

# FORVALTNINGSREVISJON

## Ressursbruk, HMS-arbeid og arbeidsmiljø ved Enhet for tekniske tjenester

Hemnes kommune

**Forord**

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Hemnes kommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon rettet mot ressursbruk, HMS-arbeid og arbeidsmiljø ved teknisk enhet. Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner § 23-2 bokstav c. Ifølge kommuneloven § 23-3 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.

Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og av forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16, 17, 18 og 19. Før igangsetting av forvaltningsrevisjonen har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Hemnes kommune. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker Hemnes kommune for samarbeidet i forbindelse med forvaltningsrevisjonen.

Tromsø, den 30.04.2026

**Margrete Mjølhus Kleiven**  
*Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor*  
*Ansvarlig for kvalitetssikring*

**Knut Teppan Vik**  
*Prosjektleder, forvaltningsrevisor*

**Mailen Evjen**  
*Prosjektmedarbeider, forvaltningsrevisor*

**Mathias Brattli Agaze**  
*Prosjektmedarbeider, forvaltningsrevisor*

## SAMMENDRAG

---

I denne forvaltningsrevisjonsrapporten konkluderer KomRev NORD med at enhet for tekniske tjenester i Hemnes kommune *til dels* har et systematisk arbeid med HMS og sykefravær. Våre undersøkelser viser at enhetens internkontroll med hensyn til de ansattes helse, miljø og sikkerhet er velutviklet på flere områder, men at den også kjennetegnes av noen grunnleggende mangler. Revisors anbefalinger nedenfor er utarbeidet med utgangspunkt i disse manglene.

Resultatene fra de øvrige undersøkelsene som denne rapporten bygger på, indikerer at Hemnes kommune har en noe lavere ressursbruk på det kommunaltekniske området enn hva som er gjennomsnittlig i sammenliknbare kommuner. Våre analyser, som omfatter årene 2021-2024, viser at det særlig er innenfor investeringer i det kommunaltekniske området at Hemnes kommunes ressursbruk er under gjennomsnittlig. Hemnes kommune har et vesentlig større areal med formålsbygg enn sammenliknbare kommuner, men har likevel lavere netto driftsutgifter til formålsbygg enn sammenliknbare kommuner. Vedlikeholdsetterslepet opplyses å være stort. Kommunens veinett er lengre enn i sammenliknbare kommuner. Den asfalterte delen av veinettet opplyses å være i dårlig stand. Når det gjelder vann og avløp, fremstår Hemnes kommune med nokså gjennomsnittlige drifts- og kapitalutgifter.

Resultatene fra revisors arbeidsmiljøundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester indikerer at de fleste ansatte der opplever et godt arbeidsmiljø og en god arbeidshverdag på mange måter. Samtidig indikerer resultatene opplevde forbedringsbehov relatert til forholdet mellom bemanning og arbeidsoppgaver, informasjon og faglig veiledning fra ledelsen samt medbestemmelse. Forbedringsbehovene synes i større grad å foreligge ved byggdrift, vei, vann og avløp sammenliknet med planavdelingen, renhold og miljøservice.

Revisor anbefaler Hemnes kommune å videreutvikle sin HMS-internkontroll ved enhet for tekniske tjenester, herunder:

- Fastsette oppdaterte HMS-målsetninger for enheten
- Treffe tiltak for å styrke de ansattes kunnskaper og ferdigheter i HMS-arbeidet
- Videreutvikle enhetens arbeid med å kartlegge og motvirke risiko på HMS-området
  - Herunder treffe tiltak for å sørge for at enhetens ansatte bruker kommunens systemer for melding og håndtering av avvik på HMS-området
- Styrke enhetens rutiner for systematisk overvåkning og evaluering av HMS-internkontrollen
- Styrke enhetens oppfølging av ansatte med lengre tids sykefravær, slik at denne oppfølgingen tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven

Vi anbefaler også kommunen å vurdere tiltak for å følge opp resultatene fra vår medarbeiderundersøkelse blant ansatte ved enhet for tekniske tjenester.

## Innhold

<b>SAMMENDRAG .....</b>	<b>2</b>
<b>1 BAKGRUNN OG BESTILLING .....</b>	<b>4</b>
<b>1.0 Bestilling .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Bakgrunn .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Enhet for tekniske tjenester – Hemnes kommune .....</b>	<b>5</b>
<b>2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Problemstillinger .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Revisjonskriterier.....</b>	<b>6</b>
2.2.1 Kilder for utledning av revisjonskriterier .....	6
2.2.2 HMS-arbeid og forebygging av sykefravær .....	6
2.2.3 Oppfølging av ansatte med lengre tids sykefravær .....	9
2.2.4 Revisjonskriteriene oppsummert.....	10
<b>3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Metode og datamateriale .....</b>	<b>12</b>
3.1.1 Arbeidsmiljøundersøkelse blant de ansatte i teknisk enhet .....	12
3.1.2 Revisjon av HMS-arbeidet ved teknisk enhet.....	13
3.1.3 Sammenliknende analyse av kommunens ressursbruk på kommunalteknisk område .....	14
<b>4 RESSURSBruk PÅ KOMMUNALTEKNISK OMRÅDE .....</b>	<b>17</b>
<b>4.0 Kommunalteknisk område.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1 Drift og vedlikehold av kommunens bygningsmasse .....</b>	<b>17</b>
4.1.1 Innledende opplysninger .....	18
4.1.2 Kommunens ressursbruk på bygningsdrift og -vedlikehold .....	21
<b>4.2 Kommunale veier .....</b>	<b>25</b>
4.2.1 Innledende opplysninger .....	25
4.2.2 Kommunens ressursbruk på drift og vedlikehold av veinettet.....	26
<b>4.3 Vann og avløp .....</b>	<b>29</b>
<b>4.4 Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>33</b>
<b>5 HMS-ARBEIDET VED TEKNISK ENHET .....</b>	<b>34</b>
<b>5.1 HMS-internkontroll: Revisors funn .....</b>	<b>34</b>
<b>5.2 HMS-internkontroll: Revisors vurderinger og konklusjon .....</b>	<b>45</b>
<b>6 ARBEIDSMILJØ - ENHET FOR TEKNISKE TJENESTER.....</b>	<b>48</b>
<b>6.1 Resultater fra spørreundersøkelse blant ansatte - enhet for tekniske tjenester.....</b>	<b>48</b>
6.1.1 Arbeidssituasjon .....	48
6.1.2 Relasjoner og samarbeid .....	50
6.1.3 Fysisk arbeidsmiljø og HMS .....	51
6.1.4 Medbestemmelse .....	53
6.1.5 De ansattes grad av tilfredshet – overordnet.....	54
<b>6.2 Revisors oppsummering og kommentar .....</b>	<b>55</b>
<b>7 KOMMUNEDIREKTØRENS UTTALELSE .....</b>	<b>56</b>
<b>8 ANBEFALINGER.....</b>	<b>58</b>
<b>9 REFERANSER.....</b>	<b>59</b>

# 1 BAKGRUNN OG BESTILLING

---

## 1.0 Bestilling

Kontrollutvalget i Hemnes kommune vedtok i sak 28/25 å bestille en forvaltningsrevisjon rettet mot teknisk enhet i kommunen. Bakgrunnen er at kommunestyret i sak 42/25 vedtok å be kontrollutvalget sette i bestilling en forvaltningsrevisjon av enheten som følge av funn fra rapporter utarbeidet av PricewaterhouseCoopers (PwC).

## 1.1 Bakgrunn

Kommunestyret i Hemnes kommune behandlet i møte den 19. juni 2025 sak om *forvaltningsrevisjon av tekniske tjenester*. I saksutredningen vises det til at kommunen har «mottatt flere rapporter fra PWC som berører omsorg, helse og oppvekst, samt administrasjon og teknisk avdeling. I disse rapportene er det avdekket forhold som krever nærmere undersøkelse. Spesielt får teknisk enhet, som har ansvar for drift av bygg og anlegg, kritikk for enkelte forhold».

I saksutredningen vises det videre til at «Lovpålagte tjenester skal prioriteres og ivaretas på en forsvarlig måte. For å etterleve dette prinsippet er det helt avgjørende å sikre kvaliteten i teknisk enhets drift og håndtere eventuelle kritiske funn.»

PwC har utarbeidet to rapporter for Hemnes kommune:

- 1) Fremtidens helse- og omsorgstjenester (april 2024)
- 2) Ressursbruksanalyse og utredning av fremtidens oppveksttjenester (mars 2025)

I sistnevnte rapport vises det innledningsvis til følgende:

*«De tekniske tjenestene har ansvar for et stort omfang av bygningsmasse i ulike tettsteder i kommunen, og begrenset kapasitet i bemanningen. Dagens ansatte opplever at det er krevende å nå over alle oppgaver de har ansvar for, og må løpende prioritere hvilke oppdrag i de ulike byggene de skal gjennomføre, og hvilke de skal la stå. Tjenesten har et stort etterslep på nødvendige oppgaver som bør utføres. Videre er ansvarsfordelingen for løpende drift og vedlikehold av bygningsmasse og inventar uavklart mellom bygningsdrift og brukerne av bygget. Dette fører til at det er flere oppgaver ingen av aktørene opplever å ha ansvar for, eller kapasitet til å utføre. På denne måten blir nødvendig vedlikehold og reparasjoner av bygg ikke utført, eller utførelsen blir forsinket. I neste omgang gir dette økt slitasje av bygningsmassen, og høyere utgifter til reparasjoner.» (PwC, 2025:4)*

Av rapporten fremgår det videre at det er uenighet mellom skolene/barnehagene og teknisk enhet om hvem som har ansvaret for løpende drift og vedlikehold av bygningsmassen, og dette gjelder særlig installasjoner i byggene. Uenigheten om ansvaret resulterer i at installasjon av utstyr samt vedlikehold av bygningsmasse blir forsinket – eller ikke gjennomført i det hele tatt.

I rapporten vises det videre til at verken skolene/barnehagene eller teknisk sektor opplever å få bevilget ressurser til å ivareta ansvaret for installasjon av utstyr eller vedlikehold av bygningsmassen i skole- og barnehagebyggene. Det vises videre i rapporten til at «Hemnes kommune har mange bygg fordelt på ulike deler av kommunen, noe som binder opp mye ressurser til drift og vedlikehold av disse.» Det vises også til, i rapporten fra PwC, at teknisk enhet har utfordringer med høyt sykefravær.

Revisors overordnede prosjektskisse for denne kartleggingen og forvaltningsrevisjonen ble behandlet og vedtatt av kontrollutvalget i sak 36/25 i møtet den 6. november i fjor. Revisor var

til stede<sup>1</sup> i kontrollutvalgets møte. Det fremkom i kontrollutvalgets drøftinger at det var ønskelig å gjennomføre en ressursbruksanalyse som dekker hele det kommunaltekniske området. Med «kommunalteknisk område» menes i denne sammenheng kommunens oppgaveportefølje relatert til vei, vann, avløp, bygningsdrift og investeringsprosjekter innen disse virksomhetsområdene.

## 1.2 Enhet for tekniske tjenester – Hemnes kommune

Enhet for tekniske tjenester i Hemnes kommune ledes av enhetsleder<sup>2</sup> og består for øvrig av stab og tre avdelinger; herunder *kommunalteknikk*, *brann og redning* og *planavdelingen*. Revisor oppfatter enheten i praksis har vært organisert på denne måten siden slutten av 2023.<sup>3</sup>

Avdelingen *kommunalteknikk* ledes av avdelingsleder. Det er ansatt en driftsplanlegger og tre ingeniører ved avdelingen. Videre består avdelingen av tre underliggende organisasjonsledd; *driftspersonell bygg*, *driftspersonell VVA* og *renholdere/hjemmehjelp* (praktisk bistand i hjemmet). Renhold, byggdrift og VVA har egne ledere. Det er 41 ansatte ved avdelingen.

*Brann og redning* ledes av brannsjef/avdelingsleder. Det er ansatt en varabrannsjef og to brannforebyggere (feiere) ved avdelingen. I tillegg er det 30 deltidsbrannkonstabler (i 1%-stillinger) tilknyttet avdelingen. Hemnes kommune inngår, som vert, i vertskommunesamarbeid med Hattfjelldal kommune om brann- og redningstjeneste. Hemnes kommune har administrativt ansvar for brann- og redningstjenesten i Hattfjelldal kommune – som består av totalt 18 deltidsansatte brannkonstabler.

*Planavdelingen* hadde på tidspunktet for våre undersøkelser ingen avdelingsleder, ettersom avdelingslederstillingen sto vakant. Det er ansatt seks personer ved planavdelingen – som forestår byggesaksbehandling, oppmåling, planarbeid og landbruksrelaterte forvaltningsoppgaver.

Enhet for tekniske tjenester har totalt 61 ansatte pr. april 2026.

---

<sup>1</sup> Prosjektleder via Teams og kontaktrevisor ved fysisk oppmøte.

<sup>2</sup> Tidligere enhetsleder fratradte sin stilling med virkning fra 1.4.2026.

<sup>3</sup> Jf. kommunens årsmelding for 2023, side 46.

## 2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER

---

### 2.1 Problemstillinger

For denne forvaltningsrevisjonen gjelder følgende problemstillinger:

- 1) *Hvordan opplever de ansatte ved teknisk enhet i Hemnes kommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten?*
- 2) *Har teknisk enhet i Hemnes kommune et systematisk HMS-arbeid, herunder et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?*
- 3) *Hvor mye ressurser bruker Hemnes kommune på det kommunaltekniske området<sup>4</sup> sammenliknet med sammenliknbare kommuner? Hva er mulige årsaker til eventuelle forskjeller som kommer frem i sammenlikningene?*

### 2.2 Revisjonskriterier

#### 2.2.1 Kilder for utledning av revisjonskriterier

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som kommunens praksis på det reviderte området skal vurderes opp mot. Problemstilling nr. 1 og 3 ovenfor er deskriptivt formulert. Dette betyr at de besvares med beskrivelser og analyser – men *ikke* vurderinger opp mot revisjonskriterier. Revisjonskriterier, som dermed kun er aktuelt med henblikk på problemstilling 2 ovenfor, utledes fra autoritative eller anerkjente kilder innenfor det aktuelle området. De relevante kildene for utledning av revisjonskriterier i denne forvaltningsrevisjonen er:

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)
- Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)

Revisjonskriteriene vi har utledet, oppgis i tekstboks innledningsvis i kapittel 5. Problemstilling 1 og 3 ovenfor er deskriptivt formulert. Disse besvares gjennom beskrivelser og analyser. Revisor gjør ingen vurderinger av funnene under disse problemstillingene, men vi knytter enkelte kommentarer til funnene i kapittel 4 og 6 i denne rapporten.

#### 2.2.2 HMS-arbeid og forebygging av sykefravær

Omfanget av sykefravær blant arbeidstakerne er noe som arbeidsgiver gjennom ulike former for tiltak og systematisk arbeid kan motvirke eller forebygge – men *ikke* avverge fullt ut. Det er naturligvis ikke slik at forekomsten av sykdom, skade eller funksjonstap hos arbeidstakere i alle tilfeller har arbeidsrelaterte årsaker.

Videre varierer potensielt helseskadelige fysiske og psykiske eksponeringer ulike yrker og virksomheter imellom, eksempelvis:

- Risiko for belastningsskader
- Risiko for arbeidsulykker
- Gjentatte tunge løft i arbeidet

---

<sup>4</sup> Med «kommunalteknisk område» menes altså i denne sammenheng kommunens oppgaveportefølje relatert til vei, vann, avløp, bygningsdrift og investeringsprosjekter innen disse virksomhetsområdene.

- Gjentatte tunge løft i ubekvemme stillinger i arbeidet
- Eksponering for luftforurensning, kulde, støy eller vibrasjoner
- Avvikende arbeidstid
- Eksponering for smitte
- Eksponering for vold, trusler, sjikane eller annen negativ atferd

I gjeldende IA-avtale; *Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (2025-2028)*, vises det til at en stor del av sykefraværet blant arbeidstakere i Norge *ikke* er arbeidsrelatert. Det vises videre til at å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet krever en samtidig innsats på flere sektorområder; særlig arbeid, helse og utdanning. «*Samtidig fremhever partene at innsatsen på den enkelte arbeidsplass er sentral for å få ned sykefraværet, enten årsaken[e] til helseplagene er arbeidsrelaterte eller ikke. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, god ledelse og tilrettelegging, dialog om arbeidsmuligheter og aktiv medvirkning kan bidra til færre og kortere sykefravær.*»

Det følger videre av IA-avtalen at partene<sup>5</sup> vil:

- Forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen gjennom eksisterende og nye bransjeprogram, arbeidsmiljøinnsatsingen i regi av Arbeidstilsynet, STAMI<sup>6</sup> og NAV Arbeidslivssenter
- Bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- Bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjons- og opplæringsvirksomhet rettet mot virksomhetene
- Øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for å få ned fraværet

En vanlig forståelse av begrepet «forebygging» er at det dreier seg om å forhindre, begrense eller stanse negativ eller uønsket utvikling – eller negative eller uønskede hendelser. Arbeidsgivers innsats for å forebygge sykefravær kan tenkes å foregå på flere nivåer. Begrepsapparatet *universell, selektiv og indusert forebygging*, som blant annet brukes i barnevernsammenheng<sup>7</sup>, kan gi veiledning.

#### *Universell forebygging av sykefravær*

Universell forebygging er i prinsippet rettet mot alle i en gitt befolkning, i denne sammenhengen *alle arbeidsgivers arbeidstakere*. Tilrettelegging for fysisk aktivitet i arbeidstiden er et eksempel på universell forebygging av sykefravær. Flere bestemmelser i *arbeidsmiljøloven* og *internkontrollforskriften*<sup>8</sup> kan knyttes til universell forebygging. Overordnet stiller arbeidsmiljøloven, jf. § 3-1 første ledd, krav om at arbeidsgiver skal sikre hensynet til at arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt ved å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) på alle plan i virksomheten. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Etter arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd innebærer systematisk HMS-arbeid at arbeidsgiver skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet

<sup>5</sup> Regjeringen, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Landsorganisasjonen i Norge (LO), Kommunesektorens Organisasjon (KS), Unio, Hovedorganisasjonen Virke, Akademikerne, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Staten som arbeidsgiver

<sup>6</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt

<sup>7</sup> Jf. Rundskriv §-16/2013 *Forebyggende innsats for barn og unge*

<sup>8</sup> Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 *om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheter.*

- Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet er fordelt
- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav og iverksette de nødvendige tiltak
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven
- **Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær**
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- Foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt

Disse «delppliktene» etter arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd er generelt formulert, og de kan alle ses i sammenheng med universell forebygging av sykefravær. Arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven § 3-1 må ses i sammenheng med de generelle kravene til arbeidsmiljøet som følger av arbeidsmiljøloven § 4-1. Fra bestemmelsens første og andre ledd hitsettes:

#### Utklipp 1. Arbeidsmiljøloven § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet, første og andre ledd

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Kilde: Lovdata.no

Det følger videre av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 at de generelle kravene til arbeidsmiljøet omfatter både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgivers tiltak og innsats for å sikre at kravene til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-3 og 4-4, oppfylles, dreier seg i prinsippet om universell forebygging av sykefravær.

Når det gjelder HMS-arbeidet på lokalt nivå i en kommune, er arbeidsgivers delplikt, etter arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd, til å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen, sentral. Tilsvarende bestemmelse fremgår av internkontrollforskriften § 5 annet ledd nr. 7.

Det følger av internkontrollforskriften § 4 at «Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.». I juridisk forstand er systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær blant ansatte er å regne som en del av kommunedirektørens ansvar etter kommuneloven § 25-1 «(...) til å ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges».

Når det gjelder HMS-arbeidet som skal gjennomføres «lokalt»; anser revisor at internkontrollforskriften er en sentral kilde for utledning av revisjonskriterier. Internkontrollforskriftens formål kretser rundt forbedringsarbeid og forebygging.

Med internkontroll menes, jf. internkontrollforskriften § 5 annet ledd, at virksomheten skal:

1. Sørge for at de lover og forskrifter i HMS-lovgivningen som gjelder for virksomheten, er tilgjengelige
2. Sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer
3. Ha oversikt over kravene som er av særlig viktighet for virksomheten
4. Sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes
5. Fastsette (og dokumentere) mål for helse, miljø og sikkerhet
6. Ha (dokumentert) oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet er fordelt
7. Ha (dokumentert) kartlegging av farer og problemer og risikovurderinger basert på denne, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
8. Iverksette (og dokumentere) rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen
9. Foreta (og dokumentere) systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Videre er det et sentralt utgangspunkt for pliktene som følger av internkontrollforskriften at internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av HMS-lovgivningen. Samme relativitet ligger i dokumentasjonskravet (unntatt pkt. 5.-9.); internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

### 2.2.3 *Oppfølging av ansatte med lengre tids sykefravær*

De sentrale bestemmelsene relatert til *oppfølging* av sykefravær følger av arbeidsmiljøloven § 4-6. Når det gjelder oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, skal arbeidsgivers arbeid videre være systematisk, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd. Arbeidstilsynet anbefaler at arbeidsgiver utarbeider rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd at dersom en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller liknende, skal arbeidsgiver så langt som mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal få beholde eller få et passende arbeid. Bestemmelsens ordlyd illustrerer at overgangen mellom forebygging og oppfølging av sykefravær er «glidende». Oppfølging etter arbeidsmiljøloven § 4-6 kan tenkes å dreie seg, blant annet, om å hindre at arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne, skal ha et sykefravær som er høyere enn «nødvendig» - eller å hindre at de helt og holdent faller ut av yrkesaktivitet.<sup>9</sup>

Arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd angir at med mindre det er åpenbart unødvendig, skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker – i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller liknende – utarbeide en *oppfølgingsplan* for tilbakeføring i arbeid. Arbeidet med

---

<sup>9</sup> Arbeidstilsynet og NAV viser på sine nettsider til mulige måter å tilrettelegge på

oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Planen skal inneholde:

- En vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
- Aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene
- Plan for videre oppfølging

Oppfølgingsplanen skal videreformidles til sykemelder så snart den er utarbeidet – og senest innen fire uker. Det følger av kommunens veileder at formålene med en oppfølgingsplan anses å være:

- Å komme raskt i dialog med den ansatte
- Å vurdere tiltak og muligheter for å komme tilbake i arbeid
- Å formidle riktig informasjon til den som sykmelder, NAV og/eller andre støttespillere
- At den lokale lederen skal komme i kontakt med NAV ved behov for hjelp
- Å skape dialog mellom den lokale lederen, den ansatte og sykemelder

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd at med mindre det åpenbart er unødvendig, skal arbeidsgiver kalle arbeidstaker inn til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen – når arbeidstaker som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller liknende har vært heltidsfraværende fra arbeidet i maksimalt syv uker. Når det gjelder arbeidstakere som av samme typer årsaker delvis er fraværende fra jobb, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykemelder anser det hensiktsmessig.

Arbeidsgiver skal, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 femte ledd, dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og deltatt i dialogmøte.

#### *2.2.4 Revisjonskriteriene oppsummert*

Med utgangspunkt i nasjonalt regelverk, har vi utledet revisjonskriterier for vurderinger av teknisk enhets systematiske arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Hemnes kommune v/ teknisk enhet skal

- Sørge for at HMS-regelverket som gjelder for virksomheten, er tilgjengelig for de ansatte
- Sørge for at ansatte har tilstrekkelige kunnskaper om og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet
- Ha oversikt over HMS-relaterte krav som er særlig viktige for virksomheten
- Fastsette og dokumentere mål for HMS-arbeidet
- Ha skriftlig oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet er fordelt i virksomheten/ved enheten
- Gjennomføre og dokumentere kartlegging av farer og problemer samt risikovurdering basert på slik kartlegging
- Utarbeide planer og tiltak for å redusere risiko
- Iverksette og dokumentere rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av HMS-lovgivningen
- Gjennomføre og dokumentere systematisk overvåkning av HMS-internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Hemnes kommune v/ teknisk enhet skal:

- Ha rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere
- Utarbeide oppfølgingsplaner for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeid i fire uker, herunder med følgende innhold
  - o Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
  - o Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
  - o Aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene
  - o Plan for videre oppfølging
- Kalle inn heltidsfraværende arbeidstakere til dialogmøte etter maksimalt syv ukers fravær, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser

## 3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENŚING

---

### 3.1 Metode og datamateriale

Undersøkelsene denne rapporten bygger på, er gjennomført ved hjelp av metodene intervju, spørreundersøkelse og dokumentanalyse.

Revisor gjennomførte oppstartsmøte ved kommuneadministrasjonen, ved enhetsleder, avdelingsleder for kommunalteknikk og avdelingsleder for brann- og redning i midten av desember 2025. Førstnevnte har vært vår kontaktperson i Hemnes kommune i gjennomføringen av våre undersøkelser – frem til hun fratradte sin stilling med virkning fra den 1. april i år. Vedkommende omtales i det følgende som «tidligere enhetsleder». Revisor har i etterkant av tidligere enhetsleders avgang videreført dialogen med kommuneadministrasjonen ved brannsjef, avdelingsleder for kommunalteknikk og kommunalsjef samfunn.

#### 3.1.1 Arbeidsmiljøundersøkelse blant de ansatte i teknisk enhet

For å besvare problemstilling 1 om hvordan de ansatte ved enhet for tekniske tjenester opplever det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet har revisor gjennomført *spørreundersøkelse*. Spørreundersøkelsen har blitt rettet mot 54 av de ansatte ved enheten. Tidligere enhetsleder og avdelingsledere har ikke inngått i populasjonen for spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen er gjennomført i to formater;

- 1) Som en digital spørreundersøkelse der respondentene selv har mottatt, besvart og levert inn et spørreskjema. Populasjonen besto av 16 ansatte ved enheten.
- 2) Som telefonisk spørreundersøkelse der respondentene har blitt ringt opp og har besvart spørreskjema i samtale med ansatte i KomRev NORD. Populasjonen besto av 38 ansatte ved enheten.

Denne gjennomføringsmåten ble valgt fordi enheten har noen ansatte som jobber mer kontorbasert og bruker PC i det daglige, mens mange av de øvrige ansatte jobber ikke jobber kontorbasert på en slik måte. For sistnevnte gruppe ble det formidlet fra enhetsledelsen at en telefonisk spørreundersøkelse ville være mer egnet. Den digitale spørreundersøkelsen ble publisert pr. e-post til aktuelle ansatte den 25. februar – med svarfrist 11. mars. Den 10. mars hadde samtlige 16 mottakere av spørreundersøkelsen besvart den, og spørreundersøkelsen ble dermed avsluttet.

Den telefoniske spørreundersøkelsen ble gjennomført på fire avtalte datoer; 27. februar, 2. mars, 3. mars og 4. mars. Revisor kontaktet forhåndsdefinerte grupper av de aktuelle ansatte pr. telefon. I samtalen med den enkelte ansatte, leste revisor opp spørreskjemaet og krysset av for de svaralternativene som den ansatte valgte på det enkelte spørsmål. Ansatte som ikke svarte ved revisors første oppringning, ble forsøkt kontaktet flere ganger. Spørreundersøkelsen ble avsluttet 4. mars. Revisor hadde da fått svar fra 30 av de 38 ansatte som inngikk i populasjonen.

Samlet responsrate på spørreundersøkelsen ble 85 %. Revisor anser at denne responsraten er tilfredsstillende i den forstand at et stort flertall av de ansatte som ble kontaktet, har deltatt i spørreundersøkelsen. Respondentene i spørreundersøkelsen er fordelt slik mellom de ulike organisasjonsleddene internt i enheten:

- 19 respondenter fra byggdrift, vei, vann og avløp

- 14 respondenter fra miljøservice og hjemmehjelp<sup>10</sup>
- Tre respondenter fra brann og redning
- Seks respondenter fra planavdelingen
- Fire respondenter fra enhetsadministrasjon eller stabsfunksjoner

Spørreskjemaet revisor brukte i spørreundersøkelsen var det samme i telefonundersøkelsen som i den digitale undersøkelsen - besto av 15 spørsmål som samlet sett skulle måle deltakernes:

- Grad av tilfredshet med sine arbeidsoppgaver
- Grad av opplevd arbeidspress
- Opplevelse av samarbeidet med nærmeste leder og kollegaer
- Opplevelse av det fysiske arbeidsmiljøet rundt arbeidet deres

Resultatene som presenteres i kapittel 6 nedenfor, må derfor anses som å gi viktige indikasjoner med hensyn til hvordan flertallet av de ansatte ved enheten opplever slike forhold fysisk og psykisk arbeidsmiljø vil bestå av. Revisor vil likevel bemerke at enkeltpersoners svar på en spørreundersøkelse må betraktes som et «øyeblikksbilde», i den forstand at svarene gis umiddelbart og relativt hurtig. Revisor ser videre grunn til å understreke at svarene fra dem som har besvart spørreundersøkelsen, naturligvis *ikke* kan anses representative for dem som ikke deltok i spørreundersøkelsen.

Samlet sett vurderer revisor at spørreundersøkelsesresultatene som presenteres i kapittel 6 nedenfor, utgjør et relevant, pålitelig og langt på vei tilstrekkelig datagrunnlag for å kunne besvare spørsmålet om hvordan de ansatte ved teknisk enhet i Hemnes kommune opplever det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten.

### 3.1.2 Revisjon av HMS-arbeidet ved teknisk enhet

Våre undersøkelser og vurderinger av enhetens HMS-arbeid, herunder arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær, har hovedsakelig tatt form av muntlig og skriftlig dialog med enhetsledelsen samt gjennomgang av ulike former for relevant dokumentasjon som revisor har bedt om å bli forelagt. De aktuelle dokumentene, som beskrives i kapittel 5 nedenfor, har – slik revisor vurderer det – direkte relevans med hensyn til å vurdere enhetens grad av oppfyllelse av lov- og forskriftsfestede krav på området. Vi har videre funnet det nødvendig å innhente supplerende informasjon i vår dialog med enhetens ledelse – der tilsendt dokumentasjon ikke har blitt vurdert som tilstrekkelig opplysende i seg selv. Som vist i kapittel 6.1.3 nedenfor anser vi videre at enkelte av resultatene fra vår spørreundersøkelse blant enhetens ansatte, har direkte relevans med henblikk på våre vurderinger av enhetens internkontrollsystem.

Når det gjelder enhetens arbeid med oppfølging av ansatte med lengre tids fravær, har vårt utgangspunkt vært at vi ønsket mest mulig aktuell informasjon. Dermed har vi innrettet oss mot å undersøke enhetens praksis for sykefraværsoppfølging basert på et utvalg saker som ikke ligger for langt tilbake i tid. Med utgangspunkt i aktuelle lovbestemmelser for sykefraværsoppfølging<sup>11</sup> ba vi i første omgang<sup>12</sup> om å få en oversikt over ansatte ved enhet for tekniske tjenester som hadde hatt helt eller delvis sykefravær i minimum fire uker i perioden

<sup>10</sup> Organisasjonsleddet *miljøservice og hjemmehjelp* er noe underrepresentert blant respondentene. Responsraten blant denne ansattgruppen var ca. 68 %, og dermed lavere enn ved de øvrige delene av enheten.

<sup>11</sup> Se kapittel 2.2.3 over.

<sup>12</sup> Vår henvendelse ble sendt til kommuneadministrasjonen i slutten av januar i år.

1.8.2025-31.1.2026. Vi ble tilsendt en oversikt som viste omfanget av fravær blant enhetens ansatte i denne perioden. I oversikten fant vi fire aktuelle tilfeller – der fraværet hadde et slikt omfang at arbeidsmiljølovens krav<sup>13</sup> om og til tilrettelegging var gjeldende. To av de aktuelle tilfellene gjaldt ansatte ved miljøservice og hjemmehjelp. De andre to tilfellene gjaldt ansatte ved byggdrift.

Revisor avholdt i mars i år møter med de to lederne som hadde oppfølgingsansvar for de fire aktuelle ansatte i deres sykefraværperiode. Møtene ble gjennomført ved bruk av Microsoft Teams, og lederne kunne på denne måten fremvise aktuell dokumentasjon for revisor – samt gi utfyllende muntlig informasjon om det enkelte fraværstilfellet.

Isolert sett må et undersøkelsesutvalg på fire saker anses å være lite. Utvalget utgjorde imidlertid hele populasjonen av aktuelle sykefraværstilfeller ved enheten i perioden 1.8.2025-31.1.2026. Revisor anser dermed at utvalget, på tross av «beskjeden størrelse», må anses tilstrekkelig til å gi troverdig og tilstrekkelig informasjon med hensyn til enhetens praksis for oppfølging av ansatte med lengre sykefravær i den ovennevnte perioden.

Revisor anser samlet sett å ha innhentet relevant, pålitelig og tilstrekkelig informasjon for besvarelse av spørsmålet om hvorvidt enheten har et systematisk HMS-arbeid, herunder et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Vi viser for øvrig til våre funn og vurderinger i kapittel 5 nedenfor.

### *3.1.3 Sammenliknende analyse av kommunens ressursbruk på kommunalteknisk område*

Revisors tilnærming til problemstilling 3 i denne rapporten er sammenliknende. Dette vil si at det sentrale er å sammenlikne Hemnes kommunes ressursbruk på det kommunaltekniske området med ressursbruken på det kommunaltekniske området i sammenliknbare kommuner. Flere forhold gjør slike sammenlikninger utfordrende.

For det første vil organisatoriske og lokale forhold variere fra kommune til kommune – og fra år til år. Eksempelvis vil organisering, arbeidsmiljø, fravær og budsjettforutsetninger ha betydning for det generelle aktivitetsnivået. Videre vil åpenbart ytre faktorer som klima, uforutsette hendelser og andre slitasjedrivende forhold påvirke hvor stor ressursbruk som er nødvendig innenfor det kommunaltekniske området. Et tredje forhold er variasjoner i egenskaper ved den kommunaltekniske infrastrukturen, herunder bygninger, veinett, tekniske installasjoner og anlegg. Videre er det åpenbart slik at omfanget av vedlikeholdet av slik kommunalteknisk infrastruktur vil påvirke hvor store ressurser som medgår i den enkelte kommune i et gitt år. På deler av det kommunaltekniske området gjør norske kommuner – i varierende utstrekning – tjenestekjøp fra private tilbydere. Også dette kan vanskeliggjøre treffsikre sammenlikninger kommuner imellom – hva angår graden av produktivitet i kommunenes drift innenfor det kommunaltekniske området. Markedsprisen på – for eksempel – brøytetjenester kan variere fra ett lokalsamfunn til et annet.

En sammenliknende analyse av kommuners ressursbruk på det kommunaltekniske området kan likevel gi indikasjoner med hensyn til hvilke eventuelle forskjeller som skyldes forhold som ikke lar seg styre, og hvilke forskjeller som kan knyttes til personalrelaterte forhold, tjenestestandard eller bevisste valg hva angår organiseringsform. Relevansen av en slik analyse avhenger videre av at kommunene som omfattes av sammenlikningen, med rimelighet kan sies å være *sammenliknbare*. For sammenliknende analyser av driften av kommunaltekniske

---

<sup>13</sup> Jf. § 4-6.

tjenester, vil det eksempelvis være relevant å vurdere om omfattede kommuner er rimelig sammenliknbare med henblikk på:

- Klimatiske forhold (lengde på vintersesong, forekomst av nedbør pr. år, etc.)
- Geografiske forhold (kommunens samlede areal, lengde på det kommunale veinettet, terreng)
- Sosiogeografiske forhold (bosetningsmønster, befolkningsstørrelse, trafikkvolum på veiene, gjennomfartstrafikk etc.)
- Bygningsmasse (antall formålsbygg sett i forhold til antall innbyggere)
- Økonomisk situasjon

Statistisk Sentralbyrå (SSB) er forvalter av rapporteringssystemet KOSTRA. Forkortelsen KOSTRA står for **K**ommune-**S**Tat-**R**apportering. Norske kommuner og fylkeskommuner rapporterer til SSB i henhold til en funksjonskontoplan. Funksjonene som inngår i denne, er tilknyttet bestemte tjeneste- eller oppgaveområder i kommunene og fylkeskommunene. Flere av KOSTRA-funksjonene viser utgifter og inntekter på det kommunaltekniske området. SSB publiserer mer detaljert statistikk i *Statistikkbanken*, og her finnes også mer detaljert statistikk som beskriver ulike forhold tilknyttet det kommunaltekniske området.

På bakgrunn av kommunenes folkemengde og økonomiske rammebetingelser har SSB utarbeidet en gruppering av kommunene. Hemnes er plassert i KOSTRA-gruppe 6 (heretter benevnt KG6), som kjennetegnes av kommuner med

- 2 000 til 9 999 innbyggere
- Høye *bundne kostnader*, som er et mål på kommunens kostnader for å innfri minstestandarder og lovpålagte oppgaver. Kostnadene varierer med demografiske, sosiale og geografiske forhold.
- Høye *korrigerte inntekter*, som er et mål på frie disponible inntekter. Slike inntekter kan kommunen disponere fritt etter at lovpålagte oppgaver er dekket.<sup>14</sup>

KG6 er i sammenlikningene som fremgår av kapittel 4 nedenfor, det sentrale sammenlikningsgrunnlaget for våre analyser av Hemnes kommunes ressursbruk på det kommunaltekniske området. Årsaken er at kommuner som tilhører samme KOSTRA-gruppe skal være *sammenliknbare*. I tillegg til å sammenlikne Hemnes kommune med KG6, har revisor – ved hjelp av KI-verktøyet *Microsoft Copilot*<sup>15</sup> – identifisert to enkeltkommuner som etter følgende kjennetegn skal være særlig sammenliknbare med Hemnes:

- Befolkningsstørrelse
- Størrelse på landarealet i kommunen
- Andel av befolkningen som er bosatt i tettsteder i kommunen
- Gjennomsnittstemperatur og gjennomsnittlig nedbørsmengde de ti siste år

De to enkeltkommunene som – etter disse kriteriene – er plukket ut som referanser, er Balsfjord kommune (Troms) og Saltdal kommune (Nordland). I tabell 1 nedenfor sammenlikner vi Hemnes kommune med disse to referansekommunene.

---

<sup>14</sup> Beregningen tar utgangspunkt i skatteinntekter, rammetilskudd og andre frie inntekter. Deretter korrigeres tallet for utgiftsbehov (demografi, geografi og sosiale forhold), innbyggertall og eventuelle særtilskudd (SSB 2025a). Som kraftkommune har Hemnes betydelige kraftinntekter.

<sup>15</sup> M365 Copilot er en digital assistent som bruker generativ kunstig intelligens til å forstå og besvare spørsmål ved å analysere mønstre i menneskelig tekst og tilgjengelig informasjon. Den genererer nye, relevante svar basert på denne analysen.

**Tabell 1. Hemnes kommune og to referansekommuner.**

Kommune	Befolkning	Landareal	Andel av befolkning som bor i tettsteder	KOSTRA-gruppe-tilhørighet
<b>Hemnes</b>	<b>4 477</b>	<b>1 430 km<sup>2</sup></b>	<b>61 %</b>	<b>6</b>
Balsfjord	5 591	1 439 km <sup>2</sup>	29 %	4
Saltdal	4 845	2 083 km <sup>2</sup>	66 %	5

Kilde: Statistikkbanken/Statistisk Sentralbyrå

Som det fremgår av tabellen, tilhører Balsfjord kommune KG4 – mens Saltdal kommune er plassert i KOSTRA-gruppe 5. Kommunene i KOSTRA-gruppe 4 og 5 har likhetstrekk med dem i KG6 hva angår både innbyggertall. Kommunene i KOSTRA-gruppe 5 har *middels* korrigerte (eller frie disponible) inntekter og middelsbudne kostnader pr. innbygger. Kommunene i KG6 har, som vist over, *høye* korrigerte inntekter og høye bundne kostnader. Kommuner som inngår i KG4, har middels bundne kostnader og lave frie disponible inntekter pr. innbygger. Både Balsfjord og Saltdal er nordnorske kommuner og skal ha et klima som er relativt sammenliknbart med Hemnes kommune.

Fremstillingene i kapittel 4 nedenfor omfatter årene 2021, 2022, 2023 og 2024. For 2025 foreligger det pr. april ingen KOSTRA-tall for Hemnes, noe som trolig skyldes at kommunen ikke hadde avlagt årsregnskap da Statistisk Sentralbyrå publiserte ureviderte tall for 2025 den 16. mars i år.

Tall fra KOSTRA og Statistikkbanken *kan* inneholde feil, men revisor har ingen indikasjoner på at det er vesentlige feil i tallmaterialet som fremstilles i kapittel 4 nedenfor. Indikatorverdiene for Hemnes, slik disse fremgår av kapittel 4 nedenfor, har vi kvalitetssikret ved bruk av tallmateriale fra kommunens regnskaper for 2021, 2022, 2023 og 2024. Når det gjelder tallmaterialets relevans, er revisors utvalg av indikatorer fra SSB og KOSTRA basert på en skjønsmessig vurdering av hvilke typer tall (variabler) som kan anses å si noe om forskjellen mellom Hemnes kommunes og sammenliknbare kommuners ressursbruk på det kommunaltekniske<sup>16</sup> området. Som det fremgår av revisors formulering av problemstilling 3 over<sup>17</sup>, har arbeidet vært rettet mot å identifisere *mulige* årsaker til forskjellene som fremkommer i sammenlikningene. Uten dyptgående analyser av kommunene Hemnes sammenliknes med i våre analyser i kapittel 4 nedenfor, er det ikke mulig å fastslå slike årsaksforhold sikkert. Slike dyptgående analyser av referansekommunene er ikke mulige å gjennomføre innenfor de ressursmessige rammene av en forvaltningsrevisjon. Med dette utgangspunktet anser revisor å ha innhentet relevante, pålitelige og tilstrekkelige data som grunnlag for analysene som fremgår av kapittel 4 nedenfor.

Vi anser å ha gjennomført forvaltningsrevisjonen i henhold til gjeldende standard for forvaltningsrevisjon<sup>18</sup>. Undersøkelsens og rapportens kvalitet er videre søkt sikret gjennom KomRev NORDs interne rutiner for kvalitetssikring. Informanters rett til kontradiksjon anser vi å ha ivaretatt gjennom oversendelse av et arbeidsutkast av vår rapport til våre kontaktpersoner i kommuneadministrasjonen den 25. mars i år, for gjennomlesning og tilbakemelding. Vårt utkast til endelig rapport ble tilsendt kommunedirektøren for uttalelse den 24. april i år.

<sup>16</sup> Vei, vann, avløp, bygningsdrift og investeringsprosjekter innen disse virksomhetsområdene.

<sup>17</sup> Hvor mye ressurser bruker Hemnes kommune på det kommunaltekniske området sammenliknet med sammenliknbare kommuner? *Hva er mulige årsaker til eventuelle forskjeller som kommer frem i sammenlikningene?*

<sup>18</sup> RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon fastsatt av NKRFs styre 12.08.2020 og gjort gjeldende som god kommunal revisjonsskikk for forvaltningsrevisjoner med oppstartsbrev sendt etter 30.09.2020

## 4 RESSURSBRUK PÅ KOMMUNALTEKNISK OMRÅDE

---

*Hvor mye ressurser bruker Hemnes kommune innenfor det kommunaltekniske området sammenliknet med sammenliknbare kommuner? Hva er mulige årsaker til eventuelle forskjeller som fremkommer i sammenlikningen?*

I Hemnes kommunes årsmeldinger for 2021, 2022, 2023 og 2024 inngår det flere opplysninger om driften ved enhet for tekniske tjenester generelt, og det kommunaltekniske området spesielt.

I 2021 hadde enhet for tekniske tjenester et merforbruk på ca. 2 millioner sett i forhold til budsjett. Merforbruket knyttes i årsmeldingen til økte «mer personalutgifter enn budsjettet» samt «mange mindre positive og negative avvik på diverse utgifter».

I 2022 hadde enhet for tekniske tjenester et opprinnelig budsjett på 53,3 millioner kroner. Budsjettet ble i kommunestyrets sak 44/22 regulert med kr. 2,9 millioner på grunn av snørik vinter, økte drivstoffkostnader, ledige omsorgsboliger og økte kostnader grunnet ny særavtale mht. brann- og redning. I kommunestyrets sak 15/22 ble det gitt en tilleggsbevilgning på 10 millioner kroner for boligtilskudd vedtatt. Enheten endte med et regnskapsmessig mindreforbruk på 4,5 millioner kroner i 2022, som blant annet skyldtes ledige lønnsmidler grunnet vakanser i enhetens administrasjon.

I årsmeldingen for 2023 er teknisk enhet omtalt som del av tjenesteområdet «Samfunn». Det vises til at tjenesteområdet hadde et samlet, revidert budsjett på 59,5 millioner kroner for 2023, og at regnskapet viste et merforbruk på litt over 2 millioner kroner ved årsslutt. I årsmeldingen opplyses det at tekniske tjenester hadde mindreforbruk, mens næring og selvkost hadde merforbruk. Kommunens selvkostfond hadde pr. 31.12.2023 en saldo på kr. 0.

I årsmeldingen for 2024 omtales også de tekniske tjenestene som del av tjenesteområdet «Samfunn». Tjenesteområdet hadde dette året et samlet mindreforbruk på ca. 5,3 millioner kroner. I årsmeldingen vises det til at «stillinger på kommunalteknikk» har vært ubesatt deler av året, og dermed er færre oppgaver også utført.

### 4.0 Kommunalteknisk område

Som vi viser til i kapittel 1 over, legger vi til grunn en definisjon av det *kommunaltekniske området* som omfatter kommunens oppgaveportefølje relatert til vei, vann, avløp, bygningsdrift og investeringsprosjekter innen disse virksomhetsområdene. I KOSTRA finnes det indikatorer for flere av disse virksomhetsområdene. I dette kapittelet sammenlikner vi Hemnes kommune med referansekommuner og -grupper, område for område.

### 4.1 Drift og vedlikehold av kommunens bygningsmasse

Kommunene skal, hva angår bygningsareal, rapportere til SSB på seks funksjoner. Disse er:

*130 Administrasjonslokaler*

*221 Barnehagelokaler og skyss*

*222 Skolelokaler*

*261 Institusjonslokaler*

*381 Kommunale idrettsbygg og idrettsanlegg*

*386 Kommunale kulturbygg*

De samme funksjonene skal brukes til å føre utgifter til drift og vedlikehold av lokalene.

#### 4.1.1 Innledende opplysninger

Som vist i tabell 2 nedenfor, har Hemnes kommune et større areal av formålsbygg<sup>19</sup> pr. innbygger, sammenliknet med begge referansekommunene, KG6 og landet utenom Oslo – både i 2022, 2023 og 2024.

**Tabell 2. Areal på formålsbygg pr. innbygger (m<sup>2</sup>)**

Enhet↓ År→	2021	2022	2023	2024
<b>Hemnes</b>	<b>7,90</b>	<b>8,40</b>	<b>8,45</b>	<b>8,76</b>
Saltdal	7,79	7,74	7,29	8,10
Balsfjord	6,91	7,69	6,97	7,27
<b>KG6</b>	<b>8,27</b>	<b>8,15</b>	<b>8,27</b>	<b>8,51</b>
LuO	5,19	5,11	5,10	5,06

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12051

Tallene tydeliggjør at Hemnes kommune relativt sett har et samlet areal formålsbygg som er noe større enn i sammenliknbare kommuner. For vurderinger av kommunens ressursbruk på formålsbygg er det videre et sentralt spørsmål hvorvidt disse kvadratmeterne formålsbygg foreligger i form av mange mindre bygg eller noen få større bygg. Det finnes ingen tilgjengelig statistikk som muliggjør sammenlikninger av Hemnes kommune med et større antall kommuner på dette området. Hemnes kommune har fem barnehager med plass til i overkant av 300 barn.<sup>20</sup> Pr. mars 2025 gikk det til sammen rundt 180 barn i disse fem barnehagene. Kommunen har fem skoler, hvorav to dekker om lag 80 % av elevtallet i kommunen. Ved de tre øvrige skolene var pr. mars 2025 elevtallet mellom 24 og 34 elever.<sup>21</sup>

Hvis en sammenlikner (og supplerer) disse opplysningene fra Hemnes kommune med opplysninger fra de to enkeltkommunene som er trukket ut for sammenlikning i denne analysen, fremkommer følgende:

**Tabell 3. Formålsbygg oppvekst, elever og barnehagebarn, Hemnes og to referansekommuner – 2024/2025**

Kommune	Antall elever	Antall skoler	Antall barnehagebarn	Antall barnehager
<b>Hemnes</b>	<b>466</b>	<b>5</b>	<b>184</b>	<b>5</b>
Balsfjord	491	4	166	5
Saltdal	572	3	125	4

Kilder: Utdanningsdirektoratet

Tallmateriale fra SSB viser at Hemnes kommunes antall kvadratmeter formålsbygg i form av skolelokaler var høyere enn i Balsfjord kommune, både i 2022, 2023 og 2024. Hemnes hadde også et større areal på sine skolelokaler sammenliknet med Saltdal, både i 2022 og 2023. I 2024 hadde Saltdal kommune høyere areal enn Hemnes, men dette var fordelt på tre skolebygg. Hemnes kommune hadde fem. Når det gjelder barnehagelokaler, hadde Hemnes kommune et større areal på disse sammenliknet med Saltdal kommune både i 2023 og 2024. Hemnes kommune hadde også et større areal på sine barnehagelokaler sammenliknet med Balsfjord kommune – i 2022 og (i særdeleshet) i 2024. Tallmateriale fra SSB muliggjør som nevnt ikke sammenlikninger med henblikk på graden av sentralisering av slike formålsbygg. Av

<sup>19</sup> Et formålsbygg er et bygg som er utformet med tanke på et bestemt formål, for eksempel skole, barnehage, helse- og omsorgsinstitusjoner, idrettsanlegg eller administrasjonsbygg.

<sup>20</sup> I tillegg finnes det én privat barnehage i kommunen.

<sup>21</sup> PwC, 2025 (Se referanseliste.)

tilgjengelig statistikk fremgår det imidlertid at Hemnes kommunes *areal* av formålsbygg av typen skolelokaler og barnehagelokaler var vesentlig høyere enn gjennomsnittet i KG6, både i 2022, 2023 og 2024.

Sammenlikningene i tabell 3 over må, selv om de bare omfatter to referansekommuner, leses som en indikasjon på at Hemnes kommune – innenfor oppvekstområdet – har en relativt desentralisert struktur av formålsbygg.

Når det gjelder helse- og omsorgstjenestene, regnes både omsorgsboliger og sykehjem som formålsbygg. Hemnes kommune har to sykehjem og totalt 40 bemannede omsorgsboliger. Når en sammenlikner Hemnes kommune med de to referansekommunene Balsfjord og Saltdal, fremkommer følgende:

**Tabell 4. Formålsbygg, helse og omsorg, Hemnes og de to referansekommunene - 2024**

Kommune	Antall sykehjem	Areal formålsbygg, institusjonslokaler (m <sup>2</sup> )
<b>Hemnes</b>	<b>2</b>	<b>11 638</b>
Balsfjord	2	14 344
Saltdal	1	7 884

Som tabell 4 viser, hadde Hemnes kommune pr. 2024 et langt større areal på formålsbygg i form av institusjonslokaler - sammenliknet med Saltdal kommune. Balsfjord kommunes antall kvadratmeter institusjonslokaler var høyere, sammenliknet med Hemnes kommune. Men Hemnes kommune lå likevel vesentlig høyere enn gjennomsnittet for KG6 (som i 2024 var rundt 7 000 m<sup>2</sup>).

Når revisor presenterer tall som har med struktur og omfang av formålsbygg innen oppvekst og helse/omsorg å gjøre, er det fordi denne typen formålsbygg må antas å være særlig utsatt for slitasje – som gir økt behov for vedlikehold.

Når det gjelder øvrige typer formålsbygg, sammenlikner vi Hemnes kommune med de to referansekommunene samt KG6 i tabell 5. nedenfor.

**Tabell 5. Utvalgte typer formålsbygg og formålsbygg totalt, Hemnes og referanseenheter, 2024**

Kommune (referanse)	Administrasjonslokaler (m <sup>2</sup> )	Kommunale idrettsbygg og idrettsanlegg (m <sup>2</sup> )	Kommunale kulturbygg (m <sup>2</sup> )	Totalt areal formålsbygg (i kommunens eie) (m <sup>2</sup> )
<b>Hemnes</b>	<b>5 241</b>	<b>3 716</b>	<b>2 159</b>	<b>39 267</b>
Balsfjord	8 212	945	0	37 556
Saltdal	1 797	6 153	1 286	35 954
<b>KG6 (gj.snitt)</b>	<b>2 958</b>	<b>3 731</b>	<b>1 855</b>	<b>26 343</b>

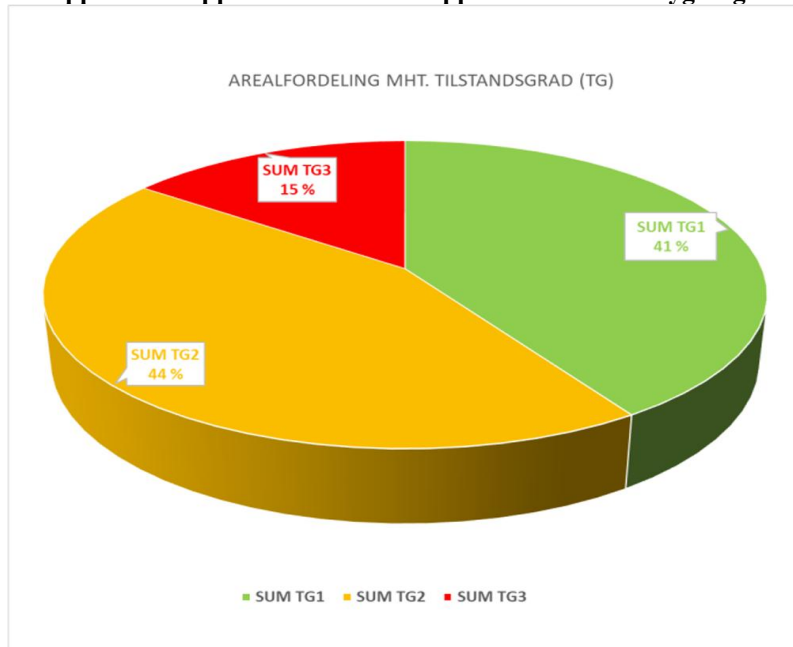
Kilde: Statistikkbanken, tabell 11906

Tabell 5 over viser at Hemnes kommune, sammenliknet med sammenliknbare kommuner (KG6) har et vesentlig større areal formålsbygg å drifte/vedlikeholde. Innen oppvekstområdet fremstår i tillegg det samlede arealet formålsbygg som relativt desentralisert, i hvert fall sammenliknet med de to referansekommunene. Dette må i seg selv antas å være en kostnadsdrivende faktor.

I 2022 ble det, ifølge kommunens årsmelding for det året, lagt frem for kommunestyret en tilstandsrapport for kommunale bygg. Av rapporten fremgikk det at kommunen da hadde en

bygningssmasse på 50 000 kvadratmeter. Påregnelige kostnader for å ta inn vedlikeholdsetterslepet på kommunens bygningssmasse var i rapporten estimert til om lag 330 millioner kroner. Revisor har innhentet rapporten, og fra denne hitsettes et diagram fra avsnitt 4.0 Resultat av tilstandsvurdering og forventet kostnad.

**Utklipp 2. Fra rapporten «Tilstandsrapport kommunale bygninger i Hemnes kommune».**



I rapporten er tilstandsgrad (TG) 1, 2 og 3 definert henholdsvis slik:

**Utklipp 3. Fra rapporten «Tilstandsrapport kommunale bygninger i Hemnes kommune».**

Tilstandsgrad TG	Symptoner	Betydning
0	Ingen symptomer	Funksjonell standard ok Teknisk standard ok Innemiljømessig standard ok
1	Svake symptomer	Funksjonell standard med noen svakheter Teknisk standard med svakheter, men ingen utbedringspålegg Innemiljømessige krav med visse svakheter
2	Middels kraftige symptomer	Funksjonell standard med betydelige svakheter Behov for viktige tekniske utbedringer Innemiljømessige krav med vesentlige svakheter
3	Kraftige symptomer	Betydelig manglende funksjonalitet Betydelige tekniske utbedringspålegg Innemiljømessige krav ikke tilfredsstillende

Av diagrammet på forrige side fremgår det at 59 % av den kommunale bygningsmassen var vurdert til å være i tilstandsgrad 2 eller 3. Av de estimerte kostnadene for utbedring av vedlikeholdsetterslepet utgjorde skole, SFO, idrettshall og basseng til sammen 140 millioner kroner.

I samtale med revisor opplyser tidligere enhetsleder for tekniske tjenester at enheten har vært avventende med henblikk på bygningsvedlikehold fordi det har vært uklart hvorvidt kommunen skulle beholde alle byggene. Hun viser videre til at det har vært innkjøpsstopp i kommunen.

Revisor er kjent med at Hemnes kommune kjøpte det såkalte «Natre-bygget» på Hemnesberget etter at Natre la ned sin virksomhet der i 2023. Fabrikbygningen består av produksjonshall for vinduer og dører, industrilokaler for trearbeid og montering. Kommunen kjøpte også tilhørende eiendom rundt fabrikkbygget. Revisor oppfatter at kommunen leier ut bygningsmassen til ulike næringsaktører. Eiendommen omtales i dag som *Oldervika Næringspark*. Ved kjøpet av denne eiendommen økte kommunens bygningsmasse med totalt ca. 14 500 m<sup>2</sup>. Disse kvadratmeterne, som ikke er å regne som formålsbygg, inngår ikke i indikatorverdiene vi fremstiller i denne analysen. Tallene i tabell 5 over gir like fullt grunn til å forvente en høyere ressursbruk på bygningsdrift og -vedlikehold i Hemnes kommune sammenliknet med sammenliknbare kommuner.

#### 4.1.2 Kommunens ressursbruk på bygningsdrift og -vedlikehold

Et første mål på en kommunes ressursbruk innenfor et bestemt tjenesteområde er hvor stor andel av kommunens totale netto driftsutgifter<sup>22</sup> det aktuelle tjenesteområdet står for. I Statistikkbanken inngår en samlefunksjon som benevnes *FGK6 Formålsbygg, kommune*. Denne samlefunksjonen rommer de ovennevnte enkeltfunksjonene for formålsbygg samt funksjon *121 Forvaltningsutgifter i eiendomsforvaltningen*.<sup>23</sup>

Samlefunksjonen FGK6 utgjorde i 2024 9,2 % av den totale netto driftsutgiften i Hemnes kommune. Dette var – relativt sett - høyere enn i Saltdal kommune (6,2 %) og lavere enn i Balsfjord kommune (9,4 %). Både Hemnes kommune og Balsfjord kommune lå dette året også høyere enn gjennomsnittet for landet utenom Oslo (9 %) på denne indikatoren. Gjennomsnittet i KG6, som er den mest relevante sammenlikningsenheten, var likevel høyere; 10,7 %. Hemnes kommune lå også i 2021, 2022 og 2023 lavere på denne indikatoren, sammenliknet med gjennomsnittet for KG6.

En annen måte å måle kommunens ressursbruk på formålsbyggene på, er å ta utgangspunkt i *netto driftsutgift pr. innbygger*. I diagram 1 nedenfor viser vi netto driftsutgift pr. innbygger på samlefunksjon FGK6 Formålsbygg – kommune – for Hemnes og referanseenheterne i perioden 2021-2024.

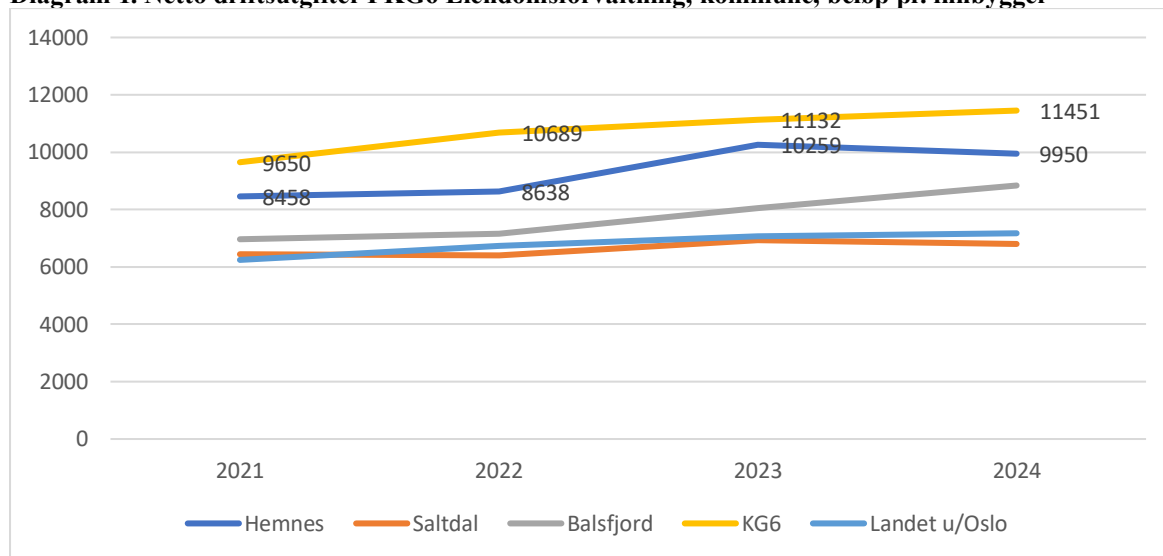
Av diagram 1 fremgår det at Hemnes kommunes netto driftsutgift på samleindikatoren FKG6 Eiendomsforvaltning – kommune – pr. innbygger har vært høyere enn i de to referansekommunene og landet utenom Oslo, i perioden 2021-2024. Dette må ses i lys av at Hemnes kommune har færre innbyggere – og samtidig et noe større areal eide formålsbygg – sammenliknet med disse to kommunene. Hemnes sine indikatorverdier har likevel ligget godt under gjennomsnittet for KG6 – som er den viktigste referanseenheterne – i de fire årene.

<sup>22</sup> I KOSTRA er netto driftsutgift definert slik: kontoklasse 1, artene [(010..480) +590-((600..780, 800..895)]

<sup>23</sup> På denne funksjonen innrapporteres utgifter som er knyttet til eiendomsledelse og administrasjon, forsikringer av bygg og pålagte skatter og avgifter knyttet til bygg, og som typisk er forbruksuavhengig av om bygg er i drift eller ikke.

Sammenliknet med sammenliknbare kommuner fremstår dermed Hemnes kommunes netto driftsutgift på samleindikator FKG6 pr. innbygger som relativt lav i perioden.

**Diagram 1. Netto driftsutgifter FKG6 Eiendomsforvaltning, kommune, beløp pr. innbygger**



Kilde: Statistikkbanken, tabell 12362

Når det gjelder arbeidskraftressursene som kommunene bruker på dette tjenestområdet, kan indikatoren *lønnsutgifter fratrukket sykelønnsrefusjon* ses som et uttrykk for dette. I tabell 6 nedenfor inngår Hemnes og referanseenhetsenes indikatorverdier på denne indikatoren.

**Tabell 6. Lønnsutgifter fratrukket sykelønnsrefusjon, beløp pr. innbygger, FGK6, 2021-2024**

Enhet↓ År→	2021	2022	2023	2024
<b>Hemnes</b>	<b>2547</b>	<b>2481</b>	<b>3007</b>	<b>3068</b>
Saltdal	3613	3686	3876	3946
Balsfjord	2812	2827	3092	2857
<b>KG6</b>	<b>3558</b>	<b>3868</b>	<b>4354</b>	<b>4384</b>
LuO	2039	2087	2305	2304

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12362

Hemnes kommunes lønnsutgifter pr. innbygger - fratrukket sykelønnsrefusjon – på fellesfunksjonen for formålsbygg – var både i 2021, 2022, 2023 og 2024 vesentlig lavere enn gjennomsnittet for KG6. I de fire årene lå Hemnes kommune riktignok høyere enn landsgjennomsnittet (u/ Oslo). Tallene *kan* leses som en indikasjon på at Hemnes kommunes bemanning på området relativt sett er mindre enn i sammenliknbare kommuner. Revisor registrerer at det i årsmeldingene for 2022 og 2024 vises til vakanser ved enhet for tekniske tjenester.

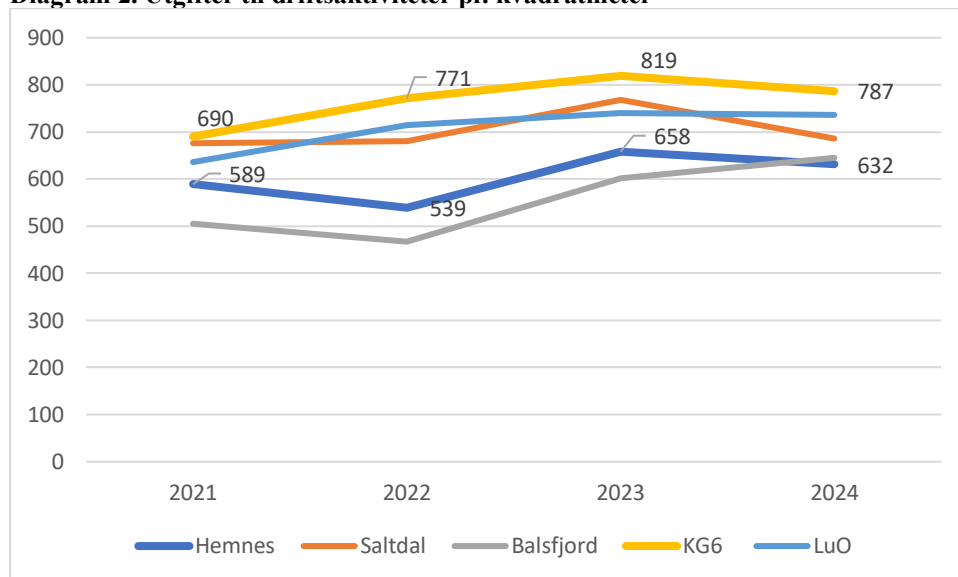
Forskjellene som fremgår av tabell 6 *kan* imidlertid også skyldes forskjeller de involverte kommunene imellom – med henblikk på hvordan lønnsutgiftene regnskapsføres. Tallene i tabell 6 må derfor ses i sammenheng med øvrige tall som presenteres i dette kapitlet.<sup>24</sup>

I diagram 2 nedenfor fremviser vi tall for Hemnes kommune, referansekommunene og referansegruppene på indikatoren «utgifter til driftsaktiviteter pr. kvadratmeter». Tallene gjelder

<sup>24</sup> Det kan også tenkes at tallene reflekterer et lavere lønnsnivå blant ansatte innenfor byggdrift i Hemnes kommune, sammenliknet med øvrige kommuner

området «eiendomsforvaltning». Hemnes kommune fremstår med lavere utgifter til driftsaktiviteter pr. kvadratmeter – sammenliknet med samtlige referanseenheter – i 2024. I 2021, 2022 og 2023 hadde Hemnes litt høyere utgifter pr. kvadratmeter sammenliknet med Balsfjord, men lavere utgifter sammenliknet med øvrige referanseenheter. Tallene i diagram 2 må ses som uttrykk for en lavere ressursbruk på formålsbyggene i Hemnes, sammenliknet med sammenliknbare kommuner.

**Diagram 2. Utgifter til driftsaktiviteter pr. kvadratmeter**



Kilde: Statistikkbanken, tabell 12051

Utgiftene til driftsaktiviteter er i noen grad spesifisert i Statistikkbanken, herunder i «energikostnader» og «utgifter til renhold». Sammenliknet med referansegruppene og -kommunene hadde Hemnes kommune relativt lave utgifter til renhold pr. kvadratmeter i ovennevnte fireårsperiode.<sup>25</sup> I tabell 7 viser vi energikostnader pr. kvadratmeter – for Hemnes kommune og referanseenheterne.

**Tabell 7. Energikostnader pr. kvadratmeter**

Enhet ↓ År →	2021	2022	2023	2024
<b>Hemnes</b>	132	106	138	109
<b>Saltdal</b>	105	87	113	87
<b>Balsfjord</b>	88	79	119	94
<b>KG6</b>	158	187	178	154
<b>LuO</b>	142	196	168	151

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12051

Som tabell 7 viser, hadde Hemnes kommune lavere energikostnader pr. kvadratmeter – sammenliknet med KG6 og landet uten Oslo, i treårsperioden som sammenlikningen gjelder. Dette må nok først og fremst ses som uttrykk for at Hemnes kommune – i likhet med Saltdal og Balsfjord kommune – tilhører strømprisområde *Nord-Norge* (NO4). Det er likevel verdt å merke seg at Hemnes kommune både i 2021, 2022, 2023 og 2024 hadde høyere energikostnader pr. kvadratmeter, sammenliknet med de nordnorske referansekommunene Balsfjord og Saltdal. Høye energikostnader kan henge sammen med kvaliteter ved bygningsmassen.

<sup>25</sup> I 2021 var Hemnes kommunes utgifter til renhold pr. kvadratmeter marginalt høyere enn gjennomsnittet for landet utenom Oslo.

Både Hemnes kommune og referanseenheterne hadde i samme periode langt lavere verdier på indikatoren «utgifter til vedlikehold pr. kvadratmeter» - sammenliknet med indikatoren «utgifter til driftsaktiviteter pr. kvadratmeter». I tabell 8 nedenfor inngår tall for førstnevnte indikator. Erfaringsmessig kan det variere betydelig fra kommune til kommune hvilke utgifter som kategoriseres som *vedlikehold* av bygg. Tallene i tabell 8 bør derfor leses med særlig varsomhet. Isolert sett indikerer tallene at Hemnes kommune har hatt større utgifter til vedlikehold av sine bygg, sammenliknet med samtlige referanseenheter både i 2022 og 2023. I 2024 fremstår Hemnes med relativt lave utgifter til vedlikehold pr. kvadratmeter.

I *NOU 2004:22 Velholdte bygg gir mer til alle fastslås* det at anbefalt nivå på vedlikehold pr kvadratmeter årlig er mellom 90 og 115 kroner.<sup>26</sup> Forum for Offentlige Bygg og Eiendommer (FOBE). Justert for generell pris- og lønnsvekst tilsvarer disse måltallene et intervall på 132-276 kroner for årene 2022, 2023 og 2024. Hemnes kommune har ligget nedenfor nedre grense av denne anbefalingen i de fire årene sammenlikningen gjelder. Det samme gjelder samtlige referanseenheter – med unntak av Balsfjord kommune (i 2024).

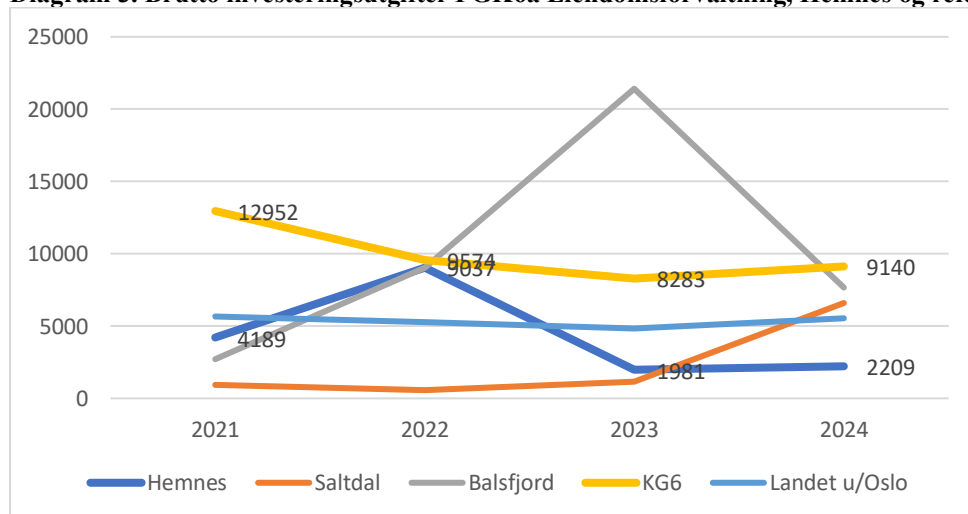
**Tabell 8. Utgifter til vedlikehold per kvadratmeter (kr).**

Enhet↓ År→	2021	2022	2023	2024
<b>Hemnes</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>87</b>
<b>Saltdal</b>	82	68	85	88
<b>Balsfjord</b>	46	49	33	139
<b>KG6</b>	84	91	100	105
<b>LuO</b>	108	100	111	116

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12051

For å analysere en kommunes ressursbruk på kommunale bygg på fullstendig måte, må en også ta høyde for i hvilken grad kommunal bygningsmasse fornyes eller byttes ut gjennom investeringer. I diagram 3 nedenfor fremstilles Hemnes kommunes *brutto investeringsutgifter*<sup>27</sup> på fellesfunksjon FKG6 pr. innbygger, for perioden 2022-2024. Diagrammet omfatter også referanseenheterne.

**Diagram 3. Brutto investeringsutgifter FKG6a Eiendomsforvaltning, Hemnes og referanseenheter**



Kilde: Statistikkbanken, tabell 12362

<sup>26</sup> Revisor oppfatter at anbefalingen er utarbeidet av Forum for Offentlige Bygg og Eiendommer (FOBE).

<sup>27</sup> I KOSTRA er brutto investeringsutgift definert slik: kontoklasse 1, artene [(010..501)-(690), og kontoklasse 4 artene [(010..500) – (375, 380, 475, 480))-690, 775, 780, 880, 895, 901]

Diagram 3 viser at Hemnes kommune i 2022 hadde en brutto investeringsutgift pr. innbygger på fellesfunksjonen FGK6a Eiendomsforvaltning som var litt lavere enn gjennomsnittet for KG6. Av kommunens årsmelding fremgår det at nye Korgen barnehage ble åpnet 3. november 2022. Revisor oppfatter at byggarbeidene pågikk i 2021 og 2022. I 2021, 2023 og 2024 lå Hemnes kommune langt lavere enn gjennomsnittet for KG6 på indikatoren som fremvises i diagram 3 over. Kommunens investeringstakt innenfor teknisk område er omtalt i kommunens årsmeldinger for 2021, 2023 og 2024. I 2023 arbeidet enhet for tekniske tjenester med, blant andre, følgende drifts- og investeringsprosjekt med egne budsjettbevilgninger:

- Ny idrettshall/flerbrukshall
- Ny heis på Korgen sentralskole
- «ROP»-boliger (rus og psykiatri)
- Ulike prosjekt i eksisterende byggmasse (ENØK, varmekilder, legionellatiltak, radontiltak, brannteknisk oppgradering, uteområder skole og barnehage, vindusskifte, legekantor, basseng, brannstasjon m.m.)
- Soveskur og porter i barnehager
- Bårehus
- Ungdomsklubb

Tallene og fremstillingene over gir et overordnet inntrykk av at Hemnes kommunes samlede ressursbruk tilknyttet kommunens formålsbygg er relativt lav, på tross av at kommunen har en relativt desentralisert bygningsstruktur og et større areal formålsbygg sammenliknet med sammenliknbare kommuner. Revisor registrerer at en relativt ny tilstandsvurdering av byggene konkluderer med et omfattende vedlikeholdsetterslep.

## 4.2 Kommunale veier

### 4.2.1 Innledende opplysninger

Hemnes kommune har 104 kilometer kommunal vei. Dette er vesentlig mer enn gjennomsnittet for KG6; som er 76,2 kilometer. Balsfjord kommune har tilnærmet like langt kommunalt veinett som Hemnes, med 102 kilometer pr. 2025. I Saltdal kommune er det kommunale veinettet noe lengre; 114 kilometer.

Av Hemnes kommunes 104 kilometer lange kommunale veinett har 56 kilometer belysning. Andelen kommunalt veinett med belysning er langt høyere i Hemnes kommune enn gjennomsnittlig for KG6. Andelen kommunalt veinett med belysning er også høyere i Hemnes kommune enn i referansekommunen Balsfjord. (I Saltdal kommune er andelen belyst kommunal vei høyere enn i både Hemnes, Balsfjord og gjennomsnittet for KG6.)

Pr. 2025 er 38 kilometer av det kommunale veinettet i Hemnes uten fast dekke. Andelen er litt mindre enn i Saltdal og litt større enn i Balsfjord. Andel kommunal vei uten fast dekke er større i Hemnes (37 %) enn gjennomsnittlig for KG6 (27%).

Kommuneadministrasjonen opplyser at Hemnes kommune utfører en del av brøytingen og veivedlikeholdet selv. Andre deler av brøytingen og veivedlikeholdet utføres av private tilbydere på anbud.

I kommunens årsmelding for 2024 vises det til en rapport som Sweco har utarbeidet, og som ble forelagt kommunestyret i mars 2022. Fra årsmeldingen hitsettes:

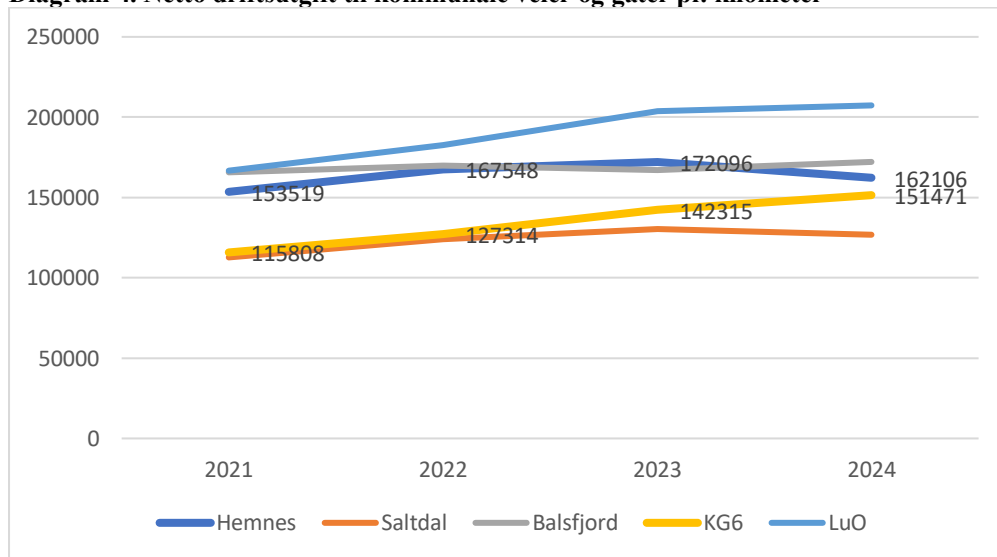
«Tilstanden på det asfalterte veinettet er svært dårlig. (...) Det asfalterte veinettet har et vedlikeholdsetterslep på 31,6 millioner kroner. Rapporten kommer med klare anbefalinger om å avsette midler til dekkevedlikehold (2.4 mill. årlig) for å unngå økning i vedlikeholdsetterslepet og unngå at veistandarden blir ytterligere forventet. Settes det ikke av midler til vedlikehold av vei, vil det bli betydelig økning i fremtidige kostnader for Hemnes kommune.»

#### 4.2.2 Kommunens ressursbruk på drift og vedlikehold av veinettet

I diagram 4 nedenfor viser vi Hemnes kommune og referanseenheterens verdier på indikatoren netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per kilometer. Av diagram 4 fremgår det at Hemnes kommune sammenliknet med gjennomsnittet for KG6 har hatt høyere netto driftsutgift til kommunale veier og gater pr. kilometer, både i 2022, 2023 og 2024. I 2024 var riktignok forskjellen mellom Hemnes kommune og gjennomsnittet for KG6 langt mindre enn i 2022.

Forskjellen er, i de tre årene diagrammet gjelder, liten mellom Hemnes og Balsfjord kommunes netto driftsutgift til kommunale veier og gater pr. kilometer. Som vist over, har disse to kommunene om lag like langt veinett. I de to kommunene har om lag like mye av det kommunale veinettet fast dekke. Diagram 4 indikerer høyere ressursbruk på det kommunale veinettet i Hemnes sammenliknet med sammenliknbare kommuner (KG6).

**Diagram 4. Netto driftsutgift til kommunale veier og gater pr. kilometer**



Kilde: Statistikkbanken, tabell 11816

I lys av tallene som fremgår av diagram 4 over, er det ikke overraskende at Hemnes kommune – som vist i tabell 9 nedenfor – har hatt høyere netto driftsutgifter til kommunale veier og gater pr. innbygger, sammenliknet med samtlige sammenlikningsenheter, i perioden 2021-2024.

**Tabell 9. Netto driftsutgifter til kommunale veier og gater per innbygger, 2021-2024**

Enhet↓ År→	2021	2022	2023	2024
<b>Hemnes</b>	<b>3612</b>	<b>3908</b>	<b>3991</b>	<b>3759</b>
Saltdal	2783	3042	3046	3000
Balsfjord	3060	3172	3240	3323
<b>KG6</b>	<b>2806</b>	<b>3086</b>	<b>3358</b>	<b>3653</b>
LuO	1366	1483	1635	1641

Kilde: Statistikkbanken, tabell 11816

Tallene i tabell 9 må, for det første, ses i lys av at Hemnes kommune har betraktelig lengre kommunalt veinett enn hva som er gjennomsnittlig for kommunene i KG6. Videre er det altså slik, som vist i diagram 3 over, at Hemnes kommune i perioden 2021-2024 har hatt nøyere netto driftsutgift *pr. kilometer*. Hemnes kommune har, som vist over, gatebelysning på litt over halvparten av det kommunale veinettet. Dette er en større andel enn gjennomsnittlig i KG6.

Når det gjelder KOSTRA-funksjon 332 *Kommunale veier*, som diagram 4 og tabell 9 på forrige side bygger på, har det lite for seg å sammenlikne kommunenes lønnsutgifter på denne funksjonen. Årsaken er at vedlikehold eller -drift i mange kommuner settes ut til private tilbydere – i ulikt omfang fra kommune til kommune. I Hemnes kommune er deler av brøytingen av de kommunale veiene satt ut på anbud. Andre kommuner utfører mye eller all denne brøytingen selv, mens andre kommuner setter all brøytingen ut på anbud. Slik anbudsutsettelse kan også omfatte sommerdrift av veiene. Det finnes også kommuner som inngår i vertskommunesamarbeid på dette tjenestområdet. Utgiftene kommunene har i forbindelse med denne typen «driftskontrakter» for sommer- og vinterdrift av veiene, vil ikke fremkomme som lønnsutgifter. De vil like fullt inngå i netto driftsutgift på funksjon 332 Kommunale veier. Kommunenes indikatorverdier på den type indikatorer som fremstilles i diagram 4 og tabell 9 over, vil dermed også være påvirket av lokale markedspriser på de aktuelle tjenestene.

I Hemnes kommunes årsmelding for 2021 vises det blant annet til følgende:

**Utklipp 4. Fra Hemnes kommunes årsmelding for 2021**

**Gatelys:**

Drift av ca. 1050 gatelyspunkt ca. 0,6 millioner

**Investering gatelys:**

I 2021 gjennomførte Hemnes kommune utskifting av gamle gatelysanlegg for kr 400 000. Utskifting av armaturer med HQL er ferdigstilt i 2021.

**Kommunale veier:**

I 2021 ble det bevilget kr 300 000 ekstra for vedlikehold av kommunale veier, 300 til vedlikehold av kommunale bruer, og kr 390 000 til tilstandsvurdering og vedlikeholdsplan for perioden 2021-2031.

Totalt regnskap for drift og vedlikehold av 108 km kommunal vei: 10,6 millioner.

Det ble også bevilget egne midler (kr 135 000) til brøyting av Korgfjellveien i tillegg mottok Hemnes kommune kr 40 000 til dette fra Vefsn kommune.

Av kommunens årsmelding for 2022 fremgår det at utskifting av gammel gatebelysning fortsatte – med en utgift på kr. 76 000 det året. Videre vises det til at det i 2022 ble store utfordringer med hensyn til prisvekst på materiell og drivstoff, noe som medførte at kostnader for innleie og egne arbeider økte. Det ble tilført 1,8 millioner kr gjennom budsjettregulering i løpet av året, og det vises til «*totalt regnskap for drift og vedlikehold av 108 km kommunal vei 2022: 12,6 mill.*»

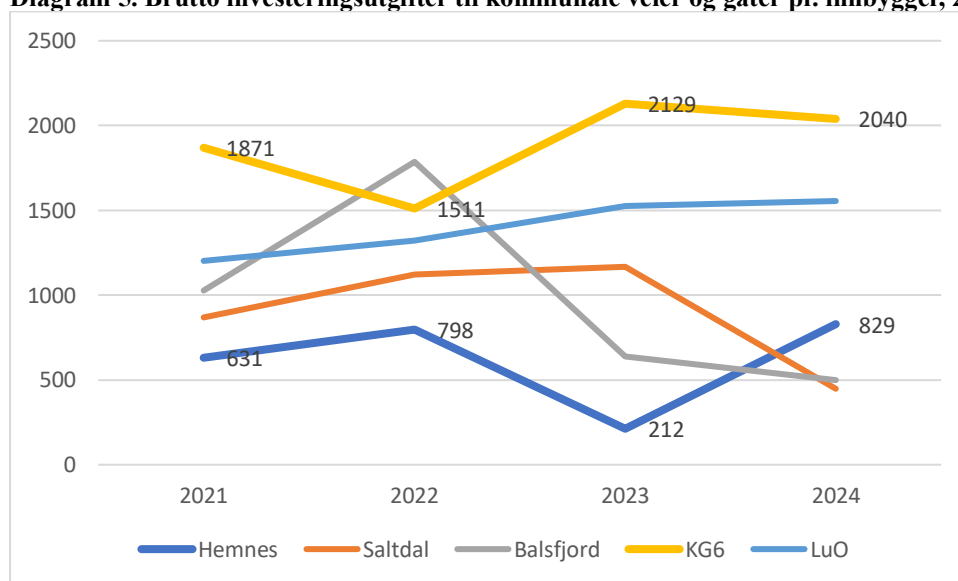
Årsmeldingen for 2023 viser til samme type utfordringer, budsjettregulering gjennom året, og at det i 2023 «*ble brukt 12 909 000 kr på drift av kommunale veier.*» I kommunens årsmelding for 2024 vises det til følgende:

«*Kommunale veger er den store utgiftsposten til kommunalteknikk hvert år, 2024 er ikke*

ett unntak. Sommer og vintervedlikehold blir stadig mere utfordrende etter hvert som veggrunnen blir eldre og mer utsatt for vær. Vi kom ikke helt i mål i 2024 med asfaltering og enkelte strekker vil bli tatt i 2025. Ny kontraktør på Stubblivegen ga oss økte kostnader, det samme gjorde enkelte perioder med stort snøfall.»

Diagram 5 nedenfor viser Hemnes kommunes – og sammenlikningsenhetenes – brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater pr. innbygger i perioden 2021-2024. Av diagrammet fremgår det at Hemnes kommune har hatt vesentlig lavere investeringsutgifter til veier og gater pr. innbygger i perioden 2021-2024. Hemnes kommune har i fireårsperioden også ligget vesentlig lavere enn landsgjennomsnittet (utenom Oslo), og i perioden 2021-2023 også lavere enn referansekommunene Saltdal og Balsfjord.

**Diagram 5. Brutto investeringsutgifter til kommunale veier og gater pr. innbygger, 2021-2024**



Kilde: Statistikkbanken, tabell 11816

En gjennomgang av Hemnes kommunes årsmeldinger for de aktuelle årene viser følgende investeringsprosjekter tilknyttet det kommunale veinettet i perioden:

- Forsterking og nytt dekke – Idrettsveien
- Forsterking av vei og oppgradering av overvannssystem – Breivikveien
- Asfaltering Øverleirbrua
- Renovering Skogmyrveien
- Renovering av gangvei Finneidfjord
- Renovering av Sagelv bru
- Kjøp av brukt sug-/spylebil og hjulgraver

Tallene i diagram 4 og 5 samt tabell 9 indikerer at Hemnes kommune har relativt høye netto driftsutgifter – men langt lavere brutto investeringsutgifter – på tjenesteområdet kommunale veier. Tallene kan ses i sammenheng med stort vedlikeholdsetterslep på veinettet, samtidig som det kommunale veinettet i Hemnes er relativt langt – sammenliknet med gjennomsnittet for sammenliknbare kommuner. Hemnes kommune har også en større andel kommunal vei uten fast dekke, sammenliknet med gjennomsnittet for KG6. Dette kan ses som uttrykk for et større «investerings-etterslep» i Hemnes kommune enn hva som er normalt for kommuner som er sammenliknbare med Hemnes. Hvorvidt den større andelen vei uten fast dekke er kostnadsdrivende når det gjelder den løpende driften av veinettet, er vanskelig å fastslå. I

forbindelse med en kartlegging revisor utførte i Salangen kommune i 2025, innhentet revisor en vurdering fra Samferdselsetaten i Troms fylkeskommune – av spørsmålet om hvorvidt grusveier er mer kostnadskrevende å vedlikeholde enn asfalterte veier. Fra svaret vi mottok fra Samferdselsetaten hitsettes:

«(...) på generelt grunnlag kan det sies at det er mer kostnadskrevende å drifte en asfaltert vei av dårlig kvalitet, sammenliknet med grusvei og ellers like forhold. Dersom asfaltdekket er av god kvalitet, vil det være motsatt».

I Hemnes kommunes årsmelding for 2022 vises det, med henvisning til tilstandsrapport fra Sweco, altså til at tilstanden på det asfalterte veinettet i kommunen er «svært dårlig». Samtidig synliggjør altså diagram 5 ovenfor at Hemnes kommune synes å investere langt mindre i kommunale veier og gater enn gjennomsnittlig i sammenliknbare kommuner.

### 4.3 Vann og avløp

Hemnes kommune drifter fire vannbehandlingsanlegg, ti vannforsyningsanlegg og tre avløpsrensaneanlegg.<sup>28</sup> Når det gjelder tømning av slamavskillere, utføres dette av Helgeland Avfallsforedling IKS, som også ivaretar renovasjonstjenester. Hemnes kommune er deltaker (medeier) i selskapet.

Vann- og avløpstjenestene er selvkosttjenester, som betyr at kommunen skal kreve gebyr til full inndekning av drifts- og kapitalkostnadene forbundet med tjenestene. Størrelsen på gebyrene som abonnentene avkreves, gir derfor informasjon om disse drifts- og kapitalkostnadene. I tabell 10 nedenfor vises utviklingen i disse gebyrene i Hemnes kommune og referanseenheter for perioden 2021-2024.

**Tabell 10. Årsgebyrer, vann og avløp, Hemnes kommune og sammenlikningsenheter, 2021-2024**

	2021		2022		2023		2024	
	Årsgebyr vann	Årsgebyr avløp	Årsgebyr vann	Årsgebyr avløp	Årsgebyr vann	Årsgebyr avløp	Årsgebyr vann	Årsgebyr avløp
<b>Hemnes</b>	<b>3436</b>	<b>5697</b>	<b>3413</b>	<b>5292</b>	<b>3916</b>	<b>5592</b>	<b>4476</b>	<b>6290</b>
Saltdal	5600	5274	5259	4922	6113	6119	6551	6204
Balsfjord	3395	4046	3606	4046	3570	4072	3751	4183
<b>KG6 (gj.snitt)</b>	<b>4147</b>	<b>4344</b>	<b>4231</b>	<b>4477</b>	<b>4715</b>	<b>4853</b>	<b>5173</b>	<b>5690</b>
LuO (gj.snitt)	4033	4435	4204	4621	4804	5257	5439	6012

Kilde: Statistikkbanken tabell 11789 og 11791

Tabell 10 viser at Hemnes kommune i perioden 2021-2024 har hatt høyere årsgebyrer for *avløp* sammenliknet med alle sammenlikningsenheter, bortsett fra i 2023 når årsgebyret for avløp var enda høyere i Saltdal kommune. Samtidig har Hemnes kommunes årsgebyr for *vannforsyning* vært lavere enn i Saltdal kommune, og lavere enn gjennomsnittlig for KG6 og landet utenom Oslo. Ser man gebyrene for disse to selvkosttjenestene i sammenheng, fremstår Hemnes kommune med et nivå som i perioden 2022-2024 har vært gjennomsnittlig – sammenliknet med KG6.

<sup>28</sup> Årsmelding Hemnes kommune 2022:24.

Utgangspunktet for selvkost er at inntekter (i form av innkrevde gebyrer) skal finansiere kostnadene ved produksjon av den aktuelle tjenesten. I praksis vil det være vanskelig å få dette til å gå «i null» det enkelte år. Selvkostforskriften § 8 omhandler håndtering av underskudd og overskudd. Det følger av bestemmelsen at dersom differansen mellom årets gebyrinntekter og gebyrgrunnlag viser et overskudd, skal overskuddet dekke inn et underskudd fra tidligere år. Dersom det ikke er underskudd fra tidligere år som skal dekkes inn, eller overskuddet overstiger tidligere års underskudd, skal overskuddet avsettes til et selvkostfond i selvkostregnskapet. Et overskudd som er avsatt til selvkostfondet, skal tilbakeføres til brukerne seneste i det femte året etter at overskuddet oppsto. Hvis differansen mellom årets gebyrinntekter og årets gebyrgrunnlag viser et underskudd, skal underskuddet dekkes inn ved å bruke av selvkostfondet, så lenge det er tilgjengelige midler på fondet. Et underskudd som ikke dekkes inn ved å bruke av selvkostfondet, skal fremføres i selvkostregnskapet til inndekning i et senere år.

Tallmateriale fra SSB<sup>29</sup> viser variasjon fra år til år med henblikk på forholdet mellom inntekter og utgifter innen tjenesteområdene vann og avløp; med nettoinntekt enkelte år og netto utgift andre år. Disse svingningene kjennetegner både Hemnes kommune og referansekommunene. Av denne årsaken – samt at ovennevnte selvkostfond altså skal brukes til å utjevne dette forholdet mellom inntekter og utgifter over tid – anser ikke revisor at det er relevant å fremstille disse tallene; altså netto driftsutgifter og -inntekter på disse tjenesteområdene. Gebyrenes størrelse er, gitt en forskriftsmessig forvaltning av selvkostfondet, mer relevant over tid.

Når det gjelder kommunens forvaltning av selvkostfond, ser revisor grunn til å understreke at vi over flere år har påpekt enkelte forhold knyttet til kommunens regnskapsføring på selvkostområdene vann og avløp. Enkelt sagt handler dette om at årsregnskapene etter revisors syn ikke har gitt tilstrekkelige og korrekte opplysninger om kommunens årlige driftsresultater og fondsbeholdninger på områdene, og at revisor har stilt spørsmål ved kommunens praksis for avskrivningstid på investeringer innen vann- og avløpsområdet. Oppsummert medfører disse forholdene at det er noe usikkerhet knyttet til om de ovennevnte gebyrene gjenspeiler kommunens kostnader ved produksjon av de aktuelle tjenestene.<sup>30</sup> Leseren bør ha dette i mente når det gjelder tallene i tabell 10 på forrige side.

Kommunene og gruppene som omfattes av tabell 10 over, hadde i den aktuelle fireårsperioden en selvkostgrad på mellom 97 og 103 prosent i de aktuelle tjenesteområdene. Dette tilsier at gebyrene må kunne ses på som nokså presise uttrykk for drifts- og kapitalutgiftene i tjenestene.

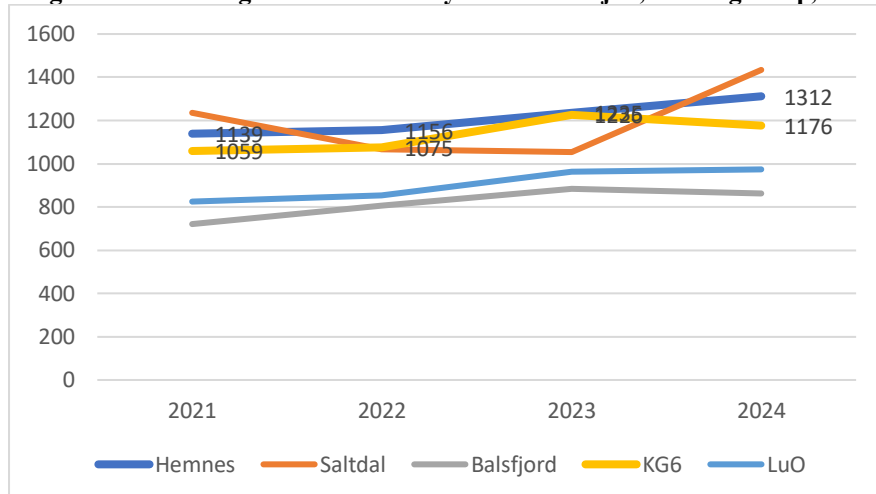
Revisor registrerer at Hemnes kommune i sin årsmelding for 2023 opplyste at «saldo på kommunens selvkostfond» var kr. 0. I årsmeldingen for 2024 vises det til inntektssvikt i størrelsesorden 1,4 millioner kroner på avløp – og et overskudd på 260 000 kr på vannforsyning.

Diagram 6 nedenfor viser lønnsutgifter fratrukket sykkelønnsrefusjon – samlet – på KOSTRA-funksjonene for vann og avløp<sup>31</sup> for Hemnes og referansekommunene/-gruppene i 2021-2024. Hemnes kommune har ligget høyere enn gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 6 i ovennevnte periode – hva angår lønnsutgifter pr. innbygger. Som vist over har likevel gebyrene for vann- og avløpstjenestene samlet sett vært på gjennomsnittlig nivå for KG6.

<sup>29</sup> Statistikkbanken, tabell 12362

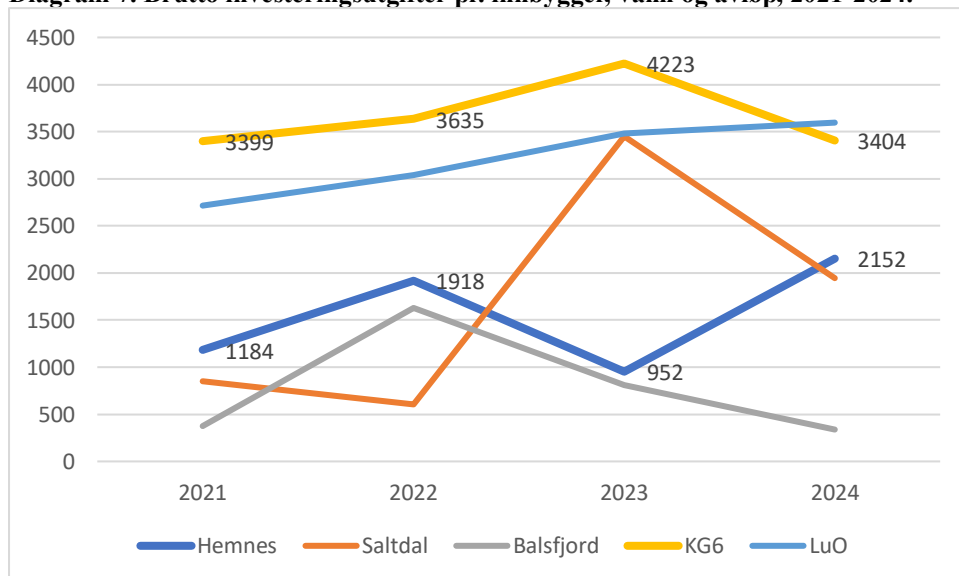
<sup>30</sup> Revisor følger dette opp på nytt ved revisjon av kommunens regnskap for 2025. Dersom det fortsatt er avvik som krever oppfølging, vil revisor følge dette opp i 2026 ved forenklet etterlevelsesrevisjon.

<sup>31</sup> 340 Produksjon av vann, 345 Distribusjon av vann, 350 Avløpsrensning, 353 Avløpsnett og innsamling av avløpsvann, og 354 Tømming av slamavskillere, septiktanker o.l. på avløpsanlegg.

**Diagram 6. Lønnsutgifter fratrukket sykelønnsrefusjon, vann og avløp, 2021-2024**

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12362

For en samlet vurdering av kommunens ressursbruk på tjenesteområdet, må også investeringstakten tas med i betraktning. Diagram 7 nedenfor viser brutto investeringsutgift på de aktuelle funksjonene for vann og avløp – samlet – for Hemnes kommune og referansekommunene/-gruppene i 2021-2024.

**Diagram 7. Brutto investeringsutgifter pr. innbygger, vann og avløp, 2021-2024.**

Kilde: Statistikkbanken, tabell 12362

Diagram 7 viser at den samlede brutto investeringsutgiften pr. innbygger – på vann og avløp – har vært vesentlig lavere i Hemnes kommune enn gjennomsnittlig for KG6 i løpet av de fire årene. Kun Balsfjord kommune fremstår med lavere brutto investeringsutgifter pr. innbygger i de fire årene diagrammet omfatter. To andre indikatorer i Statistikkbanken som kan si noe om kommuners investeringer i dette/disse tjenesteområde(t/ne), er *andel fornyet kommunalt spillvannnett* og *andel fornyet kommunalt ledningsnett*. Disse to indikatorene har vi - for Hemnes kommune og referansekommunene/-gruppene – fremstilt i tabell 11 nedenfor.

**Tabell 11. Indikatorer for fornyelse av lednings- og spillvannnett, 2021-2024**

	2021		2022		2023		2024	
	Andel fornyet kommunalt ledningsnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet spillvannnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet kommunalt ledningsnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet spillvannnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet kommunalt ledningsnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet spillvannnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet kommunalt ledningsnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)	Andel fornyet spillvannnett, gjennomsnitt for tre siste år (%)
<b>Hemnes</b>	<b>0,42</b>	<b>0,49</b>	<b>0,32</b>	<b>0,31</b>	<b>0,18</b>	<b>0,11</b>	<b>0,23</b>	<b>0,10</b>
Saltdal	0,36	0,16	0,26	0,16	0,17	0,00	0,15	0,00
Balsfjord	0,03	0,20	0,17	0,13	0,15	-	0,69	-
<b>KG6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
LuO	0,67	0,64	0,62	0,62	0,59	0,64	0,59	0,64

Kilde: Statistikkbanken, tabell 11789

Som tabellen tydeliggjør, mangler det tall for KG6 i den aktuelle fireårsperioden. Enkelte tall mangler også for Balsfjord kommune. Tabellen indikerer en noe lavere «fornyelsestakt» med henblikk på både ledningsnett og spillvannnett i Hemnes kommune, sett i forhold til gjennomsnittet for landet utenom Oslo. Hemnes kommune lå høyere på de to indikatorene i tabellen sammenliknet med Saltdal for hele fireårsperioden, og høyere enn Balsfjord med unntak av året 2024.

En annen indikator i Statistikkbanken som gir informasjon om kvaliteten på den kommunale infrastrukturen med henblikk på vannforsyning, er andel av kommunal vannleveranse til lekkasje. I landet utenom Oslo lå denne andelen på rundt 30 % i perioden 2021-2024. For KG6 finnes det ikke tall for denne indikatoren. I Hemnes kommune har andelen av den totale kommunale vannleveransen som har gått til lekkasje, sunket fra 16,7 % i 2021 til mellom 8,2 og 9,3 prosent i de tre påfølgende årene. Dette er lavere tall enn i Balsfjord kommune og Saltdal kommune i samme periode.

Hemnes kommunes investeringer på området er omtalt i årsmeldingen for året 2021:

- Drikkevannsdam Hemnesberget (utskifting av ventiler og inngangsbu, rengjøring av ventilkammer, utskifting av inntaksrist m.m.)
- Idrettsvegen (renovering av vann- og avløpsledninger)
- Markusmoen hovedvannledning (renovering av 520 m av hovedvannledningen i Korgen, større ventilkum m.m.)
- Markusmoen overvann (utvidelse av overvannskapasitet)

I årsmeldingen for 2023 vises det til at det på vann og avløpsområdet ble brukt 13,8 millioner kroner mindre til investeringer enn budsjettet. «Høy prisvekst har ført til ny vurdering og utsatt oppstart av investeringsprosjekt.» I årsmeldingen for 2024 vises det til at en brukt sug-/spylebil ble kjøpt til enheten.

Samlet sett fremstår Hemnes kommunes ressursbruk på selvkosttjenestene vann og avløp som lavere enn gjennomsnittlig for sammenliknbare kommuner. Hva angår netto driftsutgift – slik denne gjenspeiles i størrelsen på gebyrene – fremstår Hemnes kommune på gjennomsnittlig nivå for KG6 i perioden sammenlikningene gjelder for. Det er likevel verdt å merke seg at slik kravet om og til fondsforvaltning på disse tjenesteområdene reflekterer, vil forholdet mellom

innkrevde gebyrer og drifts- og kapitalutgifter variere fra år til år i den enkelte kommune. Når revisor samlet sett anser at Hemnes kommune fremstår med lavere ressursbruk enn gjennomsnittlig for sammenliknbare kommuner på dette området, skyldes dette primært at investeringstakten ser ut til å være lavere i Hemnes enn gjennomsnittlig for KG6.

#### 4.4 Oppsummering og konklusjon

**Hemnes kommunes ressursbruk på det kommunaltekniske området fremstår, med utgangspunkt i revisors analyse for årene 2021, 2022, 2023 og 2024, samlet sett som noe lavere enn i sammenliknbare kommuner.** En viktig årsak til dette er at kommunen i årene sammenlikningen gjelder, har en klart lavere investeringstakt på området enn hva som er gjennomsnittlig for kommunene i KG6.

Når det gjelder selve driften av det kommunaltekniske området, fremstår Hemnes kommune med relativt lavere netto driftsutgifter til formålsbygg. Sett i forhold til både innbyggerantall og antall kvadratmeter fremstår Hemnes kommunes netto driftsutgifter som lave. Hemnes kommune har et vesentlig større antall kvadratmeter formålsbygg enn hva som er gjennomsnittlig for KG6, og på grunnskoleområdet fremstår kommunens bygningsstruktur nokså desentralisert.

Hemnes kommune har høyere netto driftsutgifter til kommunale veier og gater enn hva som er gjennomsnittlig for KG6, riktignok med langt mindre forskjell i 2024 enn i 2021. Dette må til dels ses i lys av at Hemnes kommune har lengre kommunalt veinett enn hva gjennomsnittskommunen i KG6 har. Revisor registrerer videre at en større andel av det kommunale veinettet ikke har fast dekke i Hemnes – sammenliknet gjennomsnittlig for KG6. Det av det kommunale veinettet som er asfaltert, opplyses, jf. tilstandsrapport av 2022, å være i svært dårlig tilstand. Revisor kjenner ikke til hvorvidt de lokale markedsprisene på brøytetjenester er høyere i Hemnes enn i gjennomsnittskommunen i KG6. Kommunens utgifter i forbindelse med brøyteavtaler med private tilbydere, inngår i netto driftsutgift på tjenesteområdet.

Kommunens drifts- og kapitalutgifter innen selvkosttjenestene vann og avløp fremstår samlet sett nokså «gjennomsnittlig» (sammenliknet med KG6) for Hemnes kommunes del i årene sammenlikningen gjelder. Slik disse utgiftene gjenspeiles i gebyrene som avkreves abonnentene, kan de imidlertid variere nokså mye fra år til år – slik den forskriftsregulerte avregningen mot selvkostfond på områdene reflekterer.

## 5 HMS-ARBEIDET VED TEKNISK ENHET

Har teknisk enhet i Hemnes kommune et systematisk HMS-arbeid, herunder et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?

### Revisjonskriterier

Hemnes kommune v/ teknisk enhet skal

- Sørge for at HMS-regelverket som gjelder for virksomheten, er tilgjengelig for de ansatte
- Sørge for at ansatte har tilstrekkelige kunnskaper om og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet
- Ha oversikt over HMS-relaterte krav som er særlig viktige for virksomheten
- Fastsette og dokumentere mål for HMS-arbeidet
- Ha skriftlig oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet er fordelt i virksomheten/ved enheten
- Gjennomføre og dokumentere kartlegging av farer og problemer samt risikovurdering basert på slik kartlegging
- Utarbeide planer og tiltak for å redusere risiko
- Iverksette og dokumentere rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av HMS-lovgivningen
- Gjennomføre og dokumentere systematisk overvåkning av HMS-internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Hemnes kommune v/ teknisk enhet skal:

- Ha rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere
- Utarbeide oppfølgingsplaner for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeid i fire uker, herunder med følgende innhold
  - o Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
  - o Aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi
  - o Aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene
  - o Plan for videre oppfølging
- Kalle inn heltidsfraværende arbeidstakere til dialogmøte etter maksimalt syv ukers fravær, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser

### 5.1 HMS-internkontroll: Revisors funn

Enhet for tekniske tjenester består, som vist i kapittel 1.2 over, av ledelse/stab og tre avdelinger; herunder *kommunalteknikk, brann og redning* og *planavdelingen*.

#### **Mål for helse, miljø og sikkerhetsarbeid**

Revisor har spurt tidligere enhetsleder om det foreligger egne lokale målsetninger på HMS-området ved enheten. Hun viser til overordnede målsetninger som er lagt til grunn i Compilo; herunder *å skape et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i Hemnes kommune*. Hun viser videre til at et forsvarlig og godt arbeidsmiljø handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot positive og helsefremmende faktorer i arbeidsmiljøet.

Overordnede mål og handlingsplan skal bidra til at Hemnes kommune oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven. Overordnede mål og handlingsplan skal også fungere som et utgangspunkt for at enhetene kan lage sine egne planer, viser tidligere enhetsleder til. Kommunalsjef samfunn

opplyser at renhold og miljøservice har laget et HMS-årshjul og en HMS-handlingsplan i 2023 – og at en ny utgave snart legges inn i Compilo.

Revisor har videre blitt forelagt målformuleringer for brann- og redningsavdelingen. Disse målformuleringene ser i stor grad ut til å gjelde avdelingens funksjonalitet utad; altså hvordan brannvesenets arbeid skal virke i lokalsamfunnet. Men én av målsetningene omhandler HMS, og denne lyder:

*«Hemnes brannvesen skal ha høyt fokus på den risiko som er forbundet med feiing, brann og redningsarbeid, ved å drive målrettet HMS-arbeid for de ansatte på alle plan.»*

### **Oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet**

Tidligere enhetsleder har opplyst at hun ikke har klart å gå i dybden på dette området (altså HMS-arbeidet) i perioden 2023-2025, på tross av relevant arbeid i 2024. Hun har hatt rolle som fungerende kommunalsjef i strategisk sammenheng, og har også brukt tid på diverse utrednings- og omstillingsarbeid. Hun viser til at det ble etablert en overordnet plan med bedriftshelsetjenesten i 2025. Revisor oppfatter videre, på bakgrunn av opplysninger som ble gitt i innledende møte med tidligere enhetsleder og avdelingsledere, at varabrannsjefen utøver en støttefunksjon med hensyn til HMS-arbeidet ved enheten. Han er den som har mest kjennskap til HMS-systemet, sier enhetsleder. Det er også varabrannsjefen som legger internkontroll-dokumenter inn i Compilo.

Fra kommunalsjef samfunn har vi blitt forelagt en kopi fra Compilo – der kommunens overordnede organisering av ansvar og myndighet i HMS-arbeidet er beskrevet. Når det gjelder HMS-arbeidet ved den enkelte enhet, følger det av opplysningene fra Compilo at enhetsledere har «det daglige HMS-arbeidet» i enheten. Enhetsleder skal sørge for kartlegginger, risikovurderinger, avviksbehandling og sykefraværsoppfølging. Arbeidsmiljøutfordringer skal følges opp av enhetsleder fortløpende. Enhetsleder skal også sikre informasjon og medvirkning fra ansatte. Enhetsleders myndighet på området omfatter å kunne iverksette nødvendige tiltak for å forebygge skade og sykdom. Enhetsleder kan delegere oppgavene hen er tillagt, men beholder *ansvaret* for dem.

Det følger videre av ansvarsbeskrivelsen at mellomledere, teamledere eller fagledere har ansvar for å

- følge opp daglige rutiner knyttet til HMS
- sikre at ansatte har nødvendig opplæring, utstyr og trygg drift
- melde avvik og tilrettelegge for et trygt arbeidsmiljø
- fatte mindre HMS-relaterte beslutninger innen avdelingens drift

Arbeidstakere skal, jf. ansvarsbeskrivelsen, følge rutiner og prosedyrer innen HMS, melde fra om avvik, farlige forhold og skader, og medvirke aktivt i HMS-arbeidet. Ansatte har rett til å stanse farlig arbeid. Verneombudet har den formelle myndigheten, men arbeidstakere har såkalt meldeplikt.

Verneombud skal ifølge ansvarsbeskrivelsen ivareta arbeidstakernes interesser i HMS-spørsmål, delta i risikovurderinger, vernerunder og HMS-møter, påpeke mangler og kreve tiltak – og har altså myndighet til å stanse farlig arbeid<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 6-3.

Beskrivelsene fra Compilo inneholder også formuleringer av hovedverneombuds arbeidsoppgaver og arbeidsmiljøutvalgs arbeidsoppgaver.

Kommunalsjef samfunn opplyser at HMS-arbeid er en del av stillingsbeskrivelsene til enhetsledere og avdelingsledere – i hvert fall de av nyere dato.

### ***Kunnskap og ferdigheter i HMS-arbeid***

Tidligere enhetsleder har opplyst at HMS er tema på personalmøter og i ledermøter ved enheten. Videre viser hun til at konkret arbeid for dem som jobber på kommunalteknikk og brann og redning gir kunnskaper og ferdigheter innen HMS-arbeid. Hun opplyser videre at en del av de månedlige øvelsene ved brann og redning er gjennomgang av HMS-prosedyrer, og at det ved brann og redning utføres Sikker Jobb Analyse (SJA)<sup>33</sup> ved planlagte varme og kalde røykdykk. Videre opplyses det at alle ansatte har adgang til *Compilo*.

Revisor har blitt forelagt en PowerPoint-presentasjon fra en HMS-dag som ble gjennomført ved enheten den 13. mars 2024. Vedlagt presentasjonen ligger en deltakerliste som viser at 19 ansatte deltok på hele arrangementet, mens ytterligere fire ansatte deltok på den delen av arrangementet som dreide seg om opplæring i bruk av *Compilo*. Øvrige tema som ble gjennomgått på HMS-dagen var, etter PowerPoint-presentasjonen å dømme, følgende:

- Viktigheten av å ha et system for å unngå skader på jobb
- Rutiner ved arbeidsulykker
- Melding av arbeidsulykke (til Arbeidstilsynet)
- Fysiske risikoer i arbeidsmiljøet
- Ergonomiske risikoer i arbeidsmiljøet
- Kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet
- Biologiske arbeidsmiljøfaktorer
- Arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser om arbeidsgiver og arbeidstakers plikter mht. HMS-arbeid
- Avviksmelding i *Compilo* og *Facilit*
- Risikovurdering
- Modulbasert sikkerhetsopplæring
- Prinsipper for godt psykososialt arbeidsmiljø
- Hva *avvik* er
- Verneombud ved enheten
- Personlige HMS-kort for anleggsbransjen

Kommunalsjef samfunn opplyser at ved avdeling for kommunalteknikk gjennomføres det opplæring i bruk av utstyr som potensielt kan utgjøre en fare for brukerne. Dette blir dokumentert og bruker signerer på at opplæring er gitt. Dokumentasjonen lagres i dag lokalt, men skal på sikt inn i et «program», opplyser kommunalsjef. Når det gjelder renhold og miljøservice, opplyser kommunalsjef at alle ansatte har tilgang til dokumenter angående renhold og ellers de dokumentene de trenger, i *Compilo*.

Når det gjelder de ansattes HMS-kunnskaper, ser revisor grunn til å trekke frem ett av resultatene fra spørreundersøkelsen blant enhetens ansatte - som presenteres i kapittel 6

---

<sup>33</sup> Hensikten med SJA er å iverksette tiltak og skape en risikobevisthet blant dem som skal utføre den aktuelle arbeidsoppgaven. SJA følger de samme stegene som risikovurderinger generelt, men i tillegg brytes aktiviteten ned i delaktiviteter som analyseres enkeltvis. SJA er en metode for å håndtere «restrisiko» som ikke fanges opp av eksisterende prosedyrer (Kongsvik m.fl., 2018).

nedenfor. Ett av spørsmålene som inngikk i spørreundersøkelsen, var «Gir ledelsen deg veiledning for hvordan du skal ivareta din egen helse og sikkerhet i arbeidet?». Av de 46 som besvarte spørsmålet, svarte et knapt flertall «ja». Imidlertid svarte 30,4 % av respondentene «til dels», og 15,2 % av respondentene svarte «nei». Gjennomsnittene av svar fra respondenter som var tilknyttet byggdrift og VVA tilsvarte «til dels».<sup>34</sup>

### **HMS-rutiner**

Tidligere enhetsleder har opplyst at programmet Compilo er HMS-system. Når HMS-dokumenter skal signeres, eller når det skal gis lesebekreftelse, brukes Compilo. Det samme gjelder melding av avvik.

Ved enheten brukes også *Facilit*, der det kan legges inn rutinebeskrivelser for bestemte arbeidsoppgaver. *Facilit* brukes med hensyn til byggdrift, vann, avløp og vei. Her registreres også bestemte arbeidsoppgaver som skal utføres, for eksempel på konkrete bygg. Kommunalsjef samfunn viser til at Sikker Jobb Analyse (SJA) og ROS-analyser skal legges inn i *Facilit*. Dette skjer delvis i *Compilo*, men kommunalsjefen viser til at dette er en gammel praksis som skal avsluttes.

Brann og redning har i tillegg fagsystemet *Bliksund*. Her registreres variabler som eksponering for brannrøyk, sot, stråling, biologiske faktorer og kjemikalier. I systemet ligger også tiltakskort og sjekklister.

Tidligere enhetsleder har forelagt revisor en tabell med informasjon som er sortert i følgende kolonner: «Fareområde og prosedyre», «Utarbeidet dato» og «Ajour dato». I sistnevnte kolonne sorteres hver enkelt prosedyre med henblikk på om den er lagret i *Compilo*, inngår i obligatorisk leseliste, eller er under arbeid/ajourhold. Tidligere enhetsleder viser til at arbeidsoppgaver som omfattes av rutinebeskrivelsene, er vurdert som å ha en «forhøyet risiko», og derfor er prosedyrer blitt utarbeidet. Tabellen opplyses å være ajour pr. 2024.

Etter tabellen å dømme har enhet for tekniske tjenester skriftlige prosedyrer for en rekke arbeidsoppgaver som utføres av personell innenfor byggdrift, vei, vann og avløp, herunder:

- Generell prosedyre for gjennomføring av arbeid
- Prosedyre for gassmåling
- Arbeid i kummer og slamkontainer
- Avløpsanlegg og arbeid i prosessrom
- HMS datablad og stoffkartotek (avløp og slam)
- Graving
- Arbeid i grøft
- Bruk av kjemikalier
- HMS og stoffkartotek
- Vannbehandlingskjemikalier
- Veiledning om biologiske faktorer
- Automatisk startende maskiner
- Arbeid med kran og talje
- Arbeid på lavspenningsanlegg
- Anleggsliste og mannskapsoversikt
- Prosedyrer for arbeid på og ved vei
- Varsling av arbeid på offentlig vei
- Arbeid på veirekkverk

<sup>34</sup> Se ellers diagram 15 og kapittel 6 nedenfor.

- Arbeid på grusvei
- Arbeid på vei med fast dekke
- Tilsyn og vedlikehold av bruer
- Utforming og vedlikehold av drenggrøfter
- Stenging av kommunal vei, skredvarsling
- Prosedyrer for arbeid i rasfarlige områder
- Drikkevannsforskriften
- Legionella
- Nedbørsfelt og damanlegg
- Brønner, sjakter, basseng
- Prosedyrer for driftsplanlegging
- Vannbehandlingsanlegg
- Hygiene for arbeid på vann og avløp
- Arbeid som medfører støy
- Prosedyrer for bruk av verneutstyr
- Prosedyre for bemanning ved arbeidsoperasjoner
- Håndtering og bruk av eksplosiver

Revisor registrerer at flere av de ovennevnte skriftlige prosedyrene er merket med U – som betyr under arbeid/ajourhold. Flere av rutinebeskrivelsene ser ut til å være datert 25. februar 2010. Når det gjelder renhold og miljøservice, vises det i tabellen til at det er utviklet flere dokumenter som omhandler forhold som

- Arbeidsmiljø
- Kurs og endringer
- Miljøservicearbeider
- Utvikling av avdelingen og renholderrollen
- Risikoanalyser
- Datablad, handlingsplan
- Handlingsplan for internkontroll
- Renhold hjemmehjelp, herunder
  - o Informasjon til tjenestemottaker
  - o Regler og rutiner
  - o Regler for praktisk bistand
  - o Regler for hjemmehjelpere
  - o Renhold bemannet bolig
  - o Renholdsplan bemannet bolig
- Innemiljøstandarder
- Renholdsplaner
- Personalrelaterte rutiner
- Arbeidsbeskrivelser
- Smittevern, herunder
  - o Håndtering av smitte
  - o Info praktisk bistand
  - o Institusjoner og smittevern
  - o Prosedyre MRSA/multires.
  - o Desinfeksjon
  - o Risikoanalyse Corona
  - o Risikovurdering Corona
  - o Ved smitterom (1.1.2020)
  - o Sanering privatbolig
  - o Smitteprosedyre HOM
  - o Smitterenhold praktisk bistand
  - o Smitterenhold barnehage

- Smitterenhold skole (rødt)
- Årsplaner for renhold
- Brukeravtaler (barnehager)

Ovennevnte dokumenter for renhold og miljøservice er alle markert med «C», som betyr at de er lagret i Compilo.

I tabellen vises det også til prosedyrer og dokumenter for brann og feiing, herunder:

- HMS-mål
- Beredskapsplaner
- Evaluering av hendelser
- Evaluering av øvelser
- Årskontroller for materiell (flere dokumenter)
- Bearbeiding av stress og krisesituasjoner
- Prosedyrer, flere dokumenter
- Bearbeiding av stress og krisesituasjoner
- Brann i pipe og skorstein
- Bruk av løfteputer under øvelse
- Bruk av stige ved øvelse og innsats
- Debriefing av mannskaper
- Føring av utrykningskjøretøy
- Grunnleggende røykdykking, varm øvelse
- Grunnopplæring nytilsatt brannmannskap
- Opplæring av ansatte i brannvesenet
- Håndtering av brann i Elbil og hybridbil
- Innsats i Korgfjelltunnelen
- Kald røykdykkerøvelse
- Kontroll og fylling av luftflasker
- Prosedyrer for gjennomføring av øvelser
- Pandemi og kritiske sykdomsutbrudd
- Redusere risiko for helsefarlige stoffer ved innsats og øvelser
- Røykdykking, innsats og organisering
- Slokkeøvelse med pulver og CO2
- Tilsyn og vedlikehold åndedrettsvern
- Utrykning fra brannstasjon
- Øvelse, vannføring trykktap
- Øvelse frigjøringsutstyr
- Øvelse slokkespyd
- Adkomst tak
- Bruk av kjøretøy
- Bruk av verneutstyr
- Helsekontroll feiere
- HMS generelt
- Renhold og vedlikehold
- Vernetiltak i feiervesenet
- Rutinebeskrivelse i feiervesenet

Flere, men ikke alle, av de ovennevnte rutinene og dokumentene er markert med C, som henviser til at de er lagret i Compilo.

I tabellen er følgende rutiner sortert under «Areal, byggesak, oppmåling og landbruk»

- Oppdatering AR5, rutinebeskrivelse

- Risiko og tiltak ved befaring i terreng

Avslutningsvis vises det i tabellen til at det er opprettet handlingsplan ved alvorlig ulykke. Tidligere enhetsleder har opplyst at når det gjelder «kontorarbeidsplassene», er disse risiko- og sårbarhetsvurdert. Det er kun «alnearbeid i felt/befaring/oppmåling» som er vurdert som risiko. Ved å være to personer der det i hvert enkelt tilfelle vurderes som forhøyet risiko, reduseres konsekvensen, viser hun til. Når det gjelder brann og redning samt feiing, viser enhetsleder til risikofaktorer som belastningsskader, belastning varme og sot, psykososial belastning og biologiske risikoer. Revisor finner at disse risikoene er noe utdypet i bedriftsrapport for brann og redning, utarbeidet av Friskgården i 2025:

*«Soteksponering skjer både under innsats og på brannstasjonen, hvor dårlig ventilasjon forverrer situasjonen. Manglende tilrettelegging for renhold og oppbevaring skaper ytterligere utfordringer, og det er ikke gjennomført arbeidsplasskartlegging eller vernerunder. (...) Biologiske og kjemiske eksponeringer inkluderer sot, olje, diesel og sot-vann, som kan være helseskadelige. Verneutstyr brukes under utrykning, men ikke alltid ved rengjøring, selv om det er tilgjengelig. Strengere prosedyrer er nødvendig for å sikre riktig bruk. Et vaskeri i Korgen finnes, men benyttes ikke av begge avdelinger.»*

Brannsjef opplyser i forbindelse med denne forvaltningsrevisjonen at den ovenfor siterte opplysningen angående vaskeriet i Korgen ikke er riktig. Dette vaskeriet er tilgjengelig for begge avdelinger samt brannforebyggere, opplyser han.

**Tiltak for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra HMS-lovgivningen**

Revisor har spurt tidligere enhetsleder om enheten har verneombud. Hun opplyser at enheten ikke har verneombud på rådhuset – der benyttes hovedverneombudet. Avdeling for kommunalteknikk har to verneombud innen renhold og ett verneombud innen byggdrift og VVA. Brann og redning har to verneombud.

Vi har spurt tidligere enhetsleder om det er gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse) med henblikk på HMS-arbeidet ved enheten. Vi har blitt forelagt en bedriftsrapport for enheten – datert 24. januar 2023. Rapporten er utarbeidet av Friskgården bedriftshelsetjeneste, og den synes å være basert på fokusgruppeintervju med ledere og mellomledere ved enheten. Fra rapporten hitsettes:

*«Vernerunder på alle kommunale bygg, brann, vei, vann og avløp. Vann og avløp har gode prosedyrer på utførelse av jobber samt risikoanalyser. Innenfor bygg er det forbedringspotensial. Kommunen har Compilo kvalitetssystem der de legger inn prosedyrer, men ikke alt ligger tilgjengelig her. Brann, vann og avløp har gode rutiner her, gjennomføre jevnlig risiko vurderinger, blant annet når nye oppgaver skal iverksettes. Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn på brann. Kom i mål med påleggene.*

*Når det gjelder prosjekter blir risikovurderinger ivaretatt av koordinator på ulike prosjekter i kommunens regi.*

*God erfaring med bruk av retningslinjer for sykefraværsoppfølging, god dialog med Nav. Prosedyrer ligger i kvalitetssystemet Compilo. Ingen erfaring med bruk av konflikthåndtering. Varslingsystem og opplæring vedrørende vold/trusler kommer nå i løpet den nærmeste framtid. Personalpolitiske retningslinjer gir klare lederverdier. Når det gjelder partssamarbeid og medvirkning har de ingen faste strukturer, men det skal utarbeides retningslinjer for det, dette er snart ferdigstilt (startet juni 2023)*

*Usikker på om alle som jobber med HMS har HMS kurs. Det er et verneombud på bygget som er underlagt byggeteknisk? Partsgruppa har inntrykk av at medarbeidere oppfatter verneombud og tillitsvalgtes roller godt.*

*Internkontroll for ivaretagelse av HMS, skal ajourføres og må brukes.*

Medarbeidersamtaler årlig, og det har vært blitt gjennomført medarbeiderundersøkelser tidligere, og er planlagt i år igjen. Vernerunder har de årlig på det fysiske arbeidsmiljøet. Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet har det ikke vært gjennomført på hele bygget.

Hemnes kommune har vært i en omstilling- og endringsprosess siste 3 årene. Hovedfokus er klare linjer i organisasjonen. Ny struktur gir bedre oversikt. Ingen opplever urettferdighet, for eksempel knyttet til turnus, lønn og arbeidstid.

Tar opp ting fortløpende. Arbeidet skal gi helse, og sammenhengen mellom arbeid og fritid må være i balanse. Mange mannfolk som kan påvirke hvordan de ser på tematikken med snakk om følelser og emosjoner; «*mye tøffe mannfolk*». Hvis enheten skal kartlegge sitt psykososiale arbeidsmiljø, vil det være fordel med ekstern prosessleder. Vi-følelsen ble beskrevet jfr. at ansatte snakker om «*de i kommunen*» og «*de på rådhuset*», gjerne med negative fortegn. Beskriver fokus på behov for å inkludere nyansatte. Jobbkraft, jobbbalanse, forventninger og tilbakemeldingskultur vil kunne styrke det psykososiale arbeidsmiljøet. Bedriftshelsetjenesten ønskes som veiledere i slik prosess.

Røykdykkere er påmeldt helsekontroller i 2023. Feierne skal ha helsekontroll annethvert år, gjelder også brann/redning. Det er usikkert når det var førstehjelpskurs sist.

Kontorer blir tilpasset og tilrettelagt. God på fysisk tilrettelegging. Bra maskinpark, vann og avløp har stoffkartotek og datablad. Brann har godt fokus på eksponering og har vernerunder som en del av sikker HMS. Noen i bygget har dårlig ventilasjon, og varmt på sommeren og kulde på vinteren. Det er kartlagt. Gode personalforhold på tekniske anlegg. Rein og skitten sone i Brannstasjonene, kan forbedres for å unngå smitte via huden og åndedrett.

Ledernes helse påvirkes av «overarbeid» til tider, samt «klager» fra befolkningen. Bedre organisering kan gi forbedring. Mange mener noe om oss i kommunen, for eksempel klager på snørydding, må stå i påkjenningen og bli eksponert for innbyggernes frustrasjon og uttrykk. Må forstå og håndtere slike påkjenninger.

Gjennomsnittlig sykefravær på teknisk på 3,4%. Renhold drar opp statistikken.

Sykefraværsoppfølgingen er i henhold til NAV sine retningslinjer, god dialog med NAV. Ved komplekse saker blir ansatte fulgt opp av NAV og IA avtalen ligger til grunn. Det utarbeides oppfølgingsplaner og det legges til rette for arbeidsdeltakelse ved sykemeldinger.»

Brannsjef viser i dialog med revisor til at det som står om førstehjelpskurs i ovennevnte bedriftsrapport, ikke er korrekt. Samtlige ansatte i brann- og redningstjenesten gjennomfører årlig førstehjelpskurs fastsatt i øvelsesplan, opplyser han. Avslutningsvis i rapporten presenteres en såkalt SWOT-analyse<sup>35</sup> for enheten. Presentasjonen av denne er gjengitt i utklipp 5. nedenfor.

#### Utklipp 5. Swot-analyse fra bedriftsrapport (Friskgården bedriftshelsetjeneste), 2023.

STYRKER	SVAKHETER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Godt etablert avdeling</li> <li>• Kjente og etablerte rutiner og strukturer for medarbeideroppfølging og generell drift</li> <li>• Godt fysisk og ergonomisk arbeidsmiljø</li> <li>• Variert og bred kompetanse</li> <li>• Høyt fokus på «Vi følelsen» innad i Teknisk</li> <li>• Relativt lavt sykefravær</li> <li>• Helsekontroller ift. lovpålagt kontroller.</li> <li>• Samarbeid med andre kommuner</li> <li>• Årlige medarbeidersamtaler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangler systematikk i HMS-arbeidet</li> <li>• Lite fokus på psykososialt arbeidsmiljø</li> <li>• Ujevn kjønnsfordeling på ansatte drift og renhold</li> <li>• Ikke alle som jobber med HMS har HMS kurs.</li> </ul>
MULIGHETER	TRUSLER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisk HMS-arbeid med <u>årshjul</u> for å ivareta vernerunder, risikovurderinger, medarbeidersamtaler mm</li> <li>• Partssamarbeid</li> <li>• Økt fokus på psykososiale arbeidsmiljøet</li> <li>• «Vi følelsen» hele kommunen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uklare forventning med å «bistå NAV» i uønsket adferd. Dvs. at teknisk personale i 2. etg på rådhuset er nært og kan bistå dersom det er trusler på NAV-kontoret i 1. etg.</li> <li>• Ikke alle prosedyrer er tilgjengelig i kvalitetssystemet</li> </ul>

<sup>35</sup> Strength Weakness Opportunity Threat

Revisor ser særlig grunn til å bemerke følgende punkter i analysen av styrker og svakheter:

- *Godt fysisk og ergonomisk arbeidsmiljø*
- *Relativt lavt sykefravær*
- *Lovpålagte helsekontroller*
- *Årlige medarbeidersamtaler*
- *Mangler systematikk i HMS-arbeidet*
- *Lite fokus på psykososialt arbeidsmiljø*
- *Ikke alle som jobber med HMS har HMS-kurs*

Avslutningsvis i rapporten inngår en handlingsplan med tre delmål: 1. *Lage HMS-plan for 2023/2024 (i form av et årshjul) og gjennomføring av HMS-kurs for dem som ikke har det, 2. Sikre at prosedyrer blir tilgjengelige for alle medarbeidere, 3. Være et helsefremmende arbeidsmiljø.* Det fremgår videre av rapporten at det er satt tidsfrister for gjennomføring av disse delmålene. For delmål 1 om handlingsplan (årshjul) og kursing på HMS-området fremgår det at fristene ble satt til mai og oktober 2023. Delmålet om tilgjengeliggjøring av prosedyrer for alle medarbeidere var spesifisert med følgende tiltak: «*Legge prosedyrene inn i kvalitetssystemet Compilo. Opplæring/trening for alle medarbeiderne i å bruke systemene aktivt.*» Frist for gjennomføring er i handlingsplanen satt til «*innen utgangen av 2023/ januar 2024*». Delmålet om helsefremmende arbeidsmiljø var spesifisert med kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet og tiltak for oppfølging av dette. Dette ble foreslått utsatt til ny enhetsleder var på plass i slutten av 2023. Kommunalsjef opplyser at det har vært jobbet mye med det psykososiale arbeidsmiljøet, blant annet med bistand fra Friskgården i 2025. I år jobbes det med teamet «*psykologisk trygghet*».

Revisor oppfatter, etter tilbakemelding fra kommunalsjef samfunn, at det pr. april 2026 ikke foreligger noen egen HMS-handlingsplan for enheten, men at det foreligger en plan som gjelder hele kommunen. Når det gjelder det å sikre at prosedyrer blir tilgjengelige for alle medarbeidere, viser kommunalsjef til at Facilit brukes som plattform og virkemiddel for dette. Revisor legger til grunn at dette gjelder for byggdrift, vei, vann og avløp.

Tidligere enhetsleder viser videre til at det er gjennomført sikker jobbanalyse (SJA) på enkeltprosjekt. For brann og redning er i skrivende stund en ny ROS-analyse av typen «*forebyggende og beredskapsanalyse*» under ferdigstilling. Revisor har videre blitt forelagt eksempler på eksisterende ROS-analyser ved enhet for tekniske tjenester. Disse er strukturert slik at ulike arbeidsoperasjoner analyseres med henblikk på sannsynligheten for at en bestemt risiko gir utslag i konkrete hendelser – og hvilken alvorlighet konsekvensene av dette vil kunne få. For hver arbeidsoperasjon er det også identifisert tiltak, hvem som har ansvaret for å gjennomføre det enkelte tiltaket – samt frist for gjennomføring.

Revisor har spurt enhetsleder hvor ofte det gjennomføres verneunder ved enheten, og om slike verneunder dokumenteres. Tidligere enhetsleder har vist til at siste vernerunde var på brannstasjonene, og at denne ble gjennomført i 2016. Revisor har blitt forelagt rapport fra denne. Kommunalsjef viser til at det, med henblikk på renhold og miljøservice, er gjort utvidelser i eksisterende ROS-analyser etter gjennomføring av verneunder på bygg. Revisor oppfatter at dette er bygg som renholderne arbeider i, men som ikke er enhetens egne lokaler.

Revisor oppfatter etter tilbakemelding fra kommunalsjef samfunn at det jobbes med en dekkende oversikt over hvilke områder av enhetens tjenesteproduksjon det foreligger dekkende ROS-analyser for. Kommunalsjef opplyser imidlertid at det foreligger ROS-analyser for renholdernes daglige arbeid, vegdrifternes daglige arbeid, og brann- og redningstjenestens

daglige arbeid. For byggdrifternes daglige arbeid foreligger ikke slik ROS-analyse, opplyser han.

Vi har også spurt tidligere enhetsleder i hvilket omfang det er meldt avvik på HMS-området ved enheten i løpet av de to siste årene. Hun viser til at «*enheten mottar veldig mange avvik fra de som bruker kommunale bygg. TEK har hatt lite fokus på seg selv.*» I 2025 ble ett konkret arbeid stanset på grunn av «HMS og usikkerhet» opplyser hun, og utdyper at «*sikker jobbanalyse var utarbeidet, men ikke kjent for fagarbeiderne.*»

Videre har vi spurt enhetsleder hvordan det jobbes ved enheten for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø, og om det gjennomføres medarbeiderundersøkelser. Tidligere enhetsleder opplyser at medarbeiderundersøkelser er gjennomført, og at «renhold er de som har arbeidet mest med disse». Revisor har spurt tidligere enhetsleder om det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte i enheten. Hun opplyser at i perioden 2022-2025 er dette blitt gjort, og i tillegg er det gjennomført ledersamtaler, seniorsamtaler, prøvetidssamtaler og sluttsamtaler.

### **Systematisk evaluering av HMS-internkontrollen**

Revisor har spurt tidligere enhetsleder om det gjennomføres regelmessige gjennomganger av HMS-internkontrollen ved enheten for å sikre at denne fungerer som forutsatt. Hun opplyser at ajourhold av planverk ble startet i 2024 og fulgt opp i 2025.

Revisor har blitt forelagt en bedriftsrapport for brann og redning, datert 7.1.2025. Bedriftsrapporten er utarbeidet av Friskgården og basert på intervju med brannsjefen, varabrannsjefen, og to verneombud. Fra rapporten hitsettes:

*«Brann og redning i Hemnes kommune har et grunnleggende HMS-system, men flere områder må videreutvikles. Avdelingen mangler en egen handlingsplan, årshjul og faste planer med BHT, men følger kommunens systemer og prosedyrer. Compilo brukes til HMS-arbeid, men opplæring i verktøyet bør styrkes. Hver stasjon har et verneombud, men ingen tillitsvalgte. Medarbeidersamtaler gjennomføres ikke systematisk, men det er en kultur for åpenhet. Lokalene byr på utfordringer, spesielt i å opprettholde skille mellom ren og skitten sone. Verneutstyr er tilgjengelig på begge stasjoner uten begrensninger. (...) Samlet sett har Brann og Redning et sterkt fundament bygget på tillit, samarbeid og støtte, men kan forbedre struktur, kommunikasjon og tilrettelegging for ansatte.»*

Bedriftsrapporten inneholder en SWOT-analyse, og i denne vises det til følgende styrker, svakheter, muligheter og trusler:

#### **Utklipp 6. Fra bedriftsrapport Brann og redning, 2025**

STYRKER	SVAKHETER
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lav trunover i bedriften</li> <li>- Sterkt samhold og god Vi-følelse</li> <li>- Engasjert og tilgjengelig ledelse</li> <li>- Fokus på faglig utvikling og kompetanse</li> <li>- Tilgang til moderne utstyr</li> <li>- Kollegastøtte og debriefing</li> <li>- Håndtering av utfordringer i arbeidsmiljøet</li> <li>- Fleksibilitet og fordeling av ansvar</li> <li>- Sosiale tiltak og sammenkomster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manglende struktur og systematikk i HMS-arbeidet</li> <li>- Utilstrekkelig bruk av verneutstyr</li> <li>- Dårlig opplevelse av det fysiske arbeidsmiljøet på brannstasjon</li> <li>- Begrenset tid til ledelse og kommunikasjon</li> <li>- Varierende tilbakemeldingskultur</li> <li>- Manglende tillitsvalgte</li> <li>- Få faste møtepunkter</li> </ul>
MULIGHETER	TRUSLER
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Systematisk HMS-arbeid</li> <li>- Bedre utnyttelse av verneutstyr og renhold</li> <li>- Forbedret arbeidsmiljø på brannstasjon, gjennomføre: vernerunder og/ev. arbeidsplasskartlegging</li> <li>- Prioritere mer ledelse og kommunikasjon</li> <li>- Systematisere medarbeidersamtaler og tilbakemeldingskultur</li> <li>- Fagdag innen emosjonelle og relasjonelle belastninger for håndtering av stress og de emosjonelle kravene i arbeidet.</li> <li>- Etablere en eller to tillitsvalgte</li> <li>- Fortsette arbeidet med å styrke teamfølelse</li> <li>- Benytte Compilo i større grad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emosjonelt stress som kan føre til psykiske belastninger hos de ansatte</li> <li>- De ansatte får ikke med seg prosedyrer eller oppdateringer ved lite bruk av Compilo</li> <li>- Sykefravær grunnet det fysiske arbeidsmiljøet og eksponering av kjemikalier</li> </ul>

Revisor ser grunn til å bemerke at SWOT-analysen tyder på et godt psykososialt arbeidsmiljø ved brann og redning. Samtidig vises det til manglende struktur og systematikk i HMS-arbeidet.

Også i brann og redning sin bedriftsrapport er det identifisert delmål og tiltak i en egen handlingsplan. Fra handlingsplanen hitsettes:

#### Utklipp 7. Fra bedriftsrapport Brann og redning, 2025

##### Delmål 1:

Tiltak	Ansvar	Når
ETABLERE EN HANDLINGSPLAN FOR SYSTEMATISK HMS-ARBEID: UTARBEIDE EN TYDELIG OG STRUKTURERT HANDLINGSPLAN SOM INKLUDERER BÅDE FYSISKE OG PSYKOSOSIALE TILTAK. ETABLERE PLAN MED BHT FOR FOREBYGGENDE ARBEID INNEN HMS	LEDER, EVT MED BHT	APRIL

##### Delmål 2:

Tiltak	Ansvar	Når
VELGE OG ETABLERE EN TILLITSVALGT FOR DE ANSATTE	LEDER OG VERNEOMBUD	MARS

##### Delmål 3:

Tiltak	Ansvar	Når
LAGE RUTINER FOR HÅNDERING AV EMOSJONELLE BELASTNINGER. EKSEMPEL: EKSEMPEL: KURS VEILEDNING, DEBRIEFING OG TILGANG TIL PSYKOLOGISK STØTTE	LEDER, EVT MED BHT	APRIL

##### Delmål 4:

Tiltak	Ansvar	Når
LAGE STOFFKARTOTEK	LEDER OG VERNEOMBUD	JUNI

Vi har stilt kommuneadministrasjonen spørsmål om hvordan rapporten har blitt fulgt opp i ettertid. Fra brannsjefen har vi mottatt følgende svar:

*«Brann og redning har i etterkant av bedriftsrapporten hatt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, der vi har iverksatt faste rutiner for defuse, debrief og evaluering etter hendelser. Vi har også startet prosessen med kollegastøtte, der vi har fått kursplass. Tillitsvalgt er på plass på begge stasjoner.*

*Vi opplever det som utfordrende å få innpass hos BHT, både mht. helsesjekk og vaksinerings. Vi jobber med å komme i en dialog for å bedre dette framover for å sikre at de ansatte får dette ihh. til oppsatt plan. Bygningseier (kommunalteknikk) har startet en prosess for å se på de fysiske forholdene ved brannstasjonene etter at det er innlevert avvik fra de ansatte. Ingen av brannstasjonene holder i dag kravene som stilles til brannstasjoner. Dette er så langt som vi er kommet pr. d.d.»*

#### **Rutiner og praksis for oppfølging av ansatte med sykefravær**

Vi har spurt tidligere enhetsleder om enheten har egne, skriftlige rutiner for oppfølging av fravær blant ansatte. Hun svarer at enheten følger NAV sin kalender for oppfølging, og at enheten ikke har egne rutiner utover dette. Digital oppfølgingsplan utarbeides snarest når en ser at fraværet varer, opplyser enhetsleder.

I Hemnes kommunes årsmelding for 2023 vises det til *Hemnes-avtalen* som et viktig verktøy i kommunens arbeid med sykefravær. Revisor har blitt forelagt denne avtalen – som gjelder utvidet rett til bruk av egenmelding. Avtalen skal «bidra til mer smidig sykefraværsoppfølging og styrke arbeidsplassen som hovedarena for tilrettelegging og tilbakeføring til arbeid. I avtalen vises det til at «Hemnes kommune håper samtidig at denne ordningen vil kunne redusere noe av arbeidsbelastningen for fastlegene, ved å begrense behovet for legekontakt i tilfeller der det

*ikke er nødvendig med medisinsk vurdering*». I dokumentet vises det videre til at noen av målene med avtalen er å forenkle sykefraværsoppfølgingen, støtte nærvær på arbeidsplassen og sikre riktig bruk av helseressursene.

Revisor har, som vist i delkapittel 3.1.2 over, undersøkt hvordan enheten v/ ledere har fulgt opp fire konkrete tilfeller der ansatte hadde helt eller delvis sykefravær i en periode på minimum fire uker i perioden 1.8.2025-31.1.2026.

I tre av de fire undersøkte sakene forelå det oppfølgingsplan.

Det gjaldt én av disse tre sakene at den aktuelle ansattes situasjon var slik at vedkommende og nærmeste leder var enige om at tilrettelegging ikke var mulig. Planen var datert fem uker etter første fraværsdag. Det var angitt i en dato i planen for når den skulle evalueres. På bakgrunn av øvrige opplysninger i saken har revisor ikke funnet det relevant å undersøke den aktuelle oppfølgingsplanen videre.

I de to øvrige sakene hvor oppfølgingsplan forelå, fant revisor at:

- Begge planene var blitt utarbeidet innen fire uker etter første fraværsdag
- Begge planene inneholdt opplysninger om hvilken tilrettelegging som var aktuell eller skulle prøves ut
- Begge planene inneholdt dato for når de skulle evalueres
- Ingen av planene inneholdt informasjon om aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene. Revisor oppfatter at dette ikke var ansett aktuelt i noen av de to sakene.

I den fjerde av de undersøkte sakene, fikk vi opplyst at skriftlig oppfølgingsplan ikke var utarbeidet. Den aktuelle lederen beskrev muntlig hvilken oppfølging den aktuelle ansatte hadde fått – i form av jevnlig samtaler. Lederen hadde egne notater fra samtaler.

Det gjaldt alle de fire sakene at de aktuelle lederne opplyste at de hadde hatt jevnlig kontakt med den ansatte gjennom sykefraværsperioden. Det forelå ikke noen formell innkalling til dialogmøte 1 i noen av sakene, men det ble i samtlige saker opplyst at tilrettelegging hadde vært drøftet med den aktuelle ansatte i samtale – enten ved fysisk møte eller pr. telefon. I en av sakene ble det opplyst at dialogmøte hadde funnet sted ca. 3,5 måneder etter første fraværsdag i den aktuelle fraværsperioden. I de to øvrige sakene ble det opplyst at første dialogmøte hadde funnet sted i forbindelse med utarbeidelse av oppfølgingsplan. Det forelå ingen formell innkalling til dialogmøte 1 i noen av sakene.

## 5.2 HMS-internkontroll: Revisors vurderinger og konklusjon

Revisor anser, overordnet sett, at de foreliggende funnene (som vist i kapittel 5.1) viser at det gjøres mye relevant arbeid knyttet til helse, miljø og sikkerhet ved enhet for tekniske tjenester. Mye av dette arbeidet er dokumentert i form av rutinebeskrivelser, evalueringer/rapporter og ulike former for risiko- og sårbarhetsanalyser. Samtidig oppfatter revisor, basert på uttalelser fra forhenværende enhetsleder, at HMS-arbeidet ved enheten har vært kjennetegnet av manglende systematikk og struktur de siste årene.

Når det gjelder revisjonskriteriet om å fastsette og dokumentere mål for HMS-arbeidet, vurderer revisor at enheten *til dels* oppfyller dette. Det foreligger en uttalt HMS-målsetning for brann- og redningsavdelingen, og revisor registrerer at det i forbindelse med utarbeidelse av

bedriftsrapport i 2023 ble etablert konkrete målsetninger for *enhetens* HMS-arbeid. Vi oppfatter likevel at disse målsetningene først og fremst var tilknyttet konkrete funn i bedriftsrapporten, og at de dermed først og fremst var forankret i denne – som en oppfølging. Forhenværende enhetsleders svar på spørsmålet om enhetens overordnede målsetninger, styrker dette inntrykket.

Revisor registrerer at det foreligger en formalisert ansvars- og myndighetsfordeling for HMS-området i kommunens kvalitetssystem. Selv om denne er nokså stikkordsmessig formulert, anser revisor i utgangspunktet at den er tilstrekkelig til at revisjonskriteriet om en dokumentert oversikt over fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet må anses *oppfylt* – også for enhet for tekniske tjenester.

Med henblikk på revisjonskriteriene om å sikre ansattes kunnskaper om HMS-arbeid og tilgang til relevant regelverk, dokumenterer enheten å ha iverksatt relevante tiltak. Det er gjennomført HMS-dag, og det er utarbeidet et større antall HMS-relaterte skriftlige prosedyrer og rutinebeskrivelser. Det synes imidlertid ikke å være slik at denne kunnskapsformidlingen når frem til alle ansatte ved enheten. Ikke alle ansatte deltok på den ovennevnte HMS-dagen i 2024. En relativt stor minoritet av de ansatte har i vår spørreundersøkelse – som presenteres i kapittel 6 nedenfor – svart at ledelsen kun *til dels* – eller *ikke* – gir dem veiledning for hvordan de skal ivareta egen helse og sikkerhet i arbeidet. Kommunens bedriftshelsetjeneste, Friskgården, har ved to anledninger (i 2023 og 2025) konstatert manglende systematikk i HMS-arbeidet, henholdsvis ved enheten generelt og ved brann og redning spesielt. Revisor vurderer at enhet for tekniske tjenester *til dels* oppfylder revisjonskriteriene om å sørge for at ansatte har tilstrekkelige kunnskaper om og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet. Følgelig anser revisor at enheten også *til dels* oppfylder revisjonskriteriet om å ha oversikt over HMS-relaterte krav som er særlig viktige for virksomheten, i den grad at kunnskapen om slike krav synes å være ujevnt fordelt blant enhetens ansatte.

Når det gjelder revisjonskriteriene om å gjennomføre og dokumentere kartlegging av farer og problemer, vurdere risiko og utarbeide planer og tiltak for å redusere risiko, vurderer revisor at enheten *til dels* oppfylder disse. Enheten dokumenterer og beskriver (v/ kommunalsjef og forhenværende enhetsleder) nokså omfattende og relevant arbeid på området – i form av flere ulike former for risiko- og sårbarhetsanalyser, SWOT-analyser, vernerunder og andre former for kartlegging, samt dokumenterte rutinebeskrivelser som må antas å ha som hensikt å motvirke erkjente risikoer ved enhetens virksomhet. Samtidig tydeliggjør revisors funn i kapittel 5.1 over at det er enkelte «hull» i enhetens systemer for slik håndtering av risiko på HMS-området. Revisor oppfatter at det ikke foreligger full oversikt ved enheten over hvilke av enhetens virksomhetsområder som er dekket av eksisterende ROS-analyser, og for byggdrift mangler det ROS-analyse for de ansattes daglige arbeid. Vernerunder i enhetens lokaler ble sist gjennomført i 2016, og revisor anser at dette vitner om en for lav hyppighet i gjennomføringen av vernerunder ved enheten. Opplysninger fra forhenværende enhetsleder tyder på at det i liten grad meldes inn HMS-avvik fra enhetens egne ansatte. Dette må, etter revisors syn, betraktes som en grunnleggende utfordring med henblikk på enhetens HMS-internkontroll. I den utstrekning HMS-avvik ikke meldes inn for håndtering, svekker dette enhetens forutsetninger for å kunne utvikle risikoreduserende tiltak. Revisor vurderer på denne bakgrunn at enheten *til dels* oppfylder revisjonskriteriet om å iverksette og dokumentere rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av HMS-lovgivningen.

Revisor anser at utarbeidelse av bedriftsrapporter, slik enheten i samarbeid med Friskgården har gjort ved to anledninger, er et relevant tiltak med henblikk på å gjennomføre og dokumentere systematisk overvåkning av HMS-internkontrollen for å sikre at denne fungerer som forutsatt. Revisor registrerer at enheten iverksetter tiltak i etterkant av slike bedriftsrapporter, men at ikke alle påpekte mangler er utbedret ennå – på tross av at begge bedriftsrapportene er over ett år gamle. I lys av bedriftsrapportens innhold finner revisor det tvilsomt hvorvidt utarbeidelse av disse kan anses fullt ut dekkende som systematisk overvåkning av internkontrollen. En slik overvåkning bør ha et klart utgangspunkt i enhetens lov- og forskriftsfestede plikter på området. Revisjonskriteriet vurderes som *til dels* oppfylt.

Når det gjelder de fire undersøkte sakene der ansatte ved enheten hadde hatt helt eller delvis sykefravær i fire uker eller lengre, vurderer revisor at revisjonskriteriet om å utarbeide oppfølgingsplan var oppfylt i tre av de fire sakene. Videre er revisors vurderinger slik:

- I to av de tre sakene der oppfølgingsplan forelå, var revisjonskriteriet om å utarbeide planen innen fire uker oppfylt.
- De tre planene inneholdt implisitt eller eksplisitt en vurdering av arbeidstakers arbeidsevne, og revisor anser dermed revisjonskriteriet for å være oppfylt i de tre sakene.
- I de to tilfellene der det var aktuelt, oppfylte oppfølgingsplanene innholdskravet om at aktuelle tilpasningstiltak i arbeidsgivers regi skal angis.
- Ikke i noen av de tre sakene der oppfølgingsplan forelå, var det aktuelt med tiltak med bistand fra myndighetene.
- Alle de tre undersøkte planene oppfylte kravet om å inneholde informasjon om plan for videre oppfølging, i den forstand at alle de tre planene inneholdt en dato for evaluering.

I den fjerde saken forelå det altså ingen oppfølgingsplan. Den aktuelle lederen hadde notater fra samtaler med den aktuelle ansatte. Selv om enheten v/ den aktuelle lederen dermed i noen grad dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte hadde vært fulgt opp<sup>36</sup>, utgjør mangelen på oppfølgingsplan et brudd på arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

I tre av de fire sakene var den ansattes fravær av et slikt omfang at også plikten til å kalle inn til dialogmøte 1 var utløst. Selv om revisor ikke ser noen grunn til å betvile opplysningene om at dialogmøte har blitt avholdt i disse sakene, kan revisor ikke se at dette er ubestridelig dokumentert i noen av sakene. Forholdet fremstår som et avvik i lys av arbeidsmiljøloven § 4-6 femte ledd.

**Revisors samlede konklusjon er at enhet for tekniske tjenester til dels har et systematisk arbeid med HMS og sykefravær.**

---

<sup>36</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 femte ledd

## 6 ARBEIDSMILJØ - ENHET FOR TEKNISKE TJENESTER

*Hvordan opplever de ansatte ved teknisk enhet i Hemnes kommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten?*

### 6.1 Resultater fra spørreundersøkelse blant ansatte - enhet for tekniske tjenester

Som vi viser til i kapittel 1 i denne rapporten, består enhet for tekniske tjenester av flere ulike virksomheter der de ansattes respektive arbeidsoppgaver omfatter byggdrift, veidrift, vannforsyning, avløpshåndtering/-anleggsarbeid, renhold, praktisk bistand overfor hjemmeboende tjenestemottakere, planarbeid, byggesaksbehandling, landbruk, oppmåling, brannforebygging og brannberedskap m.m.

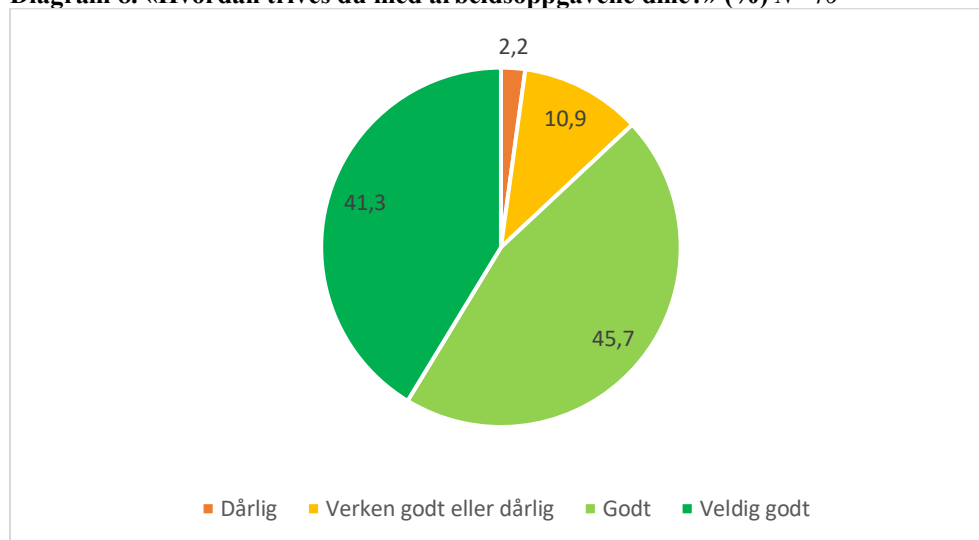
Som vist i kapittel 3.1.1 over, besto vårt spørreskjema av totalt femten spørsmål. De femten spørsmålene er utarbeidet i den hensikt å skaffe kunnskap om de ansattes opplevelser av sin egen arbeidssituasjon, trivsel, relasjoner til kollegaer og ledere, fysisk arbeidsmiljø, HMS-arbeidet ved enheten og de ansattes opplevde grad av medbestemmelse. I dette kapittelet fremstilles resultatene fra den digitale og den telefoniske spørreundersøkelsen samlet – ettersom samme spørreskjema ble benyttet i begge spørreundersøkelsene.

Revisor vil igjen understreke at svarene fra de 46 ansatte som deltok i spørreundersøkelsen, ikke kan anses representative for de åtte som vi ikke fikk svar fra. Undersøkelsens samlede responstrate på 85 % er likevel relativt høy, og resultatene representerer et stort flertall av enhetens ansatte.

#### 6.1.1 Arbeidssituasjon

Innledningsvis i spørreskjemaet ble deltakerne spurt om hvordan de trives med arbeidsoppgavene sine. Svarene er fremstilt som andeler i sektordiagrammet i diagram 8 nedenfor.

**Diagram 8.** «Hvordan trives du med arbeidsoppgavene dine?» (%)  $N=46$

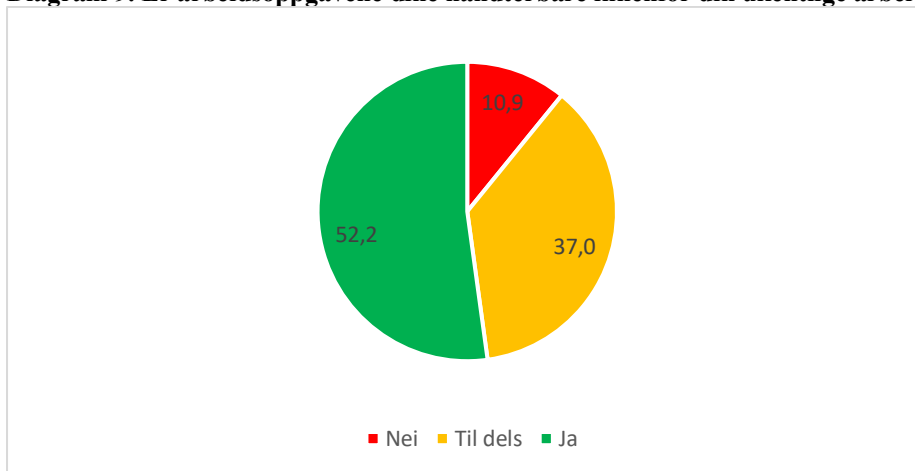


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Resultatene i diagram 8 over tyder på at et stort flertall av de ansatte ved enheten trives godt eller veldig godt med arbeidsoppgavene sine, men at det også er noen ansatte ved enheten som ikke gjør det.

Som et mål på opplevd arbeidsmengde sett i forhold til den ansattes normerte arbeidstid pr. uke, stilte vi følgende spørsmål: «Er arbeidsoppgavene dine håndterbare innenfor din ukentlige arbeidstid?» Svarene er fremstilt i diagram 9 nedenfor.

**Diagram 9. Er arbeidsoppgavene dine håndterbare innenfor din ukentlige arbeidstid? (%) N=46**

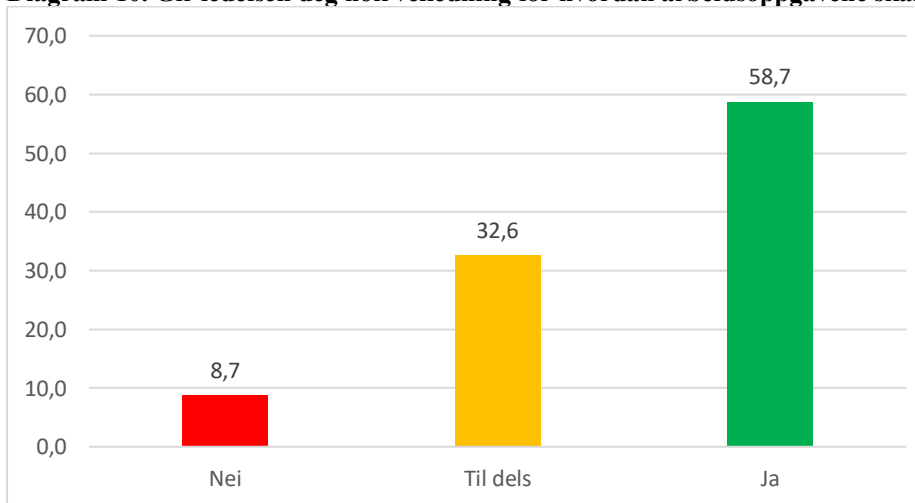


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Resultatene i diagrammet indikerer at et knapt flertall av respondentene opplever at arbeidsoppgavene står i forhold til normert arbeidstid, mens en drøy tredjedel av respondentene opplever at arbeidsoppgavene til dels er håndterbare innenfor ukentlig arbeidstid. Blant respondentene fra byggdrift og VVA var «til dels» det hyppigst benyttede svaralternativet. Enkelte av respondentene utdypet sine svar ved å vise til at de jobber med brøyting, der arbeidsmengden er stor i sesongen. Også enkelte andre respondenter fra andre deler av enheten viste til at det kan variere om arbeidsoppgavene står i forhold til ukentlig arbeidstid. Et lite mindretall på ca. 11 % av respondentene svarte at arbeidsoppgavene deres ikke er håndterbare innenfor deres ukentlige arbeidstid. Noen utdypet med å vise til at de ikke klarer å rekke over det de har av arbeidsoppgaver i løpet av en dag.

Vi spurte også deltakerne i spørreundersøkelsen om de opplever at ledelsen gir nok veiledning med henblikk på hvordan arbeidsoppgavene skal gjennomføres. Svarene på spørsmålet fremgår av diagram 10 nedenfor.

**Diagram 10. Gir ledelsen deg nok veiledning for hvordan arbeidsoppgavene skal gjennomføres? (%) N=46**

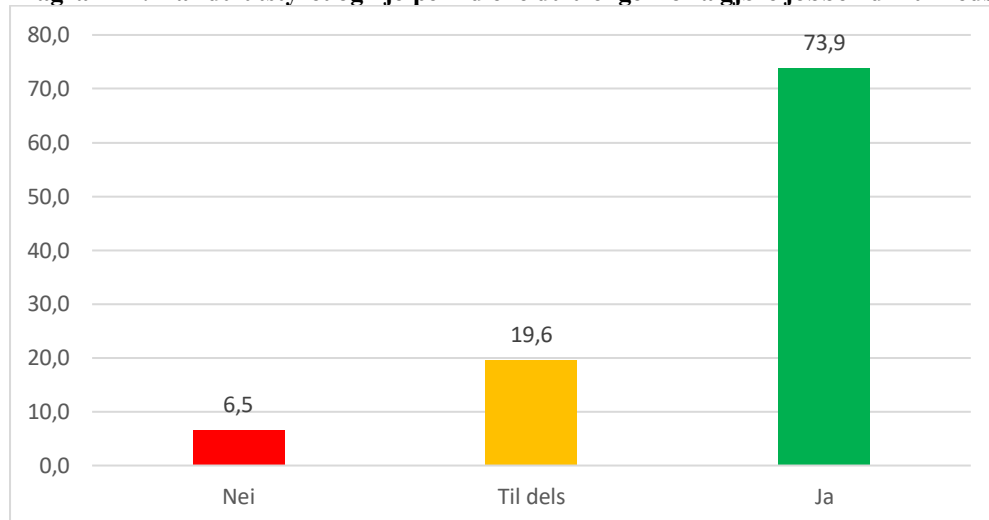


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Som diagrammet viser, svarte et flertall av respondentene «ja» på spørsmålet. Variasjonen var imidlertid stor mellom ansattgrupper. Blant respondentene fra byggdrift og VVA var det hyppigst benyttede svaralternativet «til dels».

Vi spurte også respondentene om de har utstyret og hjelpemidlene de trenger for å gjøre jobben sin tilfredsstillende. Som vist i diagram 11 nedenfor svarte nesten tre av fire respondenter «ja» på spørsmålet. Ca. en fjerdedel av respondentene svarte at de bare til dels – eller ikke – har utstyret og hjelpemidlene de trenger for å gjøre jobben sin tilfredsstillende. Blant respondentene ved byggdrift og VVA svarte ca. halvparten av respondentene med ett av disse to svaralternativene. Enkelte respondenter kommenterte at noe av utstyret er gammelt.

**Diagram 11. Har du utstyret og hjelpemidlene du trenger for å gjøre jobben din tilfredsstillende? (%)  $N=46$**

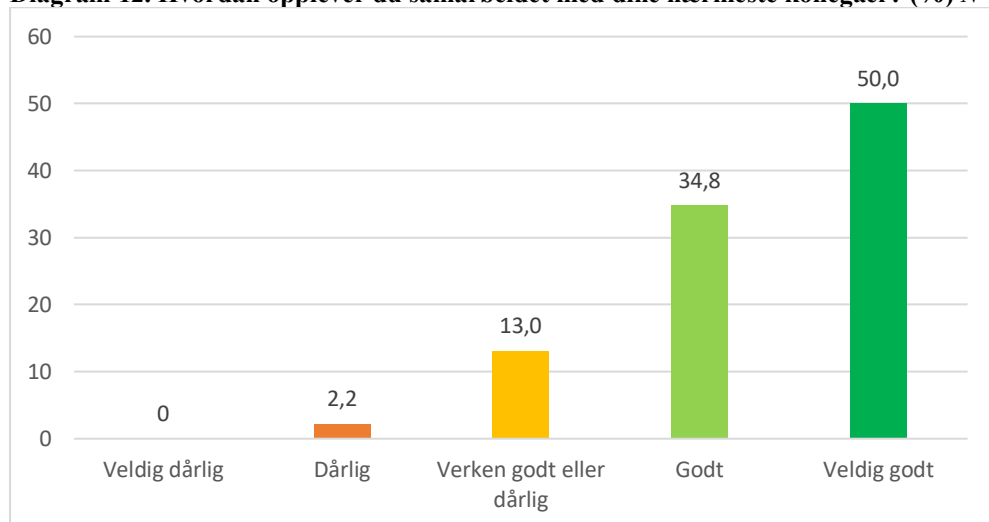


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

### 6.1.2 Relasjoner og samarbeid

Respondentene fikk spørsmålet «Hvordan opplever du samarbeidet med dine nærmeste kollegaer?».

**Diagram 12. Hvordan opplever du samarbeidet med dine nærmeste kollegaer? (%)  $N= 46$**

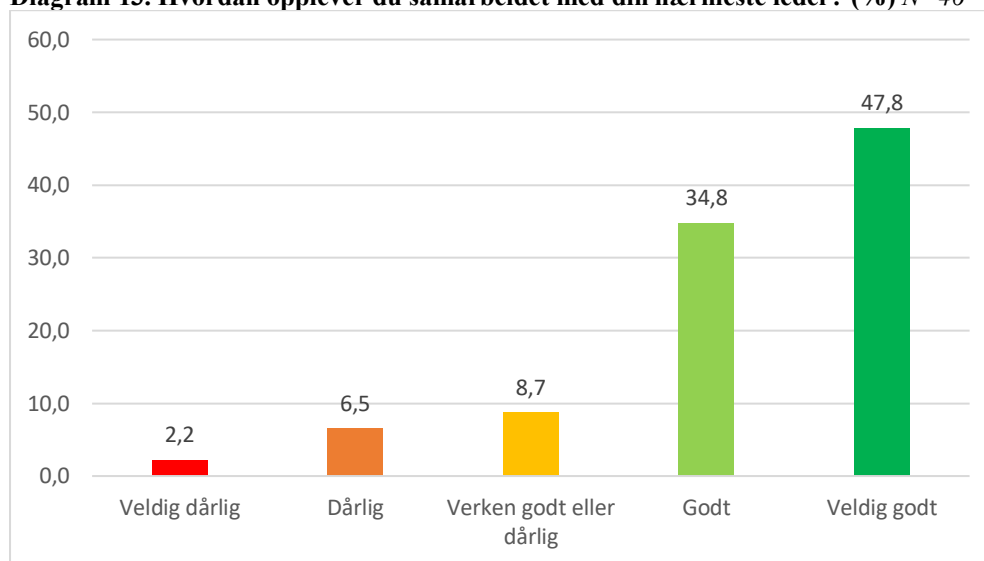


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Resultatene som fremgår av diagrammet, indikerer at de fleste av de ansatte ved enheten opplever å ha gode relasjoner til sine nærmeste kollegaer. Dermed må resultatene ses som en indikasjon på godt psykososialt arbeidsmiljø. Revisor vil likevel bemerke at et mindretall på 15 % har svart «*verken godt eller dårlig*» eller «*dårlig*» på spørsmålet.

Respondentene ble på tilsvarende måte bedt om å vurdere samarbeidet med sin nærmeste leder. Som diagram 13 viser, var det også på *dette* spørsmålet slik at et stort flertall av respondentene svarte med alternativene «*godt*» eller «*veldig godt*». Blant respondentene fra miljøservice og hjemmehjelp var dette de eneste svaralternativene som ble benyttet. Når det gjelder byggdrift og VVA var resultatene noe mer blandede, selv om det også blant denne ansattgruppa var et flertall som svarte «*godt*» eller «*veldig godt*». Resultatene må forstås som at de fleste ansatte ved enheten opplever gode relasjoner til nærmeste leder.

**Diagram 13. Hvordan opplever du samarbeidet med din nærmeste leder? (%) N=46**



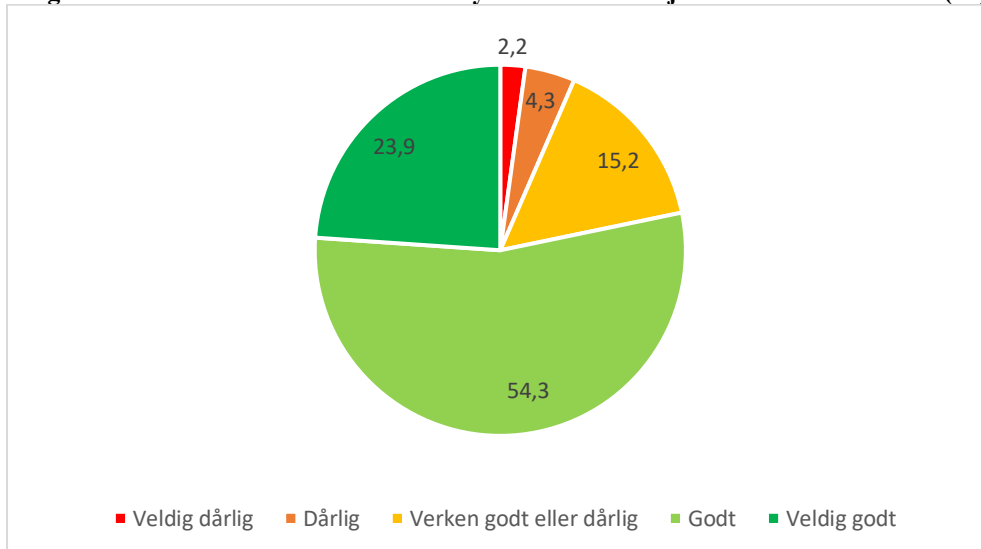
Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Vi ser likevel grunn til å bemerke at nærmere 9 % av respondentene karakteriserte samarbeidet med nærmeste leder som «*veldig dårlig*» eller «*dårlig*», og ytterligere 9 % valgte svaralternativet «*verken godt eller dårlig*».

Vi stilte respondentene spørsmålet «*Har du vært utsatt for urettferdig behandling av din arbeidsgiver i løpet av de to siste årene?*» Et stort flertall på 87 % svarte «*nei*» på spørsmålet, mens 13 % av respondentene svarte «*ja*». Et liknende mønster fremkom da vi spurte «*Har du opplevd at andre ansatte ved enheten har blitt behandlet urettferdig av din arbeidsgiver de to siste årene?*» Flertallet, 82 % av respondentene, svarte «*nei*», mens 18 % av respondentene svarte «*ja*». Enkelte respondenter utdypet svarene sine på disse spørsmålene. Noen av svarene dreide seg om at ikke alle blir «*hørt*» i lik grad med sine innspill, andre dreide seg om opplevelser av at enkelte ansattgrupper blir litt «*glemt*» med hensyn til informasjon, sosiale aktiviteter og liknende. Ingen av respondentene skildret det revisor oppfatter som alvorlige, uavklarte tilfeller av urettferdig behandling.

### 6.1.3 Fysisk arbeidsmiljø og HMS

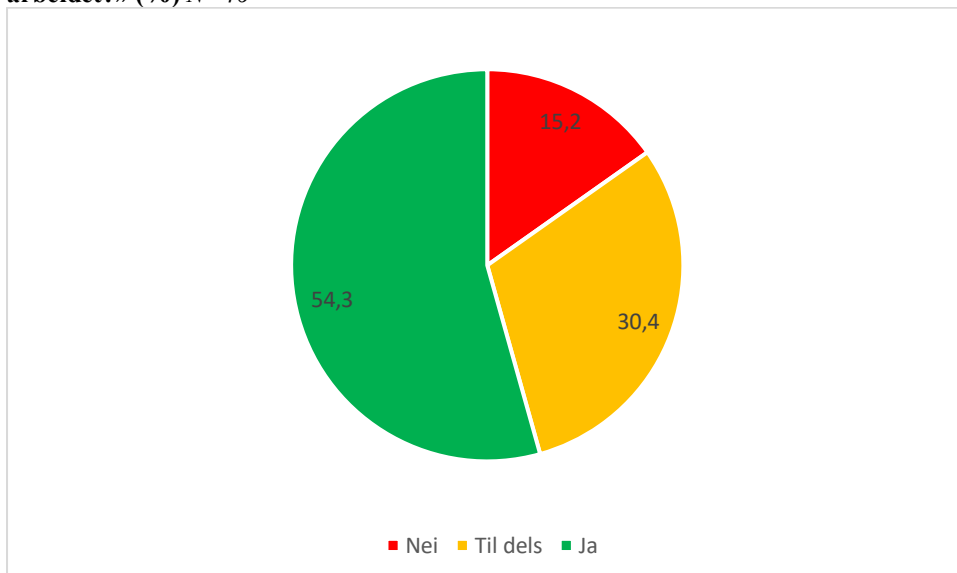
«*Hvordan vurderer du det fysiske arbeidsmiljøet rundt ditt arbeid?*» var ett av spørsmålene som inngikk i spørreskjemaet.

**Diagram 14.** «Hvordan vurderer du det fysiske arbeidsmiljøet rundt ditt arbeid?» (%) *N= 46*

Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Som diagrammet viser, svarte et stort flertall av respondentene at de opplever det fysiske arbeidsmiljøet som «godt» eller «veldig godt». Det er likevel verdt å merke seg at drøyt hver femte respondent svarte med andre alternativer enn disse to. Respondentene fra byggdrift og VVA svarte *gjennomsnittlig* med noe lavere vurderinger av det fysiske arbeidsmiljøet, sammenliknet med respondentene fra de øvrige delene av enheten.

Det neste spørsmålet vi stilte respondentene i vår spørreundersøkelse, er særlig relevant med henblikk på enhetens internkontroll på HMS-området. Spørsmålet vi stilte, var: «Gir ledelsen deg veiledning for hvordan du skal ivareta din egen helse og sikkerhet i arbeidet?»

**Diagram 15.** «Gir ledelsen deg veiledning for hvordan du skal ivareta din egen helse og sikkerhet i arbeidet?» (%) *N=46*

Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

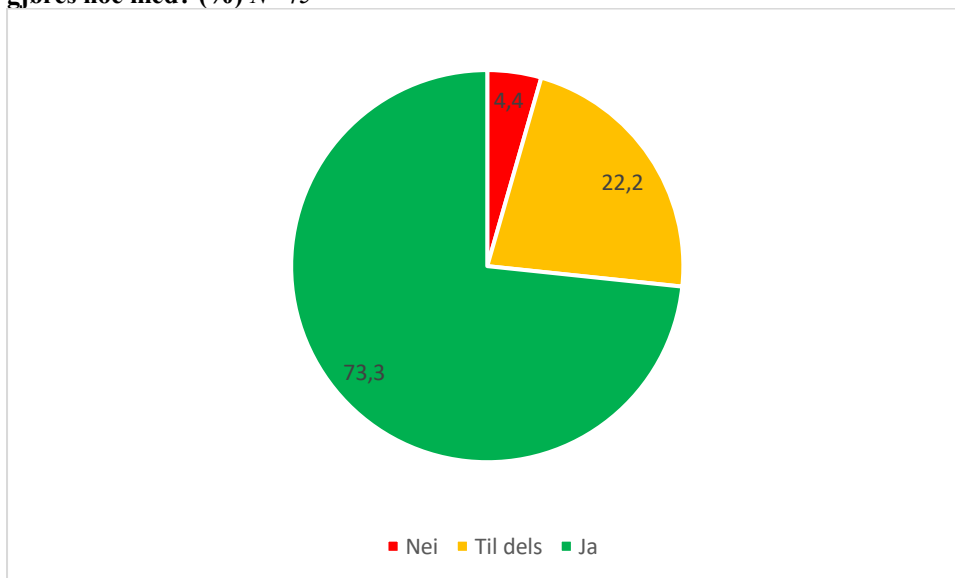
Svarene som fremgår av diagram 15 over viser at drøyt halvparten av respondentene synes å oppleve å få slik veiledning. Over 45 % av respondentene har svart at de til dels eller ikke opplever å få veiledning fra ledelsen for hvordan de skal ivareta sin egen helse og sikkerhet i arbeidet. Svarene må samlet sett forstås som reflektere et forbedringsbehov ved enhetens

internkontroll på området, selv om et lite flertall synes å oppleve å få tilstrekkelig veiledning på HMS-området. Svarene på dette spørsmålet var klart «bedre» blant respondentene fra miljøservice og hjemmehjelp – sammenliknet med øvrige grupper ved enheten. Gjennomsnittet av svar blant respondentene fra byggdrift og VVA tilsvarte «til dels».

#### 6.1.4 Medbestemmelse

I vår spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester hadde vi også tatt med to spørsmål som har relevans med henblikk på de ansattes grad av medbestemmelse. Det første spørsmålet var formulert slik: «*Opplever du at det er aksept («takhøyde») for å si ifra om ting som ikke er greit eller bør gjøres noe med?*»

**Diagram 16.** «Opplever du at det er aksept («takhøyde») for å si ifra om ting som ikke er greit eller bør gjøres noe med? (%) N=45

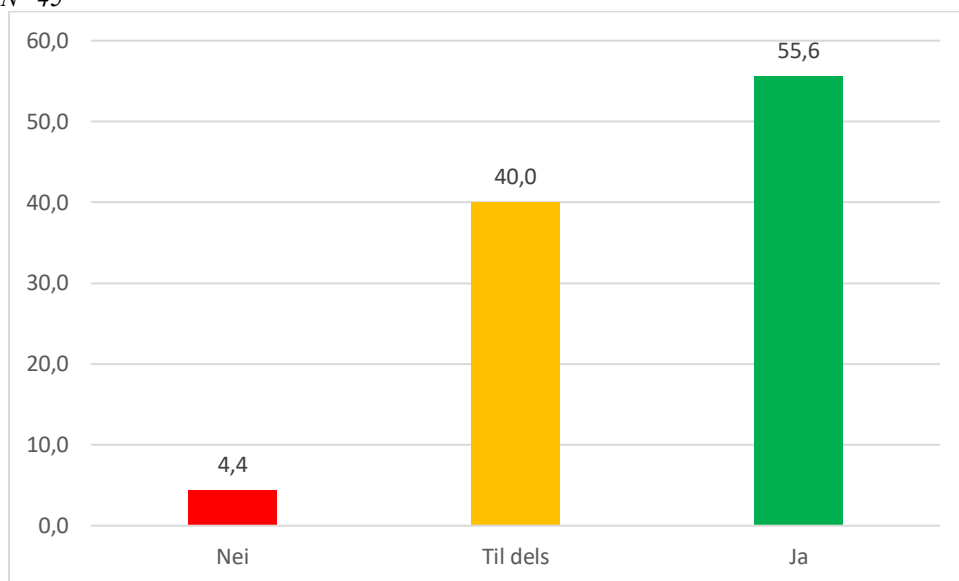


Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Svarene som fremgår av diagram 16 over, må samlet sett tolkes som at de fleste ansatte opplever å ha muligheten for å si ifra om ting som ikke er greit eller bør gjøres noe med ved enheten. Men også på dette spørsmålet var det forskjeller mellom de ulike gruppene. Nesten alle respondentene fra miljøservice og hjemmehjelp svarte «ja» på spørsmålet, mens om lag halvparten av respondentene fra byggdrift og VVA svarte «til dels» eller «nei».

Respondentene fikk videre følgende spørsmål: «Opplever du å ha reell mulighet til å påvirke beslutninger som berører arbeidet ditt?» Svarene som fremgår av diagram 17 på neste side må tolkes dithen at et lite flertall av respondentene opplever å ha reell påvirkningsmulighet med hensyn til beslutninger som berører arbeidet deres. Blant respondentene fra miljøservice og hjemmehjelp var «ja» det hyppigst benyttede svaralternativet. Diagrammet viser imidlertid også at nærmere halvparten av respondentene kun «til dels» eller «ikke» opplever å ha slike påvirkningsmuligheter. Blant respondentene fra byggdrift og VVA var «til dels» det hyppigst benyttede svaralternativet.

**Diagram 17.** «Opplever du å ha reell mulighet til å påvirke beslutninger som berører arbeidet ditt? (%)  
N=45



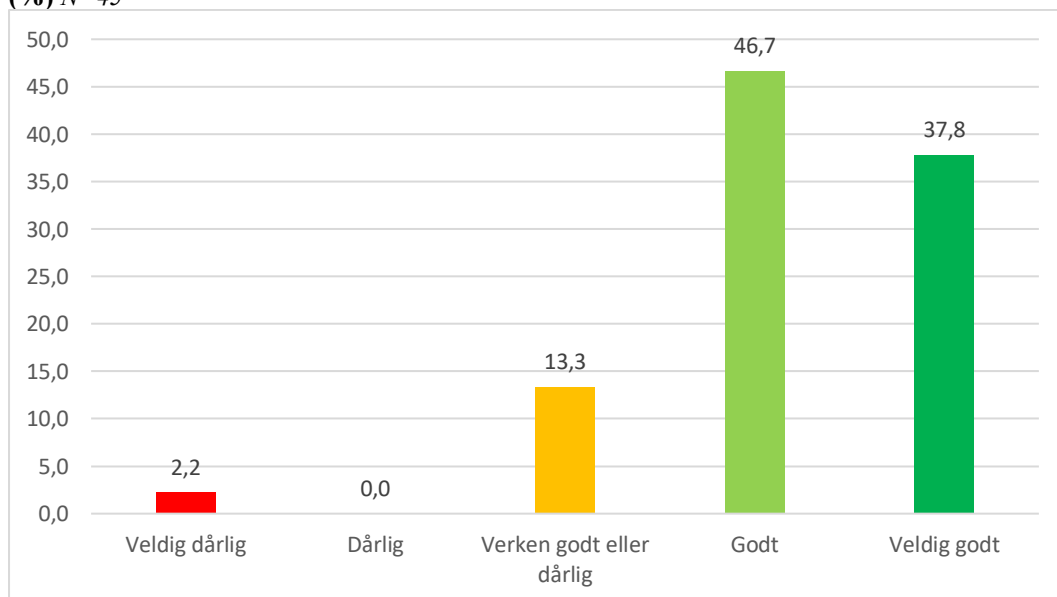
Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

#### 6.1.5 De ansattes grad av tilfredshet – overordnet

Mot slutten av spørreundersøkelsen fikk respondentene følgende spørsmål: «Hvordan trives du totalt sett som ansatt ved enhet for tekniske tjenester i Hemnes kommune?»

Som det fremgår av diagram 18 nedenfor, svarte et stort flertall (ca. 85 %) av respondentene at de totalt sett trives *godt* eller *veldig godt* som ansatt ved enheten. Blant respondentene fra miljøservice og hjemmehjelp var «veldig godt» det mest benyttede svaralternativet. Blant øvrige grupper av respondenter var «godt» det mest benyttede svaralternativet. Diagrammet synliggjør imidlertid også at en liten minoritet på om lag 15 % svarte «verken godt eller dårlig» eller «veldig dårlig» på spørsmålet.

**Diagram 18.** «Hvordan trives du totalt sett som ansatt ved enhet for tekniske tjenester i Hemnes kommune?» (%) N=45



Kilde: KomRev NORDs spørreundersøkelse blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester

Deltakerne i spørreundersøkelsen fikk også mulighet til å komme med utdypende kommentarer relatert til svarene de hadde gitt på spørsmålene underveis i spørreskjemaet. Noen av respondentene fra byggdrift og VVA etterlyste mer og bedre informasjon fra ledelsen. Enkelte viste til at arbeidsmiljøet i noen grad er preget av usikkerhet rundt de driftsmessige, økonomiske forutsetningene for enheten. Andre uttrykte oppfatninger av at enheten er underbemannet, herunder på området for byggdrift. Det var også noen respondenter som etterlyste bedre samarbeid mellom de ulike tjenestene ved enheten.

## 6.2 Revisors oppsummering og kommentar

Basert på resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte ved enhet for tekniske tjenester er revisors overordnede inntrykk at de fleste ansatte ved enheten på mange områder opplever et godt arbeidsmiljø og en god arbeidshverdag. Resultatene synes samtidig å gjenspeile opplevde forbedringsbehov på enkelte områder, herunder:

- Forholdet mellom bemanning og arbeidsoppgaver
- Informasjon og faglig veiledning fra ledere til øvrige ansatte
- Veiledning fra ledere til øvrige ansatte med henblikk på helse, miljø og sikkerhet
- Medbestemmelse

Resultatene gir overordnet et inntrykk av at disse opplevde forbedringsbehovene i mindre grad gjelder miljøservice og hjemmehjelp enn øvrige ansattgrupper ved enheten. Byggdrift og VVA skiller seg ut med noe «svakere» resultater på flere av spørsmålene sammenliknet med enhetens ansatte for øvrig.

## 7 KOMMUNEDIREKTØRENS UTTALELSE

---

Denne rapporten ble sendt til kommunedirektøren i Hemnes kommune den 24. april – med 8. mai som frist for uttalelse. Kommunedirektørens uttalelse til rapporten forelå den 30. april og er i sin helhet inntatt i utklipp 8 nedenfor.

Utklipp 8. Kommunedirektørens uttalelse – datert 30.4.2026

### **Kommunedirektørens uttalelse til forvaltningsrevisjonsrapport "Ressursbruk, HMS-arbeid og arbeidsmiljø ved Enhet for tekniske tjenester"**

Først og fremst vil kommunedirektøren takke for en grundig og god revisjon av et viktig fagområde i Hemnes kommune. Som revisor skriver i rapporten, har det vært lederskifte i perioden fra oppdraget ble gitt av Kontrollutvalget og til rapporten ferdigstilles. For kommunedirektøren vil en slik rapport ha stor verdi i arbeidet med å få på plass nødvendige strukturer og arbeidsprosesser i det strategiske arbeidet med helheten i Hemnes kommune fremover.

Rapporten viser, ikke overraskende, at kommunen har et stort areal formålsbygg per innbygger, og særlig innenfor skole- og barnehagelokaler. Årsaken er en desentralisert skole- og barnehagestruktur. Her har politisk nivå nå fattet vedtak om nedleggelse av én skole, noe som er et steg i riktig retning for å få ned areal. Det må videre sees på barnehagestruktur med mål om reduksjon også her. Det er vedtatt salg av flere bygg, og får vi effektivt dette i 2026 vil vi også redusere antall kommunale kvm. totalt.

Rapporten viser at vi ikke har ressurser til å drifte eller vedlikeholde dagens bygningsmasse på en tilfredsstillende måte, samt at vi har et meget stort vedlikeholdsetterlep, i størrelsesorden 330 millioner. Strukturendringer har vært diskutert i flere år, og vedlikehold har dermed blitt satt på vent. Jeg håper og tror at det er forståelse for at vi må tenke mer helhetlig fremover. Vi har ikke inntekter, eller bemanning, til å drive så desentraliserte tjenester som i dag i årene som kommer.

Kommunens styring av eiendomsområdet har vært preget av en mer driftsorientert organisasjon. Med nyansatt kommunalsjef Samfunn ønsker vi å jobbe mer strategisk og planmessig bl.a. for å sikre en god og bærekraftig forvaltning av formålsbygg. Dette krever økonomiske ressurser, og vi må gjøre strategiske grep som gjør at vi kan frigjøre midler til nødvendig vedlikehold.

Rapporten viser også at vi har et stort omfang kommunal vei som er i relativt dårlig forfatning. Her har kommunestyret bedt om en sak på privatisering av veier, noe som løfter ansvar fra kommunal drift til private grunneiere. Dette løser likevel ikke utfordringene og vi har også her behov for å bruke ressurser i årene som kommer.

Rapporten har undersøkt enhetens HMS-arbeid og konkluderer med at til tross for at det gjøres mye relevant arbeid knyttet til HMS, mangler en gjennomgående systematikk. Vi har en del overordnede systemer som følges opp av

HR/personalavdeling, og disse skal også benyttes og følges opp ute i avdelingene. Compilo er vårt kvalitetssystem og skal brukes av alle, både til å lagre dokumenter og rutinebeskrivelser og til å skrive - og følge opp - avvik. Arbeidsgiver skal ha fokus på avviksrapportering og se på avvik som mulighet for forbedring. Dette jobber vi med i dag og vi må fortsette forankring ute i linja. Vi har systemene og det vil være et lederansvar å kommunisere ut forventninger til hvordan disse skal tas i bruk av alle ansatte. Trenger vi mer opplæring, må dette komme på plass raskt.

Det er gledelig å se at revisors undersøkelse viser at flertallet av de ansatte i enheten trives godt eller veldig godt med arbeidsoppgavene sine. Særlig godt er det å lese at de ansatte i miljøservice og hjemmehjelp trives så godt på jobb. Det gode arbeidet som er lagt ned her kan vi lære av, så her vil kunnskapsdeling mellom ledere i hele organisasjonen være viktig.

Informasjon og kommunikasjon kan alltid bli bedre i en stor organisasjon. I rapporten kommer det fram at vi har en jobb å gjøre med forventningsavklaring mellom enhet TEK og virksomhetsområdene ellers. Her må vi sammen jobbe ut samarbeidsavtaler som tydeliggjør oppgavefordeling og ansvar. Dette er et arbeid som må prioriteres for å unngå silotanking og frustrasjon.

Vi har travle dager der mange ansatte jobber ute på lokasjoner og dermed ikke treffer sin leder daglig. For å sikre at alle får samme informasjon, har vi systemer som skal hjelpe oss (epost, Compilo, intranett, Facilit m.m.). Det er viktig at alle ansatte kjenner til de ulike kildene til informasjon og også selv tar ansvar for å lese seg opp på det som blir lagt ut. Aktiv deltagelse i personalmøter og medbestemmelse gjennom å bruke sine tillitsvalgte, er noe arbeidsgiver etterspør og ønsker. Kommunedirektøren har månedlige samarbeidsmøter med tillitsvalgte og verneombud, der vi også legger opp til fagspesifikke drøftingsmøter hvis det er behov for dette. Her må også fagforeningene hjelpe arbeidsgiver slik at medvirkningen oppleves reell for ansatte, gjennom å kommunisere tilbake til medlemmene rundt saker som er løftet opp og drøftet.

Til slutt vil jeg benytte anledningen til å berømme de ansatte i Enhet TEK for jobben som gjøres hver dag. Som kommunedirektør ser jeg at de står på for å levere, både internt og til innbyggerne i Hemnes, til tross for knapphet på ressurser.

Med hilsen

Cathrine Theting  
Kommunedirektør

## 8 ANBEFALINGER

---

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner i denne forvaltningsrevisjonen anbefaler vi Hemnes kommune å videreutvikle sin HMS-internkontroll ved enhet for tekniske tjenester, herunder:

- Fastsette oppdaterte HMS-målsetninger for enheten
- Treffe tiltak for å styrke de ansattes kunnskaper og ferdigheter i HMS-arbeidet
- Videreutvikle enhetens arbeid med å kartlegge og motvirke risiko på HMS-området
  - Herunder treffe tiltak for å sørge for at enhetens ansatte bruker kommunens systemer for melding og håndtering av avvik på HMS-området
- Styrke enhetens rutiner for systematisk overvåkning og evaluering av HMS-internkontrollen
- Styrke enhetens oppfølging av ansatte med lengre tids sykefravær, slik at denne oppfølgingen tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven

Vi anbefaler også kommunen å vurdere tiltak for å følge opp resultatene fra vår medarbeiderundersøkelse blant ansatte ved enhet for tekniske tjenester.

## 9 REFERANSER

---

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)
- Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- *Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (2025-2028) (IA-avtalen)*
- Kongsvik, T., Albrechtsen, E., Antonsen, S., Herrera, I., Hovden, J., og Schiefloe, P. (2018): *Sikkerhet i arbeidslivet*. Fagbokforlaget.
- NKRF – kontroll og revisjon i kommunene, 2020: *RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon*.
- Hemnes kommunes årsmeldinger for 2021, 2022, 2023 og 2024
- Statistisk sentralbyrå – KOSTRA – Statistikkbanken
- PwC, 2025: *Ressursbruksanalyse og utredning av fremtidens oppveksttjenester*. Hemnes kommune, mars 2025

## Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner og fylkeskommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Finnmark fylkeskommune, Troms fylkeskommune og Nordland fylkeskommune, samt 51 kommuner fordelt på de tre nordligste fylkene.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontorer i Alta, Bodø, Finnsnes, Hammerfest, Leknes, Narvik, Sortland, Svolvær og Tromsø.

Vi har 55 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av 17 medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi

## **KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner i Hemnes kommune:**

*Ressursbruk i pleie- og omsorgssektoren, 2016*

*Barneverntjenesten, 2017*

*Oppfølging av politiske vedtak, 2019*

*Elevenes psykososiale miljø, 2020*

*Sykefravær, 2022*

*Spesialundervisning, 2024*

