sak 18/25 Godkjenning av selskapets virksomhetsstrategi

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no Internett: www.saltenbrann.no / Elektronisk underskrevet

<https://sign.visma.net/nb/document-check/45aa464d-28db-4c65-9e79-df77115e83f0>

1. «Ny virksomhetsstrategi for Salten Brann IKS 2026–2030» godkjennes av representantskapet som overordnet styringsdokument for selskapets utvikling.

Representantskapets behandling:

Representantskapet fatter følgende vedtak:

1. Representantskapet takker for fremlagt og godt gjennomarbeidet virksomhetsstrategi. Representantskapet mener derimot at strategien er for ambisiøs og ikke hensyntar den økonomiske situasjonen i selskapet tilstrekkelig.
2. Representantskapet sender virksomhetsstrategien tilbake til styret og ber dem se strategien i lys av den økonomiske arbeidet som pågår, samt eiersstyringsstrategien. Her vises det eksempelvis til behov for kostnadsreduksjon og effektivisering, samt en vurdering av nødvendig omfang av planer og strategier.
3. Felles eierstrategi vedtatt av Salten regionråd 2016 skal være overordnet arbeidet

Sak 19/25 Godkjenning budsjett og økonomiplan for 2026 - 2029

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. Budsjett- og økonomiplan for perioden 2026 - 2029 legges til grunn for selskapets drift og ivaretar de lovpålagte tjenestene regulert i brannlov og i vedtatte brannordninger. Dersom brannordninger vedtas endret, gjennomføres budsjettrevisjon i 2026.
2. Kommunalt finansieringsbehov basert på eksisterende brannordning for år 2026 er:

Finansiering	År 2025	År 2026	Merknad
Brutto behov	Kr. 108.808.677	Kr. 112.616.981 + Kr. 2.073.071 Kr. 114.690.053	Ramme for deflator (+3,5%) Finansiering over deflator ramme Overføres til Salten Brann IKS
- Feiertjenesten (selvkost, finansieres ved gebyr)	Kr. 11.509.478	Kr. 10.750.610	Tjenestekost - sats pr. bolig, kr. 305,- - sats pr. fritidsbolig, kr. 205,-
= Netto (fratrullet feiing)	Kr. 97.299.199	Kr. 103.939.443	Netto kommunal kostnad
Refusjon og salgsinntekter	Kr. 48.630.195	Kr. 51.362.534	31 % av brutto finansiering

3. Nivå og omfang av finansiering for grunnutdanning for kommunenes brannordninger avtales direkte med kommunene iht. selskapsavtalens § 7.2 og faktureres.
4. Selskapets pensjonspremie (brutto) er budsjettetert til 25,1 MNOK, mens pensjonskostnad (netto) er fastsatt til 14,9 MNOK. Dette er i henhold til pensjonskassens budsjettprognose.

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no Internett: www.saltenbrann.no / Elektronisk underskrevet

<https://sign.visma.net/nb/document-check/45aa464d-28db-4c65-9e79-df77115e83f0>

5. Det iverksettes effektiviseringstiltak for å tilpasse eksisterende drift til vedtatte økonomiske rammer for ytterligere kr. 1.000.000,-. Selskapet skal videre prioritere målrettet arbeid med gjennomgang av selskapets organisering med sikte på ytterligere effektivisering og gode tjenester.
6. Fremføring av driftsunderskudd fra regnskapsåret 2022 dekkes inn med kr. 6.000.000,- i år 2026, hvor 50% dekkes av 110-Nordland og 50% dekkes av Salten Brann.
7. Tilknytningsavgift iht. selskapsavtalens §7 fastsettes til kr. 1.600.000,-.
8. Materiellinvesteringer i økonomiplanperioden er på kr. 50.200.000,-
9. Investeringsplan for 2026 på kr. 12.500.000 vedtas.
10. Selskapet gis myndighet til å ta opp et finansierings lån i henhold til investeringsplan pålydende kr. 12.500.000,-.
11. Ubrukte lånemidler pr. 31.12.25 overføres og benyttes til å finansiere investeringsplanen.
12. Øvre grense for lån settes til kr. 70 000 000 i økonomiplanperioden 2026 – 2029.
13. Gebysats for unødig utrykning økes fra kr. 7 500 til kr. 9.500,- med virkning fra 01.01.2026.
14. Innbyggerbetaling for 110-tjenesten fastsettes til 14 kr. pr. innbygger.
15. Budsjettmål og fondsavsetning for salg av direktekoblet brannalarm i Nordland:

Art / År	År 2026	År 2027	År 2028	År 2029
Salgsinntekt	Kr. 38.791.600,-	Kr. 41.163.600,-	Kr. 43.535.600,-	Kr. 45.907.600,-
Fonds avsetn.	Kr. 852.961,-	kr. 8.084.273,-	kr. 10.270.005,-	kr. 12.684.133,-

Kommunal deflator for 2026 benyttes som grunnlag for prisjustering pr. 1. april 2026.

16. Formål til bundet 110-fond er:
 - a. Fondet skal finansiere større deler av nytt oppdragshåndteringssystem og andre vedtatte nasjonale IT-systemer for 110-nødsentralen i Nordland samt ivareta framtidige materiellinvesteringer som følge av statlige vedtak og pålegg.
 - b. Eventuelle tilbakebetalinger av merinntekter til kommuner i Nordland gjøres etter andel av alarminntekter med virkning fra og med 2027.

Representantskapets behandling:

Bodø kommune fremmet følgende forslag til alternativt vedtak i punkt 2:

«Det gis ikke finansiering over deflator ramme. Kommunal overføring til Salten brann for 2026 fastsettes til kr 112.616.981,-»

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Electronically signed / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet
<https://sign.visma.net/nb/document-check/45aa464d-28db-4c65-9e79-df77115e83f0>

Det ble gjennomført avstemming som følger:

- Pkt 1 + 3-16: *enstemmig vedtatt i samsvar med styrets innstilling*
- Pkt 2: *styrets innstilling til vedtak: 1 stemme*
forslag til vedtak fra Bodø kommune: 15 stemmer

Forslag fra Bodø kommune ble vedtatt. Fullstendig vedtak i saken er som følger:

1. *Budsjett- og økonomiplan for perioden 2026 - 2029 legges til grunn for selskapets drift og ivaretar de lovpålagte tjenestene regulert i brannlov og i vedtatte brannordninger. Dersom brannordninger vedtas endret, gjennomføres budsjettrevisjon i 2026.*
2. *Kommunal finansiering basert på eksisterende brannordning for år 2026 er:*

Finansiering	År 2025	År 2026	Merknad
Brutto behov	Kr. 108.808.677	Kr. 112.616.981	Ramme for deflator (+3,5%) Overføres til Salten Brann IKS
- Feiertjenesten (selvkost, finansieres ved gebyr)	Kr. 11.509.478	Kr. 10.750.610	Tjenestekost - sats pr. bolig, kr. 305,-. - sats pr. fritidsbolig, kr. 205,-.
= Netto (fratrullet feiing)	Kr. 97.299.199	Kr. 103.939.443	Netto kommunal kostnad
Refusjon og salgsinntekter	Kr. 48.630.195	Kr. 51.362.534	31 % av brutto finansiering

3. *Nivå og omfang av finansiering for grunnutdanning for kommunenes brannordninger avtales direkte med kommunene iht. selskapsavtalens § 7.2 og faktureres.*
4. *Selskapets pensjonspremie (brutto) er budsjettert til 25,1 MNOK, mens pensjonskostnad (netto) er fastsatt til 14,9 MNOK. Dette er i henhold til pensjonskassens budsjettprognose.*
5. *Det iverksettes effektiviseringstiltak for å tilpasse eksisterende drift til vedtatte økonomiske rammer for ytterligere kr. 1.000.000,-. Selskapet skal videre prioritere målrettet arbeid med gjennomgang av selskapets organisering med sikte på ytterligere effektivisering og gode tjenester.*
6. *Fremføring av driftsunderskudd fra regnskapsåret 2022 dekkes inn med kr. 6.000.000,- i år 2026, hvor 50% dekkes av 110-Nordland og 50% dekkes av Salten Brann.*
7. *Tilknytningsavgift iht. selskapsavtalens §7 fastsettes til kr. 1.600.000,-.*
8. *Materiellinvesteringer i økonomiplanperioden er på kr. 50.200.000,-*
9. *Investeringsplan for 2026 på kr. 12.500.000 vedtas.*
10. *Selskapet gis myndighet til å ta opp et finansierings lån i henhold til investeringsplan pålydende kr. 12.500.000,-.*

11. Ubrukte lånemidler pr. 31.12.25 overføres og benyttes til å finansiere investeringsplanen.
12. Øvre grense for lån settes til kr. 70 000 000 i økonomiplanperioden 2026 – 2029.
13. Gebyrsats for unødig utrykning økes fra kr. 7 500 til kr. 9.500,- med virkning fra 01.01.2026.
14. Innbyggerbetaling for 110-tjenesten fastsettes til 14 kr. pr. innbygger.
15. Budsjettmål og fondsavsetning for salg av direktekoblet brannalarm i Nordland:

Art / År	År 2026	År 2027	År 2028	År 2029
Salgsinntekt	Kr. 38.791.600,-	Kr. 41.163.600,-	Kr. 43.535.600,-	Kr. 45.907.600,-
Fonds avsetn.	Kr. 852.961,-	kr. 8.084.273,-	kr. 10.270.005,-	kr. 12.684.133,-

Kommunal deflator for 2026 benyttes som grunnlag for prisjustering pr. 1. april 2026.

16. Formål til bundet 110-fond er:
 - a. Fondet skal finansiere større deler av nytt oppdragshåndteringssystem og andre vedtatte nasjonale IT-systemer for 110-nødsentralen i Nordland samt ivareta framtidige materiellinvesteringer som følge av statlige vedtak og pålegg.
 - b. Eventuelle tilbakebetalinger av merinntekter til kommuner i Nordland gjøres etter andel av alarminntekter med virkning fra og med 2027.

Sak 20/25 Møteplan for representantskapet 2026

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. Møteplan for 2026 godkjennes.

Representantskapets behandling:

Representantskapet diskuterte om eier- og representantskapsmøter i Salten brann skal gjennomføres samordnet med de øvrige IKS'ene i Salten, eller på egne dager på grunn av omfanget.

Følgende forslag til alternativt vedtak ble fremmet:

Møteplan for Salten Brann samordnes med IRIS Salten sin møteplan. Eiermøter gjennomføres 25. februar og 28. september. Representantskapsmøter gjennomføres 1. juni og 9. november.

Det ble gjennomført avstemning som følger:

Styrets forslag til vedtak: 3 stemmer
 Alternativt forslag til vedtak: 8 stemmer

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no / Elektronisk underskrevet

<https://sign.visma.net/nb/document-check/45aa464d-28db-4c65-9e79-df77115e83f0>

Representantskapet fatter følgende vedtak:

- 1. Møteplan for Salten Brann samordnes med IRIS Salten sin møteplan. Eiermøter gjennomføres 25. februar og 28. september. Representantskapsmøter gjennomføres 1. juni og 9. november.*

Sak 21/25 Mandat for økonomisk arbeidsgruppe 2026

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

- 1. Styret ber representantskapet om å godkjenne mandat for økonomisk arbeidsgruppe.*
- 2. Arbeidsgruppen utvides med en representant for selskapets ansatte.*

Representantskapets behandling:

Representantskapet fatter følgende vedtak:

- 1. Representantskapet godkjenner mandat for økonomisk arbeidsgruppe. Representantskapet ber at også kostnadskutt/effektivisering sees på av arbeidsgruppe.*
- 2. Arbeidsgruppen består av selskapets leder og økonomiansvarlig, en representant fra selskapets ansatte, Anna Welle fra Bodø kommune, Stein Ole Rørvik fra Saltdal kommune og Kolbjørn Mathiesen fra Sørfold kommune. Gruppen har bistand fra representant fra BDO.*
- 3. Representantskapet mener arbeidet er svært viktig for videre økonomisk bærekraft for selskapet, og ber de valgte representantene prioritere arbeidet.*
- 4. Representantskapet ber arbeidsgruppen legger frem rapport til styret, som fremmer saken til representantskapet. Representantskapet ber om tett forankring underveis.*

Sak 22/25 Mandat og prosessbeskrivelse for utarbeidelse av eierstyringsstrategi

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

- 1. Det igangsettes et arbeid med utvikling av eierstyringsstrategi for Salten Brann IKS i tråd med fremlagt prosessbeskrivelse.*
- 2. Daglig leder gis fullmakt til å gjennomføre konkurranse for anskaffelse av konsulentbistand innenfor rammen for direkteanskaffelser.*

3. *Styret utgjør styringsgruppe for arbeidet og skal holdes orientert om fremdrift gjennom faste statusrapporter.*
4. *Endelig forslag til eierstyringsstrategi legges frem for representantskapet til behandling ultimo mai 2026.*

Representantskapets behandling:

Representantskapet fatter følgende vedtak:

1. *Det igangsettes et arbeid med utvikling av eierstyringsstrategi for Salten Brann IKS i tråd med fremlagt prosessbeskrivelse.*
2. *Det opprettes en arbeidsgruppe bestående av representantene Aase Refsnes og Ida Gudning Johnsen, kommunedirektør Tom Erik Holteng, styreleder, samt ansatterepresentant. Gruppen organiserer arbeidet.*
3. *Det gjøres nødvendige avklaringer mot ordførere underveis.*
4. *Endelig forslag til eierstyringsstrategi legges frem for representantskapet til behandling i juni 2026.*
5. *Felles eierstrategi vedtatt av Salten regionråd 2016 skal være overordnet arbeidet*

-----O-----

This documents contains 9 pages before this page

Dokumentet inneholder 9 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 9 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 9 sider før denne side

Detta dokument innehåller 9 sidor före denna sida

Ann-Kristin Moldjord

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Bodø kommune

6a0f3db8-937e-4c6d-b4f4-94823c749737 - 2025-11-25 16:29:49 UTC +02:00

BankID - 07e110fa-a89b-4dab-8cae-c90287e91a6e - NO

Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

Marlen Rendall Berg

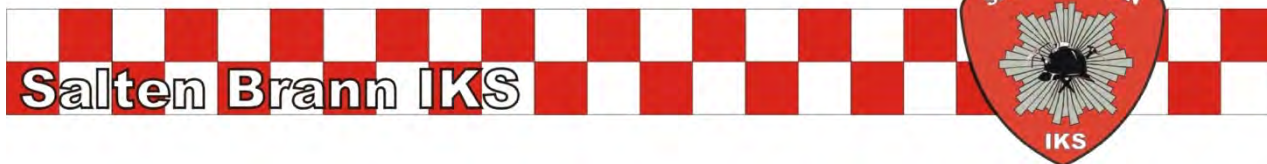
Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Fauske kommune

847bf41c-d166-438e-ad9b-796c5b0e2726 - 2025-12-09 08:06:44 UTC +02:00

BankID - 4d52ae3f-7b95-47ff-8145-91ad5bdd2a6d - NO

Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende



Innstilling til representantskapet

08. april 2026

Styresak nr. 24/26

Rep. skap sak nr. 06/25

FASTSETTELSE AV REVISORS GODTGJØRELSE FOR 2025

Basert på tidligere års praksis justeres godtgjørelsen for selskapets revisor for 2025 til kr. 141.820 eks. mva.

Forslag til vedtak:

Styret i Salten Brann IKS anmoder representantskapet om å fatte følgende vedtak:

- 1. Revisors godtgjørelse for 2025 settes til kr. 141.820 eks. mva.*

Styrets årsberetning 2025

Selskapet

Salten Brann IKS har delegert ansvar for brannvern jfr. Brann- og eksplosjonsvernloven for kommunene; Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen, Sørfold og Værøy samt delegert ansvar for nødmeldetjenesten for brann innenfor grensene av Nordland politidistrikt. Brannsjef er koordinerende brann faglig myndighet i redningsledelsen (LRS) i Nordland PD og representerer også 110 region Nordland i nasjonalt brann- faglig råd ledet av DSB. Brannsjef er styreleder for selskapet NKS110 IKS hvor formål er å drifte nasjonalt oppdragshåndteringsverktøy for landets 110-sentraler.

Redegjørelse for årsregnskapet og resultatdisponering

Selskapet hadde for budsjettåret 2025 en økning i kommunal eierfinansiering fra hhv. 104,52 millioner kroner til 108,81 millioner kroner. Det er ikke gjennomført budsjettregulering for år 2025. Med utgangspunkt budsjett viser resultatregnskapet for 2025 et positivt netto driftsresultat på kr. 2 757 516, hvorav resultatet og mindre forbruket på kr. 1 718 130,22 etter fondsdisponering, går til dekning av tidligere års merforbruk på kr 8 435 673. Saldo på udekket underskudd på kr 6 717 543 må dekkes inn i 2026 og blir ivaretatt ifm. budsjettrevisjon. Det budsjetterte nettoresultatet er kr. 1 686 006, mens det totale budsjettavviket er kr. - 976 219. Regnskapsførte driftsutgifter er kr. 4 215 357 over budsjett, forklaring som følger:

Nr.	Forklaring	Sum
1	Motkonto - økte avskrivningskostnader utover regulert budsjett	818 560
2	Motkonto - mva. kompensasjon	2 117 386
3	Vakanser på stillinger på feieseksjon	(1 040 000)
4	Underforbruk forebyggende avdeling	(1 001 458)
5	Lavere sosiale kostnader enn budsjettert	(2 660 820)
6	Forskutterte utgifter for FDVU av brannstasjon i Bodø kommune	1 450 000
7	Lovpålagt grunnutdanning av deltidskonstabel §7 (ikke budsjettert)	1 650 000
8	Diverse merforbruk av faste tursnustillegg for beredskap heltid	726 689
9	For høye kostnader av ekstravakter på deltidsstasjoner utover budsjett	800 000
10	For høye utrykningskostnader – over budsjett (store hendelser)	420 000
11	Høyere utbetaling til Sør-Troms kommuner ifm. ubudsjettert alarmsalg	935 000
	SUM	4 215 357

Styret har mottatt økonomisk rapportering fra selskapets administrasjon på styremøtene. Styret har vært opptatt av å styrke likviditeten samt effektivisere driften på flere områder for å ivareta kravene fra eierne om lavere kommunal finansiering. De viktigste tiltakene i den forbindelse gjengis i tabellen nedenfor:

Tiltak	Helårseffekt (millioner kroner)	Andre effekter
Reduserte 3 stillinger	3,0	
Omdisponering nødnett-lisenser	0,1	
Gjenbruk av nødnettradio	0,2	Spart anskaffelse
Reduserte verkstedutgifter (Bodø)	0,3	
Rammeavtale for brannbiler		Red. enhetskostnad
Sentralisert innkjøp	0,2	Spart tid, tette lekkasjer
Reduksjoner av driftsavvik		Spart tid, spart materiell
Digitale møter og undervisning	0,3	Spart reise og arbeidstid, møteutgifter
Digitalisering av HR prosesser		Spart tid, færre feil
Innføring av mobilt sentralbord		Økt tilgjengelighet og fleksibilitet
SUM 31.12.2025	4,1	

Selskapets likviditet har vært under høyt press og spesielt første halvdel av regnskapsåret 2025 noe som har betydd økt bruk av driftskreditt på kr. 80 241. Styret har holdt eierne orientert om denne utfordringen. Det er gjort grep deler av år 2025 for å styrke likviditeten og et av tiltakene har vært å belaste faktura for månedlig pensjonspremie på selskapets premiefond i BKP med resterende saldo tilsvarende 5,4 millioner kroner jfr. budsjettvedtak. Selskapet har tatt opp et likviditetslån på 20 millioner kroner fra Bodø kommune for årets siste 6 mnd. i 2025.

I år 2025 har 110 Nordland hatt inntjening fra salg av direktekoblede brannalarmer på kr 36 241 732, mot budsjett på kr 36 419 600. Inntekter fra salg av brannrelaterte kurs har ikke gitt forventet effekt i tillegg til at sekundære hendelser (støtteoppdrag til andre nødetater) og unødig utrykning ved automatisk brannalarm er kr 2 332 428 lavere enn budsjett. De samlede salgsinntektene er kr 2 068 961 lavere enn budsjett.

Det fremlagte resultat- og balanseregnskapet gir sammen med årsberetningen et tilfredsstillende uttrykk for resultatet i 2025 og den økonomiske stillingen ved årsskiftet. Styrer opplyser om at det pågår en utredningsprosess som tar sikte på å utrede kommunal organisering av 110 nødmeldetjenesten i Nordland som i dag er en avdeling i Salten Brann IKS.

Prioriterte saker i 2025

Det er spesielt seks viktige saker som peker seg ut; 1) Revisjon av kommunale brannordninger som ledd i kommunens økonomiske tilpasning, 2) Omstilling og effektivisering av selskapets administrative ressurser, 3) Ferdigstillelse og implementering av nytt oppdragshåndteringssystem for 110 Nordland, 4) Arbeidsprosess med kommunene om utbedring av brannstasjoner, 5) lukking av avvik på grunnutdanning på deltid og 6) internt utviklingsprogram for å utvikle det a) psykososiale arbeidsmiljøet og b) lederutvikling. Sistnevnte aktivitet har blitt godt mottatt av medarbeiderne. Programmet har foregått fram til sommeren i 2025.

Feiing og selvkost

Inntekter og utgifter til feiing og tilsyn med fyringsanlegg skal være i henhold til selvkostprinsippet. Selvkost medfører at inntektene ved en tjeneste ikke skal være større enn kostnadene. Over- og underforbruk avsettes i bundet fond innenfor området som avskrives planmessig over 5 år som del av budsjetteringen innenfor området. For 2025 var det budsjettert med bruk av bundet fondet til drift av tjenesten på kr. 1 008 343, men grunnet underforbruk i driften var ikke dette nødvendig. Saldo på bundet fond ved utgangen av 2025 er kr. 3 315 174.

Investering og finansiering

Investeringsregnskapet viser en tilgang for år 2024 på kr. 23 924 822, mens regulert budsjetttramme for investering var på kr 12 950 000, mens rammen for låneopptak var kr 15 450 000. Låneopptak for år 2025 har blitt utsatt i påvente av at selskapet skulle få registrert ny selskapsavtale og det nye styret i Brønnøysundregisteret noe som har tatt lang tid å få på plass. Selskapet tok opp investeringslån for perioden 2023 – 2025 i januar 2026, men pr. 31.12.25 har selskapet en samlet låneportefølje på kr 16 848 974 i KLP bank. Selskapsavtalens øvre grense for låneopptak er på 110 millioner kroner.

Internkontroll og kvalitetsstyring

Etter innføringen og sertifiseringen av selskapets ledelsessystemer for kvalitet, miljø og arbeidsmiljø overvåkes og håndtere virksomhetens internkontroll mer systematisk enn før 2021. Funn fra interne revisjoner, avviksbehandling og observasjoner gjort i forbindelse med ledelsens gjennomgang gir styringsinformasjon til kontinuerlig forbedring av selskapets drift. Selskapet gjennomførte i 2025 to interne revisjoner; en ledelsens gjennomgang og en ekstern revisjon av ledelsessystemene.

Arbeidsmiljø

Salten brann er arbeidsmiljøsertifisert for ISO 45001:2018 og har i den forbindelse utviklet egen HMS-policy samt mål for arbeidsmiljø. Styret mener at arbeidsmiljøet i selskapet er tilfredsstillende. I 2025 har det samlet sykefraværet i selskapet redusert fra 4,4 % til 1,9 % hvorav korttidsfraværet har vært på 0,6 %. Alle medarbeidere er tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Selskapet har etablert lovpålagte stoff- og eksponeringsregister og gjort dette tilgjengelig for alle ansatte.

Ytre miljø

Selskapet har siden miljøsertifiseringen arbeidet med miljømål. Miljømål for utslipp av klimagasser er 30% av 2020 utslippet. Salten Brann strekker seg etter FNs bærekrafts mål nr. 13. *Stopp klimaendringene*. Utslippene som virksomheten skaper er stabilisert, og det kreves ytterligere innsats og fokus for å nå miljømål. Gjennom drift av ledelsessystemet for ytre miljø og arbeidsmiljø har selskapet en økende bevissthet på tiltak for å redusere virksomhetens miljøbelastning samt tiltak for å forbedre et svært risikofylt arbeidsmiljø for de av våre medarbeidere som daglig må håndtere risiko som konsekvens av uønskede hendelser i samfunnet og i økende grad også naturhendelser.

Søkelys på HMS arbeid

Selskapet har en HMS-konsulent i 40% stilling, kombinert med en annen stilling som brannforebygger. Konsulenten har konkrete arbeidsoppgaver som har gitt gode resultater i HMS arbeidet. Ordningen ble videreført og forsterket i 2025. Gjennom ledelsessystemet ISO 45001:2018 har virksomheten et systematisk søkelys på forbedring av arbeidsmiljø. Dette påvirker selskapets totale HMS prestasjoner.

Informasjonssikkerhet

110 Nordland underlegges nasjonale sikkerhetsbestemmelser på begrenset nivå. Ledelsessystemet for informasjonssikkerhet er sertifisert i henhold til ISO 27001:2022. Målsettingen for dette arbeidet er å sikre selskapets operative og driftsmessige evner, hvor følgende områder skal bringes under systematisk kontroll: 1) Tilgjengelighet; *informasjon skal være tilgjengelig for autoriserte ved behov*. 2) Konfidensialitet; *informasjon skal ikke bli kjent for uvedkommende*. 3) Integritet; *informasjon skal ikke bli endret utilsiktet eller av uvedkommende*. 4) Robusthet; *organisasjonen og systemene er motstandsdyktige, og har evne til å gjenopprette normaltilstand ved hendelser*.

Involvering og medbestemmelse

I 2023 konsulenter fra byrået FENDR i den hensikt å møte utfordringer omkring arbeidsmiljø og kultur, involvering og medbestemmelse i selskapet. Gjennom en kunnskaps- og styrkebasert utvikling, der medarbeidernes styrker fremheves, har det vært en ambisjon om å styrke samarbeid og tillit både vertikalt og horisontalt i organisasjonen. Arbeidet ble gjennomført i 2024 og avsluttet mot sommeren 2025. Satsingen er 70 % finansiert av OU-midler. Implementering av styrets vedtatte virksomhetsstrategi vil følge samme mal for involvering og medbestemmelse.

Etisk standard

Selskapet har egen policy for etiske retningslinjer som gjelder for alle medarbeidere. I tillegg har personell i brannsjefens stab, berørt personell som tilhører 110-Nordland og beredskapsavdelingen sikkerhetsklaring. Det er etablert system med prosedyrer for å ivareta varslinger hvor ekstern advokat er tiltenkt undersøkelsesrollen. Prosedyren er samkjørt med Bodø kommune.

Likestilling

Styret i selskapet består av 8 medlemmer med 3 numeriske vara. I styret (faste og vara) er det kjønnsbalanse iht. krav i IKS-lovens §10, jfr. aksjelovens §20-6, andre ledd. Styret består av to kvinner og tre menn som er valgt av eierne, og to menn og en kvinne som er valgt av og blant selskapets ansatte. Av 319 medarbeidere er 293 menn og 26 kvinner, noe som tilsvarer en kvinneandel på 8,15 %.

Fortsatt drift.

Det er ikke registrert forhold etter regnskapsårets utgang som kan ha betydning for selskapets resultat og stilling ved utgangen av 2025. Styret bekrefter at forutsetningen for fortsatt drift av selskapet er til stede ved avleggelse av årsregnskapet for 2025.

Bodø 25. mars 2026

Kristian Fanghol
Styreleder

Kariann Sør Dahl
Styrets nestleder

Merete Nordheim
Styremedlem

Torbjørn Grimstad
Styremedlem

Gisle Hansen
Styremedlem

Kurt R. Martinussen
Styremedlem

Alexander Lundestad Førde
Styremedlem

Ruth Hildegunn Johnsen
Styremedlem

Per Gunnar Pedersen
Daglig leder/Brannsjef

Digital signering på neste side

Salten Brann IKS

Driftsregnskap 2025 - 19. driftsår

	Note	Regnskap 2025	Revidert budsjett 2025	Oppr.- budsjett 2025	Regnskap 2024
Driftsinntekter					
Overføringer og tilskudd fra andre	9	121 051 821	115 969 273	115 969 273	118 461 099
Salgs- og leieinntekter		38 726 284	41 469 600	41 469 600	40 198 768
Sum driftsinntekter		159 778 105	157 438 873	157 438 873	158 659 867
Driftsutgifter					
Lønnsutgifter	2	96 310 303	95 888 375	95 888 375	95 321 368
Sosiale utgifter	3	19 135 491	21 796 311	21 796 311	18 017 483
Kjøp av varer og tjenester		33 905 572	30 387 269	30 387 269	35 636 347
Overføringer og tilskudd til andre		4 341 561	2 224 175	2 224 175	4 541 034
Avskrivninger	4,7	6 641 198	5 822 638	5 822 638	6 588 876
Sum driftsutgifter		160 334 125	156 118 768	156 118 768	160 105 109
Brutto driftsresultat		-556 020	1 320 105	1 320 105	-1 445 242
Finansposter					
Renteinntekter		475 482	6 700	6 700	87 197
Utbytter		82 060	-	-	78 170
Renteutgifter	5	1 107 640	2 211 087	2 211 087	1 332 191
Avdrag på lån	5,7	2 777 564	3 252 350	3 252 350	3 410 384
Netto finansutgifter		-3 327 662	-5 456 737	-5 456 737	-4 577 208
Motpost avskrivninger	4,7	6 641 198	5 822 638	5 822 638	6 588 876
Netto driftsresultat	10	2 757 516	1 686 006	1 686 006	566 427
Disp. eller dekning av netto driftsresultat:					
Overføring til investering	10	-	-	-	-
Avsetninger til bundne driftsfond	10,11	1 039 386	-	-	1 267 445
Bruk av bundne driftsfond	10,11	-	-1 008 343	-1 008 343	-12 458
Avsetninger til disposisjonsfond		-	194 349	194 349	-
Bruk av disposisjonsfond		-	-	-	-688 561
Dekning av tidligere års merforbruk		1 718 130	2 500 000	2 500 000	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat		2 757 516	1 686 006	1 686 006	566 427
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		-	-	-	-

Salten Brann IKS

Investeringsregnskap 2025

	Note	Regnskap 2025	Revidert budsjett 2025	Opprinnelig budsjett 2025	Regnskap 2024
Investeringer i varige driftsmidler	4	23 924 822	12 950 000	12 950 000	4 625 925
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper		-	-	-	-
Sum investeringsutgifter		23 924 822	12 950 000	12 950 000	4 625 925
Kompensasjon for merverdiavgift		4 621 752	-	-	925 185
Tilskudd til investeringer		-	-	-	-
Salg av varige driftsmidler		192 000	-	-	-
Bruk av lånemidler	7	421 426	12 950 000	12 950 000	3 700 740
Sum investeringsinntekter		5 235 177	12 950 000	12 950 000	4 625 925
Overført fra driftsdelen	6	-	-	-	-
Avsetning til bundne investeringsfond	6,13	-	-	-	-
Bruk av bundne investeringsfond	6,13	-	-	-	-
Avsetninger til ubundet investeringsfond	6	-	-	-	-
Bruk av ubundet investeringsfond		-	-	-	-
Dekning av tidligere års udekket beløp		-	-	-	-
Sum overføring fra drift og netto avsetninger:		-	-	-	-
Fremført til inndekning i senere år (Udekket beløp)		18 689 645	-	-	

Salten Brann IKS

Balanse 2025

	Note	2025	2024
EIENDELER			
A. Anleggsmidler		426 823 190	365 599 585
I. Varige driftsmidler		64 185 274	46 925 613
1. Faste eiendommer og anlegg		-	-
2. Utstyr, maskiner og transportmidler	4	64 185 274	46 925 613
II. Finansielle anleggsmidler		90 000	90 000
1. Aksjer og andeler	12	90 000	90 000
IV. Pensjonsmidler	3,7	362 547 916	318 583 971
B. Omløpsmidler		20 895 876	19 271 586
I. Bankinnskudd og kontanter		-3 824 086	-962 067
III. Kortsiktige fordringer		24 719 962	20 233 653
1. Kundefordringer		6 665 159	8 961 209
2. Andre kortsiktige fordringer		2 003 926	723 742
3. Premieavvik	3	16 050 878	10 548 701
Sum eiendeler		447 719 066	384 871 171

EGENKAPITAL OG GJELD

C. Egenkapital		81 368 415	45 454 063
I. Egenkapital drift		-1 132 222	-4 615 495
1. Disposisjonsfond	6	1 486 261	1 486 261
2. Bundne driftsfond	6,11	3 373 303	2 333 917
3. Merforbruk i driftsregnskapet		-6 717 543	-8 435 673
II. Egenkapital investering		-18 654 045	35 600
1. Ubundet investeringsfond	6	35 600	35 600
2. Bundne investeringsfond	6	-	-
3. Udekket beløp i investeringsregnskapet		-18 689 645	-
III. Annen egenkapital		101 154 683	50 033 958
1. Kapitalkonto	7	101 154 683	50 033 958
2. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift		-	-
3. Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen investering		-	-
D. Langsiktig gjeld		322 847 261	313 165 806
I. Lån		-	-
1. Gjeld til kredittinstitusjoner	5	16 848 974	19 626 538
II. Pensjonsforpliktelse	3,7	305 998 287	293 539 268
E. Kortsiktig gjeld		44 229 146	26 251 302
I. Kortsiktig gjeld			
1. Leverandørgjeld		5 494 372	7 624 756
2. Likviditetslån		20 000 000	-
4. Annen kortsiktig gjeld		18 734 774	18 626 545
5. Premieavvik		-	-
Sum egenkapital og gjeld		447 719 066	384 871 171
F. Memoriakonti		-	-
I. Ubrukte lånemidler		-	421 426
II. Andre memoriakonti		-	-421 426
III. Motkonto for memoriakontiene		-	-

31.des.25

Bodø den ____/____ 2026

Kristian I Fanghol
styreleder

Kariann Sjørdahl
nestleder

Per Gunnar Pedersen
daglig leder

Gisle Erik Hanssen
styremedlem

Merete Nordheim
styremedlem

Torbjørn Grimstad
styremedlem

Ruth Hildegunn Johnsen
styremedlem

Aleksander Lundestad Førde
styremedlem

Kurt Rune Martinussen
styremedlem

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 1 av 7

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er utarbeidet i henhold til bestemmelsene i kommuneloven, forskrifter og god kommunal regnskapsskikk. Regnskapet er finansielt orientert, og skal vise alle økonomiske midler som er tilgjengelige i året, og anvendelse 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 foretakets 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).

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

Selskapet plikter å betale avdrag minst tilsvarende minimumsavdraget. Når denne plikten ikke er oppfylt, skal driftsregnskapet belastes med avdrag tilsvarende minimumsavdraget. Dette er i samsvar med KRS nr. 3.

I balanseregnskapet er anleggsmidler eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for foretaket. Andre eiendeler er omløpsmidler, dersom disse forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet.

Annet

Leieavtaler er ikke balanseført.

Note 1 - Endring i arbeidskapitalen

BEVILGNINGSREGNSKAP:	Regnskap 2025	Regnskap 2024
Anskaffelse av midler		
Inntekter driftsdel	159 778 105	158 659 867
Inntekter investeringsdel	4 813 752	925 185
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner	978 968	3 866 107
Sum anskaffelse av midler	165 570 824	163 451 159
Anvendelse av midler		
Utgifter driftsdel	153 692 927	153 516 232
Utgifter investeringsdel	23 924 822	4 625 925
Utbetaling ved eksterne finanstransaksjoner	3 885 204	4 742 575
Sum anvendelse av midler	181 502 953	162 884 732
Anskaffelse - anvendelse av midler (B8-B14)	-15 932 129	566 427
Endring i ubrukte lånemidler	-421 425	-3 700 740
Innbetalinger ved eksterne finanstransaksjoner		
ENDRING ARBEIDSKAPITAL	-16 353 554	-3 134 313
BALANSE:	Regnskap 2025	Regnskap 2024
Omløpsmidler		
Endring betalingsmidler	-2 862 020	-10 710 402
Endring kortsiktige fordringer	-1 015 867	1 559 794
Endring premieavvik	5 502 176	3 994 380
Endring omløpsmidler	1 624 290	-5 156 228
Kortsiktig gjeld	17 977 844	-2 021 915
Endring annen kortsiktig gjeld	17 977 844	-2 021 915
ENDRING ARBEIDSKAPITAL	-16 353 554	-3 134 313

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 2 av 7

Note 2 - Godtgjørelse og revisjonshonorar

Ytelser til ledende personer og revisor	Lønn og annen godtgj.
Daglig leder	1 590 914 *)
Styrets medlemmer	438 868
Revisor - honorar for revisjon eks.mva	141 820

*) Lønn daglig leder omfatter fast lønn samt årlig vakttillegg og lommevarsler.

Det er ikke gitt sikkerhetsstillelser til fordel for ansatte, styremedlemmer eller medlemmer av representantskapet.

Antall årsverk i regnskapsåret er 95

Note 3 - Pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser

Salten Brann IKS har pensjonsordninger som omfatter alle fast ansatte og for midlertidig ansatte/vikarer i hht de pensjonskassens regler. Ordningen gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av ant. opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

Alle ansatte er i dag innmeldt i Bodø kommunale pensjonskasse - uavhengig av stillingsstørrelse.

Bodø Kommunale Pensjonskasse - Salten Brann IKS

Pensjonskostnad	2024	2025
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	11 332 953	13 076 915
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	11 533 568	11 956 527
Brutto pensjonskostnad	22 866 521	25 033 442
Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-13 664 099	-15 442 408
Netto pensjonskostnad (ekskl. adm.)	9 202 422	9 591 034
Sum amortisert premieavvik	2 441 285	2 934 237
Administrasjonskostnad/Rentegaranti	837 672	987 137
Samlet pensjonskostnad (inkl. administrasjon)	12 481 380	13 512 407

Premieavvik	2024	2025
Innbetalt premie/tilskudd (ekskl. adm.)	16 051 139	18 611 743
Netto pensjonskostnad inkl admkostnader	-10 040 095	-10 578 171
Årets premieavvik	6 011 044	8 033 572
Sats for arbeidsgiveravgift	7,90 %	7,90 %
AGA av premieavviket	474 872	634 652
AGA av innbetalt premie/tilskudd (inkl. adm) (arbeidsgivers andel)	1 268 040	1 470 328

Innbetalt premie/tilskudd overstiger netto pensjonskostnad. Dermed skal premieavviket inntektsføres og balanseføres mot kortsiktig fordring. Virkningen i regnskapet blir dermed at det utgiftsføres et annet beløp enn faktisk inbetaling, nemlig pensjonskostnaden.

Akkumulert og amortisert premieavvik	2024	2025
Akkumulert premieavvik 31.12.f.å.	6 206 601	9 776 360
Årets premieavvik	6 011 044	8 033 572
Sum amortisert premieavvik	-2 441 285	-2 934 237
Akkumulert premieavvik 31.12.d.å. *)	9 776 360	14 875 696

Akkumulert premieavvik 31.12. i hht aktuarberegningen 9 776 360 14 875 696

Når det gjelder premieavviket så er det en differanse mellom aktuarberegningen og regnskapet.

Denne differansen kommer av at det i 2008 og 2009 ikke var krav om føring av premieavvik. Amortisering av disse to årenes premieavvik er dermed ikke med i regnskapet.

Amortisering premieavvik 2008 241 928 pr år 2010-2023

Amortisering premieavvik 2009 132 170 pr år 2010-2024

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 3 av 7

Balanseførte størrelser

	Estimat 31.12.2024	Estimat 31.12.2025
Balanseført pensjonsforpliktelse		
Brutto påløpt forpliktelse	293 539 268	305 998 287
Pensjonsmidler	318 583 971	362 547 916
Netto forpliktelse før arb.avgift	25 044 703	56 549 629
AGA av (balanseført) netto forpliktelse	0	0

Det er foretatt ny beregning av pensjonsforpliktelsene som ble balanseført i foregående års regnskap. Oppdaterte grunnlagsdata og årets forutsetninger er lagt til grunn.

Avviket mellom avlagte tall for pensjonsforpliktelser i foregående år og ny beregning

kalles årets estimatavvik for pensjonsforpliktelser.

Avviket mellom avlagte tall for pensjonsmidlene i foregående år og faktiske pensjonsmidler kalles årets estimatavvik for pensjonsmidlene.

Spes. av brutto pensjonsforpliktelse UB - Estimat	2024	2025
Brutto pensjonsforpl. IB 1.1 - estimat i fjor samt fisjon/fusjon	293 539 268	305 998 284
Estimatavvik forpliktelse IB 1.1	-63 006 075	-2 831 596
Overførte/mottatte avvik	0	0
Faktisk forpliktelse	283 339 742	290 707 672
Årets opptjening	11 332 953	13 076 915
Rentekostnad	11 533 568	11 956 527
Utbetalinger	-12 666 995	-9 742 827
Brutto pensjonsforpliktelse UB 31.12	293 539 268	305 998 287

Spesifikasjon av brutto pensjonsmidler UB - Estimat	2024	2025
Brutto pensjonsmidler IB 1.1 - estimat i fjor samt fisjon/fusjon	292 799 750	318 583 971
Estimatavvik midler IB 1.1	9 573 651	20 639 758
Overførte/mottatte avvik	0	0
Faktiske pensjonsmidler	302 373 401	339 223 729
Innbetalt premie/tilskudd (inkl adm)	16 051 139	18 611 743
Administrasjonskostnad/Rentegaranti	-837 672	-987 137
Utbetalinger	-12 666 995	-9 742 827
Forventet avkastning	13 664 099	15 442 408
Brutto pensjonsmidler UB 31.12	318 583 971	362 547 916

Økonomiske forutsetninger	2024	2025
Diskonteringsrente	4,00%	4,00%
Lønnsvekst	2,97%	2,97%
G-regulering	2,97%	2,97%
Pensjonsregulering	2,22%	2,22%
Forventet avkastning på pensjonsmidler	4,50%	4,50%
Arbeidsgiveravgift - sats	7,90%	7,90%
Amortiseringstid	7	7

Medlemsstatus	01.01.2024	01.01.2025
Antall aktive	341	337
Antall oppsatte	163	176
Antall pensjoner	70	77
Gj.snittlig pensjonsgrunnlag, aktive	217 064	239 020
Gj.snittlig alder, aktive	44,72	45,18
Gj.snittlig tjenestetid, aktive	9,98	9,80

Premiefond pr. 31.12.2024 5 617 572

Det ble i 2025 brukt kr 5 481 521 av fondet til betaling av fakturaer gjennom året.

Årsresultat 2025 for Bodø pensjonskasse er ikke kjent pr d.d., og dermed heller ikke saldo på premiefondet pr. 31.12.2025

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 4 av 7

Note 4 - Varige driftsmidler (Anleggsmidler)

Selskapet har pr. 31.12. følgende anleggsmiddelgrupper som avskrives lineært som nedenfor:

Anleggsmiddelgruppe	Avskrivn. plan	Eiendeler
Gruppe 1	5 år:	EDB-utstyr, kontormaskiner og lignende.
Gruppe 2	10 år:	Maskiner, invent. og utstyr, verktøy, transportm. o.l.
Gruppe 3	20 år:	Brannbiler og lignende.

	Anleggsmiddelgruppe			Totalt
	1	2	3	
IB 2025	946 405	24 243 247	21 735 964	46 925 616
Årets tilgang	0	1 272 830	22 627 991	23 900 821
Årets avgang (bokført verdi)		0	36	36
Årets avskrivning	-737 277	-3 725 096	-2 178 824	-6 641 197
UB 2025	209 128	21 790 981	42 185 095	64 185 276

Enkelte anleggsmidler kan ha kortere avskrivningstid enn det som er standard for de ulike gruppene.

Note 5 - Langsiktig gjeld, renter og avdrag på lån

Av selskapets fordringer forfaller ingen senere enn et år etter regnskapsårets slutt. Selskapet har gjeld hvor noe forfaller til betaling mer enn fem år etter regnskapsårets slutt. Selskapet har ikke garantiforpliktelser.

Langsiktig gjeld:

	2024	2025
Gjeldsbrevlån	19 627 386	16 848 974
Renter:		
	2024	2025
Utgiftsførte renter (lån)	1 223 949	1 012 275
Avdrag:		
	2024	2025
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	3 410 384	2 777 564

Minimumsavdrag	(linje 17 i balanse)	2025
Anleggsmidler 01.01		46 925 613
Lånegjeld pr 01.01		19 626 538
Andel anleggsmidler finansiert ved lån	42 %	
Avskrivninger lagt til grunn ved beregning		6 640 951
Minimumsavdrag = Andel avskrivninger som gjelder anleggsmidler finansiert ved lån		2 777 564

Note 6 - Spesifikasjon av samlede avsetninger og bruk av avsetninger i regnskapsåret:

Disposisjonsfond: avsetninger og bruk av avsetninger

	Saldo pr. 01.01.	Avsetning	Bruk	Saldo pr. 31.12.
Disposisjonsfond - fritt	636 273		0	636 273
Disposisjonsfond 110-sentralen	849 987	-		849 987
Totalt	1 486 260	0	0	1 486 260

Ubundne investeringsfond: avsetninger og bruk av avsetninger

	Saldo pr. 01.01.	Avsetning	Bruk	Saldo pr. 31.12.
Ubundne investeringsfond	35 600	-		35 600

Bundne driftsfond: avsetninger og bruk av avsetninger

	Saldo pr. 01.01.	Avsetning	Bruk	Saldo pr. 31.12.
Profileringsmidler fra Salten Forvaltning IKS	13 818	-	-	13 818
Bundet driftsfond feiing	2 275 788	1 039 386	0	3 315 174
Bundet driftsfond Brannbamsen Bjørnis	44 311	0	0	44 311
Totalt	2 333 917	1 039 386	-	3 373 303

Bruk av midler fra bundet driftsfond er bundet til et bestemt formål og kan ikke endres av styret.

Bundne investeringsfond: avsetninger og bruk av avsetninger

	Saldo pr. 01.01.	Avsetning	Bruk	Saldo pr. 31.12.
Bundet investeringsfond	-	-	0	-

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 5 av 7

Note 7 - Kapitalkonto

Saldo pr 01.01 -50 033 958

Kreditposter i løpet av året (økning av egenkapitalen):

Aktivert investering	23 900 822
Kjøp av andeler	
Betalte avdrag på eksterne lån	2 777 564
Økning av pensjonsmidler	
Sum kreditposter (økning av egenkapitalen)	26 678 386

Debetposter i løpet av året (reduksjon av egenkapitalen):

Salg anleggsmidler	-36
Bruk av lånemidler	421 426
Endring pensjonsforpliktelse	-31 504 926
Avskrivninger	6 641 198
Sum debetposter (reduksjon av egenkapitalen)	-24 442 338

Saldo pr 31.12.2024 -101 154 682

Note 8 - Egenkapital og eierkommuner

Selskapet fikk i hht selskapsavtalens §5 overført tingsinnskudd fra eierkommunene som nedenfor:

Andelseiere	Tinginnskudd i hht selskaps-avtalens §5	Eierandel i hht selskaps-avtalens §6
Beiarn kommune	634 027,00	1,20
Bodø kommune	6 015 986,00	62,30
Fauske kommune	354 850,00	11,60
Gildeskål kommune	136 080,00	2,30
Hamarøy kommune	799 807,00	3,30
Meløy kommune	2 876 033,00	7,50
Saltdal kommune	776 750,00	5,50
Steigen kommune	421 661,00	3,10
Sørfold kommune	3,00	2,30
Værøy kommune	1 116 000,00	1,90
Sum	13 131 197,00	100,00

Det gjøres oppmerksom på at det ikke er samsvar mellom tinginnskuddet og eierbrøken, men dette fremgår av selskapsavtalen.

Note 9 - Offentlige tilskudd

Driftstilskudd fra deltagerkommunene	2025	2024
Bodø kommune	58 931 000	56 953 188
Beiarn kommune	2 665 730	2 469 444
Hamarøy kommune	5 659 590	5 228 832
Fauske kommune	11 365 790	10 931 052
Gildeskål kommune	4 480 920	4 118 580
Steigen kommune	4 204 030	3 990 972
Sørfold kommune	3 839 260	3 953 028
Saltdal kommune	6 068 770	5 894 592
Meløy kommune	9 154 020	8 747 292
Værøy kommune	2 439 580	2 236 248
Sum	108 808 690	104 523 228

Differanse mellom budsjett og regnskap gjelder øresavrunding i budsjettdokument.

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 6 av 7

Note 10 - Resultatfordeling

Dersom driftsregnskapet viser et mindreforbruk etter at disposisjonene i §4-1 i Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv. første ledd er gjennomført, skal mindreforbruket reduseres så mye som mulig ved å stryke bruk av disposisjonsfond.

Hvis regnskapet fortsatt viser et merforbruk etter strykningene, skal mindreforbruket dekke inn eventuelle tidligere års merforbruk.

Årsavslutningsdisposisjoner etter regnskapsforskriften §5-9

	2025	2024
NETTO DRIFTSRESULTAT iht regnskap	2 757 516	566 427
Avsetninger til bundne driftsfond	1 039 386	1 267 445
Bruk av bundne driftsfond	-	12 458
Overføring til investering ihht budsjett		
Avsetninger til disposisjonsfond ihht budsjett	194 349	2 300 150
Bruk av disposisjonsfond ihht budsjett		
Budsjettert dekning av tidligere års merforbruk	2 500 000	
Årets budsjettavvik	-976 219	-2 988 711
Strykning av overføring til investering		
Strykning avsetning til disposisjonsfond	-194 349	
Strykning av dekning av tidligere års merforbruk	-781 870	-
Strykning bruk av disposisjonsfond		2 300 150
Mer- eller mindreforbruk etter strykninger	-	-688 561
Bruk av disposisjonsfond for reduksjon av årets merforbruk		-688 561
Bruk av disposisjonsfond for inndekning av tidligere års merforbruk	-	-
Bruk av mindreforbruk eller strykninger for dekning av tidligere års merforbruk		
Avsetning til mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond	-	-
Fremført til inndekning senere år (merforbruk)	-	0

Ansvar/område	Mer-/mindreforbruk	Avsetninger/bruk av fond	Resultat
110 Vaksentralen	3 590 591	-1 718 130	1 872 461
120 Markedsavdelingen	-656 929	-	-656 929
335 Brannsjefen	-278 464		-278 464
337 Feiing	1 039 386	-1 039 386	-
338 Forebyggende	1 001 458		1 001 458
339 Beredskap	-1 938 526		-1 938 526
Resultat	2 757 516	-2 757 516	-

Salten Brann IKS

Noter 2025, s. 7 av 7

Note 11 Selvkost feiing

Etterkalkyle selvkost 2025	Feiing
Inntekter	12 463 333
Driftsutgifter	-11 642 084
Avskriving	218 137
Resultat	1 039 386
Selvkostgrad (100%)	100 %
Selvkostfond 01.01	2 275 788
+ Årets avsetning til selvkostfond	1 039 386
- Bruk av selvkostfond	-
Selvkostfond 31.12	3 315 174

Inntekter og utgifter til feiing skal være i henhold til selvkostprinsippet. Selvkost innebærer at selskapets kostnader med å frembringe tjenestene skal dekkes av gebyrene som brukerne av tjenestene betaler. Selskapet har ikke anledning til å tjene penger på tjenestene. For å kontrollere at dette ikke skjer må selskapet etter hvert regnskapsår utarbeide en selvkostkalkyle som viser selvkostregnskapet for det enkelte gebyrområdet.

Note 12 Aksjer og andeler (finansielle anleggsmidler)

Selskapets navn	Eierandel i %	Bokført verdi 31.12
NKS 100 IKS	6	90 000

Kjøp av aksjer er innskudd av selskapskapital til Nasjonalt kommunesamarbeid for 100 sentralen IKS

Note 13 Budsjettavvik investering

Avslutningsposter investeringsregnskap (Beløp i hele tusen)

Investeringsutgifter, investeringinntekter og netto videreutlån

Sum investeringsutgifter	23 924 822
Sum investeringsinntekter	5 235 177
Sum investeringsutgifter, investeringinntekter	18 689 645

Allerede gjennomførte disposisjoner ved regnskapsavslutningen

Overføring fra driftsregnskapet	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0
Sum gjennomførte disposisjoner før regnskapsavslutningen	0

Årets budsjettavvik før strykninger **18 689 645**

Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp) 18 689 645

This document contains 15 pages before this page

Dokumentet inneholder 15 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 15 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 15 sider før denne side

Detta dokument innehåller 15 sidor före denna sida

Gisle Erik Hansen

53b647e9-26a6-4314-a0ac-6252407b5876 - 2026-03-30 12:05:42 UTC +03:00
BankID - 0545b512-d2d7-4cd1-9b54-e71e8916bfc9 - NO

Ruth Hildegun Johnsen

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Salten brann IKS
927d6ee4-3966-44ee-be5f-5c5809191ef7 - 2026-03-30 13:02:21 UTC +03:00
BankID - 3b16d116-c348-4e35-ae70-76a1895b3482 - NO
Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

Alexander Lundestad Førde

98f7781c-b147-492d-bf80-e5443cf8a404 - 2026-03-30 14:19:02 UTC +03:00
BankID - 37cce8e7-6ec4-447c-b0b8-2de49c2101bd - NO

Kurt Rune Martinussen

99a6f8f1-27ba-404c-9a84-f5c94783308c - 2026-04-02 09:16:18 UTC +03:00
BankID - 840170ac-20e0-4254-b28c-07cbde6b5626 - NO

Torbjørn Grimstad

89f0e92c-befc-4d5a-bcb9-7305447d9f1d - 2026-04-02 10:47:28 UTC +03:00
BankID - e3b5332f-278c-4744-8d5b-5e4e83c03491 - NO

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

This document contains 16 pages before this page

Dokumentet inneholder 16 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 16 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 16 sider før denne side

Detta dokument innehåller 16 sidor före denna sida

Merete Nordheim

1dd3e40f-27e3-4957-830b-ad53fd44250f - 2026-04-06 15:51:02 UTC +03:00

BankID - 6c233e90-bdf3-4221-b6ba-29f3c92088a4 - NO

Kariann Skar Helland Sør Dahl

5567e510-e6c8-4f08-891b-376e8af4e825 - 2026-04-07 22:22:25 UTC +03:00

BankID - c2926177-8b16-4d4a-b24a-a30f3c7fdda6 - NO

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuutus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

Til representantskapet i Salten Brann IKS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Salten Brann IKS som viser et netto driftsresultat på kr 2 757 516. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2025, driftsregnskap og investeringsregnskap 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 selskapet per 31. desember 2025, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med lov om interkommunale selskaper, forskrift om årsbudsjett og årsberetning for IKS 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 selskapet 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 og annen øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) 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 årsrapporten. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken/ikke 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 25.03.2026 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.

Styret og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov om interkommunale selskaper, forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper og god kommunal regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll den 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.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver vises det til:

<https://www.nkrf.no/revisjonsberetninger> - revisjonsberetning nr. 4

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 selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Uttalelse om redegjørelse for vesentlige budsjettavvik

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Salten Brann IKS sin redegjørelse for vesentlige budsjettavvik, enten det skyldes beløpsmessige avvik eller avvik fra representantskapets premisser for bruken av bevilgningene.

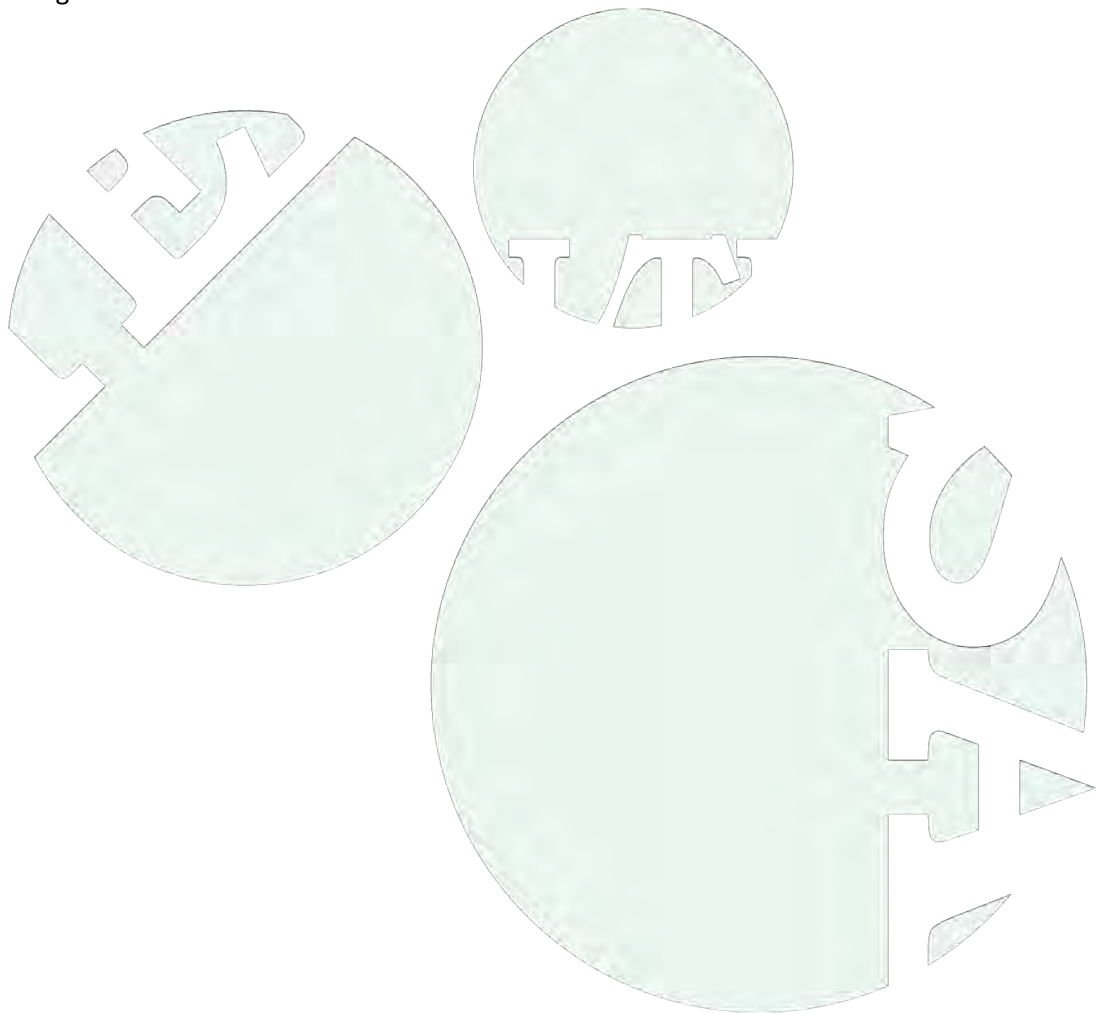
Konklusjon

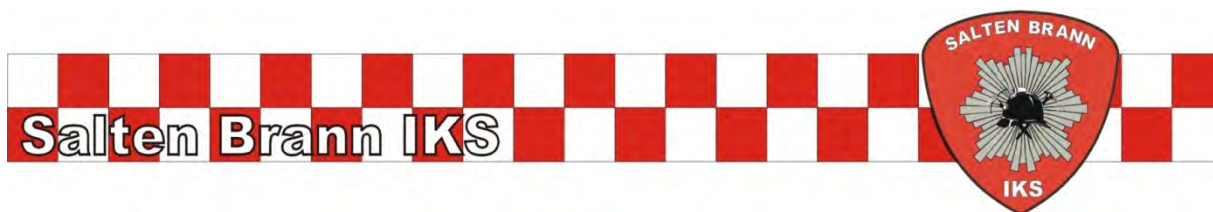
Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt kjent med forhold som gir grunn til å tro at årsberetningen ikke gir dekkende opplysninger om vesentlige budsjettavvik.

Bodø, den 14 april 2026

Liv Anne Kildal

Liv Anne Kildal
oppdragsansvarlig revisor





Innstilling til representantskapet

Styresak nr. 26/26

13. April 2026.

Rep. skap sak nr. 08/26

REVIDERT ÅRSBUDSJETT 2026

- Vedlegg A Revidert driftsbudsjett for 2026
- Vedlegg B Revidert ansvarsbudsjett for 2026
- Vedlegg C Kommunal finansiering pr. kommune
- Vedlegg D Likviditetsbudsjett for 2026
- Vedlegg E Kvartalsrapport Q1 - 2026

Oppsummering

Selskapet framlegger, som varslet i budsjettbehandlingen høsten 2025, forslag til revidert årsbudsjett for 2026 for den ordinære driften av selskapet som ivaretar utførelsen av de lovpålagte tjenestene regulert i brannlov med forskrifter og kommunalt vedtatte brannordninger. Saker om reviderte brannordninger, som kan påvirke budsjettsituasjonen, er ferdigbehandlet for 5 av 10 kommuner uten at dette har ført til strukturendringer.

Resultatregnskapet for 2025 viser at kr. 1 718 130, etter fondsdisponering, går til dekning av tidligere års merforbruk på kr 8 435 673. Gjenstående beløp på kr 6 717 543 må dekkes inn i 2026, jfr. sentralt premiss for budsjett 2026. Avsetning til premiefondet på kr 7.567.580 benyttes til betaling av pensjonspremie for å styrke likviditeten for 2026. Ikke budsjetterte rentekostnader for likviditetslån fra Bodø kommune på kr 618.667 er en del av kostnader som foreslås håndtert i revisjonen.

Representantskapets budsjettvedtak innebar en finansiering av selskapets virksomhet kr. 2.073.071 lavere enn styrets innstilling. Selskapet har arbeidet med dette som utgangspunkt og identifisert tiltak med akseptabel risiko som gir en økonomisk effekt på kr 650.000 for deler av dette. I det ordinære budsjettforslaget inngikk det allerede kr. 1.000.000 i effektivisering på de administrative ansvarsområdene. Samlet administrativ effektivisering i perioden 2023 til 2026 er på kr. 5.750.000.

Selskapet beredskapsstyrke gjennomfører andre tjenester som ikke lovpålagte akutte helseoppdrag samt assistanse til kommunal helseomsorg tilsvarende kr 1.000.000 som ikke inngår i finansieringsgrunnlaget. Dette temaet er del av arbeidet som foregår i økonomisk arbeidsgruppe, men som en midlertidig løsning for 2026 foreslås at disse kostnadene kompenseres i revidert budsjettvedtak slik at selskapets økonomiske situasjon fra og med 2027 kan trygges ytterligere.

SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Oppsummert danner dette grunnlag for at styret innstiller på at den kommunale finansieringen blir som følger for 2026:

Elementer	Kostnad	Merknad
Vedtatt kommunal finansiering	kr 112.647.809	Vedtatt november 2025
Økning i udekket underskudd fra 2025	kr 717.543	Totalt kr 6 717 543 for 2026
Rest for økonomiske tiltak	kr 1.573.071	Redusert effekt på behov kr 2.073.071
Andre tjenester	kr 1.000.000	Ikke lovpålagte helseoppdrag
Økt bruk av feierfondet	kr (1.000.000)	Til sammen kr 3.315.174 brukes i 2026
Ikke budsj. renter for likviditetslån	kr 618.667	20 millioner kroner i likv. lån fra Bodø
Reduserte lånevdrag første år.	Kr (1.293.137)	Totale avdrag er kr 2.256.863 for 2026
Behov for kommunal finansiering	kr 114.263.953	Revidert budsjett 2026

Økning i kommunal finansiering fordelt på kommuner

Kommuner	Opprinneligbudsjett	Revidert budsjett	Økning
Beiarn	2.699.344	2.721.903	22.559
Bodø	61.295.556	62.447.681	1.152.125
Fauske	11.957.928	12.068.537	110.609
Gildeskål	4.417.780	4.448.734	30.954
Hamarøy	5.765.297	5.812.958	47.661
Saltdal	6.419.206	6.445.606	26.400
Steigen	4.319.296	4.347.049	27.753
Sørfold	4.041.057	4.079.100	38.043
Værøy	2.483.212	2.537.655	54.443
Meløy	9.249.132	9.366.858	117.725
Salten Brann IKS	112.647.809	114.276.081	1.628.272

Finansielle indikatorer og måltall

Målene er satt for å balansere krav til økonomisk kontroll, investeringsbehov og operativ beredskap. Indikatorene må vurderes samlet, da høy gjeld forutsetter sterkere resultatgrad og tilstrekkelig fondsbuffer.

Indikatorer	Måltall	Revidert budsjett	Status
Resultatgrad	2 %	2,5 %	
Gjeldsgrad	42 %	31,4%	
Fondsgrad	5-10 %	0,6 %	

---- O ----

SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Forslag til vedtak

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak på forhold som er endret fra opprinnelig budsjettvedtak:

- 1. Revidert budsjett- og økonomiplan for perioden 2026 - 2029 legges til grunn for selskapets drift og ivaretar de lovpålagte tjenestene regulert i brannlov og i vedtatte brannordninger.*
- 2. Revidert kommunalt finansieringsbehov for år 2026 er;*

Finansiering	B 2025	B 2026	Rev B2026	Merknad
Brutto behov	108.808.677	112.647.809	114.263.953	Justert finansieringsbehov
Feiertjenesten finansieres ved gebyr. - 28 360 boliger - 10 214 fritidsboliger	11.509.478	10.750.610	9.750.610	Tjenestekost / selvkost - Boligsats, kr. 262,-. - Fritidsboligsats, kr. 168,-.
Netto (fratrullet feiing)	97.299.199	102.573.083	104.013.343	Netto kommunal kostnad
Refusjon og salgsinntekter	48.630.195	51.362.534	51.362.534	31 % av brutto finansiering

- 3. Opptjent premiefond, kr 7.567.580, fra pensjonskassen benyttes til å betale pensjonspremie.*
- 4. Det iverksettes tiltak for å tilpasse eksisterende drift til vedtatte økonomiske rammer for ytterligere kr. 650.000,-.*
- 5. Fremføring av driftsunderskudd fra regnskapsåret 2022 dekkes inn med kr. 6.717.543,- i år 2026. Kr. 3.000.000,- dekkes av 110-Nordland og Kr. 3.717.543,- dekkes av Salten Brann.*
- 6. Ubrukte lånemidler pr. 31.12.25 overføres og benyttes til å finansiere investeringsplanen.*
- 7. Innbyggerbetaling for 110-tjenesten fastsettes til 14 kr. pr. innbygger.*
- 8. Bundet fond for feiertjenesten på kr. 3.315.174 benyttes i sin helhet for år 2026.*

SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

BUDSJETTFORUTSETNINGER

Lønn og pensjon: Pensjonskostnadene øker med ca. 1,5 mill. kr sammenlignet med 2025, og føres etter kommunale regler (premieavvik og amortisering). Lønnsvekst i 2026 er beregnet til 3,5 mill. kr (4,1 %) fra 1. mai.

Investeringer og finans: Det planlegges investeringer på totalt 50 mill. kr i perioden 2026–2029 til brannbiler og materiell. Disse lånefinansieres og gir en økning i finanskostnader på ca. 3,7 mill. kr.

Renter og gjeld: Gjeldsnivået er litt over 50 mill. kr før nye lån. Låneporteføljen er bundet med fast rente i 3 år på rett under 4,5 % for å redusere risiko.

Kostnadsutvikling: Prisvekst på beredskapsmateriell fortsetter, drevet av europeisk markedssituasjon og svak kronekurs. Effektive anskaffelser prioriteres, og rammeavtale for brannbiler er inngått.

Inntekter og rammer: Kommunal deflator for 2026 er 3,5 %, mens frie inntekter til kommunesektoren øker med 4,1 % etter statsbudsjettet.

Fondsbruk: Bundet fond for feiing benyttes med 3,3 mill. kr for å dekke deler av driftskostnadene.

110-tjenesten: Økte kostnader, både kjente og usikre (nye nasjonale systemer), medfører at innbyggerbetalingen økes fra 7 til 14 kr. Alarminntekter øker samtidig.

Kompetanse: 101 ansatte (29 %) mangler lovpålagt grunnutdanning. Det gjennomføres årlige opplæringsplaner i dialog med kommunene, som også dekker kostnadene.

Brannbiler: Flere eldre biler gir høye vedlikeholdskostnader. Utskifting pågår, og andel biler over 20 år er redusert. Det er vedtatt investeringer på 40 mill. kr til videre fornying.

Brannstasjoner: 15 av 25 stasjoner oppfyller ikke HMS-krav. Oppgraderinger er nødvendige for enkelte tjenester, særlig røykdykking, kan utføres forsvarlig.

VURDERINGER

Potensielle kostnadsreduksjoner

Justering av tjenestestruktur (lovpålagte oppgaver)

Revisjon av brannordninger

Den 24. mai 2025 ble saken om revisjon av brannordning behandlet i representantskapet, tatt til orientering og oversendt til kommunal behandling. Styret innstilte på balansert nivå som la til grunn en reduksjon av driftskostnader på brannordninger tilsvarende kr. 2.751.081.

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

Det kan påregnes ytterligere reduksjon på kr. 1.000.000 på felleskostnader for beredskap, til sammen kr. 3.751.081 for de 7 kommunene som ble behandlet. Status pr. 8. april 2026:

Kommune	Vedtak	Effekt anbefaling	Effekt Vedtak 2026	Status
Bodø	Nei, utsatt behandling	1.122.246		Utsatt behandling etter 2 runder i bystyret.
Fauske	Ja	531.067	0	Ingen endring
Hamarøy	Ja	138.793	0	Innhavet og Drag slås sammen når ny brannstasjon etableres i Dragkrysset. Inntil videre som i dag.
Steigen	Ja	545.325	0	Ingen endring
Meløy	Nei	413.650		Utredning pågår
Beiarn	Nei	0		Uklar status
Værøy	Ja	0	0	Ingen endring
Saltdal *	Ja	170.000	0	Ingen endring
Sørfold *	Nei	0	0	Vedtak på at det ikke skal revideres.
Gildeskål *	Nei	0		Utredning pågår
Felleskostnader		1.000.000		Andel brannordning
Alle	4 vedtak	3.921.081	0	Inkl. Reduserte felleskostnader

De 3 siste kommunene var ikke med i oppstarten av revisjon av brannordning. Struktur- og driftskostnader for brannordninger inkl. felleskostnader utgjør 7 % av selskapets totale kommunale finansiering.

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Justering av tjenestestruktur (ikke lovpålagte oppgaver)

Vurdere gjennomføring av helseoppdrag (akutthjelper og bære/løfte assistanse)

I Salten Brann IKS sitt ansvarsområde er det ikke etablert formelle avtaler om at brann- og redningstjenesten skal bistå helsevesenet utover den generelle hjelpeplikten som gjelder for alle borgere. Samtidig kan det være samfunnsmessig hensiktsmessig å organisere enkelte tjenester slik at brann- og redningstjenesten bistår helsetjenesten. Brannvesenet er til stede i alle kommuner og kan derfor være en ressurs i områder med lang responstid for helsetjenesten. Spørsmålet om Salten Brann IKS skal ha en slik rolle kan også påvirke organiseringen av brannordningen, ved at slike oppgaver – sammen med brann- og redningsoppgaver – kan bidra til å forsvare en lokal beredskap i mindre kommuner. En slik løsning forutsetter avtaler om oppgaveløsning og ansvarsforhold med helsetjenesteansvarlige, kommunene og helseforetaket, samt finansiering av de kostnadene dette medfører for brann- og redningstjenesten.

Brann- og redningspersonell har alminnelig hjelpeplikt etter straffeloven § 287 når en person er i åpenbar livsfare. De kan også ha tjenesteplikt til å iverksette grunnleggende livreddende førsteinnsats når de først er på stedet. Uten avtale har det kommunale brannvesenet ikke ansvar for å etablere en organisasjon som skal ivareta helsetjenesteoppgaver. Det medisinske ansvaret ligger fortsatt hos helsetjenesten. Brannvesenet skal heller ikke utføre oppgaver de ikke har kompetanse eller utstyr til. Skillet går derfor i praksis mellom livreddende førstehjelp og det å etablere eller overta helsetjenestens funksjoner. Selskapet konstaterer at det er uenighet i juridisk forståelse på hvilke akutte helseoppgaver som tilligger hhv kommunalt og statlig ansvar (helseforetak). En klarhet i dette vil gjøre det enklere å følge opp hvem som har det økonomiske ansvaret og fakturere ansvarlig part etter gjennomført oppdrag.

Når AMK (113) ber brann- og redningstjenesten rykke ut fordi helseressursene har lang responstid, vil det normalt foreligge forventning om å bistå med livreddende førsteinnsats/tidskritiske oppgaver som må løses uten at brannvesenet overtar helsetjenestens ansvar. Selv uten formelle avtaler utfører brann- og redningstjenesten allerede i dag enkelte oppdrag som har et tydelig helseinnslag. Dette kan blant annet omfatte:

- Førstehjelp ved akutte hendelser
- Bære- og løfteoppdrag i samarbeid med ambulansetjenesten
- Assistanse til legevakt eller AMK og akuttinnsats ved hjertestans
- Transport- eller evakuerings oppgaver i forbindelse med ulykker eller sykdom

Tall fra Salten Branns ansvarsområde viser at denne typen oppdrag forekommer i varierende grad mellom kommunene. Selv om hvert enkelt oppdrag kan være kortvarig, binder de ofte opp flere mannskaper og utrykningskjøretøy. Dette innebærer en kostnader og kapasitetsbinding for brannvesenet.

Antall oppdrag for Salten Brann	2021	2022	2023	2024	2025
- Akutthjelper / Hjertestans	35	23	48	44	43
- Bære / løfte oppdrag	42	35	57	35	60

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Sum helseoppdrag	77	58	105	79	103
Sum kostnad	907.137	683.298	1.237.005	930.699	1.213.443

Selskapet mener at disse oppdragene må finansieres av kommunene inntil andre avklaringer foreligger mellom kommunenes helsetjeneste og helseforetaket (NLSH).

Justering av administrative støttetjenester

Ytterligere administrativ effektivisering

Selskapet har identifisert tiltak for å effektivisere administrative støttetjenester uten å endre kjerneoppgaver (forebygging, 110-tjeneste og beredskap). Tiltak med høy risiko er utelatt, da de kan true lovpålagt tjenesteleveranse.

Nedenfor presenteres en oversikt over effekten av anbefalte økonomiske tiltak pr ansvarsområde som har akseptabel risiko :

Ansvarsområde	Tiltaksområder	Innsparing 2026
110-sentral (110)	Redusert vikar tilgang, turnusjustering	kr 250.000
Forebyggende (338)	Lavere aktivitetsnivå, tilsyn, kampanjer	kr 100.000
Beredskap (339)	Lavere aktivitetsnivå, kurs, øving	kr. 200.000
Administrasjon (335)	Lavere aktivitetsnivå på intern kontroll, færre lisenser, mindre kurs, færre reiser	Kr. 100.000
Total realistisk effekt		Kr. 650.000

Konsekvenser; Tiltakene gir økt sårbarhet i drift og beredskap, noe redusert evne til å håndtere hendelser, samt lavere kapasitet til utvikling, internkontroll og forbedringsarbeid. Det er også økt risiko for HMS-avvik og budsjettavvik.

Samlet effekt; Med disse tiltakene har selskapet effektivisert driften med totalt 5,75 mill. kr siden 2023.

Finansielle indikatorer og måltall

For å sikre bærekraftig økonomistyring etablerer selskapet tre sentrale finansielle indikatorer: resultatgrad, gjeldsgrad og fondsgrad. Indikatorene skal gi styringsinformasjon om økonomisk balanse, risiko og robusthet innenfor en årlig kostnadsramme på 165 mill. kr.

Resultatgrad

Resultatgrad måler netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene. For et brannvesen IKS, som i hovedsak er rammefinansiert og ikke profittdrevet, bør målet være et moderat positivt resultat for å bygge buffer mot svingninger.

Anbefalt mål: 1–2 %

Dette tilsvarer ca. 1,7–3,3 mill. kr årlig, og gir rom for å håndtere uforutsette kostnader uten å akkumulere underskudd.

Gjeldsgrad

Gjeldsgrad viser forholdet mellom samlet gjeld og driftsinntekter. Indikatoren sier noe om finansiell risiko og framtidig handlingsrom. For et kapitalintensivt brannvesen med behov for investeringer i kjøretøy, må gjeldsnivået være kontrollert. Selskapsavtalen gir begrensning oppad på 110 millioner kroner. Budsjettvedtaket setter grensen på 70 millioner kroner. Anbefalt mål: 60–80 %

Fondsgrad

Fondsgrad måler størrelsen på disponible fond i prosent av driftsinntektene, og er et uttrykk for økonomisk buffer og evne til å håndtere risiko, uforutsette hendelser og underskudd.

Anbefalt mål: 5–10 %

Dette tilsvarer en buffer på ca. 8–16 mill. kr. Et nivå under dette gir begrenset økonomisk robusthet, mens høyere nivå kan binde unødvendig kapital.

Samlet vurdering

Målene er satt for å balansere krav til økonomisk kontroll, investeringsbehov og operativ beredskap. Indikatorene må vurderes samlet, da høy gjeld forutsetter sterkere resultatgrad og tilstrekkelig fondsbuffer.

Indikatorer	Måltall	Revidert budsjett	Status
Resultatgrad	2 %	2,5 %	
Gjeldsgrad	42 %	31,4%	
Fondsgrad	5-10 %	0,6 %	

Risikovurdering av revidert budsjett 2026

Fremført underskudd (6,7 mill. kr)

Tidligere underskudd må dekkes inn i 2026 i tråd med lovkrav. Dette er avgjørende for videre økonomisk balanse. Høy risiko.

Økte renter og avdrag (+3,7 mill. kr)

Økte finanskostnader som følge av lån og tidligere likviditetslån. Belastningen vil vedvare frem til 2045. Middels risiko.

Avvik på lovpålagt grunnutdanning

Manglende grunnutdanning og HMS-avvik på brannstasjoner følges opp i samarbeid med kommunene og finansieres eksternt. Lav risiko.

Anstrengt likviditet (-10,2 mill. kr)

Høyere pensjonspremie enn regnskapsført kostnad svekker likviditeten betydelig. Tiltak er under arbeid, men situasjonen er ikke bærekraftig over tid. Avsetning til premiefondet benyttes for å betale deler av pensjonspremie i 2026. Høy risiko.

Stor andel kommersielle inntekter (31 %)

110-tjenesten er i stor grad finansiert av alarminntekter. Overskudd avsettes til fond for fremtidige investeringer, med mål om 15 mill. kr. Gir både handlingsrom og usikkerhet knyttet til inntektsgrunnlaget. Middels til høy risiko.

Hovedmål for selskapet

Hovedmål

Selskapet prioriterer fire strategiske hovedmål som skal sikre en trygg, bærekraftig og fremtidsrettet beredskapsorganisasjon.

- Først skal driften være sikker og effektiv, med tydelig ledelse, involvering av ansatte og tilfredsstillende HMS-standard.
- For å sikre langsiktig stabilitet kreves bærekraftig finansiering, der både organisasjonsstruktur og driftsnivå tilpasses realistiske økonomiske rammer som ivaretar de lovpålagte tjenester.
- Bærekraft perspektivet skal integreres i både drift og anskaffelser, blant annet gjennom smartere ressursbruk og digitale løsninger som reduserer miljøavtrykket.
- Det fjerde hovedmålet adresserer et mer alvorlig tidsskille: kommunene skal forberedes på å ivareta oppgaver i nasjonale kriser, sikkerhetspolitiske spenninger og i ytterste konsekvens krig noe som krever helhetlige beredskapsplaner, koordinering med myndigheter og systematisk øving.

Vedlegg A Revidert driftsbudsjett 2026

Poster	Regnskap	Regnskap	REV Budsjett	Budsjett
	2024	2025	2026	2026
Driftsinntekter				
Salgsinntekter	44 055 761	38 726 284	43 111 600	43 111 600
Refusjoner	6 304 165	12 243 144	9 583 478	8 200 934
Kommunale overføringer	104 523 225	108 808 677	114 276 081	112 647 809
Sum driftsinntekter	154 883 151	159 778 105	166 971 159	163 960 343
Driftsutgifter				
Lønnskostnad	90 774 101	96 310 303	98 859 261	97 627 589
Sosiale utgifter	23 471 941	19 135 491	22 389 784	22 377 657
Kjøp av varer og tjenester	32 276 100	33 905 572	33 134 202	31 291 957
Interne overføringer*)				
Overføringer og tilskudd til andre (momskomp)	2 229 844	4 341 561	3 865 209	2 767 665
Annen driftskostnad	-	-	-	-
Avskrivninger	5 312 000	6 641 198	7 022 638	6 822 638
Sum driftsutgifter	154 063 985	160 334 125	165 271 094	160 887 506
Brutto driftsresultat	819 165	(556 020)	1 700 064	3 072 836
Finansposter				
Renteinntekter	6 700	475 482	6 700	6 700
Utbytter		82 060		
Renteutgifter	1 254 962	1 107 640	2 302 208	1 775 000
Avdrag på lån (15 år - fra år 2020)	2 582 754	2 777 564	2 256 863	3 550 000
Netto finansutgifter	(3 831 016)	(3 327 662)	(4 552 371)	(5 318 300)
			31,74 %	
Motpost avskrivninger	5 312 000	6 641 198	7 022 638	6 822 638
Netto driftsresultat	2 300 149	2 757 516	4 170 331	4 577 174
Disp. eller dekning av netto driftsresultat				
Overføring til investering				
Avsetninger til bundne driftsfond feier				
Bruk av bundne driftsfond feier	-		(3 315 174)	(2 275 788)
Avsetninger til disposisjonsfond	2 300 150	1 039 386	1 052 961	852 961
Bruk av disposisjonsfond	-	-	-	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	1 718 130	6 717 543	6 000 000
Sum disponeringer/dekning av netto driftsresultat		2 757 516		
Fremført til inndecking i senere år (merforbruk)	0	(0)	0	0

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Vedlegg B Revidert ansvarsbudsjett 2026

ANSVARSBUDSJETTER FOR 2026	110-sentral (110)	Alarmsalg (120)	Selskap fellesdrift (335)	Feietjenesten (337)	Brannforebygging (338)	Brannberedskap (339)	Selskapet
DRIFTSINNTEKTER							
Salgsinntekter	-	38 791 600	150 000	270 000	550 000	3 350 000	43 111 600
Refusjoner	3 501 552	26 000	15 700 011	9 331 224	10 637 344	84 378 428	123 859 559
17810 Salg til kommunene som er deltakere i selsk.	1 197 854	-	14 302 481	9 141 224	10 537 344	79 097 178	114 276 081
Overføringer	-	-	-	-	0	-	-
DRIFTSUTGIFTER							
Lønn inkl. sosiale utgifter	21 224 967	1 963 831	6 946 978	9 695 750	10 952 344	70 465 176	121 249 045
10100 Lønn faste stillinger	12 223 872	1 475 600	5 006 888	7 201 530	8 411 316	26 062 022	60 381 229
10110 Lønn vikar faste still	409 118	-	-	-	-	-	409 118
10150 Søn-/kvelds og natt	2 162 485	-	-	-	-	4 348 418	6 510 903
10151 Vakttillegg- deltidsma	-	-	-	-	-	8 980 137	8 980 137
10152 Andre særskilte tilleg	-	-	-	-	-	9 071 584	9 071 584
10153 Helge og høytidstilleg	545 047	-	-	-	-	1 965 242	2 510 289
10154 Andre særskilte tilleg	55 000	-	-	43 000	-	1 147 440	1 245 440
10155 Lønn overbefalsvakt	-	-	-	-	-	859 919	859 919
10156 Lønn risikotillegg ved	-	-	-	-	-	601 481	601 481
10157 Lønn ekstravakt deltid	-	-	-	-	-	531 672	531 672
10158 Lønn merforbruk deltid	-	-	-	-	-	600 000	600 000
10910 Bodø kommunale pensjon	3 136 641	312 827	1 061 460	1 526 724	1 783 199	7 159 693	14 980 544
10930 Avtalefestet pensjon -	-	-	-	-	-	-	-
10990 Arbeidsgiveravgift	1 521 934	143 784	508 630	624 495	727 829	3 882 569	7 409 240
Kjøp av varer og tjenester	(21 776 376)	36 853 769	(245 840)	3 505 648	235 000	14 562 001	33 134 202
12370 Interne overføringer (inntekt)	(35 998 969)	-	(4 001 676)	-	(605 000)	-	(40 605 645)
12371 Interne overføringer (utgift)	2 334 055	35 998 969	-	1 475 648	-	-	39 808 672
Overføringer	-	-	878 959	285 000	0	2 701 250	3 865 209
14290 Motkonto mva kompensas	-	-	878 959	285 000	-	2 701 250	3 865 209
14720 Tap på krav	-	-	-	-	-	-	-
Kalkulatoriske avskrivninger	1 625 599	-	-	250 000	0	6 200 000	8 075 599
15901 Avskrivning på transportmidler	572 638	-	-	250 000	-	6 200 000	7 022 638
15400 Avsetning til disposisjonsfond	1 052 961	-	-	-	-	-	1 052 961
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	3 480 323	32 463	8 269 914	(3 565 174)	(6 587)	(6 199 999)	2 010 940
FINANSPOSTER							
Renteinntekter	572 638	-	6 700	250 000	-	6 200 000	7 029 338
19000 Renteinntekter	-	-	6 700	-	-	-	6 700
19901 Motpost avskrivning anl	572 638	-	-	250 000	-	6 200 000	7 022 638
Finansutgifter	-	-	4 559 071	-	-	-	4 559 071
15000 Rentekostnad bank	-	-	2 302 208	-	-	-	2 302 208
15100 Avdrag på lån	-	-	2 256 863	-	-	-	2 256 863
NETTO DRIFTSRESULTAT	2 907 685	32 463	3 717 543	(3 315 174)	(6 587)	1	3 335 931
BRUK AV AVSETNINGER	-	-	-	3 315 174	-	-	3 315 174
19300 Bruk av tidligere års mindreforbuk	-	-	-	-	-	-	-
19400 Bruk av disposisjonsfond (Premieavvik)	-	-	-	-	-	-	-
19500 Bruk av bundet fond	0	0	-	3 315 174	-	-	3 315 174
Inndekning fra tidligere års merforbruk	3 000 000	-	3 717 543	-	-	-	6 717 543
15300 Dekning av tidligere års merforbruk	3 000 000	-	3 717 543	-	-	-	6 717 543
REGNSKAPSMESSIG MER ELLER MIND	0	0	0	0	0	0	-

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Vedlegg C Kommunal finansiering pr. kommune revidert budsjett 2026 vs. Budsjett 2025

Opprinnelig budsjett 2026 (7. november 2025)

Fordeling kommuner ansvar 2026 (Ny finansierungsregel §7)	Tilknytnings- avgift (lik andel)	Kommunal brannordning	Andel pr brannordning	Andel pr innbygger	Pr kommune selvkost pipelepp	Salten	Beiarn	Bodø	Fauske	Gildeskål	Hamarøy	Saltdal	Steigen	Sørfold	Værøy	Meløy
335 Brannsjefsansvar / administrasjon				X		12 650 867	156 809	7 955 193	1 451 850	296 589	404 090	714 005	394 169	274 082	100 245	903 834
336 IKS tilknytning	X					1 600 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000
110 Nordland (41 kommuner)				X		855 610	10 605	538 030	98 192	20 059	27 330	48 290	26 659	18 537	6 780	61 129
337 Feiing (selvkost - gebyr finansiert)					X	10 746 415	301 045	4 740 560	1 490 875	536 940	684 550	940 780	565 580	460 420	104 725	920 940
338 Forebyggende				X		10 137 344	125 653	6 374 625	1 163 391	237 662	323 804	572 144	315 854	219 626	80 328	724 257
Nøkkel 1 - Andel av innbyggere	Fordeling av 335, 110 og 338					100 %	1,24 %	62,88 %	11,48 %	2,34 %	3,19 %	5,64 %	3,12 %	2,17 %	0,79 %	7,14 %
Nøkkel 2 - Andel av brannordning	Fordeling av 339 felleskostnader					100 %	2,49 %	55,10 %	9,82 %	4,05 %	5,33 %	5,14 %	3,69 %	3,74 %	2,60 %	8,05 %
339 Beredskap felles			X			18 860 227	469 136	10 392 292	1 852 886	763 071	1 004 752	968 879	695 152	704 644	490 399	1 519 016
339 Nødnett-lisenser		X				2 518 185	101 115	674 812	309 871	166 976	215 941	175 312	124 422	138 510	103 456	507 771
339 Brannordning		X				55 274 966	1 374 929	30 457 407	5 430 380	2 236 385	2 944 697	2 839 559	2 037 330	2 065 147	1 437 246	4 451 886
339 Brannberedskap						76 653 378	1 945 179	41 524 511	7 593 137	3 166 432	4 165 390	3 983 750	2 856 904	2 908 301	2 031 101	6 478 673
BRUTTO KOMMUNAL FINANSIERING - HELE SELSKAPET						112 643 614	2 699 292	61 292 918	11 957 446	4 417 682	5 765 163	6 418 970	4 319 165	4 040 966	2 483 179	9 248 833
NETTO KOMMUNAL FINANSIERING UTEN FEIING (SELVKOST/GEBYR)						101 897 199	2 398 247	56 552 358	10 466 571	3 880 742	5 080 613	5 478 190	3 753 585	3 580 546	2 378 454	8 327 893

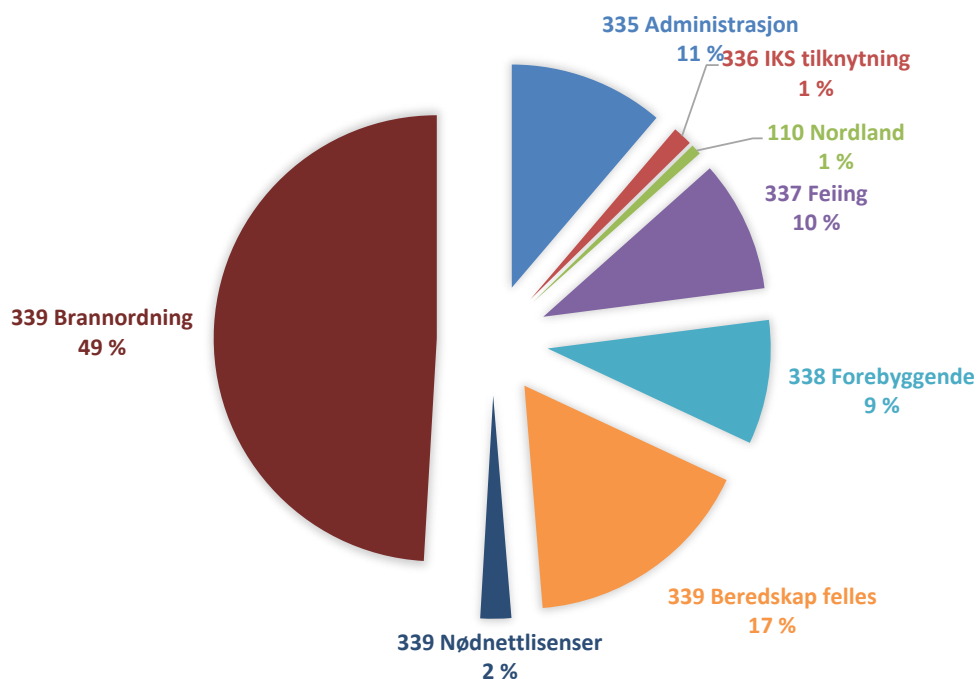
Revidert budsjett 2026 (1. juni 2026)

Fordeling kommuner ansvar 2026 (Ny finansierungsregel §7)	Tilknytnings- avgift (lik andel)	Kommunal brannordning	Andel pr brannordning	Andel pr innbygger	Pr kommune selvkost pipelepp	Salten	Beiarn	Bodø	Fauske	Gildeskål	Hamarøy	Saltdal	Steigen	Sørfold	Værøy	Meløy
335 Brannsjefsansvar / administrasjon				X		12 695 075	157 357	7 982 992	1 456 924	297 626	405 502	716 500	395 546	275 040	100 595	906 993
336 IKS tilknytning	X					1 600 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000	160 000
110 Nordland (41 kommuner)				X		1 197 854	14 848	753 242	137 469	28 083	38 261	67 606	37 322	25 952	9 492	85 580
337 Feiing (selvkost - gebyr finansiert)					X	9 148 630	253 120	4 054 208	1 271 624	450 680	577 034	797 488	478 886	390 212	89 426	785 952
338 Forebyggende				X		10 537 344	130 611	6 626 155	1 209 296	247 039	336 580	594 720	328 317	228 292	83 498	752 835
Nøkkel 1 - Andel av innbyggere	Fordeling av 335, 110 og 338					100 %	1,24 %	62,88 %	11,48 %	2,34 %	3,19 %	5,64 %	3,12 %	2,17 %	0,79 %	7,14 %
Nøkkel 2 - Andel av brannordning	Fordeling av 339 felleskostnader					100 %	2,49 %	55,10 %	9,82 %	4,05 %	5,33 %	5,14 %	3,69 %	3,74 %	2,60 %	8,05 %
339 Beredskap felles			X			21 304 027	529 924	11 738 866	2 092 972	861 945	1 134 942	1 094 420	785 226	795 947	553 942	1 715 842
339 Nødnett-lisenser		X				2 518 185	101 115	674 812	309 871	166 976	215 941	175 312	124 422	138 510	103 456	507 771
339 Brannordning		X				55 274 966	1 374 929	30 457 407	5 430 380	2 236 385	2 944 697	2 839 559	2 037 330	2 065 147	1 437 246	4 451 886
339 Brannberedskap						79 097 178	2 005 967	42 871 085	7 833 224	3 265 306	4 295 580	4 109 292	2 946 978	2 999 604	2 094 644	6 675 498
BRUTTO KOMMUNAL FINANSIERING - HELE SELSKAPET						114 276 081	2 721 903	62 447 681	12 068 537	4 448 734	5 812 958	6 445 606	4 347 049	4 079 100	2 537 655	9 366 858
NETTO KOMMUNAL FINANSIERING UTEN FEIING (SELVKOST/GEBYR)						105 127 451	2 468 783	58 393 473	10 796 913	3 998 054	5 235 924	5 648 118	3 868 163	3 688 888	2 448 229	8 580 906

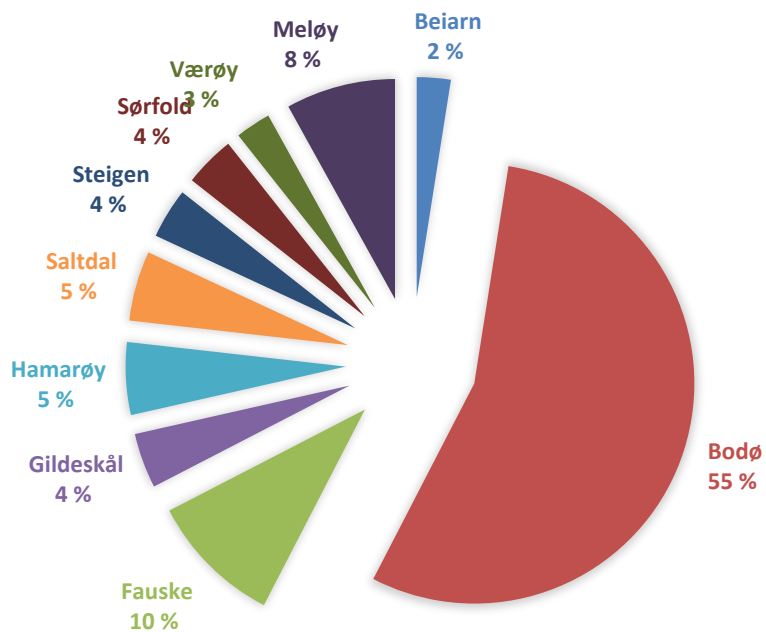
SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

KOMMUNAL FINANSIERING AV SELSKAPET



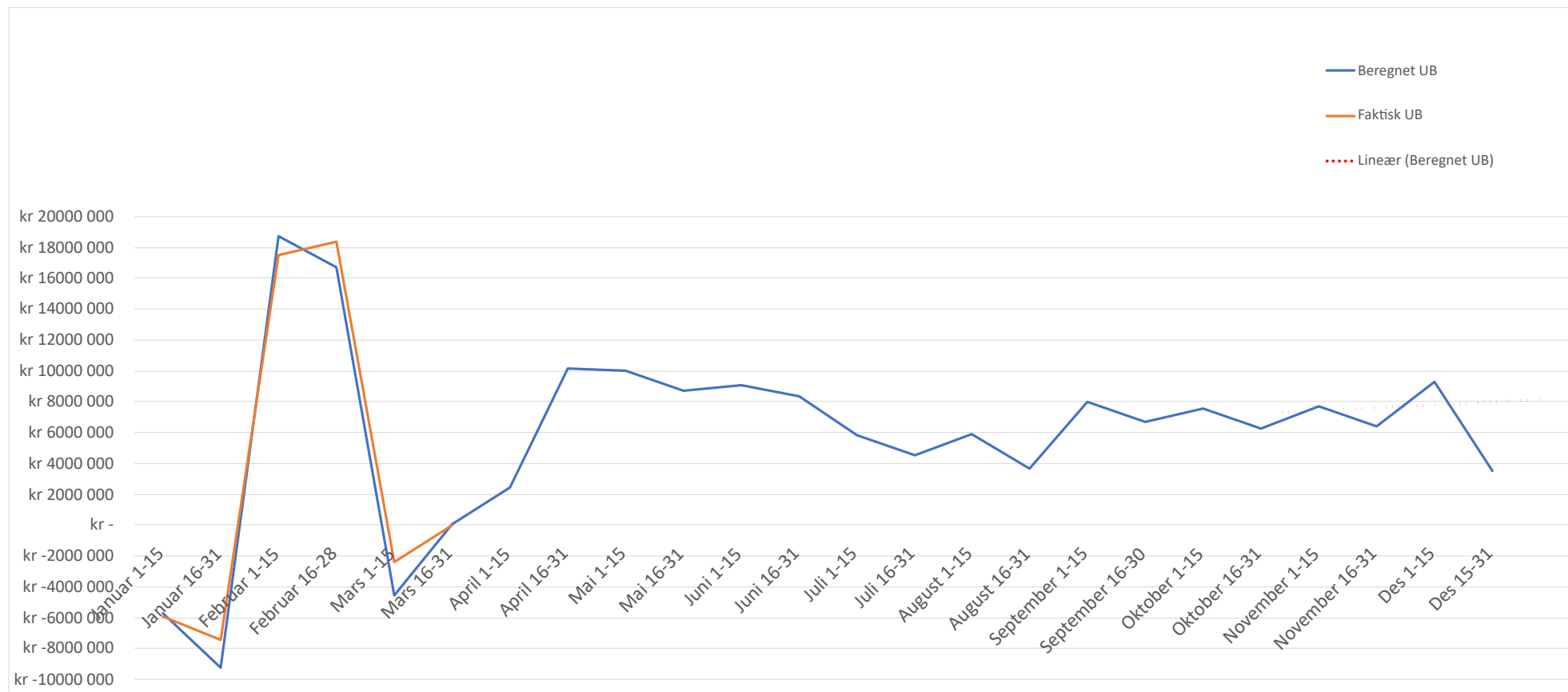
KOMMUNALE BRANNORDNINGER



SALTEN BRANN IKS

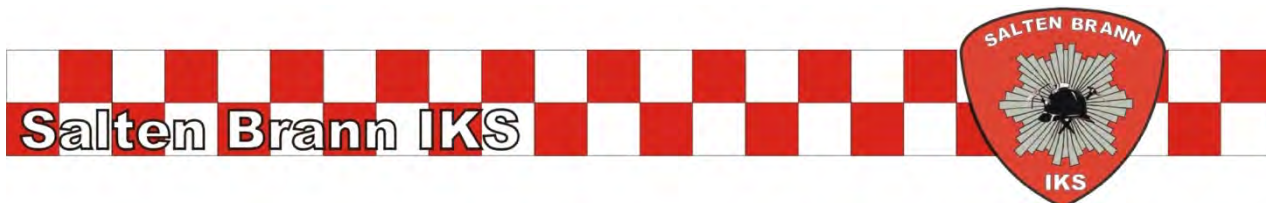
Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Vedlegg D Revidert likviditetsbudsjet for 2026
(Inklusiv bruk av premiefondet)



SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no



Styret – Salten Brann IKS

08. april 2026

Styresak nr. 25/26

KVARTALSRAPPORT Q1 2026 SALTEN BRANN

1. Kort oppsummering

Salten brann har i 1 kvartal fått orden på låneopptak og likviditet samt tilbakebetalt midlertidig lån til Bodø kommune. Det er fortsatt utfordringer i økonomien, på kort og lang sikt. Selskapet har ved utgangen av mars 26 tilfredsstillende likviditet. Vedlagt likviditetsanalyse viser at dette vil svekkes mot slutten av året. Selskapet har anledning til å oppta inntil 4 millioner kroner i kassakreditt. Ved utgang av 1 kvartal er dette ikke benyttet. Midlertidig lån på 20 millioner I 2025 fra Bodø kommune er tilbakebetalt, inklusive renter (600 000). Det er gjort låneopptak for alle gjennomførte investeringer. Selskapet ser med bekymring på kostnadene for pensjon som ikke er fullt ut finansiert i 2026, størrelse 10 millioner kroner.

2. Økonomi

Regnskapet viser negativt brutto driftsresultat på - 0,19 millioner kroner. Justert for ikke utfakturert strøm kr 400 000, kartalsandel av renter og avdrag samt bruk av budsjettall på pensjon er netto driftsresultat kr 0,4 mill. Situasjonen vurderes som under kontroll, men med behov for oppfølging. Driftsinntektene er lavere enn periodisert budsjett. Avviket skyldes i hovedsak manglende fakturering og tidsforskyvning i inntekter.

Kostnadene er noe høyere enn periodisert budsjett. Dette gjelder særlig lønn, sosiale kostnader og driftsrelaterte kostnader. Avviket vurderes som moderat og er under kontroll.

Flere forhold trenger ytterligere avklaringer som ikke er mulig å gi svar på ved utgangen av mars 26. Alarmsalg ser ut til å ha mindre inntekt enn planlagt. Her er det i gang en kvalitetskontroll på hele kundegrunnlaget for å få dette avstemt med fakturering. Det er enkelte utgiftsposter som ser ut til å være underbudsjettet. Dette gjennomgås, og avklaring kommer etter regnskapsperiodens avslutning.

SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05 110, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Økonomiske oversikter for Salten brann 30.mars 2026				
Økonomisk oversikt - drift	Regnskap 3/ 26	Oppr.budsjet 2026 1-12	Regnskap i fjor (03-2025)	Prognose 1 – 12 2026
Driftsinntekter				
1 Rammetilskudd	0	0	0	
2 Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	
3 Eiendomsskatt	0	0	0	
4 Andre skatteinntekter	0	0	0	
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	
6 Overføringer og tilskudd fra andre	31 072 697	123 905 023	35 543 224	123 905 023
7 Brukerbetalinger	0	0	0	
8 Salgs- og leieinntekter	10 400 675	43 456 600	9 322 481	42 800 000
9 Sum driftsinntekter	41 473 372	167 361 623	44 865 704	166 705 023
Driftsutgifter				
10 Lønnsutgifter	25 113 307	99 090 589	26 779 042	99 655 321
11 Sosiale utgifter	5 682 625	22 730 500	6 753 256	22 730 500
12 Kjøp av varer og tjenester	7 957 028	32 806 655	9 910 842	33 850 000
13 Overføringer og tilskudd til andre	1 176 596	2 851 715	1 313 913	3 095 253
14 Avskrivninger	1 733 289	6 822 639	1 660 238	6 822 639
15 Sum driftsutgifter	41 662 845	164 302 098	46 417 290	166 153 713
16 Brutto driftsresultat	-189 473	3 059 525	-1 551 586	551 310
Finansinntekter				
17 Renteinntekter	512	30 630	407	50 500
18 Utbytter	0	0	0	
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	
20 Renteutgifter	575 552	1 775 000	508 109	1 775 000
21 Avdrag på lån	564 516	3 550 000	710 689	3 550 000
22 Netto finansutgifter	-1 139 256	-5 294 370	-1 218 391	-5 325 000
23 Motpost avskrivninger	1 733 289	6 822 639	1 660 238	6 822 639
24 Netto driftsresultat	404 560	4 587 794	-1 109 740	2 048 949

Likviditet

Selskapet har ved utgangen av mars 26 tilfredsstillende likviditet. Vedlagt likviditet analyse viser at dette vil svekkes mot slutten av året. Det planlegges å benytte premiefond for å betale pensjon i siste del av året (kr 7 500 000) for å sikre likviditet. Selskapet har anledning til å oppta inntil 4

SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05 110, Faks: 75 55 74 08,

e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

millioner i kassakreditt. Ved utgang av 1 kvartal er dette ikke benyttet. Midlertidig lån på 20 millioner fra Bodø kommune er tilbakebetalt, inklusive renter på kr. 618.667.

De vedlegg A, likviditetsprognose, inklusive bruk av 7.5 millioner kroner fra premiefondet i august til desember.

Lån / låneopptak

Det er gjort låneopptak for alle gjennomførte investeringer. Det planlegges låneopptak i forkant av materiellmottak for investeringer som gjøres gjennom året i henhold til budsjett – samlet kr 12 500 000. Låneportefølje er ved utgangen av kvartal 1 2026 på kr 40 318 527.

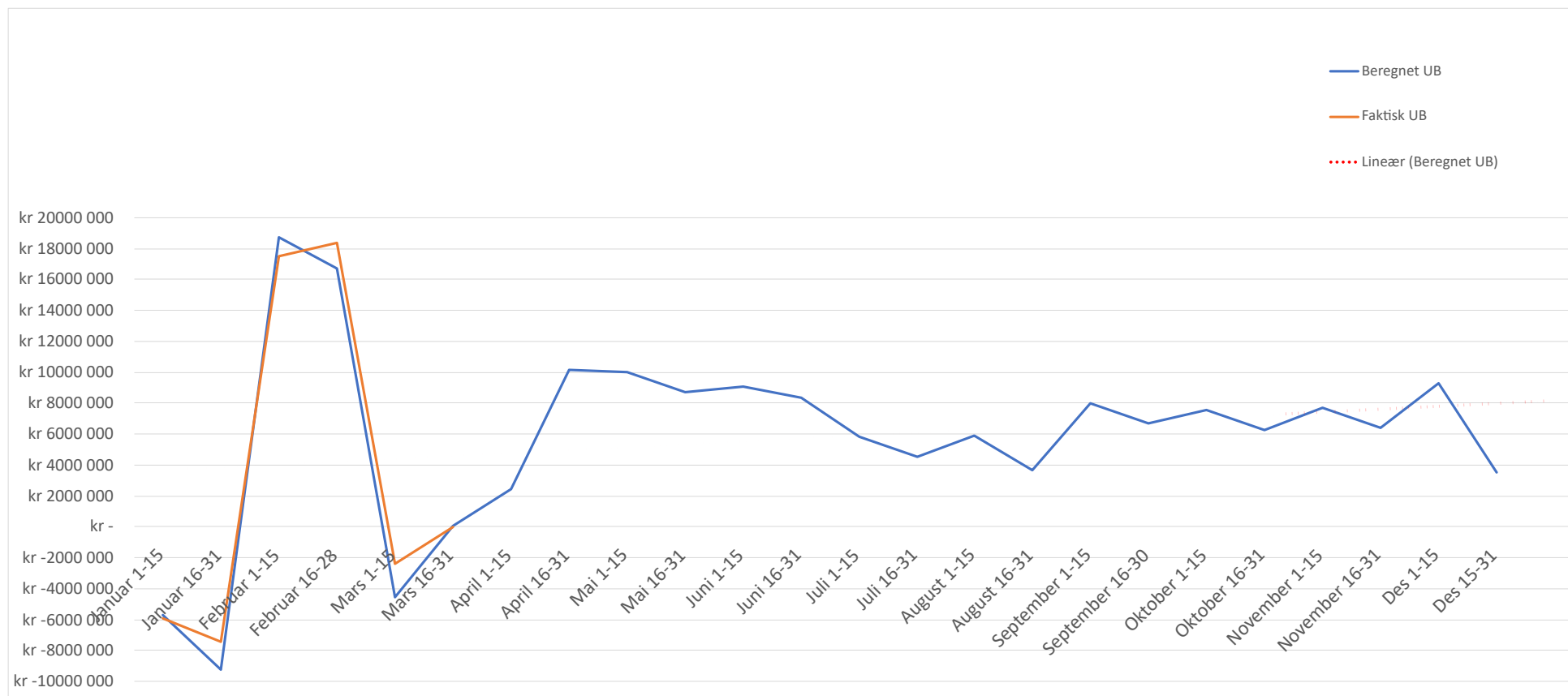
Styrets vedtak

- 1. Kvartalsrapport for kvartal 1 for år 2026 tas til orientering.*
- 2. Kvartalsrapporten legges til grunn for revisjon av budsjett- og økonomiplan 2026 - 2029.*
- 3. Kvartalsrapport oppdateres med års-prognose.*

SALTEN BRANN IKS

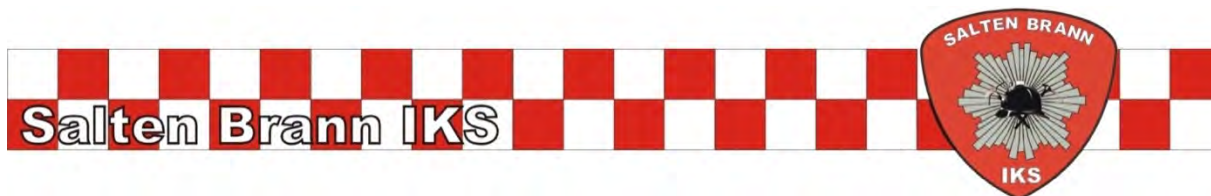
Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05 110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Vedlegg A, Likviditetsprognose 2026



SALTEN BRANN IKS

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 05 110, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no



Innstilling til representantskapet

Styresak nr. 28/26

08. April 2026

Rep. Skap sak nr. 09/26

VALG AV VARA EIERREPRESENTANT TIL NKS110 IKS

I 2021 tilsluttet selskapets seg den nasjonale samordningen av teknologileveranser til landets 12 kommunale 110-sentraler. Som følge av dette ble Salten Brann IKS 6% deleier av NKS110 IKS. Da representantskapet vedtok selskapsavtalen blir følgende valgt av selskapets eierkommuner som eierrepresentant på vegne av Salten Brann IKS.

1. Daglig leder og brannsjef, Per Gunnar Pedersen, fast.
2. Assisterende daglig leder og varabrannsjef, Kjetil Haugen, vara.

Kjetil Haugen har sluttet i selskapet. Eierne av Salten Brann IKS må velge ny 1. og 2. vara som eierrepresentant.

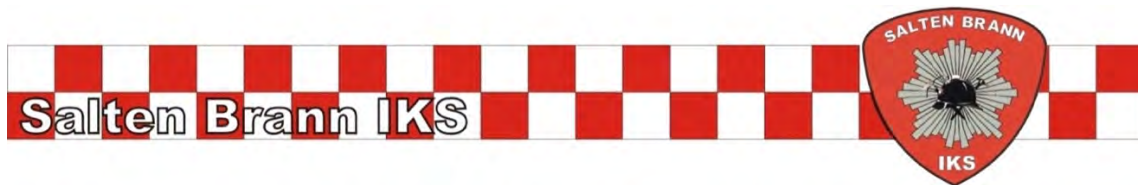
I påvente av valget så har styret pekt ut vara representant til å representere selskapet da daglig leder i Salten Brann IKS er valgt som styreleder i NKS110 IKS og dermed ikke kan inngå som eier. For alle praktiske formål er da vara representant den som møter på vegne av Salten Brann IKS som eierrepresentant på NKS110 IKS sine eiermøter.

Basert på tidligere praksis så foreslår styret at ny varabrannsjef, leder av beredskapsavdelingen Joakim Jarnæs, velges som ny vararepresentant for Salten Brann IKS.

Forslag til vedtak

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Varabrannsjef Joakim Jarnæs velges som 1. vara eierrepresentant for Salten Brann IKS i NKS110 IKS.*
2. *Økonomisjef Mari Karadas velges som 2. vara for eierrepresentant for Salten Brann IKS i NKS110 IKS.*



Innstilling til representantskapet

Styresak nr. 37/26

10. April 2026

Rep. Skap sak nr. 10/26

STATUS SVAR FRA KOMMUNER I NORDLAND – UTREDNING AV ORGANISERING AV 110 NORDLAND

- Vedlegg A, styresak 53/25 Prosessplan utredning av ny juridisk organisasjonsmodell for 110-sentralen i Nordland.
- Vedlegg B, brev til kommuner i Nordland november 2025

Innledning

Hensikten med denne saken er å gi eierkommunene oversikt over hvilke kommuner som har respondert på brevet som ble sendt ut til kommuner i Nordland i november 2025. Det kommunen skulle respondere på var som følger jf. Side 1, 3. avsnitt

«Vi ber derfor alle inviterte kommuner om å foreta politiske behandling med vedtak om eventuell deltakelse eller ikke, og oversende vedtaksprotokoll til Salten Brann ved daglig leder, innen 1. mars 2026.»

Respons fra kommuner

Generelt så har kommunene respondert på ulike måter. I brevet ble det gjort klart at selskapet ønsket politisk vedtak fra kommunen. Bakgrunnen for dette var for å sikre tilstrekkelig politisk forankring for om denne utredningsprosessen var ønskelig eller ikke.

Resultatet etter at fristen er passert skaper ikke grunnlag for en entydig konklusjon på hvilke kommuner som ønsker å delta i en utredningsprosess.

Følgende kommuner har svart

1. Hadsel kommune, nei til utredning, administrativt vedtak.
2. Fauske, nei til utredning
3. Steigen, nei til utredning
4. Beiarn, ja til utredning
5. Saltdal, ja til utredning
6. Meløy, ja til utredning
7. Bodø, ja til utredning
8. Bø, har stilt spørsmål om forståelse

9. Ofoten brann og redning, rep skapet, ja til utredning (3)
 - a. Narvik
 - b. Lødingen
 - c. Gratangen
10. Polarsirkelrådet, regionrådet, nei til utredning, ja til IKS (7)
 - a. Rana
 - b. Træna
 - c. Rødøy
 - d. Nesna
 - e. Lurøy
 - f. Hemnes
 - g. Hattfjelldal
11. Helgelandsrådet, regionrådet, nei til utredning, ja til IKS (11)
 - a. Alstahaug
 - b. Bindal
 - c. Brønnøy
 - d. Dønna
 - e. Grane
 - f. Herøy
 - g. Leirfjord
 - h. Sømna
 - i. Vefsn
 - j. Vega
 - k. Vevelstad

Oppsummert

1. Av 41 kommuner så har 28 kommuner respondert på brevet.
2. 6 av 41 kommuner svarer med politisk fattet vedtak i egen kommune (Salten)
 - a. 4 har svart ja
 - b. 2 har svart nei
3. **1 (2) av 41 kommuner ber om utsettelse av saken 26-27 mars 2026.**
4. 3 av 41 kommuner har svart ja med vedtak i rep skapet. (Ofoten BR IKS)
5. 18 av 41 kommuner svarer nei til utredning, men ja til IKS med vedtak i 2 regionråd.
6. 1 av 41 kommuner svarer nei med administrativt vedtak. (Hadsel)
7. 13 av 41 kommuner har ikke respondert.

Drøfting

Selskapet mener at det politiske grunnlaget for å starte en utredning av en alternativ organisering av 110-tjenesten er noe svakt da 13 av 41 kommuner ikke har respondert. Det er heller ikke entydige svar fra kommunene og bare 6 av de 28 kommunene som har respondert har forankret dette med politiske vedtak i FS eller KS i hjemkommunen, hvor 4 svarer ja, mens to svarer nei. Både polarsirkelrådet og helgelandsrådet, med 18 av 41 kommuner, ønsker en etablering av IKS, men uten utredning.

Konklusjon

Selskapet mener at utredningen står overfor et veiskille da det bare er 7 av 28 kommuner som har respondert med at de ønsker en utredning. Dette resultatet skaper usikkerhet for

om det er grunnlag for å starte opp en utredning om endret organisering av 110 sentralen. En utredning vil måtte gjennomføres av eksterne ressurser slik det ble opplyst om i brevet til Nordland. Det er anslått at dette vil koste kr. 500.000. Det forutsettes søknad om skjønnsmidler via en av eierkommunene.

Basert på dette så mener selskapet at følgende alternativer bør vurderes:

1. Alt 1, etablere IKS som styringsform iht Helgelands krav uten utredning.
2. Alt 2, beslutte at dagens organisering videreføres.
3. Alt 3, gjennomføre utredning som planlagt blant annet for å belyse konsekvenser for Salten Brann IKS.

Selskapet vil gå ikke nærmere inn på hva de ulike alternativene vil innebære i detalj i denne saken. Pr. nå er det ikke interesse for å starte en utredning finansiert av kommuner i Nordland. Selskapet anbefaler å gjennomføre utredningen samt finansiere denne slik at saken har framdrift og forsvarlig saksbehandling.

Forslag til vedtak

Styret ber representantskapet om å fatte følgende vedtak:

1. *Representantskapet vedtar å gjennomføre utredning av 110 organisering.*
2. *Kostnader dekkes av selskapets eierkommuner.*

PROSESSPLAN UTREDNING AV NY JURIDISK ORGANISASJONSMODELL FOR 110-SENTRALEN I NORDLAND

- Vedlegg 1 – Kopi av brev til kommuner i Nordland - organisering av nødmeldetjenesten i Nordland
- Vedlegg 2 – Fasebeskrivelse utredningsprosess (bakerst i notatet)
- Vedlegg 3 – Brev til Nordlandskommuner med invitasjon til deltakelse i utredning 110 Nordland IKS

Bakgrunn og formål

Salten Branns representantskap vedtok i sak **09/25 Organisering av alarmsalg** (utsatt sak, 08/24, mai 2024) følgende:

1. *Representantskapet sender saken tilbake til styret for videre behandling og vurdering.*
2. *Representantskapet ønsker svar på følgende da saken fremmes på nytt:*
 - a. *Representantskapet ber styret i samarbeid med Bodø kommune å utrede 110 Nordland (eierskap og organisering).*
 - b. *Representantskapet ber styret fortsette å utrede eventuell alarmsak (eierskap, organisering) med bakgrunn i framtidig organisering av 110. Nordland.*

Formålet med dette notatet er å orientere om og beskrive videre prosess for utredning av eventuell ny organisasjons- og eierskapsmodell for nødmeldetjenesten for brann (110) i Nordland. Dette med bakgrunn i vedtak sak 09/25 representantskapet. Videre ønskes tilbakemeldinger i eiermøtet 24. september på presenterte prosessplan i dette notatet.

Notatet beskriver hovedelementene som vil være førende for utredningen, inkl. milepæler og faser, involvering av interessenter, beslutningsgrunnlag og beslutningsmyndighet, økonomiske forhold/kostnader mv. Kostnader/budsjett for utredningen vil bli presentert i invitasjonsbrev til alle Nordlandskommuner 10. oktober 2025 (se prosessplan, milepæl 4).

Medvirkning og beslutningsmandat

Sentralt i den videre utredningen, er å avklare hvilke Nordlandskommuner som ønsker å delta i et nytt selskap (IKS) med ansvar for 110-tjenesten i Nordland. I første omgang gjelder dette deltakelse i utredningsarbeidet om et eventuelt 110 Nordland IKS, og i neste omgang hvorvidt kommunene ønsker å gå inn som eier i IKS-et.

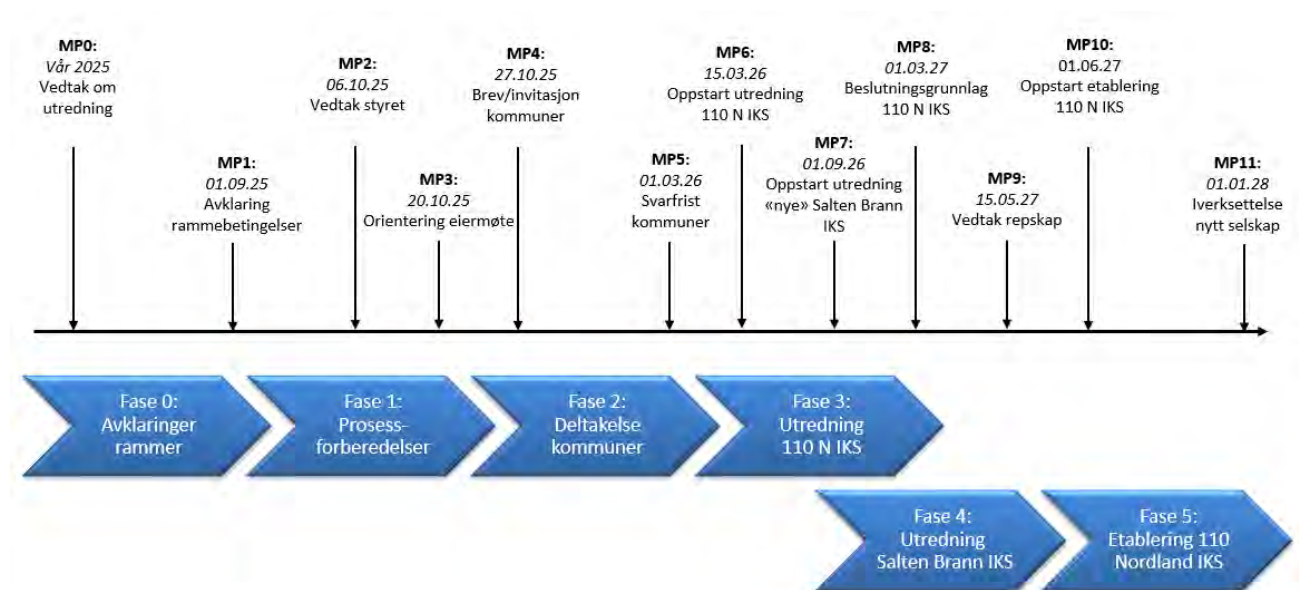
Det legges opp til en bred og åpen medvirkningsprosess hvor alle Nordlandskommuner som ønsker dette, kan delta i dette arbeidet. Det understrekes likevel, at i henhold til selskapsavtalen for Salten Brann IKS, vil en endelig beslutning i eventuell utskillelse av dagens 110 Nordland i

et nytt selskap, behandles i henhold til § 22. Endring av selskapsavtalen, som sier at endringer i selskapsavtalen må godkjennes av samtlige kommunestyre i eierkommunene (§4 IKS-loven).

Grunnlag utredning

Grunnlaget for utredning av ny organisasjonsmodell for 110-sentralen i Nordland (heretter betegnet som 110 Nordland IKS), er henvendelser fra Polarcirkelrådet og Helgelandsrådet vedr. ønske om endringer i organisasjons- og eierskapsmodell. Henvendelsene er besvart og drøftet internt i styre og representantskap Salten Brann, med Bodø kommune samt i dialog med representanter fra regionrådene ovenfor. Det vises her til tidligere dokumentasjon/ saksframlegg.

Prosjektgjennomføring, overordnet prosessplan



Figur 1 Overordnet prosessplan utredning 110 N IKS og Salten Brann IKS

Figur 1 viser den overordnede prosessmodellen og plan for gjennomføring av prosjektet. En nærmere orientering om de enkelte faser er beskrevet i vedlegg 2 Fasebeskrivelser. Som det framkommer av figur 1 og vedlegg 2, legges det opp til sekvensielle faser med milepæler, hvor det hvor det gjøres løpende avklaringer og med tilhørende beslutningspunkt (se tabell 1 under).

Beslutningsprosess	Milepæler											
Interessenter	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Bodø kommune		x										
Adm/ledelse SB IKS					x		x	x				
Styret SB IKS			x							x		
Repskap SB IKS	x			x						x		
Nordlandskommuner						x			x			
110 N IKS (styre/DL)											x	x

Tabell 1 Beslutningsprosess interessenter

Prosess så langt

Som første oppfølgingspunkt etter vedtaket i repskapssak 09/25, er det 1. juli sendt ut brev til samtlige kommuner i Nordland fra daglig leder og brannsjef i Salten Brann IKS, om organisering av nødmeldetjenesten i Nordland. Se vedlegg 1.

Det er videre gjennomført dialog- og avklaringsmøte mellom Bodø kommune og representanter fra styre og ledelsen i Salten Brann IKS (se fase 0, vedlegg 2). Dialog og avklaringer slår fast at Bodø kommunes rolle og ansvar er som deltaker/deleier av Salten Brann IKS, dvs. at kommunen ikke har noe overordnet myndighet og mandat mht. framtidig organisering av nødmeldetjenesten i Nordland.

Videre prosess

Som det framkommer av figur 1, vedlegg 2 samt tabell 1, vil videre prosess bestå av Fase 1 Saksutredning, prosessforberedelser. Her utarbeides videre innledende prosessforberedelser vedr. informasjon, kommunikasjon og avklaringer med Nordlandskommuner, vedr. deltakelse i ny organisering for nødmeldetjenesten for brann i Nordland. Det utarbeides i denne sammenheng et brev til alle Nordlandskommunene inklusiv informasjons- og kommunikasjons-grunnlag, prosessbeskrivelse samt budsjett for utredningsarbeidet (oppstart fase 2). Se vedlegg 3 for brev til kommunene.

Salten Brann vil holde repskap/eierkommuner løpende orientert om status og framdrift etter oppsatte prosessplan og fasebeskrivelse. Neste beslutningspunkt for representantskapet vil være milepæl 9 etter utredning/rapporter fra fase 3 og 4, om hvorvidt etablering av 110 Nordland IKS skal iverksettes eller ikke.

Vedlegg 2: Fasebeskrivelse overordnet utredningsprosess

Fase 0 Avklaringer Bodø kommune	Fase 1 Saksutredning, prosessforberedelser	Fase 2 Avklaringer Nordlandskommuner	Fase 3 Prosjektetablering utredningsarbeid	Fase 4 Utredning konsekvenser Salten Brann IKS	Fase 5 Etablering av 110 Nordland IKS
Klarlegging ansvar Bodø kommune mht. rammer for endring av organisasjonsmodellen. Ref. oppdrag med å etablere 110 Nordland i 2016. Avklaringer fra Bodø kommune om ansvar, roller, rammebetingelser, mandat og finansiering av utredningsprosjektet.	Saksutredning og innledende prosessforberedelser vedr. informasjon, kommunikasjon og avklaringer med Nordlandskommuner, vedr. deltakelse i ny organisering for nødmeldetjenesten for brann i Nordland. Brev til alle Nordlandskommunene med informasjons- og kommunikasjonsgrunnlag, prosessbeskrivelse samt budsjett for utredningsarbeidet.	Politiske og administrative vedtak i Nordlandskommuner om eventuell deltakelse i utredning av en ny organisasjonsmodell for 110-sentralen. Det avholdes informasjons- og dialogmøter (webinar) med Nordlandskommunene. Deltakelse fra kommuner gjøres i form av en intensjonsavtale hvor det forutsettes en forpliktelse til å bidra til finansiering av utredningsprosjektet, tilsvarende andel som befolkningsgrunnlag pr. kommune.	Prosjektetablering for selve utredningsarbeidet. Prosjektbeskrivelsen vil inneholde endelig prosjektmandat, prosjektorganisering og -ledelse, aktiviteter, milepæler/rapportering mv. Prosjektet vil også omfatte videre prosessplan for etablering av et eget alarmselskap (ABA). Det utarbeides en sluttrapport som gir deltakende Nordlandskommuner et beslutningsgrunnlag for vedtak om endelig deltakelse i 110 Nordland IKS.	Utredning av konsekvenser for Salten Brann IKS ved utskillelse av dagens 110 Nordland fra Salten Brann IKS, herunder eierskapsavtale, finansiering, organisering/ledelse, personell, materiell/infrastruktur mv. I tillegg nevnes tilknytning til Samlok (nødetater 110-112-113).	Basert på beslutningsgrunnlag fase 3 og endelige vedtak fra rep-skapet fase 4, iverksettes etablering av 110 Nordland IKS (eventuelt AS). Herunder utarbeidelse av stiftelsesdokumenter, eier-/aksjønæravtaler, vedtekter, samarbeidsavtaler kommunale brannvesen og slutt kunder alarm (ABA), styreinstruks mv.

Til
Kommuner i Nordland
v/Ordfører

Fra
Salten Brann IKS
v/ Per Gunnar Pedersen
Daglig leder/Brannsjef

Bodø, 27. oktober 2025

UTREDNING OM NY ORGANISERING AV NØDMELDETJENESTEN FOR BRANN I NORDLAND (110-TJENESTEN)

Bakgrunn og formål

Vi viser til brev av 1. juli 2025 fra Salten Brann IKS om organisering av nødmeldetjenesten for brann i Nordland (110-tjenesten). 110-tjenesten er pr. i dag underlagt Salten Brann IKS, organisert som Avdeling 110 Nordland. Bakgrunnen for dagens organisering er oppdrag gitt i 2016 fra Direktoratet for sikkerhet og beredskap (DSB) til Bodø kommune, om å etablere en nødmeldetjeneste for brann for hele Nordland i samsvar med Politireformens nye distrikter. Bodø kommune valgte da å organisere denne tjenesten inn under Salten Brann IKS.

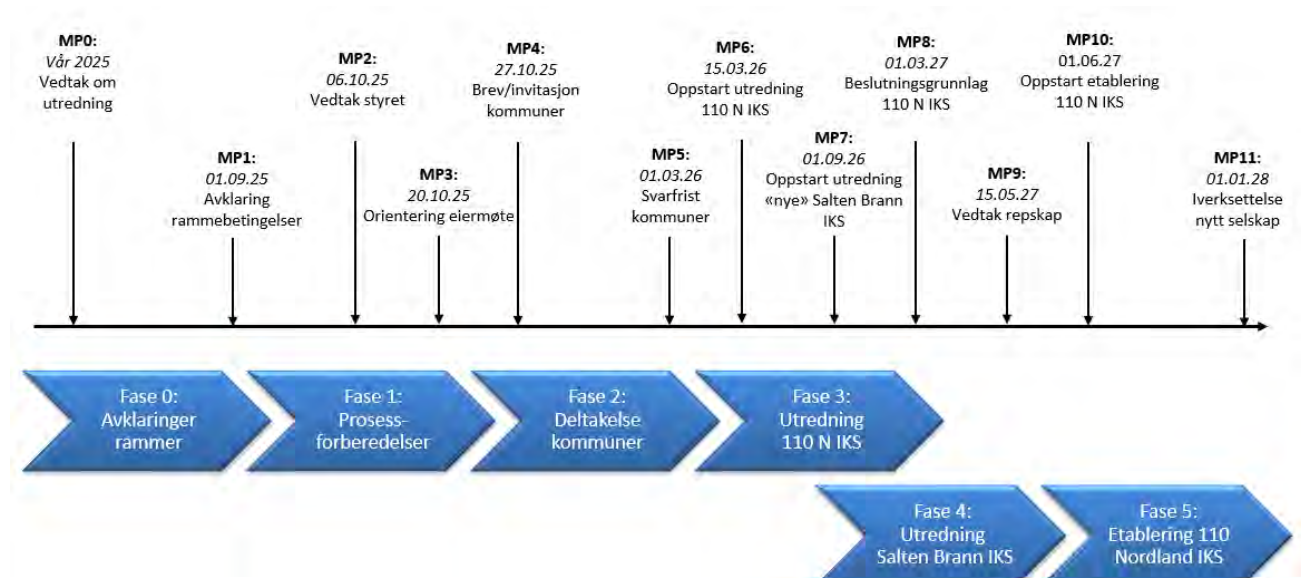
Som tidligere meddelt, er det framkommet ønsker fra kommuner/regionråd i Nordland om en ny organisering av 110-tjenesten, hvor alle Nordlandskommuner skal inviteres til å bli eiere i et nytt selskap, fortrinnsvis som et interkommunalt selskap, alternativt som aksjeselskap. På bakgrunn av dette, har representantskapet i vedtak av mai 2025, gitt styret i Salten Brann IKS i oppdrag å utrede en ny alternativ organisering av 110-tjenesten. Utredningen vil også omfatte videre prosessplan for etablering av et eget aksjeselskap for salg av automatiske brannalarmer (ABA) tilknyttet 110-sentralen. Her er det allerede gjennomført en rekke utredninger/prosessarbeid vedrørende forhold angående statsstøtteregulverk, økonomi, skatt og merverdi, organisering mv.

Formålet med dette brevet er å informere om videre prosessplan, samt invitere alle Nordlandskommuner til arbeidet med utredning av mulig ny organisering av 110-tjenesten i Nordland. Kostnadsdekningen av dette arbeidet forutsetter en delfinansiering fra alle kommuner som deltar i utredningen. Vi ber derfor alle inviterte kommuner om å foreta politiske behandling med vedtak om eventuell deltakelse eller ikke, og oversende vedtaksprotokoll til Salten Brann ved daglig leder, innen 1. mars 2026.

Prosjektgjennomføring, overordnet prosessplan

Utredningen av mulig ny organisering av 110-tjenesten i Nordland, planlegges gjennomført som et selvstendig prosjekt, hvor representantskapet i Salten Brann er prosjekteier og med styret i Salten Brann IKS som prosjektets styringsgruppe. Det planlegges å engasjere en ekstern ressurs for løpende prosjektledelse, og hvor et utvalg av Nordlandskommuner utgjør referansegruppen. Endelig prosjektorganisering og prosjektmandat besluttet etter svarfrist Nordlandskommuner (ref. fase 2, figur 2).

Overordnet prosessplan med faser og milepæler er presentert i figur 2 under. Som det framkommer legges det opp til sekvensielle faser med tilhørende milepæler og beslutningspunkt. De enkelte faser er kortfattet beskrevet i vedlegg 1.



Figur 1 Overordnet prosessplan utredning 110 Nordland IKS

Medvirkning og beslutningsmandat

Det legges opp til en medvirkningsprosess hvor alle Nordlandskommuner som ønsker dette, kan delta i utredningen om ny organisering av 110-tjenesten. Sentralt i det videre arbeidet, er derfor å avklare hvilke Nordlandskommuner som ønsker å delta i denne prosessen. I første omgang gjelder dette deltakelse i selve utredningsarbeidet om et eventuelt 110 Nordland IKS (fig.2, fase 2-3), og i neste omgang hvorvidt kommunene ønsker å gå inn som eiere i IKS-et (fig. 2, fase 5) etter framlagt rapport/beslutningsgrunnlag (fig. 2, MP 8).

I samsvar med prosessplan (fig. 2) er beslutningsmandat som følger:

Beslutningsmandat	Milepæler											
Interessenter	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Bodø kommune		x										
Adm/ledelse SB IKS					x		x	x				
Styret SB IKS			x							x		
Repskap SB IKS	x			x						x		
Nordlandskommuner						x			x			
110 N IKS (styre/DL)											x	x

Økonomisk ramme/budsjett utredning

Basert på framlagte prosjekt- og prosessplan (fig. 1 og 2) har foreløpig budsjett for utredningen en total ramme på kr 500.000 for fase 0 til og med fase 4. Kostnadsfordelingen forutsetter en andel pr. deltakende

kommune i henhold til innbyggertall pr. 31.12.2025. Det foreløpige budsjettet må finansieres opp umiddelbart etter svarfrist fra kommunene om deltakelse, dvs. 1. mars 2026 (MP 5).

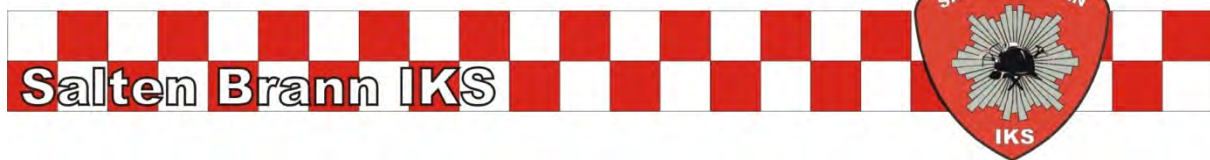
Avhengig av beslutninger om iverksettelse av etablering 110 Nordland IKS (fase 5), er det foreløpige budsjett for denne del av prosjektet kr 170.000. Også her forutsettes det inndekning av kostnader pr. deltakende kommune i henhold til innbyggertall pr. 31.12.2025.

Videre prosess

Før kommunal behandling inviteres det til digitale informasjonsmøter med Salten Brann IKS hhv. den 21. og 28. november kl. 10 - 11.

Som slutføring av fase 3 utarbeides et beslutningsgrunnlag (ref. MP 9) i egen rapport, hvor på de deltakende kommuner etter dette vedtar hvorvidt man ønsker å gå videre/delta i etableringen av mulig ny organisering av 110-tjenesten, dvs. fase 5.

En eventuell utskillelse av 110-tjenesten fra Salten Brann IKS, vil medføre konsekvenser for selskapet som man pr. i dag ikke har endelig oversikt over. Dette gjelder bl.a. lederressurser, finansiering, kompetanse, ressurser/materiell mv. Disse konsekvenser vil utredes som egen fase (nr. 4), og som sammen med beslutningsgrunnlaget fra fase 3, legges til grunn for endelig vedtak om iverksettelse av fase 5 (etablering av 110 Nordland IKS).



Representantskapsmøte 1. juni 2026

Repskapssak nr. 11/26

04.mai 2026

Kommunenes eierstrategi for Salten Brann IKS – arbeidsgruppens forslag til representantskapet

- Vedlegg A: Forslag til eierstrategi

Innledning/bakgrunn

Det har over tid vært et ønske fra representantskapet om å få utarbeidet en strategi for kommunenes eierskap til Salten Brann IKS, en eierstrategi. Representantskapet nedsatte på sitt møte i november 2025 en arbeidsgruppe. Gruppen bestod av representantskapets leder ordfører Aase Refsnes, varaordfører Ida Gudding Johnsen, kommunedirektør Tom Eirik Holten, arbeidstakerrepresentant Svein Morten Sandnes og styreleder Kristian Fanghol (også sekretær for arbeidet). I utarbeidelsen av forslaget har det vært kontaktmøte med ordførerne på teams 29. januar 2026 og det er gitt innspill i eiermøtet 25. februar 2026. Et høringsutkast ble sendt kommuner, selskap og Samfunnsbedriftene 4. mars 2026 med høringsfrist 23. april 2026.

Om innholdet i forslaget til eierstrategi

Med eierstrategi menes eiernes overordnede plan for hva de vil oppnå med virksomheten. Den beskriver formål, samfunnsoppdrag, tjenestekvalitet, beredskap og ressursbruk og forventninger til utvikling og samarbeid. Eierstyringen omfatter hvordan eierne følger opp og styrer virksomheten gjennom prinsipper for styring, rapportering, kontroll, samspill mellom styre, eiere og ledelse. Denne eierstrategien inneholder også elementer av eierstyring.

Eierstrategien er et verktøy for å bidra til at eierne oppnår formålet med selskapet. Eierstrategien skal styrke samhandlingen mellom kommunene og selskapet og sikre god eierstyring. Eierstrategien skal bidra til felles forståelse for mål, prioriteringer og ansvar. Eierstrategien skal, i tillegg til selskapsavtalen, sikre demokratisk kontroll.

Eierstrategien for Salten Brann IKS bygger på selskapsavtalen, som har forrang.

Vedlagte forslag til eierstrategi inneholder følgende hovedtema:

- Felles grunnlag for eierskap i Salten Brann IKS
- Salte Brann IKS formål
- Kommunene skal være aktive og forutsigbare eiere i representantskap og eiermøter
- Retningslinjer for valg og sammensetning av styret

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 05, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

- Samarbeid mellom kommunenes administrasjon og selskapet
- Økonomistyring og budsjettprosess
- Drift og forvaltning av brannstasjoner
- Rapportering og åpenhet
- Godtgjøring til styret, representantskap og ledelse
- Samfunnsansvar og etiske retningslinjer
- Folkevalgtopplæring, evaluering og revisjon

Tilbakemeldinger fra høringsinstansene – forslag til endringer

Generelt

Tilbakemeldingen fra kommunene viser at det er et tydelig ønske om å få på plass en eierstrategi. I stort er det tilslutning til forslaget som er utarbeidet. I så måte har forankring underveis vært nyttig.

Felles grunnlag for eierskap i Salten.

Her er formuleringene/meningsinnholdet i stor grad hentet fra felles eierstrategier utviklet i Salten regionråd i 2016. Samarbeidet i Salten skal bygge på prinsippene åpenhet, forutsigbarhet, effektivitet og langsiktighet som skal bidra til demokratisk legitimitet.

Salten Brann IKS formål

Her er det gjort vesentlige endringer fra høringsutkastet. I høringsutkastet brukte arbeidsgruppen formuleringer som kunne tolkes å begrense/innsnevre selskapets oppdrag, jfr. også diskusjoner i representantskap og eiermøter. Dette ble påpekt i høringsinnspillet fra Samfunnsbedriftene hvor det heter: «*det må være samsvar mellom formuleringene av dette i eierstrategi, selskapsstrategi og selskapsavtale. Selskapsavtalen er i dag videre formulert, og eierstrategien bør ikke skape tvil om selskapets formål eller fremstå som om den snevrer inn dette uten at sel selskapsavtalen samtidig endres*». På bakgrunn av dette foreslås en generell formulering i eierstrategien hvor formålet bygger på selskapsavtalen. Så foreslås det i oppfølgingen av behandlingen av eierstrategien at selskapsavtalen revideres. Da er det grunn til å vurdere omfanget av selskapets tjenester både i lys hvilke ressurser en har til rådighet, nye risiko og sårbarhetsanalyser og et nytt trusselbilde.

Kommunene skal være aktive og forutsigbare eiere

Punktet inneholder beskrivelse av eierskapsorganene representantskap og eiermøter med understrekning av at eierskapet utøves i representantskapsmøtene. Her er det tatt inn et punkt om at selskapet forventes å etablere en selskapsstrategi – virksomhetsstrategi. Det foreslås at den vedtas av styret og presenteres som orienteringssak for representantskapet. Videre er kommunedirektørenes rolle tydeliggjort. I noen høringsuttalelser reises det spørsmål om bruken av «skal» begrepet når det gjelder kommunedirektørenes deltakelse. Det

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 05, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

foreslås en tilpasning slik at det ikke blir absolutt ved å bruke formalinger «skal normalt». Hamarøy kommune understreker at deltakelse på slike møter er mer utfordrende for kommuner som ligger langt fra hovedkontoret. De foreslår at selskapet dekker alle kostnader for alle deltakere på disse møtene. I beskrivelsen av eiermøtenes rolle er det foreslått tatt inn en formulering om bruken av møtene når det oppstår uenighet mellom eierne. I praksis er dette en stadfesting og en bevisstgjøring av slik møtet delvis brukes allerede.

Retningslinjer for valg og sammensetning av styret

Dette er en nærmere beskrivelse av prosessen omkring oppnevning av styret. Det er ingen tilbakemeldinger som foreslår endringer.

Samarbeid mellom kommunenes administrasjon og selskapet

For å sikre enda bedre forutsigbarhet i prosesser som går, enten det er budsjettarbeid, brannordning eller andre tema, er det tatt inn et punkt om samarbeid mellom kommunenes administrasjon og selskapet. I denne kanalen utøves ikke eierstyring og det er selskapet som har ansvar for å ta initiativ til møtene. Slike møter kan, når temaene egner seg, godt holdes med alle eller grupper av kommuner.

Økonomistyring og budsjettprosess

Her beskrives premisser for finansiering av selskapet, krav til effektiv drift, håndtering av overskudd, saksbehandling ved større investeringer, innhold og syklus i budsjettprosess mv. Dette er et viktig punkt for at eiere, kommunenes administrasjon og selskapet har samme forståelse av hvordan økonomiprosessene skal gå.

Drift og forvaltning av brannstasjoner

Dette punktet er strammet inn ved at det nå bare heter at brannstasjonene selskapet disponerer er eid/leid av deltakerkommunene og at selskapsavtalens formuleringer ligger til grunn for innhold og forpliktelser.

Rapportering og åpenhet

Her foreslås det innledningsvis to punkter om hva det skal rapporteres på. Videre er det en presisering av vilkårene for offentlighet mv. I tillegg foreslår Hamarøy kommune at selskapet bør bli bedre på informasjon og kommunikasjon og at det bør lages en kommunikasjonsplan. Arbeidsgruppen foreslår at det følges opp av selskapet i etterkant av utvikling av virksomhetsstrategi.

Godtgjøring til styret, representantskapet og ledelse.

Her er det støtte til formuleringene som er valgt mht. at rettesnoren skal være moderasjon. Så understrekes konkurransedyktighet om lønn når ledere skal rekrutteres.

Samfunnsansvar og etiske retningslinjer

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 05, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

I endelig forslag til eierstrategi er referansen til FNs bærekraftsmål tatt inn. Fra flere høringsinstanser understrekes betydningen av dette i vår tid.

Folkevalgtopplæring, evaluering og revisjon

Det foreslås et pkt. om folkevalgtopplæring i selskapet ved starten av hver valgperiode. Innholdet skal blant annet være IKS lov, selskapsavtale og eierstrategi. Det anbefales at det også inngår i kommunenes folkevalgtopplæring. Eierstrategien foreslås revidert hver valgperiode.

Arbeidsgruppens sluttkommentar

Arbeidsgruppen har utarbeidet en eierstrategi som er innenfor dagens selskapsavtale. Gruppen mener at det bør gjøres et arbeid med å revidere selskapsavtalen med mål om å få behandlet den på representantskapsmøtet i november og oppfølgende behandling i kommunene. Det skal, slik strategien nå er formulert, ikke være nødvendig med en oppfølgende behandling av eierstrategien igjen.

Videre understrekes det at selskapets må utvikle en selskapsstrategi (virksomhetsstrategi) når eierstrategien nå er ferdig behandlet.

Arbeidsgruppen mener felles forståelse og forutsigbarhet skal kunne styrkes ved at prosessene nå er tydeligere beskrevet og at samarbeidsflatene mellom kommunenes ledelse og selskapets administrasjon blir enda mer vektlagt. Her har selskapet ansvar for organisering og alle har ansvar for at dette blir et samarbeid mellom likeverdige partnere.

IKS lov, selskapsavtaler og eierstrategi bør inngå i folkevalgtopplæringen.

Arbeidsgruppen vil understreke at måten arbeidet har vært gjennomført på med dialogmøte med ordfører, diskusjon i Eiermøte og en høringsperiode som har sikret politisk behandling i kommunene, er hovedgrunnen til at oppdraget kunne løses innen rammen av 6-7 måneder.

Forslag til vedtak:

1. Representantskapet for Salten Brann IKS vedtar eierstrategi for selskapet
2. Selskapsavtalen revideres og oppdateres med mål om behandling på representantskapsmøtet i november. Representantskapet oppnevner en arbeidsgruppe bestående av Aase Refsnes, Ida Gudding, Tom Erik Holteng og Kristian Fanghol. Salten Brann IKS ivaretar sekretariatsfunksjon.
3. Det utarbeides forslag til instruks for valgkomiteen i Salten Brann IKS.
4. IKS lov, selskapsavtale og eierstrategi inngår i folkevalgtopplæringen i Salten Brann IKS og anbefales inntatt i folkevalgtopplæringen i kommunene.

SALTEN BRANN IKS

Olav V gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 05, Faks: 75 55 74 08,
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Kommunenes eierstrategi Salten Brann IKS – forslag fra arbeidsgruppe til representantskapet

1. Innledning

Salten Brann IKS er et interkommunalt selskap som, på vegne av eierkommunene, yter samfunnskritiske tjenester til 10 kommuner i Salten/Værøy. Selskapet ble opprettet i 2007.

Eierkommunene har organisert brann- og redningstjenesten i et interkommunalt selskap for å sikre en helhetlig beredskap og god bruk av ressurser i regionen som Salten Brann IKS dekker. Organiseringen skal ivareta lovpålagte krav innen forebygging og beredskap oppfylles, jfr [Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker mv](#) og selskapsavtalen §3 Formål og å sikre nødvendig kompetanse på området. Det skjer med hjemmel i myndighet og oppgaver delegert fra den enkelte eierkommune.

Salten Brann IKS dekningsområde er definert som en brannvernregion. Brann- og redningstjenesten skal løse oppdrag på tvers av kommunale grenser, uavhengig av hvor de uønskede hendelsene inntreffer i Salten Brann IKS sitt ansvars- og virkeområde. Tjenestene skal organiseres slik at beredskapen er forsvarlig, ambisjonsnivået nøkternt og ressursbruken effektiv.

Med eierstrategi menes eiernes overordnede plan for hva de vil oppnå med virksomheten. Den beskriver formål, samfunnsoppdrag, tjenestekvalitet, beredskap og ressursbruk og forventninger til utvikling og samarbeid. Eierstyringen omfatter hvordan eierne følger opp og styrer virksomheten gjennom prinsipper for styring, rapportering, kontroll, samspill mellom styre, eiere og ledelse. Eierstrategien inneholder også elementer av eierstyring. Eierstrategien skal, i tillegg til selskapsavtalen, sikre demokratisk kontroll.

Eierstrategien for Salten Brann IKS bygger på [selskapsavtalen](#), som har forrang.

2. Felles grunnlag for eierskap i Salten Brann IKS

[Salten kommunenes felles strategi for samarbeid og eierstyring](#)

Samarbeidene i Salten er forankret i at eierkommunene vil sikre nødvendige tjenester av riktig kvalitet på en kostnadseffektiv måte til innbyggerne i regionen. Eierkommunene vil forvalte fellesskapets ressurser på en måte som samsvarer med befolkningens oppfattelse av rett og galt. Dette handler om demokratisk legitimitet.

Samarbeidene i Salten bygger på fire prinsipper:

- **Åpenhet** overfor innbyggere, media, ansatte og omverden. Eierkommunene skal sikre en åpen debatt om samarbeidene og selskapene, hvor etterprøvbarhet, likebehandling og transparens er sentralt. Selskapene skal legge vekt på likebehandling av eierne ved at alle får samme informasjon.
- **Forutsigbarhet** skal prege kommunenes eierstyring. Styringen av selskapet skal gi forutsigbarhet for innbyggerne i Salten
- **Effektivitet** i tjenesteyting, kostnader og organisering skal sikre merverdi og ligge til grunn for det felles eierskapet.
- **Langsiktighet** skal ligge til grunn for de økonomiske og tjenestemessige valgene selskapet tar på vegne av sine eiere.

3. Salten Brann IKS formål

Selskapets formål følger av selskapsavtalen. Eierne forventer at selskapet prioriterer sine lovpålagte kjerneoppgaver innen beredskap, forebygging og kontroll, og at eventuelle andre tjenester eller aktiviteter vurderes opp mot dette formålet og ikke svekker selskapets evne til å løse sine lovpålagte oppgaver.

4. Kommunene skal være aktive og forutsigbare eiere

Som grunnlag for styringsdialogen mellom eierne og selskapet, forventes selskapet å etablere en selskapsstrategi (virksomhetsstrategi), forankret i selskapsavtale og eierstrategi. Selskapsstrategien skal angi:

- Visjon for selskapet
- Rammer for selskapets virksomhet
- Status for selskapets virksomhet
- Strategiske utfordringer for selskapet
- Strategiske mål og ambisjoner for selskapets virksomhet
- Selskapets strategiske og operative virkemidler

Selskapsstrategien skal rulleres minst én gang per valgperiode.

Representantskapet

- Representantskapet møtes normalt to ganger i året etter innkalling fra representantskapets leder, jfr selskapsavtalen og IKS loven.
- Eierstyring utøves gjennom representantskapet som er selskapets øverste myndighet.
- Representantskapet skal anvendes aktivt til behandling av saker som er av stor betydning for eierne/selskapet eller som ikke naturlig sorterer inn under styrets myndighetsområde.
- Eierskapet skal utøves i tråd med selskapsavtalen, eierstrategien og øvrige vedtak og retningslinjer innenfor relevante lover/forskrifter og forpliktelser overfor tredjepart.
- Eierkommunene skal sørge for god forberedelse til møtene og nødvendig politisk forankring av sakene. Eierkommunene oppfordres til å harmonisere sine møtekalendre.
- Eierkommunene oppfordres til å velge sentrale folkevalgte (ordfører/varaordfører/formannskapsmedlemmer) til medlemmer av representantskapet. Dette for å sikre god samordning med relevant politisk organ i eierkommunene og at den politiske ledelsen har innsikt i selskapets virksomhet. Kommunedirektøren eller den kommundirektøren utpeker skal normalt også delta på representantskapsmøter og eiermøter. Kommunedirektørens deltakelse i eiermøter og representantskapsmøter er rådgivende og forberedende, og endrer ikke den formelle rolle- og ansvarsdelingen mellom eierorganet, styret og daglig leder.
- Innkalling med saksliste og saksdokumenter skal oversendes representantskapet og kommunene uten ugrunnet opphold og senest fire uker før møtet. Protokoller skal også oversendes til de forannevnte parter innen rimelig tid etter at møtet er avholdt.
- Sakspapirer og protokoller til møtene i representantskapet skal legges ut på selskapets nettsider.
- Kunnskap om Salten Brann IKS skal inngå i folkevalgtopplæringen i kommunene, og er en viktig forutsetning for ivaretagelse av eierskapet

Eiermøter

- Eiermøter avholdes normalt to ganger i året, etter innkalling fra representantskapets leder, innen utgangen av februar og i september, og ellers når eiere eller styret ber om det, jfr prinsippene i selskapsavtale og IKS lov.
- Eiermøter skal i hovedsak brukes til avklaringer i aktuelle saker, oppdateringer rundt økonomi, informasjonsutveksling og drøfting mellom eiere og selskap og for å bidra til å sette virksomheten til selskapet på den politiske dagsorden. Eiermøtet har ikke beslutningsmyndighet.
- Ved uenighet om saker av vesentlig betydning for selskapet eller deltakerkommunene skal det søkes tidlig avklaring gjennom dialog i eiermøte før endelig behandling i representantskapet. Eierne skal tilstrebe løsninger som ivaretar helheten i selskapets oppdrag, langsiktighet i samarbeidet og forutsigbarhet for deltakerkommunene.
- På eiermøter skal den enkelte kommune være representert ved representantskapets medlemmer. Selskapet skal være representert ved styreleder og ansattrepresentant(er) i styret, samt brann- og redningssjef/representanter fra administrasjonen. Kommunedirektørene eller den kommunedirektøren utpeker skal normalt også delta
- Eiermøtene ledes av representantskapets leder.

5. Retningslinjer for valg og sammensetning av styret

- Én av de viktigste oppgavene i eieroppfølgingen er å velge et styre som har kompetanse, erfaring og kapasitet ut fra selskapets egenart. Dette skal sikres gjennom bruk av valgkomité i forbindelse med styrevalg. Valgkomiteen innstiller kandidater overfor representantskapet som formelt velger styret. Representantskapet oppnevner valgkomiteen og fastsetter kriterier for komiteens arbeid gjennom instruks for valgkomiteen.
- Kriteriene for valgkomiteens arbeid skal omfatte forventinger til styrets kompetanse. Styret bør bl.a. ha kompetanse og erfaring innenfor følgende områder; offentlig forvaltning, herunder innsikt i den politiske og administrative organiseringen/ beslutningsprosesser i deltakerkommunene, fagkunnskap knyttet til kjernevirksomheten, spesialkompetanse innenfor økonomi, juss, organisasjonsutvikling mv. og kompetanse/erfaring knyttet til ledelse og styrearbeid.
- Valgperioden for styret skal være på to år.
- Det skal anvendes numeriske varamedlemmer for styremedlemmene.
- Det bør gjennomføres egne styreseminarer med fokus på roller, ansvar og oppgaver. Styret bør ved behov tilegne seg nødvendig kompetanse gjennom for eks. introduksjonsprogram for nye styremedlemmer eller ved å regelmessig avholde fagseminarer med relevans for selskapets virksomhet.
- Styret skal årlig evaluere eget arbeid. Resultatet presenteres som referatsak for representantskapet.

6. Samarbeidet mellom kommunenes administrasjon og selskapet

- Selskapet skal etablere rutiner for felles samhandling og informasjonsutveksling mellom kommunenes administrasjon og selskapets ledelse, slik at utøvelse av eierskapet skjer på en forutsigbar måte og bidrar til en effektiv drift av selskapet og gode tjenester til innbyggerne.
- Eierstyring skal utøves gjennom representantskapet og ikke gjennom samhandlingsmøtene.
- Det bør avholdes minimum ett samhandlingsmøte i året.

- Samhandlingsmøtene ledes av selskapet som også har sekretariatsfunksjonen

7. Økonomistyring og budsjettprosess

- Eierne av Salten Brann IKS skal sikre at det er samsvar mellom kommunens forventninger til de tjenester selskapet skal yte, lov- og forskriftskrav som regulerer tjenesten og de økonomiske rammer som bevilges til drift og investering.
- Salten Brann IKS skal drive virksomheten nøkternt og forsvarlig til en kostnadseffektiv pris for kommunene.
- Ved positivt økonomisk resultat skal dette tilføres Salten Brann IKS egenkapital
- Større endringer i drift/organisering, eller større investeringer som vil påvirke tilskuddsbehovet betydelig, skal behandles som egne saker i deltakerkommunene i god tid før Salten Brann IKS/kommunenenes behandling av årsbudsjett/økonomiplan.
- Salten Brann IKS skal ha en låneramme som legger til rette for at selskapet kan lånefinansiere nødvendige investeringer i kjøretøy/materiell/utstyr/infrastruktur. Investeringene skal ha en jevn fordeling slik at de kan håndteres innenfor vedtatt låneramme. Dersom det er grunn til å anta at det blir en vesentlig økning i utgiftene i forhold til budsjett skal styret straks gi melding til representantskapet, redegjøre for budsjettavviket og planlagte tiltak og skal om nødvendig legge fram forslag til revidert budsjett.
- Økonomiplanen skal tidlig nok gi eierkommunene tilfredsstillende informasjon om utviklingen i inntekter og kostnader i planperioden, herunder synliggjøre kostnader som utløses av krav i lover og forskrifter.
- Budsjettbehandlingen for Salten Brann IKS skal skje i følgende syklus: Rammer for årsbudsjett og økonomiplan behandles i representantskapsmøtet i juni sammen med 1. regnskap for foregående år. Status i arbeidet med årsbudsjett og økonomiplan redegjøres for/drøftes i eiermøtet i september og endelig behandling av årsbudsjett og økonomiplan skjer i representantskapsmøte i november. Kommunestyrene fastsetter det endelige kommunale bidraget til finansieringen basert på representantskapets budsjettvedtak.
- Selskapet skal ha et hensiktsmessig og dokumentert system for internkontroll, risikostyring og avviksoppfølging, tilpasset virksomhetens art, risiko og omfang. Styret skal påse at dette følges opp.

8. Drift og forvaltning av brannstasjoner

- Brannstasjoner og annen bygningsmasse, som Salten Brann IKS disponerer, er eid/leid av den enkelte deltakerkommune. Leie- og driftsavtaler for brannstasjoner og øvrig bygningsmasse skal være i samsvar med selskapsavtalens bestemmelser om deltakernes plikt til å stille lokaler, inklusive forvaltning, drift og vedlikehold, til rådighet for selskapet.

9. Rapportering og åpenhet

- Salten Brann IKS rapporterer til eierne på det som følger av selskapsavtalen og lov om interkommunale selskaper
- I årsberetning og årsregnskap skal selskapet årlig rapportere til eierne også om måloppnåelse på internkontroll, etikk og samfunnsansvar, vise graden av måloppnåelse og redegjøre for vesentlige endringer i tjenestetilbud og kostnadsnivå.

- Det skal være åpenhet om kommunenes eierstyring og Salten Brann IKS virksomhet basert på prinsippet om meroffentlighet. Beslutningsprosessene i eierkommunene, representantskapet og styret skal være åpne og transparente.
- Selskapet skal praktisere meroffentlighet og legge til rette for åpenhet om sin virksomhet, så langt dette ikke er i strid med lovbestemt taushetsplikt eller lovlige unntak fra offentlighet.
- Sakspapirer til styrende organ, årsberetninger/-regnskap og annen relevant informasjon om virksomheten skal finnes lett tilgjengelig på selskapets nettsider. Det skal være åpenhet knyttet til deltakerkommunenes eierstyring gjennom bl.a. utarbeidelse av eierstrategi.
- Selskapet skal oversende innkallinger/sakslister, saksdokumenter og protokoller fra møter i de styrende organ, årsbudsjett/økonomiplan, årsberetning/-årsregnskap, tertialrapporter og andre saker som er av stor strategisk, prinsipiell eller økonomisk betydning for eierne/selskapet til deltakerkommunene v/postmottak.

10. Godtgjøring til styret, representantskapet og ledelse

- Eierkommunene skal i representantskapet sikre at godtgjøringen til styret holdes på et moderat nivå, samtidig som den skal reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet. Det er relevant å harmonisere godtgjørelsen med andre IKS.
- Representantskapsmedlemmenes godtgjøring fastsettes og utbetales av den enkelte deltakerkommune, basert på reglement for godtgjørelse i kommunene og slik at prinsippene for eierstyring blir praktisert.
- Styret har ansvar for å fastsette prinsipper for lederlønn og vedta daglig leders lønn. Lønningene skal være konkurransedyktige og ikke lønnsledende.

11. Samfunnsansvar og etiske retningslinjer

- FNs bærekraftsmål skal være bærende for selskapets overordnede mål og strategier. Selskapet skal integrere samfunnsansvar i sin virksomhet, særlig knyttet til beredskap og samfunnssikkerhet, etikk og antikorrupsjon, arbeidsmiljø og HMS, klima- og miljøhensyn, samt ansvarlige innkjøp.
- Salten Brann IKS skal ha etiske retningslinjer tilpasset selskapets virksomhet. Styret har ansvar for å påse at selskapet utarbeider og følger opp etiske retningslinjer. Retningslinjene skal være forankret og tatt i bruk i organisasjonen.

12. Folkevalgtopplæring, evaluering og revisjon

- IKS lov, selskapsavtale og eierstrategi skal inngå i folkevalgtopplæringen i Salten Brann IKS ved starten av hver valgperiode og anbefales som del av det samme i eierkommunene.
- Eierstrategien skal evalueres hver kommunevalgperiode.

Sammendrag av høringsuttalelser til eierstrategi for Salten Brann IKS – fra kommuner og Salten Brann IKS

Steigen kommune

Kommunalt vedtak i formannskapssak 31-26:

Steigen formannskap støtter høringsutkast til eierstrategi for Salten Brann IKS.

Steigen formannskap vedtar å oversende kommunedirektørens vurdering og konklusjon i saksframlegget som innspill til høringsutkastet.

Utdrag fra saksdokument:

Det har over lengre tid vært uttrykt ønske om å utvikle en tydelig eierstrategi for å sikre at selskapet utvikles i tråd med eierkommunenenes behov, samt at det legges til rette for effektiv drift og god samordning mellom kommunene.

Samfunnsbedriftene (se link: Samfunnsbedriftene) som er den største arbeidsgiver- og interesseorganisasjonen for kommunale selskaper sier blant annet dette om hvorfor vi trenger både en eierskapsmelding og en eierstrategi:

«Eierskapsmeldingen er lovpålagt. Eierstrategien er frivillig. Men i praksis er det ofte den sistnevnte som avgjør om kommunen virkelig lykkes med eierstyringen sin.»

Videre forklarer samfunnsbedriftene forskjellen på denne måten:

«Eierskapsmelding: Et overordnet styringsdokument som skal vedtas av kommunestyret, og gi oversikt over alle selskaper kommunen eier – og hvordan den vil utøve eierskapet sitt på overordnet nivå.

Eierstrategi: En konkret plan for ett enkelt selskap – laget av (og for) eierne – som sier hva selskapet skal oppnå, og hvordan eierne følger det opp.»

Samfunnsbedriftene oppsummerer også i sin veiledning om eierstyring

«God eierstyring starter på papiret – men må leves i praksis. Eierskapsmeldingen gir overblikket. Eierstrategien gir presisjon. Begge trengs. Og hvis du skal lykkes i interkommunale selskaper, er en felles eierstrategi ikke bare smart – det er nesten uunnværlig, og burde være obligatorisk.»

(vår understrekning)

Begrepsavklaring: Eierstrategi vs eierstyringsstrategi?

I representantskapets vedtak 7.november 2025 brukes begrepene eierstrategi og eierstyringsstrategi litt om en annen. Begrepene kan tillegges noe forskjellig vekt. Eierstrategi kan forstås å skulle svare ut de mer formålsrettede spørsmålene om hva vi vil oppnå og hvordan vi følger det opp med selskapet?

Mens det med eierstyringsstrategi i større grad kan være snakk om å svare ut hvordan vi konkret skal styre selskapet. Vi legger til grunn at det er ment å være eierstrategi som skal være rette begrepet.

I tillegg til representantskapet, så har selskapet også et eget styre som må gis og skal ha tillit til å følge opp det mer praktiske med styring av selskapet i lag med daglig leder.

Eierstrategiens formål:

I høringsutkastet til eierstrategi er det under kapittel 1. Innledning tydeliggjort hva formålet med eierstrategien skal være:

- Eierstrategien er et verktøy for eierkommunene som skal bidra til at eierne oppnår formålet med selskapet.
- Eierstrategien skal styrke samhandlingen mellom kommunene og selskapet og sikre god eierstyring.
- Eierstrategien skal bidra til felles forståelse for mål, prioriteringer og ansvar.
- Eierstrategien skal, i tillegg til selskapsavtalen, sikre demokratisk kontroll.»

Administrasjonen mener dette er en presis og god beskrivelse av hva som er formålet – altså hensikten – med denne eierstrategien, og vil anbefale at man vurderer høringsutkastet også ut i fra dette. Får utkast til eierstrategi fram det vesentligste for svare ut disse fire punktene?

Høringspunktene:

Høringsbrevet fra Salten Brann ber om innspill til formålsbestemmelsen, samarbeid mellom kommunene og samkjøring av møteplaner.

Formålsbestemmelsen

Formålsbestemmelsen fremkommer og fastsettes i selve selskapsavtalen. Det er altså formålet i gjeldende selskapsavtale som vil være gjeldende, selv om eierstrategien vedtas med en annen justert formålsparagraf. Det må følgelig i ettertid av eierstrategien også gjennomføres en revisjon av selskapsavtalen for at det nye forslaget til formålsparagraf skal bli gjeldende.

Det foreslås etter det vi kan se en del mindre innholdsmessige justeringer av formålsparagrafen. Gjennomgående innføres det en noe mer nøktern ambisjon til selskapets ansvarsområde, spennvidde og ambisjonsnivå for utvikling av tilleggstjenester. Gitt dagens situasjon med de utfordringer alle kommuner står i, i forhold til å husholdere godt med ens egne ressurser, er vår vurdering at det er fornuftig med en slik innsnevring av selskapets formål.

Samarbeid mellom kommunene

Når det gjelder samarbeid mellom kommunene, er dette veldig sentralt i et interkommunalt samarbeid. I stor grad styres interkommunale samarbeid gjennom konsensus, samtidig som det skal være en god forankring i kommunenes folkevalgte organer. Det er gjennom representantskapet at eierstyringen utøves. I høringsutkastets pkt 4. Kommunene skal være aktive og forutsigbare eiere er det konkretisert og tydeliggjort en rekke forpliktende «kjøreregler» for samhandling mellom kommunene, og derigjennom hvordan eierskapet skal utøves på en god og konsis måte. Administrasjonen mener dette er gode forpliktende punkter med et klart formål om å styrke og bedre samhandlingen mellom kommunene.

Vi vil bemerke at det foreslås å ta inn et skal-punkt om at også kommunedirektør eller den kommunedirektør utpeker skal delta på eierskaps- og representantskapsmøter. Praksis har de

senere år vært at kommunedirektører/stedfortredere i fra forholdsvis mange kommuner har deltatt på disse møtene, men ikke fast og ikke som en forpliktelse. Vår bemerkning er at en slik forpliktelse er en forpliktelse som binder opp våre ressurser i større grad enn hva som har vært gjort tidligere. Administrasjonen mener samtidig at det er fordelaktig med størst mulig deltakelse i hvert fall i de møter hvor det er relevant med tilstedeværelse.

Samkjøring av møteplaner

Administrasjonen ser at det kan være formålstjenlig med en viss samkjøring av møteplaner kommunene imellom, og i lag med de interkommunale selskapene våre. Da særlig i forhold til de fire møtene i året (to eierskapsmøter og to representantskapsmøter). Dette vil samtidig kunne være en noe krevende øvelse å få gjennomført.

Konklusjon

Administrasjonen mener det er fornuftig å utarbeide en egen eierstrategi for Salten Brann IKS. Høringsutkastet har en presis og god beskrivelse av hva som er formålet – altså hensikten – med den eierstrategien. Vi mener det bør være en god rettesnor for det videre arbeid med å ferdigstille strategien fram til representantskapet skal vedta den i juni. Utkastet fremstår som noe «tettpakket» og er nokså omfangsrikt med mange konkrete strekpunkter som skal være førende for samarbeidet i og med selskapet, samt i forhold til selve eierstyringen av selskapet. Vår vurdering er at dette over tid vil være et godt grunnlag for en stabil og god styring og drift av selskapet. Samtidig stiller det krav til at alle tilslutter seg strategien og tar del i å følge den opp som avtalt.

Vi vil anbefale at det legges opp til at eierstrategien tas inn som en sentral del av folkevalgtopplæringen når nytt representantskap etableres, og at det tydeliggjøres når tid eierstrategien skal evalueres og revideres.

Sørfold kommune:

Kommunalt vedtak:

Kommunestyret vedtok kommunedirektørens innstilling.

Kommunedirektørens innstilling:

Sørfold kommune støtter i hovedsak forslag til ny eierstrategi for Salten Brann IKS og kommunestyret legger til grunn at eierstrategien vil bidra til tydelig og forutsigbar eierstyring gjennom representantskapet. Sørfold kommune gir følgende tilbakemelding forhold i høringsinnspillet:

- Salten Brann IKS bør formulere mer konkrete mål for selskapets samfunnsansvar, herunder bærekraft, etiske retningslinjer og tiltak for å bidra til å utvikle kompetanse i de enkelte lokalsamfunn hvor det er til stede.
- I forhold til punktet om kommunedirektørs deltakelse i eiermøter foreslår en at denne endres til «bør møte på eiermøter», og ikke «skal» som det er formulert.

- Siden det er lagt opp til 4 ukers frist for innspill ber Sørfold kommune om at eierskapsmøtene avholdes innen utgangen av mars og oktober, og ikke februar og september for å sikre at eierkommunene skal kunne komme med innspill til møtene.
- Sørfold Kommune ser positivt på at Salten Brann IKS har styrket kompetanse og videreutvikler rutiner for budsjettprosess og økonomistyring.
- Innspillet orienterer om nødvendige endringer i selskapsavtalen. Sørfold Kommune ber om at disse tydeliggjøres og at man beskriver konsekvensene nøye når de fremmes.

Saksopplysninger

Strategien bygger på selskapsavtalen for Salten Brann IKS samt felles prinsipper for eierstyring utviklet gjennom samarbeidet i Salten-regionen, og høringsutkastet er utarbeidet etter forvaltningsrevisjon av selskapet høsten 2025. Sørfold kommune hadde i 2025 eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Salten Brann IKS. Kommunedirektøren vurderer at det pågående arbeidet med felles eierstyringsstrategi for Salten Brann IKS er en egnet arena for å følge opp revisjonens anbefaling. Revisjonen gav Sørfold Kommune følgende anbefalinger:

Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger:

- Sørfold kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.
 - Sørfold kommune og eierkommunene bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.
 - 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 i budsjettet.

Utdrag fra vår eierskapsmelding knyttet til Salten Brann IKS:

Kommunestyret utøver eierrollen gjennom behandling av årsrapporter, budsjett og strategier, samt aktiv deltakelse i representantskap og eiermøter. Kommunen følger opp selskapenes økonomi, tjenestekvalitet og måloppnåelse, og vektlegger at styrene har nødvendig kompetanse. Dialog ivaretas gjennom representantskap, eiermøter og løpende kontakt med selskapenes ledelse.

Vurdering

Høringsutkastet viser at Salten Brann IKS tydeliggjør en rekke punkter innen styring, økonomi og administrasjon i henhold til forvaltningsrevisjonens anbefalinger. Dette gjør de på en måte som styrker selskapet og selskapets mulighet til å utføre sine oppgaver som Sørfold Kommune stiller seg positive til. Det er lagt opp til 4 ukers frist for innspill til eierskapsmøtene. For å ha mulighet til å behandle disse i kommunestyret er det foreslått å flytte eierskapsmøtene fra februar og september til mars og oktober. Eierrepresentanten skal sørge for å melde inn saker og orienteringer til møtene innen fristen for disse møtene. Dette vil bidra til å sikre god dialog mellom kommunestyret, eierrepresentanten og selskapet. De peker i høringen på at Eierstrategien vil kreve endringer i

selskapsavtalen uten tydelig å peke ut hvilke endringer dette gir og konsekvensene av dette. Konsekvensene av endringene burde vært tydeliggjort i høringsutkastet. Utkastet kommenterer heller ikke virkningen for Salten IUA, som har vært en del av Salten Brann IKS og har vært organisert under samme organisasjonsnummer. Vedtaket og høringsinnspillet vil, sammen med de tiltak selskapet allerede har foreslått, dokumentere lukking av forvaltningsrevisjonens anbefalinger knytte til eierskapet.

Bodø kommune:

Kommunalt vedtak:

Bodø bystyre slutter seg til framlagte forslag til ny eierstrategi for Salten Brann IKS, med følgende kommentar/tillegg:

Kommunedirektøren anbefaler at det tas inn en formulering og tydeliggjøring av skillet mellom eierstrategi og selskapsstrategi, og hvem som eier disse. Det kan være nyttig å presisere at eierstrategien skal uttrykke eierkommunenes overordnede forventninger og styringssignaler, mens selskapets egen strategi og operative prioriteringer skal utarbeides av styret innenfor disse rammene. Et klarere skille mellom nivåene kan styrke eierstyringen og bidra til tydeligere ansvarsdeling mellom eier, styre og administrasjon. Det er kommunedirektørens vurdering at arbeidsgruppen har gjort en god jobb i forhold til at strategien er kort og konsist utformet, og ikke har større omfang enn nødvendig.

Saltdal kommune

Kommunalt vedtak:

1. Saltdal kommune er særlig opptatt av god økonomistyring i interkommunale selskaper (IKS).
2. Saltdal kommune støtter høringsutkastet til eierstrategi for Salten Brann IKS

Utdrag fra saksdokument:

Eierstrategien skal være et styringsverktøy for eierkommunene og bidra til en felles forståelse av mål, prioriteringer og ansvar i samarbeidet. Strategien bygger på selskapsavtalen og på felles prinsipper for eierstyring utviklet i Salten regionråd.

Vurdering

Salten Brann IKS løser en samfunnskritisk oppgave på vegne av kommunene i regionen. En tydelig eierstrategi er derfor viktig for å sikre at selskapet utvikles i tråd med eierkommunenes behov, samtidig som det legges til rette for effektiv drift og god samordning mellom kommunene.

Sammenheng med Saltdal kommunes eierstrategi

I Saltdal kommunes eierskapsmelding er det fastsatt egne eierstyringsprinsipper for Salten Brann IKS. Det fremgår av kommunens eierstrategi at Saltdal kommune gjennom sitt eierskap

skal bidra til at det til enhver tid finnes en brann- og redningsberedskap som oppfyller krav i lov, forskrifter og nasjonale retningslinjer, tilpasset lokale forhold.

Videre legges det til grunn at:

- tjenestene skal organiseres med utgangspunkt i kommunens demografi, bosettingsstruktur og risikobilde
- selskapet skal arbeide systematisk med forebygging, beredskap og samfunnssikkerhet
- selskapet skal gi relevant informasjon og veiledning til kommunens politiske og administrative ledelse om utvikling i krav og standarder
- virksomheten skal gjennomføres innenfor de økonomiske rammer kommunestyret fastsetter
- selskapet skal etterleve kommunens prinsipper for eierstyring

Kommunedirektøren vurderer at høringsutkastet til eierstrategi i stor grad harmonerer med disse føringene.

Beredskap og samfunnssikkerhet

Eierstrategien understreker at selskapet skal sikre en forsvarlig beredskap og bidra til å ivareta eierkommunenes oppgaver innen brann- og ulykkesberedskap. Strategien legger også vekt på samarbeid mellom kommunene og effektiv utnyttelse av ressursene i regionen. Dette er i tråd med Saltdal kommunes mål om at brann- og redningstjenesten skal være tilpasset kommunens lokale risikobilde og bosettingsstruktur.

Samhandling mellom selskapet og eierkommunene

Forslaget til eierstrategi legger opp til tydelige strukturer for samhandling mellom selskapet og eierkommunene, blant annet gjennom representantskapet, eiermøter og samhandlingsarenaer mellom administrasjonen i kommunene og selskapet. Dette understøtter Saltdal kommunes mål om god informasjonsflyt og tilstrekkelig politisk og administrativ forankring av saker som har betydning for tjenestene eller økonomien i selskapet.

Økonomistyring

Eierstrategien slår fast at selskapet skal drives nøkternt og kostnadseffektivt, og at det skal være samsvar mellom kommunenes forventninger til tjenestene og de økonomiske rammene som stilles til disposisjon. Dette samsvarer med Saltdal kommunes forventning om at selskapet gjennomfører sin virksomhet innenfor de økonomiske rammene som følger av kommunestyrets vedtak, og at selskapet viser forståelse for kommunens økonomiske situasjon.

Helhetlig vurdering

Samlet sett vurderer kommunedirektøren at forslaget til eierstrategi gir et godt grunnlag for en koordinert eierstyring av Salten Brann IKS. Strategien harmonerer godt med Saltdal kommunes egne eierstyringsprinsipper og bidrar til å tydeliggjøre forventningene til selskapet når det gjelder beredskap, samhandling og økonomisk styring.

Værøy kommune

Værøy kommunestyre fattet følgende vedtak i møte 31.03.2026 i sak om Høringsutkast til Eierstrategi for Salten Brann IKS:

Værøy kommune stiller seg positiv til det fremlagte forslaget til eierstrategi for Salten Brann IKS. Kommunen vurderer at strategien gir et godt og helhetlig grunnlag for styring, samhandling og videre utvikling av selskapet.

Værøy kommune vil særlig understreke viktigheten av tydelig og forpliktende samarbeid mellom eierkommunene, samt god forankring av saker i de enkelte kommuner. Videre er det viktig at formålsbestemmelsen til enhver tid reflekterer dagens og fremtidige utfordringsbilde innen brann- og redningstjenester. Med disse merknadene støtter Værøy kommune forslaget til eierstrategi slik det foreligger.

Fauske kommune:

Kommunestyrets vedtak:

1. Fauske kommune støtter høringsutkastet til eierstrategi for Salten brann IKS
2. Fauske kommune ber om at representantskapet til Salten Brann IKS vedtar revisjon av selskapsavtalen slik at denne oppdateres i tråd med eierstrategien.

Utdrag fra vurderingskapittel i saksdokument til kommunestyret.

Det er viktig at selskap kommunene i Salten eier i fellesskap har tydelige og oppdaterte eierstrategier som kan sette rammer og retning for selskapenes drift og utvikling. Vedlagte utkast til eierstrategier dekker de vanligste områdene tilsvarende eierstrategier har for andre interkommunale brann- og redningsselskap. Utkast til eierstrategier samsvarer også i stor grad med anbefalingene til eierstrategier fra KS og Samfunnsbedriftene. Arbeidsgruppen har også sett til felles eierstrategier utviklet i Salten regionråd (Godkjent i Salten Regionråd 2.6.2016).

Formålsbestemmelsen i vedlagte utkast bygger i stor grad på formålet i vedtatt selskapsavtale. Det bes om at denne vurderes opp mot utfordringer i dagens situasjon. Med den sikkerhetspolitiske situasjonen vi ser utvikle seg i Europa, Midt-Østen og andre deler av verden, ser vi også at rollen og betydningen til brann- og redningstjenesten er i endring. Det samme gjelder i forhold til naturhendelser som også har økt i omfang og alvorlighetsgrad de senere årene. Det vil derfor være naturlig at spesielt formålsbestemmelsen i selskapsavtalen gjennomgår en revisjon nå som det utarbeides en eierstrategi. Når det er sagt, vil det ikke være unaturlig at ikke bare formålsbestemmelsen, men hele selskapsavtalen revideres. Ser en til andre interkommunale samarbeid om brann og redningstjeneste er det flere som legger til grunn at formål og dimensjonering av beredskap og innsats skal ta utgangspunkt i en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse). En ROS-analyse som holdes oppdatert vil bidra til å fange opp utfordringer i dagens situasjon og i tiden som kommer.

Samtidig er det viktig at selskapet har en kostnadseffektiv og forsvarlig drift, optimaliserer på tvers av kommunegrensene og styrker samhandlingen mellom selskapet og eierkommunene.

Når det gjelder samarbeid mellom kommunene, er dette veldig sentralt i et interkommunalt samarbeid. I stor grad styres interkommunale samarbeid gjennom konsensus, samtidig som det skal være god forankring i kommunenes folkevalgte organer. Det er gjennom representantskapet at eierstyringen utøves. For å sikre god forankring i lokale folkevalgte organ, foreslås det i høringsutkastets pkt. 4 om Representantskapet at:

- Eierkommunene skal sørge for god forberedelse til møtene

- Eierkommunene oppfordres til å velge sentrale folkevalgte (ordfører/varaordfører/gruppeledere) til medlemmer av representantskapet
- Kommunedirektøren eller den kommunedirektøren utpeker skal også delta på representantskapsmøter og eiermøter
- Innkalling med sakliste og saksdokumenter skal oversendes representantskapet og kommunene uten ugrunnet opphold og senest fire uker før møtet. Protokoller skal også oversendes til de forannevnte parter innen rimelig tid etter at møtet er avholdt.
- Kunnskap om Salten Brann IKS skal inngå i folkevalgtopplæringen i kommunene Tilsvarende formuleringer finner en også i avsnittet om Eiermøter hvor representasjon av folkevalgte og kommunens administrasjon omtales på følgende måte:
- På eiermøter skal den enkelte kommune være representert ved representantskapets medlemmer. Selskapet skal være representert ved styreleder og ansattrepresentant(er) i styret, samt brann- og redningssjef/representanter fra administrasjonen. Kommunedirektørene eller den kommunedirektøren utpeker skal også delta.

Slik høringsutkastet skiller mellom skal og oppfordres til, er utkast til eierstrategi tydelig og vil i stor grad forplikte kommunene omkring samarbeidet. Når det gjelder samkjøring av møteplaner, er dette en kjent problemstilling. Det vil være en åpenbar fordel dersom møteplaner for kommunene i Salten samkjøres i større grad, og at møteplaner for regionråd og interkommunale samarbeid koordineres. Det vil også være en fordel dersom kommunenes møteplaner samkjøres med fylkeskommunens møteplan.

Når det gjelder ønsket om at saklisten skal sendes ut 6 uker før møtene, er spørsmålet om det er realistisk og vil medføre større omfang av saker som må ettersendes. På den andre siden kan det forenkle at saker til spesielt representantskapsmøtene får tilstrekkelig forankring lokalt i kommunene.

Videre følger noen kommentarer til de øvrige kapitlene i høringsutkastet. Kapittelet om "Retningslinjer for valg og sammensetning av styret" fremstår som godt gjennomtenkt og bør være dekkende i en eierstrategi. Når det gjelder Samarbeidet mellom kommunenes administrasjon og selskapet, er det viktig at et samarbeid skal være likeverdig og med et gjensidig ansvar selv om det er selskapet som skal etablere rutiner og ha sekretariatsfunksjonen.

Kapittelet om "Økonomistyring og budsjettprosess" er viktig for å avklare forventningene mellom selskapet og kommunene når det kommer til økonomiske rammer og bevilgninger til drift og utvikling. Høringsutkastet legger tilstrekkelig med føringer for hvordan samhandlingen skal være mellom selskapet og kommunene for god økonomistyring og en forutsigbar budsjettprosess.

Kapittelet om "Drift og forvaltning av brannstasjoner" avklarer i all hovedsak forholdet mellom kommunene og selskapet. Dette fremkommer også av selskapsavtalen, men eierstrategien har lagt vekt på at stasjonene skal "ha en nøktern standard og størrelse og ivareta helse, miljø og sikkerhet for mannskapene". Det er et viktig at eierkommunene slår fast at mannskapenes helse tas på alvor i eierstrategien.

Kapittelet om "Åpenhet og rapportering" konkretiserer prinsippet om åpenhet i felles eierstrategier utviklet i Salten regionråd. Det fremkommer også at Salten Brann IKS skal baseres

på prinsippet om meroffentlighet. Dette er sammenfallende med Fauske kommunes vedtatte Pressereglement og Veileder for innbyggerdialog.

Kapittelet om "Godtgjøring til styret, representantskapet og lederlønninger" uttrykker en klar holdning om moderasjon som er i tråd med den allmenne oppfatning av det offentliges forvaltning av fellesskapets ressurser. Samtidig må moderasjon veies opp mot behovet for blant annet konkurransedyktige betingelser når det rekrutteres ledere.

Et interkommunalt selskap bør ha en aktiv og bevisst holdning til sitt samfunnsansvar og ha etablert etiske retningslinjer. Et interkommunalt selskap forvalter fellesskapets ressurser, og det må skje på en måte som samsvarer med oppfatningen til innbyggerne. Hvordan felleskapets ressurser forvaltes kan også ha betydning for selskapets og eierkommunens omdømme. Å se til FNs bærekraftsmål, og at disse skal være inkorporert i selskapet overordnede mål og strategier, kan derfor være en god tilnærming.

Kommunedirektøren vil avslutningsvis påpeke at Fauske kommune har stor frihet til å velge hvordan våre tjenester og virksomhet skal organiseres. Kommuneloven setter klare rammer for hvordan kommunestyret har all beslutningsmyndighet for styring av tjenesteproduksjonen når denne er organisert som del av kommunens virksomhet. Når kommunestyret velger å organisere deler av kommunens virksomhet i et interkommunalt selskap, endres betingelsene for styring. Det er derfor svært positivt at det nå utarbeides en eierstrategi for Salten Brann IKS. God eierstyring er viktig for å oppnå de mål eierne har med eierskapet, god forvaltning av fellesskapets ressurser, kontroll av risiko, samt at vi har god demokratisk kontroll på selskapet.

Hamarøy kommune

Kommunalt vedtak

Kommunestyret i Hamarøy vedtok i sak 40-2026 følgende:

Hábmera suohkan-Hamarøy kommune vedtar å oversende «kommunedirektørens vurdering» i denne saken som innspill til saken.

Utdrag fra saksdokument:

Formålsbestemmelsen

I høringen bes det særlig om at det gis innspill til forslaget til formuleringer av formål for selskapet. Formålsbestemmelsen fremkommer av vedtatt selskapsavtale, men må vurderes opp mot utfordringer i dagens situasjon. Det vil således være nødvendig med endring av selskapsavtalen, fordi formuleringen i høringsutkastet avviker fra formålsbestemmelsen i selskapsavtalen som har forrang.

Samarbeid mellom kommunene

Videre bes høringsinstansene særlig å vurdere om formuleringen omkring samarbeid mellom kommunene er formulert tydelig og nok forpliktende, ettersom Salten Brann IKS er et selskap som skal løse samfunnskritiske oppgaver for alle kommunene.

Samkjøring av møteplaner

I eiermøtet kom det forslag om at sakspapirene skulle sendes ut seks uker før representantskapsmøtene. Etter gruppens vurdering er det en svært lang tidsfrist med manglende mulighet for saksbehandling mellom eiermøter og representantskapsmøter. I

høringsutkastet foreslås derfor at sakspapirene skal sendes ut fire uker før møtene. Etter arbeidsgruppen vurdering er det mulig å fastlegge formannskaps- og kommunestyremøter slik at det passer med møteplanene for representantskapsmøtene når disse avvikles på kjente tidspunkt.

Forankring i kommunalt planverk:

- Helhetlig ROS- Hábmera suohkan - Hamarøy Kommune

Kommunedirektørens vurdering

Det er viktig at selskap kommunene i Salten eier i fellesskap har tydelige og oppdaterte eierstrategier som kan sette rammer og retning for selskapenes drift og utvikling. Vedlagte utkast til eierstrategier dekker de vanligste områdene tilsvarende eierstrategier har for andre interkommunale brann- og redningsselskap. Utkast til eierstrategier samsvarer også i stor grad med anbefalingene til eierstrategier fra KS og Samfunnsbedriftene. Arbeidsgruppen har også sett til felles eierstrategier utviklet i Salten regionråd (Godkjent i Salten Regionråd 2.6.2016).

Formålsbestemmelsen i vedlagte utkast bygger i stor grad på formålet i vedtatt selskapsavtale. Det bes om at denne vurderes opp mot utfordringer i dagens situasjon. Med den sikkerhetspolitiske situasjonen vi ser utvikle seg i Europa, Midtøsten og andre deler av verden, ser vi også at rollen og betydningen til brann- og redningstjenesten er i endring. Det samme gjelder i forhold til naturhendelser som også har økt i omfang og alvorlighetsgrad de senere årene. Det vil derfor være naturlig at spesielt formålsbestemmelsen i selskapsavtalen gjennomgår en revisjon nå som det utarbeides en eierstrategi.

Når det er sagt, vil det ikke være unaturlig at ikke bare formålsbestemmelsen, men hele selskapsavtalen revideres. Ser en til andre interkommunale samarbeid om brann og redningstjeneste er det flere som legger til grunn at formål og dimensjonering av beredskap og innsats skal ta utgangspunkt i en risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse). En ROS-analyse som holdes oppdatert vil bidra til å fange opp utfordringer i dagens situasjon og i tiden som kommer. Samtidig er det viktig at selskapet har en kostnadseffektiv og forsvarlig drift, optimaliserer på tvers av kommunegrensene og styrker samhandlingen mellom selskapet og eierkommunene.

Samarbeid mellom kommunene

Når det gjelder samarbeid mellom kommunene, er dette veldig sentralt i et interkommunalt samarbeid. I stor grad styres interkommunale samarbeid gjennom konsensus, samtidig som det skal være godforankring i kommunenes folkevalgte organer. Det er gjennom representantskapet at eierstyringen utøves. For å sikre god forankring i lokale folkevalgte organ, foreslås det i høringsutkastets pkt. 4 om

På eiermøter skal den enkelte kommune være representert ved representantskapets medlemmer. Selskapet skal være representert ved styreleder og ansattrepresentant(er) i styret, samt brann- og redningssjef/representanter fra administrasjonen. Kommunedirektørene eller den kommunedirektøren utpeker skal også delta.

Slik høringsutkastet skiller mellom skal og oppfordres til, er utkast til eierstrategi tydelig og vil i stor grad forplikte kommunene omkring samarbeidet. På den annen side vil dette også være et økonomisk spørsmål der ordlyden nok kan passe for de kommunene som er nær hovedkontoret,

mens mer perifere kommuner må påberegne betydelig større utgifter med dette. Fra Hamarøy foreslås det derfor at alle kostnader med slike møter belastes selskapet direkte.

Samkjøring av møteplaner

Når det gjelder samkjøring av møteplaner, er dette en kjent problemstilling. Det vil være en åpenbar fordel dersom møteplaner for kommunene i Salten samkjøres i større grad, og at møteplaner for regionråd og interkommunale samarbeid koordineres. Det vil også være en fordel dersom kommunenes møteplaner samkjøres med fylkeskommunens møteplan. Når det gjelder ønsket om at sakslisten skal sendes ut 6 uker før møtene, er spørsmålet om det er realistisk og vil medføre større omfang av saker som må ettersendes. På den andre siden kan det forenkle at saker til spesielt representantskapsmøtene får tilstrekkelig forankring lokalt i kommunene.

Videre følger noen kommentarer til de øvrige kapitlene i høringsutkastet.

Kapittelet om "Retningslinjer for valg og sammensetning av styret" fremstår som godt gjennomtenkt og bør være dekkende i en eierstrategi.

Når det gjelder Samarbeidet mellom kommunenes administrasjon og selskapet, er det viktig at et samarbeid skal være likeverdig og med et gjensidig ansvar selv om det er selskapet som skal etablere rutiner og ha sekretariatsfunksjonen.

Kapittelet om "Økonomistyring og budsjettprosess" er viktig for å avklare forventningene mellom selskapet og kommunene når det kommer til økonomiske rammer og bevilgninger til drift og utvikling.

Høringsutkastet legger tilstrekkelig med føringer for hvordan samhandlingen skal være mellom selskapet og kommunene for god økonomistyring og en forutsigbar budsjettprosess.

Kapittelet om "Drift og forvaltning av brannstasjoner" avklarer i all hovedsak forholdet mellom kommunene og selskapet. Dette fremkommer også av selskapsavtalen, men eierstrategien har lagt vekt på at stasjonene skal "ha en nøktern standard og størrelse og ivareta helse, miljø og sikkerhet for menneskene". Det er viktig at eierkommunene slår fast at menneskenes helse tas på alvor i eierstrategien.

Kapittelet om "Åpenhet og rapportering" konkretiserer prinsippet om åpenhet i felles eierstrategier utviklet i Salten regionråd. Det fremkommer også at Salten Brann IKS skal baseres på prinsippet om mer offentlighet. Dette er sammenfallende med Hamarøy kommunes vedtatte

Kommunikasjonsplan.

Selskapet må bli bedre på informasjon og kommunikasjon, både med eierkommunen og samfunnet rundt. Det bør utarbeides en egen kommunikasjonsstrategi som skal ivareta dette

Kapittelet om "Godtgjøring til styret, representantskapet og lederlønninger" uttrykker en klar holdning om moderasjon som er i tråd med den allmenne oppfatning av det offentliges forvaltning av fellesskapets ressurser. Samtidig må moderasjon veies opp mot behovet for blant annet konkurransedyktige betingelser når det rekrutteres ledere.

Et interkommunalt selskap bør ha en aktiv og bevisst holdning til sitt samfunnsansvar og ha etablert etiske retningslinjer. Et interkommunalt selskap forvalter fellesskapets ressurser, og det må skje på en måte som samsvarer med oppfatningen til innbyggerne. Hvordan fellesskapets ressurser forvaltes kan også ha betydning for selskapets og eierkommunens omdømme. Å se til

FNs bærekraftsmål, og at disse skal være inkorporert i selskapet overordnede mål og strategier, kan derfor være en god tilnærming.

Kommunedirektøren vil avslutningsvis påpeke at Hamarøy kommune har stor frihet til å velge hvordan våre tjenester og virksomhet skal organiseres. Kommuneloven setter klare rammer for hvordan kommunestyret har all beslutningsmyndighet for styring av tjenesteproduksjonen når denne er organisert som del av kommunens virksomhet. Når kommunestyret velger å organisere deler av kommunens virksomhet i et interkommunalt selskap, endres betingelsene for styring. Det er derfor svært positivt at det nå utarbeides en eierstrategi for Salten Brann IKS. God eierstyring er viktig for å oppnå de mål eierne har med eierskapet, god forvaltning av fellesskapets ressurser, kontroll av risiko, samt at vi har god demokratisk kontroll på selskapet.

Salten Brann IKS

Styrets behandling

Styret tar saken til orientering.

Salten Brann IKS vurderer at høringsutkast til eierstrategi gir et godt grunnlag for tydelig og forutsigbar eierstyring. Dernest støtter vi hovedretninger i utkastet, og har spilt inn enkelte presisering som vi finner det er behov for. Det knytter seg til samhandling mellom eierkommunene og Salten Brann IKS, krav til funksjonell og forsvarlig ramme for drift. Vi finner det også viktig å fremheve viktigheten at strategien understøtter

Salten Brann IKS vurderer at høringsutkastet til eierstrategi i hovedsak gir et godt grunnlag for tydeligere og mer forutsigbar eierstyring av selskapet. Strategien tar opp sentrale forhold knyttet til formål, roller, samhandling, økonomi og rapportering, og vil kunne være et nyttig verktøy for både eierkommunene og selskapet.

Vi vil samtidig peke på noen forhold som det etter vår vurdering er viktig å presisere eller tydeliggjøre videre:

1. Innledningen gir en god beskrivelse av selskapets rolle, bakgrunn og samfunnsoppdrag, og kan støttes som den foreligger.
2. Felles grunnlag for eierskap i Salten Brann IKS Vi anbefaler at punktet om effektivitet presiseres, slik at det tydelig framgår at effektiv drift også må vurderes opp mot krav til beredskap, kvalitet og sikkerhet.
3. Salten Brann IKS formål Vi anbefaler at formuleringen tydeliggjør at selskapet skal også ivareta samordnet oppgaveløsning på tvers av kommunegrensene. Etter vår vurdering bør formålsbestemmelsen også i større grad speile dagens og framtidige krav til samfunnssikkerhet og beredskap.
4. Kommunene skal være aktive og forutsigbare eiere Støttes.
5. Retningslinjer for valg og sammensetning av styret Støttes.
6. Samarbeidet mellom kommunenes administrasjon og selskapet For oss er det viktig med faste og forutsigbare arenaer for samhandling med kommunedirektørene og kommunenes administrasjon, slik at forventninger, behov og konsekvenser av ulike saker kan avklares tidlig.

7. Økonomistyring og budsjettprosess Vi vil også her understreke behovet for tidlig dialog mellom eierne og selskapet om nye krav, investeringer og endringer som påvirker kostnadsnivået, slik at selskapet kan planlegge forsvarlig og langsiktig.

8. Drift og forvaltning av brannstasjoner Støttes

9. Åpenhet og rapportering Støttes

10. Godtgjøring til styret, representantskapet og lederlønninger Støttes

11. Samfunnsansvar og etiske retningslinjer Vi støtter at samfunnsansvar, bærekraft og etiske retningslinjer inngår i eierstrategien. Samtidig er det viktig at dette tilpasses selskapets kjerneoppgaver og utformes på en måte som er praktisk relevant for virksomheten.

12. Evaluering og revisjon Vi mener at det bør være adgang til å revidere strategien tidligere dersom det skjer vesentlige endringer i rammebetingelser eller behov.

13. Avslutning Salten Brann IKS støtter intensjonen om en tydelig og felles eierstrategi. Etter vår vurdering vil en omforent strategi kunne bidra til bedre samhandling, tydeligere styring og større forutsigbarhet for både eierkommunene og selskapet

Til: Salten Brann IKS

Fra: Samfunnsbedriftene Advokater v/ Agnete Sommerset

Dato: 26. mars 2026

Høringssvar –eierstrategi for Salten brann IKS

Samfunnsbedriftene mener det er positivt at eierkommunene ønsker en tydeligere og mer samlet eierstyring av Salten Brann IKS. Høringsutkastet er et godt og viktig initiativ. Utkastet har mange gode grep, særlig når det gjelder rolleforståelse, bruk av representantskapet, eiermøter, valgkomité og styrekompetanse. Det er et dokument som er tydelig og klar på viktigheten av å respektere ansvars- og myndighetsnivåer, som stiller klare krav til eiernes utøvelse av eierskapet og som kan egne seg godt som styringsverktøy overfor også selskapet.

Samtidig mener vi at dokumentet med fordel kan bearbejdes noe før endelig vedtak, slik at det blir tydeligere og bedre samordnet med selskapsavtalen og den felles strategien for samarbeid og eierstyring i Saltenkommunene. Det vil gjøre det mer forutsigbart for selskapet hva som forventes, og tydeligere for eierne hva fellesskapet binder seg til.

Nedenfor følger våre konkrete merknader. Vi har også innarbeidet noen forslag til omformuleringer i selve høringsutkastet med «spor endringer» (vedlagt).

1. Det bør tas inn et tydeligere punkt om hvorfor kommunene eier selskapet sammen

Den felles strategien legger stor vekt på at kommunene må være tydelige på hva de vil med samarbeidene og selskapene, og at samarbeidene skal gi merverdi for innbyggerne. Utkastet sier noe om kvalitet og kostnadseffektivitet, men kan muligens være tydeligere på hvorfor oppgaven er organisert interkommunalt. Det vil gi dokumentet en klarere strategisk retning og gjøre det lettere å vurdere om organiseringen faktisk gir den ønskede merverdien.

Forslag til nytt avsnitt under formål eller innledning:

«Eierkommunene har organisert brann- og redningstjenesten i et interkommunalt selskap for å sikre en mer helhetlig, lik og robust beredskap i regionen som Salten Brann IKS dekker. En slik organisering gjør også eierkommunene bedre i stand til å oppfylle lovpålagte krav innen både forebygging og beredskap, og å sikre nødvendig

kompetanse på området. Som interkommunalt selskap vil kommunene oppnå bedre utnyttelse av sine samlede ressurser.»

2. Det bør stilles krav om selskapsstrategi

For at eierstrategien skal bli et reelt styringsdokument for både eiere og selskapet, bør det fremgå at styret skal følge den opp gjennom en egen selskapsstrategi. Eierne bør fastsette mål og rammer, mens styret bør konkretisere hvordan selskapet skal nå målene. Dette er også i tråd med det som Felles strategi nevner som et punkt som bør med i eierstrategien til samarbeid i Salten – se vedlegg 6.

Forslag til nytt punkt, som muligens kan passe inn i punkt 1. Innledning:

«Som grunnlag for styringsdialogen mellom eierne og selskapet, forventes selskapet å etablere en selskapsstrategi, forankret i relevante nasjonale og lokale ambisjoner og føringer, eiernes eierstrategi samt selskapsavtalen. Selskapsstrategien skal angi:

- *Visjon for selskapet*
- *Rammer for selskapets virksomhet*
- *Status for selskapets virksomhet*
- *Strategiske utfordringer for selskapet*
- *Strategiske mål og ambisjoner for selskapets virksomhet*
- *Selskapets strategiske og operative virkemidler*

Selskapsstrategien skal rulleres minst én gang per valgperiode.»

3. Punkt 2 i utkastet bør avklare sammenheng mellom felles strategi og deltakerkommunene i IKS-et

Utkastet sier at eierstrategien bygger på «Felles strategi for samarbeid og eierstyring» vedtatt i Salten regionråd. Den felles strategien for samarbeid gjelder som et overordnet styringsdokument for samarbeidene i Salten, og er formulert for Bodø, Fauske, Meløy, Saltdal, Steigen, Gildeskål, Sørfold, Hamarøy og Beiarn. Salten Brann IKS har imidlertid også Værøy som deltaker.

Høringsutkastet bør derfor presisere hvordan dette er tenkt håndtert, slik at det ikke oppstår uklarhet om strategiens virkeområde og forankring.

Forslag til formulering innledningsvis i utkastets punkt 2:

«Eierstrategien bygger på selskapsavtalen og på «Felles strategi for samarbeid og eierstyring» i Saltenkommunene. For Salten Brann IKS legges strategien til grunn som felles styringsgrunnlag for alle deltakerkommunene.»

4. Formålet i eierstrategien bør samordnes tydeligere med selskapsavtalen

Høringsutkastet gjengir bare deler av formålet i selskapsavtalen, og ved utsendelsen av høringen ber man om innspill til denne. Samfunnsbedriftene skal ikke mene noe om hva

formålet med selskapet skal være eller hvordan det bør formuleres, men understreker at det må være samsvar mellom formuleringene av dette i eierstrategi, selskapsstrategi og selskapsavtale. Selskapsavtalen er i dag videre formulert, og eierstrategien bør ikke skape tvil om selskapets formål eller fremstå som om den snevrer inn dette uten at selskapsavtalen samtidig endres.

Når eierfellesskapet er enige om formålsbestemmelsen, bør strategidokumentet presisere at eierstrategien bygger på selskapsavtalen, og at eiernes forventning er at kjerneoppgavene prioriteres innenfor denne rammen.

Forslag til formulering som kan benyttes i utkastets punkt 3:

«Selskapets formål følger av selskapsavtalen. Eierne forventer at selskapet prioriterer sine lovpålagte kjerneoppgaver innen beredskap, forebygging og kontroll, og at eventuelle andre tjenester eller aktiviteter vurderes opp mot dette formålet og ikke svekker selskapets evne til å løse sine lovpålagte oppgaver.»

5. Eierstrategien bør i større grad inneholde målbare mål og tydelige rapporteringskrav

Dette er etter vår vurdering et viktig forbedringspunkt. Slik utkastet nå er formulert, inneholder det mange gode intensjoner, men flere av forventningene er for generelle til å fungere som tydelige styringssignaler. Eierstrategien bør i større grad si hva eierne konkret forventer at selskapet skal levere på, og hva det skal rapporteres om.

Det bør derfor tas inn tydeligere krav om årlig rapportering/eiermelding om måloppnåelse innen sentrale områder for selskap og eiere, som for eksempel beredskap, forebyggende arbeid, økonomi, investeringsbehov, HMS, sykefravær, internkontroll og samfunnsansvar. Mål bør fastsettes i samråd med selskapet, og rapporteringskravene bør være forholdsmessige (ikke altfor tyngende å gjennomføre).

Forslag til formulering som kan inntas innledningsvis i utkastets punkt 3 (om selskapets formål):

«I tillegg til årsberetning og årsregnskap skal selskapet årlig rapportere til eierne om måloppnåelse innen beredskap og forebygging, utvikling i kostnadsnivå og økonomiavvik, HMS og sykefravær, investeringsbehov og økonomiske konsekvenser, samt oppfølging av internkontroll, etikk og samfunnsansvar.»

Denne rapporteringen (eiermeldingen) bør svare ut eierstrategi og selskapsstrategi, vise graden av måloppnåelse og redegjøre for vesentlige endringer i tjenestetilbud og kostnadsnivå.»

6. Det anbefales å ta inn et punkt om håndtering av uenighet i eierfellesskapet

IKS-loven regulerer de formelle beslutningsreglene i representantskapet. Det kan likevel være nyttig å si noe om hvordan uenighet mellom eierne skal håndteres før den utvikler seg til fastlåste posisjoner. I et interkommunalt eierskap er det viktig å ha en forventning

om tidlig dialog, samordning og drøfting i eiermøter før saker eventuelt spisses i de formelle organene.

Dette handler ikke om å sette til side lovens beslutningsregler, men om å beskrive hvordan eierfellesskapet skal arbeide godt sammen i det daglige og i saker som kan være krevende politisk eller økonomisk.

Forslag til formulering som kan inntas innledningsvis i utkastets punkt 4:

«Ved uenighet om saker av vesentlig betydning for selskapet eller deltakerkommunene skal det søkes tidlig avklaring gjennom dialog i eiermøte før endelig behandling i representantskapet. Eierne skal tilstrebe løsninger som ivaretar helheten i selskapets oppdrag, langsiktighet i samarbeidet og forutsigbarhet for deltakerkommunene.»

Alternativ, litt kortere formulering:

«Uenighet mellom eierne bør som hovedregel søkes løst gjennom dialog og samordning i eiermøte før formell behandling i representantskapet. Dersom enighet ikke oppnås, behandles saken etter selskapsavtalens og IKS-lovens beslutningsregler.»

7. Eiermøter

Det bør tydelig angis hvem som har ansvar for å innkalle til de ordinære eiermøtene i punkt 4 i utkastet. Det er lurt å ha systematiske eiermøter hvor det på forhånd er lagt ansvar til enten leder av representantskapet eller til styret å ta initiativet og kalle inn (her legges det opp til 2 i året).

8. Kommunens administrasjon og selskapet – «samhandlingsmøter»

Det er en god intensjon å legge opp til samhandlingsmøter (eller «kontaktmøter») mellom kommunenes administrasjon og selskapet. Det er imidlertid litt uklart hva man legger i «samhandling» i utkastets punkt 6, og også uklart hva man forventer «samhandling» om. Formålet med å avholde disse møtene er svært vidt formulert, og man bør se om det er mulig å konkretisere dette noe mer, for eksempel i retning av «koordineringsmøter» eller lignende.

Det er viktig at ikke samhandlingsmøter i realiteten blir en arena for parallelle prosesser eller saksbehandling for ulike saker. Det er for eksempel uhensiktsmessig og ikke i tråd med styringslinjer om det blir slik at brannsjefen må levere underlag og betjene alle økonomisjefer i alle kommuner samtidig som budsjettsak skal forberedes og behandles i styret og eierorganet.

9. Budsjettsyklusen bør samordnes bedre med «Felles strategi»

Samhandlingen og budsjettprosessen er regulert på en måte som ser ut til å bidra til god forankring og avklaringer underveis, før budsjett skal vedtas i representantskap og kommunene.

Selve tidsfrister og angivelse av disse, er imidlertid ikke helt sammenfallende med den regionale budsjettmodellen som Saltenkommunene legger opp til i sin Felles strategi. Høringsutkastet ser ut til å legge opp til en litt annen prosess.

Dette trenger ikke være feil, men dersom man bevisst avviker fra regional fellesmodell, bør det begrunnes, ettersom man innledningsvis i eierstrategien uttaler at Felles strategi skal være førende for IKS-et. Ellers kan det svekke forutsigbarhet for eierkommunenes egne budsjettprosesser.

Forslag til formulering:

«Budsjettprosessen skal så langt som mulig samordnes med budsjettårshjulet i Felles strategi for samarbeid og eierstyring i Saltenkommunene. Dersom særlige forhold tilsier avvik, skal dette begrunnes og avklares med eierne i god tid.»

10. Internkontrollpunktet i utkastet punkt 7 bør omarbeides

Formuleringen om internkontroll fremstår i dag som juridisk og språklig upresis. Det er bedre å formulere dette som et tydelig eierkrav enn som en usikker lovhenvvisning.

Forslag til ny formulering i punkt 7, siste strekpunkt:

«Selskapet skal ha et hensiktsmessig og dokumentert system for internkontroll, risikostyring og avviksoppfølgning, tilpasset virksomhetens art, risiko og omfang. Styret skal påse at dette følges opp.»

11. Punkt 8 i utkastet om brannstasjoner må samordnes med selskapsavtalen

Høringsutkastet legger opp til likelydende leieavtaler som skal regulere partenes forpliktelser til drift og vedlikehold. Dette kan være fornuftig, men det bør presiseres at slike avtaler skal være i samsvar med selskapsavtalen, slik at det ikke oppstår tvil om ansvarsfordelingen.

Forslag til ny formulering:

«Leie- og driftsavtaler for brannstasjoner og øvrig bygningsmasse skal være i samsvar med selskapsavtalens bestemmelser om deltakernes plikt til å stille lokaler, inklusive forvaltning, drift og vedlikehold, til rådighet for selskapet.»

12. Åpenhetspunktet bør avgrenses tydeligere

Utkastet er godt på åpenhet og meroffentlighet. Punktet om åpenhet omtaler også rapportering i overskriften, men det mener jeg ivaretas om man inntar krav om Eiermelding osv. tidligere i utkastet.

Det bør imidlertid tas inn et uttrykkelig forbehold om at lovbestemt taushetsplikt og lovlig unntak må gjelde, slik at formuleringen ikke stiller mer absolutte åpenhetskrav enn regelverket tillater.

Forslag til ny formulering i punkt 9:

«Selskapet skal praktisere meroffentlighet og legge til rette for åpenhet om sin virksomhet, så langt dette ikke er i strid med lovbestemt taushetsplikt eller lovlige unntak fra offentlighet.»

13. Kommunedirektørens rolle bør presiseres

Det er positivt at utkastet er tydelig på at eierstyring utøves gjennom representantskapet, og at eiermøtet ikke har beslutningsmyndighet. Samtidig bør det sies tydeligere at kommundirektørens deltakelse i eiermøter og representantskapsmøter er rådgivende og forberedende, og ikke endrer den formelle rolle- og ansvarsdelingen mellom eierorgan, styre og administrasjon.

Forslag til tillegg i punkt 4 om kommunen som aktive og forutsigbare eiere:

«Kommunedirektørens deltakelse i eiermøter og representantskapsmøter er rådgivende og forberedende, og endrer ikke den formelle rolle- og ansvarsdelingen mellom eierorganet, styret og daglig leder.»

14. Punktet om samfunnsansvar bør konkretiseres

Utkastet sier at FNs bærekraftmål skal inkorporeres i selskapets overordnede mål og strategier. Det er positivt, men for generelt til å egne seg som et styringsverktøy. For et brann- og redningsselskap bør dette konkretiseres til temaer som er særlig relevante for virksomheten.

Forslag til ny formulering i utkastets punkt 11:

«Selskapet skal integrere samfunnsansvar i sin virksomhet, særlig knyttet til beredskap og samfunnssikkerhet, etikk og antikorrupsjon, arbeidsmiljø og HMS, klima- og miljøhensyn, samt ansvarlige innkjøp.»

15. Uferdig tekst må rettes før vedtak

Enkelte steder fremstår utkastet som ikke helt ferdigstilt (mangler punktum, ser ut som setninger ikke er ferdig formulert, står i klammer at noen skal fylle ut mer, osv.) Det bør derfor ryddes opp i uferdig tekst og enkelte formuleringer før dokumentet vedtas.

Kort oppsummering

Høringsutkastet er et godt utgangspunkt for en god og anvendbar eierstrategi for eierne i Salten Brann IKS. Vi anbefaler at eierstrategien revideres før endelig vedtak, særlig på følgende punkter:

- tydeligere **målbare mål og rapporteringskrav**



- egne punkt om **motivasjon for eierskapet** og **håndtering av uenighet i eierfellesskapet**
- tydeligere samordning med **selskapsavtalen**
- klarere formulering om **budsjettprosesser**
- krav om **selskapsstrategi** og gjerne årlig **eiermelding**
- mer konkrete formuleringer om **internkontroll, åpenhet, samfunnsansvar og rollefordeling**

Med de foreslåtte justeringene vil eierstrategien bli et tydeligere, mer operativt og godt styringsdokument for både eierkommunene og selskapet.

Vennlig hilsen,
Samfunnsbedriftene

Agnete B. Sommerset
Juridisk direktør

Til representantskapet i Salten kommunerevisjon IKS

Deres ref.: *

Vår ref.: Adm/Repr/lak

Dato: 29. april 2026

INNKALLING TIL REPRESENTANTSKAPSMØTE I SALTEN KOMMUNEREVISJON IKS

Vedlagt:

- Hovedutskrift fra representantskapsmøte 24/11/2025

Det innkalles til representantskapsmøte i Salten kommunerevisjon IKS **15.juni 2026 kl. 10.00-12.30 på Fauske Hotell**

Saksliste:

Sak 01/26: Godkjenning av innkalling og saksliste

Sak 02/26: Valg av to til å underskrive protokollen

Sak 03/26: Valg av revisor og fastsettelse av revisors godtgjørelse

Sak 04/26: Årsberetning og regnskap 2025

Sak 05/26: Fastsetting av godtgjørelse til representantskap og styre

Sak 06/26: Fastsetting av budsjetttramme for 2027

Sak 07/26: Daglig leders orientering

Sak 08/26: Eventuelt

Saksdokumenter følger vedlagt

Eventuelle forfall bes meddelt daglig leder snarest om du ikke kan møte.

Vararepresentanter møter kun etter nærmere innkalling.

Med vennlig hilsen

Sander Delp Horn
Leder representantskapet
(sign)

Johan Bakke
Styrets leder
(sign)

Kopi til:

- Varamedlemmer i representantskapet i Salten kommunerevisjon
- Styremedlemmer i Salten kommunerevisjon
- Fauske Revisjon
- Salten kontrollutvalgsservice

HOVEDUTSKRIFT

Mandag den 24. november 2025 kl. 0900 på digitalt forum Teams ble det avholdt møte i representantskapet for Salten kommunerevisjon IKS.

Til stede:

Sander Delp Horn, Bodø
Andre Kristoffersen, Beiarn
Christina Holmvaag, Steigen
Lena Cecilie Pedersen Osnes, Sørfold
Britt Kristoffersen, Hamarøy
Runar Jensen, Saltdal
Arild Mentzoni, Bodø. Vara

Forfall:

Hilde Furuseth Johansen, Gildeskål. Vara innkalt men møtte ikke
Arild Kjerpeseth, Meløy. Vara innkalt men møtte ikke
Kirsten Hasvoll, Bodø. Vara innkalt
Gisela Hansen Gulstad, Fauske. Forfall ikke meldt

Øvrige:

Liv Anne Kildal, daglig leder
Johan A. Bakke, styrets leder

Det var sendt ut skriftlig innkalling og saksliste til møtet den 25. november 2024.

Til behandling forelå:

Sak 9/2025: Godkjenning av innkalling og saksliste

Vedtak:

Innkalling med merknad og saksliste ble enstemmig godkjent.

Sak 10/2025: Valg av møteleder og to representanter til å underskrive protokollen

Vedtak:

Sander Delp horn ble valgt til møteleder og Arild Mentzoni Lena Cecilie Pedersen Osnes enstemmig ble valgt til å skrive under protokollen.

Sak 11/2025: Orientering fra daglig leder

Daglig leder orienterte om selskapets drift, herunder personellsituasjon, saker behandlet i styret i 2025 og dialog med Salten Kontrollutvalgsservice.

Vedtak:

Redegjørelsen fra daglig leder tas som orientering.

Sak 12/2025: Årsbudsjett 2026 og Økonomiplan 2026 - 2029

Styrets innstilling:

Styret anbefaler overfor representantskapet å vedta fremlagt forslag til økonomiplan for 2026-2029.

ÅRSBUDSJETT 2026 OG ØKONOMIPLAN SALTEN KOMMUNEREVISJON IKS 2026-2029

	Regnskap 2024	Budsjett 2025	Budsjett 2026	Budsjett 2027	Budsjett 2028	Budsjett 2029
Driftsinntekter						
Sølgsinntekt	-12 204 192	-12 839 334	-13 288 474	-13 873 167	-14 483 586	-15 120 864
Annen driftsinntekt	-468 157	-332 958	-347 608	-362 903	-378 871	-395 541
Sum driftsinntekter	-12 672 349	-13 172 292	-13 636 082	-14 236 070	-14 862 457	-15 516 405
Driftsutgifter						
Lønnskostnad	9 488 341	10 701 754	11 172 631	11 664 227	12 177 453	12 713 261
Annen driftskostnad	2 980 467	2 494 538	2 603 451	2 718 003	2 837 595	2 962 449
Sum driftsutgifter	12 468 808	13 196 292	13 776 082	14 382 230	15 015 048	15 675 710
DRIFSTRESULTAT	-203 541	24 000	140 000	146 160	152 591	159 305
Finansinnt/-kostnader						
Annen renteinntekt	-157 838	-24 000	-140 000	-146 160	-152 591	-159 305
Sum finansinnt/-kostnader						
ORDINÆRT RESULTAT	-361 379	0	1	1	1	1

Omforent innstilling:

Representantskapet vedtar fremlagt forslag til årsbudsjett 2026 og økonomiplan 2026 – 2029.

Vedtak:

Omforent innstilling enstemmig vedtatt.

Sak 13/2025: Eventuelt

Det forelå ingen saker under eventuelt.

Bodø, den 24. november 2025.


Liv Anne Kildal
Daglig leder/referent


Arild Mentzoni


Lena Cecilie P. Osnes

Utskrift sendes:

Deltakende kommuner v/ordfører

Medlemmer og varamedlemmer i styret for Salten kommunerevisjon IKS

Representanter og vararepresentanter i representantskapet for Salten kommunerevisjon IKS

Fauske Revisjon AS

Salten kontrollutvalgsservice v/Lars Hansen

Til representantskapets medlemmer

Deres ref.: *

Vår ref.: adm/repr/lak

Dato: 29. april 2026

SAK 3/2026: VALG AV REVISOR OG FASTSETTING AV REVISORS GODTGJØRELSE

Representantskapet skal på årsmøtet velge revisor og fastsette godtgjørelsen for foregående år etter forslag fra styret.

I samsvar med enstemmig styrevedtak i møte 23. mars 2026 legger styret saken frem for representantskapet med følgende forslag til

vedtak:

1. Revisors honorar for 2025 fastsettes til kr. 35 500,- eksklusiv merverdiavgift.
2. Fauske Revisjon AS gjenvelges til selskapets revisor.



Liv Anne Kildal
Daglig leder

Til representantskapet i Salten kommunerevisjon IKS

Deres ref.: *

Vår ref.: adm/repr/lak

Dato: 29. april 2026

SAK 4/2026: ÅRSBERETNING OG ÅRSREGNSKAP 2025

Vedlagt følger styrets årsberetning og årsregnskap for 2025, samt revisjonsberetning for 2025.

Representantskapet har i 2025 avholdt 2 møter og behandlet 13 saker.

Styret har avholdt 2 møter og behandlet 15 saker.

Personalforhold:

2025 har gitt oss ny oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor da oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Bjørn Vegard Gamst har sagt opp etter 8,5 år hos oss. Etter Bjørn Vegard har vi vært heldige å få ansatt Christel Elvestad som har en ph.d fra Nord Universitet og lang erfaring med prosjektarbeid.

En annen forvaltningsrevisor sa opp i juli og i mars 2026 fikk vi på plass en jurist med bakgrunn fra Skatteetaten.

Forvaltningsrevisorene består i dag av en statsviter, en jurist og to lektorer med variert yrkeserfaring.

Grunnet vakanse høsten 2025 har vi dermed et positivt driftsresultat, innstillingen fra styret er at dette brukes til å kjøpe forvaltningsrevisjon for å kompensere for tapt leveranse til kommunene.

For regnskapsrevisorene har vi i stor grad svært erfarne revisorer hvor vi i 2025 har vært fullt bemannet med 5 regnskapsrevisorer. Her vil 2 av disse ha passert 60 år i 2026 og dermed ha krav på ekstra ferieuke, en er eldre enn 62 år og har da krav på seniordager.

Selv om dette betyr færre ressurser i 2026 mener daglig leder at man likevel skal klare å løse oppdraget; Bodø 2024 IKS er falt bort som kunde i tillegg forsøker vi å ta i bruk KI for å effektivisere vårt arbeid.

Vår sammensetning av ansatte er da 5 regnskapsrevisorer og 4 forvaltningsrevisorer.

Forvaltningsrevisorene bistår med oppgaver knyttet til regnskapsrevisjon, dette er gjennomføring av etterlevelseskontroll.

Pr i dag er fordelingen av ansatte 2 regnskapsrevisorer ved Fauskekontoret og 3 ved Bodøkontoret i tillegg til 4 forvaltningsrevisorer. Ingen sykemeldinger pr dags dato

Drift/Økonomi:

Regnskapsavdelingen i Bodø er selskapets regnskapsfører. IKS'et betaler på lik linje med andre kommunale kunder for disse tjenestene.

Det har ikke vært noen endringer i selskapets drift fra 2024.

Som det fremgår av regnskapet for 2025 har vi et overskudd på kr 561 871 mot fjorårets overskudd på kr 361 378.

For øvrig viser jeg til styrets årsberetning.

Styret behandlet saken i møte 23 mars 2026.

Styrets innstilling:

1. Årsberetning for 2025 tas til orientering.
2. Årsregnskapet for 2025 fastsettes slik det foreligger med et overskudd på kr. 561 871.
3. Styret anbefaler overfor representantskapet at overskuddet overføres til annen egenkapital. Styret anbefaler videre at man bruker overskuddet fra 2025 til å finansiere kjøp av forvaltningstjenester i 2026, dette for å dekke etterspørselen fra eierkommunene på forvaltningsrevisjon.

Liv Anne Kildal

Liv Anne Kildal
Daglig leder

Til representantskapet i Salten Kommunerevisjon IKS

Revisjonsrapport nr 7

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Salten Kommunerevisjon IKS som viser et overskudd på kr 561.871,-. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2025 og resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2025 og av dets resultat for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar regnskapslovens regler, tilleggsbestemmelser i lov om interkommunale selskaper, forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper (budsjett- og regnskapsforskriften for IKS) og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi 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.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon består av informasjon i årsberetning for 2025, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

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

årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi hadde konkludert med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

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 som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om budsjett

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for årsregnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med budsjettvedtak, og at budsjettbeløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til anvendelse av overskuddet er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Fauske, 25. mars 2026
Fauske Revisjon AS

Jan-Erik Opli
Statsautorisert revisor

ÅRSBERETNING FOR 2025

1. Virksomhetens art og lokalisering

Selskapet driver revisjon av kommunal virksomhet og omfatter regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon. Hovedkontoret er lokalisert til Fauske med avdelingskontor i Bodø.

2. Fortsatt drift

Styret og daglig leder bekrefter at forutsetningen om fortsatt drift av selskapet er til stede.

3. Arbeidsmiljø

Selskapet har 9 ansatte. Arbeidsmiljøet vurderes å være godt. Det er ikke iverksatt vesentlige tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Det har ikke vært skader eller ulykker. Sykefraværet har vært på 2 %.

4. Likestilling

Antall kvinner og menn som er ansatt er henholdsvis 5 og 4. Antall kvinner og menn som er i styret er henholdsvis 2 og 3. Etter vår oppfatning er likestillings- og diskrimineringspørsmål tilfredsstillende ivaretatt.

5. Ytre miljø

Selskapet forurensar ikke det ytre miljø.

6. Høy etisk standard

For å sikre en høy etisk standard i selskapet gjennomgås og diskuteres de etiske retningslinjer årlig i personalmøte. Oppdragsansvarlige revisorer bekrefter egen uavhengighet overfor kontrollutvalgene.

7. Årets resultat

Årsregnskapet viser et positivt ordinært resultat på kr. 561 871 som foreslås overført til annen egenkapital. Videre foreslås det at denne avsetningen brukes til å finansiere kjøp av forvaltningsrevisjon i 2026 for å dekke etterspørselen etter dette.

Avvik mot et budsjett i balanse skyldes lavere lønnskostnad høsten 2025 grunnet vakant stilling, denne stillingen er nå besatt. Det er også økte inntekter vedrørende noe økt salg av revisjonstjenester til andre klienter i forhold til budsjett, ikke truffet helt på budsjettprognosen her.

Fauske, 23 mars 2026
Salten kommunerevisjon IKS



Johan A. Bakke
Leder



Finn Arve Moen
Nestleder



Kine Berg
Styremedlem



Gry Janne Rugås
Styremedlem



Rune Borøy
Styremedlem (ans)



Liv Anne Kildal
Daglig leder

Salten Kommunerevisjon IKS

Driftsregnskap 2025

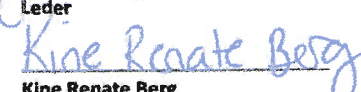
	Note	Regnskap 2025	Reg. budsjett 2025	Oppr. Budsjett 2025	Regnskap 2024
Driftsinntekter					
1 Salgsinntekt	1	-12 939 774	-12 839 334	-12 839 334	-12 204 192
2 Annen driftsinntekt	1	-350 730	-332 958	-332 958	-468 157
3 Sum driftsinntekter		-13 290 504	-13 172 292	-13 172 292	-12 672 349
Driftsutgifter					
4 Lønnskostnad	1, 4	10 348 671	10 686 754	10 686 754	9 488 341
5 Avskrivninger varige driftsmidler	2	0	0	0	0
6 Annen driftskostnad		2 531 765	2 509 538	2 509 538	2 980 467
7 Sum driftsutgifter		12 880 435	13 196 292	13 196 292	12 468 809
8 DRIFTSRESULTAT		-410 068	24 000	24 000	-203 540
Finansinntekter/-kostnader					
9 Annen renteinntekt		-151 803	-24 000	-24 000	-157 838
10 Annen rentekostnad		0	0	0	0
11 Sum finansinntekter/-kostnader		-151 803	-24 000	-24 000	-157 838
12 ORDINÆRT RESULTAT		-561 871	0	0	-361 378
Overføringer					
13 Annen egenkapital	3	561 871	0	0	361 378
14 Sum overføringer		561 871	0	0	361 378

Salten Kommunerevisjon IKS

Balanseregnskap 2025

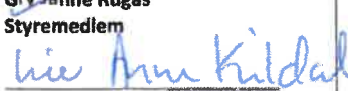
	Note	Balanse 2025	Balanse 2024
EIENDELER			
A Anleggsmidler			
Varige driftsmidler			
1 Inventar, kontorutstyr	2	4	4
2 Sum varige driftsmidler		4	4
Finansielle anleggsmidler			
3 Egenkapitalinnskudd KLP	7	1 391 249	1 307 806
4 Sum finansielle anleggsmidler		1 391 249	1 307 806
5 Sum anleggsmidler		1 391 253	1 307 810
B Omløpsmidler			
Kortsiktige fordringer			
6 Kundefordringer		63 313	0
7 Andre kortsiktige fordringer		502 966	554 774
8 Bankinnskudd drift		4 318 334	3 905 674
9 Bankinnskudd særvilkår		72 135	70 087
10 Bankinnskudd skattetrekk	1,6	408 458	420 732
11 Sum omløpsmidler		5 365 205	4 951 266
12 SUM EIENDELER		6 756 458	6 259 076
C EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskudd egenkapital			
13 Selskapskapital	3	1 000 000	1 000 000
14 Sum innskudd egenkapital		1 000 000	1 000 000
Opptjent egenkapital			
15 Annen egenkapital		4 129 098	3 567 227
16 Sum opptjent egenkapital		4 129 098	3 567 227
17 Sum egenkapital		5 129 098	4 567 227
E Kortsiktig gjeld			
18 Leverandørgjeld	1	160 968	243 042
19 Offentlige avgifter		578 360	582 313
20 Annen kortsiktig gjeld	1	888 032	866 494
21 Sum kortsiktig gjeld		1 627 360	1 691 849
22 SUM EGENKAPITAL OG GJELD		6 756 458	6 259 076

31. desember 2025
Bodø den 23. 03. 2026


Johan A. Bakke
Leder

Kine Renate Berg
Styremedlem


Finn Arve Moen
Nestleder

Rune Borøy
Styremedlem


Gry Janne Rugås
Styremedlem

Liv Anne Kildal
Daglig leder

Salten Kommunerevisjon IKS

NOTER 2025, side 1 av 4

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk. Særregler for små foretak er bruk for poster der det foreligger slik valgdagang.

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er vurdert til historisk kostpris etter fradrag for avskrivninger. Avskrivningene er beregnet på grunnlag av kostpris og fordelt lineært over antatt økonomisk levetid.

Finansielle anleggsmidler

Finansielle anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost. Finansielle anleggsmidler nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som antas ikke å være forbigående. Anleggsmidler kan ikke oppskrives.

Driftsinntekter

Tjenester inntektsføres etter hvert som tjenestene utføres.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av den enkelte fordringen.

Pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser

Selskapet har sikret sine pensjonsforpliktelser gjennom forsikringsavtale. Ordningen tilfredstiller kravene etter lov om obligatorisk pensjonsordning. Selskapet balansefører ikke denne pensjonsordning.

Note 2 - Anleggsmidler

(Linje 5 i driftsregnskapet, linje 1 i Balansen)

Anleggsmiddel	Avskrivningsplan	Eiendeler
Gruppe 2	10 år	Inventar og utstyr
		Inventar og kontorutstyr
Anskaffelseskost 01.01.2025		535 564
Tilgang i året		0
Avgang i året		0
Anskaffelseskost pr 31.12.2025		535 564
Akkumulert avskrivning pr 31.12.2025		-535 560
Balanseført verdi pr 31.12.2025		4
Årets avskrivninger		0

Salten Kommunerevisjon IKS

NOTER 2025, side 2 av 4

NOTE 3 - Egenkapital

(Linje 13 i driftsregnskapet og linje 13-16 i balansen)

	Selskapskapital	Annen Egenkapital
IB 01.01.2025	1 000 000	3 567 227
Årets resultat		561 871
UB 31.12.2025	1 000 000	4 129 098

Andelseiere	EgenkapitalInnskudd	Eierandel i prosent
Beiarn Kommune	50 000	5 %
Bodø Kommune	450 000	45 %
Fauske Kommune	150 000	15 %
Gildeskål Kommune	50 000	5 %
Hamarøy Kommune	50 000	5 %
Meløy Kommune	100 000	10 %
Saltdal Kommune	50 000	5 %
Steigen Kommune	50 000	5 %
Sørfold Kommune	50 000	5 %
Til sammen	1 000 000	100 %

NOTE 4 - Opplysninger om lønnskostnader, antall ansatte og ytelser til ansatte og ledelse m.v.

Lønnskostnader	2025	2024
Lønninger inkl feriepenger	7 463 529	7 453 116
Arbeidsgiveravgift	672 672	619 607
Pensjonskostnader	2 098 239	1 772 790
Andre lønnsrelaterte ytelser	159 603	177 085
Refusjoner	-45 372	-534 257
Antall ansatte/årsverk	9	9
Ytelser til ledende personer, styret og revisor		
Daglig leder	1 081 994	1 060 294
Daglig leders andel av pensjonskostnader	388 492	276 611
Styrets medlemmer honorar og møtegodtgjørelse	82 000	80 030
Representantskapets medlemmer	9 300	9 300
Revisjonshonorar	35 500	34 500

Det foreligger ikke avtaler om annen godtgjørelse til daglig leder og styret.

Det er ikke gitt lån og sikkerhetsstillelser til fordel for ansatte, styremedlemmer og medlemmer av representantskapet.

Salten Kommunerevisjon IKS

NOTER 2025, side 3 av 4

NOTE 5 - Pensjoner

Salten Kommunerevisjon IKS er tilsluttet Kommunal Landspensjonskasse felles pensjonsordning for kommuner og bedrifter. Arbeidsgivers andel av årets pensjonspremie er utgiftsført med kr 2.098.170.

Opplysninger om pensjonsforpliktelser, pensjonsmidler og medlemsstatus gis nedenfor:

Spesifikasjon av brutto pensjonsforpliktelse - estimat	2025	2024
Brutto pensjonsforpliktelse pr 01.01	37 652 664	35 216 602
Estimatavvik forpliktelse iB	5 369 953	1 677 111
Årets opptjening	1 177 347	1 021 391
Rentekostnad	1 733 391	1 481 721
Utbetalinger	-1 730 400	-1 744 161
Brutto pensjonsforpliktelse pr 31.12	44 202 955	37 652 664
Spesifikasjon av brutto pensjonsmidler - estimat	2025	2024
Brutto pensjonsmidler 01.01	39 489 839	36 678 536
Estimatavvik midler iB	3 349 540	980 813
Innbetalt premie/tilskudd (inkl.adm)	2 236 537	1 912 616
Administrasjonskostnader	-35 324	-35 624
Utbetalinger	-1 730 400	-1 744 161
Forventet avkastning	1 938 365	1 697 659
Brutto pensjonsmidler 31.12	45 248 557	39 489 839
Netto pensjonsforpliktelse pr 31.12	-1 045 602	-1 837 175
Medlemsstatus	01.01.2025	01.01.2024
Antall aktive	9	9
Antall oppsatte	31	30
Antall pensjoner	12	13
Gjennomsnitts pensjonsgrunnlag, aktive (kr)	819 055	781 905
Gjennomsnitts alder, aktive (år)	46,62	46,09
Gjennomsnitts tjenestetid, aktive (år)	5,32	4,54
Forutsetninger	2025	2024
Diskonteringsrente	4,00 %	4,00 %
Lønnsvekst	2,97 %	2,97 %
G-regulering	2,97 %	2,97 %
Pensjonsregulering	2,20 %	2,20 %
Forventet avkastning	4,50 %	4,50 %

Premiefond i pensjonskassen

Andel av premiefond i KLP er pr 31.12.2024 på kr 3.847.957. Salten Kommunerevisjon IKS har i 2025 belastet premiefondet med kr 500.000. Premiefondet inngår som en del av KLP sitt regnskap og fremkommer ikke av IKS-ets regnskap. Premiefondet som består av innbetalte midler, samt tilførte renter og andeler av tidligere års overskudd kan benyttes til delvis dekning av fremtidige års premieinnbetalinger. Årsoppgave fra KLP mottas i mai påfølgende år, tall pr 31.12.2025 foreligger derfor ikke.

NOTE 6 - Bundne bankinnskudd

(Linje 10 i balansen)

Bankinnskudd skattetrekk på kr 408.458 representerer bundne midler.

Salten Kommunerevisjon IKS

NOTER 2025, side 4 av 4

NOTE 7- Egenkapitalinnskudd KLP

Verdien av hver kundes andel av egenkapitaltilskudd og premiereserve fremkommer i kontoutskrift som mottas fra KLP i slutten av mai hvert år. For enkelte kunder kan innbetalt egenkapitaltilskudd være noe høyere enn deres andel av egenkapitaltilskuddet i KLP. Saldo i regnskapet per 31.12.2025 kr 1.391.249, saldo på kontoutskrift fra KLP for 2024 kr 1.369.524. Dette gjelder i hovedsak kunder som av spesielle årsaker har en vesentlig reduksjon i premiereserven. Vi mener at verdifallet ikke vil ha vesentlig effekt på regnskapet og har derfor ikke nedskrevet verdien. Når kontoutskrift for 2025 mottas vil ny vurdering foretas og eventuell nedskrivning gjøres.

Til representantskapets medlemmer

Deres ref.: *

Vår ref.: adm/repr/lak

Dato: 29. april 2026

SAK 5/2026: FASTSETTING AV GODTGJØRELSE TIL STYRE OG REPRESENTANTSKAP

Representantskapet skal på årsmøtet behandle fastsetting av godtgjørelser til styre og representantskap. Godtgjørelsene skal dekke det ansvar for selskapet som påhviler det enkelte medlem, arbeidet foran og i de berammede møter, samt den plikt medlemmet har til å holde seg løpende orientert om selskapets arbeidsområde. Nåværende satser ble endret i 2024 av representantskapet og fastsatt slik:

Styret	Sats
Styrets leder årlig godtgjørelse	23 300,-
Styrets nestleder årlig godtgjørelse	12 500,-
Styrets øvrige medlemmer årlig godtgjørelse	9 200,-
Møtegodtgjørelse per møte alle medlemmer	1 550,-
Styrets leder årlig telefongodtgjørelse	800,-

Representantskapet

Representantskapets leder årlig godtgjørelse	9 300,-

Alle godtgjørelser til representantskapets medlemmer –
Reisegodtgjørelse, møtegodtgjørelse og tappt arbeidsfortjeneste –
dekkes av eierkommunene. Selskapet selv dekker kun årlig
godtgjørelse til representantskapets leder.

Erstatning tappt arbeidsfortjeneste

Selvstendig næringsdrivende	Inntil kr. 3 500,- I sin helhet
Legitimerte tap av inntekt ved refusjon til arbeidsgiver	
Ulegitimerte utgifter til nødvendig barnepass, landbruksvikar, pass av foreldre	2 100,-
Ulegitimerte tap av inntekt	1 200,-

I statsbudsjettet for 2026 anslås den samlede pris- og lønnsvekst (kommunal deflator) på 2,2%. Samtidig viser konsumprisindeksen for siste 12 mnd pr februar 3,6 % prisøkning. Ved påbegynte lønnsforhandlinger medio mars ligger det en forventning fra NHO på en årslønnsvekst på 4 %.

I samsvar med Instruks for valgkomiteen i Salten kommunerevisjon IKS punkt 1 er det komiteens ansvar å innstille på honorarer til styret og representantskapet. Komiteen anbefaler overfor representantskapet at godtgjørelsen økes tilsvarende rammeøkning på 4%, og avrundet oppover for de faste godtgjørelser til nærmeste 100 kr og for de løpende til nærmeste 10 kr. Komiteen legger frem for representantskapet med følgende forslag til

vedtak:

Representantskapet vedtar at godtgjørelse til styret og representantskapet fastsettes slik med virkning fra dato:

Styret	Sats
Styrets leder årlig godtgjørelse	24 200,-
Styrets nestleder årlig godtgjørelse	13 000,-
Styrets øvrige medlemmer årlig godtgjørelse	9 600,-
Møtegodtgjørelse per møte alle medlemmer	1 610,-
Styrets leder årlig telefongodtgjørelse	830,-

Representantskapet	
Representantskapets leder årlig godtgjørelse	9 700,-

Alle godtgjørelser til representantskapets medlemmer –
Reisegodtgjørelse, møtegodtgjørelse og tapt arbeidsfortjeneste –
dekkes av eierkommunene. Selskapet selv dekker kun årlig
godtgjørelse til representantskapets leder.

Erstatning tapt arbeidsfortjeneste	
Selvstendig næringsdrivende	Inntil kr. 3 640,-
Legitimerte tap av inntekt ved refusjon til arbeidsgiver	I sin helhet
Ulegitimerte utgifter til nødvendig barnepass, landbruksvikar, pass av foreldre	2 180,-
Ulegitimerte tap av inntekt	1 250,-

Sander Delp Horn
Leder

Britt Kristoffersen Løksa
Medlem

Til representantskapets medlemmer

Deres ref.: *

Vår ref.: adm/repr/lak

Dato: 29. april 2025

SAK 6/2026: FASTSETTING AV BUDSJETTRAMME FOR 2027

Utgangspunktet for budsjettrammen 2027 er de forutsetninger som er lagt til grunn i prospektet "Omdanning av Salten kommunerevisjon til IKS".

Budsjettrammen for 2026 ble fastsatt til kr. 13 730 000. Utover lønns- og prisstigning, herunder økte pensjonsutgifter, forventes ikke økte utgifter. I statsbudsjettet for 2026 anslås den samlede pris- og lønnsvekst (kommunal deflator) på 2,2. Samtidig viser konsumprisindeksen for siste 12 mnd pr februar 3,6 % prisøkning.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) la frem en oppdatert rapport 11.mars som viser en forventning om 3 % prisvekst. Ved påbegynte lønnsforhandlinger medio mars ligger det da en forventning fra LO om økt kjøpekraft og en årslønnsvekst på rundt 4 %, stor usikkerhet knyttet til dette og uenighet mellom partene.

Prognoser fra KLP viser som tidligere høye pensjonsutgifter fremover. Disse prognosene har erfaringsvis vist seg meget usikre og svingt kraftig, for 2025 var oppdatert prognose i mai 2025 på 2 556 tnok mot prognose pr september 2024 på 2 265 tnok (inkl arbeidstakers andel og uten premiefonduttak). Faktisk kostnad for 2025 ble på 2 736 tnok hvor 500 tnok av dette ble dekket ved bruk av premiefond.

For 2026 ligger prognosen fra 01.september 2025 på en pensjonskostnad for inneværende år på 1 832 tnok men denne er svært usikker. Her må man hensynta statsbudsjettets lave forventning om lønns- og prisvekst i 2026 som vi nå erfarer sannsynligvis var for lav. Dette beløpet er inkludert arbeidstakers andel slik at kostnaden for selskapet er noe lavere. Oppdatert prognose pr 2.kvartal 2026 er på kr 2 168 tnok, dette beløpet vil kunne øke når lønnsoppgjøret er i havn.

Selskapet har fått tilført ca 1,5 mill kr i 2026 og saldo premiefond hos KLP pr 30.04.2026 er nå på kr 4 930 134. I selskapets budsjett for 2027 er pensjonskostnaden satt til 2 204 tnok. Som for tidligere vil man i 2026 og 2027 legge til grunn en budsjettforutsetning at pensjonskostnad utover lønns- og prisstigning dekkes av premiefond. Dette gjøres for å ha en så forutsigbar revisjonskostnad som mulig for eierkommunene og unngå svingninger i denne.

Det forventes også fremover svingninger i reguleringspremier grunnet avvik mellom hvilken lønnsvekst som legges inn i prognosene og hva som faktisk blir det faktiske lønnsoppgjøret.

Prognosen for pensjonskostnader 2027 vil være klar høsten 2026, vi vil da ved utarbeidelse av detaljbudsjett for 2027 kunne beregne hvor mye av premiefondet som evt må benyttes for å saldere en pensjonskostnad som jeg har satt til 2 204 tnok for 2027 med en økning i ramme på 4%.

Det legges da til grunn en økning av rammen på 4 % som er beste estimat på lønns- og prisstigning pr dags dato.

Budsjettrammen skal fastsettes av representantskapet.

I samsvar med vedtak i styremøte 23. mars 2026 legger styret saken frem for representantskapet med følgende forslag til

vedtak:

Styret anbefaler overfor representantskapet å fastsette budsjettrammen for 2027 for Salten kommunerevisjon IKS med en økning på 4 % til kr. 14 327 000,-.

Anbefalingen gjøres med bakgrunn i et lønnsoppgjør innenfor 4 %. Om det skulle vise seg at lønnsoppgjøret avviker vesentlig fra dette vil anbefalingen måtte justeres i hht faktisk lønnsoppgjør for medlemmer av Samfunnsbedriftene (tidligere KS Bedrift).



Liv Anne Kildal
Daglig leder

Eierkommunene i Iris Salten IKS, medlemmene i representantskapet

Innkalling til representantskapsmøte i Iris Salten IKS.

Det innkalles med dette til representantskapsmøte i Iris Salten IKS mandag 1. juni 2026, kl 11.45-1345. Møtet avholdes i **bystyresalen i Bodø kommune**.

Møtene gjennomføres i følgende rekkefølge:

Årsmøte Salten IUA	kl. 10.00 - 10.30
Representantskapsmøte HMTS IKS	kl. 10.30 – 11.15
Lunsj	kl. 11.15 – 11.45
Representantskapsmøte IRIS Salten IKS	kl. 11.45 – 13.45
Pause	Kl. 13.45 – 14.00
Representantskapsmøte Salten Brann IKS	kl. 14.00 – 17.00

Saksliste:

Sak 26-01	Fortegnelse over representantskapets medlemmer
Sak 26-02	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 26-03	Valg av to deltagere til å underskrive protokoll
Sak 26-04	Godkjenning av årsregnskap for 2025: - Godkjenning av resultatregnskap og balanse med noter og kontantstrømsanalyse - Styrets årsberetning - Redegjørelse ift. Åpenhetsloven - Revisors beretning
Sak 26-05	Fastsettelse av revisors godtgjørelse.
Sak 26-06	Valg av styremedlemmer med varamedlemmer
Sak 26-07	Valg av styrets leder
Sak 26-08	Valg av representanter til Interkommunal klageorgan
Sak 26-09	Fastsettelse av godtgjørelser
Sak 26-10	EU-dom av 15.01.26 vedr. unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket
Sak 26-11	Ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer
Sak 26-12	Fritidsrenovasjon i Salten

Saksdokumenter finnes også på vår hjemmeside:

<https://iris-salten.no/om-iris/dette-er-irissalten/#Representantskapsmøter>

Valgkomiteens innstilling ettersendes.

Vennligst gi beskjed snarest på mail til bjorn.ove.moum@iris-salten.no dersom du ikke kan møte.

På vegne av Iris Salten IKS

Knut Andersen

Odd Emil Ingebrigtsen

Representantskapets leder

Styrets leder

Kopi med vedlegg til: Kommunedirektører, revisor, styret

KOMMUNE	NAVN
Beiarn	Andre Kristoffersen
	Julia S. Berg
1. vara	Monika Sande
2. vara	Marit Moldjord
3. vara	
4. vara	
Bodø	Odd Emil Ingebrigtsen
	Ann Kristin Moldjord
1. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Ida Gudding Johnsen
2. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Mohamed Ahmed Yusuf
3. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Roy Antonsen
4. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Bjørn Tore Zahl
1. vara for Ann Kristin Moldjord	Synnøve Pettersen
2. vara for Ann Kristin Moldjord	Håkon Møller
3. vara for Ann Kristin Moldjord	Bente Haukås
4. vara for Ann Kristin Moldjord	Fredric Persson
Fauske	Marlen Rendall Berg
	Kenneth Svendsen
1. vara for Marlen Rendall Berg	Nils-Christian Steinbakk
2. vara for Marlen Rendall Berg	Maria Torkilseng
3. vara for Marlen Rendall Berg	Karl Gunnar Strøm
1. vara for Kenneth Svendsen	Turid Johansen Willumstad
2. vara for Kenneth Svendsen	Marit Stemland
Gildeskål	Bjørn Magne Pedersen
	Helge Akerhaugen
1. vara for Bjørn Magne Pedersen	Gunnar Vollan
2. vara for Bjørn Magne Pedersen	Kine Oldervik
1. vara for Helge Akerhaugen	Janette Festvåg
2. vara for Helge Akerhaugen	Bjørn-Ronny Madsen
Saltdal	Runar Løvdal Jensen

	Jan Arne Ellingsen
1. vara for Runar Løvdal Jensen	Jan Petter Madsen
2. vara for Runar Løvdal Jensen	Sara Isaksen Lundbakk
1. vara for Jan Arne Ellingsen	Ole Bøhlerengen
2. vara for Jan Arne Ellingsen	Lone Elvenes
Steigen	Aase Refsnes
	Maren Sivertsen
1. vara for Åse Refsnes	Ove Strand
2. vara for Åse Refsnes	Evy Røymo
1. vara for Maren Sivertsen	Adrian Fredriksen
2. vara for Maren Sivertsen	Arne Reidar Pedersen
Sørfold	Kolbjørn Mathisen
	Gisle Hansen
1. vara for Kolbjørn Mathisen	Katrine Elvebakk
2. vara for Kolbjørn Mathisen	Bente Grovassbakk
1. vara for Gisle Hansen	Sten Robert Hansen
2. vara for Gisle Hansen	Leif Arild Nygård
Hamarøy	Britt Kristoffersen Løksa
	Jan-Folke Sandnes
1. vara for Britt Kristoffersen Løksa	Ann Irene Sæter
2. vara for Britt Kristoffersen Løksa	Sverre Christian Eriksen
1. vara for Jan-Folke Sandnes	Linda Jessen
2. vara for Jan-Folke Sandnes	Lars Filip Paulsen
Meløy	Sigurd Stormo
	Maria Eibensteiner Olsen
1. vara for Sigurd Stormo	Grethe Anita Andersen
2. vara for Sigurd Stormo	Ken-Henry Solhaug
1. vara for Maria Eibensteiner Olsen	Pål Einar Olsen
2. vara for Maria Eibensteiner Olsen	Kristian Haukalid

Sak nr. 26-02 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste til representantskapets møte godkjennes.

Sak nr. 26-03 Valg av to deltagere til å underskrive protokollen

Forslag til vedtak:

Følgende velges til å underskrive protokollen fra møte:

- 1.....
- 2.....

Sak nr. 26-04 Godkjenning av årsregnskap for 2025

Representantskapet skal behandle selskapets årsoppgjør for 2025 som består av

- Resultatregnskap og balanse med tilhørende noter og kontantstrømanalyse.
- Årsoppgjørdisposisjon (disponering av overskudd).
- Styrets årsberetning
- Redegjørelse ift. Åpenhetsloven
- Revisors beretning.

Styret har behandlet årsoppgjør, og styrets årsberetning og redegjørelse ift. Åpenhetsloven i sitt møte 25. mars 2026.

Anbefaling.

Fremlagte årsmelding med årsberetning, regnskap og balanse for 2025 gir en rett fremstilling av selskapets stilling.

Forslag til vedtak:

- Styrets årsberetning for 2025 tas til orientering.
- Redegjørelse ift. Åpenhetsloven tas til orientering.
- Revisor beretning for 2025 tas til orientering.
- Resultatregnskap for 2025 med balanse og noter per 31.12.2025 godkjennes.

Selskapets resultat i 2025 viser et årsresultat etter skatt på kr. 27 643 941 (overskudd) etter mottatt utbytte og overskudd av selvkostområdet.

Styret foreslår at morselskapets resultat	kr	27 643 941 disponeres slik:
Til egenkapital for fremtidige investeringer	kr	19 149 820
Til IRIS-fondet	kr	8 494 121

Sak nr. 26-05 Fastsettelse av revisors godtgjørelse

I henhold til lov og selskapsavtale skal representantskapet fastsette revisors godtgjørelse for forrige år. Bokført lovpålagt revisjon i 2025 for Iris Salten IKS er kr 115 000 (ekskl. mva.). Konsernets revisor er PWC.

Forslag til vedtak:

Representantskapet fastsetter revisors honorar for 2025 til kr **115 000 (ekskl. mva.)**.

Sak nr. 26-06 Valg av styremedlemmer med varamedlemmer

Representantskapet skal velge styrets medlemmer. Medlemmene skal ifølge lov om interkommunale selskaper velges for 2 år om gangen.

Styret har inneværende år hatt følgende sammensetning:

Navn	Valgt inn	Kommune	Funksjon	
Knut Andersen	2024	Bodø	Styreleder	På valg
Trond Heimtun	2022	Fauske	Nestleder	
Anita Skog	2024	Bodø	Styremedlem	På valg
Trine Nordvik Løkås	2023	Fauske	Styremedlem	
Lars Arve Jakobsen	2017	Bodø	Styremedlem	
Marit Holmvaag Mehus	2020	Steigen	Styremedlem	På valg
Karen Marie Braseth (ansattrepresentant)	2021		Styremedlem	
Odd-Børge Pedersen	2025	Beiarn	1.vara	
Tora Wårheim Johansen	2022	Saltdal	2. vara	På valg
Jim Helge Andersen	2023	Saltdal	3. vara	

Valgkomiteen vil ettersende sin innstilling.

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Til styre i Iris Salten IKS velges:

Sak nr. 26-07 Valg av styrets leder

Representantskapet skal velge styrets leder.

Valgkomiteen vil ettersende sin innstilling.

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Styrets leder i Iris Salten IKS velges:

Sak nr. 26-08 Valg av representanter til interkommunalt klageorgan

I henhold til Renovasjonsforskriften §15, kan klager på vedtak fattet av Iris Salten IKS som delegert myndighet i henhold til forskriften, påklages til interkommunalt klageorgan. Siste klagesak til klageorganet var i januar 2023.

Interkommunalt klageorgan ble valgt for 1 år i representantskapsmøte 23. mai 2025. Klageorganet består av:

Gisle Hansen	leder
Kristin Schjenken Navjord	medlem
Walter Pedersen	medlem

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Til interkommunalt klageorgan velges:

Sak nr. 26-09 Fastsettelse av godtgjørelser

Hensikt.

Representantskapet skal i generalforsamlingen fastsette årlige godtgjørelser.

Representantskapet skal behandle fastsetting av godtgjørelser til styre og representantskapets leder og nestleder. Godtgjørelsene skal dekke det ansvar for selskapet som påhviler det enkelte medlem, arbeidet foran og i de berammede møter, samt den plikt medlemmet har til å holde seg løpende orientert om selskapets arbeidsområde.

Representantskapet vedtok 30 april 2010 at denne saken skulle forberedes av valgkomitéen.

I representantskapets møte 24. mai 2024, ble det i sak 24-09 gjort følgende vedtak:

Vedtak:

Representantskapet vedtar følgende godtgjørelse fra 1. mai 2024.

Styrets godtgjøring 2024 (reguleres 2026):

Fast årlig godtgjørelse

Styrets leder kr. 70 000

Styrets nestleder kr. 40 500

Styremedlem kr. 30 700

Styrets varamedlemmer kr. 8 200

Møtegodtgjøring pr. møte kr. 1 600

Erstatning tapt arbeidsfortjeneste

Selvstendig næringsdrivende ulegitimert kr. 2 700

Etter krav fra arbeidsgiver / pr. møte inntil kr. 2 500

Reiser dekkes etter kommunenes reiseregulativ.

Godtgjørelse for interkommunalt klageorgan i 2024:

Timehonorar pr.time /minimumsats kr. 980/ kr. 2 200

Reiser dekkes etter retningslinjer for styret i Iris Salten IKS.

Godtgjørelse for representantskapets leder og nestleder (reguleres 2026):

Fast årlig godtgjørelse

Representantskapet leder kr. 8 700,-

Representantskapets nestleder kr. 4 900,-

Valgkomitéen anbefaler representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Representantskapet vedtar følgende godtgjørelse fra 1. mai 2026.

Styret	Satser fra 1. mai 2026
Årlig godtgjørelse styreleder	
Årlig godtgjørelse nestleder	
Årlig godtgjørelse styremedlemmer	
Årlig godtgjørelse varamedlemmer	
Godtgjørelse pr. møte alle medlemmer	
Representantskapet	
Årlig godtgjørelse leder	
Representantskapets nestleder årlig godtgjørelse	
Godtgjørelse interkommunalt klageorgan:	
Timehonorar per time/ minimumssats	

Sak nr. 26-10 EU-dom av 15.01.26 vedr. unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket.

I styresak 4-2026 orienterte administrasjonen om nylig avsagt dom i EU-domstolen av 15. januar 2026, som omhandler unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket (direktiv 2014/24 art. 12 nr. 3 og 5). Dommen har betydning for hvordan aktivitetskriteriet (80/20-regelen) skal beregnes når virksomheten inngår i et konsern. Dette har direkte betydning for hvordan norske kommunalt eide selskaper kan organisere seg.

Kjernen i vurderingen er at dommen innebærer at egenregiunntakets aktivitetskriterium (kravet om at mer enn 80 % av aktiviteten skjer for eier/oppdragsgiver) – når morselskapet inngår i konsern – må vurderes på konsernnivå (samlet aktivitet i konsernet), ikke bare på hvert enkelt selskap som i dag. For Iris-konsernet betyr dette at Iris Salten IKS samlet har mer enn 20 % aktivitet mot tredjeparter, omtrent 50/50 basert på de siste regnskapsårene beregnet ut fra kriteriene i EU-dommen, og dermed er vilkårene for dagens egenregimodell ikke lenger oppfylt.

Vedlagte notat gjennomgår tre alternativer:

1. Tildeling av enerett (FOA § 2-3) til Iris Salten IKS
2. Omorganisering av konsernet
3. Konkurransetutting fra kommunene

I styremøte 25.03.26 i sak 23-2026 ble alternativene gjennomgått, der anbefalt praktisk løsning er en «gjennomstrømmende» modell: kommunene tildeler eneretten til Iris Salten IKS, slik at man i praksis viderefører dagens driftsmodell, men med et nytt rettslig grunnlag. (Uavhengig av enerettstildelingen står Iris Salten IKS fritt til å legge hele eller deler av driften på anbud dersom dette i fremtiden anses i fremtiden som en hensiktsmessig måte å drifte innsamling av husholdningsavfall eller drift av miljøborg).

Vedtak i styret i Iris Salten IKS i sak 23-2026:

Styret tar informasjon fra administrasjonen og Deloitte Advokatfirma til orientering. Styret anbefaler at representantskapet vedtar at man ber eierkommunene behandle sak om tildeling av enerett til Iris Salten IKS (FOA § 2-3) for oppdrag Innsamling av husholdningsavfall og Drift av miljøborg.

Vedlegg:

- Oppsummering av notat fra Deloitte: Betydning av EU-dom og handlingsalternativer» (Deloitte Advokatfirma AS, 17. mars 2026).
- Notat fra Deloitte: Betydning av EU-dom og handlingsalternativer» (Deloitte Advokatfirma AS, 17. mars 2026).

Forslag til vedtak:

Representantskapet ber eierkommunene behandle sak om tildeling av enerett til Iris Salten IKS (FOA § 2-3) for oppdrag Innsamling av husholdningsavfall og Drift av miljøborg.

Sak nr. 26-11 Ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer

Det har vært jobbet i lang tid med ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer, der Iris Salten IKS, administrasjonen i kommunene, politikken og innbyggerne har vært involvert. I november 2025 var det enighet blant eierne at foreslått forskrift skulle sendes til politisk behandling i eierkommunene.

Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon med tilhørende retningslinjer er behandlet politisk i alle kommunene. Følgende kommuner har vedtatt forskrift og retningslinjer: Saltdal, Beiarn, Steigen, Hamarøy, Gildeskål, Bodø, Meløy, Sørfold. Fauske kommune har vedtatt ny forskrift og retningslinjer uten punkter som omhandler fritidsrenovasjon.

Da er det en lik forskrift med retningslinjer i åtte kommuner, og en kommune uten innhold av fritidsrenovasjon både i forskrift og retningslinjer.

Vedlegg:

- Oversikt over eierkommunenes vedtak.

Forslag til vedtak:

Representantskapet tar kommunenes vedtak til orientering.

Sak nr. 26-12 Fritidsrenovasjon i Salten

Det har vært jobbet i lang tid med prosjektet Fritidsrenovasjon i Salten der Iris Salten IKS, administrasjonen i kommunene, politikken og innbyggerne har vært involvert. I november 2025 var det enighet blant eierne at prosjektet skulle sendes til politisk behandling i eierkommunene.

Etter politisk behandling i kommunene ser vi at flere har gjort avvikende vedtak ift. det opprinnelige prosjektet. Vedtakene kan hovedsakelig grupperes i tre (detaljerte vedtak er vedlagt i saksdokumentet):

1. Vedtatt å avvise foreslått løsning, ber om ny utredning med større frivillighet og flere fritak (Fauske)
2. Vedtatt foreslått løsning, men med betydelig endring i gebyrstørrelse (kr 300 inkl. mva) (Bodø og Saltdal, Beiarn)
3. Vedtatt foreslått løsning (med mindre endringer) (Gildeskål, Meløy, Steigen, Sørfold, Hamarøy).

Det har vært tydelighet blant eierkommunene at det bør være en lik løsning og likt servicenivå på fritidsrenovasjonen i Salten. I eiermøte 25.02.26 ble ulikheten i de politiske vedtakene diskutert, og hvordan representantskapet og Iris Salten IKS skal forholde seg til dette. Det var enighet i eiermøte at hver enkelt kommune skulle jobbe politisk i forkant av kommende møte i representantskapet for å kartlegge nødvendig spillerom slik at eierkommunene kunne enes om en felles løsning i representantskapsmøte 1.6.26.

Iris Salten avventer ny utredning inntil selskapet får en enhetlig og konkret bestilling fra eierkommunene.

Etter forespørsel fra Statsforvalteren i Nordland er vedtaket i Fauske kommune oversendt.

Vedlegg:

Oversikt over eierkommunenes vedtak.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak

Bjørn Ove Moum

Adm.dir

Iris Salten IKS

Eierkommunene i Iris Salten IKS, medlemmene i representantskapet

Innkalling til representantskapsmøte i Iris Salten IKS.

Det innkalles med dette til representantskapsmøte i Iris Salten IKS mandag 1. juni 2026, kl 11.45-1345. Møtet avholdes i **bystyresalen i Bodø kommune**.

Møtene gjennomføres i følgende rekkefølge:

Årsmøte Salten IUA	kl. 10.00 - 10.30
Representantskapsmøte HMTS IKS	kl. 10.30 – 11.15
Lunsj	kl. 11.15 – 11.45
Representantskapsmøte IRIS Salten IKS	kl. 11.45 – 13.45
Pause	Kl. 13.45 – 14.00
Representantskapsmøte Salten Brann IKS	kl. 14.00 – 17.00

Saksliste:

Sak 26-01	Fortegnelse over representantskapets medlemmer
Sak 26-02	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 26-03	Valg av to deltagere til å underskrive protokoll
Sak 26-04	Godkjenning av årsregnskap for 2025: - Godkjenning av resultatregnskap og balanse med noter og kontantstrømsanalyse - Styrets årsberetning - Redegjørelse ift. Åpenhetsloven - Revisors beretning
Sak 26-05	Fastsettelse av revisors godtgjørelse.
Sak 26-06	Valg av styremedlemmer med varamedlemmer
Sak 26-07	Valg av styrets leder
Sak 26-08	Valg av representanter til Interkommunal klageorgan
Sak 26-09	Fastsettelse av godtgjørelser
Sak 26-10	EU-dom av 15.01.26 vedr. unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket
Sak 26-11	Ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer
Sak 26-12	Fritidsrenovasjon i Salten

Saksdokumenter finnes også på vår hjemmeside:

<https://iris-salten.no/om-iris/dette-er-irissalten/#Representantskapsmøter>

Valgkomiteens innstilling ettersendes.

Vennligst gi beskjed snarest på mail til bjorn.ove.moum@iris-salten.no dersom du ikke kan møte.

På vegne av Iris Salten IKS

Knut Andersen

Odd Emil Ingebrigtsen

Representantskapets leder

Styrets leder

Kopi med vedlegg til: Kommunedirektører, revisor, styret

KOMMUNE	NAVN
Beiarn	Andre Kristoffersen
	Julia S. Berg
1. vara	Monika Sande
2. vara	Marit Moldjord
3. vara	
4. vara	
Bodø	Odd Emil Ingebrigtsen
	Ann Kristin Moldjord
1. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Ida Gudding Johnsen
2. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Mohamed Ahmed Yusuf
3. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Roy Antonsen
4. vara for Odd Emil Ingebrigtsen	Bjørn Tore Zahl
1. vara for Ann Kristin Moldjord	Synnøve Pettersen
2. vara for Ann Kristin Moldjord	Håkon Møller
3. vara for Ann Kristin Moldjord	Bente Haukås
4. vara for Ann Kristin Moldjord	Fredric Persson
Fauske	Marlen Rendall Berg
	Kenneth Svendsen
1. vara for Marlen Rendall Berg	Nils-Christian Steinbakk
2. vara for Marlen Rendall Berg	Maria Torkilseng
3. vara for Marlen Rendall Berg	Karl Gunnar Strøm
1. vara for Kenneth Svendsen	Turid Johansen Willumstad
2. vara for Kenneth Svendsen	Marit Stemland
Gildeskål	Bjørn Magne Pedersen
	Helge Akerhaugen
1. vara for Bjørn Magne Pedersen	Gunnar Vollan
2. vara for Bjørn Magne Pedersen	Kine Oldervik
1. vara for Helge Akerhaugen	Janette Festvåg
2. vara for Helge Akerhaugen	Bjørn-Ronny Madsen
Saltdal	Runar Løvdal Jensen

	Jan Arne Ellingsen
1. vara for Runar Løvdal Jensen	Jan Petter Madsen
2. vara for Runar Løvdal Jensen	Sara Isaksen Lundbakk
1. vara for Jan Arne Ellingsen	Ole Bøhlerengen
2. vara for Jan Arne Ellingsen	Lone Elvenes
Steigen	Aase Refsnes
	Maren Sivertsen
1. vara for Åse Refsnes	Ove Strand
2. vara for Åse Refsnes	Evy Røymo
1. vara for Maren Sivertsen	Adrian Fredriksen
2. vara for Maren Sivertsen	Arne Reidar Pedersen
Sørfold	Kolbjørn Mathisen
	Gisle Hansen
1. vara for Kolbjørn Mathisen	Katrine Elvebakk
2. vara for Kolbjørn Mathisen	Bente Grovassbakk
1. vara for Gisle Hansen	Sten Robert Hansen
2. vara for Gisle Hansen	Leif Arild Nygård
Hamarøy	Britt Kristoffersen Løksa
	Jan-Folke Sandnes
1. vara for Britt Kristoffersen Løksa	Ann Irene Sæter
2. vara for Britt Kristoffersen Løksa	Sverre Christian Eriksen
1. vara for Jan-Folke Sandnes	Linda Jessen
2. vara for Jan-Folke Sandnes	Lars Filip Paulsen
Meløy	Sigurd Stormo
	Maria Eibensteiner Olsen
1. vara for Sigurd Stormo	Grethe Anita Andersen
2. vara for Sigurd Stormo	Ken-Henry Solhaug
1. vara for Maria Eibensteiner Olsen	Pål Einar Olsen
2. vara for Maria Eibensteiner Olsen	Kristian Haukalid

Sak nr. 26-02 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste til representantskapets møte godkjennes.

Sak nr. 26-03 Valg av to deltagere til å underskrive protokollen

Forslag til vedtak:

Følgende velges til å underskrive protokollen fra møte:

- 1.....
- 2.....

Sak nr. 26-04 Godkjenning av årsregnskap for 2025

Representantskapet skal behandle selskapets årsoppgjør for 2025 som består av

- Resultatregnskap og balanse med tilhørende noter og kontantstrømanalyse.
- Årsoppgjørdisposisjon (disponering av overskudd).
- Styrets årsberetning
- Redegjørelse ift. Åpenhetsloven
- Revisors beretning.

Styret har behandlet årsoppgjør, og styrets årsberetning og redegjørelse ift. Åpenhetsloven i sitt møte 25. mars 2026.

Anbefaling.

Fremlagte årsmelding med årsberetning, regnskap og balanse for 2025 gir en rett fremstilling av selskapets stilling.

Forslag til vedtak:

- Styrets årsberetning for 2025 tas til orientering.
- Redegjørelse ift. Åpenhetsloven tas til orientering.
- Revisor beretning for 2025 tas til orientering.
- Resultatregnskap for 2025 med balanse og noter per 31.12.2025 godkjennes.

Selskapets resultat i 2025 viser et årsresultat etter skatt på kr. 27 643 941 (overskudd) etter mottatt utbytte og overskudd av selvkostområdet.

Styret foreslår at morselskapets resultat	kr	27 643 941 disponeres slik:
Til egenkapital for fremtidige investeringer	kr	19 149 820
Til IRIS-fondet	kr	8 494 121

Sak nr. 26-05 Fastsettelse av revisors godtgjørelse

I henhold til lov og selskapsavtale skal representantskapet fastsette revisors godtgjørelse for forrige år. Bokført lovpålagt revisjon i 2025 for Iris Salten IKS er kr 115 000 (ekskl. mva.). Konsernets revisor er PWC.

Forslag til vedtak:

Representantskapet fastsetter revisors honorar for 2025 til kr **115 000 (ekskl. mva.)**.

Sak nr. 26-06 Valg av styremedlemmer med varamedlemmer

Representantskapet skal velge styrets medlemmer. Medlemmene skal ifølge lov om interkommunale selskaper velges for 2 år om gangen.

Styret har inneværende år hatt følgende sammensetning:

Navn	Valgt inn	Kommune	Funksjon	
Knut Andersen	2024	Bodø	Styreleder	På valg
Trond Heimtun	2022	Fauske	Nestleder	
Anita Skog	2024	Bodø	Styremedlem	På valg
Trine Nordvik Løkås	2023	Fauske	Styremedlem	
Lars Arve Jakobsen	2017	Bodø	Styremedlem	
Marit Holmvaag Mehus	2020	Steigen	Styremedlem	På valg
Karen Marie Braseth (ansattrepresentant)	2021		Styremedlem	
Odd-Børge Pedersen	2025	Beiarn	1.vara	
Tora Wårheim Johansen	2022	Saltdal	2. vara	På valg
Jim Helge Andersen	2023	Saltdal	3. vara	

Valgkomiteen vil ettersende sin innstilling.

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Til styre i Iris Salten IKS velges:

Sak nr. 26-07 Valg av styrets leder

Representantskapet skal velge styrets leder.

Valgkomiteen vil ettersende sin innstilling.

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Styrets leder i Iris Salten IKS velges:

Sak nr. 26-08 Valg av representanter til interkommunalt klageorgan

I henhold til Renovasjonsforskriften §15, kan klager på vedtak fattet av Iris Salten IKS som delegert myndighet i henhold til forskriften, påklages til interkommunalt klageorgan. Siste klagesak til klageorganet var i januar 2023.

Interkommunalt klageorgan ble valgt for 1 år i representantskapsmøte 23. mai 2025. Klageorganet består av:

Gisle Hansen	leder
Kristin Schjenken Navjord	medlem
Walter Pedersen	medlem

Valgkomitéen tilrår representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Til interkommunalt klageorgan velges:

Sak nr. 26-09 Fastsettelse av godtgjørelser

Hensikt.

Representantskapet skal i generalforsamlingen fastsette årlige godtgjørelser.

Representantskapet skal behandle fastsetting av godtgjørelser til styre og representantskapets leder og nestleder. Godtgjørelsene skal dekke det ansvar for selskapet som påhviler det enkelte medlem, arbeidet foran og i de berammede møter, samt den plikt medlemmet har til å holde seg løpende orientert om selskapets arbeidsområde.

Representantskapet vedtok 30 april 2010 at denne saken skulle forberedes av valgkomitéen.

I representantskapets møte 24. mai 2024, ble det i sak 24-09 gjort følgende vedtak:

Vedtak:

Representantskapet vedtar følgende godtgjørelse fra 1. mai 2024.

Styrets godtgjøring 2024 (reguleres 2026):*Fast årlig godtgjørelse*

Styrets leder kr. 70 000

Styrets nestleder kr. 40 500

Styremedlem kr. 30 700

Styrets varamedlemmer kr. 8 200

Møtegodtgjøring pr. møte kr. 1 600

Erstatning tapt arbeidsfortjeneste

Selvstendig næringsdrivende ulegitimert kr. 2 700

Etter krav fra arbeidsgiver / pr. møte inntil kr. 2 500

Reiser dekkes etter kommunenes reiseregulativ.

Godtgjørelse for interkommunalt klageorgan i 2024:

Timehonorar pr.time /minimumsats kr. 980/ kr. 2 200

Reiser dekkes etter retningslinjer for styret i Iris Salten IKS.

Godtgjørelse for representantskapets leder og nestleder (reguleres 2026):*Fast årlig godtgjørelse*

Representantskapet leder kr. 8 700,-

Representantskapets nestleder kr. 4 900,-

Valgkomitéen anbefaler representantskapet å gjøre følgende vedtak:

Representantskapet vedtar følgende godtgjørelse fra 1. mai 2026.

Styret	Satser fra 1. mai 2026
Årlig godtgjørelse styreleder	
Årlig godtgjørelse nestleder	
Årlig godtgjørelse styremedlemmer	
Årlig godtgjørelse varamedlemmer	
Godtgjørelse pr. møte alle medlemmer	
Representantskapet	
Årlig godtgjørelse leder	
Representantskapets nestleder årlig godtgjørelse	
Godtgjørelse interkommunalt klageorgan:	
Timehonorar per time/ minimumssats	

Sak nr. 26-10 EU-dom av 15.01.26 vedr. unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket.

I styresak 4-2026 orienterte administrasjonen om nylig avsagt dom i EU-domstolen av 15. januar 2026, som omhandler unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesregelverket (direktiv 2014/24 art. 12 nr. 3 og 5). Dommen har betydning for hvordan aktivitetskriteriet (80/20-regelen) skal beregnes når virksomheten inngår i et konsern. Dette har direkte betydning for hvordan norske kommunalt eide selskaper kan organisere seg.

Kjernen i vurderingen er at dommen innebærer at egenregiunntakets aktivitetskriterium (kravet om at mer enn 80 % av aktiviteten skjer for eier/oppdragsgiver) – når morselskapet inngår i konsern – må vurderes på konsernnivå (samlet aktivitet i konsernet), ikke bare på hvert enkelt selskap som i dag. For Iris-konsernet betyr dette at Iris Salten IKS samlet har mer enn 20 % aktivitet mot tredjeparter, omtrent 50/50 basert på de siste regnskapsårene beregnet ut fra kriteriene i EU-dommen, og dermed er vilkårene for dagens egenregimodell ikke lenger oppfylt.

Vedlagte notat gjennomgår tre alternativer:

1. Tildeling av enerett (FOA § 2-3) til Iris Salten IKS
2. Omorganisering av konsernet
3. Konkurransetutting fra kommunene

I styremøte 25.03.26 i sak 23-2026 ble alternativene gjennomgått, der anbefalt praktisk løsning er en «gjennomstrømmende» modell: kommunene tildeler eneretten til Iris Salten IKS, slik at man i praksis viderefører dagens driftsmodell, men med et nytt rettslig grunnlag. (Uavhengig av enerettstildelingen står Iris Salten IKS fritt til å legge hele eller deler av driften på anbud dersom dette i fremtiden anses i fremtiden som en hensiktsmessig måte å drifte innsamling av husholdningsavfall eller drift av miljøborg).

Vedtak i styret i Iris Salten IKS i sak 23-2026:

Styret tar informasjon fra administrasjonen og Deloitte Advokatfirma til orientering. Styret anbefaler at representantskapet vedtar at man ber eierkommunene behandle sak om tildeling av enerett til Iris Salten IKS (FOA § 2-3) for oppdrag Innsamling av husholdningsavfall og Drift av miljøborg.

Vedlegg:

- Oppsummering av notat fra Deloitte: Betydning av EU-dom og handlingsalternativer» (Deloitte Advokatfirma AS, 17. mars 2026).
- Notat fra Deloitte: Betydning av EU-dom og handlingsalternativer» (Deloitte Advokatfirma AS, 17. mars 2026).

Forslag til vedtak:

Representantskapet ber eierkommunene behandle sak om tildeling av enerett til Iris Salten IKS (FOA § 2-3) for oppdrag Innsamling av husholdningsavfall og Drift av miljøborg.

Sak nr. 26-11 Ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer

Det har vært jobbet i lang tid med ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten med tilhørende retningslinjer, der Iris Salten IKS, administrasjonen i kommunene, politikken og innbyggerne har vært involvert. I november 2025 var det enighet blant eierne at foreslått forskrift skulle sendes til politisk behandling i eierkommunene.

Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon med tilhørende retningslinjer er behandlet politisk i alle kommunene. Følgende kommuner har vedtatt forskrift og retningslinjer: Saltdal, Beiarn, Steigen, Hamarøy, Gildeskål, Bodø, Meløy, Sørfold. Fauske kommune har vedtatt ny forskrift og retningslinjer uten punkter som omhandler fritidsrenovasjon.

Da er det en lik forskrift med retningslinjer i åtte kommuner, og en kommune uten innhold av fritidsrenovasjon både i forskrift og retningslinjer.

Vedlegg:

- Oversikt over eierkommunenes vedtak.

Forslag til vedtak:

Representantskapet tar kommunenes vedtak til orientering.

Sak nr. 26-12 Fritidsrenovasjon i Salten

Det har vært jobbet i lang tid med prosjektet Fritidsrenovasjon i Salten der Iris Salten IKS, administrasjonen i kommunene, politikken og innbyggerne har vært involvert. I november 2025 var det enighet blant eierne at prosjektet skulle sendes til politisk behandling i eierkommunene.

Etter politisk behandling i kommunene ser vi at flere har gjort avvikende vedtak ift. det opprinnelige prosjektet. Vedtakene kan hovedsakelig grupperes i tre (detaljerte vedtak er vedlagt i saksdokumentet):

1. Vedtatt å avvise foreslått løsning, ber om ny utredning med større frivillighet og flere fritak (Fauske)
2. Vedtatt foreslått løsning, men med betydelig endring i gebyrstørrelse (kr 300 inkl. mva) (Bodø og Saltdal, Beiarn)
3. Vedtatt foreslått løsning (med mindre endringer) (Gildeskål, Meløy, Steigen, Sørfold, Hamarøy).

Det har vært tydelighet blant eierkommunene at det bør være en lik løsning og likt servicenivå på fritidsrenovasjonen i Salten. I eiermøte 25.02.26 ble ulikheten i de politiske vedtakene diskutert, og hvordan representantskapet og Iris Salten IKS skal forholde seg til dette. Det var enighet i eiermøte at hver enkelt kommune skulle jobbe politisk i forkant av kommende møte i representantskapet for å kartlegge nødvendig spillerom slik at eierkommunene kunne enes om en felles løsning i representantskapsmøte 1.6.26.

Iris Salten avventer ny utredning inntil selskapet får en enhetlig og konkret bestilling fra eierkommunene.

Etter forespørsel fra Statsforvalteren i Nordland er vedtaket i Fauske kommune oversendt.

Vedlegg:

Oversikt over eierkommunenes vedtak.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak

Bjørn Ove Moum

Adm.dir

Iris Salten IKS



ÅRSREGNSKAP 2025

IRIS SALTEN IKS

ORG.NR. 967 518 190

Iris Salten IKS
RESULTATREGNSKAP
(Beløp i NOK 1000)

Morselskap			Konsern		
2025	2024		Note	2025	2024
40 252	38 620	Salgsinntekter	1	259 590	242 304
146 286	142 481	Husholdningsrenovasjon	2	146 286	142 481
-16 381	-15 356	Årets resultat fra selvkost		-16 381	-15 356
170 157	165 745	Sum driftsinntekter	3,4	389 495	369 429
108 115	104 646	Varekostnad	4	67 704	73 298
15 787	16 310	Lønnskostnad	5	138 009	138 799
15 527	15 941	Avskrivninger	6	50 269	49 732
22 725	21 372	Andre driftskostnader	4,5	107 812	100 155
162 154	158 269	Sum driftskostnad		363 793	361 984
8 003	7 476	Driftsresultat		25 702	7 445
8 895	5 262	Inntekt på investering i datterselskap		0	0
0	0	Inntekt på investering i tilknyttet selskap	7	4 862	0
2 966	3 276	Renteinntekter		4 692	4 924
15 786	1 881	Andre finansinntekter		3 451	1 494
0	0	Verdiendring av finansielle instrumenter til virkelig verdi		190	532
0	0	Verdireduksjon markedsbaserte omløpsmidløpsmidler		28	10
0	0	Nedskrivning av finansielle eiendeler		0	596
8	19	Andre rentekostnader		3 336	2 232
7 414	8 325	Annen finanskostnad		8 916	8 462
28 229	9 551	Resultat før skattekostnad	8	26 615	3 095
585	134	Skattekostnad	8	4 103	-47
27 644	9 418	Årsresultat	9	22 513	3 142
		Herav til minoritetsinteresser		0	107
		Årsresultat til majoritetsinteressene		22 513	3 035
19 149	4 380	Redusert/tillagt annen egenkapital			
8 494	5 038	Fond Interkommunalt Samarbeid			

Iris Salten IKS
BALANSE PR. 31.12.
(Beløp i NOK 1000)

Morselskap				Konsern	
2025	2024	EIENDELER	Note	2025	2024
1 491	2 076	Utsatt skattefordel	8	1 763	4 327
0	0	Utvikling, konsesjoner, patenter o.l.	6	1 912	1 916
1 491	2 076	Sum immaterielle eiendeler		3 676	6 243
145 716	125 110	Tomter, bygninger og annen fast eiendom		162 817	143 964
36 324	28 102	Maskiner og anlegg		93 088	83 839
0	0	Biler		54 892	27 725
0	0	Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner o.l.		12 821	12 832
182 040	153 212	Sum varige driftsmidler	6,10	323 618	268 360
20 618	26 618	Investeringer i datterselskap	7	0	0
0	0	Investeringer i tilknyttet selskap	7	2 417	1 965
435	435	Investeringer i aksjer og andeler	11	2 266	2 266
0	0	Lån til tilknyttet selskap og felles konsern		94	0
8 049	5 681	Pensjonsmidler	12	2 255	14 690
0	0	Andre fordringer	10,12	0	936
1 029	1 029	Egenkapitalinnskudd livselskap		22 763	2 255
30 131	33 763	Sum finansielle anleggsmidler		29 795	22 112
213 662	189 051	SUM ANLEGGSMIDLER		357 088	296 715
640	111	Varer	11,13	10 011	7 673
9 860	7 249	Kundefordringer	11,14	32 191	26 835
12 355	11 004	Andre fordringer	1	18 212	15 737
10 831	5 262	Utbytte fra datterselskap	14		0
-20 802	-4 422	Selvkostfond	2	-20 802	-4 422
12 244	19 094	Sum fordringer		29 601	38 150
0	0	Markedsbaserte aksjer		1 499	1 329
0	0	Markedsbaserte obligasjoner		6 052	8 672
0	0	Andre markedsbaserte finansielle instrumenter		0	0
0	0	Andre finansielle instrumenter		0	0
0	0	Sum investeringer	15	7 552	10 001
60 851	63 565	Bankinnskudd, kontanter o.l.	16	117 147	127 035
73 735	82 770	SUM OMLØPSMIDLER		164 311	182 859
287 397	271 822	SUM EIENDELER		521 399	479 574

Iris Salten IKS
BALANSE PR. 31.12.
(Beløp i NOK 1000)

Morselskap				Konsern	
2025	2024	EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2025	2024
97 509	78 359	Aksjekapital		97 509	78 359
97 509	78 359	Sum innskutt egenkapital		97 509	78 359
20 757	15 966	Iris-fondet		20 757	15 966
0	0	Annen egenkapital		107 548	98 765
20 757	15 966	Sum opptjent egenkapital		128 305	114 731
0	0	Minoritetsinteresser		0	0
118 266	94 325	SUM EGENKAPITAL	9	225 814	193 091
0	0	Pensjonsforpliktelser	14	0	0
0	0	Sum avsetninger for forpliktelser		0	0
137 632	148 938	Gjeld til kredittinstitusjoner	11,17	228 013	211 207
1 109	991	Annen langsiktig gjeld	18	1 191	991
138 741	149 929	Sum annen langsiktig gjeld		229 204	212 198
24 258	21 996	Leverandørgjeld	13	31 581	34 119
0	0	Betalbar skatt	8	920	2 229
1 280	1 163	Skyldige offentlige avgifter		13 741	13 334
0	0	Konserngjeld	13		0
4 852	4 408	Annen kortsiktig gjeld	19	20 140	24 604
30 390	27 567	Sum kortsiktig gjeld		66 381	74 287
169 131	177 496	SUM GJELD		295 586	286 484
287 397	271 822	SUM EGENKAPITAL OG GJELD		521 399	479 575

Vikan, 25.03.2026

Bjørn Ove Moum

Bjørn Ove Moum
Daglig leder

Lars Arve Jakobsen

Lars Arve Jakobsen
Styremedlem

Marit H. Mehus

Marit Holmvaag Mehus
Styremedlem

Knut Andersen

Knut Andersen
Styrets leder

Anita H. Skog

Anita Hennie Skog
Styremedlem

Trine Nordvik Løkås

Trine Nordvik Løkås
Styremedlem

Trond Heimtun
Trond Heimtun (25. mar., 2026 22:05:31 GMT+1)

Trond Heimtun
Nestleder

Karen-Marie Braseth
Karen-Marie Braseth (26. mar., 2026 08:14:43 GMT+1)

Karen Marie Braseth
Nestleder

IRIS SALTEN IKS**KONTANTSTRØMOPPSTILLING**

(Beløp i NOK 1000)

Morselskap		Konsern	
2025	2024	2025	2024
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
28 229	9 552	27 232	3 095
0	0	-2 229	-3 778
-15 342	-1 880	0	-650
15 527	15 941	50 269	50 233
0	0	-1 868	1 362
-528	26	-2 338	1 095
-2 611	-1 121	-5 356	-3 310
-1 077	-3 529	-2 538	6 821
-2 367	-1 704	-8 073	-5 967
0	0	-570	-522
-872	-1 023	9 230	15 438
20 959	16 260	63 757	63 817
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
892	0	14 261	650
-42 353	-18 267	-119 317	-51 150
0	0	-467	-49
21 786	3 200	3 820	10
0	0	0	-325
10 812	17 539	0	0
0	0	842	-473
-8 863	2 472	-100 860	-51 337
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
0	34 300	46 783	55 297
0	-3 184	0	0
-11 106	-11 819	-29 777	-30 429
0	0	13 913	-1 320
-3 703	-9 600	-3 703	-9 600
-14 809	9 696	27 216	13 949
-2 714	28 429	-9 888	26 430
63 565	35 136	127 035	100 606
60 851	63 565	117 147	127 036
Denne består av:			
60 851	63 565	117 147	127 036
	Bankinnskudd m.v.		

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk.

Formål

Iris Salten IKS har som hovedformål å løse lovpålagte renovasjonsoppgaver for eierkommunene i Salten-regionen. Iris Salten IKS har ansvaret for husholdningsrenovasjoni Salten. Samtidig har morselskapet flere datterselskap og eierskap i selskaper både innenfor og utenfor avfallsbransjen

Reklassifiseringer

Pensjonsmidler er flyttet fra omløpsmidler til finansielle anleggsmidler for 2025, det samme er gjort for sammenligningstall. Beløp for husholdningsinntekter og salgsinntekt er omarbeidet i 2025, det samme er gjort for sammenligningstall.

Bruk av estimater

Utarbeidelse av regnskaper i samsvar med regnskapsloven krever bruk av estimater. Videre krever anvendelse av selskapets regnskapsprinsipper at ledelsen må utøve skjønn. Områder som i stor grad inneholder slike skjønnsmessige vurderinger, høy grad av kompleksitet, eller områder hvor forutsetninger og estimater er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i notene.

Aksjer i datterselskap og tilknyttet selskap

Datterselskaper er selskaper der morselskapet har kontroll, og dermed bestemmende innflytelse på enhetens finansielle og operasjonelle strategi, normalt ved å eie mer enn halvparten av den stemmeberettigede kapitalen. Investeringer med 20-50 % eie av stemmeberettiget kapital og betydelig innflytelse, defineres som tilknyttede selskaper.

Følgende selskaper inngår i konsernet 31.12.:

<i>Mor- og datterselskaper</i>	<i>Eierandel</i>
Iris Salten IKS	
Iris Produksjon AS	100 %
Iris Service AS	100 %
Retura Iris AS	100 %
Labora AS	100 %

Tilknyttede selskaper

Nofir AS	23 %

Regnskapsprinsipper for aksjer i datterselskaper og tilknyttede selskaper

Kostmetoden brukes som prinsipp for investeringer i datterselskaper og tilknyttede selskaper i selskapsregnskapet. Kostprisen økes når midler tilføres ved kapitalutvidelse, eller når det gis konsernbidrag til datterselskap. Mottatte utdelinger resultatføres i utgangspunktet som inntekt. Utdelinger som overstiger andel av opptjent egenkapital etter kjøpet føres som reduksjon av anskaffelseskost. Utbytte/konsernbidrag fra datterselskap regnskapsføres det samme året som datterselskapet avsetter beløpet. Utbytte fra andre selskaper regnskapsføres som finansinntekt når utbyttet er vedtatt.

I konsernregnskapet brukes egenkapitalmetoden som prinsipp for investeringer i tilknyttede selskaper. Bruk av metoden fører til at regnskapsført verdi i balansen tilsvarer andelen av egenkapitalen i det tilknyttede selskapet, korrigert for eventuelle gjenværende merverdier fra kjøpet og urealiserte internegevinster. Resultatandelen i resultatregnskapet baseres på andelen av resultatet etter skatt i det tilknyttede selskapet, og korrigeres for eventuelle avskrivninger på merverdier og urealiserte gevinster. I resultatregnskapet vises resultatandelen under finansposter.

Konsolideringsprinsipper

Datterselskaper blir konsolidert fra det tidspunkt kontrollen er overført til konsernet (oppkjøpstidspunktet).

I konsernregnskapet erstattes posten aksjer i datterselskap med datterselskapets eiendeler og gjeld. Konsernregnskapet utarbeides som om konsernet var én økonomisk enhet. Transaksjoner, urealisert fortjeneste og mellomværende mellom selskapene i konsernet elimineres.

Kjøpte datterselskaper regnskapsføres i konsernregnskapet basert på morselskapets anskaffelseskost. Anskaffelseskost tilordnes identifiserbare eiendeler og gjeld i datterselskapet, som oppføres i konsernregnskapet til virkelig verdi på oppkjøpstidspunktet. Eventuell merverdi ut over hva som kan henføres til identifiserbare eiendeler og gjeld, balanseføres som goodwill. Goodwill behandles som en residual og balanseføres med den andelen som er observert i oppkjøpstransaksjonen. Merverdier i konsernregnskapet avskrives over de oppkjøpte eiendelenes forventede levetid.

Salgsinntekter

Inntekter ved salg av varer og tjenester vurderes til virkelig verdi av vederlaget, netto etter fradrag for merverdiavgift, returer, rabatter og andre avslag. Salg av varer resultatføres når en enhet innenfor konsernet har levert sine produkter til kunden og det ikke er uoppfylte forpliktelser som kan påvirke kundens aksept av leveringen. Levering er ikke foretatt før produktene er sendt til avtalt sted og risiko for tap og ukurans er overført til kunden. Erfaringstall brukes som grunnlag for å estimere og regnskapsføre avsetninger for kvantumsrabatter og varereturer på salgstidspunktet. Avsetning til forventede garantiarbeider føres som kostnad og avsetning for forpliktelser.

Tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

Klassifisering av balanseposter

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk klassifiseres som anleggsmidler. Eiendeler som er tilknyttet varekretsløpet klassifiseres som omløpsmidler. Fordringer for øvrig klassifiseres som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales innen ett år. For gjeld legges analoge kriterier til grunn. Første års avdrag på langsiktige fordringer og langsiktig gjeld klassifiseres likevel ikke som omløpsmiddel og kortsiktig gjeld.

Anskaffelseskost

Anskaffelseskost for eiendeler omfatter kjøpesummen for eiendelen, med fradrag for bonuser, rabatter og lignende, og med tillegg for kjøpsutgifter (frakt, toll, offentlige avgifter som ikke refunderes og eventuelle andre direkte kjøpsutgifter). Ved kjøp i utenlandsk valuta balanseføres eiendelen til kursen på transaksjonstidspunktet, men til terminkursen ved bruk av terminkontrakt.

For varige driftsmidler og immaterielle eiendeler omfatter anskaffelseskost også direkte utgifter for å klargjøre eiendelen for bruk, for eksempel utgifter til testing av eiendelen.

Immaterielle eiendeler

Utgifter til utvikling balanseføres i den grad det kan identifiseres en fremtidig økonomisk fordel knyttet til utvikling av en identifiserbar immateriell eiendel og utgiftene kan måles pålitelig. I motsatt fall kostnadsføres slike utgifter løpende. Balanseført utvikling avskrives lineært over økonomisk levetid.

Varige driftsmidler

Tomter avskrives ikke. Andre varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært til restverdi over driftsmidlenes forventede utnyttbare levetid. Ved endring i avskrivningsplan fordeles virkningen over gjenværende avskrivningstid ("knekkpunktmetoden"). Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader. Påkostninger og forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand på anskaffelsestidspunktet.

Leide (leasede) driftsmidler balanseføres som driftsmidler hvis leiekontrakten anses som finansiell.

Andre langsiktige aksjeinvesteringer

Kostmetoden brukes som prinsipp for investeringer i andre aksjer mv. Utdelinger regnskapsføres i utgangspunktet som finansinntekt, når utdelingen er vedtatt. Hvis utdelingene vesentlig overstiger andel av opptjent egenkapital etter kjøpet, føres det overskytende til reduksjon av kostprisen.

Nedskrivning av anleggsmidler

Ved indikasjon om at balanseført verdi av et anleggsmiddel er høyere enn virkelig verdi, foretas det test for verdifall. Testen foretas for det laveste nivå av anleggsmidler som har selvstendige kontantstrømmer. Hvis balanseført verdi er høyere enn både salgsverdi og bruksverdi (nåverdi ved fortsatt bruk/eie), foretas det nedskrivning til det høyeste av salgsverdi og bruksverdi.

Tidligere nedskrivninger, med unntak for nedskrivning av goodwill, reverseres hvis forutsetningene for nedskrivningen ikke lenger er til stede.

Varelager

Varer vurderes til det laveste av anskaffelseskost (etter FIFO-prinsippet) og virkelig verdi. For råvarer brukes gjenanskaffelseskost som tilnærming til virkelig verdi. For ferdig tilvirkede varer og varer under tilvirkning består anskaffelseskost av utgifter til produktutforming, materialforbruk, direkte lønn, og andre direkte og indirekte produksjonskostnader (basert på normal kapasitet). Virkelig verdi er estimert salgspris fratrukket nødvendige utgifter til ferdigstilling og salg. Bare variable utgifter anses nødvendige for å selge ferdige varer, mens også faste tilvirkningskostnader inkluderes som nødvendige for varer som ikke er ferdig tilvirket.

Anleggskontrakter

Arbeid under utførelse knyttet til fastpriskontrakter med lang tilvirkningstid vurderes etter løpende avregnings metode. Fullførelsesgraden beregnes som påløpte kostnader i prosent av forventet totalkostnad.

Totalkostnaden revurderes løpende. For prosjekter som antas å gi tap, kostnadsføres hele det beregnede tapet umiddelbart.

Fordringer

Kundefordringer føres opp i balansen etter fradrag for avsetning til forventede tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuell vurdering av fordringene og en tilleggsavsetning som skal dekke øvrige påregnelige tap. Vesentlige økonomiske problemer hos kunden, sannsynligheten for at kunden vil gå konkurs eller gjennomgå økonomisk restrukturering, og utsettelse og mangler ved betalinger anses som indikatorer på at kundefordringer må nedskrives.

Andre fordringer, både omløpsfordringer og anleggsfordringer, føres opp til det laveste av pålydende og virkelig verdi. Virkelig verdi er nåverdien av forventede framtidige innbetalinger. Det foretas likevel ikke neddiskontering når effekten av neddiskontering er uvesentlig for regnskapet. Avsetning til tap vurderes på samme måte som for kundefordringer.

Investeringer i børsnoterte aksjer

For kortsiktige investeringer i børsnoterte aksjer brukes markedsverdiprinsippet. Verdien i balansen tilsvarer markedsverdien av investeringene pr. 31.12. Mottatt utbytte, og realiserte og urealiserte gevinster/tap, resultatføres som finansposter.

Gjeld

Gjeld, med unntak for enkelte avsetninger for forpliktelser, balanseføres til nominelt gjeldsbeløp.

Pensjoner

Selskapet har ulike pensjonsordninger. Pensjonsordningene er finansiert gjennom innbetalinger til forsikringsselskap, med unntak av AFP-ordningen. Selskapet har både innskuddsplaner og ytelsesplaner.

Innskuddsplaner

Ved innskuddsplaner betaler selskapet innskudd til et forsikringsselskap. Selskapet har ingen ytterligere betalingsforpliktelse etter at innskuddene er betalt. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad. Eventuelle forskuddsbetalte innskudd balanseføres som eiendel (pensjonsmidler) i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere framtidige innbetalinger.

AFP-ordningen er en usikret ytelsesbasert flerforetaksordning. En slik ordning er reelt en ytelsesplan, men behandles regnskapsmessig som en innskuddsplan som følge av at ordningens administrator ikke gir tilstrekkelig informasjon til å beregne forpliktelsen på en pålitelig måte.

Ytelsesplaner

En ytelsesplan er en pensjonsordning som ikke er en innskuddsplan. Typisk er en ytelsesplan en pensjonsordning som definerer en pensjonsutbetaling som en ansatt vil motta ved pensjonering. Pensjonsutbetalingen er normalt avhengig av flere faktorer, som alder, antall år i selskapet og lønn. Den balanseførte forpliktelsen knyttet til ytelsesplaner er nåverdien av de definerte ytelsene på balansedagen minus virkelig verdi av pensjonsmidlene (innbetalte beløp til forsikringsselskap), justert for ikke resultatførte estimatavvik og ikke resultatførte kostnader knyttet til tidligere perioders pensjonsopptjening. Pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av en lineær opptjeningsmetode.

Planendringer amortiseres over forventet gjenværende opptjeningstid. Det samme gjelder estimatavvik som skyldes ny informasjon eller endringer i de aktuarmessige forutsetningene, i den grad de overstiger 10% av den største av pensjonsforpliktelsene og pensjonsmidlene (korridor).

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt beregnes på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt eventuelt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet. Oppføring av utsatt skattefordel på netto skattereduserende forskjeller som ikke er utlignet og underskudd til fremføring, begrunnes med antatt fremtidig inntjening. Utsatt skatt og skattefordel som kan balanseføres oppføres netto i balansen.

Skattereduksjon ved avgitt konsernbidrag, og skatt på mottatt konsernbidrag som føres som reduksjon av balanseført beløp på investering i datterselskap, føres direkte mot skatt i balansen (mot betalbar skatt hvis konsernbidraget har virkning på betalbar skatt, og mot utsatt skatt hvis konsernbidraget har virkning på utsatt skatt). Utsatt skatt både i selskapsregnskapet og i konsernregnskapet regnskapsføres til nominelt beløp.

Selvkost

Miljøtorgene i distriktet benyttes både av private og lokalt næringsliv. Fra 2018 er inntekter knyttet til drift av Miljøtorgene tatt inn i regnskapet til Iris Service AS. I tillegg har Iris Service AS noe mindre inntekter fra næring. Dette er skattepliktige inntekter, mens øvrige inntekter er innenfor selvkostområdet. Skattepliktig resultat fremkommer etter splitting av ordinært resultat mellom husholdningsrenovasjon (selvkost) og næring. Selvkostresultatet overføres til Iris Salten IKS, og innarbeides i morselskapets selvkostregnskap.

Kontantstrømpoppstilling

Kontantstrømpoppstillingen utarbeides etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige likvide plasseringer, som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med gjenværende løpetid mindre enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

Note 1 Anleggskontrakter

Deler av konsernets aktivitet bestod tidligere av utvikling og produksjon av produkter og systemer etter ordrer. Prosjektene behandles i samsvar med løpende avregningsmetode. Inntektsføring av kontraktene skjer i takt med beregnet fremdrift (fullføringsgrad). Fullføringsgraden beregnes som påløpne tilvirkningskontrakter i forhold til forventede totale tilvirkningskostnader (kost-til-kost metode). Kontraktenes inntekter er avtalt. Forventede totale tilvirkningskostnader estimeres basert på en kombinasjon av erfaringstall, systematiske estimeringsprosedyrer, oppfølging av effektivitetsmål og beste skjønn.

Morselskapet		Konsernet	
Balanseførte verdier vedrørende prosjekter			
2025	2024	2025	2024
<i>Inkludert i kundefordringer</i>			
0	0 Opptjent ikke fakturert produksjon	0	683
<i>Inkludert i kortsiktig gjeld</i>			
0	0 Forskuddsfakturert til kunder	0	1 450
0	0 Garantiansvar	0	202
Resultatposter vedrørende prosjekter			
2025	2024	2025	2024
<i>Resultat på prosjekter under utførelse</i>			
0	0 Resultatførte totale inntekter	0	10 227
0	0 Estimert kontraktsfortjeneste	0	6 744

Note 2 Inntekter husholdning

Denne noten presenteres i hele tall.

Kommunenavn	Nettobeløp fakturert 2025	Nettobeløp fakturert 2024
Bodø	96 350 682	94 119 740
Beiarn	1 750 838	1 700 710
Fauske	17 013 173	16 657 369
Gildeskål	3 606 077	3 404 762
Hamarøy	4 661 051	4 516 501
Meløy	10 811 286	10 601 928
Saltdal	7 661 186	7 416 584
Steigen	4 593 797	4 380 912
Sørfold	3 215 067	3 116 913
Totalt netto fakturert	149 663 157	145 915 419

Selvkostregnskap Iris Salten og Iris Service	2 025	2 024
Husholdningsrenovasjon	146 285 819	142 480 774
Inndekning selvkostfond	5 106 451	5 076 601
Andre inntekter inkl salg av tjenester	9 740 575	9 594 942
Sum inntekter selvkost	161 132 846	157 152 316
Varekostnader inkl Iris Service	106 901 473	102 713 840
Personalkostnader	9 271 902	9 656 967
Avskrivninger	10 726 033	10 475 804
Andre driftskostnader	14 483 748	14 260 009
Netto finansposter og kal.rente	3 921 722	4 551 413
Sum kostnader selvkost	145 304 878	141 658 033
Selvkostresultat (minus er underskudd) før renter	15 827 968	15 494 283
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	552 631	-138 633
Selvkostresultat inkl renter	16 380 599	15 355 650

Selvkostfond 01.01.	4 421 531	-10 934 117
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	15 827 968	15 494 283
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	552 631	-138 633
Selvkostfond 31.12.	20 802 131	4 421 532

Note 3 Driftsinntekter

Morselskapet			Konsernet	
2025	2024		2025	2024
40 252	34 815	Salgsinntekter	259 590	242 304
146 286	142 481	Husholdningsrenovasjon	146 286	142 481
-16 380	-15 356	Andre driftsinntekter	-16 381	-15 356
170 158	165 745	Sum	389 495	369 429
2025	2024	Fordeling på virksomhetsområder	2025	2024
146 286	142 481	Omsetning fra renovasjon	146 286	142 481
0	0	Omsetning fra laboratorietjenester	46 171	47 557
0	0	Omsenting av renseløsninger	8 690	18 853
0	0	Omsetning av responstjenester		7 242
23 872	19 459	Omsetning annet	188 349	153 295
170 158	165 745	Sum	389 495	369 429
2025	2024	Geografisk fordeling	2025	2024
170 158	165 745	Norge	389 495	369 429
170 158	165 745	Sum	389 495	369 429

Note 4 Transaksjoner med nærstående parter

Ytelser til ledende ansatte er omtalt i note 5, og mellomværende med konsernselskaper er omtalt i note 14.

Konsernets transaksjoner med nærstående parter:

	Morselskap	Konsern
a) Salg av varer og tjenester		
- Datterselskap	28 384	0
- Tilknyttede selskap	0	193
b) Kjøp av varer og tjenester		
- Datterselskap	107 031	0
- Tilknyttede selskap	0	0

Note 5 Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Morselskapet		Konsernet	
2025	2024 Lønnskostnader	2025	2024
12 316	11 989 Lønninger	109 963	109 382
1 368	1 369 Arbeidsgiveravgift	10 448	10 469
-402	581 Pensjonskostnader	1 741	1 372
2 505	2 371 Andre ytelser	15 857	17 577
15 787	16 310 Sum	138 009	138 799

17	17 Sysselsatte årsverk i regnskapsåret har vært	177	190

Ytelser til ledende personer**Daglig leder Styret**

Lønn	1 682	357
Pensjonsutgifter	31	0
Annen godtgjørelse	13	0

Verken styreleder eller daglig leder har noen bonusavtaler, og de har heller ingen avtaler om godtgjørelse ved opphør av arbeidsforholdet/vervet.

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styrets leder eller andre nærstående parter.

Kostnadsført godtgjørelse til revisor**Morselskap Konsern**

Lovpålagt revisjon	115	401
Andre attestasjonstjenester	24	24
Teknisk bistand med årsregnskap	76	213
Skatterådgivning (inkl. teknisk bistand med ligningspapirer)	16	65
Andre tjenester utenfor revisjon (finansrapportering)	75	75
Sum	306	778

Note 6 Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler**Morselskapet**

	Bygg og anlegg	Maskiner og inventar	Tomter	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	245 097	87 286	17 709	350 092
Tilgang	20 611	16 303	8 777	45 691
Avgang	0	1 336	0	1 336
Anskaffelseskost 31.12.	265 708	102 253	26 486	394 447
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	146 478	65 929	0	212 407
Balanseført verdi 31.12.	119 230	36 324	26 486	182 040
Årets avskrivninger	8 782	6 745	0	15 527
Forventet økonomisk levetid	3-10 år	3-10 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær		

Konsernet

	Bygg og anlegg	Tomter	Maskiner og inventar	Innsamlings-utstyr	Anlegg under utførelse
Anskaffelseskost 01.01.	274 847	17 709	255 623	38 195	2 356
Tilgang	21 578	8777	26 871	3 857	6 532
Avgang	0	0	7 847	0	100
Avgang DS	101	0	-	0	0
Anskaffelseskost 31.12.	296 324	26 486	274 647	42 052	8 788
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	159 994	0	190 347	29 231	0
Balanseført verdi 31.12.	136 330	26 486	84 300	12 821	8 788

Årets avskrivninger	11 776	0	20 202	3 868	0

Forventet økonomisk levetid	3-50 år	Avskrives ikke	3-10 år	3-7 år	Avskrives ikke
Avskrivningsplan	Lineær		Lineær	Lineær	

	Biler	FoU	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	98 658	6 367	693 755
Tilgang	41 238	467	109 320
Avgang	6 213	0	14 160
Avgang DS	0	0	101
Anskaffelseskost 31.12.	133 683	6 834	788 814
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	78 791	4 921	463 285
Balanseført verdi 31.12.	54 892	1 912	325 530

Årets avskrivninger	13 951	471	50 269

Forventet økonomisk levetid	5-7 år	3-10 år
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær

Note 7 Datterselskap og tilknyttet selskap**Morselskapet**

Investeringer i datterselskap regnskapsføres etter kostmetoden.

Datterselskap	Forretningskontor	Eierandel	Egenkapital	Resultat	Bokført verdi 31.12.25
Iris Produksjon AS	Bodø	100 %	65 404	6 401	16 006
Iris Service AS	Bodø	100 %	9 903	2 689	1 547
Retura Iris AS	Bodø	100 %	39 034	3 028	615
Labora AS	Bodø	100 %	21 118	5 323	2 450
Balanseført verdi 31.12.					20 618

*Mivanor ble solgt i 2025

Konsernet

Investeringene i tilknyttet selskap regnskapsføres etter egenkapitalmetoden.

Selskap	Forretnings- kontor	Eier-/ stemme- andel	Balanseført verdi
Nofir AS	Bodø	23 %	1 369

*Patogen Nord AS ble solgt i 2025

Beregning av årets resultatandel

	Nofir AS	Patogen Nord AS	Sum
Andel årets resultat	2 262	0	2 262
Årets resultatandel	2 262	0	2 262

Beregning av balanseført verdi 31.12.

Balanseført verdi 01.01.	827	1 138	1 965
Årets resultatandel	2 262		2 262
Overføringer til/fra selskapet (utbytte)	-672		-672
Salg TS		-1 138	-1 138
Balanseført verdi 31.12.	2 417	0	2 417

Note 8 Skatt**Beregning av utsatt skatt/utsatt skattefordel**

Morselskapet		Konsernet	
2025	2024	2025	2024
Midlertidige forskjeller			
-3 374	-5 005	-9 726	-11 946
0	0	-688	-620
0	0	636	-956
3 305	2 306	9 988	4 675
0	0	0	3 483
0	0	0	0
0	0	-241	0
-70	-2 699	-31	-5 364
-6 709	-6 366	-7 984	-14 306
	0	0	0
-6 779	-9 065	-8 016	-19 670

-1 491	-1 994 Utsatt skatt	-1 763	-4 327
0	0 Herav ikke balanseført utsatt skattefordel	0	0
-1 491	-1 994 Utsatt skatt i balansen	-1 763	-4 327

Grunnlag for skattekostnad, endring i utsatt skatt og betalbar skatt

Grunnlag for betalbar skatt			
28 229	9 552 Resultat før skattekostnad	26 615	3 095
-1 492	-2 016 Permanent forskjell privat marked (ikke næringsdel)	-1 519	-2 257
-24 450	-6 929 Permanente forskjeller	-7 540	3 326
2 286	607 Grunnlag for skattekostnad på årets resultat	17 556	4 165
-2 630	815 Endring i midlertidige forskjeller	-5 333	-251
-343	1 422 Gr.lag for bet.bar skatt i res.regnskapet	12 223	3 913
	-1 422 Anvendelse av fremførbart underskudd	-8 181	6 735
Skattepliktig inntekt (grunnlag for betalbar			
-343	0 skatt i balansen)	4 042	10 648

Morselskapet		Konsernet	
2025	2024	2025	2024
Fordeling av skattekostnaden			
0	0 Betalbar skatt	919	2 342
82	0 For mye, for lite avsatt i fjor	115	0
82	0 Sum betalbar skatt	1 035	2 342
503	134 Endring i utsatt skatt/skattefordel	3 068	-2 390
585	134 Skattekostnad	4 103	-47

Avstemming av årets skattekostnad			
28 229	9 552 Regnskapsmessig resultat før skattekostnad	26 615	3 095
6 210	2 101 Beregnet skatt	5 855	681
585	134 Skattekostnad i resultatregnskapet	4 103	-47
-5 625	-1 968 Differanse	-1 753	-728

Differansen består av følgende:			
-5 707	-1 968 Skatt av permanente forskjeller	-1 993	235
503	0 Endring i utsatt skatt/skattefordel	0	0
-421	0 Andre forskjeller	240	-963
-5 625	-1 968 Sum forklart differanse	-1 753	-728

Betalbar skatt i balansen			
0	0 Betalbar skatt i skattekostnaden	920	2 342
0	0 Fraatrukket betalbar skatt for HT Safe AS	0	-113
0	0 Skattefunn	0	0
0	0 Betalbar skatt i balansen	920	2 229

Note 9 Egenkapital

Morselskapet

Årets endring i egenkapital	Egenkapital	Iris-fondet	Sum
Egenkapital 01.01.	78 360	15 966	94 325
Utbetalt fra Irisfondet		-3 703	-3 703
Årets resultat	27 644	0	27 644
Tilført Irisfondet	-8 494	8 494	0
Egenkapital 31.12.	97 509	20 757	118 266

Konsernet

Årets endring i egenkapital	Egenkapital	Iris-fondet	Annen egenkapital	Minoritets-interesser	Sum
Egenkapital 01.01.	78 360	15 966	98 764	0	193 090
Utbetalt fra Irisfondet	0	-3 703	0	0	-3 703
Årets resultat	27 644	0	-5 131	0	22 513
Avgang DS	0	0	13 914	0	13 914
Tilført Irisfondet	-8 494	8 494	0	0	0
Egenkapital 31.12.	97 509	20 757	107 546	0	225 813

IRISFONDET	2025	2024	2023	2022	2021
Inngående balanse	15 966 191	20 728 848	22 853 389	23 847 824	18 488 869
Årets Bruk					
Sykkel i Salten					300 000
Masterplan for reiseliv og opplevelser		1 100 000			
Marcialonga Arctic Races AS	295 000	295 000			
Trainee Salten (Kunnskapsparken)		500 000	500 000	800 000	1 500 000
Salten Regionråd, Samferdsel i Salten			1 000 000	1 000 000	1 000 000
Salten Regionråd, Et digitalt Salten.				1 000 000	1 000 000
Salten Kultursamarbeid: Salten i Bodø		1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Iris Salten IKS - Gjenbruksuka 2023		1 000 000			
HMTS IKS: Prosjekt Helse og miljø i Salten					350 000
Utsiktsrydding i Salten					690 706
Fauske kommune: Ny E6- Fauske					500 000
Vi e her - Mij lip dappe	400 000	300 000			
RKK Salten - interkommunalt samarbeid om jur	487 000				
Kunnskapsparken - Trainee Salten	700 000				
Gjenbruksuka i Saltsen	361 236				
Innovasjon Norge - start opp Salten				1 125 000	
Salten Regionråd - utsiktsrydding		508 398	1 691 602		
Salten Regionråd - Drømmer i Salten		680 000			
Utarbeidelse av Strategi for kraft og energi i Sal	335 257				
Salten Regionråd - administrasjon av Iris-fondet		391 878			
MS Gamle Salten	1 000 000				
Rekruttering til marine næringer og sysselsetting i nord		100 000	100 000		
Rekruttering til marine næringer og sysselsetting i Nord (Kigok)	125 000	125 000			
Produksjon av filmfest salten		300 000	300 000		
Sulisfilmen			1 000 000		
Stiftelsen Nordland Nasjonalparkersenter - "uerstattelig"		1 000 000	1 000 000		
Fauske kommune -Sjunkhatten folkehøgskole		2 500 000			
Netto bruk av fondet	3 703 493	9 800 276	6 591 602	4 925 000	6 340 706
Tilført utbytte til Fondet	8 494 121	5 037 619	4 467 061	3 930 565	11 699 661
Disponibelt 31.12.	20 756 820	15 966 191	20 728 848	22 853 389	23 847 824

Oversikt over selskapets 9 eierkommuner

Bodø Kommune	Steigen Kommue
Fauske kommune	Saltdal kommune
Gildeskål Kommune	Beiarn kommune
Hamarøy kommune	Sørfold kommune
Meløy kommune	

Note 10 Fordringer og gjeld

Morselskapet		Konsernet	
Kundefordringer			
2025	2024	2025	2024
10 060	7 449	33 484	27 726
-200	-200	-1 293	-891
9 860	7 249	32 191	26 836

Morselskapet		Konsernet	
Fordringer med forfall senere enn ett år			
2025	2024	2025	2024
0	5 681	22 763	14 690
0	5 681	22 763	14 690

Langsiktig gjeld med forfall senere enn 5 år			
2025	2024	2025	2024
87 143	89 843	81 099	98 883
87 143	89 843	81 099	98 883

2025	2024	2025	2024
26 307	27 844	90 381	90 113

Balanseført verdi av pantsatte eiendeler			
182 040	153 212	149 928	277 828
0	0	644	949
0	0	135 120	41 206
182 040	153 212	285 692	319 983

Note 11 Andre langsiktige aksjer og andeler

Morselskapet	Eierandel	Balanseført
Kunnskapsparken Bodø AS	3 %	201
Nord-Salten Kraft Holding AS	0 %	32
Kraft Nord AS	4 %	0
Bodøregionens Utviklingsselskap AS	2 %	100
Avfallmegling Nord AS	17 %	101
Balanseført verdi 31.12.		435

Det er ingen kjent markedsverdi for investeringene.

Konsernet	Eierandel	Balanseført
Kunnskapsparken Bodø AS	3 %	201
Nord-Salten Kraft Holding AS	0 %	32
Bodøregionens Utviklingsselskap AS	2 %	100
Avfallmegling Nord AS	17 %	101
Retura Norge AS	7 %	1 733
Seeplastic AS	25 %	99
Balanseført verdi 31.12.		2 266

Det er ingen kjent markedsverdi for investeringene.

Note 12 Pensjon

Selskapet har en pensjonsordning etter Lov om foretakspensjon. Ytelsene er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår,

Pensjonskostnader inkl. AGA	Morselskapet	Konsernet
Nåverdi av årets opptjening	0	620
Rentekostnad	1 267	4 317
Brutto pensjonskostnad	1 267	4 937
Forventet avkastning	-2 286	-7 638
Administrasjonskostnad/Rentegaranti	39	160
Netto pensjonskostnad inkl. Adm.kost	-980	-2 541
Aga netto pensjonskostnad inkl. Adm. Kost	-77	-201
Resultatført aktuarielt tap (gevinst)	0	0
Resultatført planendring	-861	-2 363
Resultatført pensjonskostnad	-1 919	-5 104
Herav resultatført aga av aktuarielt tap (gevinst)	0	0
Pensjonsforpliktelse		
Brutto påløpt pensjonsforpliktelse	33 570	117 697
Pensjonsmidler	40 764	139 504
Netto forpliktelse før arb.avgift	-7 194	-21 807
Arbeidsgiveravgift	-568	-1 723
Netto forpliktelse inkl. Aga	-7 763	-23 530
Ikke resultatført aktuarielt gevinst (tap) ekskl.aga	-265	711

Ikke resultatført aktuarielt gevinst (tap) aga	0	77
Ikke resultatført planendringer	-21	-21
Balanseført nto forpliktelse/(midler) etter aga	-8 049	-22 763
Herav balanseført aga	-589	-1 667

Avstemming

Balanseført nto forpliktelse/(midler) UB i fjor	-5 681	-14 690
Resultatført pensjonskostnad inkl. Aga og adm.kost	-1 919	-5 104
Aga innbetalt premie/tilskudd	-33	-217
Innbetalt premie tilskudd inkl. Adm	-416	-2 751
Balanseført nto forpliktelse/(midler) UB i år	-8 049	-22 763

Medlemsstatus (i hele tall)

Antall aktive	0	13
Antall oppsatte	30	207
Antall pensjoner	20	72

Forutsetninger

Diskonteringsrente	3,90 %	3,90 %
Lønnsvekst	4,00 %	4,00 %
G-regulering	3,75 %	3,75 %
Pensjonsregulering	3,00 %	3,00 %
Forventet avkastning	5,90 %	5,90 %
Agasats	7,90 %	7,90 %
Amortiseringstid	8	8
Korridorstørrelse	10,00 %	10,00 %

Note 13 Varer

Morselskapet		Konsernet	
2025	2024	2025	2024
640	111 Varer for videresalg	0	7 673
0	0 Egentilvirkede ferdigvarer	0	-
640	111 Sum	0	7 673

Egentilvirkede varer er vurdert til variabel tilvirkningskost. Lager av varer for videresalg er vurdert til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Det er foretatt nødvendig nedskrivning for ukurans.

Note 14 Mellomværende med selskap i samme konsern m.v.**Morselskapet**

	Kundefordringer		Andre fordringer	
	2025	2024	2025	2024
Foretak i samme konsern m.v.	6 717	32 333	10 831	5 262
Tilknyttet selskap	0	0	0	0
Sum	6 717	32 333	10 831	5 262

	Øvrig gjeld 2025	2024	Leverandørgjeld 2025	2024
Foretak i samme konsern	0	0	9 199	32 287
Tilknyttet selskap	0	0	0	0
Sum	0	0	9 199	32 287

Note 15 Finansielle instrumenter

Iris konsernet har en strategi som åpner for plassering av ledig likviditet i instrumenter med moderat risiko. Strategien revideres jevnlig. Ett av selskapets datterselskaper har gjort investeringer i finansielle instrumenter vist i tabellen nedenfor.

Aksjer	Anskaff. kost	Bokført verdi (01.01.25)	Reinvestert utbytte (31.12.25)	Bokført verdi (31.12.25)	Markeds-verdi 31.12.25	Resultatført verdiendring
Markedsbaserte aksjer	630	1 329	0	1 499	1 499	170
Sum aksjer	630	1 329	0	1 499	1 499	170

Obligasjoner	Anskaff. kost	Bokført verdi (01.01.25)	Reinvestert utbytte (31.12.25)	Bokført verdi (31.12.25)	Markeds-verdi 31.12.25	Resultatført verdiendring
Markedsbaserte obligasjoner	7 233	8 672	0	6 052	6 052	-3 114
Sum obligasjoner	7 233	8 672	0	6 052	6 052	-3 114

Note 16 Bundne bankinnskudd, trekkrettigheter

Morselskapet 2025	2024	Bundne bankinnskudd	Konsernet 2025	2024
880	734	Skattetrekksmidler	5 151	5 443
Trekkrettigheter				
0	0	Ubenyttet kassekreditt	0	0

Note 17 Garantiansvar lånegjeld i Iris Salten IKS per 31.12.2025

garantiansvaret

Kommune	Innbygger pr kommune Q3 2025	Gjeld per 31.12.25	Gjeld per 31.12.26	Gjeld per 31.12.27	Gjeld per 31.12.28	Gjeld per 31.12.29
1804 Bodø	53 636	70,56	125,87	197,04	273,64	274,85
1837 Meløy	6 076	7,99	14,26	22,32	31	31,14
1838 Gildeskål	2 005	2,64	4,71	7,37	10,23	10,27
1839 Beiarn	1 038	1,37	2,44	3,81	5,3	5,32
1840 Saltdal	4 845	6,37	11,37	17,8	24,72	24,83
1841 Fauske	9 714	12,78	22,8	35,69	49,56	49,78
1845 Sørfold	1 825	2,4	4,28	6,7	9,31	9,35
1848 Steigen	2 679	3,52	6,29	9,84	13,67	13,73
1875 Hamarøy	2 805	3,69	6,58	10,3	14,31	14,37
SUM	84 623	111	199	311	432	434

Note 18 Deponi etterdrift

Senhøsten 2022 ble avfallsforskriften endret. Endringen innebærer et eksplisitt krav å avsette kostnader knyttet til avslutning og etterdrift i fond.

Selskapet har igangsatt arbeidet med å vurdere gjenværende levetid for eksisterende deponi samt prosjektere ytterligere utvidelser for økt kapasitet i fremtiden. I tillegg prosjekteres delavslutning av deponiet. Det er engasjert ekstern konsulent for å bistå i dette arbeidet.

Ved fremtidig avslutning av deponidriften på Vikan vil det påløpe kostnader til tildekning i tillegg til etterdrift av deponiet i 30 år. Det er etablert gatefee som skal bidra til å dekke framtidige kostnader knyttet til utvidelse, avslutning og etterdrift, og denne vil bli innkrevd over levetiden for den planlagte deponiutvidelsen. Per 31.12 er det regnskapsført en avsetning på 200.000 kroner knyttet til denne forpliktelsen.

Note 19 Negativt varelager

Selskapets forpliktelser knyttet til varebeholdning (negativt varelager) beregnes på et estimat av hva behandlings- og transportkostnader vil utgjøre og oppsummeres som følger:

Beregning av den totale kostnaden	2025	2024	SUM
Brennbart restavfall	675	1 620	2 295
Trevirke	200	225	425
Annet avfall	68	43	111
Sum balanseførte forpliktelser	943	1 888	2 831



STYRETS ÅRSBERETNING 2025

IRIS SALTEN IKS



Bedriften

Iris Salten IKS er et selskap opprettet i samsvar med lov om interkommunale selskaper. Selskapet er eid av de 9 kommunene i Salten; Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Saltdal, Steigen og Sørfold etter innbyggerantall. Konsernet består ved siste årsskifte av morselskapet med fire heleide datterselskap.

Morselskapet Iris Salten IKS har ansvaret for husholdningsrenovasjon i Salten. Samtidig har morselskapet flere datterselskap og eierskap med forretningsområder direkte tilknyttet avfallsbehandling. Iris har også datterselskaper innenfor vekstområdet «blå næring». Felles for datterselskapene er det offentlige eierskapet som Iris Salten IKS forvalter på vegne av sine eierkommuner.

Iris Service AS drifter de lovpålagte og gebyrfinansierte renovasjonstjenestene i Salten. Iris Service AS utfører tjenester for Iris Salten IKS, og har ansvaret for innsamling av husholdningsavfall i hele Salten. Iris Service AS drifter alle miljøtorg i Iris-konsernet, samt kundesenteret. Selskapet har sitt hovedkontor på Vikan, i Bodø kommune.

Retura Iris AS håndterer alle typer avfall fra næringslivet i Salten, samt leverer tjenester utover den ordinære husholdningsrenovasjonen til privatmarkedet. Retura Iris AS har ansvaret for at alle sentrale avtaler gjennom Retura-samarbeidet håndteres i Nord-Norge. Selskapet har sitt hovedkontor på Vikan, i Bodø kommune.

Iris Produksjon AS håndterer alt avfall som blir samlet inn av husholdnings- og næringsrenovasjon i Iris-konsernet. Selskapet drifter deponi for Iris Salten IKS, grovsortering, kompostering og håndtering av en rekke avfallsfraksjoner. Selskapet jobber for å kontinuerlig hente ut og bearbeide ressurser i avfall på best mulig måte. Selskapet har sitt hovedkontor på Vikan, i Bodø kommune.

Mivanor AS utvikler, selger, bygger og drifter renseanlegg for industrielt avløpsvann tilpasset ulike bransjer. Selskapet har sitt hovedkontor i Sandnes kommune. Selskapet ble solgt medio 2025

Labora AS foretar salg av laboratorietjenester og fiskehelsetjenester i Nord-Norge. Selskapet utfører prøvetaking, analyser og er konsulenter for sine kunder. Selskapets virksomhet omfatter også FOU og formidling av FOU-kompetanse. Selskapet har sitt hovedkontor på Rønvikleira, i Bodø kommune.

Styrets arbeid i 2025

Styret har behandlet 71 saker i 2025 i seks styremøter. Det er gjennomført to Eiermøter i tillegg til to ordinære representantskapsmøter og ett ekstraordinært representantskapsmøte.

Datterselskapene har egne styrever med eksterne styremedlemmer. Adm dir. i morselskapet er styreleder i datterselskapene. Ingen interne ansatte sitter i styrene ut over ansattevalgte representanter.

Konsernstyret følger opp gjennom grundig rapportering om strategi, drift, HMS, kvalitetsarbeid og økonomi gjennom året i møtene. Evaluering av styrene og daglig ledere er gjennomført.



Arbeid med kvalitet, miljø, helse og sikkerhet.

Iris Salten IKS med heleide datterselskap er sertifisert i henhold til:

Kvalitet - ISO 9001: Iris skal levere en miljøvennlig, enkel, rimelig og effektiv avfallstjeneste.

Miljø - ISO 14001: De miljøpåvirkninger som følger av Iris sin drift skal ikke påføre neste generasjon økte miljøproblemer.

HMS - 45001: Ingen skal direkte eller indirekte få akutte eller varige skader eller helseplager som følge av vår drift og virksomhet.

Våre overordnede mål for dette arbeidet skal være førende for vår måte å arbeide, og i alle valg som gjøres i bedriften.

Vårt datterselskap Labora AS er et akkreditert laboratorium, som er et kvalitetsstempel på at laboratoriet og fiskehelsetjenesten vår tilfredsstiller gitte krav fra et nasjonalt og internasjonalt anerkjent akkrediteringsorgan. At vi er akkreditert innebærer at laboratoriet har høyt kvalifiserte fagfolk med spisskompetanse, et kvalitetssystem som er i samsvar med internasjonale standarder og rutiner som stiller krav til alle ansatte, utstyr og prosedyrer. Labora AS oppfyller kravene til NS-EN ISO/IEC 17020 og Global GAP, ASC-2022, ISO/IEC 17025 og ISO/IEC 14001.

Arbeidsmiljø

I Iris er hver enkelt medarbeider en viktig bidragsyter til at vi når våre felles mål. Som ledd i utviklingen av medarbeiderne, og virksomheten som helhet, må vi arbeide systematisk med forbedringer. Vi ønsker derfor å forbedre innsikten i vår bedriftskultur, og bli vurdert i forhold til andre gode virksomheter, slik at vi kan arbeide systematisk for å bli en bedre arbeidsplass. I den forbindelse har vi gjennomført kultur og medarbeiderundersøkelsen «Great Place to Work» to år på rad.

Resultatene viser at arbeidsmiljøet i konsernets selskaper er godt, men hvor vi også ser at vi har forbedringsområder som vi må jobbe med. Sammen med de ansatte former vi tiltak for forbedring.

Iris driver et meget godt IA-arbeid, og har friske medarbeidere som ønsker å møte på jobb, samtidig ser vi at sykefraværet har økt, og vi vil framover øke innsatsen ytterligere for å snu denne utviklingen.

Tabell nedenfor viser sykefravær i konsernet:

Iris selskap	Antall ansatte	Herav kvinner	2025		2024
			Korttidsfravær	Totalt fravær	Totalfravær
Iris Salten IKS	18	7	0,5	0,5	2,4
Retura Iris AS	33	8	1,6	3,4	6,7
Iris Produksjon AS	37	6	1,7	3,3	5,1
Iris Service AS	82	11	2,3	9,0	7,8
Labora	43	28	1,8	7,3	6,9
	213	60			

Verneombudene i Iris bidrar aktivt i arbeidsmiljøarbeidet i egne verneområder. Det arbeides godt for at risikoforhold skal være kjent og for at risikovurderinger skal være en integrert del av daglig arbeid.

I 2025 har det ikke vært alvorlige ulykker med personskade eller andre nestenulykker i Iris Salten IKS. Dette viser at vårt fokus på HMS har gitt resultater.



Brann i avfallet er en stor utfordring for vår bransje. Iris har de siste årene jobbet målrettet med risikoreduserende tiltak som "tomme" gulv i avfallshallene ved endt arbeidsdag, hyppige brannøvelser for hele organisasjonen, etablering av varelager adskilt fra produksjon. I 2025 ble det montert nytt brannanlegg i sorteringshallen for restavfall.

Likestilling, diskriminering og etnisitet

Selskapets personalpolitikk anses å være kjønnsnøytral. Ved rekruttering søkes den beste kvalifiserte, men ved ellers like forhold vil en person av det underrepresenterte kjønn bli foretrukket. Etter vår oppfatning er likestillings- og diskrimineringsspørsmål tilfredsstillende ivaretatt. Det har i morselskapet i 2025 vært 18 ansatte, hvorav 1 er lærling, og 1 er trainee. Fordelingen blant de ansatte er 7 kvinner og 11 menn. Styret har 7 medlemmer, der 4 er kvinner. Det er 1 ansattvalgt representant i styret. I konsernet er det 213 faste ansatte hvorav 60 er kvinner.

Konsernstyret Iris Salten IKS har vedtatt etiske retningslinjer som beskriver hvordan Iris praktiserer likestilling og respekt for alle menneskerettigheter på arbeidsplassen. Konsernets etiske retningslinjer, åpenhetsvurdering og bærekraftsrapport er offentlig tilgjengelig på hjemmesiden til Iris Salten: www.iris-salten.no

Konsernstyret har vedtatt lønnspolitisk plan som et strategisk styringsdokument for lokal lønnsdannelse i Iris Salten IKS og datterselskaper. Iris-selskapene skal sikre at det ikke diskrimineres ved tildeling av lønn eller arbeidsvilkår, i tråd med konsernets etiske retningslinjer. Lønnsfastsettelse skal følge likelønnsprinsippet. Regler, krav og praksis skal bidra til forutsigbarhet samt rett fastsettelse av lønn, uavhengig av kjønn, alder og etnisitet.

Det er ingen i selskapet som jobber ufrivillig deltid.

Resultat

I tabellen nedenfor presenteres nøkkeltall for morselskapet og konsernet. I konsernregnskapet inngår konsoliderte tall fra datterselskapene.

Alle tall i mill. kroner

Resultatutvikling, utvalgte nøkkeltall	Morselskap			Konsern		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Sum driftsinntekter	170,2	165,7	164,1	389,5	369,4	381,8
Resultat av selvkost (inkl renter)	-16,4	-15,4	0,4	-16,4	-15,4	0,4
Driftsresultat	8,0	7,5	7,0	25,7	7,4	21,6
Årsresultat etter skatt	27,6	9,4	9,7	22,5	3,1	14,6
Balansesum (totalkapital)	287,4	271,8	254,1	521,4	479,6	456,6
Egenkapital	118,3	94,3	94,5	225,8	193,1	200,9
Egenkapitalprosent	41,2 %	34,7 %	37,2 %	43,3 %	40,3 %	44,0 %
Selvkostfond (Kundene har til gode pr 2025/Iris skylder kundene)	-20,8	-4,4	10,9			

Årsresultatet til morselskapet har følgende poster som må tas i betraktning for å vise selskapets underliggende drift.

Positivt selvkostresultat	kr. 16.380.599
Aksjeutbytte fra datterselskaper	kr. 8.894.809
Skattekostnad	kr. 584.881



Heleide datterselskapene har følgende omsetning, resultat og utbytte:

Datterselskapene:	Omsetning			Resultat før skatt			Utbytte		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Retura Iris	95,2	80,8	74,1	3,8	5,4	4,4	1,21	1,71	1,41
Iris Produksjon	151,9	130,0	139,3	8,1	-8,0	9,3	5,52	1,94	5,03
Labora AS	46,2	47,6	42,8	5,4	4,5	3,2	2,16	1,40	1,00
SUM	293,2	258,4	256,2	17,3	1,9	16,9	8,89	5,05	7,45

Alle tall i mill. kroner

Andre selskaper som Iris eier:

Alle tall i mill. kroner

Tilknyttet selskap:	Omsetning			Resultat før skatt			Utbytte		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Nofir AS, eierandel 23%	52,0	36,5	31,4	11,0	1,9	7,9	9,7	5,7	4,0
SUM	52,0	36,5	31,4	11,0	1,9	7,9	9,7	5,7	4,0

*Tilknyttet selskap, eierandel er 23%.

Ikke kommersielt selskap: Selvkostområdet

Alle tall i mill. kroner

Datterselskap:	Omsetning			Resultat før skatt		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Iris Service	131,4	124,8	129,3	3,4	2,6	0,8

Kontantstrømmen fra operasjonelle aktiviteter er positiv med 20,9 mill. kroner og skyldes i hovedsak avskrivninger, endring i leverandørgjeld og resultat. Kontantstrømmen fra investeringsaktiviteter er negativ med 8,9 mill. kroner på grunn av utbetaling på lånefordringer samt salg av aksjer i datterselskap. Kontantstrøm fra finansieringsaktivitet er negativ med 14,8 mill. kroner. Det relaterer seg til nedbetaling av langsiktig gjeld og utbetaling av utbytte.

Selskapet har en likviditetsbeholdning ved årsskiftet på 60,8 mill. kroner, og dette gjelder i sin helhet bankinnskudd.

Iris Salten IKS hadde i 2025 en negativ netto kontantstrøm på 2,7 mill. kroner.

Kontantstrømmen i konsernet fra operasjonelle aktiviteter er positiv med 63,7 mill. kroner og skyldes først og fremst resultat og avskrivning. Kontantstrømmen i konsernet fra investering er negativ med 100,8 mill. kroner på grunn av kjøp av driftsmidler. Kontantstrøm i konsernet av finansieringsaktiviteter er positiv med 27,2 mill. kroner. Her er først og fremst opptak av langsiktig gjeld forklaringen. Den likvide situasjonen i konsernet anses som god. Likviditetsbeholdning ved årsskiftet er på 117 mill. kroner. Konsernet hadde i 2025 en netto negativ kontantstrøm på 9,9 mill. kroner.

Bærekraft i konsernet

Bærekraft er en sentral drivkraft i hele Iris-konsernet. Selskapene i konsernet har bærekraft integrert i sine strategier, og vi har et tydelig mål om å være en pådriver for grønn omstilling i regionen. Iris

Salten er en synlig aktør og en kjent merkevare i Nordland, og vi har lenge vært fremtidsrettet innen områdene sirkulær økonomi, klimaansvar og samfunnsutvikling.

Vår bærekraftsrapport viser hvordan vi operasjonaliserer den tredelte bunnlinjen – økonomi, miljø og sosiale forhold – i hele virksomheten, og tar utgangspunkt i en dobbel vesentlighetsanalyse som definerer fire hovedområder hvor vi har størst påvirkning og ansvar:

1. Sirkulær økonomi
2. Klima- og miljøpåvirkning
3. Kompetanse og arbeidsmiljø
4. Ansvarlig og transparent verdiskaping

Våre strategiske fokusområder for bærekraft er:

Bærekraftsområde	Sirkulær økonomi	Klima og miljøpåvirkning	Kompetanse og arbeidsmiljø	Ansvarlig og transparent verdiskaping
Ambisjon	Iris Salten skal gå foran i bransjen nasjonalt gjennom å være en driver og foretrukket samarbeidspartner for en sirkulær økonomi i Salten	Iris Salten skal minimere negative påvirkninger på klima og miljø	Iris Salten skal jobbe aktivt for et trygt samfunn og godt arbeidsmiljø som tiltrekker, utvikler og ivaretar ansatte	Iris Salten skal være en transparent aktør som bidrar til ansvarlig verdiskaping
Fokuspunkter	• Sirkulærøkonomi • Innovasjon, forskning og teknologi • Samarbeid og partnerskap	• Energibruk og effektivisering • Forurensning • Klimagassutslipp • Logistikk • Farlig avfall	• Helse, miljø og sikkerhet • Kompetanseutvikling, opplæring og rekruttering	• Lokal verdiskaping • Kommunikasjon og markedsføring • Ansvarlig innkjøp og leverandørkjede
FNs bærekraftsmål	   	 		 

En bærekraftsrapport for året 2025 er under utarbeidelse. I 2025 har vi arbeidet målrettet med å utvikle løsninger som ansvarliggjør innbyggere og næringsliv for avfallsmengdene de produserer. Dette inkluderer blant annet videreutvikling av "pay as you throw", en modell der kundene betaler basert på faktisk bruk, samt nye løsninger for fritidsrenovasjon med brukerbetaling. Modellen «pay as you throw» skal piloteres i 2026, og løsning for Fritidsrenovasjon i Salten behandles politisk i 2026 før implementering.

Ombruk har vært et annet viktig satsingsområde. Det er fortsatt høy aktivitet i Salten Ombrukssentral, som håndterer gjenbrukbare ressurser fra næringslivet, og bidrar til å etablere nye markeder for brukte materialer og produkter. På våre miljøtorg tilrettelegger vi for at innbyggere enkelt kan levere gjenstander til gjenbruk i stedet for å kaste dem som avfall.

Vi jobber også aktivt for å redusere tekstilavfall, blant annet gjennom kampanjer, pilotprosjekter og deltakelse i nasjonale utredninger. I tillegg er Iris Salten en sentral aktør i EcoPack Salten, et tverrsektorielt pilotprosjekt for plastreduksjon.

Digitalisering og kunstig intelligens benyttes for å effektivisere og forbedre tjenestene våre, og vi har delt erfaringer nasjonalt, blant annet gjennom fagkurs om bruk av AI i avfallsbransjen. Teknologiske



Løsninger øker brukeropplevelsene gjennom vår nye App, som også åpner for nye tjenester som selvbetjent hageavfallsmottak i Bodø, og brukerbetaling.

Gjennom målrettet eksternfinansiering og partnerskap, har vi i 2025 fått støtte til ladeinfrastruktur for tilrettelegging for elektrifisering av egen drift og bidrar til utslippskutt i regionen. Iris har også fått midler fra Samfunnsløftet og EU til utvikling av en løsning for nedgravde avfallsanlegg med Pay As You Throw.

Kommunikasjon og åpenhet er også viktige bærebjelker i bærekraftsarbeidet. Vi legger stor vekt på å formidle hvor viktig sortering er for miljøet i ulike arena som barnehage, skole og i byrommet. Vi informere også om hvordan avfall behandles og hvilke verdier som skapes gjennom god ressursforvaltning.

Vi oppfyller ikke bare regulatoriske krav, men går også foran og viser vei i utviklingen av en mer bærekraftig og sirkulær fremtid.

Vår visjon, «Sammen skaper vi fremtiden», er styrende for vårt bærekraftsarbeid. Skal vi nå klimamålene, må alle bidra, og vi i Iris Salten tar en aktiv rolle i denne omstillingen.

Ytre miljø

Som beskrevet over er selskapet svært opptatt av bærekraft og er derfor bevisst egen påvirkning av ytre miljø. Inntransport og behandling av avfall medfører utslipp til jord, vann og luft, og er en kilde til lokale og globale miljøproblemer. Det er konsernets oppgave å velge gode løsninger som reduserer miljøpåvirkningene knyttet til behandling av avfall.

Transportvirksomheten og maskindriften i selskapet medfører forurensning av det ytre miljø gjennom eksosutslipp, støv og støy. Utslipet ligger innenfor de verdier som er godkjent for transport og maskindrift. Selskapet søker å redusere disse ulempene gjennom elektrifisering av bilparken og maskiner. Sige vann fra vårt produksjonsanlegg renses før utslipp iht. krav fra Statsforvalteren i Nordland. Det er etablert internkontrollsystem ISO 14001 for datterselskapenes påvirkning av det ytre miljø.

Fremtid, forskning og utvikling

Det er ingen spesiell usikkerhet knyttet til morselskapet eller datterselskapene.

I januar 2026 avsa EU-domstolen en dom som omhandler unntaket for utvidet egenregi i anskaffelsesdirektivet (direktiv 2014/24 art. 12 nr. 3 og 5). Dommen har betydning for hvordan aktivitetskriteriet (80/20-regelen) skal beregnes når virksomheten inngår i et konsern. Iris Salten IKS utreder konsekvensene av dommen og utarbeider handlingsplan, for å være compliant.

Bærekraftsarbeidet har kommet på dagsorden internasjonalt og nasjonal, og for at Norge skal nå sine klimamål, stilles det stadig nye regulatoriske krav overfor kommunene innenfor avfallsområdet. Dette påvirker direkte vår drift gjennom økt kompleksitet, økte forbrukerkrav, og at vår aktivitet ikke skal ha en negativ påvirkning på mennesker og miljø. I tillegg forventes det også at renovasjonsgebyret holdes lavt. Å forene disse kravene er utfordrende for selskapet, og vil bli enda mer utfordrende over tid.

Å kombinere teknologisk utvikling for å forbedre og effektivisere våre tjenester er spesielt viktig kommende år.



Alle våre avfallsrelaterte selskaper jobber kontinuerlig med utviklingsarbeid for i fremtiden bidra til å redusere avfallsmengdene ved økt ombruk og materialgjenvinning. Tilrettelegging for bedre sorteringsløsninger for våre kunder er her sentrale virkemidler, og tilrettelegging for ombruk sammen med andre aktører. Ombruksløsning for byggevarer ble etablert i 2023, og vi ser nå på hvordan vi kan ivareta ombruk av steinmasser. Vi tilrettelegger for ombruk på alle våre miljøstasjoner i Salten. Kompostering av matavfall utendørs gir noen negative miljømessige effekter, og som det første avfallsselskapet i landet leverte vi i 2025 testlass av matavfallssubstrat til biogassanlegg. Vi leverer også trevirke til materialgjenvinning lokalt.

Våre øvrige datterselskaper arbeider kontinuerlig med utviklingsprosjekter for å være konkurransedyktige innenfor sine fagområder. Labora AS utvikler stadig nye analysemetoder for å møte kommende utfordringer innenfor sitt fagfelt.

Finansiell risiko

Konsernet har en sunn økonomi, med høy grad av egenkapital i alle selskap. Konsernets likvide situasjon er god, og det er ikke behov for kassakreditt i drift. Langsiktige investeringer finansieres med egenkapital og langsiktig gjeld i forretningsbanker og Kommunalbanken. Styret anser konsernets finansielle risiko som lav. Noen av våre konkurranseutsatte selskap har plassert ledig likviditet i finansielle instrumenter i portefølje sammensatt av aksje, obligasjons- og rentefond, med et samlet lavt risikobilde. Plasseringene er iht. konsernets finansreglement.

Konsernets kredittrisiko ivaretas iht. god regnskapsskikk, konsernets tap på fordringer er lave sammenlignet med bransjen for øvrig.

Det er ikke tegnet ansvarsforsikring for styrets medlemmer eller daglig leder.

Selskapets stilling, økonomisk resultat og videre drift

Styret har vedtatt at det skal utbetales utbytte til morselskapet fra Retura Iris AS, Iris Produksjon AS og Labora AS på til sammen kr 8.894.809. Styret foreslår videre at 60% av mottatt utbytte fra datterselskaper, tilsvarende kr 5.336.885, avsettes til Iris-fondet samt deler av gevinsten fra salget av aksjene i Mivanor AS tilsvarende kr 3.157.236, totalt kr 8.494.121 til utbytte/Iris-fondet.

Styret foreslår at morselskapets resultat	kr	27.643.941 disponeres slik:
Til egenkapital for fremtidige investeringer	kr	19.149.820
Til IRIS-fondet	kr	8.494.121

Det fremlagte resultatregnskap og balanse med tilhørende noter gir etter styrets oppfatning tilfredsstillende uttrykk for resultatet i 2025, og den økonomiske stillingen ved årsskiftet. Det har ikke inntruffet forhold i konsernet etter regnskapsårets utgang som ikke er tatt hensyn til i årsoppgjøret, og som kan ha betydning for selskapets resultat og stilling.

Styret bekrefter at forutsetningen for fortsatt drift er til stede ved avleggelse av årsregnskapet.

Bodø 31.12.25/ 25.03.26



Knut Andersen

Styrets leder



Trond Heimtun (25. mar., 2026 22:05:31 GMT+1)

Trond Heimtun

Styrets nestleder



Trine Nordvik Løkås

Styremedlem



Lars Arve Jakobsen

Styremedlem



Anita Skog

Styremedlem



Marit Holmvaag Mehus

Styremedlem



Karen-Marie Braseth (26. mar., 2026 08:14:43 GMT+1)

Karen Marie Braseth

Styremedlem



Bjørn Ove Moum

Adm. direktør

Årsregnskap og styrets beretning

Endelig revisjonsrapport

2026-03-30

Opprettet:	2026-03-25
Av:	Frode Enoksen (frode.enoksen@iris-salten.no)
Status:	Signert
Transaksjons-ID:	CBJCHBCAABAAIZHw2pYPqQtNLeujllj_UR5loXIKiW-

"Årsregnskap og styrets beretning"-historikk

-  Dokument opprettet av Frode Enoksen (frode.enoksen@iris-salten.no)
2026-03-25 - 14:28:42 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no) for signering
2026-03-25 - 14:28:50 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com) for signering
2026-03-25 - 14:28:50 GMT
-  Dokument sendt via e-post til marit.holmvaag.mehus@cermaq.com for signering
2026-03-25 - 14:28:50 GMT
-  Dokument sendt via e-post til trond.heimtun@sbnnett.no for signering
2026-03-25 - 14:28:51 GMT
-  Dokument sendt via e-post til lars.arve.jakobsen@coop.no for signering
2026-03-25 - 14:28:51 GMT
-  Dokument sendt via e-post til trinel@sbnnett.no for signering
2026-03-25 - 14:28:51 GMT
-  Dokument sendt via e-post til karen.marie.braseth@iris-salten.no for signering
2026-03-25 - 14:28:52 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no) for signering
2026-03-25 - 14:28:52 GMT
-  E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)
2026-03-25 - 14:46:25 GMT
-  E-postmelding vist av karen.marie.braseth@iris-salten.no
2026-03-25 - 14:52:33 GMT



Adobe Acrobat Sign

 E-postmelding vist av lars.arve.jakobsen@coop.no

2026-03-25 - 15:45:05 GMT

 Underskriver lars.arve.jakobsen@coop.no oppga navn ved signering som Lars Arve Jakobsen

2026-03-25 - 15:46:34 GMT

 Dokument e-signert av Lars Arve Jakobsen (lars.arve.jakobsen@coop.no)

Signaturdato: 2026-03-25 - 15:46:36 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com)

2026-03-25 - 19:27:54 GMT

 Dokument e-signert av Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com)

Signaturdato: 2026-03-25 - 19:29:06 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av trond.heimtun@sbnnett.no

2026-03-25 - 21:01:57 GMT

 Underskriver trond.heimtun@sbnnett.no oppga navn ved signering som Trond Heimtun

2026-03-25 - 21:05:29 GMT

 Dokument e-signert av Trond Heimtun (trond.heimtun@sbnnett.no)

Signaturdato: 2026-03-25 - 21:05:31 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no)

2026-03-25 - 21:51:45 GMT

 Underskriver karen.marie.braseth@iris-salten.no oppga navn ved signering som Karen-Marie Braseth

2026-03-26 - 07:14:41 GMT

 Dokument e-signert av Karen-Marie Braseth (karen.marie.braseth@iris-salten.no)

Signaturdato: 2026-03-26 - 07:14:43 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av marit.holmvaag.mehus@cermaq.com

2026-03-26 - 16:42:15 GMT

 Underskriver marit.holmvaag.mehus@cermaq.com oppga navn ved signering som Marit H. Mehus

2026-03-26 - 16:42:51 GMT

 Dokument e-signert av Marit H. Mehus (marit.holmvaag.mehus@cermaq.com)

Signaturdato: 2026-03-26 - 16:42:53 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-26 - 21:50:57 GMT

 E-postmelding vist av trinel@sbnnett.no

2026-03-26 - 22:15:56 GMT



Adobe Acrobat Sign

 Dokument e-signert av Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no)

Signaturdato: 2026-03-27 - 07:12:30 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-27 - 14:42:16 GMT

 E-postmelding vist av trinel@sbnett.no

2026-03-27 - 20:26:58 GMT

 Underskriver trinel@sbnett.no oppga navn ved signering som Trine Nordvik Løkås

2026-03-27 - 20:40:12 GMT

 Dokument e-signert av Trine Nordvik Løkås (trinel@sbnett.no)

Signaturdato: 2026-03-27 - 20:40:14 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-28 - 16:45:22 GMT

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-30 - 05:45:45 GMT

 Dokument e-signert av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

Signaturdato: 2026-03-30 - 07:37:47 GMT - Tidskilde: server

 Avtale fullført.

2026-03-30 - 07:37:47 GMT



Åpenhetsloven

Formål

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester gjennom å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten jobber for å hindre negative konsekvenser innen sosial bærekraft. Dokumentet beskriver forankring og Iris-konsernets rutiner for arbeid opp mot kravene i [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\)](#). Disse rutinene skal sikre at Iris-konsernet og Iris-konsernets forretningspartnere arbeider i henhold til nasjonale og internasjonale lover og konvensjoner.

Forpliktelse og forankring

Iris-konsernets forpliktelse og forankring er nedfelt i Iris-konsernets etiske rammeverk som er godkjent av styret i Iris-konsernet. [Du kan laste ned vårt etiske rammeverk her](#). Konsernet har også utarbeidet [etiske retningslinjer for leverandører og underleverandører \(Code of conduct\)](#), som er godkjent av ledergruppen i Iris-konsernet. Økonomisjef i Iris Salten IKS er tillagt rollen som ansvarlig for Åpenhetsloven i konsernet.

Aktsomhetsvurdering

Aktsomhetsvurderinger har som mål å avdekke forhold som potensielt og faktisk påvirker sosial bærekraft negativt. Vurderinger gjennomføres med utgangspunkt i OECDs veiledning for aktsomhetsvurderinger.



Aktsomhetsvurderinger gjøres gjennom kartlegging av Iris-konsernets vesentlige leverandører, det vil si leverandører med en samlet omsetning på over 1 mill. NOK siste regnskapsår. Listen over leverandører gjennomgås årlig etter følgende fremgangsmåte:



1. Liste over alle leverandører hentes fra regnskapssystemet og sorteres i henhold til samlet omsetning siste år.
2. Vesentlige leverandører identifiseres (samlet omsetning > 1. mill. NOK. Selskaper vi ikke lenger har aktiv kontrakt med tas ikke med i videre kartlegginger.
3. Kartlegging av morselskap, oppkjøp, lokasjon for hovedkontor og i hvilke land selskapet har operasjoner og kontorer
4. Leverandører med hovedkontorer eller operasjoner i land med forhøyet risiko identifiseres på bakgrunn av [Transparency International's Corruption Perception Index](#). Land som scorer under 50 poeng ansees for å ha en forhøyet risiko for korrupsjon og brudd på menneskerettigheter. Desto lavere score i indeksen, desto høyere risiko.
5. Leverandører med høyrisikoprodukter identifiseres på bakgrunn av [Direktoratet for forvaltning og økonomistyring sin liste over høyrisikoprodukter](#).
6. Med bakgrunn i foregående kartlegginger, gjøres videre kartlegginger for å identifisere eierstruktur og selskapsstruktur. Videre sjekkes sanksjonslister og om eiere eller toppledelse er straffedømt for relevante forbrytelser.
7. Iris-konsernets påvirkningskraft vurderes sammen med erfaring og kjennskap til den enkelte leverandør og bransje.

På bakgrunn av denne kartleggingen vurderes risikonivå for den enkelte leverandør. Man vurderer da potensiell risiko for negativ påvirkning av sosial bærekraft: miljø, korrupsjon/hvitvasking, brudd på arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter. Videre gjøres det en integritetsundersøkelse av leverandører som i denne risikovurderingen kommer ut med middels eller høy potensiell risiko. I integritetsundersøkelsen kontaktes leverandører med forespørsel om hvilke policyer, rutiner og praksis leverandøren har på plass for områder hvor Iris-konsernet har avdekket risiko.

Basert på tilbakemelding gjøres vurdering av faktisk risiko i henhold til Iris-konsernets interne rutiner for risikostyring. I vurderingen av risiko vurderes følgende spørsmål med bakgrunn i innhentet dokumentasjon:

- Hvilke forhold som åpenhetsloven omfatter, kan potensielt påvirkes?
- Hvor høy er sannsynligheten for brudd på de forhold som åpenhetsloven omfatter?
- Hvor alvorlig er de negative konsekvensene?
- Hvordan henger konsekvensene sammen med Iris-konsernets aktiviteter?

Resultat av aktsomhetsvurderinger

Etter kartlegging og vurdering av potensiell risiko for negativ påvirkning av sosial bærekraft har Iris-konsernet identifisert 0 leverandører med høy risiko, 0 leverandører med middels risiko og 2 leverandører med lav risiko, basert på at selskapene opererer i det som er definert som høyrisikoland ifølge Transparency International sin Corruption Perception Index, at selskapene leverer produkter som står på Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin liste over høyrisikoprodukter, hvilken eierstruktur og selskapsstruktur selskapet har og basert på vår egen kjennskap/erfaring med selskapet.

Basert på dette, vil det for sist regnskapsår ikke bli sendt ut integritetssjekk av noen leverandører eller ytterligere risiko bli vurdert.

Håndtering av negative konsekvenser

Iris-konsernet skal jobbe forebyggende for å minimere og avhjelpe problemene. Iris-konsernet jobber aktivt og strukturert med både virksomhetspraksis, leverandører og handlingsplaner. Vi gjør dette gjennom å aktivt følge opp og kravstille leverandørene våre.

Løpende oppfølging

Vi har en risikobasert tilnærming til oppfølging av leverandører og følger opp punkter fra handlingsplan hvor det er avdekket risiko for brudd for forholdene som åpenhetsloven beskriver. Vi jobber kontinuerlig med kravstilling og oppfølging gjennom å:

- Gjennomgang og oppfølging av risiko knyttet til våre leverandører etter følgende rutine:
 - lav risiko: ingen oppfølging
 - middels risiko: årlig oppfølging for å avdekke endringer i risikobildet
 - høy risiko: følges tett til risikostatus reduseres
- Å kravstille oppfyllelse av vår Code of conduct hos eksisterende leverandører
- Å kravstille og kontraktsfeste oppfyllelse av vår Code of conduct ved nye anskaffelser
- Risikovurdere nye leverandører

Vi følger opp gjennom dialog med våre leverandører. Vi ber om jevnlige statusoppdateringer og sluttrapport på konkrete saker vi har tatt opp med leverandøren. Dersom leverandøren ikke setter inn avhjelpende tiltak eller endrer forretningspraksis blir det vurdert å avslutte forretningssamarbeidet.

Rett til informasjon

For henvendelser og anmodninger i henhold til åpenhetsloven, vennligst send oss en e-post til aapenhetsloven@iris-salten.no

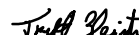
Styret i Iris Salten IKS
Bodø 25. mars 2026



Knut Andersen
styreleder



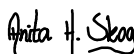
Lars Arve Jakobsen
Styremedlem



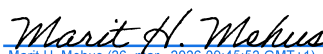
Trond Heimtun
Styres nestleder



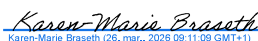
Trine N. Løkås
styremedlem



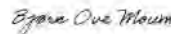
Anita Skog
styremedlem



Marit H. Mehús (26. mar., 2026 09:45:52 GMT+1)
Marit Holmvaag Mehús
styremedlem



Karen Marie Braseth
styremedlem



Bjørn Ove Moum
Adm. direktør

Åpenhetsloven Iris-konsernet_2026

Endelig revisjonsrapport

2026-03-28

Opprettet:	2026-03-26
Av:	Frode Enoksen (frode.enoksen@iris-salten.no)
Status:	Signert
Transaksjons-ID:	CBJCHBCAABAAI8VC9mhOrlzpapslBHqEzNuX5O1HMhp

"Åpenhetsloven Iris-konsernet_2026"-historikk

-  Dokument opprettet av Frode Enoksen (frode.enoksen@iris-salten.no)
2026-03-26 - 08:09:08 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no) for signering
2026-03-26 - 08:09:13 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com) for signering
2026-03-26 - 08:09:14 GMT
-  Dokument sendt via e-post til lars.arve.jakobsen@coop.no for signering
2026-03-26 - 08:09:14 GMT
-  Dokument sendt via e-post til trond.heimtun@sbnnett.no for signering
2026-03-26 - 08:09:14 GMT
-  Dokument sendt via e-post til trinel@sbnnett.no for signering
2026-03-26 - 08:09:15 GMT
-  Dokument sendt via e-post til Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no) for signering
2026-03-26 - 08:09:15 GMT
-  Dokument sendt via e-post til marit.holmvaag.mehus@cermaq.com for signering
2026-03-26 - 08:09:15 GMT
-  Dokument sendt via e-post til karen.marie.braseth@iris-salten.no for signering
2026-03-26 - 08:09:15 GMT
-  E-postmelding vist av karen.marie.braseth@iris-salten.no
2026-03-26 - 08:10:43 GMT
-  Underskriver karen.marie.braseth@iris-salten.no oppga navn ved signering som Karen-Marie Braseth
2026-03-26 - 08:11:07 GMT

 Dokument e-signert av Karen-Marie Braseth (karen.marie.braseth@iris-salten.no)

Signaturdato: 2026-03-26 - 08:11:09 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av lars.arve.jakobsen@coop.no

2026-03-26 - 08:11:35 GMT

 Underskriver lars.arve.jakobsen@coop.no oppga navn ved signering som Lars Arve Jakobsen

2026-03-26 - 08:12:24 GMT

 Dokument e-signert av Lars Arve Jakobsen (lars.arve.jakobsen@coop.no)

Signaturdato: 2026-03-26 - 08:12:26 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av marit.holmvaag.mehus@cermaq.com

2026-03-26 - 08:22:26 GMT

 E-postmelding vist av Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com)

2026-03-26 - 08:25:16 GMT

 Dokument e-signert av Knut Andersen (knut.andersen@cermaq.com)

Signaturdato: 2026-03-26 - 08:25:32 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no)

2026-03-26 - 08:41:36 GMT

 Dokument e-signert av Bjørn Ove Moum (bjorn.ove.moum@iris-salten.no)

Signaturdato: 2026-03-26 - 08:42:06 GMT - Tidskilde: server

 Underskriver marit.holmvaag.mehus@cermaq.com oppga navn ved signering som Marit H. Mehus

2026-03-26 - 08:45:50 GMT

 Dokument e-signert av Marit H. Mehus (marit.holmvaag.mehus@cermaq.com)

Signaturdato: 2026-03-26 - 08:45:52 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av trond.heimtun@sbnett.no

2026-03-26 - 16:49:43 GMT

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-26 - 22:23:41 GMT

 E-postmelding vist av trond.heimtun@sbnett.no

2026-03-27 - 16:42:33 GMT

 Underskriver trond.heimtun@sbnett.no oppga navn ved signering som Trond Heimtun

2026-03-27 - 16:43:34 GMT

 Dokument e-signert av Trond Heimtun (trond.heimtun@sbnett.no)

Signaturdato: 2026-03-27 - 16:43:36 GMT - Tidskilde: server



Adobe Acrobat Sign

 E-postmelding vist av trinel@sbnnett.no

2026-03-27 - 20:33:17 GMT

 Underskriver trinel@sbnnett.no oppga navn ved signering som Trine Nordvik Løkås

2026-03-27 - 20:36:14 GMT

 Dokument e-signert av Trine Nordvik Løkås (trinel@sbnnett.no)

Signaturdato: 2026-03-27 - 20:36:16 GMT - Tidskilde: server

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-27 - 22:45:26 GMT

 E-postmelding vist av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

2026-03-28 - 08:12:17 GMT

 Dokument e-signert av Anita Hennie Skog (anita.skog@arcticpioneers.no)

Signaturdato: 2026-03-28 - 09:49:23 GMT - Tidskilde: server

 Avtale fullført.

2026-03-28 - 09:49:23 GMT



Adobe Acrobat Sign



Til Representantskapet i Iris Salten IKS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Iris Salten IKS, som består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2025, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2025, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2025 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 31. desember 2025 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi 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.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen og annen øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. 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 har ingenting å rapportere i så henseende.

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

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.



Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet er ledelsen ansvarlig for å ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

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. For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Bodø , 27. mars 2026

Tell Norge AS

Silja Eriksen

Statsautorisert revisor

(elektronisk signert)

Securely signed with Brevio

This document is electronically signed and sealed with Brevio under **eIDAS**, valid in all EU states. Signatures comply with **eIDAS** and **PADES** standards.

The identities of the signers are listed below:

2026-03-27 11:55:46 UTC+01:00

Silja Eriksen

 **bankID**

NO BankID - 102197d3-6f85-410e-9ddb-502b3badabc6



This document package contains:

- The original document
- Closing page (this page)



Electronic signatures are not visible but digitally integrated.

Oppsummering av dokumentet «Vedlegg til sak 26-10 – Betydning av EU-dom og handlingsalternativer» (Deloitte Advokatfirma AS, 17. mars 2026).

1. Formål og bakgrunn

Formål:

- Utrede konsekvensene av EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23 (avsagt 15.01.2025) for Iris-konsernets anskaffelsesrettslige organisering.
- Vurdere alternative lovlige modeller for videre organisering av husholdningsrenovasjon og drift av miljøtorg.

Bakgrunn:

- Iris Salten IKS (ISA) og Iris Service AS (ISE) har til nå vært organisert etter en egenregimodell.
- EU-dommen endrer hvordan aktivitetskriteriet i egenregiunntaket skal beregnes.
- Dette medfører at dagens modell ikke lenger er lovlig etter anskaffelsesregelverket.

2. Hvorfor egenregi faller bort

EU-dom C-692/23 innebærer:

- Aktivitetskriteriet (>80 % aktivitet for eierne) skal vurderes på konsernnivå, ikke på selskapsnivå, når morselskap inngår kontrakter.
- Iris-konsernet har samlet sett ca. 50 % aktivitet mot tredjeparter.
- Dermed er aktivitetskriteriet i FOA § 3-2 ikke lenger å anse som oppfylt.

3. Vurderte alternativer

Alternativ 1: Tildeling av enerett (anbefalt løsning)

Rettslig grunnlag:

- FOA § 2-3 – unntak for kontrakt tildelt på grunnlag av enerett.
- Kommunene har etter forurensningsloven § 30:
 - o ansvar for husholdningsrenovasjon
 - o enerett på innsamling av husholdningsavfall
- Kommunene har følgelig en eksklusiv rett til å håndtere husholdningsavfall, og denne kan tildeles videre.

Vilkår vurderes oppfylt:

1. Kontrakt mellom offentlige oppdragsgivere (kommunene ↔ ISA/ISE)
2. Enerett må tildeles ved:
 - o kommunestyrevedtak
 - o kunngjøring (f.eks. på nettsider)
3. Tildeling av enerett på håndtering av husholdningsavfall er forenlig med EØS-avtalen:
 - o begrunnet i allmenne hensyn
 - o nødvendig og proporsjonal
 - o støttet av KOFA- og EU-praksis

Anbefalt modell:

- Gjennomstrømmende enerett:
 - o Tildeles først til ISA
 - o Videredelegeres til ISE
- Viderefører dagens rollefordeling og praksis.

Konsekvenser:

- Krever:
 - o vedtak i alle eierkommuner
 - o oppdatering av selskapsavtale
 - o ny avtalestruktur ISA ↔ ISE
- Gir fortsatt:
 - o høy grad av kommunal kontroll
 - o fleksibilitet til å konkurranseutsette enkelttjenester (som i dag)

Alternativ 2: Omorganisering av konsernet

Innhold:

- Skille ut kommersiell virksomhet i egen parallell struktur.
- Beholde kun lovpålagt virksomhet i Iris-konsernet.

Vurdering:

- Kan formelt gjenopprette etterlevelse av aktivitetskriteriet.
- Juridisk risiko:
 - o fare for at strukturen anses som kunstig oppsplitting
 - o mulig rettslig identifikasjon pga. samme eiere og felles infrastruktur
- Ulemper:
 - o tap av synergier
 - o økte kostnader
 - o konkurranserisiko i Salten-regionen (fare for private monopol)

Konklusjon:

- Fremstår som et mindre egnet alternativ.

Alternativ 3: Full konkurranseutsetting

Innhold:

- Utlyse anbud på innsamling og drift av miljøborg.

Vurdering:

- Juridisk mulig
- Betydelige ulemper:
 - o kostbart og tidkrevende
 - o redusert kommunal kontroll
 - o operasjonell risiko (vist bl.a. gjennom Reno Norden-saken)

Konklusjon:

- Mindre hensiktsmessig enn bruk av unntak der vilkår er oppfylt.

4. Samlet anbefaling

- Enerettsmodellen vurderes som:
 - o juridisk robust
 - o praktisk gjennomførbar
 - o i samsvar med kommunenes lovpålagte ansvar
- Modellen innebærer i realiteten en videreføring av dagens praksis, men på korrekt rettslig grunnlag.

Memo

Dato:	17. mars 2026
Til:	Iris Salten IKS v/Bjørn Ove Moum
Fra:	Deloitte Advokatfirma AS v/adv. Torgeir Overøye, adv. Geir A. Melby og adv.flm. Elle Sømme
Emne:	Betydning av EU-dom og handlingsalternativer

Ansvarlig partner: Torgeir Overøye

1. INNLEDNING

1.1. Bakgrunn

Deloitte Advokatfirma AS («**Deloitte**») er av Iris Salten IKS («**ISA**») bedt om å utrede alternative løsninger for konsernets anskaffelsesrettslige organisering. Bakgrunnen for utredningen er EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23, avsagt 15. januar 2025, som får direkte og umiddelbar betydning for Iris-konsernets anskaffelsesrettslige organisering. I den forbindelse har Deloitte på vegne av Samfunnsbedriftene utarbeidet en overordnet utredning av dommens betydning for avfallsbransjen. Foreliggende notat er en konkret oppfølging av denne utredningen, rettet mot Iris-konsernets spesifikke situasjon.

Iris-konsernet er eid av de ni kommunene i Salten, med ansvar for distriktets husholdningsrenovasjon. Iris Salten IKS (morselskapet) yter administrative tjenester til både de heleide og deleide datterselskapene. Det heleide datterselskapet Iris Service AS («**ISE**») ivaretar kommunenes lovpålagte plikter om håndtering av husholdningsavfall etter forurensningsloven § 30, på vegne av Iris-konsernet. Øvrige heleide datterselskaper er å regne som kommersielle selskaper. Når vi i dette notatet vurderer den anskaffelsesrettslige organiseringen av konsernet, er det i utgangspunktet kun selskaper med offentlige oppgaver som er av interesse.

Per i dag utfører ISA den lovpålagte husholdningsrenovasjonen for sine eierkommuner med grunnlag i oppdrag tildelt iht. egenregi.¹ Oppdrag knyttet til innsamling av husholdningsavfall og drift av miljøtorg er videre tildelt i egenregi til ISE.² Den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet er dermed i dag basert på en toleddet egenregimodell. Som redegjøres for under punkt 2.1, er konsekvensen av EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23 at vilkårene for å benytte egenregimodellen for den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet ikke lengre er oppfylt. Følgelig er det nødvendig å vurdere alternative løsninger for den anskaffelsesrettslige organiseringen. Nærmere bestemt skal dette notatet vurdere følgende alternativer: (1) tildeling av enerett, (2) omorganisering av Iris-konsernet og (3) konkurranseutsetting av kontrakt.

1.2. Oppsummering

Konsekvensen av EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23 er at den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet må tilpasses. Av de tre aktuelle alternativene, fremstår enerettsmodellen som det klart mest hensiktsmessige alternativet. Følgelig er det vår vurdering at vilkårene i FOA § 2-3 for bruk av enerettsmodellen

¹ Jf. Selskapsavtalen for Iris Salten IKS, § 3.

² Jf. Avtale om innsamling av husholdningsavfall og Avtale om drift av miljøtorg

er oppfylt, hvoretter eierkommunene kan tildele kontrakt for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøtorg direkte til ISA/ISE på grunnlag av en slik enerett. Når det gjelder «plasseringen» av eneretten, anbefales at enerettstildelingen er «gjennomstrømmende» - dvs. at den først tildeles ISA og deretter videredeles til ISE. Det presiseres at enerettsmodellen vil innebære en videreføring av de samme praktiske og organisatoriske realitetene som har kjennetegnet konsernets virksomhet under dagens egenregimodell.

De to øvrige alternativene fremstår etter vår vurdering som mindre egnede alternativer. Selv om en omorganisering i prinsippet vil kunne gjenopprette grunnlaget for egenregimodellen, etterlater EU-domstolens avgjørelse tvil om hvorvidt en slik omorganisering i alle tilfeller vil bli akseptert som en lovlig tilpasning av konsernstrukturen eller om den tvert imot vil anses som en kunstig oppsplitting av aktiviteter med påfølgende risiko for rettslig identifikasjon mellom de to strukturene. Hva gjelder konkurranseutsetting av kontrakt, er det særlig grunn til å fremheve at gjennomføring av offentlige anbudskonkurranser kan være kostbart, tidkrevende og risikofylt, og at den kontrollen eierkommunene kan utøve gjennom kontrakt nødvendigvis vil være mer begrenset enn ved eierskap – noe som er særlig problematisk sett i lys av eierkommunenes overordnede lovpålagte ansvar for tjenesteutførelsen etter forurensningsloven. Det presiseres imidlertid at en enerettstildeling til ISA/ISE ikke nødvendigvis avskjærer muligheten til å konkurranseutsette enkelte av oppgavene som faller inn under eierkommunenes lovpålagte ansvar etter forurensningsloven. ISA/ISE vil ved utøvelsen av en eventuell enerett følgelig ha et visst skjønn med hensyn til hvordan oppgavene skal løses – herunder hvorvidt og i hvilken grad deler av tjenesteutførelsen skal konkurranseutsettes. Dette vil med andre ord kunne være tilsvarende til hvordan husholdningsrenovasjonen løses i dag, hvor eksempelvis transport og mottak/behandling av avfall er konkurranseutsatt i markedet.

2. ALTERNATIVE LØSNINGER FOR DEN ANSKAFFELSESRETTLIGE ORGANISERINGEN

2.1. Innledning

Anskaffelsesregelverket omfatter i utgangspunktet alle gjensidig bebyrdende avtaler om anskaffelse av varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider som inngås med det offentlige som oppdragsgiver.³ Det finnes imidlertid flere unntak fra dette utgangspunktet, herunder unntaket om utvidet egenregi, jf. FOA § 3-1, og unntaket for tjenestekontrakter som inngås på grunnlag av enerett, jf. FOA § 2-3.

Hva gjelder egenregiunntaket, krever *aktivitetskriteriet* at det kontrollerte rettssubjektet «*utfører mer enn 80 prosent av sin aktivitet for oppdragsgiveren [...]*», jf. FOA § 3-1(1)(b).⁴ I norsk rett har Klagenemnda for offentlige anskaffelser («KOFA») konsekvent lagt til grunn at aktiviteten skal beregnes på *subjektnivå*.⁵ I sak C-692/23 konkluderte imidlertid EU-domstolen med at aktivitetskriteriet – når aktiviteten beregnes basert på omsetning og det kontrollerte rettssubjektet er morselskap i et konsern – skal beregnes på grunnlag av samlet konsernaktivitet, dvs. på *konsernnivå*.⁶ I lys av EU-domstolens premisser, må dommen etter vår oppfatning forstås slik at samlet konsernaktivitet anses avgjørende uavhengig av hvilket konsernselskap som tildeles kontrakten – herunder ved konserninterne kontraktstildelinger. I tillegg tilsier EU-domstolens fokus på konkurransehensynet (premiss 54-56) og formålsbetraktningene bak egenregiunntaket (premiss 44), at aktivitet vunnet på anbud fra kontrollerende oppdragsgivere eller andre konsernselskaper skal anses som tredjepartsaktivitet ved klassifiseringen av «*aktivitet for oppdragsgiverne*».⁷

³ Med anskaffelsesregelverket menes Lov om offentlige anskaffelser («Anskaffelsesloven» / «LOA») og Forskrift om offentlige anskaffelser, FOR-2016-08-12-974, («Anskaffelsesforskriften» / «FOA»), som trådte i kraft 01.01.2017.

⁴ FOA § 3-4 fastsetter nærmere regler for beregningen av aktiviteten. Det fremgår her at beregningen av den prosentvise aktiviteten etter FOA § 3-1(1)(b) i utgangspunktet skal baseres på gjennomsnittlig omsetning.

⁵ Se eksempelvis KOFA-saker 2009/246 (KOFA-2009-246) og 2011/58-65 (KOFA-2011/58-65).

⁶ Se sak C-692/23, premiss (63).

⁷ Et slikt standpunkt underbygges for øvrig av Generaladvokatens uttalelse til sak C-692/23, tilgjengelig [her](#).

Med utgangspunkt i samlet konsernaktivitet, utfører ISA/ISE mer enn 20% av sin aktivitet for andre enn eierkommunene. Basert på de to siste regnskapsårene, ligger konsernet samlet sett på en tilnærmet 50/50-fordeling mellom aktivitet rettet mot eierkommunene og aktivitet rettet mot tredjeparter. Aktivitetskriteriet – og dermed vilkårene for å benytte egenregimodellen – er følgelig ikke lengre oppfylt. På denne bakgrunn er det nødvendig å finne en alternativ løsning for den anskaffelsesrettslige organiseringen. I det følgende ser vi nærmere på de aktuelle alternativene.

2.2. Alternativ 1: Tildeling av enerett

2.2.1. Rettslig rammeverk – oversikt over vilkårene

Enerettsunntaket er hjemlet i FOA § 2-3, hvor det fremgår at:

«Anskaffelsesloven og forskriften gjelder ikke for tjenestekontrakter som oppdragsgiveren inngår med en annen oppdragsgiver som har en enerett til å utføre tjenesten. Dette gjelder bare når eneretten er tildelt ved lov, forskrift eller kunngjort forvaltningsvedtak som er forenlig med EØS-avtalen.»

Formålet med enerettsunntaket er å unngå å måtte gjennomføre en konkurranse i tilfeller hvor det som følge av en lovlig tildelt enerett kun eksisterer én leverandør som kan utføre den aktuelle tjenesten. Bestemmelsen regulerer ikke tildelingen av eneretten i seg selv, men gir kun et unntak for tildeling av *kontrakt om tjenestekjøp* med et rettssubjekt som har en enerett til å yte denne tjenesten. FOA § 2-3 gir heller ingen definisjon av begrepet «enerett», men det er i praksis lagt til grunn at innholdet i begrepet samsvarer med definisjonen av «enerett» som gis i forsyningsforskriften.⁸ I den forbindelse definerer forsyningsforskriften § 1-2(4) en enerett som:

«[...] rettigheter som er tildelt av kompetent myndighet ved lov, forskrift eller forvaltningsvedtak, og som medfører at utøvelsen av en forsyningsaktivitet begrenses til en eller flere virksomhet, og dermed i vesentlig grad påvirker muligheten for andre virksomheter til å utøve en slik aktivitet.»

En enerett må dermed være gitt til ett enkelt rettssubjekt, og dermed ekskludere andre innenfor et geografisk område fra markedet, og eneretten må gjelde utøvelsen av en aktivitet. En aktør som har en enerett, vil altså ha et monopol på utøvelsen av aktiviteten, innenfor det aktuelle geografiske området.

Hvorvidt en kommune kan tildele enerett for utførelsen av en tjeneste må avgjøres på bakgrunn av regelverket for den aktuelle tjenesten, her forurensningsloven. I den forbindelse har kommuner etter forurensningsloven § 30 ansvar for å «sørge for innsamling av husholdningsavfall». Av samme bestemmelse fremgår at «uten kommunens samtykke må ingen samle inn husholdningsavfall». Følgelig har hver kommune en plikt til å sørge for – og også en enerett på – innsamlingen av husholdningsavfall. Forurensningsloven pålegger likevel ikke kommunene selv å utføre oppgaven, slik at retten til å utøve denne aktiviteten kan tildeles andre. I denne sammenheng har KOFA i flere saker lagt til grunn at forurensningsloven ikke stenger for tildeling av enerett.⁹

FOA § 2-3 oppstiller følgende tre kumulative vilkår for at eierkommunene kan *tildele kontrakt* for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøborg direkte til Iris-konsernet på grunnlag av en enerett: (1) det må være

⁸ Forsyningsforskriften (FOR-2016-08-12-975) regulerer anskaffelser knyttet til utøvelsen av visse forsyningsaktiviteter. EFTAs overvåkingsorgan («ESA») benytter definisjonen av enerett i forsyningsdirektivet (Direktiv 2014/25) for å fastslå innholdet av enerettsbegrepet i anskaffelsesdirektivet (Direktiv 2014/24), se ESAs beslutning nr. 181/22/COL (Reasoned Opinion) pkt. 8.1.

⁹ Se saker 2008/77 (KOFA-2008-77) premiss (40), 2011/126 (KOFA-2011-126) premiss (42) og 2012/157 (KOFA 2012-157) premiss (64).

en tjenestekontrakt som tildeles fra en oppdragsgiver til en annen oppdragsgiver, (2) eneretten må være tildelt gjennom lov, forskrift eller kunngjort forvaltningsvedtak, og (3) tildelingen av eneretten må være forenlig med EØS-avtalen. I det følgende undersøkes hvorvidt disse vilkårene vil finnes oppfylt.

2.2.2. Er vilkårene for enerettsmodellen oppfylt?

Enerettsunntaket i FOA § 2-3 gjelder kun for «*tjenestekontrakter som oppdragsgiver inngår med en annen oppdragsgiver*». I den forbindelse er eierkommunene og ISA hhv. «*kommunal myndighet*» og et «*offentligrettslig organ*» - og anses dermed som «*oppdragsgivere*» etter anskaffelsesregelverket, jf. FOA § 1-2. Tilsvarende gjelder for ISE, som oppfyller vilkårene for å være et «*offentligrettslig organ*». En kontrakt mellom eierkommunene og ISA/ISE vil dermed være en kontrakt «*som oppdragsgiver inngår med en annen oppdragsgiver*».¹⁰

FOA § 2-3 krever videre at «*eneretten er tildelt ved lov, forskrift eller kunngjort forvaltningsvedtak*». Vilåret forutsetter at eneretten må være tildelt *før* – eller senest samtidig med – kontraktsinngåelsen. Videre kreves at det må treffes vedtak om enerett av et kompetent organ, samt at dette vedtaket skal være «*kunngjort*».¹¹ I en kommune vil kommunestyret være det kompetente organet til å tildele enerett, jf. kommuneloven § 5-3(2), hvorefter eierkommunene dermed kan tildele ISA/ISE enerett for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøtorg gjennom vedtak i de respektive kommunestyrene. Da det ikke oppstilles direkte krav til hvordan *kunngjøringen* skal skje, er det tilstrekkelig å publisere enerettstildelingen på konsernets hjemmeside. Hva gjelder spørsmålet om hvor eneretten bør «*plasseres*» innad i Iris-konsernet, vises til notatets punkt 2.2.3.

Endelig kreves at enerettstildelingen er «*forenlig med EØS-avtalen*». Tildelingen må dermed være forenlig med hele EØS-avtalen, herunder de fire friheter. Ettersom en enerett innebærer en restriksjon på andre selskapers adgang til å tilby den samme tjenesten, vil enerett i utgangspunktet utgjøre en begrensning på tjenestefriheten etter EØS-avtalen artikkel 36. Likevel kan restriksjoner på tjenestefriheten være tillatt på visse vilkår. I den forbindelse har KOFA i sin praksis lagt til grunn at «*tildeling av enerett må være begrunnet i det allmenne tvingende hensynet, egnet til å ivareta dette hensynet, samt at hensynet ikke vil kunne ivaretas med mindre inngripende midler*», jf. sak 2012/157 premiss 81. Dersom disse tre forholdene er oppfylt, vil enerettstildelingen være en lovlig restriksjon på tjenestefriheten og følgelig forenlig med EØS-avtalen. I samme sak understrekes imidlertid at det er «*høy terskel for å tillate restriksjoner på den frie adgangen til å tilby tjenester*».

Under henvisning til kommuners lovpålagte plikter til å besørge renovasjon, har KOFA fremholdt at håndtering og behandling av husholdningsavfall er en oppgave som primært ivaretar allmenne interesser.¹² På denne bakgrunn har KOFA i flere saker akseptert tildeling av enerett for innsamling og behandling av husholdningsavfall.¹³ Praksis fra KOFA demonstrerer videre at hensynet til å sikre større kontroll med tjenesteutførelsen, stabil drift, samt at valgte leverandørs (planlagte) investeringer sikres, utgjør slike allmenne tvingende hensyn.¹⁴ Følgelig kan enerett for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøtorg klart begrunnes i allmenne tvingende hensyn, og en enerett vil videre være egnet til å ivareta disse hensynene.

Avgjørende er etter dette hvorvidt de tvingende allmenne hensynene «*ikke vil kunne ivaretas med mindre inngripende midler*» enn ved tildeling av enerett. I dette ligger et krav om at eneretten må være nødvendig og

¹⁰ Hvilket konsernselskap som i så tilfelle skal tildeles kontrakten vil bero på hvor eneretten «*plasseres*» innad i Iris-konsernet. Se nærmere omtale av dette nedenfor i notatets punkt 2.2.3.

¹¹ Se i denne sammenheng KOFAs uttalelser i sak 2008/77 (KOFA-2008-77), premiss (41).

¹² Se KOFAs uttalelser i sak 2011/126 (KOFA-2011-126), premiss (42). Se videre sak 2012/157 (KOFA-2012-157), premiss (82).

¹³ Se KOFAs uttalelser i sak 2011/126 (KOFA-2011-126), premiss (37)-(42). Se videre sak 2012/157 (KOFA-2012-157).

¹⁴ Se særlig KOFA sak 2011/126 (KOFA-2011-126), premiss (42).

proporsjonal. Dette vil bero på en konkret helhetsvurdering, der relevant momenter er konkurransesituasjonen i markedet, behovet for kontroll med tjenesteutførelsen, enerettens varighet mv.

Hva gjelder betydningen av at nødvendigheten av en enerettstildeling til ISA/ISE delvis skyldes at vilkårene for egenregimodellen ikke lengre er oppfylt, er KOFA saker 2009/246 og 2012/157 – vedrørende den anskaffelsesrettslige organiseringen av BIR AS – illustrerende. I førstnevnte sak ble Askøy kommune ilagt gebyr for ulovlig direkteanskaffelse av renovasjonstjenester for næringsavfall fra BIR Privat AS, ettersom KOFA fant at vilkårene for egenregiinntaket ikke var oppfylt.¹⁵ I etterkant av denne avgjørelsen vedtok samtlige eierkommuner å tildele BIR AS enerett til utføre kommunenes lovpålagte oppgaver innenfor husholdningsrenovasjonen, hvoretter BIR Privat AS delegerte eneretten til behandling av husholdningsavfall videre til BIR Avfallsenergi AS ved kontrakt om behandling av husholdningsavfall. Også denne kontraktstildelingen ble utfordret ved klage til KOFA. KOFA fant imidlertid at vilkårene for tildeling av kontrakt på grunnlag av enerett var oppfylt, jf. sak 2012/157. Sentralt er at KOFA ved forenlighetsvurderingen ikke problematiserte det forutgående bortfallet av grunnlaget for egenregimodellen – avgjørende var at de materielle vilkårene for tildelingen var til stede. KOFA fremhevet i den forbindelse at:

«Det offentlige må i utgangspunktet ha en viss grad av skjønn når det gjelder hvilke oppgaver som anses egnet for å ivaretas gjennom tildeling av enerett, og hvordan offentlige virksomheter organiseres.»

Til dette bemerkes at innsamling av husholdningsavfall faller innenfor eierkommunenes eksklusive ansvar etter forurensningsloven, slik at markedet for disse tjenestene i utgangspunktet er «stengt» for private aktører. Hertil kommer at ISA/ISE frem til i dag har utført husholdningsrenovasjonen på vegne av eierkommunene med grunnlag i egenregimodellen – dvs. at disse tjenestene ikke har vært konkurranseutsatt. Tildeling av kontrakt med grunnlag i en enerett representerer dermed en videreføring av en etablert direktetildeling – og medfører ingen ytterligere innskrenkninger av konkurransen i markedet. Sett i lys av eierkommunenes fortsatt behov for kontroll med tjenesteutførelsen, begrunner dette etter vår oppfatning at nødvendighetskravet er oppfylt.

Hva gjelder enerettens varighet, opereres det ikke med noen fast øvre grense for hvor lenge en enerett kan løpe. Samtidig illustrerer EU-domstolens praksis at eneretten må være begrenset til det som er nødvendig for å ivareta hensynene bak tildelingen.¹⁶ I dette ligger at eneretten ikke kan ha lengre varighet enn det som er absolutt nødvendig. Følgelig må det i hver enkelt sak vurderes konkret hvilken varighet som er nødvendig for å ivareta de relevante hensynene, hvoretter en lengre varighet enn dette vil være uforenlig med EØS-avtalen.

Praksis fra EU-domstolen og KOFA demonstrerer at eneretter av svært lang varighet er blitt akseptert. I sak C-209/98, *Sydhavnens Sten & Grus*, ble eksempelvis en varighet på 20 år akseptert.¹⁷ Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt eneretter kan være *tidsubegrenset*, gir imidlertid praksis ikke noe klart svar. At eneretten ikke kan ha lengre varighet enn det som er absolutt nødvendig for å sikre hensynene bak tildelingen, tilsier på den ene siden av en ubegrenset enerett *kan* være problematisk opp mot EØS-avtalen. På den annen side har ESA og KOFA hatt saker til behandling hvor enerettstildelingene ikke har vært tidsavgrensede, uten at dette har blitt problematisert nærmere.¹⁸ Betydningen av at eneretten er tidsavgrenset eller ikke, kan også sies å ha mindre betydning så lenge en enerett når som helst kan tilbakekalles av kommunen som har tildelt eneretten. Videre

¹⁵ Begrunnelsen var at BIR Bedrift AS – etter KOFAs vurdering – hadde hoveddelen av sin omsetning rettet mot andre enn eierkommunene, jf. avsnitt 33. Aktivitetskriteriet i egenregiinntaket var dermed ikke oppfylt.

¹⁶ Se i denne sammenheng EU-domstolens uttalelser i sak C-209/98, *Sydhavnens Sten & Grus*, premiss (79)-(80).

¹⁷ I denne saken ble det vektlagt at leverandøren måtte gjøre store investeringer for å levere tjenesten, og ved at eneretten sikret inntekter i en finansieringsperiode var eneretten dermed nødvendig for å sikre at noen skulle være interessert i å tilby tjenesten.

¹⁸ Se uttalelser i brev til Norsk Industri i «Case No 68457» av 5. september 2012, og KOFA-sak 2008/88 (KOFA-2008-88).

kan ESAs avgjørelse vedrørende enerett for kommunalt næringsavfall etter vår oppfatning tas til inntekt for at eneretter for innsamling av husholdningsavfall ikke nødvendigvis må være tidsbegrenset.¹⁹ Spørsmålet vedrørende enerettens varighet må likevel anses som uavklart, hvoretter det ut fra et føre-var-prinsipp kan være fornuftig at eneretten avgrenses i tid, med fornyede vurderinger ved enerettens utløp.

Samlet sett er det vår vurdering av tildeling av enerett til ISA/ISE for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøborg vil være «forenlig med EØS-avtalen». På denne bakgrunn er samtlige vilkår i FOA § 2-3 oppfylt, og eierkommunene vil følgelig kunne tildele kontrakt direkte til ISA/ISE på bakgrunn av en slik enerett.

2.2.3. Hvor skal en enerett «plasseres» i Iris-konsernet?

Spørsmålet som vurderes nærmere her er hvor eneretten skal plasseres, nærmere bestemt hvilket rettssubjekt i Iris-konsernet som kan og bør tildeles en slik enerett. I den forbindelse krever FOA § 2-3 at det organet som skal motta en enerett – og deretter en tjenestekontrakt – er å anse som en «oppdragsgiver». Dette innebærer at mottaker av eneretten må oppfylle vilkårene for å være et såkalt «offentligrettslig organ», jf. FOA § 1-2. Som redegjort for i punkt 2.2.2.1, oppfyller både ISA og ISE vilkårene for å utgjøre et «offentligrettslig organ» - og er dermed å anse som «oppdragsgivere» etter anskaffelsesregelverket, jf. FOA § 1-2. Følgelig kan en enerett for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøborg enten kan tildeles ISA eller ISE.

Når det gjelder spørsmålet om hvor eneretten bør plasseres, syntes det mest hensiktsmessig å la en eventuell enerettstildeling være «gjennomstrømmende» - dvs. at den først tildeles ISA og deretter videredelegeres til ISE. På denne måten vil ISA kunne levere administrative tjenester til ISE som en *aksessorisk tjeneste* med grunnlag i den tildelte eneretten, basert på en tanke om at de tilknyttede kostnadene er kostnader som eierkommunene rettmessig skal belastes for ISA/ISEs utføring av renovasjonstjenestene. Det er i den forbindelse på det rene at en enerett kan videredelegeres, og det gjelder i utgangspunktet ikke noe formkrav for slik videredelegering.²⁰ Det er imidlertid å anbefale at adgangen til å videredelegere fremgår direkte av tildelingsvedtaket. Videre må beslutningen om videredelegering fattes av kompetent myndighet i ISA, typisk ved en styrebeslutning. Denne beslutningen bør også kunngjøres offentlig, eksempelvis gjennom ISA/ISE sine hjemmesider.

Vi legger avslutningsvis til at tildeling av enerett vil medføre en del praktiske konsekvenser for organiseringen av Iris-konsernet. For det første må eierkommunene fatte vedtak om enerettstildeling i sine respektive kommunestyre. Deretter må selskapsavtalen for ISA oppdateres og endres. Her kan en også vurdere å ha en mer utfyllende avtale som regulerer ISAs ansvarsområder mer inngående. Videre vil det være nødvendig å videredelegere eneretten til ISE, før det deretter inngås en ny avtale mellom ISA og ISE. Det er ikke gitt at denne avtalen vil ha større materielle endringer sammenlignet med dagens versjon. Når det gjelder den praktiske gjennomføringen av de nevnte tiltakene, krever FOA § 2-3 at eneretten til ISA må være tildelt før – eller senest samtidig med – at avtaleverket vedtas/inngås. Dette er imidlertid ikke til hinder for at samtlige tiltak behandles

¹⁹ Se ESAs avgjørelse 181/22/COL, s. 18, tilgjengelig [her](#). ESA bemerket her at enerettssuntaket kun regulerer *tildeling av kontrakt på grunnlag av en eksisterende enerett*, og ikke *tildelingen av enerett* i seg selv. ESA understreket videre at direktetildeling av kontrakt på grunnlag av enerett forutsetter at oppdragsgiver faktisk besitter en eksklusiv rett, og anså det følgelig som et krav at «*an exclusive right must apply to a single entity (or association) to the exclusion of others within a specific geographical area, and relate to an activity*», jf. s. 19. Kommuners kompetanse for innsamling og håndtering av husholdningsavfall etter forurensningsloven utgjør nettopp en slik eksklusiv rett. Når denne eksklusive kompetansen tildeles et annet organ ved tildeling av enerett, består eksklusiviteten knyttet til oppgavene, hvilket danner grunnlaget for en direktetildeling. I lys av ESAs uttalelser, kan det følgelig argumenteres for at eneretten anses som gyldig etablert allerede i kraft av at eksklusivitetskravet er oppfylt. Det kan da anføres at varigheten på eneretten er av underordnet betydning i så måte.

²⁰ Se KOFA-sak 2012/157 (KOFA-2012-157), premiss (70), og ESAs sak 68457, hvor det ble lagt til grunn at en videredelegering er i samsvar med anskaffelsesdirektivet.

samlet i de respektive kommunestyrene – enten som én sak eller som flere saker i samme møte – forutsatt at vedtakene og beslutningene utformes slik at de trer i kraft i riktig rekkefølge.

2.3. Alternativ 2: Omorganisering

2.3.1. Innledning

Som et alternativ til enerettstildeling, kan omorganisering av Iris-konsernet også være egnet til å få på plass en lovlig anskaffelsesrettslig organisering. Med «omorganisering» siktes her til at den kommersielle virksomheten i konsernet skilles ut og overføres til en separat struktur med et eget holdingselskap på toppen, med de samme eierkommunene som eiere. Omorganisering vil altså innebære utskillelse av de kommersielle konsernselskapene, mens husholdningsrenovasjonen og øvrig lovpålagt virksomhet beholdes i konsernet. I den forbindelse vil en slik omorganisering resultere i at aktiviteten som gjenstår i Iris-konsernet i sin helhet vil være rettet mot eierkommunene, slik at *aktivitetskriteriet* – og dermed vilkårene egenregiunntaket i FOA § 3-1 – formelt sett igjen vil være oppfylt. Omorganisering er dermed å anse som et *strukturelt tiltak* som i prinsippet vil kunne gjenopprette grunnlaget for egenregimodellen.

I det følgende vurderes hvorvidt omorganisering er et egnet alternativ for den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet. Dette vil særlig bero på risikoen for rettslig identifikasjon mellom de to strukturene, samt risikoen knyttet til et eventuelt fremtidig salg av den utskilte virksomheten og de konkurransemessige konsekvenser dette kan medføre for Salten-regionen. I tillegg vil det gjøre seg gjeldende mer strategiske og kommersielle hensyn inn i en slik vurdering, men dette notatet vil i liten grad berøre slike forhold. Det legges også til at representantskapet i ISA behandlet en tilsvarende sak i 2024, hvor det ble vedtatt å beholde dagens selskapsorganisering.

2.3.2. Vurdering av identifikasjonsrisiko

En omorganisering hvoretter de kommersielle konsernselskapene skilles ut og overføres til en separat struktur, vil ekskludere næringsvirksomheten rettet mot tredjeparter fra beregningen av samlet konsernaktivitet – med den konsekvens at aktivitetskriteriet i FOA § 3-1(1)(b) formelt sett vil være oppfylt på konsernnivå. EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23 og Generaladvokatens uttalelse i samme sak etterlater det imidlertid som et uavklart spørsmål hvordan aktivitetskriteriet skal beregnes ved to helt separate konsernstrukturer med identiske eierforhold. I lys av EU-domstolens premisser kan det likevel etter vår vurdering problematiseres om en slik omorganisering vil måtte anses som en kunstig oppsplitting av aktiviteter, slik at *omgåelseshensyn* kan resultere i rettslig identifikasjon mellom de to strukturene. Rettslig identifikasjon vil i den forbindelse innebære at omsetningen i den separate strukturen likevel må medregnes ved beregningen av aktivitetskriteriet.

Sentralt i denne sammenheng er at EU-domstolens avgjørelse knesetter et tydelig prinsipp om «realitet over formalitet», hvoretter omgåelseshensyn fremheves som en sentral begrunnelse for konklusjonen om at aktivitetskriteriet skal beregnes på konsernnivå. EU-domstolen fremhevet at beregning av aktivitetskriteriet på subjektnivå ikke i tilstrekkelig grad vil ivareta formålet bak aktivitetskriteriet, som er å forhindre konkurransevidning ved å sikre at anskaffelsesregelverket kommer til anvendelse når leverandøren er (for) aktiv i markedet og kan konkurrere med andre virksomheter.²¹ Dersom man aksepterte at kun morselskapets egen omsetning skal hensyntas ved beregningen av aktivitetskriteriet ville dette etter EU-domstolens vurdering

²¹ EU-domstolen viste i denne sammenheng til at det ikke kan være avgjørende om det er morselskapet selv eller et datterselskap som utøver den kommersielle aktiviteten, ettersom datterselskapet kan dra indirekte fordeler av at morselskapet tildeles kontrakter uten konkurranse, jf. premiss (56).

medføre at vilkårets og dets formål enkelt kunne omgås gjennom kunstig oppsplitting av aktiviteter – i dette tilfellet ved å la andre konsernselskaper håndtere aktivitetene rettet mot tredjeparter.²²

Etter vår vurdering etterlater EU-domstolens avgjørelse tvil om hvorvidt en omorganisering av Iris-konsernet vil bli akseptert som en reell og lovlig tilpasning av konsernstrukturen, eller om den tvert imot vil anses som en kunstig oppsplitting av aktiviteter i strid med omgåelseshensynet. Saksforholdet vil riktignok ikke være identisk med den situasjonen som EU-domstolen tok stilling til – der den kommersielle aktiviteten ble utøvd av datterselskaper innad i én og samme konsernstruktur. Ved en omorganisering vil det derimot være tale om to formelt sett separate strukturer. Følgelig kan det anføres at en slik omorganisering vil kunne gi den ønskede effekten med hensyn til aktivitetskriteriet, dog forutsatt at det er tilstrekkelig «armlengdes avstand» mellom de to strukturene. Det vil imidlertid trolig være krevende å opprettholde armlengdes avstand i praksis, ettersom de to strukturene vil være underlagt identiske eierforhold, og ettersom det må påregnes at strukturene vil være knyttet sammen gjennom felles infrastruktur. Blant annet er de relevante tillatelsene etter forurensningsloven plassert i ISA, og ikke Iris Produksjon AS, noe som hadde nødvendiggjort en avhengighet mellom disse to uavhengig av selskapsstruktur. Etter vår vurdering kan det dermed ikke utelukkes at omorganisering vil anses som en kunstig oppsplitting av aktiviteter, med påfølgende risiko for rettslig identifikasjon mellom de to strukturene, men dette må i så fall vurderes nærmere dersom dette alternativet aktualiseres.

I lys av den beskrevne identifikasjonsrisikoen, vil en omorganisering med det formål å gjenopprette grunnlaget for egenregiinntaket følgelig være forbundet med noe rettslig risiko. Skal denne risikoen reduseres til et akseptabelt nivå vil det være nødvendig med «vanntette skott» mellom de to strukturene, noe som begrenser muligheten for å investere i felles infrastruktur og dra nytte av synergier mellom virksomhetsområdene. I denne sammenheng er det særlig grunn til å fremheve at en omorganisering i praksis vil innebære økte kostnader til etablering av separat produksjonsanlegg for næringsavfallet – hvilket vil representere en betydelig kostnadsøkning samt en ineffektiv bruk av eksisterende produksjonsutstyr – i tillegg til økte administrative kostnader for begge strukturer, noe vi antar er lite ønskelig. På denne bakgrunn fremstår omorganisering som et mindre egnet alternativ for den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet.

2.3.3. Konkurransesituasjonen etter evt. omorganisering

Et ytterligere og praktisk viktig moment ved vurderingen av omorganisering av Iris-konsernet er konkurransesituasjonen etter en evt. omorganisering. Per i dag er det to avfallsbehandlere i Saltenregionen, Iris Produksjon AS og Østbø AS. Basert på tidligere gjennomførte analyser av konkurransesituasjonen i regionen er det klart at markedet for avfallsbehandling i Salten er preget av høye etableringshindre, begrenset tilgang på alternative behandlingsanlegg og få reelle konkurrenter.

Ved å rendyrke en kommersiell struktur, med tilgang til infrastruktur og ressurser, er det nærliggende å tenke at andre (kommersielle) avfallsaktører ser muligheten for konsolidering. Dersom den utskilte kommersielle strukturen – med tilhørende behandlingskapasitet og infrastruktur – overtas av en privat aktør, vil dette kunne resultere i at en privat aktør erverver en dominerende eller monopolistisk posisjon i markedet for avfallsbehandling i regionen. Selv om en slik monopolsituasjon ikke nødvendigvis er rettsstridig i seg selv, vil et privat monopol på avfallsbehandlingen i Saltenregionen ha klart negative konsekvenser for konkurransen og prisnivået, hvor denne forutsetningsvis høyere kostnaden vil komme innbyggerne og næringslivet i Salten til skade. Vi legger også til at det er svært sannsynlig at Konkurransetilsynet ville grepet inn mot en slik transaksjonen.

²² Se premiss (56).

Situasjonen kunne være annerledes dersom en av de mer landsdekkende renovasjonsaktørene var interessert i å ta over. Samtidig ville eierkommunene mistet kontroll over den kommersielle virksomheten, som tross alt utfører (gjennom konkurranseutsetting) viktige oppgaver på vegne av kommunene. Kontrollen over disse selskapene vil uansett være svekket når den kommersielle strukturen fjernes fra det offentlige oppdraget som per i dag tilligger ISA-konsernet. Dette er hensyn som også beveger seg utover de rent rettslige, og noe vi anbefaler å se nærmere på dersom dette alternativet skulle vært aktuelt.

2.4. Alternativ 3: Konkurranseutsetting av drift av miljøtorg og innsamling

For det tilfellet at det verken tildeles enerett eller gjennomføres en omorganisering som gjenoppretter grunnlaget for egenregimodellen, vil eierkommunene være henvist til å konkurranseutsette kontrakter om innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøtorg i samsvar med anskaffelsesregelverkets alminnelige prosedyreregler. Ved slik konkurranseutsetting vil ISA/ISE stille på lik linje med øvrige aktører i markedet.²³

Det kan i denne forbindelse presiseres at en tildeling av enerett ikke nødvendigvis avskjærer muligheten til å konkurranseutsette enkelte av tjenestene som faller inn under det lovpålagte ansvaret etter forurensningsloven § 30. Også i dag er deler av verdikjeden for husholdningsavfallet konkurranseutsatt i større eller mindre kontrakter. Ved å få tildelt en enerett knyttet til eierkommunenes lovpålagte oppgaver etter forurensningsloven vil ISA/ISE ha et visst skjønn i hvordan oppgavene løses. Her vil også eierkommunene ha mulighet til å påvirke dette gjennom sine eierskapsbeføyelser og gjennom de kontraktene som inngås med ISA/ISE.

Når det gjelder hvorvidt konkurranseutsetting av tjenestene i sin helhet er et egnet alternativ, bemerkes for det første at anbudsprosessen kan være komplisert, kostbar og tidskrevende. Hertil kommer at eierkommunene – til tross for at tjenesteutførelsen kan delegeres – ikke kan fraskrive seg det overordnende lovpålagte ansvaret for tjenesteutførelsen. Ved konkurranseutsetting vil den kontrollen som eierkommunene kan utøve gjennom kontrakt og sanksjonsmekanismer nødvendigvis være mer begrenset enn ved bruk av enerettsmodellen. I denne sammenheng illustrerer erfaringene fra Reno Norden-konkursen hvilken risiko konkurranseutsetting av lovpålagte avfallstjenester kan innebære.²⁴

Sett i lys av eierkommunenes lovpålagte ansvar for tjenesteutførelsen samt den risikoen konkurranseutsetting kan innebære, vil det fra et oppdragsgiverperspektiv være mest hensiktsmessig å anvende ett av unntakene fra anskaffelsesregelverket der vilkårene for dette er oppfylt. På denne bakgrunn er det vår vurdering at enerettsmodellen fremstår som et klart mer hensiktsmessig alternativ for organiseringen av tjenesteutførelsen.

2.5. Avsluttende bemerkninger

Konsekvensen av EU-domstolens avgjørelse i sak C-692/23 er at den anskaffelsesrettslige organiseringen av Iris-konsernet må tilpasses. Av de tre alternativene som er vurdert i dette notatet, fremstår det mest hensiktsmessig at eierkommunene tildeler ISA/ISE enerett for innsamling av husholdningsavfall samt drift av miljøtorg. Det bemerkes at enerettsmodellen i realiteten vil innebære en videreføring av de samme praktiske og organisatoriske realitetene som har kjennetegnet konsernets virksomhet under dagens egenregimodell.

²³ I den forbindelse kan det gjennomføres en samlet konkurranse for begge tjenestene eller separate konkurranser for hver av dem. Videre kan kontraktene enten utformes slik at de dekker hele det geografiske området som eierkommunene er ansvarlige for etter forurensningsloven, eller deles opp i geografiske delområder.

²⁴ Reno Norden var en stor, privat aktør som hadde vunnet anbud på innsamling av husholdningsavfall for en rekke kommuner. Ved selskapets konkurs i 2017 oppstod det umiddelbare utfordringer for de berørte kommunene, som da måtte skaffe til veie alternativ kapasitet for å ivareta sine lovpålagte plikter. Denne situasjonen illustrerer dermed at konkurranseutsetting kan innebære en betydelig sårbarhet dersom leverandøren av ulike årsaker ikke kan oppfylle sine kontraktsforpliktelser.

Oppsummering av kommunale vedtak knyttet til forslag til ny forskrift for husholdningsrenovasjon og tilhørende retningslinjer

Vedlegget inneholder vedtakene i by- og kommunestyre i eierkommunene til Iris Salten IKS knyttet til ny forskrift for husholdningsrenovasjonen i Salten og tilhørende retningslinjer:

- Beiarn kommune
- Bodø kommune
- Fauske kommune
- Gildeskål kommune
- Hamarøy kommune
- Meløy kommune
- Saltdal kommune
- Steigen kommune
- Sørfold kommune

Vedtak Beiarn kommunestyre

Kommunestyret 14.04.2026

Behandling

Votering nr 1 - Votering over forslag

Forslag: **Innstilling fra Plan- og driftsutvalg - 04.03.2026**

For: 14 stemmer (93%) - AP 4, BBL 5, SP 5

Mot: 1 stemme (7%) - SP 1

KST - 24/26 vedtak

Forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med tilhørende retningslinjer vedtas. Ny forskrift trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk lovtidend. På samme tidspunkt oppheves forskrift 19. juni 2018 nr. 2335 om renovasjon i Salten.

Enstemmig vedtatt.

Vedtak Bodø bystyre

Bystyrets behandling i møte den 05.02.2026:

Votering

Enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten vedtas. Ny forskrift trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend. På samme tidspunkt oppheves forskrift 19. juni 2018 nr. 2335 om renovasjon i Salten.
2. Forslag til retningslinjer til ny forskrift om renovasjon i Salten vedtas.
3. Iris Salten IKS delegeres myndighet til å fatte enkeltvedtak med hjemmel i den nye renovasjonsforskriften, med unntak av forskriften §§ 5-2 og 5-3. Iris Salten IKS' myndighet til å fatte enkeltvedtak med hjemmel i den nye forskriften § 5-1 avgrenses til søknader fra barnehager, skoler, foreninger, lag og ideelle organisasjoner om innsamling av husholdningsavfall tilknyttet enkeltstående aktiviteter.
4. Iris Salten IKS delegeres myndighet til å innkreve avfallsgebyr på vegne av kommunen. Kommunens myndighet til å innkreve ubetalt avfallsgebyr etter reglene om innkreving av skatt i medhold av forurensningsloven § 34 siste ledd siste setning, jf. eiendomsskatteloven § 27, delegeres ikke.
5. Iris Salten IKS kan delegere myndigheten etter vedtakspunkt 3 og 4 ovenfor videre til heleide datterselskaper.

Vedtak Fauske kommunestyre

KOM - 025/26 Vedtak:

Vedtak:

Fauske kommunestyre vedtar forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med tilhørende retningslinjer. Forskriften endres i tråd med endelig vedtak i kommunestyresak 24/26. Forskriften trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk lovtidend, og erstatter gjeldende forskrift fra 2018.

Vedtak Gildeskål kommunestyre

Behandling i Kommunestyret - 10.03.2026:

Formannskapetets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Kommunestyret vedtak:

1. Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten vedtas. Ny forskrift trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend. På samme tidspunkt oppheves forskrift 19. juni 2018 nr. 2335 om renovasjon i Salten.
2. Forslag til retningslinjer til ny forskrift om renovasjon i Salten vedtas.
3. Iris Salten IKS delegeres myndighet til å fatte enkeltvedtak med hjemmel i den nye renovasjonsforskriften, med unntak av forskriften §§ 5-2 og 5-3. Iris Salten IKS' myndighet til å fatte enkeltvedtak med hjemmel i den nye forskriften § 5-1 avgrenses til søknader fra barnehager, skoler, foreninger, lag og ideelle organisasjoner om innsamling av husholdningsavfall tilknyttet enkeltstående aktiviteter.
4. Iris Salten IKS delegeres myndighet til å innkreve avfallsgebyr på vegne av kommunen. Kommunens myndighet til å innkreve ubetalt avfallsgebyr etter reglene om innkreving av skatt i medhold av forurensningsloven § 34 siste ledd siste setning, jf. eiendomsskatteloven § 27, delegeres ikke.
5. Iris Salten IKS kan delegere myndigheten etter vedtakspunkt 3 og 4 ovenfor videre til heleide datterselskaper.

Vedtak Hamarøy kommunestyre

Kommunestyrets behandling av sak 42/2026 i møte den 15.04.2026:

Behandling

Ordfører Britt Kristoffersen Løksa leste formannskapets innstilling.

Votering

Formannskapets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

Kommunestyret vedtar forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med tilhørende retningslinjer. Forskriften trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend, og erstatter gjeldende forskrift fra 2018.

Vedtak Meløy kommunestyre

KS - 020/26 vedtak

- 1. Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten vedtas. Ny forskrift trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend. På samme tidspunkt oppheves forskrift 19. juni 2018 nr. 2335 om renovasjon i Salten.**
- 2. Forslag til retningslinjer til ny forskrift om renovasjon i Salten vedtas.**

Innstilling til vedtak:

1. Forslag til ny forskrift om husholdningsrenovasjon i Salten vedtas. Ny forskrift trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend. På samme tidspunkt oppheves forskrift 19. juni 2018 nr. 2335 om renovasjon i Salten.
2. Forslag til retningslinjer til ny forskrift om renovasjon i Salten vedtas.

Vedtak Saltdal kommunestyre

Kommunestyres behandling i møte den 26.03.2026:

Morten Ness Nilsen, SV fremmet kommunedirektørens innstilling.

Votering:

Kommunedirektørens innstilling fikk 7 stemmer avgitt av AP, SV og KRF og falt.

Formannskapetets innstilling: Fikk 11 stemmer avgitt av SL SP,FRP og RØ og ble vedtatt.

Vedtak:

1. Saltdal kommune vedtar forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med de endringsforslag som er fremmet her og i egen sak om retningslinjene/renovasjonsordningen jf sak 28/2026.
2. Grunngebyret settes til kr 300,- inklusiv mva.
3. Gebyrmodellen Pay As You Throw, PAYT, vedtas som omtalt i rapporten Fritidsrenovasjon i Salten som gebyrmodell.
4. I tråd med Forurensningsloven § 30, 2. ledd skal renovasjonsordningen kun gjelde for tettbebygde strøk. Saltdal kommune skal innen 6 mnd legge frem forslag til geografisk oversikt som ivaretar dette punktet.
5. Forskriften trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend, og erstatter gjeldende forskrift fra 2018.

Vedtak Steigen kommunestyre

Kommunestyret behandling av sak 5/2026 i møte den 17.02.2026:

Behandling

Habilitet:

I sak PS 5/2026 ønsker Marit H. Mehus, AP å få sin habilitet vurdert da hun er styremedlem i IRIS Salten IKS.

Jfr. FVL kap 2 §6 e2 erklæres Marit H. Mehus, AP enstemmig inhabil.

Saken ble behandlet med 16 medlemmer tilstede.

Enstemmig vedtatt som innstilling.

Vedtak

Vedtaket lyder som følgende:

Steigen kommunestyre vedtar forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med tilhørende retningslinjer.

Forskriften trer i kraft ved kunngjøring lokalt eller i Norsk Lovtidend, og erstatter gjeldende forskrift fra 2018.

Vedtak Sørfold kommunestyre

Saksprotokoll i Kommunestyret - 12.02.2026

Behandling:

Det fremkom ingen endringsforslag.

Vedtak:

Formannskap 03.02.2026

Kommunedirektørens innstilling

Forslag til ny renovasjonsforskrift for Salten med tilhørende retningslinjer vedtas. Forskriften trer i kraft fra vedtaksdato, og erstatter gjeldende forskrift fra 2018.

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Formannskapets vedtak enstemmig vedtatt.

Oppsummering av kommunale vedtak knyttet til felles renovasjonsløsning for fritidsboliger i Salten

Vedlegget inneholder vedtakene i by- og kommunestyre i eierkommunene til Iris Salten IKS knyttet til felles renovasjonsløsning for fritidsboliger i Salten:

- Beiarn kommune
- Bodø kommune
- Fauske kommune
- Gildeskål kommune
- Hamarøy kommune
- Meløy kommune
- Saltdal kommune
- Steigen kommune
- Sørfold kommune

Beiarn kommune

Kommunestyret 14.04.2026

Behandling

Votering nr 1 - Votering over forslag

Forslag: **Innstilling fra Plan- og driftsutvalg - 04.03.2026**

For: 13 stemmer (87%) - AP 4, BBL 5, SP 4

Mot: 2 stemmer (13%) - SP 2

KST - 23/26 vedtak

1. Beiarn kommunestyre godkjenner den foreslåtte felles renovasjonsordningen for fritidsboliger i Salten, slik den er beskrevet i rapporten «Fritidsrenovasjon i Salten».
2. Beiarn kommunestyre godkjenner gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT) med grunngebyr og betaling per ekstra innkast.
3. Beiarn kommunestyre gir Iris Salten IKS fullmakt til å behandle fritakssøknader etter felles retningslinjer.
4. Beiarn kommunestyre forutsetter at ordningen implementeres i tråd med lovkrav og at det utarbeides en kommunikasjonsplan for informasjon til berørte abonnenter.
5. Grunngebyr pr. fritidsbolig settes til kroner 300,- inkl.mva.

Enstemmig vedtatt.

Bystyrets behandling i møte den 05.02.2026:

Fredric Martinsen
Persson (AP)

Fritidsrenovasjon

1. Forslag til renovasjonsløsning for fritidsboliger, slik løsningen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas.
2. Gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT), slik modellen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas som gebyrmodell for fritidsrenovasjon.
3. Iris Salten IKS skal informere berørte innbyggere om den nye renovasjonsløsningen og gebyrmodell for fritidsboliger i tråd med vedlagt kommunikasjonsplan

Votering

Innstillingen ble vedtatt med 20 stemmer mot Persson sitt forslag som fikk 19 stemmer og falt (3V, 7AP, 4SV, 1MDG, 1KRF, 3UAVH).

Vedtak

1. Forslag til renovasjonsløsning for fritidsboliger, slik løsningen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas.

IRIS vurderer det reelle behovet for antall innkastplasser for fritidsrenovasjon.
2. Gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT), slik modellen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas som gebyrmodell for fritidsrenovasjon, men grunngebyret fastsettes til kr 300,- inkl. mva.
3. Iris Salten IKS skal informere berørte innbyggere om den nye renovasjonsløsningen og gebyrmodell for fritidsboliger i tråd med vedlagt kommunikasjonsplan.

KOM - 024/26 Vedtak:

Vedtak:

1. Fauske kommunestyre viser til tidligere vedtak fra februar 2023, hvor kommunen signaliserte motstand mot innføring av tvungen renovasjonsavgift for hytte- og fritidsbebyggelse.
2. Fauske kommunestyre opprettholder dette standpunktet, og avviser den foreslåtte renovasjonsordningen for fritidsboliger slik den foreligger i saken.
3. Fauske kommunestyre mener at den foreslåtte ordningen innebærer en tvungen gebyrbelastning som ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til faktisk bruk, tilgjengelighet og lokale forhold, og som derfor fremstår som urimelig.
4. Fauske kommunestyre ber om at det utredes alternative løsninger som i større grad ivaretar:
 - frivillighet eller sterkere grad av brukstilpasning
 - differensierte gebyrmodeller
 - geografiske hensyn og avstand til returpunkter
 - mer fleksible fritaksordninger
5. Fauske kommunestyre ber om at saken tas opp med de øvrige eierkommunene og Iris Salten IKS, med sikte på å finne en løsning som både ivaretar lovkrav og lokal politisk forankring.
6. Saken sendes tilbake til administrasjonen i Iris Salten IKS for videre utredning før ny behandling.
7. Fauske kommunestyre forutsetter at det i det videre arbeidet synliggjøres hvilke handlingsrom kommunen har innenfor gjeldende lovverk, herunder muligheter for lokale tilpasninger.

Gildeskål kommune

Behandling i Kommunestyret - 10.03.2026:

Formannskapetets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Kommunestyret vedtak:

1. Forslag til renovasjonsløsning for fritidsboliger, slik løsningen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas.
2. Gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT), slik modellen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas som gebyrmodell for fritidsrenovasjon.
3. Iris Salten IKS skal informere berørte innbyggere om den nye renovasjonsløsningen og gebyrmodell for fritidsboliger i tråd med vedlagt kommunikasjonsplan.
4. I samarbeid med Iris Salten jobbes det videre med plassering av renovasjonspunkter for fritidsrenovasjon i Gildeskål. Dagens forslag må utvides med punkter både mellom Inndyr og Sund, og på Arnøyene.

Hamarøy kommune

PS 43/26 Felles renovasjonsordning for fritidsboliger i Salten
Kommunestyrets behandling av sak 43/2026 i møte den 15.04.2026:

Behandling

Ordfører Britt Kristoffersen Løksa leste formannskapetets innstilling.

Kommunalleder for teknisk drift og samfunn Børre M. Johansen orienterte om saken og svarte på spørsmål.

Terje Øien (Ap) fremmet tilleggsforslag om å føye til to punkter:

1. Kommunestyret forutsetter at kommunen kan få justert plasseringen av hentepunkter.
2. Kommunestyret forutsetter også at gebyret ikke settes så lavt at det i realiteten medfører for få hentepunkter til at det blir en reell løsning.

Votering

Det ble votert over tilleggsforslaget fra Terje Øien (Ap). Tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Formannskapetets innstilling med tilleggsforslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kommunestyret godkjenner den foreslåtte felles renovasjonsordningen for fritidsboliger i Salten, slik den er beskrevet i rapporten «Fritidsrenovasjon i Salten».
2. Kommunestyret godkjenner gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT) med grunngebyr og betaling per ekstra innkast.
3. Kommunestyret gir Iris Salten IKS fullmakt til å behandle fritakssøknader etter felles retningslinjer.
4. Kommunestyret forutsetter at ordningen implementeres i tråd med lovkrav og at det utarbeides en kommunikasjonsplan for informasjon til berørte abonnenter.
5. Kommunestyret forutsetter at kommunen kan få justert plasseringen av hentepunkter.
6. Kommunestyret forutsetter også at gebyret ikke settes så lavt at det i realiteten medfører for få hentepunkter til at det blir en reell løsning.

Meløy kommune

KS - 021/26 vedtak

1. Forslag til renovasjonsløsning for fritidsboliger, slik løsningen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas.
2. Gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT), slik modellen er beskrevet og anbefalt i vedlagt rapport «Fritidsrenovasjon i Salten», vedtas som gebyrmodell for fritidsrenovasjon.
3. Kommunestyret gir Iris Salten IKS fullmakt til å behandle fritakssøknader etter felles retningslinjer.
4. Iris Salten IKS skal informere berørte innbyggere om den nye renovasjonsløsningen og gebyrmodell for fritidsboliger i tråd med vedlagt kommunikasjonsplan.
5. Meløy kommune ber Iris Salten IKS foreta en nærmere utredning av plassering av returpunkter for fritidsrenovasjon i Meløy. Utredningen skal sikre at lokaliseringene bygger på en helhetlig vurdering av hyttekonsentrasjon, ferdselsmønster, tilgjengelighet gjennom året og faktisk bruk, før endelig plassering fastsettes.

Saltdal kommune

Kommunestyres behandling i møte den 26.03.2026:

Innledning v/ Bjørn Ove Moum, Iris.

Morten Ness Nilsen, SV fremmet nytt pkt. 2 i kommunedirektørens innstilling.

Nytt pkt. 2: Grunngbyret settes til 300 kroner inklusiv mva. Som en del av Pay as you throw, skal det legges tilrette for bankkort og elektronisk betaling.

Votering:

Kommunedirektørens innstilling med nytt pkt. 2: Fikk åtte stemmer avgitt AP, SV og KRF og falt.

Formannskapetets innstilling: Vedtatt med 10 stemmer avgitt fra SP, SL, HØ, FRP

Vedtak:

1. Det etableres ett returpunkt sentralt på Rognan (f.eks ved Europris)
2. Det opprettes et lokalt kommunalt klageorgan til erstatning for forslaget fra IRIS. Saltdal kommune skal innen 6 mnd fremme forslag til utvelgelse og organisering av utvalget, inklusiv økonomiske rammer og konsekvenser.
3. Iris Salten IKS skal sammen med Saltdal kommune informere innbyggerne om den nye renovasjonsordningen og finansieringen av denne.
4. Som en del av Pay AS You Throw, skal det også legges til rette for elektronisk betaling.
5. Saltdal kommune skal fremme et forslag til tiltak for å undersøke om innføring av den nye ordningen vil føre til økt forsøpling.
6. Innen 2 år etter innføringen skal det foretas en evaluering av ordningen. I denne skal brukertilfredshet være et moment.
7. Grunngbyret settes til kr 300,- inklusiv mva.
8. I tråd med Forurensningsloven § 30, 2. ledd skal renovasjonsordningen kun gjelde for tettbebygde strøk. Saltdal kommune skal innen 6 mnd legge frem forslag til geografisk oversikt som ivaretar dette punktet.

Steigen kommune

Kommunestyret behandling av sak 6/2026 i møte den 17.02.2026:

Behandling

Habilitet:

I sak PS 6/2026 ønsker Marit H. Mehus, AP å få sin habilitet vurdert da hun er styremedlem i IRIS Salten IKS.

Jfr. FVL kap 2 §6 e2 erklæres Marit H. Mehus, AP enstemmig inhabil.

Saken ble behandlet med 16 medlemmer tilstede.

Enstemmig vedtatt som innstilling.

Vedtak

Vedtaket lyder som følgende:

1. Steigen kommunestyre godkjenner den foreslåtte felles renovasjonsordningen for fritidsboliger i Salten, slik den er beskrevet i rapporten «Fritidsrenovasjon i Salten».
2. Steigen kommunestyre godkjenner gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT) med grunngebyr og betaling per ekstra innkast.
3. Steigen kommunestyre gir Iris Salten IKS fullmakt til å behandle fritakssøknader etter felles retningslinjer.
4. Steigen kommunestyre forutsetter at ordningen implementeres i tråd med lovkrav og at det utarbeides en kommunikasjonsplan for informasjon til berørte abonnenter.

Formannskapet:

Behandling:

Omforent forslag fra Sørfold formannskap PS 9/26

Nytt punkt 5. i kommunedirektørens innstilling

Kommunestyret forutsetter at foreslåtte renovasjonspunkter som er foreslått i Sørfold kommune blir bygget; Mørsvikbotten, Elvkroken, Røsvika og Straumen.

Vedtak:

Utheving

Kommunedirektørens innstilling

1. Kommunestyret godkjenner den foreslåtte felles renovasjonsordningen for fritidsboliger i Salten, slik den er beskrevet i rapporten «Fritidsrenovasjon i Salten».
2. Kommunestyret godkjenner gebyrmodellen Pay As You Throw (PAYT) med grunngebyr og betaling per ekstra innkast.
3. Kommunestyret gir Iris Salten IKS fullmakt til å behandle fritakssøknader etter felles retningslinjer.
4. Kommunestyret forutsetter at ordningen implementeres i tråd med lovkrav og at det utarbeides en kommunikasjonsplan for informasjon til berørte abonnenter.

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Omforent forslag fra Sørfold formannskap:

Nytt punkt 5. i kommunedirektørens innstilling:

Kommunestyret forutsetter at foreslåtte renovasjonspunkter som er foreslått i Sørfold kommune blir bygget; Mørsvikbotten, Elvkroken, Røsvika og Straumen.

Omforent forslag enstemmig vedtatt.

Kommunestyret:

Omforent forslag fra kommunestyret:

Kommunestyret godkjenner punkt 1, 2, 3 og 4 i formannskapets vedtak.

Kommunestyret ber om at følgende ivaretas i forhandlinger:

- At det etableres inntil 5 renovasjonspunkter.
- Forslag fra Sørfold SV - nytt punkt 6: Antall restavfallsinnkast økes fra 6 til 10.
- Forslag fra Sørfold H og Sørfold SP - Det legges til 1 punkt i fritak fra hytterrenovasjon. Hytter mer enn 1,5 km fra kjørbar vei på sommer får fritak fra hytterrenovasjon. Dette tas med i § 6-2 Fritak og dispensasjon.

Omforent forslag fra kommunestyret enstemmig vedtatt.

Se mottakerliste

Deres ref.:

Deres dato:

Vår ref.:

26/32340-1

26/63988

Vår dato:

08.05.2026

Innkalling og saksliste til representantskapsmøte KOAN 19.05.2026

Det innkalles med dette til representantskapsmøte for KOAN 19. mai 2026 på Thon Hotel Nordlys i Bodø. Møtet starter etter Kontaktkonferansens første dag, kl. 16.00.

Saksliste som følger:

Sak 01/26 Konstituering

Sak 02/26 Årsmelding for KOAN 2025

Sak 03/26 Regnskap for KOAN 2025 – revisors beretning

Sak 04/26 Mandat til styret for justering av handlingsplan

Sak 05/26 Forslag til handlingsplan for KOAN 2027

Sak 06/26 Retningslinje for regulering av honorarer

Sak 07/26 Honorarer for styreleder og styremedlemmer for 2027

Sak 08/26 Budsjettforslag for KOAN 2027

Sak 09/26 Valg av styremedlemmer, vara og valgnemnd

Sak 10/26 Eventuelt

Med vennlig hilsen

Ketil Jensen

Daglig leder KOAN

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Sak 01/26 Konstituering

- Valg av møteleder
- Valg av protokollfører og to protokollunderskrivere
- Registrering av antall stemmeberettigede i møtet
- Godkjenning av innkalling og gjennomføring av møtet

Sak 02/26 Årsmelding for KOAN 2025

Saksutredning: Administrasjonen legger frem årsmelding for KOAN for 2025 til behandling i representantskapet. Årsmeldingen gir en samlet oversikt over virksomheten i KOAN i 2025.

Styret har behandlet årsmeldingen for KOAN 2025 og innstiller overfor representantskapet at årsmeldingen godkjennes.

Forslag til vedtak: Årsmeldingen for KOAN 2025 godkjennes.

Sak 03/26 Regnskap for KOAN 2025 – revisors beretning

Saksutredning: Administrasjonen legger frem regnskap for KOAN for 2025, samt revisors beretning for gjennomgang i representantskapet. Regnskapet er i tråd med samarbeidsavtalen.

Styret har gjennomgått regnskapet for KOAN for 2025 og innstiller overfor representantskapet at regnskapet godkjennes.

Forslag til vedtak: Regnskap for KOAN 2025 godkjennes.

Sak 04/26 Mandat til styret for justering av handlingsplan

Saksutredning: Representantskapet behandler og vedtar organisasjonens handlingsplan. I løpet av planperioden kan det oppstå behov for justeringer som følge av endrede forutsetninger, prioriteringer eller ytre forhold. For å sikre effektiv oppfølging av vedtatt handlingsplan, er det hensiktsmessig at styret har et visst handlingsrom til å foreta nødvendige tilpasninger.

Styret har ansvar for den løpende oppfølgingen av handlingsplanen og er nærmest til å vurdere behovet for justeringer underveis. Uten et tydelig mandat må alle endringer behandles av representantskapet, noe som kan være lite fleksibelt og tidkrevende. Et mandat til styret vil bidra til smidigere drift og bedre måloppnåelse, samtidig som hovedlinjene i handlingsplanen fortsatt forankres i representantskapets vedtak.

Det forutsettes at eventuelle endringer som styret foretar, er innenfor rammen av vedtatt strategi og økonomi, og at representantskapet holdes orientert om vesentlige justeringer.

Forslag til vedtak: Representantskapet gir styret mandat til å foreta nødvendige justeringer i handlingsplanen etter at denne er vedtatt, forutsatt at endringene ligger innenfor rammene av vedtatt strategi og budsjett. Vesentlige prinsipielle endringer skal legges frem for representantskapet til behandling.

Sak 05/26 Forslag til handlingsplan for KOAN 2027

Saksutredning: Administrasjonen legger frem forslag til handlingsplan for KOAN for 2027 til behandling i representantskapet. Handlingsplanen beskriver prioriterte mål og tiltak for KOAN i planperioden.

Styret har behandlet handlingsplanen for KOAN for 2027 og innstiller overfor representantskapet at handlingsplanen vedtas.

Forslag til vedtak: Handlingsplanen for KOAN 2027 vedtas.

Sak 06/26 Retningslinje for regulering av honorarer

Saksutredning: Administrasjonen legger frem forslag til retningslinjer for regulering av honorarer. Honorarer til verv bør vurderes jevnlig for å sikre at nivået er rimelig og i tråd med ansvar, arbeidsmengde og generell lønns- og kostnadsutvikling. Per i dag finnes det ingen fastsatt retningslinje for regulering slike honorarer i KOAN.

Manglende faste prinsipper for regulering kan føre til uforutsigbarhet og behov for hyppige enkeltsaker i representantskapet. Ved å etablere en tydelig retningslinje for regulering av honorarer oppnås større forutsigbarhet og en mer strukturert praksis.

Styret vurderer at en regulering annet hvert år i tråd med konsumindeksen (KPI) gir en god balanse mellom behovet for oppdatering og hensynet til stabilitet. Det foreslås at ordningen trer i kraft fra og med 2028.

Forslag til vedtak: Representantskapet fastsetter at honorarer til styreleder, styremedlemmer og representantskapets leder reguleres annet hvert år i tråd med utviklingen i konsumprisindeksen (KPI). Første regulering gjennomføres i 2028 med utgangspunkt i honorarsatsene for 2027.

Sak 07/26 Honorarer for styreleder og styremedlemmer for 2027

Saksutredning: Administrasjonen legger frem sak om honorarer for styreleder og styremedlemmer for 2027. Gjeldende honorarsatser ble sist regulert i 2023:

- Honorarer til styreleder: Kr. 12 000 per år
- Møtegodtgjørelse: Kr. 4 000 per møte
- Honorarer til representantskapets leder: Kr. 4 000 per år

Administrasjonen innstiller overfor representantskapet at honorarer holdes uendret for 2027.

Forslag til vedtak: Honorarer holdes uendret for 2027.

Sak 08/26 Budsjettforslag for KOAN 2027

Saksutredning: Administrasjonen legger frem forslag til budsjett for KOAN for 2027 til behandling i representantskapet. Budsjettet bygger på planlagt aktivitetsnivå og forventede kostnader knyttet til drift og tjenester som KOAN leverer til deltakerkommunene.

Styret har behandlet forslag til budsjett for KOAN for 2027 og innstiller overfor representantskapet at budsjettet vedtas.

Forslag til vedtak: Budsjett for KOAN 2027 vedtas.

Sak 09/26 Valg av styremedlemmer, vara og valgnemnd

Saksutredning: Funksjonstiden for styremedlemmer og vara for perioden 2024-2026 utløper i 2026. I henhold til samarbeidsavtalen er det representantskapet som velger styre. Det gjennomføres derfor valg av styremedlemmer og vara på representantskapsmøtet.

KOANs styre har de to foregående årene hatt følgende sammensetning:

Styret:

Kjersti Rongved, Bodø kommune, styreleder (2024-2026)

Camilla Berg, Hemnes kommune, nestleder (2024-2026)

Bente Margit Sørgård, Meløy kommune (2024-2026)

Anita Selfors, Beiarn kommune (2024-2028)

Linda Jakobsen, Alstahaug kommune (2024-2028)

Varamedlemmer:

Karin Sund Olufsen, Lurøy kommune (2024-2026)

Ragnhild Nilsen, Øksnes kommune (2024-2028)

Lisbeth Bernhardsen, Sørfold kommune (2024-2026)

Valgnemnd:

Berit Busch, Sømna kommune (2024-2028)

Nina Jørgensen-Øberg, Bindal kommune (2024-2028)

Representantskapet:

Lena Sagnes, Fauske kommune, leder (2024-)

Kenneth Sørensen, Rana kommune, nestleder (2024-)

Valgnemndas innstilling vedlagt.

Kopi til

Bente Sørgård
Berit Busch
Bitten Rolfsen
Bjørg Ireen Fønnebø
Camilla Berg (ekstern)
Gunn Eliassen
Gøril Larsen
Kenneth Sørensen
Kristin Vangen Herøy kommune
Kristine.storelv@evenes.kommune.no
Lena Sagnes
Linda Jakobsen
Maria Olsen
Marit Nilsen
Nina Jørgensen-Øberg
Ordføreren i Nesna kommune
Ordføreren i Rødøy kommune
Ordføreren i Sørfold kommune
Ragnhild Nilsen
Rakel Brunes
Siv Reidun Sandnes (Ekstern)
Siw Abs Åkerøy

Vedlegg

Årsmelding for KOAN 2025 (1)
Regnskap for KOAN 2025
Revisjonsberetning KOAN 2025
Handlingsplan KOAN 2027
Budsjettforslag for KOAN 2027 (1)
Forslag til nytt styre i KOAN

DokID
2024428
2024449
2024460
2024473
2024478
2024484

2026/0779 Bodø kommune med flere

Innklaget:	Bodø kommune med flere
Klager:	Helseservice Engros AS
Saksdokument:	
Avgjørelse:	
Type sak:	Prioritert rådgivende sak
Saken gjelder:	Avvisning av tilbud, De generelle kravene i § 4, Feil i/uklart konkurransegrunnlag

Sammendrag

Bodø kommune har det administrative ansvaret for anskaffelsen som gjennomføres på vegne av følgende oppdragsgivere: Bodø kommune, Alstahaug kommune, Dønna kommune, Hamarøy kommune, Hemnes kommune, Herøy kommune, Leirfjord kommune, Meløy kommune, Rana kommune, Sortland kommune, Vestvågøy kommune, Øksnes kommune og Salten Brann IKS .

Klager anfører prinsipalt at konkurransen er beheftet med feil som innebærer avlysningsplikt. Subsidiært at tilbudene til valgte leverandør skulle ha vært avvist fra konkurransen, og at innklagede har handlet i strid med etterprøvbarhetsprinsippet i anskaffelsesloven § 4, herunder brutt begrunnelsesplikten.

Konkurranseform:	
Type avtale:	Rammeavtale
Regelverk:	LOA og FOA del I og III
Type anskaffelse:	Vareanskaffelse
Tjenestekategori:	

Saksbehandler:	DAEI
Registrert inn:	30.03.2026
Avsluttet:	
Status:	Innkommet
Avgjort av:	

Publisert: 31.03.2026

Klagenemndssekretariatet

Besøksadresse:

Zander Kaaes gate 7
5015 Bergen

Postboksadresse:

Postboks 511 sentrum
5805 BERGEN

Sentralbord:

55 19 30 00

E-post:

post@knse.no

Resepsjon:

Man-fre 08:00-15:00

Telefon:

Man-fre 08:00-15:00

Organisasjonsnummer:

918195548

Følg oss på LinkedIn

Klagenemnder

- Energiklagenemnda
- Frivillighetsregisternemnda
- KOFA
- Konkurranseklagenemnda
- Lotterinemnda
- Markedsrådet

Medieklagenemnda
Stiftelsesklagenemnda
Finanstilsynsklagenemnda

Nyheter
Om Klagenemndssekretariatet
Presse
Karriere
Kontakt

Personvernerklæring

Personvern
Tilgjengelighetserklæring

Nyhetsbrev

Abonner på avgjorte saker fra ønsket klagenemnd,
meld deg på vårt nyhetsbrev

Alt innhold copyright Klagenemndssekretariatet. Utviklet av: Mint Media AS

Salten Kontrollutvalgsservice Kommunalt Oppgavefelleskap
c/o Gildeskål kommune Innedyrveien 72
8140 Innedyr

Deres ref.

Vår ref.
23/10172 - 84Saksbehandler
Mette BjørnvikDato
08.05.2026

Vedtak - Rapport Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS

Kommunestyret har i møte 07.05.2026 fattet følgende vedtak 044/26

1. Rapporten Eierskapskontroll med forvaltningsrevisjon av Meløy kommune og Salten Brann IKS er forelagt kommunestyret og tas til etterretning.

2. Kommunestyret ber kommunedirektøren og selskapet følge opp rapportens anbefalinger:

- 1. Meløy kommune bør konkretisere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.**
- 2. Meløy kommune og eierkommunene bør utarbeide retningslinjer som regulerer Salten Branns valgkomite.**
- 3. Meløy kommune bør ha en klar rutine for vurdering av habilitet ved valg av styremedlemmer.**
- 4. Meløy kommune bør formulere selskapsspesifikke mål for samfunnsansvar for Salten Brann.**
- 5. 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 november 2026.

Dette til orientering.

Med hilsen

Mette Bjørnvik
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur



SAK 29/26

Eventuelt

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
09.06.2026

Vedlegg:

Forslag til vedtak:

Inndyr, 27. mai 2026

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget