Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Grong kommune

Arkivsak:	26/296
Møtedato/tid:	13.10.2026 kl. 09:00 – 15.00
Møtested:	Kommunehuset

Møtet avvikles for åpne dører, i tråd med kommuneloven § 11-5.

Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Konsek Trøndelag IKS
v/ Jorunn Sund på telefon 959 85 828, eller e-post: jorunn.sund@konsek.no

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Steinkjer, 07.10.2026

Erik Seem (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Jorunn Sund
førstekonsulent
Konsek Trøndelag

Kopi: Varamedlemmer, ordfører, kommunedirektør og Revisjon Midt-Norge SA

Sakliste

Saksnr.	**Sakstittel**
22/26	Orientering fra kommunedirektøren
23/26	Skriftlig svar fra kommunedirektøren og informasjon om anskaffelses rutiner fra PWC fra 2021-2025.
24/26	Generell Eierskapskontroll
25/26	Forenklet etterlevelseskontroll 2025 - Kommunens økonomireglement og anvisningsfullmakter
26/26	Prosjektplan, Indre Namdal PPT, Indre Namdal barnevern
27/26	Budsjettkontroll per 30.06.2026
28/26	Forslag til budsjett 2027 med økonomiplan for kontrollarbeidet
29/26	Referater
30/26	Innspill til kontrollutvalget
31/26	Besøk ved Grong barne- og ungdomsskole den 21.10.2026
32/26	Godkjenning av møteprotokoll

Orientering fra kommunedirektøren

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	22/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-033
Arkivsaknr 24/479 - 13

Forslag til vedtak
Kontrollutvalget tar informasjonen fra kommunedirektøren til orientering

Vedlegg
Varsel om tilsyn med kommunens internkontroll for å sikre et trygt og godt skolemiljø - Grong - .pdf
Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Grong barne- og ungdomsskole
Rapport miljørettet helsevern barnehager og skoler i Grong

Saksopplysninger
Kommunedirektøren vil gi en orientering fra to viktige rapporter:
- tilsyn på miljørettet helsevern
- om lærernorm.

Tilsyn om miljørettet helsevern:
Kommuneoverlegen har gjennomført internkontroll/tilsyn på skole og barnehager i kommunen. Tilsynet har hatt fokus på forhold som kan utgjøre en fare for liv og helse.

Tilsyn om lærernorm:
Det har også blitt avsluttet et tilsyn vedrørende lærernormen gjennom statsforvalteren.

Vurdering
Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering

Statsforvalteren i Trøndelag
Tröödndelagen Staatehaaltoje

Vår dato: 12.02.2025
Vår ref: 2025/2003
Deres dato:
Deres ref:

Grong kommune v/kommunalsjef oppvekst og rektor Grong barne- og ungdomsskole
Postboks 162
7871 GRONG

Saksbehandler, innvalgstelefon
Margit Kristin Kjeldsen,

Varsel om tilsyn med kommunens internkontroll for å sikre et trygt og godt skolemiljø - Grong - 2025

Med hjemmel i lov av 09.06.2023 nr. 30 om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (oppll.) § 29-2 første ledd, åpner Statsforvalteren i Trøndelag tilsyn med Grong kommune og Grong barne – og ungdomsskole. Tilsynet går ut på å kontrollere om kommunen følger regelverket i opplæringsloven. Kommunen er valgt ut på bakgrunn av en risikovurdering, der vi bygger på informasjon vi har fra ulike kilder.

Tema for tilsynet
Tema for tilsynet er kommunens arbeid for å sikre et trygt og godt skolemiljø. Under dette temaet kontrollerer vi om:

1. kommunen sikrer at plikten til å melde fra i skolemiljøsaker blir oppfylt, jf. oppll. §§ 12-4 og 12-5, jf. kommuneloven § 25-1.

2. kommunen sikrer at plikten til å undersøke i skolemiljøsaker blir oppfylt, jf. oppll. § 12-4, jf. kommuneloven § 25-1.

3. kommunen sikrer at plikten til å sette inn tiltak i skolemiljøsaker blir oppfylt, jf. oppll. § 12-4, jf. kommuneloven § 25-1.

Vedlagt følger et skriv til elever og foreldre med informasjon om tilsynet. Vi ber dere om å gjøre dette tilgjengelig for alle elevene og foreldrene ved skolen.

Slik gjennomfører vi tilsynet
Tidspunkt for det stedlige tilsynet er **14. og 15.05.2025**. Da vil vi foreta intervjuer og ha et felles åpningsmøte med de som skal intervjues. Nærmere tidspunkter for intervjuer under tilsynsbesøket, avklares i samråd med kommunen. Formøte avholdes på Teams den **13.03.2025 kl. 12.00**. Vi utarbeider en rapport der våre vurderinger og konklusjoner i tilsynet kommer fram. Hvis vi finner brudd på regelverket, kan dere uttale dere før vi eventuelt fatter vedtak med pålegg om retting. Vi publiserer den ferdige rapporten på https://tilsynskalender.statsforvalteren.no/.

I tilsynet behandler vi personopplysninger. Les mer om vår behandling av personopplysninger på https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/personvern-for-barnehage-og-skole/behandling-av-personopplysninger-i-tilsyn/

Innsending av dokumentasjon og egenvurdering
Det følger av oppll. § 29-2, jf. kommuneloven § 30-3, at Statsforvalteren har rett til innsyn i alle kommunale saksdokumenter og at vi kan foreta de undersøkelser som vi mener er nødvendige.

Dere må sende inn dokumentasjon, se vedlagt dokumentasjonsliste.

I tillegg til nevnte dokumentasjon, ber vi om at kommunen sender inn en redegjørelse om sin internkontroll og hvordan den er tilpasset for å sikre et trygt og godt skolemiljø.

Vi ber også om at kommunen ved kommunalsjef og rektor, gjennomfører og fyller ut vedlagte egenvurdering.

På det stedlige tilsynet ønsker vi å intervjue:
1. lærere på 1. – 4. trinn
2. lærere på 5. – 7. trinn
3. lærere på 8. -10. trinn
4. andre ansatte
5. avdelingsledere
6. rektor
7. skoleeier

Gruppene med ansatte (1, 2 og 3 og 4) som skal intervjues bør bestå av tre – fire stykker.

Fristen for å sende inn dokumentasjon og egenvurderinger **er 24.04.2025.**

Dere har rett til å klage
Dere kan klage på pålegget om å sende inn dokumentasjon, jf. forvaltningsloven (fvl.) § 14.

Hvis dere klager, må dere gjøre det innen tre dager. Fristen gjelder fra beskjed om brevet har kommet frem til dere. Dere sender klagen til oss. Hvis vi ikke er enig med dere, sender vi klagen til Utdanningsdirektoratet som avgjør saken.

Hvis vi vurderer at det er «påtrengende nødvendig» å få dokumentasjonen raskt for å gjennomføre våre oppgaver, kan vi kreve at dere gir oss dokumentasjonen før en eventuell klage er avgjort, jf. fvl. § 14 femte punktum.

Ved spørsmål, ta kontakt med tilsynsleder Margit Kjeldsen på margit.kjeldsen@statsforvalteren.no eller på telefon 73 19 91 89.

Med hilsen

Gunn Oddny Olsen Haugen (e.f.)
underdirektør opplæring
Oppvekst- og velferdsavdelingen

Margit Kristin Kjeldsen
seniorrådgiver
Oppvekst- og velferdsavdelingen

Dokumentet er elektronisk godkjent

Vedlegg

1 *Dokumentasjonsliste*
2 *Informasjon til elever og foreldre -Grong barne- og ungdomsskole*
3 *Egenvurdering-skolemiljo-og-internkontroll-bm*

Rapport etter kommunalt tilsyn etter miljørettet helsevern.

24.03.2026

Rapport etter kommunalt tilsyn etter miljørettet helsevern Grong barne- og ungdomsskole 18.05.2026

Tidspunkt for tilsynet:

Tilsynssted: Grong Barne- og Ungdomsskole

Leder for virksomheten: kari.sofie.fiskum@grong.kommune.no Tlf: 41289567

Byggansvarlig: Grong kommune, avd. for Drift og Investering v/ Emil Abraham Viem.

Navn på ansvarlig for gjennomføring av tilsynet: Kommunelegen i Grong kommune, Berit H J Grandaunet

E-post: berit.helen.jensen.grandaunet@grong.kommune.no Tlf: 93643076

Målingene med rapport er gjennomført av: Drift og Investering, avd. Grong kommune.

Formålet med målingen/mandat: Denne rapporten er skrevet etter stedlig tilsyn.

Tilsynet er pålagt av Kommuneoverlegen i Grong Kommune. Formålet med stedlig kommunalt tilsyn er godkjenning iht forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler §§ 1 til 24, og § 27.

1. **Mandat/generell informasjon**

1.1: Formålet med kommunalt tilsyn:

Formålet med tilsynet er å vurdere om virksomheten etterlever forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler §§ 1 til 24, og § 27. Tilsynet ble gjennomført ved bruk av følgende metodikk: intervju, befaring og dokumentgjennomgang.

1.2: Forankring lov/ forskrift og valg av prosedyre:

Det følger av § 9 i lov om folkehelsearbeid at kommunen skal føre tilsyn med de faktorer og forhold i miljøet som til enhver tid direkte eller indirekte kan ha innvirkning på helsen. Denne oppgaven er delegert til kommuneoverlegen i Grong kommune.

- Folkehelseloven
- Forskrift om miljørettet helsevern

2.0 Tema for tilsynet:

Alle relevante krav som forskrift om miljørettet helsevern i skoler/barnehager stiller til virksomheten, §§ 1 – 24,27. Tilsynet har plikt til å vurdere alle sider ved driften av enhetene, for å sikre at forholdene ligger til rette, slik at kommunen med sine oppvekstenheter kan få på plass den helsemessige godkjenningen etter å ha korrigert de avvik som er beskrevet i dokumentet nedenfor.

Denne rapporten er å anse som endelig dersom kommuneoverlegen i Grong kommune ikke får tilbakemelding om faktiske feil eller endringer innen 2 uker etter at rapporten er mottatt.

2.1 Metode:

Kontroll ble gjennomført ved bruk av følgende metodikk: intervju, befaring og dokumentgjennomgang.

Undertegnede har gjennomgått prosedyrer fra Compilo og forespurt virksomhet om opplysninger skriftlig og intervjuet relevante ansatte samt elevrådsrepresentanter fra ungdomsskolen i kommunen, om problemstillinger som omfatter miljørettet helsevern ved Grong barne- og ungdomsskole.

3.0 Hovedkonklusjon:

Da kommunen mangler dokumentasjon på godkjenning av virksomheter (Barnehager/skoler/SFO) etter miljørettet helsevern, er dette gjort som fullstendig tilsyn.

Det vises ellers til gode dialoger om de forhold som var gjenstand for vurdering. Grong barne- og ungdomsskole består av både SFO, barneskole 1.-7.trinn og ungdomsskole 8.-10.trinn. Rapporten er skrevet felles. Grong barne- og ungdomsskole er samlokalisert med Kuben kulturhus inkludert Grong folkebibliotek, sistnevnte med åpningstider som samsvarer med skoletidene. Dette gir spesifikke utfordringer opp mot uteareal, kommentert nedenfor.

Skolen har mange rutiner og prosedyrer, men det er gjennomgående et etterslep på revisjon. Kommunens kvalitetssystem, Compilo, har ikke systematisk vært brukt og det har dermed vært utfordrende å få oversikt over internkontroll ved gjennomgang. Internkontrollsystemet ved Grong barne- og ungdomsskole settes derfor som kritisk avvik, da det forventes at kommunens internkontrollsystem skal benyttes systematisk.

Det etterspørres i tillegg enkelte rutiner knyttet til sikkerhet, beredskap og regelverk omkring matservering. Enkelte av rutinene som etterspørres, bør utarbeides felles for kommunen og etter en felles kommunal ROS analyse. Det er også et behov for å sette rutiner og aktiviteter inkl. kursing av ansatte og prøvetaking, inn i årshjul for å øke systematikken i arbeidet med miljørettet helsevern og sikkerhet.

Kommunen er i ferd med å gjøre et større arbeid knyttet til systematisk oppfølging av bygningsmasse, inneklima og uteareal. En viktig del av dette arbeidet er etablering av lang tids vedlikeholdsplan, hvilket mangler.

I tillegg er det et behov for å etablere rutiner slik at utendørs lekeareal gjennomgås regelmessig for å sikre at arealet tilfredsstiller gjeldende forskrifter og krav mhp. bl.a. underlag og fallhøyder inkl. Forskrift om sikkerhet ved lekeplassutstyr - Lovdata.

Mer detaljert beskrivelse av vurderingen er lagt under hovedtema og punktvis i vedlegg 1(handlingsplan).

Fullt tilsyn for godkjenning innbefatter følgende tematiske hovedtema: a. Internkontroll, rutiner og prosedyrer. b. Mat, smittevern og renhold. c. Beredskap, førstehjelp og sikkerhetsutstyr (ulykkesforebygging). d. Inneklima. e. Utemiljø.

Konklusjonen deles opp i tilsynets tematiske hovedpunkt.

a. **Internkontroll, rutiner og prosedyrer:**

Grong barne- og ungdomsskole har i liten grad benyttet seg av kommunens system for internkontroll inkludert avviksmeldinger. Dette har gjort det utfordrende for tilsynsmyndigheten å skaffe seg oversikt over internkontroll og denne systematikk. Dette er derfor lagt inn i rapporten som kritisk avvik. Inntrykket er likevel at de fleste dokumenter, veiledninger prosedyrer og retningslinjer er tilstede, men at det er et etterslep på revidering av både ROS analyser, rutiner og prosedyrer. Det fremstår som årshjul, rutiner og prosedyrer blir benyttet av de ansatte i hverdagen. Systematisk melding av avvik inn i kommunens system, herunder Femac og Compilo synes noe mangelfull, da skolen i liten grad har benyttet disse verktøyene. Årshjul for tekniske kontroller og målinger er nylig etablert og forventer å bidra til mer systematikk i det tekniske vedlikeholdet.

Det foreligger enkelte mangler som må korrigeres mhp. prosedyrer/rutiner. Disse gjennomgås punktvis nedenunder og i vedlegg 1.

1. Manglende planer og rutiner:

* Det foreligger ingen vedtatt lang tids vedlikeholdsplan plan (Forvaltning, drift og vedlikehold) av oppvekstsenteret (felles kommunal oppgave).
* Etabler evakueringsplan for ulike situasjoner i samarbeid med Grong kommune.
* Det må etableres rutine lagt inn i årshjul for gjennomgang og oppdatering av sikkerhetsblad kjemikalier i bruk, samt oppryddingsrutine for kjemikalier som ikke lenger er i bruk, herunder kjemikalier som tidligere ble brukt i naturfagundervisningen. Naturfagsarealet må ryddes og kjemikalier som oppbevares der nå destrueres forskriftsmessig.

* Etabler og implementer rutine for nøkkelfjerning for strøm på hev/senk gulv i basseng.

* Det har kommet fram ulike oppfatninger vedr. om Grong barne- og ungdomsskole har et «bomberom»: Det er et areal i kjelleren som kalles «bomberom» men dette arealet benyttes til lager. Det ønskes derfor en

avklaring om dette er et areal som tilfredsstiller krav til bomberom og dersom dette faktisk tilfredsstiller slike krav så må da etableres en rutine for klargjøring og vedlikehold av arealet til bomberom-formål.

2. Etterslep i revidering:

Det er rapportert om et etterslep på revidering av rutiner og prosedyrer. Prosedyrer/rutiner/ROS analyser dette gjelder er markert i kontrollskjema for miljørettet helsevern, kommuneoverlegens kommentarer. (vedlegg 1).

3. Etterlevelse av rutiner/prosedyrer:

Det etterspørres systematisk gjennomgang av rutiner og prosedyrer med nyansatte for å sikre etterlevelse og forståelse.
Videre bør det vurderes om flere rutiner kan ligge som sjekklister, f.eks rutiner omkring kjøkken og mattilberedning mhp ren og skitten sone, ryddig kjøkkenbenk, temperaturovervåking av kjøleskap o.l. Rutiner og prosedyrer bør være så kortfattede som mulig.
Det etterspørres også en skjerpet bevissthet og systematikk i arbeidet med beredskap, potensielle trussel- og krisesituasjoner inkl. evakueringsprosedyrer.

4. Årshjul/årsplaner.

Det synes som årsjul/årsplan benyttes i relativt stor grad. Der det er usikkerhet om det er utført handlinger, målinger eller øvelser, må dette settes inn i årsplan/årshjul slik at det oppdateres mest mulig løpende. Dette øker systematikken. Det finnes flere web-baserte gratis kurs opp mot folkehelseforhold som f.eks. kost som bør benyttes i større grad, gjerne satt inn i årshjul for regelmessig faglig oppdatering for ansatte. Dette for å øke bevisstheten om oppvekstsektorens sentrale rolle når det gjelder å bidra til at barn og ungdom får gode oppvekstmiljø som bedrer fremtidig helse.

De fleste tekniske målinger er relativt gamle og noen mangler (vedlegg 1). Arbeid med bedret systematikk for teknisk gjennomgang og målinger er nå pågående.

Se for øvrig vedlegg 1 med mindre avvik, frister og råd.

b. Mat, smittevern og renhold:

1. Renhold:

Renholdsplanen er laget i samarbeid mellom virksomhet og renholdsleder, men det er ikke etablert faste møtepunkt der renholdsplan diskuteres og revideres ut fra behov.

- Etabler regelmessige møter for denne type diskusjon mellom virksomhet og renholdsleder etablert og legg dette inn i årshjul for systematikk.

Det rapporteres om dårlig lukt både i toalett på småtrinnet, men også toalett i guttegarderoben. Renhold i garderobene vanskeliggjøres av rot og hærverk særlig i guttegarderoben.

- Revider renholdsrutiner i toalett med luktutfordringer.
- Sørg for rydde- og låserutiner av garderober for å hindre rot og hærverk som vanskeliggjør renhold.

2. Smittevern:

Smittevern er gjennomgående godt ivaretatt, trolig som et resultat av nylig pandemi. Vedvarende høyt fokus på problematikken omkring smittevern må opprettholdes ved hyppig gjennomgang av rutiner.
Det ønskes følgende rutiner opp mot smittevern før godkjenning:

- Rutine for svikt i vannforsyningen.
- Rutine om automatisk varsling av renhold dersom det er pågående utbrudd av smittsom sykdom.
- Skolekjøkkenrutine for hvordan forebygge matbåren smitte, ønskes, samt vedlikeholdt temperaturlogg.

Det rapporteres å være kaldt på enkelte toalett. Spesielt do på endevegg, barneskole/småtrinnet. Dette har medført at elever vegrer seg for å gå på toalettet på kalde dager, hvilket igjen potensielt kan medføre sykdom som urinvegsinfeksjon og obstipasjon.

- Temperaturkorrigerende tiltak ved ventilasjon eller oppvarming på de toalett der dette er et problem.

3. Mat:

Grong barne- og ungdomsskole har ikke systematisk opplæring av ansatte med hensyn på ernæring og sunt kosthold. Opplæring av barna skjer på 3. trinn, 7. trinn og 10. trinn, samsvarende med kompetansemål
Dette foreligger forbedringspunkter opp mot anbefalinger fra helsemyndighetene f.eks «minst 50% av kostholdet komme fra frukt og grønt», «råvarebasert kosthold», unngå koffeinholdig drikke, herunder sjokolademelk, og systematisk unngå skjerm under måltid. Dette fremgår ut fra anbefalinger om anbefaling fra Helsedirektoratet om mat-og-maltider-barneskole-og-SFO-nfr-bokmal.pdf fra 2015 og nye skjermråd fra 2025: Skjermråd for barn og unge - Helsedirektoratet. Ut fra et folkehelseperspektiv og basert på tall fra bl.a folkehelsebarometret og Trøndelag i tall, er ernæring og sunt kosthold et tema som vil kreve systematisk arbeid i Grong kommune

fremover. Dette bør bli et arbeid på mer overordnet nivå, særlig fokusert inn mot oppvekstsektoren.
Det fremkommer fra flere informanter, at matpakkene medsendt hjemmefra, til dels er av svært varierende kvalitet mhp. næringsverdi da innholdet av sukker, hvitt mel og salt i produktene som til dels sendes med i, er høyt. Dersom Grong kommune systematisk skal påvirke foreldrenes valg, så vil det kreve at kommunen går foran med gode eksempler mhp. hvilken mat som tilbys barna i skole/barnehage.

Ut fra forhold som dekkes av miljørettet helsevern ønskes følgene punkter forbedret:

- Gjennomgang og revidering av rutiner opp mot næringsmiddellovgivningen inkl. rutiner for renholdsrutiner, oppbevaringsrutiner, ren og skitten sone og etablering av systematisk temperaturlogg for kjøleskap, samt årlig gjennomgang av rutiner med de ansatte.
- Legge inn i årshjul felles kommunalt foreldremøte med kost og matpakke som tema samt opplæring av ansatte. Dele ut statens brosjyre om matpakker til foreldrene.
- Gjennomgå hvilken mat og drikke som tilbys i kommunal regi.

Se for øvrig vedlegg 1 med mindre avvik, frister og råd.

c. Beredskap, førstehjelp og sikkerhetsutstyr (ulykkesforebygging):

Det er etablert beredskapsplan. Denne er ajourført, men det mangler plan/prosedyre/rutine for evakuering og klar prosedyre for håndtering av trusselsituasjoner, såkalte PLIVO situasjoner. Det mangler også prosedyre for hvordan bortfall av strøm/vann skal håndteres. Det anbefales også at sikkerhetsrutiner gjennomgås med vikarer/nyansatte som en del av introduksjonstilbudet til nyansatte, samt sikre at nyansatte og elevene spesielt ungdomsskoleelever får førstehjelpskurs og brannkurs. Slukkeøvelser bør inngå i brannopplæringen.

Følgende avvik må lukkes før godkjenning etter miljørettet helsevern:

- Etabler sikkerhetsrutiner og prosedyrer opp mot trusselsituasjoner, kriser og krig etter felles kommunal ROS analyse.
- Innfør årlige møtepunkt med politi med praktiske scenarioer som kan benyttes i ulike trusselsituasjoner ev. vurder kurs for ansatte opp mot trusselsituasjoner.
- Sørg for opprydding av kjemiske produkt samt oppdaterte tilgjengelige datablad for disse. Naturfagsalen må ryddes for kjemikalier som ikke lenger er i bruk og disse kjemikaliene må fjernes forskriftsmessig.

- Avklar hvorvidt skolen har godkjent bomberom og klargjør dette for ev. bruk ved rydding tilpassede fasiliteter.

Se for øvrig vedlegg 1 med mindre avvik, frister og råd.

d. Inneklima:

Utfordringer i bygningsmassen: Den eldste delen av Grong barne- og ungdomsskole var i sin tid bygget med innovative løsninger inkludert skråstilte vinduer i tak som skulle bidra til oppvarming vha. sol. I tillegg er det et område som betegnes «Knekken» i barneskolens areal. Begge disse løsningene har vist seg å ha svakheter knyttet til lekkasje og det har vært vedvarende problem med dette, på tross av gjentatte utbedringer. Problemene knyttes særlig til vind med regn. Bygningen har tegn til at det har vært vannlekkasjer, men det er ikke tegn til råte eller sopp, hvilket passer med opplysningene om at problemet oppstår knyttet til spesielle værsituasjoner. Dette er et punkt som vil følges opp tett, da problemet har vært langvarig og antas å være knyttet til strukturell svakhet.

I varmere perioder kan luften i barneskolens areal bli noe tung og arealene rapporteres å bli for varme. Mest sannsynlig er dette en konsekvens av hvordan bygningen er konstruert, der det ble lagt opp til passiv oppvarming vha sol. Ungdomsskolen opplever også i noen grad utfordringer med varme lokaler og tung luft. Dette gjelder flere klasserom og skal ha medført behov for lufting med åpne vinduer selv under den kaldeste perioden.

Informantene har videre rapportert om utfordringer med kalde klasserom i kuldeperioder på vinteren. Dette er særlig knyttet til rom nært endevegg i barneskolens areal, men det rapporteres også om dette fra ungdomsskolen, der ovnene skal ha hatt redusert funksjon deler av vinteren. Det er allerede bestilt ny varmeveksler som trolig vil bøte på utfordringene.

Vinduene har innebygd solrefleksjon slik at det ikke er satt inn solskjerming. Det er rapportert om særlige utfordringer med oppvarming av kantinearealet. I den grad varme klasserom knyttes til mangelfull solskjerming, må solskjerming vurderes. Deler av solskjerming i svømmehall er ødelagt.

Følgende avvik må lukkes:

- Kvantifisering av utfordringene med inneklimaet i form av målinger mangler. Dette gjelder også Radonmålinger, der det må gjøres brukstidsmålinger. Dersom utfordringene kan verifiseres i målinger, må det settes inn tiltak. Se Vedlegg 1.
- Solskjerming av svømmehall må repareres.

Se for øvrig vedlegg 1 med mindre avvik, frister og råd.

e. Utemiljø:

Hovedutfordringen ved utearealet ved Grong barne- og ungdomsskole er knyttet til trafikk inne i skolegården. Dette skjer på tross av skilting som klart viser at motorferdsel i skolegården ikke er tillatt i skoletiden. Gjentatte observasjoner av undertegnede sammen med opplysninger fra informanter, underbygger at skiltingen ikke respekteres. Grong barne- og ungdomsskole er samlokalisert med kulturhuset Kuben og det åpnes for parkering på lekearealet på kveldstid. Biblioteket er en del av kulturhuset Kuben og har åpningstid innenfor skolens åpningstid. Det er markert parkeringsplasser for bevegelseshemmede innenfor gjerdene til skolen og dermed inne på barnas lekeareal. Dette er en svært uheldig løsning, da dette mest sannsynlig bidrar til manglende respekt for skilting samtidig som det gir uklare signal mhp barnas lekeareal. Lekearealet ved Grong barne- og ungdomsskole må oppfattes å være en offentlig lekeplass også utenfor skolens åpningstid. Det er et viktig prinsipp at skolegårder og offentlige lekeplasser, ikke er parkeringsareal og at trafikk kun foregår utenfor skolegjerdene, for sikre barn trygge oppvekstmiljø.

Dagens løsning gir en stor risiko for at barn kan bli påkjørt i skoletiden eller mens de leker på ettermiddagen. Dette vil kunne ha svært alvorlig konsekvens barns liv og helse, dersom en ulykke skjer.

Tilgjengeligheten til kulturhuset Kuben kan sikres ved at reserverte parkeringsplasser for bevegelseshemmede flyttes utenfor gjerdet.

Lekearealet ved skolen er av eldre dato og bærer preg av slitasje. Flere av lekeapparatene er helt eller delvis fjernet og ikke erstattet. Det er funnet avvik på forhold som potensiell fallhøyde, underlag og sikring av disser. Slitasjepreget er særlig fremtredende i arealet til barneskolen.

Flere lekeapparat er helt her eller delvis tatt ned, slik at lekearealet totalt sett nå fremstår slitt og lite utfordrende. Kommunen har budsjettert for oppgradering av lekearealet, men dette er neppe tilstrekkelig til å dekke etterslepet.

Uteareal for ungdomsskolen er også lite utfordrende og til dels kjedelig, selv om selve størrelsen på arealet i seg selv burde kunne muliggjøre mer variert og helsefremmende aktiviteter.

Da barn/ungdommer tilbringer relativt lang tid på skolen, er det her behov for oppgradering av lekearealet slik at barna/ungdommene kan få relevante og aldersadekvate fysiske utfordringer.

Følgende avvik må lukkes:

- Skolegården må stenges for trafikk og det må tilrettelegges for parkering utenfor skoleplassens gjerder.
- Oppgradering av lekeareal anbefales lagt inn i lang tids vedlikeholdsplan for politisk behandling.

- Lekearealet må gjennomgås mhp på Forskrift om sikkerhet ved lekeplassutstyr - Lovdata og ev. avvik må korrigeres.

Konklusjonen deles opp i tilsynets tematiske hovedpunkt og nærmere spesifisering av funn samt frist for retting kan finnes i kontrollskjema vedlagt (vedlegg 1, kommuneoverlegens kommentarer).

Grong kommune
Kommunalsjef læring, inkludering og velferd

KONSEK TRØNDELAG IKS

Postboks 2564

7735 STEINKJER

Vår ref	Deres ref:	Dato:
2026/3181		01.07.2026

Rapport miljørettet helsevern barnehager og skoler i Grong

Kommuneoverlegen har gjennomført tilsyn etter miljørettet helsevern i barnehagene og skolene i Grong i perioden høst 2025 til vår 2026.

Barnehagene og skolene er godt i gang med lukking av avvikene.

Hovedplan for formålsbygg vil bli lagt fram for politisk behandling høsten 2026.Avdeling infrastruktur har kontrollert alle uteområdene i barnehagene og skolene, og vil legge fram en rapport høst 2026.

Vedlagt er rapportene fra tilsynene i barnehagene og skolene i Grong.

Med hilsen

Kristin Lonmo Almaas
kommunalsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrift

Vedlegg:
Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Grong barne- og ungdomsskole
Vedlegg - Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Grong barne- og ungdomsskole
Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Rønningen barnehage
Vedlegg - Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Rønningen barnehage
Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Ekker barnehage

Postadresse:
Grong kommune
Postboks 162
7871 GRONG

Sentralbord: 74312100
Saksbehandlers tlf:
99546051

Bankkonto: 4448.06.00050
Organisasjonsnummer: 940010853
Epost:
postmottak@grong.kommune.no
www.grong.kommune.no

Vedlegg - Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Ekker barnehage
Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Harran oppvekstsenter
Vedlegg - Rapport etter kommunalt tilsyn miljørettet helsevern - Harran oppvekstsenter

Skriftlig svar fra kommunedirektøren og informasjon om anskaffelses rutiner fra PWC fra 2021-2025.

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	23/26

Saksbehandler	Jorunn Sund
Arkivkode	FE-033 TI-&00
Arkivsaknr	26/185 - 5

Forslag til vedtak
Kontrollutvalget tar gjennomgangen til orientering.

Vedlegg
Kommunale anskaffelser av konsulenttjenester i Trøndelag
Kommunedirektørens redegjørelse om anskaffelser av tjenester fra PwC i tidsrommet 2021-2025

Saksopplysninger
Kontrollutvalget har anmodet kommunedirektøren om både muntlig og skriftlig informasjon vedrørende anskaffelsesrutiner og tjenester fra PWC i perioden 2021-2025.

Etter møtet i kontrollutvalget har sekretariatet mottatt et brev fra advokatene Bahr, på vegne av BDO Norge AS. Brevet er vedlagt saken.

Kontrollutvalget har mottatt både muntlig informasjon fra kommunedirektøren, samt en skriftlig redegjørelse angående anskaffelsesrutiner og tjenester fra PWC, som også er vedlagt.

Vurdering
Kontrollutvalget har fått den etterspurte informasjonen fra kommunedirektøren, både muntlig og skriftlig, slik det ble bedt om. Sekretariatet anbefaler at kontrollutvalget tar gjennomgangen til orientering.

Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig
Att: Advokat Espen Bakken
Sendt per e-post eba@svw.no
Kopi til post@konsek.no
torbjorn.berglann@konsek.no
kontrollutvalget.postmottak@trondheim.kommune.no
gjermund.bungum.gorset@trondheim.kommune.no

Oslo, 5. juni 2026

Deres ref.:

Oppdragsansvarlig advokat:
Arne Torsten Andersen

Kommunale anskaffelser av konsulenttjenester i Trøndelag

1. Sakens bakgrunn

Vi viser til deres brev av 24. mars 2026 til KonSek Trøndelag IKS og kontrollutvalget i Trondheim kommune på vegne av BDO Norge AS (BDO) vedrørende overnevnte («brevet»). Vi viser også til avisartikkel i Adresseavisen av 15. april 2026 som omhandler samme tema og hvor leder for offentlig sektor i BDO, Morten Thuve, er intervjuet («avisartikkelen»). Endelig vises det til møte mellom PwC og BDO 22. april 2026 i anledning saken.

Brevet og avisartikkelen inneholder alvorlige uttalelser om at flere kommuner i Trøndelag kan ha brutt anskaffelsesreglene ved innkjøp av konsulenttjenester fra PricewaterhouseCoopers AS («PwC»). Vi representerer PwC i denne saken.

2. Nærmere om BDOs uttalelser om mulige brudd på anskaffelsesregelverket

Hovedbudskapet i brevet er at mye tyder på at kommunene i Trøndelag har tildelt kontrakter til PwC uten tilstrekkelig kunngjøring eller konkurranse. Uttalelsene er basert på innsyn i kommunenes leverandørreskontro for PwC i perioden 2022-2025, kombinert med at BDO skal ha «*trålet DOFFIN, den nasjonale databasen for offentlige kunngjøringer, uten å finne annet enn enkelte intensjonskunngjøringer som inneholder en uholdbar begrunnelse for hvorfor PWC er den eneste som kan utføre.*» Riktignok uttales det at det også er «*funnet et meget begrenset antall kunngjøringer*». Vedlagt brevet er et Excelark inneholdende kommunenes leverandørreskontro for perioden og en sammenstilling over kommunens kjøp av tjenester fra PwC med tilknyttede kommentarer fra BDOs side.

Utover hva som fremkommer i brevet, går BDO gjennom uttalelsene til Adresseavisen langt i å påstå at det faktisk *er* begått brudd på anskaffelsesreglene i det som omtales som «*manglende anbudspraksis hos kommunene*».

Særlig graverende er BDOs uttalelse om at «*det kan se ut til at det er en kobling mellom ansettelsen av tidligere kommunaldirektører i flere av kommunene hos PWC og etterfølgende omsetning (og mulige direktetildelinger) fra disse kommunene til PWC.*»

Uttalelsen kan ikke oppfattes annerledes enn en beskyldning om inhabilitet i anskaffelsesprosessen eller at det kan ha forekommet misligheter eller ulovligheter fra PwCs side.

Uttalelsen er totalt udokumentert og ikke nærmere begrunnet, verken rettslig eller faktisk. Det er heller ikke vist til hvilke kommuner og/eller hvilke anskaffelser dette i så fall skal gjelde. PwC merker seg at heller ikke Thuve på direkte spørsmål fra Adresseavisen ønsker å svare på hva denne mistanken konkret bygger på. Thuves svar om at problemstillingen er reist for generelt å gjøre kommunene «*oppmerksom på risikoen som kan oppstå når tidligere ledere i kommunesektoren går inn i rådgiverrollen tett på samme marked, samtidig som det ikke blir gjennomført konkurranse*», harmonerer således nokså dårlig med hvor bastant uttalelsen er formulert i brevet fra SVW. I det senere møtet mellom BDO og PWC 22. april, ble det fra BDOs side erkjent at denne uttalelsen utelukkende var knyttet til én tidligere kommunedirektør i Frosta kommune som senere var blitt ansatt i PwC, og ikke «*flere av kommunene*» slik det hevdes i brevet fra SVW.

3. PwC egne undersøkelser og syn på saken

3.1 Innledning

PwC ser svært alvorlig på de mistanker som reises av BDO, og som i avisartikkelen til og med går så langt som å konstatere mangler ved kommunenes anskaffelser. Dette gjelder især når uttalelsene synes å være basert på svært mangelfull dokumentasjon. Selv om uttalelsene primært er rettet mot kommunene som pliktsubjekt etter anskaffelsesreglene, etterlater brevet og avisartikkelen et inntrykk av at det kan ha vært et ulovlig «samrøre» mellom kommunene og PwC. Dette er også egnet til å skade PwCs omdømme, ikke bare i kundeforholdet til de kommunene det gjelder, men også i markedet for øvrig.

PwC har derfor sett seg nødt til å gjøre sine egne undersøkelser for å gjendrive de mistanker som er fremsatt av BDO, samt engasjere advokatfirmaet BAHR for å ivareta selskapets interesser.

3.2 PwC kommentarer til BDOs dokumentasjon for mulig manglende kunngjøring eller konkurranse

Det er en gjennomgående svakhet i BDOs dokumentasjon at det ikke er gjort noe forsøk på å skille på anskaffelser med en anslått verdi på henholdsvis over og under 1,3 millioner kroner ekskl. mva., hvilket utgjør terskelverdien for anvendelse av anskaffelsesforskriften del II jf. § 5-1(2) a. Som kjent foreligger det kun en plikt til å kunngjøre konkurransen i Doffin for anskaffelser med en anslått verdi over denne terskelverdien jf. anskaffelsesforskriften § 8-17. For anskaffelser under terskelverdien (del I-anskaffelser) gjelder kun det alminnelige kravet til konkurranse jf. anskaffelsesloven § 4.[1] For del I-anskaffelsene vil det nærmere innholdet av kravet til konkurranse avhenge av de faktiske forhold ved den enkelte anskaffelse og kan oppfylles på mange ulike vis, for eksempel ved frivillig kunngjøring i Doffin eller ved

[1] Bestemmelsen oppheves 1. juli 2026, hvoretter heller ikke dette kravet gjelder.

å kontakte et utvalg potensielle leverandører direkte. Slik kontakt kan skje ved bruk av konkurransegjennomføringsverktøy eller direkte ved e-post eller telefon.

Kravet til konkurranse er heller ikke absolutt, og det kan tenkes situasjoner hvor det er tilstrekkelig å kontakte en enkelt leverandør.[2] Det foreligger heller ikke EØS-rettslige krav til kunngjøring for kommunale anskaffelser med anslått verdi under EØS-terskelverdi på 2,5 millioner kroner ekskl. mva.[3] Øvrige EØS-rettslige krav til publisitet og konkurranse gjelder uansett kun der den aktuelle kontrakten har grensekryssende interesse. Uten å ha gjort noen nærmere undersøkelser, vil vi anta dette ikke gjelder noen av de konsulentanskaffelser det her er snakk om, hvor tjenesten skal gjennomføres hos den enkelte kommune og på norsk.

I følge PwCs undersøkelser, har de alt fleste av de aktuelle anskaffelsene en anslått verdi under 1,3 millioner kroner, til dels betydelig under dette. Dette innebærer at BDOs gjennomgang av Doffin ikke bare er mangelfull, men også særdeles lite egnet til å vurdere om det har skjedd noen brudd på anskaffelsesregelverket. Så lenge det har vært tilstrekkelig konkurranse om det enkelte oppdrag, for eksempel ved å kontakte et utvalg leverandører, er kravene i regelverket overholdt. At BDO ikke gjenfinner dokumentasjon på den enkelte konkurranse, kan simpelthen være en konsekvens av at BDO ikke er blitt kontaktet, og ikke på at det har vært mangelfull kunngjøring eller konkurranse i strid med anskaffelsesreglene, slik BDO mistenker.

PwC har gjennomgått alle anskaffelsene i BDOs oversikt, som samlet utgjør 107.070.551 kroner basert på oppdrag fra 22 kommuner i Trøndelag. Til tross for at det ikke er PwC som er pliktsubjekt etter anskaffelsesregelverket, kan PwC – med unntak av et begrenset antall anskaffelser hvor PwC ikke har innsyn i kommunenes dokumentasjon[4] – dokumentere at tjenesteoppdragene er anskaffet etter en av følgende prosedyrer:

For et begrenset antall anskaffelser med anslått verdi over 1,3 millioner kroner ekskl. mva:

- Ordinær kunngjøring på Doffin (i flere tilfeller enn det BDO har funnet etter sin oversikt)

For øvrige anskaffelser med anslått verdi under 1,3 millioner kroner ekskl. mva:

- Frivillig kunngjøring på Doffin
- Begrenset konkurranse med 3 eller flere inviterte leverandører
- Intensjonskunngjøring

Følgelig er det ifølge PwCs kartlegging av de faktiske forhold etter PwCs vurdering ikke grunnlag for BDOs uttalelser om mulig «*omfattende brudd på anskaffelsesregelverket i flere kommuner*».

[2] Se f. eks. KOFA sak 2009/6.

[3] Simen Hammersvik (2023), Utredning av det rettslige handlingsrommet for regulering av offentlige anskaffelser under EØS-terskelverdi, vedlegg til NOU 2023:26 Ny lov om offentlige anskaffelser, side 18.

[4] For disse anskaffelsene foreligger det ikke nødvendigvis en mangel ved selve anskaffelsesprosessen, men snarere en begrensning i PwCs innsyn i den dialog og de vurderinger som er gjort av den enkelte kommune.

3.3 PwC kommentarer til BDOs uttalelser vedrørende tidligere kommunedirektører

Når det gjelder BDOs uttalelser om «*kobling*» mellom ansettelse hos PwC av tidligere kommunedirektører i flere kommuner og senere kontraktstildelinger til PwC (som BDO senere har erkjent kun gjaldt én tidligere kommunedirektør i Frosta kommune), har PwC foretatt en særlig gjennomgang av anskaffelser fra denne kommunen. Det er ingen tegn som tyder på at disse ikke har fulgt lovlige prosedyrer eller at PwC skal ha fått noen form for urimelig konkurransefordel jf. anskaffelsesforskriften § 8-2, langt mindre at det skal foreligge noe brudd på inhabilitetsreglene eller annet relevant lovverk. For ordens skyld bemerkes også at det ikke har vært omsetning fra Ørland kommune etter ansettelsen av tidligere kommunedirektør derfra.

For ordens skyld minner vi om at det ikke er noe rettslig i veien for å tildele kontrakter til leverandør som har tidligere kommunedirektører eller andre tidligere kommuneansatte blant sine medarbeidere. Det er de ordinære forvaltningsrettslige habilitetsregler som gjelder ved offentlige anskaffelser jf. anskaffelsesforskriften § 7-5, og det er habiliteten til de personer som er involvert i anskaffelsen fra *kommunens* side som skal vurderes. Det er kun der det foreligger «*særegne forhold*» som er egnet til å svekke tilliten til tjenestemannens upartiskhet at det foreligger inhabilitet etter forvaltningsloven § 6, annet ledd. At en tjenestemann er tidligere kollega med noen som er ansatt hos leverandøren, er i seg selv ikke tilstrekkelig til å kvalifisere som slike særegne forhold. PwC har for øvrig heller ingen opplysninger som tyder på at det ikke er foretatt tilstrekkelige habilitetsvurderinger hos kommuner hvor dette kan ha vært en aktuell problemstilling.

3.4 Avslutning og videre oppfølging

Gjennomgående stiller PwCs undersøkelser BDOs uttalelser i et svært bekymringsfullt lys. Det etterlatte inntrykket etter brevet og avisartikkelen er at mye tyder på at det skal ha forekommet misligheter og ulovligheter, hvilket også er egnet til å skade PwCs omdømme. PwC undersøkelser så langt viser derimot at uttalelsene er fremsatt uten å ha i nærheten av tilstrekkelig faktisk dekning. PwC stiller spørsmålstegn ved hva som er motivasjonen bak BDOs «kampanje», men avstår fra å spekulere nærmere i dette.

PwC forstår det slik at de enkelte kommunene nå er i ferd med å gjennomføre tilsvarende undersøkelser som det PwC har gjort, som ledd i å svare ut de mistanker som er fremsatt i brevet. PwC forstår det videre slik at funnene så langt i hovedsak er sammenfallende med PwCs egne funn, og at det så langt ikke er avdekket forhold som underbygger de brudd på anskaffelsesregelverket som det er reist mistanke om fra BDOs side.

PwC vil selvfølgelig respektere og avvente kommunenes egne gjennomganger og de konklusjoner som der dras før det tas stilling til videre oppfølging av saken fra PwCs side. Vi legger til grunn at BDO vil gjøre det samme.

Basert på PwC egne undersøkelser kan det imidlertid ikke utelukkes at PwC vil fremme krav mot BDO, i den utstrekning det vil vise seg å være rettslig grunnlag for slike. Vi vil i så fall komme tilbake til dette på vegne av PwC. I mellomtiden ber vi om at BDO tar PwCs bekymringer over BDOs fremgangsmåte i denne saken til etterretning.

Med vennlig hilsen
Advokatfirmaet BAHR AS

Arne Torsten Andersen
Partner

Grong kommune
Kommunedirektøren

Kontrollutvalget Grong kommune

Vår ref	Deres ref:	Dato:
2025/6077		02.07.2026

Skriftlig redegjørelse om anskaffelser av tjenester fra PwC i tidsrommet 2021-2025

Viser til vedtak i Kontrollutvalget i sak 14/26, der det etterspørres en redegjørelse om anskaffelse av tjenester fra PWC fra 2021-2025.

1. Innledning

Det vises til henvendelse om mulig brudd på regelverket om offentlige anskaffelser i forbindelse med Grong kommunes kjøp av tjenester fra PwC. Grong kommune ønsker med dette å redegjøre for bakgrunnen for anskaffelsene, kommunens vurderinger ved valg av leverandør, samt kommunens vurdering av de forhold som er tatt opp i henvendelsen.

Kommunen bestrider at saken gir grunnlag for de mer vidtgående antydningene som er fremsatt om relasjoner, manglende behovsgrunnlag eller urettmessig bruk av OU-midler. Samtidig erkjennes det at det i ettertid kan stilles spørsmål ved om de senere avtalene burde vært kunngjort særskilt gjennom en ny intensjonskunngjøring.

2. Faktiske forhold

Grong kommune gjennomførte i 2021 en intensjonskunngjøring i Doffin knyttet til et lederutviklingsprogram med fokus på omstilling og kulturutvikling, referanse 2021-332529. Det fremgår også av oversikten vedlagt henvendelsen, at Grong kommune er oppført med henvisning til denne intensjonskunngjøringen.

Bakgrunnen for anskaffelsen var et identifisert behov for leder- og organisasjonsutvikling med særlig vekt på endringsevne, kulturbygging og praktisk omstilling i organisasjonen. PwC profilerer seg nettopp på rådgivning innen transformasjon, ledelsesutvikling, organisasjonsutvikling, kulturbygging og endringsledelse. Kommunen vurderte derfor PwC som en relevant leverandør for det konkrete utviklingsbehovet.
Etter intensjonskunngjøringen, kom det ingen klager eller innsigelser. Det kom en

Postadresse:
Grong kommune
Postboks 162
7871 GRONG

Sentralbord: 74312100
Saksbehandlers tlf:
91748370

Bankkonto: 4448.06.00050
Organisasjonsnummer: 940010853
Epost:
postmottak@grong.kommune.no
www.grong.kommune.no

henvendelse fra KSK, som sa at de gjerne ville bli vurdert hvis andre prosjekter skulle oppstå i fremtiden.

Etter gjennomført opplæring oppsto det et videre behov for å omsette teori og kompetanseheving til praktisk handling i form av pilotprosjekter i organisasjonen. Behovet kom fra deltagelsene som var bekymret for å kunne omsette dette til praksis, og hvis det ikke ble gjennomført, kunne dette ende slik mange prosjekter har gjort før, som en skrivebordsøvelse.
Kommunen vurderte dette som en videreføring av det igangsatte utviklingsløpet, ettersom pilotene bygget direkte på metodikk, forståelse og kompetanse etablert i første fase. Kommunen så det derfor som lite hensiktsmessig å skifte leverandør i overgangen mellom opplæring og praktisk implementering.

Den praktiske gjennomføringen ble gjort som flere ulike piloter på ulike avdelinger/sektorer. Dette omhandlet de fleste avdelinger, samt opplæring og praktisering av endringsagenter på avdelingene.

På slutten av dette prosjektet, viste det seg at ett av pilotløpene ikke lot seg gjennomføre som forutsatt. Dette skyldtes interne forhold i kommunen, herunder endringer i bemanning og prosjektledelse, og ikke forhold på leverandørens side. Det ble derfor inngått en videreføring av avtalen for å sluttføre pilotarbeidet innen helse og omsorg, som del av det allerede påbegynte utviklingsløpet. Dette er nå avsluttet, og organisasjonen er nå i en implementerings- og driftsfase.

3. Vurdering av leverandørvalg

Kommunens valg av PwC var basert på en konkret vurdering av hvilken kompetanse som best svarte på kommunens behov. PwC beskriver sitt rådgivningsmiljø som rettet mot blant annet ledelsesutvikling, kulturbygging, organisasjonsdesign, endringsledelse og HR-transformasjon. Dette samsvarte med kommunens ønske om bistand i et utviklings- og omstillingsarbeid hvor de mellommenneskelige og kulturelle sidene ved endring stod sentralt. I tillegg har de erfaring fra slike oppdrag fra andre kommuner.

BDO fremstår etter sin offentlige profilering i større grad som en aktør med tyngde innen revisjon, kontroll, internrevisjon, finansiell styring og rådgivning til offentlig sektor og offentlig eide virksomheter. Dette er kompetanseområder som utvilsomt er relevante i mange sammenhenger, men som ikke uten videre dekker det samme behovet som et målrettet utviklingsløp innen ledelse, kultur og endringskapasitet. Kommunen bestrider derfor at det manglet saklig grunnlag for å vurdere PwC som særlig egnet for den aktuelle leveransen.

4. Juridisk vurdering

Grong kommune legger til grunn at den første avtalen ble etablert etter en åpen og sporbar prosess ved at det ble publisert intensjonskunngjøring i Doffin. Dette underbygger at kommunen ikke søkte å unnta anskaffelsen fra offentlighet, men foretok en dokumenterbar vurdering av leverandørvalget.

Når det gjelder de senere avtalene, var kommunens vurdering at disse hadde nær sammenheng med den opprinnelige leveransen og i realiteten utgjorde en videreføring og

sluttføring av et allerede etablert utviklingsløp. Kommunen ser likevel i ettertid at det kunne vært ryddigere å foreta en særskilt kunngjøringsvurdering, herunder å publisere ny intensjonskunngjøring før inngåelse av senere avtaler. Dette gjelder særlig der oppdraget fikk et mer selvstendig preg enn det som opprinnelig var forutsatt.

Kommunen kan på denne bakgrunn erkjenne at det finnes et forbedringspunkt knyttet til anskaffelsesprosessen for fase 2 og fase 3. Det bestrides imidlertid at dette i seg selv dokumenterer et omfattende eller systematisk omgåelsesformål, slik henvendelsen gir inntrykk av. De senere avtalene sprang etter kommunens syn ut av et reelt kontinuitets- og gjennomføringsbehov i et pågående utviklingsarbeid.

5. Påstand om koblinger mellom kommunedirektører og PwC

Det avvises at bestillingene i Grong kommune har vært påvirket av personlige koblinger eller relasjoner til kommunedirektører som er eller har vært ansatt i PwC. Kommunen kjenner til at enkelte personer med bakgrunn som kommunedirektører har vært tilknyttet PwC, men disse har etter kommunens opplysninger ikke vært involvert i de aktuelle bestillingene. Kommunen har derfor ikke grunnlag for å mene at denne anførselen har relevans for Grong kommune.

6. Bruk av OU-midler

Henvendelsen omtaler også bruk av OU-midler fra KS i tilknytning til prosjektene. For Grong kommune var tilgang til OU-midler en nødvendig økonomisk forutsetning for å kunne gjennomføre denne typen utviklings- og omstillingsarbeid. I små kommuner vil det ofte være begrenset både økonomisk handlingsrom og intern kapasitet til å gjennomføre slike prosesser uten ekstern bistand. Kommunen kan derfor ikke se at bruk av OU-midler i seg selv gir grunnlag for kritikk, men tvert imot må anses som en naturlig del av finansieringen av utviklingsprosjekter av denne typen.

7. Avslutning

Grong kommune fastholder at valg av PwC var saklig begrunnet i leverandørens dokumenterte kompetanse innen ledelse, kultur, endring og organisasjonsutvikling

Med hilsen

Bjørn Ståle Aalberg
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrift

Eksterne kopimottakere:

KONSEK TRØNDELAG IKS	7735	STEINKJER

Generell Eierskapskontroll

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	24/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode TI-&58
FE-037
Arkivsaknr 25/303 - 12

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget har gjennomgått rapporten vedrørende eierstyring i Grong kommune og finner at kommunen utøver eierstyring i samsvar med kommuneloven og egne føringer.

Utvalget anbefaler at kommunestyret vurderer følgende tiltak for å styrke eierstyringen:

- Formalisere formannskapets rolle i kommunens eierstyring.
- Arbeide for at bruken av valgkomité vedtektsfestes for eide selskaper, samt utarbeide retningslinjer for valgkomitéens arbeid.
- Styrke opplæring om eierstyring for kommunestyret for å sikre tilstrekkelig kunnskap om kommunalt eierskap.

Dette vedtaket oversendes kommunestyret for videre behandling.

Vedlegg
Generell eierskapskontroll Grong kommune

Saksopplysninger
Kontrollutvalget i Grong kommune bestilte en eierskapskontroll den 3. september 2025, sak 15/25. Bestillingen er i tråd med Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028.

Prosjektplan ble levert til behandling i kontrollutvalget oktober 2025. Kontrollutvalget vedtok revisors prosjektplan i møte 18. mars 2026, sak 6/26.

Problemstilling
Følgende problemstilling er besvart i rapporten: For å besvare problemstillingen har revisor undersøkt blant annet.
▪ Eierskapsmelding og styringsdokumenter
▪ Kommunestyret som eier
▪ Dialogen mellom selskapet, eierrepresentant og kommunestyret
▪ Eierrepresentasjon
▪ Valg av styre

Grong kommune utfører eierstyring i samsvar med kommuneloven, egne retningslinjer og etablerte normer for god eierstyring. For å vurdere dette har revisor undersøkt flere områder, inkludert eierskapsmelding, styringsdokumenter, kommunestyrets rolle som eier, dialogen mellom selskaper og kommunestyret, samt valg av styre.

Revisor skiller mellom krav fra kommuneloven, eierskapsmeldingen og KS' anbefalinger, som ofte overlapper med kommunens retningslinjer. Eierskapskontrollen omfatter selskaper organisert som aksjeselskap, interkommunale selskaper og samvirkeforetak.

Avgrensninger
Revisor har ikke undersøkt i detalj hvordan eierrepresentantene utøver sin myndighet i hvert enkelt selskap. Revisor skriver videre, at av hensyn til aktualitet, er eierskapskontrollen i hovedsak avgrenset til inneværende valgperiode. Noen av protokollene fra eierorgan i eide selskaper, er fra våren 2023 (forrige valgperiode).

Vurdering
Grong kommune utøver eierstyring i henhold til kommuneloven og egne føringer for god praksis. Eierskapsmeldingen er vedtatt i kommunestyret og godt kjent blant folkevalgte. Praksisen er i samsvar med KS' anbefalinger, men noe av dialogen mellom eierrepresentantene og de folkevalgte foregår i formannskapet, noe som er en uformell rutine.

Revisor har identifisert forbedringspunkter, spesielt når det gjelder valgkomité ved valg av styre i eide selskaper og anbefaler at det vedtas retningslinjer for dette arbeidet. Videre foreslås det at kommunestyret får mer opplæring om eierstyring for å styrke kunnskapen om kommunalt eierskap.

Anbefalinger fra revisor:
- Vurdere å formalisere formannskapets rolle i eierstyringen.
- Arbeide for at bruk av valgkomité vedtektsfestes for eide selskaper, samt utarbeide retningslinjer for valgkomitéens arbeid.
- Styrke opplæring om eierstyring for kommunestyret for å sikre tilstrekkelig kunnskap om kommunalt eierskap.

Sekretariatet anbefaler at kontrollutvalget vurderer og oversender de tiltakene revisor har nevnt i rapporten til kommunestyret for å styrke eierstyringen.

RM Revisjon Midt-Norge

Generell eierskapskontroll

Grong kommune

2026

EK1057

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har utført denne eierskapskontrollen på oppdrag fra Grong kommunes kontrollutvalg. Arbeidet med eierskapskontrollen er i hovedsak utført i perioden mars 2026 til juni 2026. Prosjektplanen ble utarbeidet i oktober 2025.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidtnorge.no.

Trondheim, 6. juli 2026

Marie Husøy Sæther

Oppdragsansvarlig revisor

Anna Ølnes

Prosjektmedarbeider

Revisjon Midt-Norge

Bidrar til forbedring

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har utført denne eierskapskontrollen på oppdrag fra kontrollutvalget i Grong kommune.

Vi konkluderer med at Grong kommune utøver eierstyring i tråd med kommuneloven, kommunens egne føringer og etablerte normer for god eierstyring.

Grong kommunes eierskapsmelding er i henhold til kommuneloven både når det gjelder kravet til jevnlig politisk behandling og eierskapsmeldingens innhold.

Kommunens egne føringer for eierstyringen er samlet i eierskapsmeldingen. Innholdet er drøftet og vedtatt i kommunestyret, godt kjent blant de folkevalgte, og førende for kommunens praksis for eierstyring.

Grong kommunes praksis for eierstyring er i hovedsak i henhold til KS' anbefalinger. Noe av dialogen mellom eierrepresentanten(e) og de øvrige folkevalgte skjer i formannskapet og ikke i kommunestyret. Dette er ikke en formell rutine, men etablert praksis.

Revisor mener det er et forbedringspunkt når det gjelder bruk av valgkomité ved valg av styre i eide selskaper, herunder å vedta føringer for valgkomitéens arbeid.

KS anbefaler å sørge for opplæring om eierstyring til kommunestyret. Dette er kort ivaretatt som del av folkevalgtopplæringen, og videre gjennom jevnlig diskusjon av eierskapssaker. Det kan være et behov for mer opplæring om kommunalt eierskap som tema, for å sikre at kommunestyret har kunnskap om sentrale prinsipper innen eierstyring i tillegg til kjennskap til enkelteierskap og selskaper.

På bakgrunn av rapporten anbefaler revisor å

- vurdere å formalisere formannskapets rolle i kommunens eierstyring
- arbeide for at bruk av valgkomité vedtektsfestes for eide selskaper, og at det vedtas retningslinjer for valgkomitéens arbeid

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord 3

Sammendrag....4

Innholdsfortegnelse 5

1 Innledning....7
1.1 Bestilling....7
1.2 Problemstilling....7
1.3 Metode....8
1.4 Uttalelse om rapport....9
1.5 Om kommunalt eierskap....10

2 Eierskapsmelding og styringsdokumenter 11
2.1 Eierskapsmelding 11
2.1.1 Kriterie 11
2.1.2 Funn 11
2.1.3 Revisors vurdering....15

3 Kommunestyret som eier....16
3.1 Opplæring om eierstyring 16
3.1.1 Kriterie 16
3.1.2 Funn 16
3.1.3 Revisors vurdering....16
3.2 Dialog mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten....17
3.2.1 Kriterie 17
3.2.2 Funn 17
3.2.3 Revisors vurdering....18

4 Eierrepresentasjon 19
4.1 Valg av eierrepresentant 19
4.1.1 Kriterie 19
4.1.2 Funn 19
4.1.3 Revisors vurdering....19
4.2 Representasjon i eierfora....20
4.2.1 Kriterie 20
4.2.2 Funn 20
4.2.3 Revisors vurdering....21
4.3 Myndighet til eierrepresentant 21
4.3.1 Kriterie 21
4.3.2 Funn 21
4.3.3 Revisors vurdering....21

5 Eiermøter og dialog med selskapet 22
5.1 Eiermøter 22
5.1.1 Kriterie 22

5.1.2 Funn 22
5.1.3 Revisors vurdering 22
5.2 Årlig rapport om selskapene 23
5.2.1 Kriterie 23
5.2.2 Funn 23
5.2.3 Revisors vurdering 23

6 Valg og sammensetning av styre 24
6.1 Bruk av valgkomité 24
6.1.1 Kriterie 24
6.1.2 Funn 24
6.1.3 Revisors vurdering 25
6.2 Habilitet og rollekonflikter 25
6.2.1 Kriterie 25
6.2.2 Funn 25
6.2.3 Revisors vurdering 26
6.3 Godtgjøring av styreverv 27
6.3.1 Kriterie 27
6.3.2 Funn 27
6.3.3 Revisors vurdering 27

7 Konklusjon og anbefalinger 28
7.1 Konklusjon 28
7.2 Anbefalinger 28

Kilder 29

Vedlegg 1 – Utledning av kriterier 30

Vedlegg 2 – Uttalelse 35

Tabeller

Tabell 1. Eierskap Grong kommune. 13
Tabell 2. Eierrepresentanter Grong kommune 19
Tabell 3. Deltakelse i eierfora i utvalgte selskap 20
Tabell 4. Bruk av valgkomité og retningslinjer for styrets sammensetning og kompetanse 24

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Grong kommune bestilte en eierskapskontroll den 3. september 2025, sak 15/25. Bestillingen er i tråd med Plan for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll 2024-2028. Prosjektplan ble levert til behandling i kontrollutvalget oktober 2025. Kontrollutvalget vedtok revisors prosjektplan i møte 18. mars 2026, sak 6/26.

1.2 Problemstilling

Følgende problemstilling er besvart i rapporten:

Utøver Grong kommune eierstyring i tråd med kommuneloven, kommunens egne føringer og etablerte normer for god eierstyring?

Presisering

For å besvare problemstillingen har vi undersøkt blant annet følgende områder:

- Eierskapsmelding og styringsdokumenter
- Kommunestyret som eier
- Dialogen mellom selskapet, eierrepresentant og kommunestyret
- Eierrepresentasjon
- Valg av styre

I problemstillingen skiller vi mellom krav som stilles i kommuneloven, krav som stilles i eierskapsmeldingen eller andre av kommunens egne føringer for eierstyringen, og etablerte normer for eierstyring. De etablerte normene for eierstyring henviser til KS' anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll. I mange kommuner er innholdet i kommunens eierskapsmelding overlappende med KS' anbefalinger og bestemmelser i kommuneloven.

Eierskapskontrollen omfatter i hovedsak eierskap i selskaper som er organisert som aksjeselskap, interkommunale selskap og samvirkeforetak.

Avgrensing

I en eierskapskontroll undersøker vi hvordan kommunen ivaretar sine eierinteresser. Dette til forskjell fra en forvaltningsrevisjon i et selskap, hvor det er virksomheten i selskapet vi undersøker.

Temaet i undersøkelsen er kommunens generelle eierstyring. Det betyr at revisor ikke har undersøkt i detalj hvordan eierrepresentantene utøver sin myndighet i hvert enkelt selskap.

Søkelyset er rettet mot de forutsetningene som bør være på plass for at kommunestyret skal kunne ivareta rollen som eier, og om de overordnede retningslinjene følges opp.

Av hensyn til aktualitet, er eierskapskontrollen i hovedsak avgrenset til inneværende valgperiode. Noen av protokollene fra eierorgan i eide selskaper, er fra våren 2023 (forrige valgperiode).

1.3 Metode

Eierskapskontrollen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for eierskapskontroll, RSK 002. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Grong kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Eierskapskontrollen bygger på innsamling og vurdering av data opp mot utledede kriterier. Kriterier er de krav, normer og/eller standarder som utøvelsen av eierskapet vurderes opp mot. Kriteriene er hentet eller utledet fra autoritative kilder, slik som lover, kommunens egne føringer eller anerkjente anbefalinger om eierstyring. En fullstendig utledning av kriterier for denne eierskapskontrollen finnes i rapportens vedlegg 1. De utledede kriteriene er gjengitt i tilknytning til data og vurderinger underveis i rapporten.

Vi har brukt flere metoder for å samle inn data til eierskapskontrollen.

Intervju

Eierskapskontrollen begynte med et oppstartsmøte med ordfører. I oppstartmøtet informerte revisor om eierskapskontrollen, og deretter ble det gjort et intervju med ordføreren om kommunens eierstyring. Det er også gjort individuelle intervju med varaordfører og leder for opposisjonen.

Alle møter og intervjuer er holdt digitalt. Intervjuene tok utgangspunkt i en forberedt intervjuguide, utarbeidet på bakgrunn av de utledede kriteriene for eierskapskontrollen. Det ble skrevet referat fra intervjuene som ble bekreftet av informantene. Kun bekreftet intervjuinformasjon er benyttet som faktagrunnlag i rapporten.

Dokumentgjennomgang

Kommunens eierskapsmelding er en sentral kilde til datagrunnlaget i rapporten. Eierskapsmeldingen er kommunens styrende dokument for utøvelse av eierstyring. Videre er kommunens delegeringsreglement (2021) benyttet som kilde til informasjon om delegering av myndighet til ordfører som eierrepresentant.

Revisor har også gjennomgått protokoller fra alle kommunestyrets møter i inneværende valgperiode for å finne eierskapsrelaterte saker som har vært til politisk behandling. Sakene revisor har funnet omfatter politisk sak om eierskapsmeldingen og (referat-) saker der protokoller fra representantskap, generalforsamlinger og eiermøter er forelagt kommunestyret. Dette er i alt 22 saker. Revisor har sett behandlingen av utvalgte saker om eierskap i opptak fra kommunestyrets møter i 2024- (mars) 2026.

Revisor har gjennomgått selskapsavtaler, vedtekter og protokoller fra generalforsamlinger og representantskap for et utvalg selskaper som Grong har eierinteresser i. Formålet har vært å undersøke deltakelse i eierfora og bestemmelser om valg av styre og sammensetning av styre i selskapsavtaler og vedtekter. Av ressurshensyn har vi sett på et utvalg selskaper. Selskapene er plukket ut på bakgrunn av eierandel, utbytte og/eller generell interesse for eierskapet i kommunen. Følgende selskaper er plukket ut:

- Namas Vekst AS
- Grong Boligbygg AS
- Namdal Rehabilitering IKS
- IKT Indre Namdal IKS
- Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS (NTE AS)

Vurdering av metode

Revisor vurderer at disse metodene for innsamling av data har gitt et relevant og tilstrekkelig grunnlag for å vurdere kriteriene og besvare problemstillingen. Kommunens eierskapsmelding har vært kilde til å vurdere kommunens vedtatte føringer for eierstyring, mens intervju og saksgjennomgang har vært bakgrunn for å vurdere kommunens praksis. Til sammen har dette belyst kommunens strategiske arbeid og utøvelsen av eierstyringen.

I vedtatt prosjektplan for eierskapskontrollen var det skissert spørreundersøkelse til kommunestyrets faste medlemmer som metode for innsamling av data. Revisor har vurdert skriftlige kilder, opptak fra kommunestyrets møter, og intervju med ordfører og to andre sentrale folkevalgte til å gi et tilstrekkelig datagrunnlag for rapporten. Spørreundersøkelsen er derfor ikke gjennomført.

1.4 Uttalelse om rapport

En foreløpig rapport ble sendt til ordføreren for uttalelse den 17. juni 2026. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar den 26. juni 2026. Det er ikke gjort endringer i rapporten som følge av uttalelsen. Uttalelsen er vedlagt rapporten (vedlegg 2).

1.5 Om kommunalt eierskap[1]

Kommunene har stor frihet i hvordan virksomheten skal organiseres. Når kommunestyret velger å legge deler av virksomheten i egne selskaper, endres betingelsene for folkevalgt styring og kontroll. De styringssystemene som gjelder for den aktuelle organisasjonsformen, skal følges. Å styre gjennom selskapenes eierorganer har et mer indirekte preg enn direkte politisk styring av den kommunale organisasjonen. Dette kan utfordre den demokratiske kontrollen over virksomheten.

De ulike selskapsformene har egne lover for hvordan virksomheten skal organiseres. Et fellestrekk er det klare skillet mellom selskapenes eierorgan og styrende organer. Oppgaven til eieren er å trekke opp ytre rammer slik som eierstrategi, eierskapsmelding, selskapsavtale og vedtekter. Eierrollen skal utøves i selskapenes eierorgan gjennom eierrepresentanter. Oppgaven til eierrepresentanten er å ivareta kommunens interesser. For å sikre demokratisk forankring av eierskapet, er det derfor viktig at kommunen har system for at vedtak som blir fattet i eierorganet er forankret i kommunestyret.

Selskapsforvaltningen skal ivaretas av selskapets styre gjennom den løpende oppfølgingen av selskapets daglige leder. Styret skal forholde seg til de ytre rammene som er trukket opp av eierne. Innenfor disse rammene skal styret ivareta selskapets interesser.

Eierstyring krever kompetanse, styringsverktøy og rolleavklaring. Temaet er en del av KS sitt folkevalgtprogram. KS har også kommet med anbefalinger om hvordan kommunene kan sikre godt eierskap, selskapsledelse og kontroll av selskaper. En kommunal eierskapsmelding er et lovkrav etter kommuneloven (2018). Formålet med en eierskapsmelding er å gi politikerne en oversikt og bevissthet rundt eierrollen, slik at man sikrer god folkevalgt kontroll over eierinteressene. Kommunestyret skal fastsette generelle prinsipper for eierstyring, og angi hva som er kommunens formål med å eie det enkelte selskap. Forarbeidene til kommuneloven anbefaler at eierskapsmeldingen også bør inneholde en fullstendig oversikt over kommunens selskap, eierinteresser og deltakelse i ulike samarbeid.

[1] Delkapittelet om bakgrunnsinformasjon er utarbeidet med bakgrunn i KS' anbefalinger for eierskap, selskapsledelse og kontroll: Anbefalinger-om-eierskap-sept-23-F31-1-.pdf (ks.no) og er gjengitt i flere av Revisjon Midt-Norges prosjektplaner for eierskapskontroll.

2 EIERSKAPSMELDING OG STYRINGSDOKUMENTER

2.1 Eierskapsmelding

2.1.1 Kriterie

- Kommunen skal minst en gang i valgperioden utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret. Den skal inneholde:
  - prinsipper for eierstyring
  - oversikt over eierskap
  - formål med eierskapet

2.1.2 Funn

Grong kommunes eierskapsmelding (kalt eiermelding) ble sist behandlet og vedtatt i kommunestyret den 27. februar 2025, sak 3/2025. Forrige versjon av eiermeldingen er fra 2023, og ble vedtatt i kommunestyret den 14. desember 2023, sak 49/2023. Ifølge ordfører skal eierskapsmeldingen igjen revideres høsten 2026.

I det følgende henviser vi til gjeldende versjon av eierskapsmeldingen (fra 2025).

Eiermeldingen bygger på kommuneloven (2018) og «KS anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll» (2020). Bestemmelser og anbefalinger fra disse kildene er omsatt til forholdene i Grong kommune, og har referanse til kommunens egne eierskap, mål og føringer for styring.

Eiermeldingen er bygd opp med egne kapitler for blant annet prinsipper for eierskap, roller og ansvar, eierstrategi, og kommunens eierinteresser i ulike selskapsformer og samarbeid.

Ordfører, varaordfører og leder for opposisjonen ytrer at det er god kjennskap til eierskapsmeldingens innhold blant kommunestyrets representanter.

Ordfører sier at kommunedirektøren og næringsrådgiver har sentrale roller i utarbeidelse av eiermeldingen, samt saksforberedelse og oppfølging av eierskapssaker. Kommunedirektøren har videre en sentral rolle i utredning av eventuell inntreden i nye selskaper. Ordfører opplever at eierskapssaker er godt utredet, og at det er grundige vurderinger rundt nye eierskap.

Prinsipper for eierstyring

Prinsipper for eierskap er omtalt i eiermeldingens kapittel 2. Prinsippene er inndelt etter tre kategorier; Grong kommune som eier, forventninger til selskaper der Grong kommune har et eierskap, og prinsipper for styrerepresentasjon på vegne av Grong kommune.

Prinsipper for Grong kommune som eier omfatter blant annet:

- Grong kommune skal være en ansvarlig og forutsigbar eier.
- Det skal være åpenhet knyttet til Grong kommunes eierskap og selskapenes virksomhet, basert på prinsippet om mer offentlighet.
- I løpet av hver valgperiode skal det legges fram en oppdatert eierskapsmelding. Selskapsinformasjon og nøkkeltall oppdateres årlig og gjøres tilgjengelig for kommunestyret.
- Grong kommune skal sørge for god kunnskap til folkevalgte om eierskap.
- For å sikre god kommunikasjon mellom selskapene og Grong kommune skal det gjennomføres møter/eiermøter med selskapene i valgperioden.

Prinsipper for forventninger til eide selskaper omfatter blant annet:

- Grong kommune forutsetter at selskapene skal drives samfunnsøkonomisk forsvarlig.
- Grong kommune forventer at eide selskaper legger til grunn kommunale føringer knyttet til etiske retningslinjer, overordnet arbeidsgiverpolitikk, innkjøpsstrategi, antikorrupsjonsarbeid, åpenhet og innsyn.
- Selskapets styringsdokumenter og avtaler skal revideres jevnlig.
- Forventninger til bruk av valgkomité ved styreutnevnelser, styregodtgjørelser, habilitetsvurderinger, og medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon.

Prinsipper for styrerepresentasjon på vegne av Grong kommune omfatter blant annet:

- Det skal tilstrebes å sikre kompetente og handlekraftige styrer ut ifra selskapets formål.
- Kjønnsrepresentasjon på minst 40%.
- Registrering av styreverv i styrevervregisteret.
- For å unngå habilitetsproblematikk bør ikke medlemmer av kommunestyret, kommunedirektør eller administrative ledere velges inn i selskapsstyrer.
- Styremedlemmer i morselskapet bør som hovedregel ikke sitte i styret til et datterselskap.

I eiermeldingen er det videre fastsatt hvilke forventninger, roller og ansvar innen eierstyring som ligger til henholdsvis kommunestyret og formannskapet, kontrollutvalget, selskapets styre, ordfører og kommunedirektør.

Grong kommunes generelle eierstrategi er gjengitt i eget kapittel i eiermeldingen. Eierstrategier overfor enkelteierskap er omtalt i tilknytning til de ulike selskapene (se under).

Oversikt over eierskap

Eiermeldingens kapittel 5 inneholder informasjon om de ulike selskapsformene Grong kommune har eierinteresser i. Dette omfatter blant annet aksjeselskaper (AS), interkommunale selskaper (IKS), samvirkeforetak (SA), stiftelser, tingrettslig sameie, kommunale oppgavefellesskap og vertskommunesamarbeid. Det er forklart hva som kjennetegner de ulike selskapsformene, med figur som viser grad av styring og folkevalgt kontroll over selskapene. Dette er generell informasjon til orientering om former for foretak og kommunalt eierskap, og ikke om enkeltselskaper.

Kommunens eierinteresser er listet i eiermeldingens kapittel 6-13. Det er egne kapitler for eierinteressene i hver av de ulike selskapsformene forklart i kapitelet foran i eiermeldingen.

Følgende eierskap i AS, IKS og SA er listet for Grong kommune:

Tabell 1. Eierskap Grong kommune.

	Eierandel
Selskap	
Aksjeselskap AS	
Grong / Bjørgan skisenter AS	13,04 %
Grong Boligbygg AS	30,00 %
Grong Holding AS	3,73 %
Kommunekraft AS	1 av 320 aksjer
Namas Vekst AS	20,00 %
INam (Namdalshagen AS)	0,60 %
Namsskogan Familiepark AS	0,27 %
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS	3,96 %
Interkommunale selskaper IKS	
IKT Indre Namdal IKS	1 av 5 deltakere med delt ansvar

Interkommunalt arkiv i Trøndelag IKS	1 av 36 kommuner og 1 fylkeskommune
KonSek Trøndelag IKS	1 av 31 kommuner og 1 fylkeskommune
Lierne Nasjonalparksenter IKS	1 av 5 kommuner og 1 fylkeskommune
Midtre Namdal Avfallsselskap IKS	1 av 12 kommuner
Namdal Rehabilitering IKS	1 av 11 kommuner
Museet Midt IKS	2,77 %
Nord-Trøndelag krisesenter IKS	1 av 22 kommuner
Midt-Norge 110-sentral IKS	1 av 40 kommuner
Samvirkeforetak SA	
Grong Fritid SA	1 av 37 andelshavere
Revisjon Midt-Norge SA	1 av 53 kommuner og 1 fylkeskommune
OKS Trøndelag SA	1 av 120 eiere

Kilde: Eiermelding 2025

Grong har ingen heleide selskaper.

I kommunens note i årsregnskapet 2024 og oversikt over eierskap på soliditet.no, er de samme selskapene oppgitt. Ordfører sier at det har vært endringer i kommunens eierskap siden februar 2025, og eiermeldingen skal oppdateres høsten 2026, blant annet for å ajourføre oversikten over eierskap og samarbeid.

Av vertskommunesamarbeid er følgende nevnt:

- Lønn, med Namsskogan som vertskommune
- Natur og landbruk, med Overhalla som vertskommune
- PPT, barnevern, teknisk, brann- og redningstjenester, legevakt og Nav Indre Namdal, med Grong som vertskommune
- Veterinærvakt, hvor Grong har driftsansvar.

Formålet med eierskap

Formålet med eierskapet er gjengitt for samtlige eide AS (kapittel 6 i eiermeldingen), og det er et eget delkapittel med eierstrategi for det enkelte selskap. Her er status for selskapet og behov for oppfølging kort drøftet i tilknytning til formålet med eierskapet, og i noen tilfeller selskapets mål. Regnskapstall for årene 2021-2023 er gjengitt for hvert AS.

Kommunens eierinteresser i IKS er omtalt i eiermeldingens kapittel 7. *Selskapets* formål er gjengitt for de fleste IKSene, og *kommunens* formål med eierskapet fremkommer som del av eierstrategien for det enkelte selskapet.

2.1.3 Revisors vurdering

Kommunen har minst en gang i valgperioden utarbeidet en eierskapsmelding som er vedtatt av kommunestyret. Den inneholder:

- prinsipper for eierstyring
- oversikt over eierskap
- formål med eierskapet

Kriteriet er vurdert som oppfylt.

I forarbeidene til kommuneloven om eierskapsmeldingens innhold er det anbefalt at kommunalt oppgavefellesskap, vertskommunesamarbeid og stiftelser som kommunen har en spesiell interesse for, i tillegg bør tas med i en eierskapsmelding. Det er revisors vurdering at dette er ivaretatt i Grongs eiermelding, i tillegg til det gjeldende lovkravet.

3 KOMMUNESTYRET SOM EIER

3.1 Opplæring om eierstyring

3.1.1 Kriterie

- Kommunen bør sørge for opplæring om eierstyring til folkevalgte.

3.1.2 Funn

I eiermeldingens prinsipper for eierskap er det vedtatt at Grong kommune skal sørge for god kunnskap til folkevalgte om eierskap.

Ifølge ordfører, varaordfører og leder for opposisjonen var eierstyring tema i KS' folkevalgtopplæring tidlig i valgperioden. Dokumentasjon på opplæringen viser at dette var et av flere tema, og ble dekket i en relativt kort del av kurset. I forbindelse med spørsmål om opplæring legger en av informantene til at det også har vært orientert om eierstyring fra administrasjonen i forbindelse med behandling av eiermeldingen og noen enkeltsaker.

Det er også andre kilder til informasjon om eierstyring til kommunestyret. Dette er omtalt i kapittel 2, 3.2 og 4.2.

3.1.3 Revisors vurdering

Kommunen har sørget for opplæring om eierstyring til folkevalgte.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Eierstyring er et av mange tema som er dekket i opplæring til kommunestyret.

Regelmessig oppdatering av eiermeldingen og politisk behandling av eierskapsrelaterte saker kan også være kilder til kunnskap og bevisstgjøring om eierstyring for kommunestyret. Slik det kommer frem i rapportens kapittel 2, 3.2 og 4.2, har Grong kommune rutiner som ivaretar dette. Det er derfor revisors vurdering at Grong kommune til sammen har rutiner og praksis som ivaretar behov for opplæring og kunnskap om eierstyring, selv om eierstyring som del av folkevalgtopplæringen har vært begrenset.

3.2 Dialog mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten

3.2.1 Kriterie

- Kommunen bør etablere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.

3.2.2 Funn

Ordfører sier at hun opplever kommunestyrerepresentantene som interessert i kommunens eierskap. Også de andre to informantene formidler dette, og viser til at flere tar ordet når det er saker av interesse og at uklarheter i eierskapssaker blir tatt opp og diskutert. Særlig i formannskapet er det aktiv dialog om eierskap.

Kommunestyret får protokoller fra årsmøter, representantskap og generalforsamlinger lagt fram som referatsaker. Varaordfører og leder for opposisjon sier begge at ordfører (som kommunens eierrepresentant) rutinemessig informerer kommunestyret om møter hun har deltatt i, og er bevisst på å involvere kommunestyret og formannskapet til å komme med innspill i aktuelle saker. Begge informantene sier at dialogen er god og informasjonsflyten tilstrekkelig. Leder for opposisjonen ytrer at dette har vært rutinen for dialogen mellom eierrepresentanten(e) og kommunestyret over flere valgperioder.

Ordfører sier videre at kommunen har etablert en arbeidsform der administrasjonen følger opp eierskapsarbeidet løpende. Administrasjonen legger til rette for eierstyring blant annet gjennom saksforberedelse, oppfølging av eierskapsmelding og koordinering av dialog mellom selskapene og de politiske organene.

Ordfører sier at dialogen mellom kommunestyret og eierrepresentantene *i forkant av* møter i hovedsak skjer gjennom behandling av saker i formannskapet, hvor innkallinger til eierorgan legges frem og drøftes. Alle politiske partier i kommunestyret er representert i formannskapet. Dette gir eierrepresentanten et politisk forankret grunnlag før møter i eierorganene. Denne arbeidsformen er godt innarbeidet i praksis, men er i begrenset grad formalisert gjennom skriftlige rutiner.

Revisor har ikke funnet dokumentasjon på at formannskapet formelt er delegert denne myndigheten. I eierskapsmeldingen står det at den valgte «representanten skal forholde seg til vedtak og signaler fra formannskap og kommunestyre i selskapenes generalforsmaling, representantskap og årsmøte. Og videre at ordføreren møter som kommunens representant i selskapenes eierorganer med de føringer formannskap og kommunestyre gir.» Formannskapets rolle eller mandat i eierstyringen er ikke videre presisert.

For å undersøke dialogen mellom eierrepresentantene og kommunestyret, har revisor gjennomgått protokollene fra kommunestyrets møter i perioden oktober 2023-april 2026. Saker relatert til eierskap og eierstyring er jevnlig til orientering eller behandling i kommunestyret. I de fleste av kommunestyremøtene er eierskap eller selskap kommunen har eierandel i på saklista, og de fleste av aksjeselskapene og IKSene som kommunen har eierandel i (tabell 1) er representert blant referatsakene både i 2024 og 2025.

Kommunestyresakene omfatter protokoller fra generalforsamlinger, representantskap, årsmøter og eiermøter, orienteringer fra strategiarbeid i eide selskap, diskusjon av kapitalinnskudd og investeringer i eide selskap, og generell informasjon fra selskaper kommunen har eierandel i.

Sakene som omhandler protokoller fra eierfora er i hovedsak referatsaker. Det kommer frem av opptak fra kommunestyremøtene at ordfører har orientert om eller utdypet utvalgte eierskapssaker i de fleste av møtene der dette har vært på saklista. Det er flere eksempel på at medlemmer i kommunestyret tar ordet etterpå. Opptak viser at ordfører inviterer kommunestyret til å drøfte strategiske spørsmål i enkelteierskap når det er saker av særlig interesse eller viktighet for kommunen (eksempelvis grunnet tjenesteproduksjon og økonomi).

Revisor har plukket ut fem av kommunens eide selskaper til nærmere gjennomgang. Protokoller fra kommunestyrets møter i 2024 og 2025 viser kommunestyret har fått fremlagt protokoller fra eierorgan for alle disse selskapene til orientering.

3.2.3 Revisors vurdering

Kommunen har rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Kommunestyret får forelagt protokoller fra eierfora og andre viktige møter. Dette har vært praksis og innarbeidet rutine over flere valgperioder. Ordfører, som eierrepresentant, orienterer fra talerstolen når det er utvikling eller hendelser av særlig interesse, og inviterer kommunestyret til å komme med innspill til strategisk arbeid for eierstyring. Innkallinger til møter forelegges og drøftes i formannskapet.

Det er ikke formelt vedtatt at enkelte eierskapssaker kun behandles i formannskapet, og ikke kommunestyret. Det kan være hensiktsmessig at denne praksisen omtales i kommunens delegeringsreglement eller i eierskapsmeldingen. Dette for å sikre at kommunestyret som eier er bevisst på at dette kan ha innvirkning på informasjonsflyt og utøvelse av eierskapet.

4 EIERREPRESENTASJON

4.1 Valg av eierrepresentant

4.1.1 Kriterie

- Kommunestyret bør oppnevne sentrale folkevalgte som eierrepresentanter.

4.1.2 Funn

I eiermeldingen (2025) og Grong kommunes delegeringsreglement (2021) er det vedtatt at ordføreren gis fullmakt til å representere kommunen ved generalforsamlinger, representantskap, årsmøter mv. dersom dette ikke er begrenset i lov, forskrift eller vedtak, og til å utpeke stedfortreder dersom ordføreren selv ikke kan møte. Ordfører kan delegere representasjonsretten til varaordfører, kommunedirektør eller annen representant for kommunen. Dette gjelder for eksempel ikke valg til representantskap i interkommunale selskap (IKS), hvor kommunestyret skal foreta særskilt valg.

Valg av representanter til representantskap i interkommunale selskap (IKS) og samvirkeforetak (SA) for valgperioden 2023-2027 ble gjort i kommunestyret i sak 45/2023. Ordfører ble valgt til representant, med seks nummererte vara blant formannskapets medlemmer. Varaordfører er første vara.

Valgte representanter fra Grong kommune til et utvalg selskaper er oppsummert i tabell 2.

Tabell 2. Eierrepresentanter Grong kommune

Selskap	Eierrepresentant
Namas Vekst AS	Ordfører. Vara: Varaordfører, formannskapsmedlemmer etter nummerering.
Grong Boligbygg AS	Ordfører Vara: Varaordfører, formannskapsmedlemmer etter nummerering.
Namdal Rehabilitering IKS	Ordfører, seks vara fra formannskapet
IKT Indre Namdal IKS	Ordfører, seks vara fra formannskapet
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS (NTE AS)	Ordfører, kommunedirektør, kommunestyremedlem

Kilde: Kommunestyrevedtak, Eiermelding 2025, ordfører.

Valg av representanter og vara til eiermøtet i NTE AS for valgperioden 2023-2027 ble gjort i kommunestyret oktober 2023, sak 37/23. Valgte representanter ble 1. ordfører, 2. kommunedirektør, 3. Stein Erik Granli (kommunestyremedlem SP).

4.1.3 Revisors vurdering

Kommunestyret har oppnevnt sentrale folkevalgte som eierrepresentanter.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Ordfører er valgt som representant til selskapenes eierfora. I IKS er det valgt seks nummererte vara fra formannskapet. Dette er i henhold til IKS-loven § 6, der det står at det ved valg av eierrepresentant til representantskap, skal oppnevnes minst to varamedlemmer for hvert faste medlem. Nummererte vara kan bidra til å sikre kontinuitet i kommunens eierrepresentasjon.

4.2 Representasjon i eierfora

4.2.1 Kriterie

- Eierrepresentantene bør delta i selskapenes eierfora.

4.2.2 Funn

I eiermeldingen er det presisert at utøvelse av eierrollen i aksjeselskap skjer i generalforsamling. Tilsvarende eierfora i IKS er representantskap.

Vi har undersøkt kommunens deltakelse i eierfora i utvalgte selskap for årene 2023-2025. Våren 2023 var kommunen representert ved andre representanter enn de valgte for inneværende valgperiode (2023-2027).

Tabell 3. Deltakelse i eierfora i utvalgte selskap

Selskap	Deltakelse i 2023	Deltakelse i 2024	Deltakelse i 2025
Namas Vekst AS	2/2 møter	1/1 møte	1/1 møte
Grong Boligbygg AS	1/1 møte	1/1 møte	1/1 møte
Namdal Rehabilitering IKS	2/2 møter	2/4 møter	2/2 møter
IKT Indre Namdal IKS	1/1 møte	1/1 møte	1/1 møte
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS (NTE AS)	1/1 møte	2/2 møter	1/1 møte

Kilde: Møteprotokoller fra eierfora

Grong kommune har vært representert i eierorgan i utvalgte selskaper i perioden 2023-2025, med unntak av to av fire representantskap i Namdal Rehabilitering IKS i 2024.

Ordfører ytrer at eierrepresentanten(e) som hovedregel har kapasitet til å møte i eierorgan. I enkelte tilfeller har kommunen ikke vært representert i representantskapsmøter, noe som i hovedsak skyldes praktiske forhold som kolliderende møter eller kortvarig fravær. Ved kolliderende møter gjøres det prioriteringer mellom møter, der kommunen legger vekt på å være representert i fora hvor eierandelen og påvirkningsmuligheten er størst.

Ordfører ytrer at representantene har tid til å forberede seg til møter i eierorganene.

4.2.3 Revisors vurdering

Eierrepresentantene har deltatt i selskapenes eierfora i perioden 2023-2025.

Kriteriet er vurdert som oppfylt.

4.3 Myndighet til eierrepresentant

4.3.1 Kriterie

- Myndigheten til kommunens eierrepresentant bør være tydelig avklart.

4.3.2 Funn

Kommunestyret har valgt eierrepresentanter i vedtak.

I kommunens eiermelding er det fastsatt at kommunens eierrepresentant til selskapene skal forholde seg til vedtak og signaler fra formannskap og kommunestyre i selskapenes generalforsamling, representantskap og årsmøte. Ordføreren møter (som hovedregel) som kommunens representant i selskapenes eierorganer med de føringer som formannskapet og kommunestyret gir. Generalforsamlingsfullmakten er delegert ordføreren i Grong kommune.

Ifølge ordfører er ikke eierrepresentantene myndighet presisert nærmere enn det som ligger som føringer i vedtaket om eiermeldingen. Hvis det er en utvikling som ikke samsvarer med det kommunen ser for seg, avklares dette i formannskapet for å sikre politisk forankring.

Alle informantene ytrer at de oppfatter eierrepresentantens myndighet som tydelig avklart. To av informantene peker på praksis for å legge frem innkallinger til eiermøter og eierorgan for innspill i formannskapet ved spørsmål om mandat og myndighet til eierrepresentanten. Protokoller og opptak fra kommunestyremøter viser at det også i kommunestyret har vært diskusjoner i forkant av møter i eide selskaper.

4.3.3 Revisors vurdering

Myndigheten til kommunens eierrepresentant er tydelig avklart.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Myndighet er avklart i eiermelding, vedtak og reglement. Eierrepresentanter har praksis for å legge frem enkeltsaker og innkallinger til eierorgan/eiermøter i formannskapet, og av og til i kommunestyret. Dette er en praksis som legger til rette for å avklare kommunen ståsted i enkeltsaker, og eierrepresentantenes myndighet og mandat underveis i valgperioden.

5 EIERMØTER OG DIALOG MED SELSKAPET

5.1 Eiermøter

5.1.1 Kriterie

- Kommunestyret bør jevnlig vurdere behov for eiermøter med selskapene.

5.1.2 Funn

Ordfører sier at det i kommunens eiermelding er uttrykt ønsker om eiermøter, enten årlig eller i løpet av valgperioden. I praksis blir eiermøter initiert og gjennomført ved behov, basert på aktuelle problemstillinger i selskapene. Dette kan være et område hvor mer systematikk kan vurderes fremover. I eiermøtene er det mulighet for å diskutere temaer som ikke naturlig hører hjemme i eierorganet. Kostnadsnivå og behov for omstilling, er noe av det som har vært tatt opp i eiermøter.

Leder for opposisjonen sier at behovet for eiermøter er diskutert i formannskapet.

Ordfører uttrykker at det er stor interesse for eiermøter i NTE AS, i Grong kommune og blant øvrige eiere. Grong har valgt tre representanter til eiermøtet i NTE AS (sak 37/26, omtalt over). De tre har vurdert hva som er deres linje inn mot eiermøter. I forbindelse med ny eierstrategi for NTE, ble det drøftet i formannskapet hva representantene skal ta opp i eiermøtet.

Noen selskap leverer tjenester til eierkommunene. Ordfører sier at det i forkant av eiermøter har vært diskutert om tjenestene treffer kommunens behov.

Gjennomgang av protokoller fra eiermøter i NTE AS viser at Grong kommune har deltatt i eiermøtene fra og med 2024. Protokoller fra eiermøter i Namas Vekst AS viser at Grong kommune har vært representert i eiermøtene i 2024 og 2026 med ordfører og kommunedirektør.

5.1.3 Revisors vurdering

Kommunestyret har fortløpende vurdert behov for eiermøter med selskapene.

Kriteriet er vurdert som oppfylt.

5.2 Årlig rapport om selskapene

5.2.1 Kriterie

- Kommunestyret bør få en årlig rapport om tilstanden for selskapene.

5.2.2 Funn

I eiermeldingens prinsipper for eierskap står det at det skal legges fram en oppdatert eierskapsmelding i løpet av hver valgperiode, og at selskapsinformasjon og nøkkeltall oppdateres årlig og gjøres tilgjengelig for kommunestyret. Ifølge ordfører er det planlagt revidering av eiermeldingen høsten 2026. Grong kommune har fått nye eierskap og kommunesamarbeid siden eiermeldingen sist ble behandlet. Dette er fulgt opp gjennom enkeltsaker i de politiske organene, og vil bli innarbeidet i ny versjon av eiermeldingen.

Gjennomgang av møteprotokoller fra kommunestyret og opptak av kommunestyrets møter viser at flere eide selskaper, særlig selskaper som yter tjenester til innbyggerne, har orientert om egen virksomhet i kommunestyremøter. Dette gjelder også vertskommunesamarbeid. Flere av informantene trekker frem slike orienteringer fra selskapene til kommunestyret som en viktig kilde til informasjon og bevisstgjøring om eide selskaper. Slike orienteringer har vært etterspurt av de folkevalgte.

Protokoller fra kommunestyremøter visere at referater/protokoller fra eiermøter og eierorgan forelegges kommunestyret og/eller formannskapet. For eksempel er protokoll fra eiermøter i NTE AS jevnlig blant orienteringssakene i kommunestyret. Protokoll fra eiermøte i Namas Vekst AS er forelagt formannskapet.

5.2.3 Revisors vurdering

Kommunestyret får årlig rapport om tilstanden for selskapene.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Grong kommune har praksis for hyppig oppdatering av eiermeldingen (desember 2023, februar 2025, og planlagt høsten 2026). Endringer i eierskap utenom dette, legges frem i politiske saker. Kommunestyret og formannskapet har også fått jevnlig rapport om selskapene gjennom orienteringer og protokoller fra eierrepresentant eller selskapene selv.

6 VALG OG SAMMENSETNING AV STYRE

6.1 Bruk av valgkomité

6.1.1 Kriterie

- Eier bør arbeide for at bruk av valgkomité ved valg av styre vedtektsfestes, og at det er retningslinjer for valgkomiteens arbeid.

6.1.2 Funn

I eiermeldingens prinsipper for eierskap er det bestemt at bruk av valgkomité skal vedtektsfestes, og at det bør lages retningslinjer som regulerer komitéens arbeid.

Revisor har gjennomgått selskapsavtaler og vedtekter i utvalgte selskap for å undersøke om det er vedtatt bruk av valgkomité for de enkelte selskapene. Gjennomgangen er oppsummert i tabellen under. Ingen av disse selskapene er heleide.

Tabell 4. Bruk av valgkomité og retningslinjer for styrets sammensetning og kompetanse

Selskap	Vedtektsfestet bruk av valgkomité	Retningslinjer for valgkomitéens arbeid	Retningslinjer for valg av styremedlemmer i vedtekter eller selskapsavtale
Namas Vekst AS	Nei	Nei	Representant for hver av eierkommunene, ansatte og næringslivet i samarbeidende kommuner. Personlige vara.
Grong Boligbygg AS	Nei	Nei	Nei
Namdal Rehabilitering IKS	Nei	Nei	Styret skal samlet ha kvalifikasjoner til å lede selskapet etter formålsparagrafen. Representant fra ansatte og fra Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon.
IKT Indre Namdal IKS	Ja	Nei	Daglig leder eller eierrepresentant kan ikke velges til styre.
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS (NTE AS)	Ja	Nei	Antall medlemmer og vara. 3 styremedlemmer velges av og blant ansatte i selskapet. Daglig leder kan ikke velges til styret.

Kilde: Vedtekter og selskapsavtaler

Bruk av valgkomité ved valg av styre er ikke vedtektsfestet for Namas Vekst AS, Grong Boligbygg AS eller Namdal Rehabilitering IKS.

Gjennomgang av selskapsavtaler og vedtekter viser at det ikke er vedtektsfestet retningslinjer for valgkomitéens arbeid for noen av selskapene. For enkelte av selskapene er det formulert retningslinjer for styrets sammensetning. Det er også i ett tilfelle formulert et generelt krav til samlede kvalifikasjoner i styret.

Grong kommune har i eiermeldingen lagt føringer for at det i styrene skal være kjønnsbalanse og at styrene skal være sammensatt av riktig kompetanse.

Ordfører sier at hun sitter i valgkomiteen for IKT Indre Namdal IKS og Museet Midt IKS, og kan ta med seg kommunestyrets vedtatte føringer for valg av styret dit. Det har hendt at Grong i eierfora har påpekt uoverensstemmelser med egne føringer i innstilling fra valgkomitéer der kommunen selv ikke er representert.

6.1.3 Revisors vurdering

Det er i tre av fem undersøkte selskaper ikke vedtektsfestet bruk av valgkomité ved valg av styre. Det er ikke formulert retningslinjer for valgkomitéens arbeid.

Kriteriet er vurdert som delvis oppfylt. Det er vedtektsfestet bruk av valgkomité for noen av selskapene. Det er ikke vedtektsfestet føringer for valgkomitéens arbeid, men det er for noen selskaper lagt føringer for styrets sammensetning og kompetanse.

Grong kommune er medeier i selskapene, men har ingen heleide selskaper. Dette betyr at kommunen alene ikke kan vedta et krav om bruk av valgkomité, men kommunen kan arbeide for å løfte problemstillingen i eierfora.

6.2 Habilitet og rollekonflikter

6.2.1 Kriterie

- Eier bør sørge for at habilitet og rollekonflikter i forbindelse med styrevalg blir vurdert.

6.2.2 Funn

Blant prinsippene for eierskap i kommunens eiermelding står det at Grong kommune forventer at selskapene etablerer rutiner for vurdering og håndtering av habilitet i selskapsstyrer. Videre er det også satt som prinsipp at for å unngå habilitetsproblematikk bør medlemmer av kommunestyret, kommunedirektør eller administrative ledere ikke velges inn i

selskapsstyrer. Det står videre at alle som påtar seg styreverv for Grong kommune, skal registrere vervene i styrevervregisteret. Styremedlemmer i morselskapet bør som hovedregel ikke sitte i styret til et datterselskap.

Ordfører viser til bestemmelsen i eiermeldingen på spørsmål om habilitet og rollekonflikter i eierskap. Hun viser til at ordfører, varaordfører, kommunedirektør, eller ansatte i kommuneadministrasjonen bør ikke sitte i styrer i selskap som kommunen eier. Unntaket kan være selskaper som leverer tjenester, som felles legetjenester. Her sitter helselederne i eierkommunene i styret. Leder av opposisjonen sier at habilitetsvurderinger ofte er et tema blant politikere i en liten kommune som Grong. Habilitet og roller er jevnlig oppe til diskusjon, også når det gjelder eierskapssaker.

Ved behandling av eiermeldingen i februar 2025 ble prinsipper for eierstyring om rollekonflikter eier/styremedlemskap diskutert. Betydningen av ordet «bør» ble drøftet, og om dette betyr at sentrale i administrasjonen eller folkevalgte ikke *kan* sitte i styrer i eide selskaper. Resultatet ble en forståelse av at det bør være bevissthet rundt rollekonflikter som disse, og at de bør unngås, men at det i tilfeller kan være hensiktsmessig å ha representanter for eierkommunene i styrer. Eksempelvis i IKT Indre Namdal IKS, der kommunen er aktiv bruker av tjenesten.

6.2.3 Revisors vurdering

Habilitet og rollekonflikter i forbindelse med styrevalg er vurdert.

Kriteriet er vurdert som oppfylt. Kommunestyret hadde en prinsipiell diskusjon rundt dette ved behandlingen av eiermeldingen februar 2025.

I kommunens eiermelding står det at alle som påtar seg styreverv *for Grong kommune*, skal registrere vervene i styrevervregisteret. Revisor vurderer at det kan være hensiktsmessig å omformulere frasen ved revidering av eiermeldingen for å sikre bevissthet omkring roller: Styreverv er personlig, og styremedlemmer skal ivareta selskapets interesser og ikke kommunens interesser. Videre, ble styrevervregisteret avviklet i 2025.

6.3 Godtgjøring av styreverv

6.3.1 Kriterie

- Eier bør ha en prinsipiell avklaring omkring styregodtgjørelser.

6.3.2 Funn

I Grong kommunens eiermelding er det et vedtatt prinsipp at godtgjørelse til styrene bør ligge på et moderat nivå. Ordfører henviser til denne bestemmelsen ved spørsmål om kommunestyret har hatt en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv. Selskapene skal ikke være ledende på godtgjørelser, men de skal også følge utviklingen. Valgkomiteene innstiller på styregodtgjøring.

6.3.3 Revisors vurdering

Kommunestyret har hatt prinsipiell avklaring omkring styregodtgjørelser.

Kriteriet er vurdert som oppfylt.

7 KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

7.1 Konklusjon

Vi konkluderer med at Grong kommune utøver eierstyring i tråd med kommuneloven, kommunens egne føringer og etablerte normer for god eierstyring.

Konklusjonen bygger på følgende:

Grong kommunes eierskapsmelding er i henhold til kommuneloven både når det gjelder kravet til jevnlig politisk behandling og eierskapsmeldingens innhold.

Kommunens egne føringer for eierstyringen er samlet i eierskapsmeldingen. Innholdet er drøftet og vedtatt i kommunestyret, godt kjent blant de folkevalgte, og førende for kommunens praksis for eierstyring.

Grong kommunes praksis for eierstyring er i hovedsak i henhold til KS' anbefalinger. Noe av dialogen mellom eierrepresentanten(e) og de øvrige folkevalgte skjer i formannskapet og ikke i kommunestyret. Dette er ikke en formell rutine, men etablert praksis.

Revisor mener det er et forbedringspunkt når det gjelder bruk av valgkomité ved valg av styre i eide selskaper, herunder å vedta føringer for valgkomitéens arbeid.

KS anbefaler å sørge for opplæring om eierstyring til kommunestyret. Dette er kort ivaretatt som del av folkevalgtopplæringen, og videre gjennom jevnlig diskusjon av eierskapssaker. Det kan være et behov for mer opplæring om kommunalt eierskap som tema, for å sikre at kommunestyret har kunnskap om sentrale prinsipper innen eierstyring i tillegg til kjennskap til enkelteierskap og selskaper.

7.2 Anbefalinger

På bakgrunn av rapporten anbefaler revisor å

- vurdere å formalisere formannskapets rolle i kommunens eierstyring
- arbeide for at bruk av valgkomité vedtektsfestes for eide selskaper, og at det vedtas retningslinjer for valgkomitéens arbeid

KILDER

Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven), LOV-2018-06-22-83

Lov om aksjeselskaper (Aksjeloven), LOV-1997-06-13-44

Lov om interkommunale selskaper (IKS-loven), LOV-1999-01-29-6

Proposisjonen til ny kommunelov, Prop 46 L (2017-2018)

Forskrift om kontrollutvalg og revisjon, FOR-2019-06-17-904

KS, *KS' anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll,* 2020. Hentet fra Anbefalinger-om-eierskap-sept-23-F31-1-.pdf (ks.no)

Den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES), 2025). Hentet fra https://nues.no/eierstyring-og-selskapsledelse/

NKRFs standard for eierskapskontroll, RSK002. Hentet fra https://www.nkrf.no/filarkiv/File/Publikasjoner/RSK_RevisjonsStandard_Kommune/RSK_002_Standard_for_eierskapskontroll_200812.pdf

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV KRITERIER

En eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring. Dette følger av kommuneloven § 23-4.

Etter NKRFs standard for eierskapskontroll, RSK002, skal revisor etablere kriterier for hver eierskapskontroll. Kriterier er de krav, normer og/eller standarder som utøvelsen av eierskapet skal vurderes opp mot. Kriteriene skal være basert på relevante lover og forskrifter, kommunestyrets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.

I denne eierskapskontrollen har vi benyttet oss av følgende kilder til kriterier:

- Kommuneloven (2018)
    - Proposisjon til ny kommunelov (Prop 46 L (2017-2018))
- Aksjeloven (1997)
- IKS-loven (1999)
- KS' anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll (KS, 2020)

Store deler av utledningen er hentet fra tidligere eierskapskontroller gjort av Revisjon Midt-Norge SA.

Eiernes styringsdokumenter

Kommuneloven § 26-1 første ledd stiller krav om at kommunen skal utarbeide en eierskapsmelding minst en gang i valgperioden. Eierskapsmeldingen skal vedtas av kommunestyret. Etter denne lovparagrafen skal eierskapsmeldingen inneholde:

- Kommunens prinsipper for eierstyring
- Oversikt over selskaper, kommunale foretak og andre virksomheter som kommunen har eierinteresser i eller tilsvarende
- Kommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomheter som nevnes

I proposisjonen til ny kommunelov (Prop 46 L (2017-2018)), framgår det at eierskapsmeldingen bør omfatte mer enn aksjer og andeler. «Videre er det viktig at eierskapsmeldingen gir en oversikt over kommunens selskaper, kommunale foretak og andre virksomheter som kommunen har eierinteresse eller tilsvarende interesse i. Etter utvalgets oppfatning bør eierskapsmeldingen omfatte alle virksomheter, uavhengig av organisasjonsform, og uavhengig av eierandelens størrelse. Eierskapsmeldingen skal derfor

(selvsagt) omtale aksjeselskaper og interkommunale samarbeid etter IKS-loven. Dette gjelder uansett om kommunen bare er deleier i aksjeselskapet, og om det er et samarbeid mellom mange kommuner. Også samvirkeforetak, kommunalt oppgavefellesskap (dagens interkommunale samarbeid etter § 27), vertskommunesamarbeid og stiftelser som kommunen har en spesiell interesse i, bør ifølge utvalget tas med i en eierskapsmelding. Selv om kommunale foretak er en del av kommunen som juridisk person og derfor ikke er selskaper som kommunen har eierinteresse i, er hensynene og ideene bak eierstyring og eierskapsmelding også viktige for kommunale foretak.».

Kommuneloven § 4-1 stiller krav til at kommunen aktivt skal informere om egen virksomhet og om virksomhet som andre rettssubjekter utfører på vegne av kommuner og fylkeskommuner. Kommunen skal legge til rette for at alle kan få tilgang til slik informasjon.

Kriterier:

- *Kommunen skal minst en gang i valgperioden utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret. Den skal inneholde:*
  - *prinsipper for eierstyring*
  - *oversikt over eierskap*
  - *formål med eierskapet*

Kommunestyret som eier

KS anbefaling nr. 3 sier at kommunestyret bør får tid til kompetanseutvikling om eierskap for samtlige folkevalgte tidlig i valgperioden. Dette vil gi kommunestyremedlemmene et kunnskapsgrunnlag som eier av ulike selskaper.

KS anbefaling nr. 7 sier at eierstyring skal utøves innenfor rammene av kommunestyrets vedtak og at eierstyringen skal skje gjennom eierorganet for selskapene. For at kommunestyret skal kunne utøve eierrollen bør det få informasjon om selskapene de eier og informasjon fra selskapene bør settes i system. KS anbefaling nr. 7 sier videre at for aksjeselskap og interkommunale selskapet bør det etableres forutsigbare kommunikasjons-former mellom kommunestyret og eierorganet, som kan forankres i eierskapsmeldingen. Slik kan eier sikre engasjement, debatt og reell politisk avklaring av eierorganets myndighet.

Kriterier:

- *Kommunen bør sørge for opplæring om eierstyring til folkevalgte.*
- *Kommunen bør etablere rutiner som sikrer dialogen mellom kommunestyret som eier og eierrepresentanten.*

Eierrepresentasjon

Kommunestyret er kommunens øverste myndighet og dermed den formelle utøveren av eierskapet. Det er vanlig at kommunestyret velger noen til å representere kommunen i selskapenes eierorganer og kommuneloven § 5-3 hjemler intern delegasjon fra kommunestyret til andre folkevalgte organ, ordfører eller kommunedirektør.

Eierskapet utøves i eierorganene. Eierorganet i et aksjeselskap er generalforsamling, mens eierorganet i et interkommunalt selskap er representantskap. KS anbefaling nr. 7 sier at som hovedregel bør sentrale folkevalgte oppnevnes som representanter i eierorganet. Ved valg av eierrepresentant til representantskap, skal det oppnevnes minst to varamedlemmer for hvert faste medlem (IKS-loven § 6). Når en eierrepresentant er valgt til å representere kommunen bør vedkommende møte i eierorganet.

Når kommunestyret velger noen til å representere kommunen i eierorganene, er det underforstått at vedkommende skal ivareta kommunens eierinteresser. Kommunestyret kan legge føringer for hvordan dette eierskapet skal utøves. Overordnede føringer legges i kommunens eierskapsmelding. I tillegg kan kommunestyret behandle saker som eierrepresentanten skal følge opp i eierorganene. I interkommunale selskap kan kommunestyret gi eierrepresentanten bundet mandat[2]. Eierutøvelsen i eierorganet omfatter fastsettelse av vedtekter (aksjeloven § 5-18, selskapsavtale i IKS-loven § 4), valg av styre (aksjeloven § 6-3, IKS-loven § 10) og fastsettelse av styrets godtgjørelse (aksjeloven § 6-10). I tillegg gir § 5-11 aksjeeierne rett til å få saker behandlet på generalforsamlingen.

Fastsettelse av vedtekter er i aksjeloven og IKS-loven tillagt henholdsvis generalforsamlingen og representantskapet. I interkommunale selskaper tilsvarer selskapsavtalen vedtektene og § 4 i IKS-loven sier at kommunestyret skal vedta avtalen og det kreves tilslutning fra alle deltakere. For interkommunale selskaper er behandlingen av selskapsavtalen i kommunestyrene en betingelse for at selskapsavtalen skal være gyldig.

For aksjeselskaper sier aksjeloven § 5-18 at beslutningen om å endre vedtektene treffes av generalforsamlingen, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov. Når et aksjeselskap stiftes av de som skal tegne aksjer i selskapet, skal det opprettes et stiftelsesdokument som kan inneholde selskapets vedtekter. Det ligger ingen automatikk i at kommunestyret involveres i

[2] Kommunal- og distriktsdepartementet har gitt en tolkningsuttalelse om at kommunestyret kan instruere representantskapsmedlemmer i IKS, jf. Merknad til § 7 i IKS-loven (Ot. Prp. Nr 53 (1997-1998) side 95). Kommuneloven kapittel 18 og 19: Instruks av representantskapet og representantskapets myndighet til å opprette styringsorganer - regjeringen.no

saker med vedtektsendringer i henhold til aksjeloven, men det kan stilles spørsmål med om dette er en sak som burde vært behandlet ettersom det ikke er en ordinær årsmøtesak.

Kriterier:

- *Kommunestyret bør oppnevne sentrale folkevalgte som eierrepresentanter*
- *Eierrepresentantene bør delta i selskapenes eierfora*
- *Myndigheten til kommunens eierrepresentant bør være tydelig avklart*

Eiermøter og dialog med selskapet

KS anbefaler (nr. 6) at det holdes jevnlige eiermøter mellom kommunen som eier, styret og daglig leder for selskapet. Et eiermøte er et uformelt og uforpliktende møte der det ikke skal treffes vedtak, men hvor både eieren og selskapet kan ha gjensidig informasjonsutveksling, forventningsavklaringer og drøfte generell utvikling og rammevilkår for virksomheten. Eierstyring skal formelt skje i representantskapet eller generalforsamlingen.

KS anbefaler (nr. 4) at kommunestyret bør få en årlig rapport om tilstanden for selskapene (økonomi, spesielle forhold osv.), i tillegg til den pålagte eierskapsmelding.

Kriterier:

- *Kommunestyret bør jevnlig vurdere behov for eiermøter med selskapene*
- *Kommunestyret bør få en årlig rapport om tilstanden for selskapene*

Sammensetning og valg av styre

KS anbefaler (nr. 9) at eier gjennom selskapets eierorgan bør sørge for at styrets kompetanse samlet sett er tilpasset det enkelte selskapets formål og virksomhet. Det anbefales at selskapet sikrer opplæring av styremedlemmene. KS anbefaler (nr. 10) at det i vedtektene eller selskapsavtalen bør fastsettes at valg av styrer i kommunalt eide selskaper bør skje ved bruk av valgkomité. Det bør lages retningslinjer som regulerer komitéens arbeid. (nr. 10). Dette er også knyttet til KS anbefaling nr. 12 om å lage rutiner for å sikre nødvendig kompetanse i selskapsstyrene. KS anbefaling nr. 13 sier at som hovedregel bør styremedlemmer i morselskapet ikke sitte i styrene i datterselskap, blant annet begrunnet i habilitetsutfordringer.

KS anbefaler (nr. 15) at styrene etablerer faste rutiner for å håndtere mulige habilitetskonflikter. Ordfører og kommunedirektør bør derfor ikke sitte i styrer i selskaper. I kommunalt eide selskaper kan det fort oppstå uheldige rollekonflikter som det bør være åpenhet omkring og som bør vurderes i forbindelse med valg til styrer og eventuell andre sentrale verv.

Aksjeloven § 6-10 gir generalforsamlingen myndighet til å fastsette styrets godtgjørelse. KS anbefaling nr. 16 sier at kommunen, i forbindelse med eierskapsmeldingen, bør ha en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv. Denne bør danne grunnlag for eierorganets fastsetting av styrehonorar.

Kriterier:

- *Eier bør arbeide for at bruk av valgkomité ved valg av styre vedtektsfestes, og at det er retningslinjer for valgkomitéens arbeid.*
- *Eier bør sørge for at habilitet og rollekonflikter i forbindelse med styrevalg blir vurdert*
- *Eier bør ha en prinsipiell diskusjon om styregodtgjørelser*

VEDLEGG 2 – UTTALELSE

SV: Rapportutkast til uttalelse. Generell eierskapskontroll Grong ko...

Oppsummer

AK Ann-Jeanett Klinkenberg <Ann.Klinker

Til Marie Sæther

Svar | Svar til alle | Videresend

tor. 25.06.2026 10:53

Høringsuttalelse – generell eierskapskontroll Grong kommune

Jeg viser til utkast til rapport om generell eierskapskontroll i Grong kommune.

Jeg vil takke Revisjon Midt-Norge for et grundig og konstruktivt arbeid. Rapporten gir etter min vurdering en god beskrivelse av kommunens arbeid med eierstyring og de rutinene som er etablert for å sikre politisk forankring og oppfølging av kommunens eierinteresser.

Det er positivt at rapporten konkluderer med at Grong kommune utøver eierstyring i tråd med kommuneloven, kommunens egne føringer og etablerte normer for god eierstyring.

Jeg merker meg samtidig revisors anbefalinger knyttet til formalisering av formannskapets rolle i eierstyringen og arbeidet med bruk av valgkomité ved styrevalg i selskaper kommunen har eierinteresser i. Dette er innspill som blir tatt med videre i arbeidet med utvikling av eierskapsmeldingen og kommunens eierstyring.

For øvrig har jeg ingen merknader til rapportutkastet.

Med vennlig hilsen

GRONG KOMMUNE

Ann Jeanett Klinkenberg

Ordfører

97728625

ann.klinkenberg@grong.kommune.no

Alle eposter er som hovedregel offentlig og blir behandlet i tråd med offentleglova og kommunens arkivbestemmelser. Du må må derfor regne med at eposter vil komme på offentlig postliste.

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no

Forenklet etterlevelseskontroll 2025 - Kommunens økonomireglement og anvisningsfullmakter

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	25/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-216
Arkivsaknr 25/302 - 13

Forslag til vedtak
Kontrollutvalget tar revisors risiko- og vesentlighetsvurdering for forenklet etterlevelseskontroll 2025 til orientering

Vedlegg
Revisors uttalelse forenklet etterlevelseskontroll 2025 - Kommunens økonomireglement og anvisningsfullmakter
Uavhengighetserklæring Grong Kommune Knut

Saksopplysninger
Revisor skal i henhold til kommuneloven § 24-9 gjennomføre en forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen og skal senest 30. juni gi en skriftlig uttalelse til kontrollutvalget om resultatet av kontrollen (med kopi til kommunedirektøren).

Formålet med forenklet etterlevelseskontroll, er innenfor en begrenset ressursramme å forebygge svakheter og bidra til å sikre at kommunen følger sentrale bestemmelser og vedtak på økonomiområdet.

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. Revisors etterlevelseskontroll skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering (ROV), som skal legges fram for kontrollutvalget. Revisor har i 2025 foretatt kontroll på etterlevelse av finansreglementets krav til rapportering til kommunestyret.

Revisor har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Grong kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på følgende områder;
Valgte kriterier

- Er kommunens delegerings- og økonomireglement mht. delegering av anvisningsfullmakt fulgt?
- Er det samsvar mellom delegert myndighet fra Kommunedirektør og tildelt anvisningsrolle iht. Visma?
- Foreligger det skriftlige anvisningsfullmakter og ev. tilbaketrekking av anvisningsfullmakt?

Konklusjon
Sekretariatet anmoder kontrollutvalget å ta revisors risiko- og vesentlighetsvurdering for forenklet etterlevelseskontroll 2025 til orientering

Til kontrollutvalget i Grong kommune

Kopi:
Kommunedirektør

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM ETTERLEVELSE AV BESTEMMELSER OG VEDTAK FOR ØKONOMIFORVALTNINGEN

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Grong kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på følgende områder:

Vi har i vår risiko- og vesentlighetsvurdering kommet frem til at vi for 2025 foretar kontroll på etterlevelse av kommunens økonomireglement og anvisningsfullmakter.

Valgte kriterier

- Er kommunens delegerings- og økonomireglement mht. delegering av anvisningsfullmakt fulgt?
- Er det samsvar mellom delegert myndighet fra Kommunedirektør og tildelt anvisningsrolle iht. Visma?
- Foreligger det skriftlige anvisningsfullmakter og ev. tilbaketrekking av anvisningsfullmakt?

Ledelsens ansvar for etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen

Kommunedirektøren 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 (ISQC 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester) har Revisjon Midt-Norge SA 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 etterlevelseskontroll 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 vi har foretatt forenklet etterlevelseskontroll.

Vi baserer oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering som er lagt frem for kontrollutvalget.

Utføring av et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet i henhold til RSK 301, innebærer å utføre handlinger for å innhente bevis for at bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen

Dokumentet er signert digitalt av:

- MONICA NORDVIK LARSEN, 26.06.2026

Forseglet av
Posten Bring

etterleves. Typen, tidspunktet for og omfanget av de valgte handlingene er gjenstand for revisors skjønn. Moderat sikkerhet har klart lavere sikkerhetsgrad enn betryggende sikkerhet, og vi gir derfor ikke uttrykk for samme nivå av sikkerhet som i en revisjonsberetning.

Vi mener at vi har innhentet tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Grong kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd bestemmelsene om delegering av anvisningsmyndighet i kommunens delegerings- og økonomireglement for de valgte kriterier.

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

Brekstad, 26. juni 2026

Monica Nordvik Larsen
Statsautorisert revisor
Oppdragsansvarlig revisor

Dokumentet er elektronisk godkjent

Dokumentet er signert digitalt av:

- MONICA NORDVIK LARSEN, 26.06.2026

Forseglet av
Posten Bring

Revisjon Midt-Norge
Bidrar til forbedring

Til kontrollutvalget i Grong kommune

Vurdering av oppdragsansvarlig revisors uavhengighet for Grong kommune

Innledning

Ifølge kommuneloven § 24-4 skal revisor være uavhengig og ha god vandel. Nærmere krav til revisors uavhengighet følger av forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16-19.

Kravene til uavhengighet og objektivitet gjelder for alle som utfører revisjon for kommunen, herunder regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll. Dette omfatter både oppdragsansvarlig revisor, medarbeidere på oppdraget og eventuelt andre som er engasjert på oppdraget.

Revisjon Midt-Norge SA har et kvalitetsstyringssystem i samsvar med internasjonal standard for kvalitetsstyring i revisjonsforetak (ISQM 1). Som en del av vår kvalitetsstyring vurderer vi risikoen for manglende etterlevelse av uavhengighetsreglene og andre relevante etiske krav. Risikovurderingen er grunnlag for utforming av retningslinjer og rutiner for å håndtere slike risikoer. Som en del av kvalitetsstyringssystemet innhenter vi årlig en dokumentert bekreftelse på etterlevelse av uavhengighetskrav fra alle ansatte og annet personale.

Ifølge kontrollutvalgs- og revisjonsforskriften § 19 skal oppdragsansvarlig revisor hvert år, og ellers ved behov, gi en skriftlig egenvurdering av sin uavhengighet til kontrollutvalget. Denne egenvurderingen følger nedenfor.

Oppdragsansvarlig revisors vurdering av uavhengighet

Forskriftskrav	Oppdragsansvarlig revisors egenvurdering
Overordnet krav til uavhengighet (§ 16)	Undertegnede bekrefter at det ikke foreligger spesielle forhold som er egnet til å svekke tilliten til revisors uavhengighet og objektivitet.
Tilknytning til den reviderte virksomheten (§ 17)	Undertegnede har ikke selv eller nærstående som har en slik tilknytning til den reviderte eller kontrollerte virksomheten eller virksomhetens ansatte eller tillitsmenn at den er egnet til å svekke revisorens uavhengighet og objektivitet.
Stillinger i kommunen (§ 18 a)	Undertegnede har ikke stillinger eller verv i kommunen.
Stillinger i virksomhet (§ 18 b)	Undertegnende har ikke andre stillinger i en virksomhet som kommunen deltar i eller er eier av, utover at Revisjon Midt-Norge SA utfører revisjon og er organisert som et samvirkeforetak.

Forskriftskrav	Oppdragsansvarlig revisors egenvurdering
Medlem av styrende organer (§ 18 c)	Undertegnede er ikke medlem av styrende organer i virksomhet som kommunen eller fylkeskommunen deltar i eller er eier av.
Deltakelse eller funksjoner i annen virksomhet (§ 18 d)	Undertegnede deltar ikke i, eller har funksjoner i en annen virksomhet, som kan medføre at revisors interesser kommer i konflikt med interessene til kommunen, eller på annen måte er egnet til å svekke tilliten til revisor.
Rådgivning eller andre tjenester (§ 18 e)	Før slike tjenester gjør undertegnede en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art med hensyn til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med kontrollutvalgs- og revisjonsforskriften § 18 e, utfører vi ikke tjenesten. Revisor vurderer hvert enkelt tilfelle særskilt. Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Undertegnede er bevisst på at også slik veiledning må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger. Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor Grong kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.
Tjenester under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver (§ 18 f)	Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor Grong kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.
Fullmektig for den revisjonspliktige (§ 18 g)	Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for Grong kommune.

Steinkjer, 2. september 2026

Revisjon Midt-Norge SA

Knut Tanem
statsautorisert revisor
oppdragsansvarlig

Prosjektplan, Indre Namdal PPT, Indre Namdal barnevern

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	26/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-216
TI-&58
Arkivsaknr 26/9 - 6

Forslag til vedtak
Kontrollutvalget tar saken til orientering og avventer revisors undersøkelse av Indre Namdal PPT og Indre Namdal barneverntjeneste.

Vedlegg
Prosjektplan PPT og barnevern_Grong

Saksopplysninger
Kommunestyret vedtok i sak 59/25 at det skulle undersøkes eventuell sårbarhet i PPT, barneverntjenesten og NAV. Med hjemmel i kommuneloven § 23-3 vedtok kontrollutvalget i sak 04/26 å iverksette undersøkelser av Indre Namdal PPT og Indre Namdal barneverntjeneste, samt bestille gjennomføring av undersøkelsene fra revisor.
Formål
Undersøkelsene skal belyse om tjenestene drives på en forsvarlig måte og avdekke eventuell sårbarhet knyttet til kapasitet, kvalitet og oppfølging.

Problemstillinger
1. Sikrer kommunen at PPT utarbeider sakkyndige vurderinger uten ugrunnet opphold?
2. Opplever skolene og barnehagene at de sakkyndige vurderingene gir konkrete og virkningsfulle råd for det spesialpedagogiske tilbudet?
3. Er det etablert gode rutiner for samarbeid mellom PPT og de kommunale enhetene?
4. Overholdes fristene for gjennomgang av bekymringsmeldinger og ferdigstillelse av undersøkelser i henhold til barnevernsloven?
5. Dokumenterer barnevernstjenesten vesentlige faktiske opplysninger og barnevernsfaglige vurderinger i samsvar med kravene i barnevernsloven?
6. Sikrer tjenesten at barn under tiltak får nødvendig og systematisk oppfølging over tid?

Tema for undersøkelsene
For PPT ønskes det undersøkt:
- Saksbehandlingstid og overholdelse av frister.
- Om råd og anbefalinger oppleves som konkrete og nyttige.
- Om det er et systematisk samarbeid mellom PPT og skole/barnehage.

For barneverntjenesten ønskes det undersøkt:
- Saksbehandlingstid og overholdelse av frister.
- Dokumentasjon og sporbarhet i barnevernssaker.
- Om barn under tiltak får nødvendig oppfølging.

Vurdering
PPT og barneverntjenesten er interkommunale tjenester med Grong som vertskommune. Årsberetningen for 2025 viser at begge tjenestene har hatt utfordringer knyttet til høyt sykefravær og bemanning, noe som kan påvirke måloppnåelse og tjenesteleveranse. Det er samtidig iverksatt flere tiltak for å styrke stabilitet, arbeidsmiljø og forsvarlig drift. Undersøkelsene vil gi grunnlag for å vurdere om tjenestene ivaretar sine oppgaver i tråd med lovkrav og forventninger.

PPT og barnevern i Indre Namdal

Grong kommune

Prosjektplan undersøkelse

FR1390

2026

1 FAKTA OM OPPDRAGET

FORMÅL

Kommunestyret i Grong kommune har vedtatt at de ønsker å få undersøkt sårbarhet i tjenestene PPT, barnevern og Nav (sak 59/25). I vedtaket ber de kontrollutvalget i Grong om å gjennomføre undersøkelsene.

PROBLEMSTILLINGER

1. Sikrer kommunen at PPT utarbeider sakkyndige vurderinger uten ugrunnet opphold?
2. Opplever skolene og barnehagene at de sakkyndige vurderingene gir konkrete og virkningsfulle råd for det spesialpedagogiske tilbudet?
3. Er det etablert gode rutiner for samarbeid mellom PPT og de kommunale enhetene?

4. Overholdes fristene for gjennomgang av bekymringsmeldinger og ferdigstillelse av undersøkelser i henhold til barnevernsloven?
5. Dokumenterer barnevernstjenesten vesentlige faktiske opplysninger og barnevernsfaglige vurderinger i samsvar med kravene i barnevernsloven?
6. Sikrer tjenesten at barn under tiltak får nødvendig og systematisk oppfølging over tid?

TIDS- OG RESSURSBRUK

Timeforbruk: 370 timer

Rapport til sekretær: 15.02.2027

OPPDRAGSANSVARLIG REVISOR

Tor Arne Stubbe
tor-arne.stubbe@revisjonmidtnorge.no

Tlf. 98608070

2 MANDAT

Under redegjøres det for bestillingen fra kommunestyret/kontrollutvalget.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Grong kommune gjorde den 18.3.26 vedtak om gjennomføring av undersøkelser i Indre Namdal PPT og Indre Namdal barneverntjeneste (sak 04/26). Vedtaket er gjort med bakgrunn i kommunestyrets vedtak i sak 59/25, hvor de ønsker å undersøke eventuell sårbarhet i PPT, barneverntjenesten og NAV.

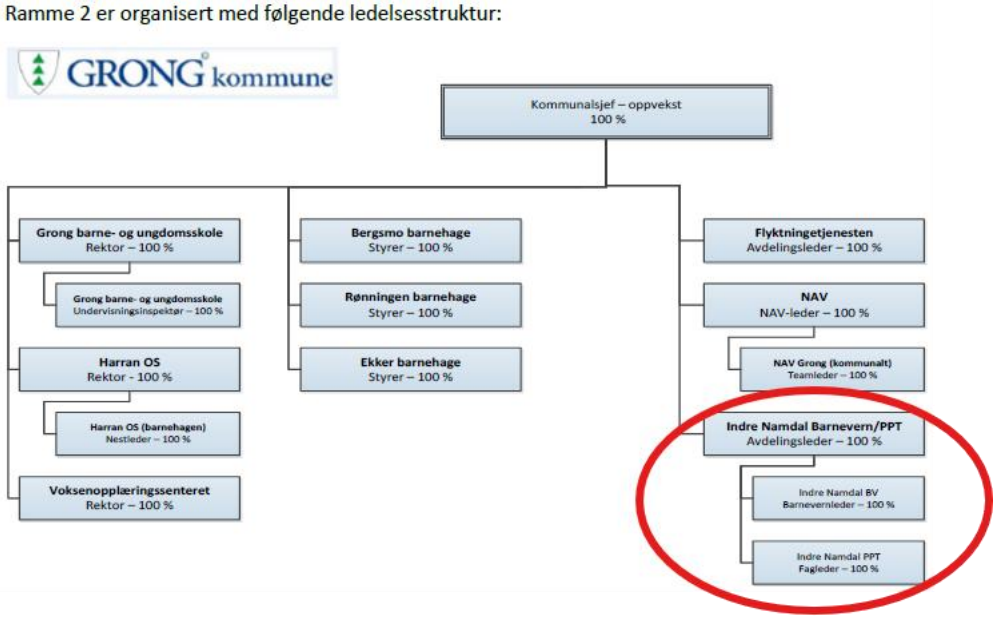
> *Vedtak:*
>
> *1 Med hjemmel i kommunelovens § 23-3 vedtar kontrollutvalget å iverksette undersøkelse av følgende tjenesteområder, i prioritert rekkefølge:*
>
> *a. a) Indre Namdal PPT*
>
> *b. b) Indre Namdal Barnevern*
>
> *2. Kontrollutvalgets sekretariat gis i oppdrag å bestille undersøkelse fra revisor for de prioriterte områdene.*
>
> *3. Planene for punkt a, b skal legges frem for kontrollutvalget til godkjenning i neste møte.*

I saksutredning til sak 04/26 i kontrollutvalget i Grong foreslås flere spørsmål undersøkt. Når det gjelder PPT, så etterspørres informasjon om saksbehandlingstid/frister, om råd fra PPT oppleves konkrete og gode, og om det er systematisk samarbeid mellom PPT og skole/barnehage. Når det gjelder barneverntjenesten, så etterspørres informasjon om saksbehandlingstid/frister, tilstrekkelig dokumentasjon og sporbarhet av barnevernssaker, og om tjenesten har nødvendig oppfølging av barn under tiltak.

2.2 Bakgrunnsinformasjon

Grong er vertskommune for pedagogisk-psykologisk tjeneste og barneverntjeneste for kommunene Namsskogan, Høylandet, Lierne, Røyrvik og Grong (Indre Namdal). Tjenestene er organisert som én avdeling i rammeområde Oppvekst og familie og er underlagt kommunalsjef Oppvekst. Avdelingen har avdelingsleder i 100% stilling, barnevernleder i 100% stilling og fagleder PPT i 100% stilling (Grong kommune, Årsberetning 2025).

Figur 1. Administrativt organisasjonskart rammeområde 2



Kilde: Grong kommune, Årsberetning 2025).

I årsberetning for Grong kommune 2025 er det gitt følgende generelle kommentar til vertskommunesamarbeid om PPT og Barnevern:

Tjenesten har gjennomført kommunemøter med IN-kommunene Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik og Grong.

I 2025 har man på avdelingen slitt med flere samtidige langtids sykefravær, der ingen av fraværende oppgis å være arbeidsrelatert. PPT har hatt høyt fravær hele 2025, mens for barnevern har man slitt med sykefravær særlig etter sommerferien. Barnevern har også slitt med fravær på vårparten, som ikke kommer til syne i sykefraværsstatistikk, men som skyldes annet type fravær, slik som permisjon o.l. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt utrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Hjemmekontor ble i oktober 2024 formalisert gjennom utarbeidet policy og tilhørende individuelle avtale. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø

barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner - særlig med erfaring fra kommunalt barnevern, selv om tjenesten ved siste utlysning likevel opplevde en positiv søkermasse- både i antall og bakgrunn.

Arbeidsmiljøet har blitt utfordret pga. bl.a. høyt fravær, og derav også endringsprosesser. Det er satt i gang prosesser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten når det gjelder arbeidsmiljøkartlegging. Avdelingen har gjennomført ROS-analyser ift drift på lav bemanning, og begge fagenhetene har prioritert ut fra MÅ-BØR-KAN prinsipper sett i opp imot barnets beste, alvorlighetsgrad og forsvarlighet.

Både barnevern og PPT jobber med en del parallelle prosesser internt og sammen med andre parter (lokalt, regionalt og statlig) - når det gjelder tiltak og satsingsområder innenfor oppvekstreform og kompetanseløftet. Særlig fokus hva gjelder forebygging, er implementering av BTI (Bedre Tverrfaglig innstas) - modellen.

Enkelte kommuner har forrige år og inneværende år opplevd effekten av økte egenandeler i barnevernstiltak fra Staten, og budsjettregulering pga økte kostnader har vært nødvendig. Dette utfordrer våre små kommuner særlig i årene fremover.

3 PROSJEKTDESIGN

Denne forvaltningsrevisjonen tar utgangspunkt i at kommunestyret er bekymret for om PPT og barneverntjenesten leverer de tjenester de skal i henhold til lov, forskrift og avtaler. Det er synliggjort at tjenestene i 2025 har hatt utfordringer på grunn av fravær, og revisor vil derfor undersøke hvorvidt dette har hatt konsekvenser for brukere og samarbeidende tjenester. Undersøkelsene vil utføres i tråd med RSK001 Standard for forvaltningsrevisjon (NKRF).

3.1 Problemstillinger

1. Sikrer kommunen at PPT utarbeider sakkyndige vurderinger uten ugrunnet opphold?
2. Opplever skolene og barnehagene at de sakkyndige vurderingene gir konkrete og virkningsfulle råd for det spesialpedagogiske tilbudet?
3. Er det etablert gode rutiner for samarbeid mellom PPT og de kommunale enhetene?

4. Overholdes fristene for gjennomgang av bekymringsmeldinger og ferdigstillelse av undersøkelser i henhold til barnevernsloven?
5. Dokumenterer barnevernstjenesten vesentlige faktiske opplysninger og barnevernsfaglige vurderinger i samsvar med kravene i barnevernsloven?
6. Sikrer tjenesten at barn under tiltak får nødvendig og systematisk oppfølging over tid?

3.2 Avgrensing

PPT og Barneverntjenesten er interkommunale tjenester hvor Grong er vertskommune. I den grad det innhentes data fra samarbeidende tjenester som barnehage og skole, så vil dette være fra tjenester i Grong kommune. Kontrollutvalget har ikke gjort vedtak om undersøkelser i Nav.

Revisor vil gjøre ytterligere avgrensinger knyttet til tidsperiode og sakstype som blir gjenstand for kontroll. Revisor vil ikke overprøve det spesialpedagogiske eller barnevernsfaglige skjønnet i saksbehandlingen.

Revisor vil ikke innhente data fra brukere eller foresatte.

3.3 Kilder til kriterier

Det er flere regelverk som er styrende for PPT og barneverntjenesten. Felles for begge tjenester er at det er interkommunale tjenester og at kommuneloven legger rammer for organisering og internkontroll. I tillegg er de underlagt forvaltningslovens bestemmelser knyttet til saksbehandling, habilitet, taushetsplikt mm. Annet felles regelverk er eksempelvis

offentlighetsloven og personopplysningsloven, selv om dette regelverket trolig ikke kommer til anvendelse for de gitte problemstillingene.

Det er også særlovgivning som er særlig relevant for PPT og barneverntjenesten. I første rekke er opplæringsloven og barnehageloven styrende for PPT, og barnevernloven med forskrift som er styrende for barneverntjenesten.

3.4 Metoder for innsamling av data

Til alle problemstillinger er det aktuelt å gjennomføre intervju med nøkkelinformanter, det være seg ledelse, saksbehandlere, tillitsvalgte og verneombud.

For problemstilling 1 vil det i tillegg gjennomføres en gjennomgang av dokumentasjon av et utvalg saker. Utvalget må være i et omfang som gir rimelig sikkerhet for vurderinger og konklusjoner. For problemstilling 2 og 3 vil det i tillegg gjennomføres en spørreskjemaundersøkelse til skoler og barnehager, og innhentes dokumentasjon for samarbeid.

For problemstilling 4, 5 og 6 vil det i tillegg til intervju utføres en gjennomgang av dokumentasjon av et utvalg saker. Omfang av saker og sakstyper vil måtte avgrenses etter innledende undersøkelser. Utvalget må være i et omfang som gir rimelig sikkerhet for vurderinger og konklusjoner.

4 PROSJEKTORGANISERING

4.1 Prosjektteam

Oppdragsansvarlig revisor	Tor Arne Stubbe
Prosjektmedarbeider	Trine Holter
Kvalitetssikrer	Cathrine Berg Mortensen
Kvalitetssikrer	Marie Husøy Sæther

4.2 Milepælsplan

Bestillingsdato	18.03.2026
Prosjektplan til sekretær	02.09.2026
Oppstartsmøte	01.10.2026
Datainnsamling ferdig	31.12.2026
Rapport til uttalelse	15.01.2027
Rapport til sekretær	15.02.2027

Trondheim, 02.09.2026

Tor Arne Stubbe

Oppdragsansvarlig revisor

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no

Budsjettkontroll per 30.06.2026

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	27/26

Saksbehandler	Jorunn Sund
Arkivkode	FE-033
Arkivsaknr	23/335 - 31

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar sekretariatets budsjettkontroll per 30.06.2026 til orientering.

Vedlegg
Budsjettkontroll for Kontrollutvalget pr 30.06.26

Saksopplysninger
For å sikre at kontrollutvalget er godt informert om sin økonomi, legger sekretariatet herved fram en økonomisk oversikt per 30.06.2026.

Budsjettkontrollen viser følgende:
For møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l. det er et mindreforbruk på kr 34 400,- På kto 10804 Tapt arbeidsfortjeneste er det ingen føringer.

For kontrollutvalgets egen drift er årsbudsjettet kr 55 000,-. Det er pr 30.06.26 brukt kr 6 570,- av dette budsjettet (11,9 %). Gjenstående budsjett er kr 48 430,-.

Kjøp av sekretærtjenester. Her er det ført ett kvartal a kr 66 000,- pr 30.06.26. Med samme kvartalssats de resterende kvartaler, vil årskostnaden bli til sammen kr 264 000,-, noe som samsvarer med budsjett.

For kjøp av revisjonstjenester. Det er ført 6 mnd a kr 55 833,60. 12 mnd med samme terminsats vil bli kr 670 003,20, noe som samsvarer med budsjett.

Konklusjon
Foreslår at kontrollutvalget tar sekretariatets budsjettkontroll per 30.06.2026 til orientering.

Budsjettkontroll for Kontrollutvalget pr 30.06.2026:

Budsjettkontroll pr 30.06.26

20 Grong kommune (2026) - År/Periode 2026 1 - 6 — 15.07.2026

	Regnskap 2026	Buds(end) 2026	%-forbru	Avvik(per.) 0
Ansvar: 6030 Kontrollutvalg				
10605 Trekkpliktig utgiftsdekning	0	6.500	0	6.500
10802 Ledergodtgjørelse	7.500	15.000	50	7.500
10803 Møtegodtgjørelse	1.600	16.000	10	14.400
10804 Tapt arb.fortjeneste/lønn politisk virks	0	20.000	0	20.000
10990 Arbeidsgiveravgift	464	2.932	16	2.468
11151 Bevertning	2.370	4.000	59	1.630
11500 Kursavgifter og oppholds utgifter	0	27.000	0	27.000
11600 Kjøre- og diettgodtgjørelse	0	10.000	0	10.000
11700 Skyss- og reiseutgifter	0	10.000	0	10.000
11960 Diverse kontingenter	4.200	4.000	105	-200
13800 Kjøp fra interkommunalt selskap(iks)	66.000	264.000	25	198.000
Sum ansvar: 6030 Kontrollutvalg	**82.134**	**379.432**	**22**	**297.298**
TOTALT	**82.134**	**379.432**	**22**	**297.298**

Møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l.

For møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l. er det et mindreforbruk på kr 34 400,-

På kto 10804 *Tapt arbeidsfortjeneste* er det ingen føringer. Var heller ingen føringer i 2020 - 2025.

Kontrollutvalgets egen drift (kto 11001 - 11960)

For kontrollutvalgets egen drift er årsbudsjettet kr 55 000,-. Det er pr 30.06.26 brukt kr 6 570,- av dette budsjettet (11,9 %). Gjenstående budsjett er kr 48 430,-.

Kto 13800 *Kjøp fra interkommunalt selskap (iks)* - kjøp av sekretariatstjenester:

Her er det ført ett kvartal a kr 66 000,- pr 30.06.26. Med samme kvartalssats de resterende kvartaler, vil årskostnaden bli til sammen kr 264 000,-, noe som samsvarer med budsjett.

Kjøp revisjonstjenester (kto 12700, ansvar 6400). Budsjett kr 670 000,-

Bokført pr 30.06.26 kr 335 001,60.

Det er ført 6 mnd a kr 55 833,60. 12 mnd med samme terminsats vil bli kr 670 003,20, noe som samsvarer med budsjett.

Grong, 15.07.2026

Økonomisjef

Grong kommune

Forslag til budsjett 2027 med økonomiplan for kontrollarbeidet

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	28/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-033
Arkivsaknr 23/335 - 32

Forslag til vedtak
Kontrollutvalget slutter seg til forslaget til økonomiplan for 2027–2030 og budsjett for 2027 for kontrollarbeidet, med en ramme på 1 031 950 kr, inkludert kjøp av revisjonstjenester og sekretariatstjenester.

Forslaget skal følge formannskapets innstilling om årsbudsjett til kommunestyret etter kommuneloven § 14-3.

Vedlegg
Budsjett og Økonomiplan 2027 - 2030

Saksopplysninger

Budsjettbehandlingen for kontrollorganene
I henhold til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 2 skal kontrollutvalget utarbeide et forslag til budsjett for kontrollarbeidet i kommunen. Kontrollutvalgets forslag skal følge formannskapets budsjettinnstilling til kommunestyret.

Budsjettet dekker fire typer utgifter:
- møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l. til kontrollutvalgets medlemmer
- kontrollutvalgets egen drift
- kjøp av sekretariatstjenester
- kjøp av revisjonstjenester

Kontrollutvalget
Ved oppsettet av budsjettforslag for 2027 for kontrollutvalgets egen virksomhet har sekretariatet tatt utgangspunkt i kontrollutvalgets budsjett for 2026 og justert utvalgets godtgjøring.

Vi har i beregningene tatt utgangspunkt i at kontrollutvalget består av 5 medlemmer og avvikler inntil 5 møter i året. Når det gjelder tapt arbeidsfortjeneste, har sekretariatet gjort et anslag.

I tillegg er det lagt inn midler til kurs og faglig oppdatering for at kontrollutvalget skal ha mulighet til å skaffe seg kunnskap og delta i erfaringsutveksling og på samlinger sammen med andre kontrollutvalg.

Det er ikke tatt hensyn til eventuelle andre endringer som følge av økonomiplanarbeidet i kommunen.

Det er lagt inn en økning på ca. 3 prosent per år videre i økonomiplanperioden. Nivået må vurderes årlig i forbindelse med budsjettet.

Kjøp av sekretariatstjenester

Kommunen er eier i Konsek Trøndelag IKS og kjøper sekretariatstjenester for kontrollutvalget hos selskapet.

Representantskapet i Konsek Trøndelag IKS vedtar budsjettet i høst. Budsjettet er basert på en honorarmodell vedtatt av representantskapet.

Kjøp av revisjonstjenester
Kjøp fra Revisjon Midt Norge SA:
Kommunen er eier i Revisjon Midt-Norge SA og kjøper revisjonstjenester fra selskapet. Forslaget til budsjett for 2027 og økonomiplan for 2027–2030 for kontrollutvalget er basert på årsmøte vedtak.

Budsjett 2027
Den totale rammen for kontrollutvalget, inkludert kjøp av revisjons- og sekretariatstjenester, blir etter dette 1 031 950 kr, som er en økning på 20 050 kr fra 2026.

Spesifisert budsjett for 2027 og økonomiplan for 2027–2030 følger med som vedlegg til saken.

Konklusjon
Kontrollutvalgets sekretariat foreslår en budsjettramme på 1 31 950 kr for kontrollutvalget for 2027, dette inkluderer også kjøp av revisjons- og sekretariatstjenester. Vi anser dette for å være en nøktern budsjettering, samtidig som vi mener dette gir et realistisk bilde av forventede utgifter for kontrollutvalgets virksomhet i kommende år.

Vedlegg – Grong

Budsjett og Økonomiplan 2027 - 2030				
	2027	**2028**	**2029**	**2030**
Drift, kontrollutvalget	111 950	115 250	118 600	122 200
Kjøp av sekretariatstjenester	273 000	283 000	292 000	303 000
Kjøp av revisjonstjenester	647 000	673 000	700 000	721 000
Sum	*1 031 950*	*1 071 250*	*1 110 600*	*1 146 200*

Detaljbudsjett kontrollarbeidet 2027

Tekst	Budsjett 2026	Budsjett 2027
Ledergodtgjørelse	15 000	15 000
Møtegodtgjørelse	16 000	16 000
Tapt arb.fortj.	20 000	20 000
Arbeidsgiveravgift 5,1%	2 500	2 500
Faglit./tidsskrift/aviser	3 000	3 000
Bevertning	4 000	4 000
Kurs, oppholdsutgifter	27 000	27 000
Kjøre-/diettgodtgjørelse	10 000	10 000
Skyss- reiseutgifter	10 000	10 000
Kontingent FKT	4 200	4 450
Sum Kontrollutvalget	111 700	111 950
Revisjon Midt-Norge SA *	622 000	647 000
Konsek Trøndelag IKS	264 000	273 000
Totalsum	**997 700**	**1 031 950**

Referater

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	29/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-033
TI-&17
Arkivsaknr 26/296 - 3

Forslag til vedtak

Referatsakene/folkevalgtopplæringen tas til orientering.

Vedlegg
Brannkorpset er god på lokale branner – dårlig rustet for det verste
Kommuneøkonomi i rødt, gult og grønt
Rapport- Penger til psykisk helse gikk i kommune-sluket
Norske kommuner må øve på krig
90 prosent er fornøyd med hvordan demokratiet virker
Ny rapport - Lite koordinerte helsetjenester til personer med alvorlig rusmiddelavhengighet
Ordførers eneste mulighet er å flytte fra kommunen
Tilsyn med barnevern -Oppsummering etter tilsyn 2025 -1. kvartal 2026
Alvorlige hendelser - Kommuner må møte berørte innen ti dager
Ansatte i barnevernet må beskyttes bedre mot vold
Endringene i anskaffelsesloven trer i kraft 1. juli - NKRF
Enten er du ordfører eller så er du det ikke
Fristen er satt for å gi tid til offentlig debatt og til utforming av valglister
Ikke noe spillerom for å hente varamedlem fra en annen liste
Internkontrollansvar for samarbeidskommuner i et vertskommunesamarbeid
Kommuner risikerer å miste legalpant for gebyrer

Brannkorpset er god på lokale branner – dårlig rustet for det verste

Kommunal Rapport 28.05.2026

Brannvesenet er ikke rustet for krig eller store hendelser slik de er organisert i dag. Det viser en DSB-rapport som har sett på scenarioer for både krig og fredstid.

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) anbefaler en spesiell nasjonal beredskap innen skogbrann, gass- eller kjemikalieutslipp og redde mennesker som er fastklemt eller begravd.

Rapporten har gått gjennom ti forskjellige hendelser. De sjekket sju ting som kan skje under fredstid, som forskjellige alvorlige ulykker og hendelser, og tre forskjellige krise- og krigsscenarioer.

– Store hendelser må kunne skaleres fra lokalt til regionalt og nasjonalt nivå på en bedre måte enn i dag, sier avdelingsdirektør Johan Marius Ly i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).

Lokal brann
Brann- og redningsvesenet vårt fungerer godt for å håndtere lokale og kortvarige hendelsene i fredstid. Men kommer de store, langvarige eller komplekse hendelser – eller krig – står vi overfor store utfordringer, ifølge Ly.

– Vi må organiseres så samfunnet er best rigget for å håndtere de mest krevende hendelsene. Evnen til å håndtere store og langvarige påkjenninger må bygges i fredstid, mener avdelingsdirektøren.

Han viser til at klimaendringer, teknologisk utvikling, økt avhengighet av kritisk infrastruktur og et skjerpet sikkerhetspolitisk bilde gjør at sannsynligheten øker for alvorlige hendelser. Brann- og redningsetaten er i dag kommunalt forankret.

Gassutslipp
I scenarioet beskriver rapporten tre nivåer for krig. Konklusjonen er at allerede ved en sikkerhetspolitisk krise, så mangler vi en tydelig struktur for hvordan brannvesenet skal styres. Det kan gjelde for eksempel hybride angrep. Videre har brannvesenet også begrenset forutsetning for å håndtere et begrenset militært angrep.

De er heller ikke rustet for full krig.

For fredstid har DSB gått gjennom større hendelser som gassutslipp fra industri, brann i undersjøisk tunnel, kvikkleireskred, flere skogbranner samtidig og storbrann i tett trehusbebyggelse.

– Scenarioene representerer ulike deler av risikobildet, men er valgt fordi de utfordrer beredskapen på måter som går ut over daglig håndtering, beskriver rapporten.
For eksempel ved gassutslipp kreves rask beslutningstaking under stor usikkerhet. Her må mange aktører samarbeide samtidig, men brannvesenet mangler både verktøy og fullmakter til å håndtere dette godt.

Fastklemt og begravd
DSB har en rekke anbefalinger til hvordan brannvesenet kan forbedres. De foreslår et sterkere interkommunalt samarbeid og å opprette regionale koordinerende sjefer. Samtidig foreslås også et nasjonalt system for store hendelser.

– Rapporten peker på at mange hendelser i fremtiden kan overstige det lokale handlingsrommet. Ved større hendelser kan tilgjengelig personell, materiell og ledelseskapasitet raskt bli presset til det ytterste. Dette stiller økte krav til regional og nasjonal samordning, samt effektivt samarbeid på tvers av kommunegrenser, sektorer og forvaltningsnivåer, foreslår DSB-sjefen.

Han ønsker seg også mer nasjonale beredskapskapasiteter og beredskapsdepoter.
Blant anbefalingene foreslås også spesiell nasjonal beredskap innen skogbrann, gass- eller kjemikalieutslipp og redde mennesker som er fastklemt eller begravd.
Rapporten Brann- og redningsvesenet i en ny tid er basert på hovedrapporten Nasjonale risiko- og beredskapsvurderinger for brann- og redningsvesenet.

Les rapporten **her.**

Kommuneøkonomi i rødt, gult og grønt

Kommunal Rapport 31.07.2026

Flertallet av norske kommuner har et begrenset, økonomisk handlingsrom, viser KS-oversikt. Det bekymrer statsforvalterne.

Det er fortsatt store variasjoner mellom kommunene, viser KS-indeks.

Hvert år rapporterer Statsforvalteren i Møre og Romsdal om utviklingen i kommuneøkonomien, basert på ferdige regnskapstall fra året før.

Årets rapport viser at mange av kommunene har et begrenset, økonomisk handlingsrom. Møre og Romsdal har allerede seks kommuner på Robek-lista.

– Flere vil komme til dersom den økonomiske utviklingen ikke snur, sier seniorrådgiver Maria Laingen hos Statsforvalteren i Møre og Romsdal.

Rødt, gult og grønt

En ny indeks fra KS viser at 21 av Møre og Romsdals 27 kommuner har lite økonomisk handlingsrom. Disse er merket med rødt i kartet.

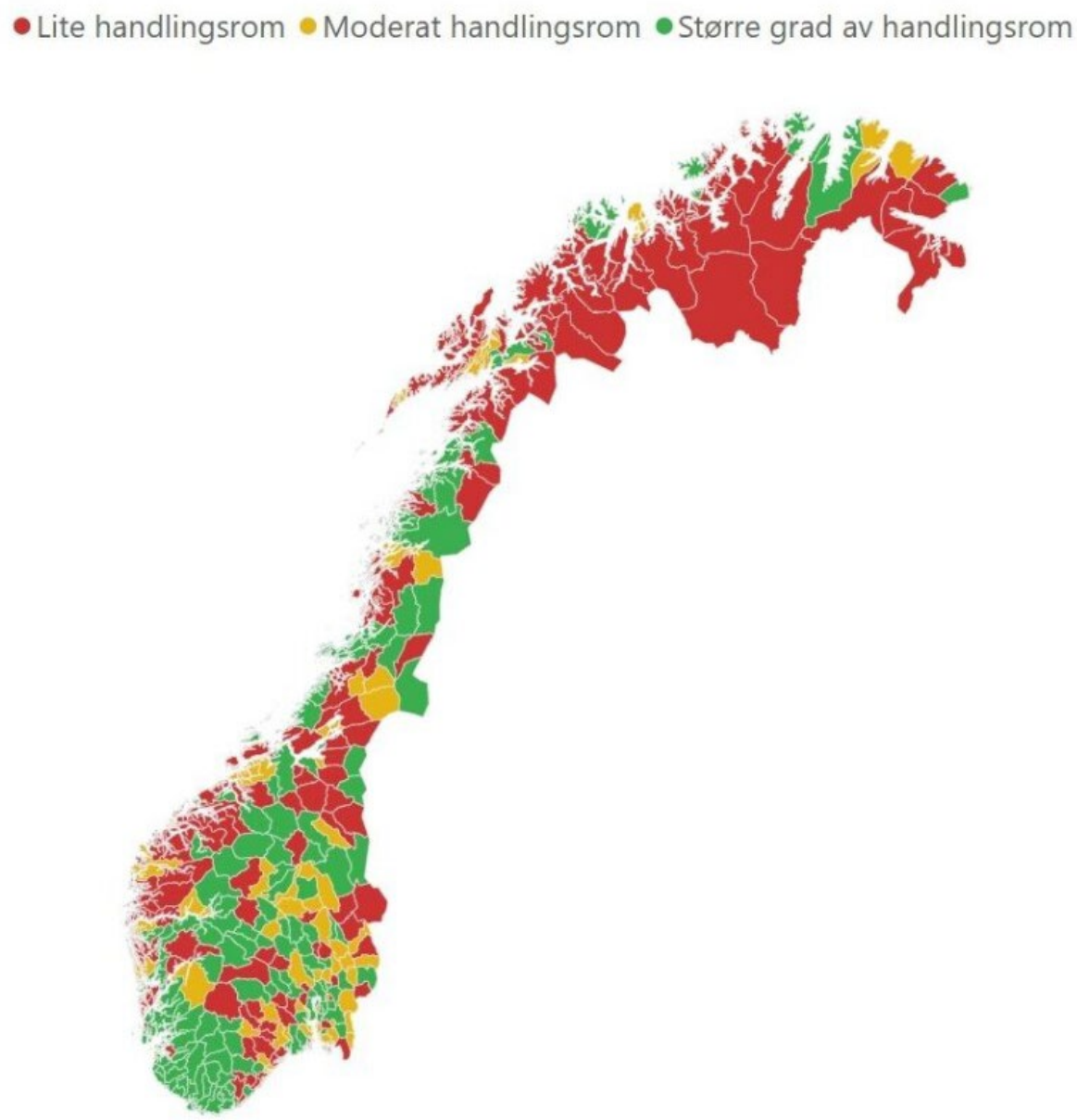
To kommuner har moderat økonomisk handlingsrom, mens fire kommuner er vurdert til å ha større grad av økonomisk handlingsrom. Disse er merket med henholdsvis gult og grønt i kartet.

Tallene baserer seg på endelige Kostra-tall for 2025.

Sjekk KS' indeks her.

> KS' indeks bygger på tre sentrale indikatorer som til sammen sier mye om den økonomiske bærekraften i en kommune:
> - Netto driftsresultat korrigert for bundne fond.
> - Disposisjonsfond inkludert samlet merforbruk i driftsregnskapet.
> - Netto lånegjeld fratrukket ubundne investeringsfond.
>
> Et lavt nivå på indeksen tyder på begrenset handlingsrom, høy sårbarhet og mindre evne til å håndtere uforutsette kostnader eller inntektsbortfall.
> Et høyt nivå på indeksen indikerer en mer robust økonomi, større fleksibilitet og bedre balanse. Dette gjør kommunen bedre rustet til å møte framtidige utfordringer, ta investeringsbeslutninger og opprettholde stabile tjenester.
> Indeksen erment som et nyttig verktøy for å sammenligne økonomisk situasjon over tid og mellom kommuner, og for å vurdere om dagens økonomiske utvikling er bærekraftig på sikt.

Ser vi på samtlige av landets 357 kommuner, så viser indeksen at 149 kommuner har lite økonomisk handlingsrom, mens 61 kommuner har moderat handlingsrom. I alt 147 kommuner har større grad av økonomisk handlingsrom.



Flere med bedre økonomi
Samtidig viser indeksen at det er flere kommuner med større grad økonomisk handlingsrom nå enn i 2024. Da lyste det rødt i 182 kommuner og gult i 54 kommuner. Totalt 121 kommuner var «grønne».

I Rogaland er 20 av fylkets 23 kommuner «grønne», noe som er seks flere enn i 2024. Men selv om regnskapet for 2025 viser en bedring i økonomien, uttrykker Statsforvalteren bekymring.

– Demografiendringer og strammere økonomiske rammer preger også kommunene her i fylket, skriver Statsforvalteren i Rogaland på sine nettsider.

Økonomi i balanse
I Vestland har antall «grønne» kommuner blitt færre. I 2024 var 19 kommuner vurdert til å ha større grad av handlingsrom, mot 16 i 2025.

Statsforvalteren i Vestland har sett nærmere på utviklingen i kommuneøkonomien, og oppfordrer både kommuneadministrasjon og politikere til å gjøre de nødvendige grepene som må til for å sikre at økonomien i kommunene er i balanse.

– Vestland trenger velfungerende kommuner og en bærekraftig utvikling, både for dagens innbyggere og til beste for generasjonene som kommer etter oss, skriver Statsforvalteren på sine nettsider.

Nord-Trøndelag Krisesenter IKS

Protokoll

Representantskapsmøte Nord Trøndelag Krisesenter IKS

Tid: Torsdag 10 september 2026, Kl. 14.00 – 15.50

Sted: Teams

Innkalt: Valgte representanter valgperioden 2023-2027 fra deltagerkommunene jf §7 i Selskapsavtalen

Til stede:	
Osen kommune	Håvard Strand
Selbu kommune	Åsmund Sjøberg
Steinkjer kommune	Gunnar Thorsen Johan Kristian Daling
Namsos kommune	Steinar Lyngstad Mari Kristine Brattgjerd
Meråker kommune	Gjøran Sandvik
Stjørdal kommune Berit Elvertrø	Berit Elvetrø Ann Inger Leirtrø
Frosta kommune	Frode Revhaug
Levanger kommune	Nina Bakken Bye Einar Dahlum
Verdal kommune	Charlotte Fætten Aakerhus
Snåsa kommune	Gjermund Hansen Eggen
Lierne kommune	Tor Erling Inderdal
Røyrvik kommune	Kennet Tømmermo Reitan
Namsskogan kommune	Elisabeth Vollmo Bjørhusdal
Grong kommune	Ann Jeanett Klinkenberg
Høylandet kommune	Ole Joar Flaat
Nærøysund kommune	Amund Hellesø Anita Marø
Inderøy kommune	Geir Jostein Ørsjødal
Overhalla kommune	Hege Kristin Kvernø Saugen
Fra styret	Peter Daniel Aune, styreleder Ivar Kvalø, nestleder Annette Høin Ragnhild Moum Agle
Fra administrasjonen	Inger Lise Kristiansen Svendgård

Nord-Trøndelag Krisesenter IKS

Forfall / ikke møtt	
Indre Fosen kommune	Harald Fagervold Bente Tømmerdal
Verdal kommune	Birgit Rennemo
Flatanger kommune	Olav Jørgen Bjørkås
Leka kommune	
Høylandet kommune	Ole Joar Flaat

Sak 5/2026 Godkjenning av innkalling og sakliste

Forslag til vedtak:

Innkalling og sakliste godkjennes

Behandling:

Representantskapets leder ba om at møte lukkes i henhold til IKS-lovens § 8a og Kommuneloven § 11-5 a og b for å orientere om varslingssak.

Frode Revhaug fra Frosta kommune:
Foreslår å utsette orienteringen knyttet til varslingssak i fysisk møte på et senere tidspunkt.

Votering: Frode Revhaug (Frosta), Berit Anette Elvetrø (Stjørdal) – Falt med to stemmer.

Møte ble lukket og representantskapets leder orienterte om prosess for varsel.

Ann Jeanett Klinkenberg (Grong) foreslo:

Foreslår å utsette sak 6/2026 og 7/2026 til et senere møte.

Votering: Enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Innkalling godkjennes.
2. Sak 6/2026 og 7/2026 utsettes til et senere møte.

Nord-Trøndelag
Krisesenter IKS

Sak 6/2026 Økonomiplan 2027 -2030

Økonomiplan 2027 -2030 beskriver hvilke forventninger man har til utviklingen i fireårsperioden. Dette vises både i tekst og i tabell.

Styrets innstilling:

Økonomiplan som viser forventet utvikling 2027 – 2030 godkjennes

Vedtak: Saken utsettes.

Sak 7/2026 Budsjettforslag 2027

I budsjettforslaget for 2027 består inntektsposten av refusjon fra eierkommunene. I tillegg kommer refusjon fra Bindal og Brønnøy kommune som følge av salg av tjenester til de to kommunene.

Utgiftsposten inneholder lønnsutgifter, husleie og øvrige utgifter.

Styrets innstilling:

1. Budsjett 2027 er foreslått med en ramme på kr. 10 268 000,-. Dette er en økning på kr 368 800,- fra 2026 til 2027. Økning i prosent er på 3,7. Dette er i tråd med anslag på økning i KPI for neste år.
2. Eierkommunenes andel er på kr 9 668 000,-. Dette innebærer en økning på 3,3 % fra 2026 til 2027.
3. Kommunenes andel av tilskuddet fordeles etter eierandel jf. selskapsavtalen.

Vedtak: Saken utsettes.

Sak 8/2026 Valg av styremedlemmer

Behandling:
Valgkomiteens leder Kennet Tømmermo Reitan la frem valgkomiteens forslag til valg til styret.

Valgkomiteens innstilling:

1. *Med bakgrunn i habilitetsutfordringer fristilles sittende styre fra sine verv.*
2. *Som interimsstyre velges:*
   Styreleder: Tor Jakob Reitan - Stjørdal
   Styremedlem: Siw Bleikvassli – Namsos
   Styremedlem: Torunn Austheim – Steinkjer

Valgkomiteens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. *Med bakgrunn i habilitetsutfordringer fristilles sittende styre fra sine verv.*
2. *Som interimsstyre velges:*
   Styreleder: Tor Jakob Reitan - Stjørdal
   Styremedlem: Siw Bleikvassli – Namsos
   Styremedlem: Torunn Austheim – Steinkjer

Sak 9/2026 Valg av ny valgkomité

Saksopplysninger:

Jf vedtak i sak 02/2024 i representantskapets møte 4.6.2024 skal det velges ny valgkomité:

Sak 2/2024 Valgkomiteen sitt arbeid i perioden 2019 -2023

Valgkomite i perioden har vært representanter fra kommunene Levanger, Røyrvik og Selbu.

Valgkomiteens innstilling:

Valgkomiteen sitter til ny valgkomite velges i forbindelse med valg om 2 år

***Vedtak**:*

Saken ble ikke behandlet i møtet

Rapport - Penger til psykisk helse gikk i kommune-sluket

Kommunal rapport 05.06.2026

Regjeringen ønsket storsatsing på psykisk helse, men mange kommuner brukte pengene på å få budsjettet til å gå opp. – Det er rom for forbedringer, vedgår helseministeren. Helseminister Jan Christian Vestre er åpen for å justere på opptrappingsplanen for psykisk helse.

Opptrappingsplanen ble lansert i 2023. Fram mot 2033 skal det brukes til sammen 3 milliarder kroner på å ruste opp det psykiske helsetilbudet.

Tre år senere er bevilgningene i rute, men det er ikke så lett å følge med på hvordan satsingen har forløpt, viser en foreløpig evalueringsrapport fra Sintef. Der går det fram:

- Det er vanskelig å følge pengestrømmen i det som er lagt som rammetilskudd til kommunene eller basisbevilgninger til helseregionene.
- Mange kommuner har brukt midler til å saldere budsjettet.
- Mange har skjermet psykisk helsearbeid fra å bli bygget ned, men det har heller ikke gitt noen reell opptrapping.
- Andre skriver at rammetilskudd framstår som frie midler som i praksis ikke spores til psykisk helse.

Et dilemma

Helse- og omsorgsminister Jan Christian Vestre (Ap) finner mye positivt i evalueringen. Det brukes betydelige midler, og 1,2 milliarder kroner er hittil satt av. Lavterskeltilbud rulles ut i kommunene og nå er det i ferd med å komme flere døgnplasser på sykehus og institusjoner, påpeker han. Men han er enig i at det er utfordringer å ta fatt på:

– Vi er ikke alltid sikre på at pengene når fram og brukes til formålet. Det er også noe vi bør diskutere framover, sier han til NTB.

Det er et evig dilemma å finne balansen mellom nasjonal styring og lokal handlefrihet, bemerker helseministeren.

– Jeg er ikke sikker på om vi har funnet den balansen helt riktig ennå når det gjelder opptrappingsplanen for psykisk helse, sier Vestre.

Vanskelig å følge pengene

Hvor mye av pengene som egentlig skulle gå til styrket psykisk helsetilbud, men som endte i andre budsjettposter, kan rapporten ikke gi noe endelig svar på. Til sammen 300 millioner kroner har hittil gått til rammetilskudd til kommunene.

– Det er relativt komplisert å følge hvordan tilskudd kommer inn og tas ut eller flyttes, skriver seniorforsker Jorid Kalseth, som har ledet evalueringsarbeidet.

Det ikke er lett å forstå hvorfor noen satsinger på psykisk helse defineres inn i opptrappingsplanen, mens andre ikke blir det, påpeker forskerne.

– Det kan tenkes at midlene som gis som del av opptrappingsplanen brukes til psykisk helse, samtidig som budsjettrammer til psykisk helse reduseres. Er det da en opptrapping? skriver Kalseth.

Pressede kommuner
Fra kommunene etterlyses det tydeligere nasjonale grep. Kommunedirektører og økonomiansvarlige vil ha tydeligere rolledeling mellom kommuner og spesialisthelsetjenesten, går det fram av rapporten.

Når de blir spurt om å kommentere nærmere, skriver de om økonomisk press, omprioriteringer og nedtrekk på kommunalt nivå - som vanligvis betyr budsjettkutt, innsparing eller reduksjon i tjenester. Rammetilskudd framstår som frie midler som i praksis ikke spores til psykisk helse, lyder tilbakemeldingene. Dessuten bemerkes det at økningen er for liten til å ha effekt.

– Vage mål, mangler tydelig gjennomføring
Opptrappingsplanen fikk hard medfart fra både fra opposisjonspartier og organisasjoner som Mental Helse da den ble lagt fram for tre år siden. En underfinansiert plan med løst definerte tiltak som i mange tilfeller ikke var tidfestet, lød kritikken.

Evalueringen finner mye av det samme i sin statussjekk:
- Vage og uforpliktende tiltak. En stor andel av de 93 tiltakene er utredninger eller generelt formulert. Mange lar seg vanskelig måle.
- For en stor del av tiltakene er det usikkert om det har nådd, eller hatt betydning for, målgruppene.
- Mangel på operativ gjennomføringsplan. Det finnes ingen tydelig, faseinndelt plan med milepæler og ansvarsfordeling.
- Svak nasjonal styring, uklar ansvarsfordeling. Tverrsektorielt samarbeid fungerer dårlig i praksis.
- Lite kjennskap til opptrappingsplanen blant folk på bakkeplan. Kjent på ledernivå, men brukes lite som styringsverktøy.
- Nedbygging av døgnplasser over tid, kombinert med økt behov - blant annet fordi flere dømmes til tvungent psykisk helsevern som opptar mer av plassene.

Ny evaluering neste år
Sintef-rapporten er bare første skritt på veien for å se hvordan det har gått med opptrappingen. Neste år skal det gjennomføres en midtveisevaluering, som også skal legges fram for Stortinget.

Vestre er spesielt opptatt av at folk ikke skal oppleve å bli kasteballer i systemet, og han varsler at han vil gjøre kursendring der det trengs.

– Vi kommer til å justere planen, og den kan absolutt bli bedre. Samtidig så hadde vi jo ikke kommet så langt som det vi har nå, hvis ikke vi hadde hatt den planen, sier han.

Les «Evaluering av Opptrappingsplan for psykisk helse (2023-2033). Statusrapport 2026» **her.**

Norske kommuner må øve på krig

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), 16. juni 2026

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) lanserte 16.06.2026 en veileder til norske kommuner og fylkeskommuner om deres roller og ansvar i krig.

– DSB oppfordrer nå alle norske kommuner til å øve på hva de skal gjøre i en krig. Selv om det ikke er noen umiddelbar fare for en væpnet konflikt her i landet, må vi være forberedt, sier direktør Lars Jacob Hiim i DSB.

Sammen med veilederen følger det en øvelsespakke til kommunene, som er laget i samarbeid med statsforvalterne. Den tar utgangspunkt i et scenario der NATO, og med det Norge, er i krig.

Øvelsespakken er tilpasset kommunenes geografiske beliggenhet og regionale ulikheter. Det skal bidra til å styrke kommunenes evne til å håndtere de lokale konsekvensene av krig, og til å øke kunnskapen om egne roller, ansvar og utfordringer.

– Kommunenes viktigste og vanskeligste oppgave i krig, er å være nettopp kommuner. Det betyr å – så langt det er mulig – levere de samme tjenestene og tilbudene til sine innbyggere i krig, som i fred, sier Hiim.

Det innebærer å ivareta innbyggerne, ved å yte de kritiske tjenestene de trenger i hverdagen. Det betyr også å sikre god styring og kriseledelse, og samordne andre sivile aktører og myndigheter med beredskapsoppgaver i kommunen.

Å øve på krig, vil også gi kommunene erfaringer som kan være nyttige i håndteringen av andre og mer sannsynlige kriser.

Øvelsespakken og veilederen er en av DSBs viktigste leveranser i Totalforsvarsåret 2026, hvor det overordnede målet er å «styrke Norges evne til å forebygge og håndtere sikkerhetspolitiske kriser og krig».

Veileder: Kommuners og fylkeskommuners roller og ansvar i sikkerhetspolitisk krise og krig

Veileder: Pdf-versjon

90 prosent er fornøyd med hvordan demokratiet virker

Kommunal Rapport 01.06.2026

Rapporten Status Kommune 2026 har samlet alt du ikke visste du trengte å vite om livet i kommunen og lokaldemokratiet.

Færre folkevalgte oppgir at de er blitt utsatt for vold og trusler.

KS har samlet relevant data og ferske fakta fra områder som helse, demografi, den økonomiske utviklingen, lokaldemokrati, tjenesteproduksjon, arbeidsliv og utdanning, klima og miljø og digitalisering og innovasjon.

Rapporten heter Status Kommune 2026, og er tilgjengelig på KS' nettsider.

Lurer du på hvordan det står til med kommuneøkonomien, hvor store klimautslippene er i din kommune, hvor høyt sykefraværet er eller hvor engasjerte innbyggerne er i lokal politikk? Alt dette, og mye mer, finner du i rapporten.

Her er noen høydepunkter:

Flere jobber heltid
Søkertallene til lærerutdanningene, som gikk ned fra 2022 til 2024, har tatt seg noe opp igjen i 2025 og 2026. I 2025 var det også 40 prosent økning førstevalgssøkere på sykepleiestudier siden 2024. I 2026 er det 7 prosent færre søkere som vil bli sykepleier.

I 2025 var heltidsandelen i kommunene 60 prosent og i fylkeskommunene 78 prosent, som er en økning fra tidligere år. I helse-, pleie- og omsorgstjenestene hadde 48 prosent av de ansatte heltidsstilling i 2025.

Over tid har det vært en økning i ressurskrevende helse-, pleie- og omsorgstjenester, særlig til yngre personer. En ny rapport viser at yngre mottakere av omsorgstjenester utgjør en større kostnad i Norge sammenlignet med andre land.

Flere fullfører videregående
De fleste barn og unge i Norge har gode levekår. Flere unge fullfører videregående skole. Mange barn og unge opplever imidlertid vanskelige levekår og utenforskap, og nesten 10 prosent i alderen 15–29 år sto utenfor utdanning og arbeid i 2025.

Andelen barn og unge som lever i familier med vedvarende lavinntekt er drøyt 10 prosent av barnebefolkningen.

99 prosent av alle kommunene har utarbeidet en overordnet beredskapsplan, men 28 prosent av kommunene som har svart på DSBs kommuneundersøkelse har en beredskapsplan som er for gammel.

Mange kommuner sliter med å realisere gevinster av digitalisering. 80 prosent oppgir dette som meget eller ganske utfordrende.

Færre utsatt for hets og trusler
Det er en liten nedgang i andel lokale folkevalgte som svarer at de har vært utsatt for hets og trusler, men det er likevel i overkant av en tredjedel som svarer det. For mange fører det til selvsensur og at de vurderer å slutte.

Valgdeltakelsen gikk tilbake i lokalvalget i 2023. I stortingsvalget i 2025 var det derimot en økning og vi endte på den høyeste deltakelsen på mange år, med en spesiell økning blant unge menn.

Selv om det generelt er høy tillit til valgsystemet, er det én av seks som ikke stemte i sist lokalvalg som ikke stoler på at valget gikk riktig for seg.

Nærmere 90 prosent av innbyggerne er tilfredse med måten demokratiet fungerer på. Det er noe høyere enn i 2024, men noe lavere enn ti år tilbake i tid.

Godt inntrykk av brannvesenet
Innbyggernes inntrykk varierer ikke bare mellom kommuner, det er også store forskjeller på inntrykket av ulike kommunale tjenester i én og samme kommune. Brannvesenet skårer nesten dobbelt så høyt som plan- og bygningskontoret.

Det er store økonomiske forskjeller mellom kommunene, og et betydelig antall har i de siste årene hatt svært svake resultater. I 2025 hadde rundt 35 prosent av kommunene negative driftsresultat og i 2024 hele 58 prosent.

I årene 2022–2025 ble mer enn 100. 000 flyktninger bosatt i norske kommuner, det høyeste antallet noensinne over en så kort tidsperiode. De ukrainske flyktningene bidro til at landets befolkning i gjennomsnitt økte med 0,9 prosent gjennom årene 2022 til 2025.

Det kan synes som om at motivasjonen for å delta i frivillig arbeid er stabil og svakt økende. 2025-tallene kan tyde på dette. 50 prosent sier at det å være til nytte for noen er det som motiverer mest til å stille opp som frivillig.

Lavere utslipp
Siden 2018 har vernet landareal i Norge økt med fra 96.300 til 99.424 kvadratkilometer. Særlig har frivillig skogvern og marint vern bidratt til økningen. Per januar 2026 er 5,5 prosent av skogarealet i Norge vernet.

Utslippene fra veitrafikk økte med 38 prosent fra 1990 til 2015, men har siden gått ned og er nå på nesten samme nivå som utslippene var i 1990.

Innfasingen av elbiler og elferjer er trolig de to fremste eksemplene på det grønne skiftet i Norge. Ved utgangen av 2025 var det, ifølge SSB, registrert 945 185 elbiler i Norge, noe som er en økning på om lag snaut 160.000 biler siden utgangen av 2024.

Les rapporten Status Kommune 2026 **her.**

Ny rapport - Lite koordinerte helsetjenester til personer med alvorlig rusmiddelavhengighet

Pressemelding 23.06.2026

Personer med alvorlig rusmiddelavhengighet og samtidige psykiske og somatiske helseutfordringer blir for ofte møtt av tjenester som er fragmenterte, lite koordinerte og vanskelig å navigere i. Det går utover pasientsikkerheten viser en ny rapport fra Ukom.

Hvert år mottar Ukom varsler om alvorlige hendelser som gjelder personer med rusmiddelavhengighet. Rapporten tar utgangspunkt i pasienthistoriene til Aud, Kristian og Lars, alle fra ulike deler av landet. I tillegg har Ukom gått gjennom over 250 meldinger som gjelder rusmiddelproblematikk.

Aud kom inn i legemiddelassistert rehabilitering - LAR som godt voksen og hadde et sammensatt sykdomsbilde med psykiske lidelser og omfattende somatiske plager. Hun døde i 60-årene.

Lars hadde over flere år god rusmestring i LAR. Etter flytting mellom to helseforetak opplevde han funksjonsfall og et behandlingsforløp preget av ulik praksis, manglende kontinuitet og gjentatte konflikter mellom han og tjenestene.

Kristian ønsket LAR-behandling, men fikk gjentatte avslag. Tjenestene stilte krav om utredning av psykisk sykdom før LAR kunne bli vurdert, og rusmiddelavhengigheten stod i veien for utredning og behandling av psykisk sykdom. Kristian døde ung.

– Helsetjenesten har utfordringer i behandling av rusmiddelavhengighet. Det gjelder oppstykket oppfølging, uklare ansvarsforhold, og svikt i samhandlingen mellom tjenester. Det er en fare for pasientsikkerheten, og kan få alvorlige konsekvensene for helsen og livskvaliteten til den enkelte, sier Andres Neset, direktør i Ukom.

Uklare ansvarsforhold og variasjoner i praksis

Undersøkelsen viser ansvarsforholdene mellom LAR, fastlege, kommunale tjenester og spesialisthelsetjenesten framstår som uklare for pasienter. Det kan fører til at de ikke får den hjelpen de har behov for. I noen tilfeller skygger rusmiddelavhengigheten for vurdering av annen helsehjelp. Begrenset fleksibilitet, ventetider og korte behandlingsopphold gjør også vanskeligere å gi behandling når pasienten er motivert for det.

Ukom finner at det er betydelig variasjon i praksis, blant annet ved inntak til LAR-behandling, valg og dosering av medikamenter og bruk av kontrolltiltak. Variasjonen blir særlig synlig når pasienter flytter mellom helseforetak eller møter hyppige skifter av behandlere. Pasienter beskriver praksisen som uforutsigbar, og flere opplever begrensede muligheter for reell medvirkning. Dette kan svekke tilliten i møtet mellom pasient og tjeneste. Ukom peker også på at stigma og holdninger påvirker tilliten og pasientsikkerheten.

Høye krav til den enkelte pasient

Ofte er behandling for rus, psykisk og somatisk sykdom organisert hver for seg. Tjenestene er ofte organisert slik at pasientene selv må koordinere og håndtere egen oppfølging, som for eksempel å bestille og møte til avtaler, formidle informasjon mellom ulike

behandlingsnivåer, og bruke digitale løsninger. Høye krav til egeninnsats blir et hinder for pasienter med sammensatte helseutfordringer og ustabil livssituasjon.

– Pasientsikkerhet forutsetter at helsetjenestene møter personer med rusmiddelavhengighet med samme faglige oppmerksomhet som andre pasienter. Stigma og lave forventinger kan føre til at behov for helsehjelp blir oversett. Det gjør holdninger til et pasientsikkerhetsspørsmål, sier Neset.

Anbefalinger fra rapporten
Basert på funnene i rapporten kommer Ukom anbefalinger til helseforetak og kommuner som kan bidra til:

- mer faglig støtte i komplekse kliniske vurderinger
- samtidig og integrert behandling av rus, psykisk helse og somatisk sykdom
- tydeligere og mer samordnet ansvar for pasientforløp
- fleksible tjenester som tåler lavt funksjonsnivå og uteblivelser
- systematisk bruk av opplysninger fra pårørende og nærpersoner
- kontaktformer som hindrer at digitalt utenforskap blir en pasientsikkerhetsrisiko

Les rapporten: Når rusen definerer helsehjelpen

Ordførers eneste mulighet er å flytte fra kommunen

Kommunal rapport 17.06.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Kommunens ordfører har mistet flertallet. Kan vi velge ny?

SPØRSMÅL: Et parti har «skiftet side», slik at det har blitt et nytt flertall i kommunestyret. Er det mulig å velge en ny ordfører fra det nye flertallet? Eller må den gamle ordføreren sitte til slutten av perioden uten «makt»?

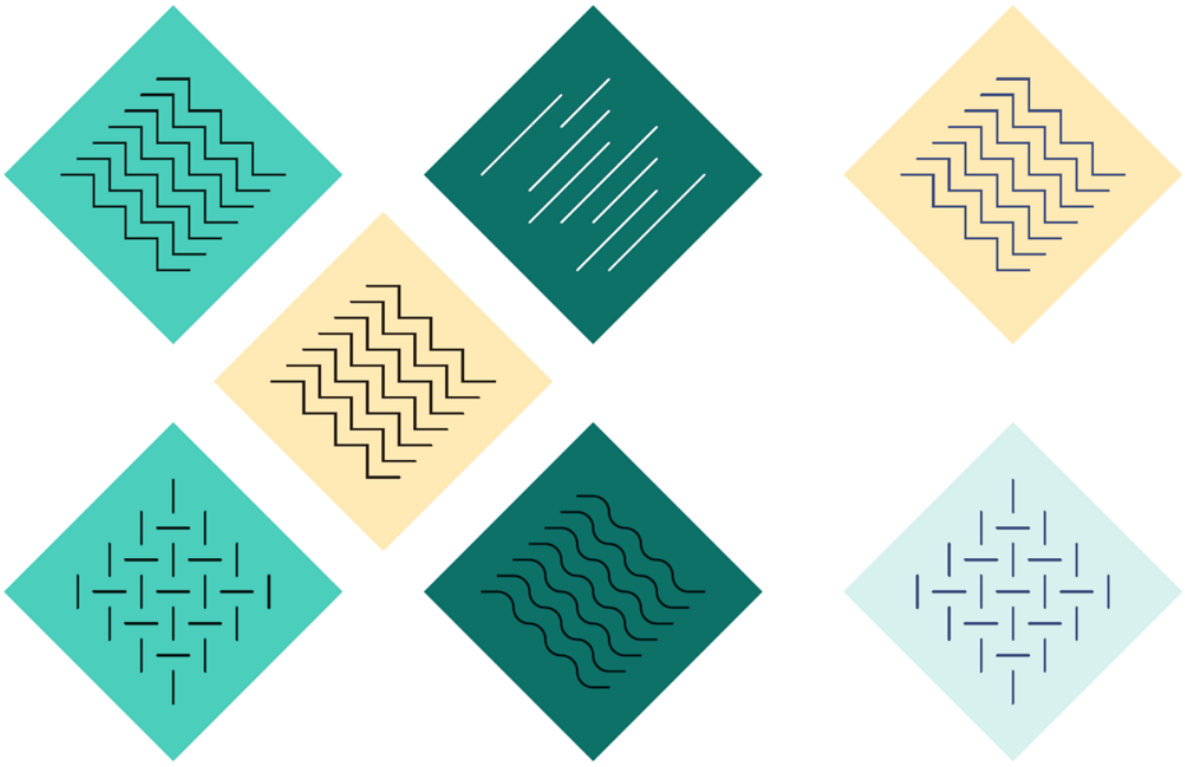
SVAR: Ordfører velges etter kommuneloven § 7–1 tredje avsnitt i konstituerende møte i kommunestyret eller fylkesting «for den nye valgperioden», jf. kommuneloven § 6–2 første og andre avsnitt. Hen kan bare fritas fra vervet ved vedtak av kommunestyret eller fylkestinget etter § 7–9 andre avsnitt, og slikt fritak kan bare gis hvis «det fører til vesentlig ulempe for han eller henne» å fortsette i vervet.

Tap av støtte i kommunestyret eller fylkestinget er ikke en slik «vesentlig ulempe», og det kan heller ikke treffes mistillitsvedtak mot ordfører. Den eneste veien ut av vervet for ordfører er da å flytte ut av kommunen eller fylket, slik at hen ikke lenger oppfyller kravet i valgloven § 3-2, bokstav a, om å være bosatt i kommunen, se kommuneloven § 7–9 første setning: «En folkevalgt som ikke lenger er valgbar til et folkevalgt organ, trer endelig ut av organet».

Arbeidstilsynet

Tilsyn med barnevern

Forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på vold og trusler 2025 – 1. kvartal 2026



Innhold

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern 1

Sammendrag 3

Bakgrunn 4

Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen 4

Fakta om barnevern i Norge 5

Begrunnelse for valg av målgruppen 5

Relevante risikoforhold og helseutfall 5

Relevant regelverk 12

Gjennomføring 13

Hensikt og mål 13

Bruk av virkemidler 13

Tilsyn 13

Veiledning 14

Resultater 14

Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter 14

Tilsyn 14

Del 2 Erfaringer fra tilsyn 16

Systematisk HMS-arbeid og internkontroll 16

Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen 17

Emosjonelle belastninger 17

Ledelse organisering og bemanning 18

Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner 19

Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid 19

Oppsummering 20

Veien videre 21

Referanser 22

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern

De følgende eksemplene viser hvordan vanlige situasjoner kan skape utfordringer for ansatte i barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner. Historiene er ikke beskrivelser av faktiske personer eller hendelser, men er basert på erfaringer fra tilsyn og illustrerer noen av temaene som belyses videre i rapporten.

Barnevernstjenesten

Thea har jobbet i den kommunale barnevernstjenesten i flere år. Det som driver henne, er ønsket om å hjelpe barn i vanskelige livssituasjoner.

På skrivebordet ligger saker hun gjerne skulle fulgt opp tettere. Samtidig kommer det stadig inn nye bekymringsmeldinger som må vurderes. Mellom møter med barn, foreldre, skole og andre tjenester forsøker hun å finne tid til å være den trygge voksne som hun ønsker å være.

Etter hvert har hun blitt vant til å tenke i kategorien «godt nok» fordi hun må prioritere mellom mange barn som trenger hjelp. Noen ganger kjenner hun på at standarden hun kan tilby i jobben, ikke er den samme som hun ville ønsket for sine egne barn.

En vanskelig telefonsamtale blir med henne resten av dagen. En frustrert mor som har blitt fratatt barna sine vil vite hvor de er og hvordan de har det. Det er både forståelig og vondt. Det er liten tid til å stoppe opp og snakke med noen om det for Thea. Neste oppgave venter allerede. Når hun kommer hjem, fortsetter tankene å kverne. Har hun gjort nok? Er det noe hun har oversett?

Hun vet at belastningen er en del av jobben. Likevel kjenner hun at kroppen stadig oftere er i beredskap. Hun møter forventninger og kritikk fra mange hold. Barna trenger mer, familiene trenger mer, og omverdenen forventer mer. Hun ønsker fortsatt å hjelpe – men det tar på å stå i spennet mellom det som burde vært gjort, og det hun faktisk rekker.

Når Thea legger seg om kvelden, er det vanskelig å finne ro. Neste arbeidsdag venter, med nye bekymringer, nye vurderinger og nye barn som trenger hjelp.

Barnevernsinstitusjon

Ståle jobber på en barnevernsinstitusjon for ungdom med store omsorgs- og atferds utfordringer. Han trives med arbeidet og opplever at han kan gjøre en forskjell. Samtidig vet han at situasjoner kan endre seg raskt.

Under en nattevakt oppstår en hendelse med en ungdom. Ungdommen blir svært opphisset og fysisk nærgående, dytter Ståle i brystet og slår i inventaret mens han kommer med en truende kommentar. Ståle får raskt avverget situasjonen ved å holde avstand og roe ungdommen ned verbalt. Ingen blir skadet. På morgenrapporten forteller Ståle kort om hendelsen. Etter hvert merker han at opplevelsen gjør ham utrygg. I tiden etterpå fortsetter ungdommen å utfordre og skremme ham. Ståle begynner å gruble på om truslene er alvorlig ment eller ikke.

Han har hørt om kolleger som har blitt utsatt for vold og alvorlige hendelser på jobb. Derfor blir det vanskelig å legge opplevelsen fra seg. Om kveldene går tankene i ring, og før neste vakt kjenner han en uro han ikke hadde tidligere.

På arbeidsplassen er det en forventning om at ansatte skal tåle mye. Det blir snakket om hendelser når de skjer, men det er ikke alltid satt av tid til oppfølging i etterkant. Ståle savner noen som spør hvordan det går etter at situasjonen er over.

Han ønsker ikke en enklere jobb. Han vet at ungdommene trenger voksne som står støtt. Men han ønsker å føle seg trygg på jobb, og å vite at belastende opplevelser blir fulgt opp før de setter seg fast.

Sammendrag

Rapporten oppsummerer Arbeidstilsynets innsats hos barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026. Hovedtema har vært systematisk HMS-arbeid, hvor hensikten var forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på forebygging av vold og trusler.

Tilsyn har vært rettet mot barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner, hvor hensikten var å kontrollere hvordan man innen barnevern arbeider systematisk for å forebygge psykiske plager blant ansatte, herunder hvordan de jobber med å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler.

Rapporten gir et grunnlag for at virksomheter innen barnevern kan videreutvikle sitt systematiske HMS-arbeid, styrke forebygging av vold og trusler, og oppnå forbedringer i arbeidsmiljøet.

Hovedfunn

- Arbeidstilsynet gjennomførte 151 forebyggende tilsyn i barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026, fordelt på barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner.
- Det er gjennomgående utfordringer med systematisk HMS-arbeid, særlig knyttet til mangelfull kartlegging og risikovurdering av psykososiale belastninger.
- Vold, trusler og andre uønskede hendelser er en sentral arbeidsmiljø-utfordring, særlig i barnevernsinstitusjoner.
- Emosjonelle belastninger og rollekonflikter preger arbeidshverdagen, både i barnevernstjenester og -institusjoner.
- Ledelsesforankring, systematisk oppfølging og aktiv involvering av ansatte har stor betydning for å få HMS-arbeidet til å fungere i praksis.
- Gode og jevnlige arenaer for opplæring, refleksjon og trening er viktige faktorer i forebyggende HMS-arbeid relatert til vold og trusler.

Bakgrunn

Arbeidstilsynets innsats hos barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026 har omfattet barnevernsinstitusjoner og barnevernstjenester, heretter omtalt som barnevern. Fra årsskiftet 2025/2026 har innsatsen hovedsakelig vært rettet mot private virksomheter. Innsatsen har bestått av tilsyn for å styrke barnevernets systematiske HMS-arbeid, forebygging av arbeidsrelaterte plager, og å støtte virksomhetene i å kartlegge, vurdere og håndtere risiko knyttet til vold, trusler og andre arbeidsmiljøutfordringer. Veiledning i forbindelse med tilsyn har vært et viktig supplement til tilsynsaktiviteten.

Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen

Barnevernet i Norge består av kommunale barnevernstjenester, statlige tiltak og private leverandører. Tjenestene er organisert på tvers av forvaltningsnivåer og aktører, og omfatter både myndighetsutøvelse, oppfølging av barn og familier, og drift av institusjons- og botilbud [1].

Den kommunale barneverntjenesten er i hovedsak registrert i næringskode 88.991. Tjenesten finnes i alle kommuner, enten som egen enhet eller i interkommunalt samarbeid. Barnevernstjenesten har ansvar for å behandle bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser, fatte vedtak om frivillige hjelpetiltak og plasseringer, følge opp barn og familier i aktive saker, samt forberede saker for barneverns- og helsenemnda. Tjenesten er i hovedsak en forvaltnings- og oppfølgingsfunksjon, med ordinær arbeidstid, men med behov for noe ettermiddagsarbeid for å sikre kontakt med barn og familier. Den statlige delen av barnevernet har ansvar for blant annet institusjonsplasser og fosterhjemstiltak [2], [3], [4], [5].

Den private delen av barnevernet er særlig knyttet til barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger, som i hovedsak er registrert i næringskode 87.991. Barneverninstitusjoner skal gi omsorg og utviklingsstøtte til barn som av ulike årsaker ikke kan bo hjemme. Oppholdet på en barneverninstitusjon er ment å være midlertidig. Det er hovedsakelig ungdom over 13 år som bor i institusjon. Private aktører inngår i tjenestekjeden gjennom avtaler med det offentlige, og leverer institusjonsplasser og andre tiltak til barn og unge med behov for oppfølging utenfor hjemmet. Innen institusjonsbarnevernet finnes både private ideelle og kommersielle aktører, i tillegg til offentlige institusjoner [2], [6], [7].

Barnevernet kjennetegnes av høy grad av samhandling mellom kommunale, statlige og private aktører, samt stor variasjon i organisering og størrelse på virksomhetene. Barnevernet er geografisk spredt, og omfatter både små og store enheter som leverer tjenester over hele landet.

Fakta om barnevern i Norge

Barnevernstjenester (næringskode 88.991)

- 230 kommunale barnevernstjenester
- Om lag 6 900 årsverk i kommunal barnevernstjeneste
- Tjenesten finnes i alle kommuner, enten som egen tjeneste eller i interkommunalt samarbeid
- Ansatte har hovedsakelig sosialfaglig utdannelse
- 75 prosent av ansatte er kvinner
- Arbeidstiden er i hovedsak ordinær arbeidstid, med noe kveldsarbeid knyttet til oppfølging av barn og familier
- Tjenesten har ansvar for myndighetsutøvelse, undersøkelser, vedtak og oppfølging i barnevernssaker

Barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger (næringskode 87.991)

- Omfatter både offentlige og private institusjoner
- Om lag 6650 avtalte årsverk i institusjonsbarnevernet (2024)
- Barn og unge hadde om lag 400 000 oppholdsdøgn i barneverninstitusjoner (2024)
- Private aktører står for en betydelig andel av institusjonstilbudet gjennom avtaler med det offentlige
- Arbeidet utføres i hovedsak av miljøterapeuter, miljøarbeidere og annet helse- og sosialfaglig personell
- Arbeidet er organisert i turnus, ofte med kvelds-, natt- og helgearbeid

Kilder: [2], [3], [4]

Begrunnelse for valg av målgruppen

Barnevern har vært målgruppe for tilsyn og veiledning fra Arbeidstilsynet på grunn av kjente arbeidsmiljøutfordringer blant annet knyttet til vold og trusler, høye emosjonelle krav og høyt sykefravær.

Relevante risikoforhold og helseutfall

Arbeidsmiljøstatistikk fra Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA), peker på flere arbeidsmiljøfaktorer som er særlig relevante for virksomheter innen barnevern. Dette gjelder blant annet vold, hets og trusler, høye emosjonelle krav, rollekonflikter og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner er organisert på ulike måter og har ulike arbeidsmiljø. Dette gir et behov for å beskrive risikofaktorer for begge typer arbeidsmiljø. Samtidig finnes det ikke en egen NOA-næringsgruppe som dekker barnevernet alene. For å belyse relevante arbeidsmiljøforhold er det derfor benyttet arbeidsmiljøstatistikk fra STAMI/NOA sine næringsprofiler for

Sosialtjenester/barnevern for å gi et bilde av barnevernstjenester, og næringsprofilen for Sykehjem omsorgsinstitusjon for å gi et bilde på barnevernsinstitusjoner.

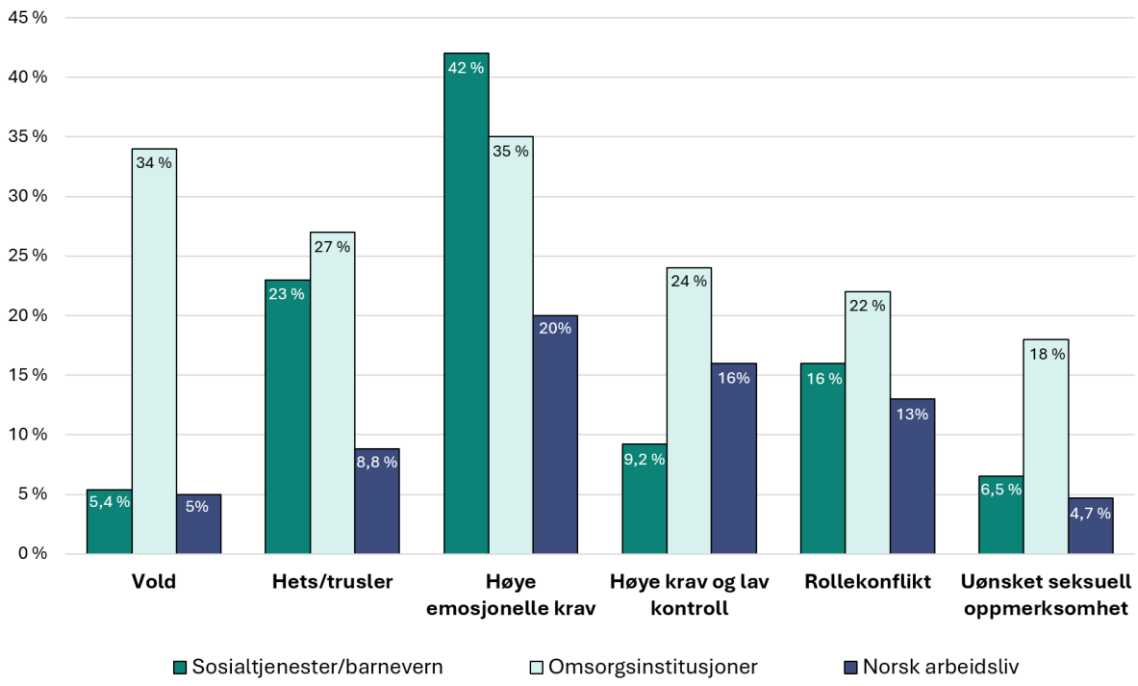
De valgte næringsprofilene omfatter mange virksomheter som er relevante for Arbeidstilsynets innsats i barnevernet, men de gir ikke et fullstendig eller presist bilde av arbeidsmiljøforholdene i barnevernet isolert sett. Dette gjelder særlig næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon som også omfatter andre typer omsorgsinstitusjoner, og som derfor påvirker statistikken.

Nedenfor følger en oversikt over forekomst av relevante arbeidsmiljøfaktorer fordelt på de to næringsprofilene, etterfulgt av kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene.

Relevante arbeidsmiljøfaktorer
Arbeidsmiljøstatistikk fra NOA [8], [9] viser at flere arbeidsmiljøfaktorer forekommer oftere i næringsgrupper som omfatter store deler av barnevernet enn i norsk arbeidsliv generelt. Dette gjelder særlig:

- **Vold:** som rapporteres av 5,4 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 34 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 5 prosent i norsk arbeidsliv [10].
- **Hets eller trusler:** som rapporteres av 23 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 27 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 8,8 prosent i norsk arbeidsliv [10].
- **Høye emosjonelle krav:** som rapporteres av 42 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 35 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 20 prosent i norsk arbeidsliv [11].
- **Høye krav og lav kontroll:** som rapporteres av 9,2 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 24 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 16 prosent i norsk arbeidsliv [12].
- **Rollekonflikt:** som rapporteres av 16 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 22 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 13 prosent i norsk arbeidsliv [13].
- **Uønsket seksuell oppmerksomhet:** som rapporteres av 6,5 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 18 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 4,7 prosent i norsk arbeidsliv [14].

Figur 1 illustrerer forekomsten av disse arbeidsmiljøfaktorer blant ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med gjennomsnittet blant yrkesaktive i norsk arbeidsliv.



Figur 1: Andel ansatte i barnevernstjenester og omsorgsinstitusjoner som opplever ulike typer arbeidsmiljøfaktorer, sammenlignet med gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.

Som figuren viser, forekommer flere sentrale arbeidsmiljøfaktorer oftere i de aktuelle næringsgruppene enn i norsk arbeidsliv generelt. Dette gjelder særlig høye emosjonelle krav, hets og trusler, rollekonflikter og uønsket seksuell oppmerksomhet. For ansatte i omsorgsinstitusjoner rapporteres det også om høy forekomst av vold.

Statistikken skal ikke brukes til å beskrive arbeidsmiljøforholdene i barnevernet direkte, men den gir en indikasjon på hvilke arbeidsmiljøutfordringer som kan være relevante. Disse temaene er også sentrale i funnene fra tilsynene som presenteres senere i rapporten.

Nedenfor følger kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene som er beskrevet over.

Vold og trusler

Arbeidstilsynet har over flere år identifisert vold og trusler som en sentral arbeidsmiljørisiko innen barnevernet og fulgt opp dette med målrettede satsninger [15]. Ansatte i både barneverntjenester og barnevernsinstitusjoner kan bli utsatt for vold, trusler, trakassering eller andre krenkende hendelser i møte med barn, unge, foresatte eller andre personer rundt brukerne. Hendelsene kan oppstå både i fysiske møter og gjennom digitale kanaler.

Vold og trusler kan medføre betydelige psykiske og fysiske belastninger, og den enkeltes opplevelse av hendelsen har stor betydning for hvilke helsekonsekvenser som utvikles. Forskning viser at det å bli utsatt for vold og trusler i arbeidssammenheng øker risikoen for blant annet psykiske plager, søvnproblemer, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det er også påvist sammenhenger mellom

gjentatt eksponering for vold og trusler og økt risiko for langvarige helseplager og emosjonell utmattelse [10].

I barneverntjenestene kan risikoen blant annet være knyttet til oppfølging av familier i krevende livssituasjoner, konflikter mellom foreldre og tjenester, beslutninger om hjelpetiltak eller akuttvedtak, samt situasjoner der ansatte må formidle beslutninger som oppleves belastende eller inngripende for familiene. Ansatte kan også oppleve trusler, trakassering eller hets i digitale kanaler og sosiale medier.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan risikoen for vold og trusler være knyttet til den daglige oppfølgingen av ungdom med sammensatte utfordringer og belastningshistorikk. Situasjoner kan oppstå i forbindelse med grensesetting, konflikter, regulering av atferd, gjennomføring av rutiner eller ved hendelser preget av frustrasjon, rusproblematikk eller psykisk uhelse. Arbeidet innebærer ofte tett relasjonelt arbeid over tid, og ansatte kan stå i situasjoner med høy emosjonell belastning og risiko for både verbal og fysisk aggresjon.

Emosjonelle krav
Arbeid i barnevernet innebærer tett kontakt med barn, unge, foresatte og samarbeidspartnere, og kan stille betydelige krav til håndtering av egne og andres følelser i arbeidssituasjonen. Ansatte møter ofte mennesker i sårbare og belastende livssituasjoner, samtidig som arbeidet kan innebære krevende faglige vurderinger og beslutninger med stor betydning for den enkelte.

Dette kan eksempelvis handle om å:

- møte barn og unge som er preget av omsorgssvikt, traumer, psykiske helseutfordringer eller rusproblematikk
- håndtere konflikter, sterke følelsesuttrykk eller utagerende atferd
- gjennomføre krevende samtaler med barn, ungdom eller foresatte
- stå i situasjoner der ansatte må formidle beslutninger som kan oppleves belastende eller konfliktfylte
- regulere egne følelser og opptre rolig, tydelig og profesjonelt i situasjoner preget av uro, sinne, fortvilelse eller motstand

I barneverntjenestene kan emosjonelle krav blant annet være knyttet til oppfølging av familier over tid, vurdering av bekymringsmeldinger, akutte situasjoner og beslutninger om tiltak eller omsorgssituasjon. Arbeidet kan innebære vanskelige avveininger mellom hensynet til barnets beste, samarbeid med foresatte og juridiske krav.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan emosjonelle krav ofte være tett knyttet til den daglige relasjonelle oppfølgingen av ungdom med sammensatte utfordringer og belastningshistorikk. Ansatte kan stå i vedvarende relasjonelle belastninger gjennom konflikter, grensesetting, uro og håndtering av ungdom i krise eller med sterke følelsesuttrykk. Turnusarbeid og langvarig eksponering for krevende situasjoner kan forsterke belastningen.

Emosjonelle krav er en naturlig og ofte meningsfull del av arbeidet i barnevernet. Samtidig viser forskning at vedvarende høye emosjonelle krav over tid kan øke risikoen for emosjonell utmattelse, psykiske helseplager, søvnproblemer og sykefravær [11]. Hvordan slike krav oppleves, og hvilke følger de får, avhenger blant annet av bemanning, støtte fra leder og kolleger og mulighet til restitusjon.

Høye krav og lav kontroll
Arbeid i barnevernet er preget av høye faglige, emosjonelle og administrative krav. Samtidig kan ansatte i perioder oppleve begrenset mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon, prioriteringer og rammer for arbeidet. En kombinasjon av høye krav og lav grad av kontroll kan over tid oppleves som særlig belastende.

Dette kan for eksempel innebære å:

- håndtere høyt arbeidstempo og store saksmengder
- forholde seg til omfattende krav til dokumentasjon, rapportering og juridisk saksbehandling
- følge opp barn, unge og familier med sammensatte og krevende behov innenfor begrensede ressurser
- måtte prioritere mellom oppgaver og saker med høy alvorlighetsgrad
- ha begrenset innflytelse over arbeidsoppgaver, turnus, bemanning eller organisering av arbeidet
- oppleve liten mulighet for pauser, restitusjon eller faglig oppfølging i en travel arbeidshverdag

I barneverntjenestene kan høye krav og lav kontroll blant annet komme til uttrykk gjennom høyt sakspress, korte frister, akutte hendelser og forventninger om tilgjengelighet og oppfølging overfor barn, unge og familier. Ansatte kan samtidig oppleve begrenset handlingsrom dersom bemanning, tidsressurser eller organisatoriske rammer ikke står i forhold til oppgavene som skal løses.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan belastningen være knyttet til kombinasjonen av høye emosjonelle krav, ansvar for sikkerhet og omsorg, samt behovet for kontinuerlig tilstedeværelse og håndtering av uforutsigbare situasjoner. Turnusarbeid, nattevakter, bemanningssituasjon og begrensede muligheter til å påvirke arbeidsplaner eller organisering av arbeidet kan bidra til redusert opplevelse av kontroll.

Forskning viser at arbeidssituasjoner preget av høye krav og lav grad av kontroll kan øke risikoen for stressrelaterte plager, psykiske helseplager og sykefravær [12]. Opplevelsen av støtte fra ledelse og kolleger, mulighet for faglig medvirkning, tilstrekkelig bemanning og handlingsrom i arbeidshverdagen har betydning for hvordan slike belastninger håndteres.

Høy rollekonflikt
Rollekonflikt kan oppstå når ansatte opplever motstridende krav og forventninger i arbeidshverdagen, for eksempel knyttet til ansvarsområder, prioriteringer, faglige vurderinger, arbeidsmetoder eller tidsbruk. I barnevernet kan dette handle om å

balansere hensynet til barnets beste, krav til faglig forsvarlighet og juridiske rammer opp mot tilgjengelige ressurser, tidsfrister og organisatoriske forventninger.

Ansatte kan oppleve at de må utføre arbeidsoppgaver på måter de mener burde vært løst annerledes, eller at de mottar motstridende forventninger fra ledelse, kolleger, samarbeidspartnere, barn, ungdom eller foresatte. Det kan også oppstå situasjoner der ansatte opplever å ha ansvar for oppfølging eller beslutninger uten tilstrekkelige ressurser, tid eller støtte til å ivareta oppgavene på en tilfredsstillende måte.

I barneverntjenestene kan rollekonflikter blant annet oppstå i spennet mellom krav til dokumentasjon og saksbehandling på den ene siden, og behovet for relasjonelt arbeid og oppfølging av barn og familier på den andre. Ansatte kan også oppleve motsetninger mellom kontroll- og hjelpefunksjonen i tjenesten, eller mellom faglige vurderinger og organisatoriske rammer.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan rollekonflikter være knyttet til balansen mellom omsorg, grensesetting, sikkerhet og miljøterapeutisk arbeid. Ansatte kan stå i situasjoner der hensynet til relasjonsbygging kommer i konflikt med krav til kontroll, rutiner eller håndtering av risikoatferd. Ansatte kan også oppleve krysspress i samhandling med andre tjenester, særlig der ungdom har sammensatte behov, for eksempel tilknyttet psykisk helse. Ulike faglige tilnærminger, bemanningssituasjon eller forventninger mellom ansatte og ledelse kan også bidra til rollekonflikter i arbeidshverdagen.

Forskning viser at rollekonflikter over tid kan være en risikofaktor for psykiske plager, muskel- og skjelettplager, i tillegg til å være en mulig risikofaktor for sykefravær [13]. Risikoen kan påvirkes av blant annet tydelig rolleavklaring, støtte fra ledelse og kolleger, mulighet for faglige drøftinger og tilstrekkelige ressurser til å utføre arbeidet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet
Ansatte i barnevernet kan oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidshverdagen. Dette kan omfatte verbal, ikke-verbal eller fysisk oppmerksomhet som oppleves krenkende, ubehagelig eller belastende for den som utsettes. Slike hendelser kan komme fra barn og unge, foresatte, kolleger eller andre personer ansatte er i kontakt med gjennom arbeidet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet kan for eksempel innebære:

- seksualiserte kommentarer, spørsmål eller forslag
- nærgående eller krenkende språkbruk
- uønsket fysisk kontakt
- seksuelle hentydninger eller kommentarer i digitale kanaler
- gjentatt oppmerksomhet som oppleves uønsket eller truende

I barneverntjenestene kan slike situasjoner oppstå i møter med foresatte eller ungdom, særlig i situasjoner preget av konflikt, grensesetting eller sterke følelsesuttrykk. Ansatte som arbeider tett med mennesker i belastede livssituasjoner

kan oppleve at profesjonelle grenser utfordres, både i fysiske møter og gjennom telefon, meldinger eller sosiale medier.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan risikoen blant annet være knyttet til tett relasjonelt arbeid med ungdom som kan ha erfaringer med grenseoverskridende atferd, traumer, psykiske helseutfordringer eller manglende forståelse av grenser. Ansatte kan oppleve seksualisert språkbruk, verbal trakassering eller andre former for uønsket seksuell oppmerksomhet i forbindelse med daglig oppfølging, konflikter eller grensesetting.

Forskning viser at uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidssammenheng kan gi negative emosjonelle og psykologiske konsekvenser og kan gi økt risiko for psykiske plager, alkoholmisbruk, søvnproblemer, forhøyet blodtrykk, selvmord og sykefravær. Seksuell trakassering, mobbing og vold/trusler øker også risikoen for tidlig avgang fra jobb grunnet helseproblemer [14]. Hvordan hendelsene påvirker den enkelte, vil blant annet avhenge av omfang, hyppighet, alvorlighetsgrad og hvilken støtte den ansatte får fra ledelse og arbeidsmiljøet rundt.

Risikoforholdene nevnt ovenfor er kjente risikofaktorer for utvikling av arbeidsrelaterte psykiske plager. Selv om hver faktor kan være belastende i seg selv, kan den samlede belastningen øke når flere risikoforhold opptrer samtidig.

Arbeidsrelaterte psykiske plager
Arbeidsrelaterte psykiske plager omfatter symptomer som søvnvansker, nedstemthet, bekymring, samt andre psykiske belastninger som følge av forhold i arbeidssituasjonen. Slike plager kan ha både kortsiktige og langvarige konsekvenser, som økt sykefravær, redusert arbeidsevne og i noen tilfeller tidlig avgang fra yrket.

Ifølge NOA rapporterer 20 prosent av ansatte innen Sosialtjenester/barnevern og 24 prosent av ansatte innen Sykehjem/omsorgsinstitusjoner om slike plager. Dette er høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet ellers (19 prosent) [16]. Det er også en høyere forekomst av legemeldt sykefravær knyttet til psykiske plager i innen disse næringen. I norsk arbeidsliv totalt er dette i snitt 0,47 prosent, sammenlignet med Sykehjem/omsorgsinstitusjoner med 0,86 prosent [9] og Sosialtjenester/barnevern som ligger på 1 prosent [8].

Relevant regelverk

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal forebygge risiko og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. For virksomheter innen barnevern innebærer dette blant annet ansvar for å kartlegge og vurdere risiko, gjøre forebyggende tiltak og følge opp ansatte som utsettes for psykiske eller fysiske belastninger.

Følgende regelverk er særlig relevant i denne sammenheng for arbeidet med å forebygge arbeidsmiljøutfordringer i barnevernet. Listen er ikke uttømmende:

- **Arbeidsmiljøloven** – Kapittel 4, herunder § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø, beskytter arbeidstakere mot trakassering, utilbørlig opptreden og andre uheldige psykiske belastninger. Fra 01.01.26 er imidlertid bestemmelsen i § 4-3 presisert gjennom nye ledd som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, samt gir eksempler på relevante psykososiale faktorer, blant annet emosjonelle krav og belastninger, arbeidsmengde og tidspress, behov for støtte og hjelp, samt vold og trusler – noe som er svært relevant med tanke på risikoforhold innen barnevern som er beskrevet tidligere.
- **Forskrift om utførelse av arbeid** – kapittel 23A, nå kapittel 3A, som stiller særskilte krav til arbeid med risiko for vold og trusler, herunder risikovurdering, opplæring, informasjon og oppfølging av ansatte, var gjeldende under aktiviteten som varte ut 2025. Fra 01.01.26 ble kapittel 23A opphevet og i hovedsak videreført i nytt regelverk som kapittel 3A, som utdyper kravene til arbeidsgivers systematiske arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.
- **Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning**, som regulerer arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet, medvirkning fra ansatte og bruk av bedriftshelsetjeneste i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.
- **Arbeidsplassforskriften**, som stiller krav til utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler, og skal bidra til trygge og hensiktsmessige arbeidsforhold.
- **Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter** (internkontrollforskriften), som pålegger virksomheter å arbeide systematisk og kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet.

Gjennomføring

Arbeidstilsynets innsats hos barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026 har hovedsakelig vært tilsyn. Gjennomføringen har vært basert på en tilnærming, der kunnskap om barnevern, organisering og risikoforhold har dannet grunnlaget for aktivitetene. Innsatsen har særlig rettet seg mot organisatoriske og psykososiale forhold, med vekt på emosjonelle krav og risiko knyttet til uønskede hendelser som vold og trusler.

Hensikt og mål

Innsatsen har hatt som overordnet mål å styrke systematisk HMS-arbeid innen barnevernet og bidra til forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager med hovedvekt på vold og trusler. Innsatsen har bestått av tilsyn med hensikt om å kontrollere om virksomhetene følger opp sitt ansvar med arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid, og om dette fungerer i praksis slik regelverket forutsetter.

Bruk av virkemidler

Arbeidstilsynet har brukt tilsyn som virkemiddel for å styrke barnevernet sitt systematiske HMS-arbeid og forebygge vold og trusler innen barnevern. Under beskrives hvordan virkemidlet har vært brukt i innsatsen.

Tilsyn

Tilsyn har vært et sentralt virkemiddel for å sikre at barnevernet gjennomfører systematisk HMS-arbeid og forebygging av vold og trusler, og etterlever kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Som en del av tilsynene har vi innhentet informasjon fra virksomhetene gjennom krav om opplysninger og møter med representanter for virksomhetene, herunder ledelse, verneombud og tillitsvalgte.

Tilsynene har fokusert på systematisk HMS-arbeid, herunder:

- kartlegginger, risikovurderinger og oppfølging av relevante arbeidsmiljøutfordringer
- forebyggende tiltak mot risiko og belastninger, som vold, trusler og psykososiale belastninger
- samarbeid med BHT og oppfølging av avvik

Erfaringer fra tilsyn og veiledning gir kunnskap om hva som har betydning for om virksomhetenes systematiske HMS-arbeid faktisk fungerer etter hensikten og bidrar til forebygging i praksis. Disse erfaringene viser at god involvering og medvirkning fra ansatte samt faglig støtte fra bedriftshelsetjeneste (BHT), er viktig for å oppnå varige forbedringer. Derfor er dette forhold som har inngått i vurderingene i tilsynene.

Tilsynene fungerer både som kontroll og læringsarena, og avdekker behov for forbedringer.

Veiledning

Veiledning har vært et viktig supplement til tilsynsaktiviteten. Formålet har vært å bidra til økt kunnskap om arbeidsmiljøregelverket og styrke virksomhetenes arbeid med å forebygge arbeidsmiljøutfordringer.

Veiledning er i hovedsak gitt i tilknytning til tilsynene. Inspektørene har gitt informasjon om bakgrunnen for tilsynsaktiviteten og i tillegg veiledet om relevante risikoforhold og mulige helseutfall knyttet til arbeid i barnevernet, samt om kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

Det er også gitt veiledning knyttet til dokumentasjon som virksomhetene har sendt inn i forkant av tilsynene eller i forbindelse med tilsynene. Der det har vært relevant, har inspektørene gitt tilbakemeldinger og veiledning om virksomhetenes systematiske HMS-arbeid, kartlegginger, risikovurderinger og andre forhold som omfattes av tilsynet.

Veiledningene har bidratt til å tydeliggjøre regelverkskravene og understøtte virksomhetenes eget arbeid med å kartlegge, risikovurdere og følge opp arbeidsmiljøutfordringer.

Resultater

I dette avsnittet presenteres resultatene fra Arbeidstilsynets innsats med barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026. Del 1 viser resultater av forhold som er kontrollert og dokumentert gjennom tilsyn. Del 2 oppsummerer Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn basert på en spørreundersøkelse blant inspektører som har deltatt i aktiviteten.

Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter

Tilsyn

I tilsynene har Arbeidstilsynet kontrollert ulike forhold knyttet til virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, herunder risiko for vold og trusler. I tilsynet vurderer vi om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Omfanget og alvorligheten av bruddene avgjør om vi gir en reaksjon, for eksempel pålegg. Når det gis et pålegg, settes det vilkår for hva virksomheten må gjøre og dokumentere for at Arbeidstilsynet skal kunne se at lovkravene er etterlevd, og pålegget kan lukkes. Pålegg som ikke oppfylles innen fristen, kan følges opp med utsatt frist eller tvangsmulkt, det vil si en økonomisk sanksjon for å sikre at pålegget følges.

I perioden 2025 –1. kvartal 2026 har vi gjennomført 151 forebyggende tilsyn med barnevernet. 86 tilsyn var med virksomheter i næring 87.991 Tjenester i barneverninstitusjoner, og 65 tilsyn var med virksomheter i næring 88.991

Barneverntjenester. Funn fra disse tilsynene viste behov for forbedring i barnevernet på flere områder:

Forebygging av vold og trusler
I nær 8 av 10 kontrollerte virksomheter fant vi at arbeidsgiver ikke hadde gjennomført en helhetlig og systematisk kartlegging og risikovurdering for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Eksempler på mangler kunne være at dokumentasjonen ikke hadde konkrete beskrivelser av hvor og når hendelser kunne oppstå, for eksempel ved alenearbeid, eller at den ikke viste hvordan risikoen for vold og trusler var vurdert.

Kartlegging, risikovurdering og tiltak
I tilsynene med barnevern har vi vektlagt å kontrollere virksomhetenes kartlegging og risikovurdering rettet mot vold og trusler. I rundt en tredjedel av tilsynene har vi imidlertid hatt en noe bredere inngang, hvor vi har kontrollert virksomhetenes kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av forebyggende og risikoreduserende tiltak knyttet til andre faktorer som kan gi psykiske plager eller muskel- og skjelettplager. Vi fant brudd på dette i 36 prosent av tilsynene, noe som viser at virksomhetene har et forbedringspotensial også på dette området.

Avviksrutiner
Et positivt funn fra tilsynene var at mange av de kontrollerte virksomhetene hadde rutiner for å melde og følge opp avvik og uønskede hendelser. Rundt ni av ti kontrollerte virksomheter hadde rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Vi ser imidlertid at virksomhetene har et forbedringspotensial i å melde flere avvik, særlig knyttet til psykiske belastninger, ettersom slike forhold ofte kan bli normalisert. Dette ble et viktig veiledningspunkt i mange av tilsynene.

Opplæring og øvelse mot vold og trusler
Hos 3 av 10 kontrollerte virksomheter fant vi at de ansatte ikke hadde fått nødvendig opplæring og praktisk øvelse i håndtering av vold og trusler. Dette er en noe lavere bruddandel sammenliknet med tilsyn som har kontrollert dette i andre næringer. Dette henger sammen med at vi i disse tilsynene har kontrollert mange institusjoner, hvor vi opplever at de generelt har et høyt fokus på opplæring og øvelse i håndtering av konfliktsituasjoner, samtidig som vi ser at det er rom for forbedring.

Bedriftshelsetjenestens rolle
Et positivt funn fra tilsynene var at nesten alle virksomhetene som vi kontrollerte var tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Vi avdekket imidlertid brudd på plan for hvordan de skal bruke BHT i arbeidsmiljøarbeidet i nær 4 av 10 kontrollerte virksomheter. Manglende bruk av BHT begrenser muligheten for systematisk støtte og oppfølging i virksomhetenes HMS-arbeid.

Verneombudets rolle
Et annet positivt funn fra tilsynene var at mange av de kontrollerte virksomhetene hadde valgt verneombud, og at verneombudet hadde fått nødvendig opplæring. Over ni av ti kontrollerte virksomheter hadde valgt verneombud, og hos åtte av ti kontrollerte

virksomheter hadde verneombudet gjennomgått nødvendig opplæring. Der vi avdekket brudd så kunne dette knyttes til manglende lengde på opplæringen, hvor flere virksomheter ikke var kjent med at verneombudet skal ha minst 40 timers opplæring.

Reaksjoner i tilsyn
Vi har som følge av avdekkede brudd gitt én eller flere reaksjoner i 76 prosent av tilsynene. Dette omfatter 317 vedtak om pålegg, hvor 12 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel fordi pålegg ikke har blitt innfridd innen fristen. Mange av påleggene var knyttet til manglende forebygging av vold og trusler, etterfulgt av manglende bruk av bedriftshelsetjeneste. Så langt har vi vedtatt ett overtredelsesgebyr (OTG) som følge av alvorlige brudd knyttet til vold og trusler.

Samlet viser tilsynene at det fortsatt er behov for styrket systematisk HMS-arbeid og forebygging av psykososiale risikofaktorer i barnevern.

Del 2 Erfaringer fra tilsyn

Erfaringene i denne delen bygger på en spørreundersøkelse sendt til inspektører som har deltatt i tilsyns- og veiledningsaktiviteter i barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026. Resultatene fra undersøkelsen belyser både utfordringer og hva som fungerer godt i virksomhetene, og gir innsikt i årsaker til problemer, identifiserte suksessfaktorer og konkrete læringspunkter for videre arbeid med arbeidsmiljø og systematisk HMS.

Flertallet av dem som har svart på undersøkelsen har gjennomført tilsyn i barnevernsinstitusjoner, noe som gjør at erfaringene som presenteres i dette kapitlet i større grad vil reflektere forhold ved institusjoner enn ved kommunale barnevernstjenester.

Resultatene fra spørreundersøkelsen peker på flere gjennomgående temaer som utdypes i de påfølgende avsnittene.

Systematisk HMS-arbeid og internkontroll

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn i barnevern viser at det varierer hvorvidt systematisk HMS-arbeid og internkontroll er etablert og etterlevd i virksomhetene. Det er gjennomgående funn knyttet til mangler i kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljørisiko, særlig når det gjelder psykososiale belastninger, vold og trusler samt organisatoriske forhold som alenearbeid og bemanning.

Erfaringene tyder på at mange virksomheter har etablert planer og rutiner, men at disse i flere tilfeller ikke er tilstrekkelig konkrete, oppdaterte eller tilstrekkelig forankret i den faktiske arbeidshverdagen. Det varierer også hvordan avvikssystemer brukes, og i hvilken grad avvik faktisk følges opp med forebyggende tiltak.

Samtidig er det eksempler på virksomheter som har et mer helhetlig og integrert HMS-arbeid, der risikovurderinger, avvikshåndtering og tiltak inngår som en del av den

løpende driften. Disse virksomhetene kjennetegnes særlig av systematisk oppfølging og tydelig ledelsesforankring.

Erfaringene bekrefter at HMS-arbeidet kan være etablert på systemnivå, men at det fortsatt er utfordringer knyttet til gjennomføring og etterlevelse i praksis.

> *«Manglede systematisk HMS-arbeid er gjennomgående i alle tilsyn, også der hvor det tilsynelatende er gode rutiner på plass. Det er mangler i selve gjennomføringen og kompetansegrunnlaget hos lederne som er svakt.»*
>
> **– inspektør i Arbeidstilsynet**

Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen

Vold, trusler og andre former for uønskede hendelser fremstår som en sentral arbeidsmiljøutfordring i barnevernet. Dette gjelder både institusjoner og barnevernstjenester, men utfordringene kan arte seg ulikt mellom tjenestetypene.

I institusjoner beskrives en arbeidshverdag med risiko for både akutte og alvorlige hendelser, inkludert fysisk vold, trusler og utagerende atferd. Alenearbeid og bemanningssituasjoner trekkes frem som forhold som kan øke risikoen. I barnevernstjenesten er belastningen i større grad knyttet til krevende saker, høy emosjonell belastning og komplekse vurderinger over tid.

Erfaringene viser at flere virksomheter har etablert rutiner og opplæring knyttet til håndtering av vold og trusler, inkludert øvelser og sikkerhetsopplæring. Samtidig er det variasjon i hvor systematisk dette arbeidet er, og i hvilken grad opplæring og øvelse er integrert i den daglige driften.

Lokaler og fysisk utforming fremheves også som en faktor som kan ha betydning for sikkerheten i enkelte virksomheter.

> *«Sikkerhet må tas på alvor. De må øve på konkrete situasjoner og trene slik at de er rustet til å stå i situasjonene.»*
>
> **– inspektør i Arbeidstilsynet**

Emosjonelle belastninger

Høye emosjonelle krav fremstår som en gjennomgående belastning i barnevernsarbeidet. Arbeidet innebærer tett kontakt med barn, unge og familier i sårbare livssituasjoner, ofte med komplekse og langvarige utfordringer.

Erfaringene viser at ansatte står i rollekonflikter mellom omsorg, grensesetting og forvaltning av regelverk. Dette kan skape en vedvarende belastning over tid, særlig i situasjoner der ansatte opplever begrenset mulighet til å gi ønsket hjelp eller støtte.

> *«Man skal være både hjelper og grensesetter.»*
>
> **– inspektør i Arbeidstilsynet**

Flere inspektører peker på at emosjonelle belastninger i noen tilfeller kan bli normalisert som en del av arbeidshverdagen, og at dette kan redusere oppmerksomheten på forebyggende tiltak og oppfølging av ansatte.

Samtidig fremheves det at flere virksomheter har etablert gode arenaer for kollegastøtte, refleksjon og debrief etter krevende hendelser, noe som vurderes å ha positiv betydning for arbeidsmiljøet.

Ledelse organisering og bemanning

Ledelse og bemanning fremstår som sentrale rammebetingelser som har betydning for arbeidsmiljø og virksomhetenes evne til forebyggende HMS-arbeid. Erfaringene viser at disse forholdene påvirker både arbeidsmiljø, oppfølging av ansatte og gjennomføring av systematisk HMS-arbeid i virksomhetene.

> *«God HMS-kompetanse hos leder, tydelige roller og klarhet i hvem som gjør hva i HMS-arbeidet er viktig for virksomhetene.»*
>
> **– inspektør i Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet erfarer at ledelseskapasitet og organisering varierer mellom virksomheter. I enkelte virksomheter trekkes stort lederspenn og begrenset nærhet mellom ledelse og drift frem som forhold som kan gjøre det mer utfordrende å sikre oppfølging av ansatte og kontinuitet i det systematisk HMS-arbeidet.

Bemanning og arbeidstidsordninger, særlig i institusjoner, trekkes frem som forhold som påvirker belastning og kontinuitet i arbeidet. Medleverturnus og lange vakter kan bidra til stabil drift, men kan samtidig innebære høyere krav til tilstedeværelse og belastning i arbeidssituasjonen. I barneverntjenestene er utfordringene i større grad knyttet til høyt sakspress, tidspress og kompleksitet i arbeidsoppgavene. Erfaringene viser at høy arbeidsbelastning i kombinasjon med bemanningsutfordringer kan gjøre det mer krevende for både ledelse og ansatte å følge opp det systematisk HMS-arbeidet.

Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner

Kunnskap om hvordan arbeidsmiljøarbeid skal gjennomføres er en grunnleggende forutsetning for forebyggende HMS-arbeid. Erfaringene viser at det varierer mellom virksomhetene hvor godt de kjenner til og anvender kravene i arbeidsmiljøregelverket.

Flere virksomheter har etablert opplæring og øvelser knyttet til vold og trusler, i tillegg til rutiner for oppfølging av ansatte. Samtidig er det funn som tyder på mangelfull systematikk i opplæring og varierende bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) i det forebyggende arbeidet.

Flere virksomheter etterspør mer konkrete verktøy, veiledning og eksempler på tiltak. BHT brukes i mange virksomheter, men i varierende grad som en integrert del av HMS-arbeidet.

Det er også eksempler på virksomheter hvor ledelse, ansatte og vernetjeneste har en mer strukturert og felles forståelse av roller og ansvar i HMS-arbeidet:

> *«Ledelse og arbeidstakere har god forståelse for plikter og rettigheter innenfor arbeidsmiljøarbeidet. De har rutiner for samhandling, medvirkning og opplæring. Vernetjenesten har gjennomført HMS-opplæring og får avsatt tid til rollen sin.»*
>
> **– inspektør i Arbeidstilsynet**

Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn viser at virksomheter som lykkes godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid i barnevernet ofte har noen tydelige fellestrekk. Arbeidet er systematisk, forankret i ledelsen og tett koblet til den faktiske arbeidshverdagen og risikobildet i virksomheten.

Flere virksomheter arbeider aktivt med å integrere trygghet, sikkerhet og HMS i den daglige driften gjennom faste strukturer for refleksjon, opplæring og oppfølging. Erfaringene viser at tiltak ser ut til å ha størst effekt når de gjennomføres jevnlig, er praktisk rettet og involverer ansatte i det løpende arbeidet.

Eksempler på tiltak og praksis som trekkes frem som virkningsfulle er blant annet:

Virksomheter arbeider systematisk med forebygging og håndtering av vold og trusler gjennom:

- faste refleksjonsarenaer i arbeidshverdagen der ansatte diskuterer caser, erfaringer og håndtering av krevende situasjoner
- regelmessig trening og øvelse knyttet til vold, trusler og konflikthåndtering
- systematisk oppfølging av HMS-handlingsplaner og risikovurderinger

Virksomheter styrker kompetanse og felles praksis gjennom:

- tydelige opplæringsplaner og faste tema for kompetanseutvikling
- systematisk opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler
- trening og repetisjon som en integrert del av arbeidshverdagen, fremfor enkeltstående kurs

Virksomheter lykkes bedre når ledelse og ansatte arbeider tett sammen gjennom:

- tydelig rolle- og ansvarsfordeling i HMS-arbeidet
- tilstedeværende ledelse og rask oppfølging etter hendelser
- gode arenaer for kollegastøtte, debrief og erfaringsdeling

Virksomheter bruker kartlegging og samarbeid aktivt gjennom:

- involvering av ansatte i kartlegging av arbeidsmiljø og risikofaktorer
- bruk av fokusgruppeintervjuer, HMS-kartlegginger og avvik som grunnlag for konkrete tiltak
- systematisk samarbeid med bedriftshelsetjenesten basert på virksomhetens risikobilde og behov

Erfaringene viser at tiltak fungerer best når de er konkrete, forankret i virksomhetens faktiske utfordringer og følges opp over tid. Flere av tiltakene som trekkes frem som virkningsfulle, er også tiltak virksomhetene er forpliktet til å arbeide med gjennom det systematiske HMS-arbeidet.

Oppsummering

Erfaringene og funn fra Arbeidstilsynets innsats i barnevernet i perioden 2025–1.kvartal 2026 gir innsikt i både utfordringer og suksessfaktorer, som kan danne grunnlag for videre arbeid i virksomhetene og på systemnivå.

- Tilsyn med virksomhetene viser at det er utfordringer knyttet til systematisk HMS-arbeid i barnevernet. I en stor andel av virksomhetene er ikke kartlegging og risikovurdering av psykososiale belastninger, vold og trusler helhetlig eller konkret nok. Erfaringene viser at rutiner og planer ofte er på plass, men at disse i varierende grad er tilpasset og integrert i den faktiske arbeidshverdagen.
- Vold, trusler og andre uønskede hendelser er en sentral arbeidsmiljø-utfordring, særlig i barnevernsinstitusjoner.
- Emosjonelle belastninger og rollekonflikter er andre faktorer som preger arbeidshverdagen. Ansatte står ofte i krevende avveininger mellom omsorg og kontroll. Slike belastninger kan bli normalisert over tid og bidra til å redusere oppmerksomhet mot forebygging og oppfølging av ansattes HMS.
- Ledelse, organisering og bemanning har stor betydning for arbeidsmiljøet, i tillegg til evnen til å gjennomføre systematisk HMS-arbeid. Lederspenn, tidspress og krevende arbeidstidsordninger, særlig i institusjoner, kan påvirke hvor godt en leder kan følge opp sine ansatte. Hos barnevernstjenestene kan utfordringene påvirkes av tids- og arbeidspress med tanke på antall saker og hvor krevende sakene er.

- Kompetanse på arbeidsmiljøarbeid og tilhørende regelverk varierer. Selv om mange virksomheter har opplæring, øvelser og bruk av BHT, er det ofte ikke tilstrekkelig implementert.
- Virksomhetene som lykkes med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid, har ofte tydelig forankring hos ledelsen, systematisk opplæring og faste arenaer for refleksjon, trening og oppfølging i hverdagen. I tillegg ser man at når tiltakene er konkrete og tett koblet til arbeidshverdagen, er det viktig for at tiltakene skal ha effekt.

Veien videre

- Det er behov for å styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i barnevernet, både i den enkelte virksomhet, og gjennom bedre integrering av systematisk HMS i den daglige driften.
- Kartlegging og risikovurdering må i større grad reflektere det som er faktisk risiko i den enkelte virksomheten, deriblant psykososiale belastninger, vold, trusler og alenearbeid.
- Kompetanse på systematisk HMS er en viktig forutsetning for at kartlegging, risikofølging og oppfølging gjøres i praksis. Her er ledere og verneombud viktige nøkkelpersoner.
- Bedriftshelsetjenesten bør i større grad brukes aktivt, og inngå som en del av det forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

For å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø kreves systematikk, forankring, samarbeid, praktisk trening og kontinuerlig oppfølging og tydelig ansvar i alle ledd av virksomheten. Erfaringene fra innsatsen i barnevernet i 2025–1. kvartal 2026 gir et solid grunnlag for virksomheter innen barnevern å videreutvikle og styrke arbeidsmiljøarbeidet sitt fremover.

Referanser

[1] B. likestillingsdepartementet, «Ansvarsfordelinga i barnevernet», Regjeringa.no. Åpnet: 4. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnevern/ansvarsfordelinga-i-barnevernet1/id2353984/

[2] Bufdir, «Barnevernsstatistikk». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/

[3] SSB, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/statistikk/barnevernsinstitusjoner

[4] «Statistikk om barnevernstjenestene». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/om-barnevernstjenestene/#section-3660

[5] Helsedirektoratet, «Generelt om barnevernets ansvar og oppgaver». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/barnevern-og-helse-og-omsorgstjenester--samarbeid-til-barnets-beste/barnevernets-ansvar-og-oppgaver/generelt-om-barnevernets-ansvar-og-oppgaver

[6] Bufdir, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.bufdir.no/barnevern/institusjoner/

[7] Bufdir, «Barn og unge i institusjon». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/bv-tiltak-barn-og-unge-i-institusjon/

[8] STAMI NOA, «Næring Sosialtjenester/ barnevern». Åpnet: 1. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/naering/

[9] STAMI NOA, «Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon», Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/naering/sykehjem-omsorgsinst/

[10] «Vold, hets og trusler», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/vold-hets-og-trusler/

[11] «Emosjonelle krav», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/

[12] «Høye krav kombinert med lav kontroll», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/

[13] «Rollekonflikt», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/rollekonflikt/

[14] STAMI NOA, «Uønsket seksuell oppmerksomhet», Uønsket seksuell oppmerksomhet. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/uonsket-seksuell-oppmerksomehet/

[15] Arbeidstilsynet, «Tilsyn med Barnevernsinstitusjoner. Oppsummeringsrapport. Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler», Trondheim, 2017. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/vold-og-trusler--oppsummeringsrapport-tilsyn-med-barnevernsinstitusjoner.pdf

[16] STAMI NOA, «Psykiske plager og sykdommer», STAMI NOA. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/psykiske-plager/psykiske-plager-og-sykdommer/

Arbeidstilsynet

Tittel:
Tilsyn med barnevern

Ansvarlig redaktør:
Gunn Robstad Andersen

Forfattere:
Andrea Helene Haugnes
Ingrid Stette Haarberg

Utgitt:
Juni 2026

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

ISBN:
978-82-94086-42-9

arbeidstilsynet.no

Alvorlige hendelser - Kommuner må møte berørte innen ti dager

Kommunal Rapport 30.06.2026

Kommuner får nye plikter etter uventede dødsfall og andre alvorlige hendelser.

Virksomheter skal nå innen tre måneder etter en alvorlig hendelse sende rapport til Statsforvalteren der de blant annet skal skrive hva de vil gjøre for å hindre lignende hendelser i framtiden.

Kortversjon

- Fra 1. juli endres meldeordningen.
- Kommuner må møte berørte innen ti dager.
- Alvorlige hendelser må meldes innen fem virkedager.
- Statsforvalteren får meldinger og forbedringsrapport.

Meldeordningen for alvorlige hendelser i helse- og omsorgstjenestene blir endret fra 1. juli. I dag har alle virksomheter som yter helse- og omsorgstjeneste en plikt til å melde alvorlige hendelser til Statens helsetilsyn.

Hendelser som skal meldes, er:

- dødsfall eller svært alvorlig skade på pasient eller bruker
- som har sammenheng med helsehjelpen eller der en pasient/bruker skader en annen,
- og utfallet er uventet ut fra påregnelig risiko.

Kriteriene er de samme som før, men ellers er den en rekke endringer:

Meldefrist på fem dager
Meldinger om alvorlige hendelser skal sendes så snart som mulig og senest innen fem virkedager.

Statsforvalteren er ny mottaker av meldinger om alvorlige hendelser
Meldinger fra virksomheter vil automatisk bli sendt til Statsforvalteren og Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom), med kopi til Statens helsetilsyn.

Forbedringsrapport til Statsforvalteren innen tre måneder
Innen tre måneder etter at meldingen er sendt inn, skal virksomheten sende en forbedringsrapport til Statsforvalteren.
Rapporten skal blant annet beskrive:
Hendelsen og mulige årsaker, hvilke tiltak virksomheten vil gjennomføre for å hindre at lignende hendelser skjer igjen, og hvordan pasienten, brukeren, nærmeste pårørende og medarbeiderne er fulgt opp og involvert i forbedringsarbeidet.

Møte med pasient, bruker eller nærmeste pårørende innen ti dager etter hendelsen
Virksomhetene har plikt til å tilby pasienter, brukere og pårørende et møte så snart som mulig og senest innen ti dager etter hendelsen.

Formålet med møtet er å utveksle informasjon om hendelsen og avklare pasientens eller brukerens behov for videre oppfølging.

529 dødsfall på fire år
Siden plikten kom i 2019 til 20024 fikk Helsetilsynet 873 varsler om alvorlige hendelser i kommunehelsetjenesten. I 529 av hendelsene døde pasienten.

Slutt på granskinger
Den nye meldeordningen innebærer en ny rolle for Statsforvalteren. Det blir nå slutt på at Statsforvalteren gransker alvorlige hendelser. Nå skal etaten veilede kommunene i oppfølgingen av alvorlige hendelser og med jobbing med pasient- og brukersikkerhet.
Det kan fortsatt bli aktuelt med tilsyn.

– I spesielle tilfeller kan det fremkomme forhold i meldinger og rapporter som tilsier at det er hensiktsmessig og nødvendig at Statsforvalteren eller Helsetilsynet følger opp virksomheten med annen tilsynsaktivitet. Det kan for eksempel være ved komplekse hendelser, og hendelser som involverer flere virksomheter og ulike behandlingsnivå i tjenesten, heter det i Helsetilsynets informasjon om den nye ordningen.

Tilsynsmyndighetene kan fortsatt gi pålegg om retting dersom en virksomhet drives på en måte som kan være skadelig for pasienter, brukere eller andre.

Kommuner fryktet merarbeid
Forslagene til ny varslingsordning var til høring i fjor. Da svarte kun fem kommuner i tillegg til KS og kommuneoverlegene i Sandnes region og på Jæren.

Kommunene advarte mot at endringene kunne få en rekke uheldige konsekvenser. De fryktet mer arbeid og byråkratisering.

– Kravet om å utarbeide og sende rapporter til Statsforvalteren vil kreve både tid og kompetanse, noe som kan gå på bekostning av ressurser som ellers kunne vært brukt til pasientbehandling og kvalitetsforbedring, skrev Sandnes kommune.
Noen av forslagene som regjeringen sendte på høring, blant annet begrensning i hvem som kan varsle om alvorlige hendelser, er ikke tatt med i den nye loven.

Ansatte i barnevernet må beskyttes bedre mot vold

Arbeidstilsynet 29.06.2026

151 tilsyn i barnevernet viser at mange ansatte står i krevende arbeidsmiljø med høyt arbeidspress, høye emosjonelle krav og risiko for vold og trusler.

SKAL VÆRE TRYGT PÅ JOBB: Ansatte i barnevernet gjør en uunnværlig jobb for barn og unge i svært sårbare situasjoner, men arbeidet kan innebære risiko. – Arbeidsgiver har ansvaret for å hindre at de ansatte settes i fare, sier direktør i Arbeidstilsynet, Ingvill Kvernmo.

De som jobber i barnevernet har tett kontakt med barn, unge og familier i sårbare livssituasjoner.

– De skal gi omsorg, sette grenser, og balansere dette opp mot regelverket. Våre tilsyn viser at arbeidsgiverne fortsatt har store utfordringer med å forebygge at de som jobber i barnevernet utsettes for psykososiale belastninger, vold og trusler, sier direktør i Arbeidstilsynet, Ingvill Kvernmo.

Det viser en rapport som oppsummerer 151 tilsyn i barnevernet gjennomført i 2025 og 1. kvartal 2026.

Les rapporten: Tilsyn med barnevern. Forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på vold og trusler

Vold og trusler øker risiko for psykiske plager

Ansatte i både barneverntjenester og barnevernsinstitusjoner kan bli utsatt for vold, trusler, trakassering eller andre krenkende hendelser i møte med barn, unge, foresatte eller andre personer rundt brukerne. Situasjoner kan for eksempel oppstå i forbindelse med grensesetting, konflikter, hendelser preget av frustrasjon eller rusproblematikk.

Forskning viser at det å bli utsatt for vold og trusler i arbeidssammenheng øker risikoen for blant annet psykiske plager, søvnproblemer, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Tilsynene viser at det er behov for å styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i barnevernet, både i den enkelte virksomhet, og gjennom å integrere arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i den daglige driften.

– Manglede systematisk arbeidsmiljøarbeid er gjennomgående, også der hvor det tilsynelatende er gode rutiner på plass, sier Kvernmo.

Tydelig ledelse og involvering av ansatte er avgjørende

Arbeidstilsynet ser samtidig flere gode eksempler på virksomheter som jobber systematisk og forebyggende med arbeidsmiljøet.

– Våre inspektører erfarer at de som lykkes med arbeidsmiljøarbeidet har tydelig ledelse, god organisering, involvering av ansatte og faste arenaer for opplæring, refleksjon og trening. De arbeider aktivt med å kartlegge risiko, og bruker erfaringer fra hendelser til læring og forbedring, sier direktør Ingvill Kvernmo.

– Det handler ikke om enkeltstående tiltak, men om systematisk arbeid over tid, sier Kvernmo

Hovedfunn fra tilsynene
Vold og trusler: Nær 8 av 10 hadde ikke gjennomført en helhetlig og systematisk kartlegging og risikovurdering for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger.

Kartlegging, risikovurdering og tiltak: Hos nesten fire av ti var det mangler ved virksomhetenes kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av forebyggende og risikoreduserende tiltak knyttet til andre faktorer som kan gi psykiske plager eller muskel- og skjelettplager.

Avviksrutiner: Rundt ni av ti kontrollerte virksomheter hadde rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Opplæring og øvelse mot vold og trusler: Hos tre av ti kontrollerte virksomheter fant vi at de ansatte ikke hadde fått nødvendig opplæring og praktisk øvelse i håndtering av vold og trusler.

Bruk av bedriftshelsetjeneste: nesten alle virksomhetene var tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Vi avdekket imidlertid brudd på plan for hvordan de skal bruke BHT i arbeidsmiljøarbeidet i nær 4 av 10 kontrollerte virksomheter.

Verneombudets rolle: Over ni av ti kontrollerte virksomheter hadde valgt verneombud. Hos åtte av ti kontrollerte virksomheter hadde verneombudet gjennomgått nødvendig opplæring. Der det var avdekket brudd, var flere av virksomhetene ikke kjent med at verneombudet skal ha minst 40 timers opplæring

Foto: Green Chameleon / Unsplash

Endringene i anskaffelsesloven trer i kraft 1. juli

Publisert 02.07.2026

Endringene, gjeldende fra 1. juli, skal bidra til at reglene for anskaffelser blir mer brukervennlig for offentlige oppdragsgivere som kommuner og statlige virksomheter.

En av de viktigste endringene er at **terskelverdien** for når regelverket gjelder, er hevet fra 100 000 kroner til 500 000 kroner, eksklusive merverdiavgift. Den kan gjøre det enklere for oppdragsgivere å handle fra små, lokale leverandører, for eksempel innen mat og andre mindre leveranser.

Forenklingen betyr ikke mindre ansvar. Oppdragsgivere må fortsatt opptre profesjonelt og sikre effektiv og bærekraftig bruk av fellesskapets midler.

> **Forenklingen betyr ikke mindre ansvar. Oppdragsgivere må fortsatt opptre profesjonelt og sikre effektiv og bærekraftig bruk av fellesskapets midler.**

Loven får en egen bestemmelse om **sikkerhet og beredskap**, som tydeliggjør at dette er hensyn som oppdragsgivere bør ivareta i sine anskaffelser.

Nærings- og fiskeridepartementet og Justisdepartementet arbeider med en **oppdatert veileder** om sikkerhet og beredskap i offentlige anskaffelser.

Reglene om **samfunnshensyn** har vært spredt i lov og ulike forskrifter. Lovendringene viderefører i hovedsak disse reglene, men samler dem i anskaffelsesloven.

- **Les også:** Endringer i anskaffelsesregelverket

Dette gjelder blant annet kravene i Norgesmodellen og hovedregelen om 30 prosent vekting av klima- og miljøhensyn. Det vil gjøre regelverket mer oversiktlig og brukervennlig når det nå samles et sted.

Dette er **første fase** i et større forenklingsarbeid. Opphevingen av § 4 om grunnleggende prinsipper vil først tre i kraft når nytt, nasjonalt anskaffelsesregelverk er på plass.

Arbeidet må også ses i sammenheng med EUs pågående revisjon av anskaffelsesdirektivene. Forslaget til nye direktiver skal etter planen ferdigstilles innen utgangen september 2026. Regjeringens videre arbeid henger sammen med EU-prosessen, og departementet følger utviklingen tett for å ivareta norske interesser.

Hovedinnholdet i lovendringene

- **Bærekraft** tas inn i formålsbestemmelsen, samtidig som om sammenhengen mellom effektivitet og bærekraft klargjøres i en definisjon
- Hensynet til **sikkerhet og beredskap** løftes fram og synliggjøres i formålsbestemmelsen
- **Innslagspunktet** for når loven kommer til anvendelse økes fra dagens 100 000 kroner til 500 000 kroner
- Kravene i **Norgesmodellen** som blant annet lønns- og arbeidsvilkår og lærlinger lovfestes og samles i loven
- Hovedregelen om 30 prosent vekting av **klima- og miljøhensyn** videreføres i all hovedsak
- Krav til ivaretakelse av **menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold** videreføres
- **Forskriftshjemmel** for å vedta standardiserte minimumskrav og -kriterier om klima og miljø
- Ny bestemmelse om **sikkerhet og beredskap**
- Ny plikt til å ha **anskaffelsesstrategi og rutiner** for å ivareta relevante samfunnshensyn
- Ny bestemmelse om **innovasjon** som synliggjør mulighetene oppdragsgiver har til å fremme innovasjon gjennom sine anskaffelser

Kilde: Nærings- og fiskeridepartementet

https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/endringene-i-anskaffelsesloven-trer-i-kraft-skal-gjore-innkjop-enklere/id3167974/

Enten er du ordfører eller så er du det ikke

Kommunal Rapport 01.07.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Kan en delvis sykmeldt ordfører delta i kommunestyremøte som vanlig folkevalgt?

No har det kome spørsmål om dette er mogleg etter kommunelova. Kommunedirektøren vår finn ikkje at kommunelova opnar for at eg kan vere til stades i eit politisk møte dersom eg ikkje samstundes leier møtet. Eg ønskjer difor å høyre om du har høve til å gje ei vurdering av dette.

Slik eg forstår kommunelova, seier § 6-1 at ordføraren er møteleiar i kommunestyret og formannskapet. Samstundes har medlemmer av folkevalde organ møteplikt etter § 8-1, med mindre dei har gyldig forfall. Spørsmålet mitt er om lova er til hinder for at varaordførar fungerer som møteleiar i ein periode der ordførar av helsemessige grunnar ikkje kan leie møta, men likevel kan delta i behandlinga av sakene som folkevald medlem.

Bakgrunnen for spørsmålet er at eg ønskjer å utføre den delen av vervet eg faktisk er i stand til, utan å gå ut over dei helsemessige avgrensingane eg har. For meg verkar det krevjande dersom ei delvis sjukemelding anten må føre til at eg fullt ut leier møta, eller at eg ikkje kan delta i det heile, når eg faktisk er i stand til å delta i sakshandsaminga.

Meir konkret lurer eg på dette:
Kan varaordførar leie møte i kommunestyre og formannskap når ordførar er til stades, dersom ordførar av helsemessige grunnar ikkje er i stand til å ivareta møteleiinga?

SVAR: Ja, jeg tror det skulle kunne gjøres, men det må skje på en ryddig måte. Det må markeres ved at du forlater ordførerplassen og tar plass mellom de andre medlemmene.

Kan ordførar i ein slik situasjon delta som folkevald medlem, med tale-, forslags- og stemmerett, utan sjølv å leie møtet?

SVAR: Jeg mener du må kunne melde forfall som ordfører pga. helseproblemer, men delta som ordinært medlem. Men da må være tydelig at i dette møtet er det varaordfører som er ordfører, og at du møter som menig medlem.

Må dette eventuelt forståast som at ordførar mellombels trer ut av ordførarvervet etter kommunelova § 6-2, eller kan det reknast som ei avgrensa og praktisk tilrettelegging av møteleiinga?

SVAR: Nei, det er ikke uttreden av vervet, men forfall fra funksjonen som ordfører, pga. sykdom. Varaordfører overtar da automatisk dine funksjoner som møteleder så lenge og så langt du ikke makter det selv. Men det må være klare skillelinjer som markerer når du er i funksjon, og når varaordfører har ansvaret. Dette gjelder også for ordførerfunksjonene utenfor møter, som innkalling til og oppsett av sakliste til møtene. Du er enten inne eller ute. Varaordfører kan bare tre inn når og så lenge du har trådt fullstendig til side.

Fristen er satt for å gi tid til offentlig debatt og til utforming av valglister

Kommunal Rapport 09.06.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Når er siste frist for å redusere antall medlemmer i kommunestyret?

SPØRSMÅL: Det er nå reist spørsmål om å redusere antallet medlemmer i et kommunestyre fra 21 til 15. Hva er fristen for å vedta en slik reduksjon?

SVAR: I kommuneloven § 5–5 andre avsnitt er det en bestemmelse om at «Kommunestyret fastsetter selv medlemstallet sitt» innenfor rammer som varierer med innbyggertallet i kommunen ved nest siste årsskifte før valget.

I bestemmelsens fjerde avsnitt er det i tråd med dette fastsatt at slikt vedtak må treffes «innen utgangen av desember i nest siste år av valgperioden». Dette er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i § 7 i kommuneloven av 1992. «Siste år for valgperioden» er da det året det skal holdes nytt kommunevalg.

Fristen er satt for å gi tid til både offentlig debatt om spørsmålet og til utforming av valglister, og departementet har lagt til grunn (i brev 26. mai 1999) at den ikke utelukker at kommunestyret senere kan ombestemme seg og vedta å holde fast ved den tidligere sammensetningen, hvis det stadig er tid til det.

Se mer om dette i Overå, i Bernt, Overå, Hopsnes, Myklebust og Eskeland, *Kommunalrett* s. 146.

Ikke noe spillerom for å hente varamedlem fra en annen liste

Kommunal Rapport 25.06.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Kommunestyrepolitikeren skiftet parti, men hvem er da denne politikerens vararepresentant?

SPØRSMÅL: I kommuneloven § 7–10 første avsnitt sies det: «Hvis medlemmer har forfall til et møte i et folkevalgt organ, innkalles varamedlemmer fra den gruppen der det er forfall. Varamedlemmer skal så langt som mulig innkalles i den nummerordenen de er valgt».

Jeg er valgt inn i bystyret fra Fremskrittspartiet. Men nå er jeg medlem av Høyres gruppe i kommunestyret.

Hvis jeg nå som kommunestyrerepresentant og medlem av Høyres gruppe melder forfall til et møte, hvem skal innkalles i mitt sted?

Hvis jeg skulle tre varig ut av kommunestyret (f.eks. ved flytting ut av kommunen), hvem skal da tre inn der i mitt sted, i kommunestyret og i andre kommunale verv?

SVAR: Ved forfall til enkeltmøter, skal varamedlem altså hentes «fra den gruppen der det er forfall». Dette skal skje «i den nummerordenen de er valgt». I det siste ligger klart at «gruppen» er den listen hen er valgt inn på.

Det er ikke mulig å hente inn varamedlem på andre måter enn ved å følge denne listen. Det er ikke noe spillerom for rokering av rekkefølgen på varamedlemslisten, eller for å hente varamedlem fra en annen liste fordi den som har forfall har skiftet gruppetilknytning. Denne regelen gjelder for alle folkevalgte organer, også kommunestyre og formannskap eller fylkesting og fylkesutvalg.

Den samme regelen gjelder etter andre avsnitt ved endelig fratreden av verv som medlem av kommunestyre, fylkesting eller direkte valgt kommunedelsutvalg. Det foretas heller ikke her noe valg; varamedlemmet rykker umiddelbart inn i vervet, med samme rettigheter og plikter som den som trer ut.

Hvis en som trer endelig ut, har verv i andre folkevalgte organer enn disse, skal det derimot foretas formelt nyvalg av nytt medlem i hvert av disse. Også her er regelen at den som skal tre inn, «skal velges fra den samme gruppen som det uttredende medlemmet tilhørte», altså den listen det uttredende medlemmet ble valgt inn på. Men her kan den gruppen det er tale om, fravike nummerrekkefølgen på varamedlemslisten og utpeke en annen enn den som står øverst på denne.

Internkontrollansvar for samarbeidskommuner i et vertskommunesamarbeid

Tolkningsuttalelse | Dato: 25.06.2026 | Kommunal- og distriktsdepartementet
(http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/id504/)

Vår referanse: 24/1952

Spørsmål om hvordan reglene om internkontroll i kommuneloven § 25-1 skal forstås når en vertskommune utfører oppgaver for kommunen.

Brevdato: 30. april 2026

Vi viser til Revisjon Midt-Norges notat «internkontrollansvaret for samarbeidskommuner ved vertskommuneavtaler», som ble videresendt fra statsforvalteren i Trøndelag til Kommunal- og distriktsdepartementet 11. november 2025. Vi beklager at det har tatt tid å besvare henvendelsen.

I notatet ber dere om en avklaring på hvordan kommunelovens regler om internkontroll skal tolkes når en vertskommune utfører oppgaver for kommunen. Dere viser til at samarbeidskommunen ikke kan delegere bort sitt ansvar for tjenesteytingen til egne innbyggere, og at ansvaret i kommuneloven § 25-1 fortsatt gjelder for samarbeidskommunen. Dere viser videre til Kommunal- og distriktsdepartementets Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser (http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/), og mener den kan tolkes i retning av at samarbeidskommunen har et marginalt internkontrollansvar som begrenser seg til å påse at minimumskravene i vertskommuneavtalen innfris. Dere mener imidlertid at internkontrollansvaret innebærer at samarbeidskommunen må ha rutiner og prosedyrer for innhenting av styringsdata hos vertskommunen for selv å kunne vurdere regeletterlevelsen og risiko.

Generelt om ansvaret for internkontroll etter kommuneloven

Det følger av kommuneloven § 25-1 at kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Det er kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen som er ansvarlig for internkontrollen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Slik det fremgår av bestemmelsen, skal det føres internkontroll med administrasjonens virksomhet. Det omfatter all virksomhet som er innenfor ansvarsområdet til kommunedirektøren, både den sentrale administrasjonen og ulike sektorer i kommunen, se Prop. 46 (2017–2018) s. 412.

Internkontroll ved interkommunalt samarbeid

Når en kommunal oppgave utføres av en vertskommune, utføres tjenestene av et rettssubjekt utenfor kommunen, og ikke internt i kommunen. Kommunedirektørens internkontrollansvar kan derfor ikke være den samme som når oppgaven utføres innenfor kommunens egen organisasjon. Det henger sammen med at kommunedirektøren ikke leder virksomheten i det interkommunale samarbeidet, og heller ikke har arbeidsgiveransvar og styringsrett overfor de ansatte. Dersom kommunedirektøren skulle ha plikt til å gjennomføre samme internkontroll med vertskommunens virksomhet som med kommunens egen virksomhet, ville det både skape uklare ansvarslinjer og være vanskelig å gjennomføre i praksis. Internkontroll er en oppgave for en virksomhets ledelse og ikke noe som noen utenfra kan gjøre. I forarbeidene til bestemmelsene om internkontroll (Prop. 46 (2017–2018) s. 276 står det derfor:

> *I et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven, vil vertskommunen, det vil si den kommunen som utfører oppgaven, ha et internkontrollansvar for oppgaver som utføres i dette samarbeidet på samme måte som for andre oppgaver kommunen gjør.*

Det framgår ikke av forarbeidene hvilket ansvar kommunedirektøren i samarbeidskommunen har i et vertskommunesamarbeid. Kommunedirektørens internkontrollansvar når private aktører og interkommunale selskaper (IKS) utfører oppgaver for kommunen er imidlertid omtalt. Det vises til at internkontroll er en oppgave for virksomhetens ledelse, og at en kommune og en privat aktør er to ulike rettssubjekter som har hver sin ledelse som må stå ansvarlig for internkontrollen i hver sin virksomhet. Videre står det:

> *I kommunedirektørens ordinære internkontrollansvar med kommunen vil det imidlertid uansett ligge en plikt til å følge opp private aktører som har som oppdrag å utføre oppgaver som er pålagt kommunene i lov. For slike oppgaver vil kommunen alltid ha ansvaret for at innbyggerne får de tjenestene de har krav på uansett om de utfører oppgaven selv eller gjennom private. Kommunen kan sette bort utføringen av oppgaven, men ikke ansvaret for den. Kommunen må således finne en måte å sikre og følge med på at innbyggerne får det de har krav på. Dette kan gjøres på ulike måter. Det kan for eksempel inngå i avtalen kommunen har med en privat aktør visse rutiner for oppfølging. Uansett vil det måtte inngå i kommunens internkontroll, etter ordinær risikovurdering osv., å ha rutiner, prosedyrer osv. for å sikre kommunens kontroll med at innbyggerne får det de har krav på selv om en privat aktør utfører oppgaven.*

Når det gjelder interkommunale selskaper, vises det i forarbeidene til at det lovfestes et internkontrollansvar med lovpålagte oppgaver for daglig leder. Det presiseres imidlertid at kommunedirektøren også har en plikt til å følge opp selskapet på samme måte som for private aktører:

> *Den enkelte kommunen har ansvaret for at innbyggerne får det de har krav på, og kommunedirektøren har et internkontrollansvar for å sikre nødvendig oppfølging av også denne type selskap. Det vil således inngå i kommunens internkontroll å ha rutiner, prosedyrer osv. for å sikre kommunens kontroll med at innbyggerne får det de har krav på selv om det er et interkommunalt selskap som utfører oppgaven.*

Tilsvarende vil gjelde når en vertskommune utfører oppgavene på vegne av kommunen. Kommunedirektøren har en plikt til å følge opp vertskommunen, og må ha rutiner og prosedyrer for dette. Det er også lagt til grunn i Kommunal- og distriktsdepartementets Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser (http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/) punkt 3.1.2 og punkt 3.1.3.

Arten og omfanget av den internkontrollen kommunedirektøren må ha for å følge med på at oppgavene utføres av vertskommunen i tråd med lover og forskrifter, og i samsvar med samarbeidsavtalen, må som ellers tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold. Videre må internkontrollen tilpasses og ses opp mot hvilke muligheter kommunedirektøren har til å føre kontroll med vertskommunens virksomhet, ut fra rammene i samarbeidsavtalen og andre rutiner og mekanismer for styring og kontroll som er etablert mellom kommunene. Det følger av kommuneloven § 20-4 at samarbeidsavtalen mellom kommunene skal inneholde bestemmelser om hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om. Utover dette er det ingen krav til informasjon fra vertskommunen, men det kan fastsettes ytterligere rapporteringskrav og innsynsrett for samarbeidskommunen.

Oppsummering

Oppsummert er det ikke slik at kommunedirektøren, når tjenester utføres i en vertskommune, har et «fullt» internkontrollansvar etter loven, på samme måte som når oppgavene utføres i egen administrasjon. *Innenfor rammene av samarbeidet* har kommunedirektøren likevel et ansvar for å påse at oppgavene som utføres på vegne av samarbeidskommunen skjer i tråd med lover og forskrifter. Omfanget av internkontrollen i det enkelte tilfellet må baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering, og tilpasses kommunedirektørens styrings- og kontrollmuligheter overfor vertskommunen.

TEMA

Kommunalrett og kommunal inndeling

TILHØRENDE LOV

- Kommuneloven (2018) (http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kommuneloven-2018/id2672010/)

KONTAKT

Kommunalavdelingen
(http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/org/avdelinger/kommunalavdelingen/id1497/)
E-post: postmottak@kdd.dep.no (mailto:postmottak@kdd.dep.no)
Telefon: 22 24 72 01
Adresse: Postboks 8112 Dep., 0032 Oslo
Besøksadresse: Akersgt. 59 , Oslo

Regjeringen.no

Ansvarlig for Kommunal- og distriktsdepartementets sider:

Ansvarlig redaktør: Jon Berg
Nettredaktør: Magnus Skaara Drabløs

Personvernerklæring for Kommunal- og distriktsdepartementet

Tlf. + 47 22 24 90 90
E-post: postmottak@kdd.dep.no

Ansatte i KDD: Depkatalog

Organisasjonsnummer: 972 417 858

Kommuner risikerer å miste legalpant for gebyrer

Kommunal Rapport 04.08.2026, Eirik BjørhusdalAdvokat, Harris Advokatfirma AS.

En del kommuner gjør feil når driften av tjenestene, og gebyrinnkreving, organiseres utenfor kommunal regi.

Norske kommuner skal blant annet levere drikkevann og vann- og avløpstjenester. Kostnadene skal dekkes ved å kreve gebyr fra abonnenten. Gebyrene er lovbestemt sikret med pant (legalpant) i abonnentens eiendom. Foto: Aurskog-Høland kommune

Norske kommuner har plikt til å sørge for renovasjon av husholdningsavfall og til å levere drikkevann og vann- og avløpstjenester, jf. forurensningsloven og vass- og avløpsanleggslova.

Etter de samme lovene dekker kommunen sine kostnader ved å kreve gebyr fra abonnenten. Gebyrene er lovbestemt sikret med pant (legalpant) i abonnentens eiendom.

Min erfaring er at en del kommuner gjør feil når driften av tjenestene organiseres utenfor kommunal regi.
Feilene kan ha den konsekvens at legalpanteretten for gebyrene bortfaller. Dette har vært resultatet i en rekke avgjørelser, senest i Gulating lagmannsretts kjennelse 25. mars 2026.
Kommuner kan i stor grad sette ut driften av renovasjons- og vann- og avløpsordningen til andre, typisk gjennom driftsavtaler. En rekke kommuner har delegert driften til et heleid AS. Der samarbeider flere kommuner samarbeider, gjerne i et IKS eller et felleseid AS.

Når det gjelder legalpanteretten for gebyret, og for om legalpantet består, er det avgjørende hvem av kommunen eller selskapet som anses som selger av tjenestene til abonnenten.

Dersom selskapsavtalen eller driftsavtalen fastsetter at gebyret tilhører kommunen, og at selskapet bare fakturerer på kommunens vegne, er kommunen selger og kreditor for gebyret. Selskapet utfører da bare en administrativ tjeneste for kommunen ved å produsere kommunes faktura.

Dette er lagt til grunn i blant annet Eidsivating lagmannsretts kjennelse LE-2013-51064, der gebyret ifølge selskapsavtalen tilhørte kommunene og ble fakturert på kommunens vegne. Lagmannsretten la til grunn at når kommunen var debitor for kravet, var gebyret sikret ved legalpant etter panteloven § 6-1 selv om utstedelsen av faktura og inndrivelse ble utført av et interkommunalt selskap.

Etter bokføringsloven § 10 og bokføringsforskriften kapittel 5 skal salgsdokument (faktura) utstedes av selgeren av tjenesten, og selger skal i faktura angis med blant annet navn og organisasjonsnummer. Er kommunen selger og kreditor for gebyret, skal altså faktura utstedes i kommunens navn og med kommunens organisasjonsnummer.

Det blir noe annet hvis kommunen har foretatt en samlet overdragelse av tjenesteplikten og gebyrkravet til selskapet. Da er abonnementsforholdet direkte mellom abonnent og selskap, eiendomsretten til anleggene ligger hos selskapet. Gebyrinntektene tilfaller og regnskapsføres hos selskapet. Da er det selskapet som er reell kreditor og selger. Faktura skal da utstedes i selskapets navn og med selskapets organisasjonsnummer.

Dette var tilfelle i Gulating lagmannsretts kjennelse 25. mars 2026, der lagmannsretten konkluderte med at selskapet (ikke kommunen) var reell innehaver av gebyrkravet. Følgelig var ikke kravet sikret ved legalpant.

Bakgrunnen for at legalpanteretten falt bort i saken er panteloven § 1-10 (2). Paragrafen bestemmer at dersom det pengekrav panteretten skal sikre (her gebyrene), ikke kan avhendes, gjelder det samme for panteretten.

Etter kommuneloven § 14-21 er det et forbud mot at en kommune overdrar sine krav på skatter og avgifter til andre, og avtale om slik overdragelse er ugyldig. Forbudet omfatter gebyrene for renovasjon av husholdningsavfall og vann- og avløpstjenester. Legalpanteretten for gebyrene kan derfor ikke overføres fra kommune til IKS/AS, jf. panteloven og kommuneloven sett sammen.

Kommuner som ønsker å bevare legalpantet, må sørge for at organiseringen reelt er en «på vegne av»-modell, dvs. at kommunen forblir kreditor og avtalepart, og at fakturaen utformes som kommunens faktura.

Kommuner som har foretatt en samlet overdragelse, må være innforstått med at selskapet da er selger av renovasjon- og vann og avløpstjenester, og at legalpantet for gebyrene ved det er tapt.

Når faktura i en «på vegne av»-modell feilaktig utstedes med selskapets navn og organisasjonsnummer, oppstår det etter min erfaring gjerne noen typiske følgefeil:

- Selvkostregnskap og -fond føres hos selskapet, og ikke hos kommunen slik det skal være.
- Selskapet rapporterer og innbetaler merverdiavgift oppkrevd av gebyrene overfor abonnentene, i stedet for kommunen.
- Forholdet mellom kommunen og selskapet behandles ikke korrekt. Realiteten er et tjenestesalg/-kjøp, selv om oppgaven er delegert og kontrakten unntatt fra anskaffelsesreglene som utvidet egenregi eller via enerett.
- Selskapet har MVA-pliktig omsetning overfor kommunen, og gebyrene som selskapet beholder kan bli allokert som betalingen fra kommunen til selskapet. Selskapet skal da beregne merverdiavgift av (summen av) gebyrene overfor kommunen.

Innspill til kontrollutvalget

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	30/26

Saksbehandler	Jorunn Sund
Arkivkode	FE-033
	TI-&17
Arkivsaknr	26/296 - 4

Forslag til vedtak

Saken blir lagt fram uten forslag til vedtak.

Saksopplysninger

Hensikten med denne saken er at utvalgets medlemmer kan drøfte og fremme innspill til saker og forhold som kontrollutvalget kan ta tak i, eller diskutere om å utredet en sak til et fremtidig kontrollutvalgsmøte.

Som eksempel:

- Forhold i kommunen som medlemmene har behov for å drøfte.
- Ønske om orientering knyttet til et saksområde fra kommunedirektøren, eller deltagelse på kurs/konferanse.
- Besøk ved Barne- og Ungdomsskolen.

Vurdering

Kontrollutvalget har en viktig rolle i å følge opp kommunens økonomiske styring og rettmessighet. Disse besøkene gir kontrollutvalget muligheten til å få innsikt i den daglige driften av ulike enheter og tjenestetilbud. Under besøkene møter de ledelsen og tillitsvalgte, for å snakke sammen og for å få innsikt hos enhetene. Det er ikke tilsynsbesøk. Besøkene fungerer også som en arena for dialog mellom kontrollutvalget og enhetene, der begge parter kan dele bekymringer og synspunkter.

Besøk ved Grong barne- og ungdomsskole

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	31/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-033
Arkivsaknr 24/479 - 15

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget gjennomfører besøk ved Grong Barne- og ungdomsskolens den 21.oktober 2026. Formålet med besøket er å få informasjon om skolens virksomhet, organisering, utfordringer og utviklingsarbeid. Kontrollutvalget tar orienteringen til orientering.

Saksopplysninger

Kontrollutvalget ønsker jevnlig kontakt med kommunens virksomheter for å få økt kunnskap om kommunens tjenesteproduksjon og virksomhetsstyring. Slike besøk bidrar til at kontrollutvalget får bedre innsikt i kommunens virksomheter og grunnlag for sitt tilsyns- og kontrollarbeid. Den 21.oktober har vi invitert oss til Barne-og Ungdomsskolen.

Programmet vil se slik ut om det ikke kommer endringer:
Jeg foreslår følgende program for besøket:
Kl. 09.00-09.30
Samtale med rektor, Kari Sofie Fiskum
Kl. 09.30-09.50
Samtale med tillitsvalgte
Kl. 10.00-10.15
Samtale med hovedverneombud
Kl. 10.15-10.30
Samtale med elevrepresentant
Kl. 10.30
Omvisning ved skolen

Kontrollutvalgets besøk ved Grong Barne- og ungdomsskolens er ikke et tilsyn eller en revisjon, men et orienterings- og informasjonsbesøk. Hensikten er å bli kjent med skolens virksomhet, sentrale arbeidsoppgaver, rammevilkår og aktuelle utfordringer.
Det foreslås at rektor orienterer om følgende tema:

- Skolens organisering og ledelse.
- Elevtall og utvikling i elevgrunnlaget.
- Skolens læringsmiljø og arbeid med elevtrivsel.
- Resultater og utviklingsarbeid.
- Arbeidet med spesialundervisning og tilpasset opplæring.
- Fravær, skolemiljø og forebyggende arbeid.
- Samarbeid med foresatte og andre kommunale tjenester.
- Personal- og rekrutteringssituasjonen.
- Økonomiske rammer og ressursutnyttelse.
- Fremtidige utfordringer og utviklingsbehov.

Det legges videre opp til omvisning ved skolen slik at kontrollutvalget får innblikk i lokaliteter og læringsmiljø.
Besøket gir kontrollutvalget anledning til å stille spørsmål og få økt forståelse for skolens drift og de utfordringer og muligheter virksomheten står overfor.

Vurdering
Sekretariatet vurderer at besøket vil gi kontrollutvalget nyttig kunnskap om kommunens skolevirksomhet og bidra til et bedre grunnlag for utvalgets tilsyns- og kontrollarbeid. Besøket anbefales gjennomført som planlagt.

Godkjenning av møteprotokoll

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Grong kommune	13.10.2026	32/26

Saksbehandler Jorunn Sund
Arkivkode FE-033
TI-&17
Arkivsaknr 26/296 - 2

Forslag til vedtak

Møteprotokollen godkjennes.

Saksopplysninger

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt