

Møteinnkalling - Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Arkivsak: 26/295
Møtedato/tid: 21.09.2026 kl. 09:00 – 14:00
Møtested: Møterom i første etasje

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

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

Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Steinkjer, 15.09.2026

Olav Moe (sign.)
Leder av kontrollutvalget

Jorunn Sund
førstekonsulent
Konsek Trøndelag

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

Sakliste

Saksnr.	Sakstittel
18/26	Prosjektplan til forvaltningsrevisjon av PPT og barnevernstjenesten
19/26	Behandling av prosjektplan for eierskap- /forvaltningsrevisjon
20/26	Forenklet etterlevelseskontroll 2025 - utbytte fra NTE
21/26	Budsjettkontroll per 30.06.2026
22/26	Forslag til budsjett 2027 med økonomiplan for kontrollarbeidet
23/26	Referater
24/26	Innspill til kontrollutvalget
25/26	Godkjenning av møteprotokoll

Prosjektplan til forvaltningsrevisjon av PPT og barnevernstjenesten

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

18/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-217

TI-&58

Arkivsaknr 26/55 - 5

Forslag til vedtak.

Kontrollutvalget slutter seg til fremlagt prosjektplan for undersøkelse av PPT- og barnevernstjenesten i Snåsa kommune og oversender planen til revisjonen for gjennomføring innenfor vedtatt ressursramme.

Vedlegg

FR1411_snåsa_prosjektplan_ppt og barnevern

Saksopplysninger**Prosjektplan for undersøkelse av PPT- og barnevernstjenesten i Snåsa kommune**

Kontrollutvalget vedtok i sak 04/26 å bestille en undersøkelse av PPT- og barnevernstjenesten i Snåsa kommune. Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan det tverrfaglige samarbeidet fungerer for å sikre tidlig innsats for barn og unge, samt å vurdere om saksbehandling og internkontroll skjer i tråd med gjeldende lovverk.

Undersøkelsen vil omfatte tre hovedtemaer:

- Samarbeidet mellom skole, barnehage, PPT, barnevern og øvrige relevante tjenester.
- Barnevernstjenestens etterlevelse av lovkrav knyttet til kvalitet, tidsfrister og hensynet til barnets beste.
- Kommunens systemer for internkontroll og oppfølging av avvik.

Snåsa kommune deltar i interkommunalt samarbeid om både PPT- og barnevernstjenester med Steinkjer kommune som vertskommune. Dette innebærer at den faglige saksbehandlingen utføres av vertskommunen, mens Snåsa kommune fortsatt har ansvar for å følge opp samarbeidsavtalene og sikre tilstrekkelig styringsinformasjon for egen internkontroll.

Prosjektet vil gi kontrollutvalget kunnskap om hvorvidt samarbeidsordningene, styringen og kontrollen av tjenestene bidrar til at barn og unge mottar forsvarlige tjenester, og om kommunen har nødvendig oppfølging av de interkommunale tjenestene.

PPT og barnevern

Snåsa kommune

Prosjektplan forvaltningsrevisjon

FR1411
2026

1 FAKTA OM OPPDRAGET

FORMÅL

Formålet med revisjonen er å undersøke om innbyggerne i Snåsa kommune mottar tjenester innafor PPT og barnevern som er i tråd med gjeldende lov- og regelverk.

PROBLEMSTILLINGER

1. Har Snåsa kommune etablert internkontroll som gir systematisk og tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere om kommunens innbyggere mottar lovpålagte tjenester fra vertskommunen?
2. Er det etablert rutiner for tverrfaglig samarbeid innafor området tjenesteområdet PPT?
3. Er det etablert rutiner for tverrfaglig samarbeid innafor området tjenesteområdet barnevern?

TIDS- OG RESSURSBRUK

Timeforbruk: inntil 300 timer

Rapport til sekretær: 15. mars 2027

OPPDRAGSANSVARLIG REVISOR

Trine Holter

trine.holter@revisjonmidtnorge.no

Tlf. 40245245

2 MANDAT

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Snåsa kommune vedtok i sak 04/26 den 02.03.2026 å bestille en undersøkelse av PPT og barneverntjenesten med følgende underpunkter:

- a. Hvordan fungerer det tverretatlige samarbeidet mellom skole, barnehage, barneverntjenesten og PPT for å sikre tidlig innsats?*
- b. Sikrer kommunen at saksbehandlingen i barnevernstjenesten skjer i tråd med lovverkets krav til kvalitet, tidsfrister og barnets beste?*
- c. Er det etablert systemer for internkontroll som fanger opp avvik i saksbehandlingen?*

I saksframlegget til kontrollutvalget nevnes flere aktuelle spørsmål knyttet til oppfølging av tiltak og samarbeidsrutiner:

- Blir lovpålagte tidsfrister for undersøkelser overholdt?
- Er det etablert systemer for internkontroll som fanger opp avvik i saksbehandlingen?
- Hvordan fungerer det tverretatlige samarbeidet mellom skole, PPT, NAV og andre relevante tjenester for å sikre tidlig innsats?

2.2 Bakgrunnsinformasjon

Alle kommuner er etter opplæringslova § 11-13 og barnehageloven § 33 pålagt å ha tilgang til pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT). PPT skal støtte barnehager og skoler i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling, bidra til tidlig innsats og inkludering, og utarbeide sakkyndige vurderinger når loven krever det.

Etter opplæringsloven og barnehageloven ligger at PPT skal gi råd og veiledning i saker som gjelder barnehage- og læringsmiljø, og er sakkyndig instans når barn har behov for spesialpedagogisk hjelp i barnehagen eller individuelt tilrettelagt opplæring i skolen. Utredninger gjennomføres i samarbeid med foresatte, barnehage og skole. Barnets synspunkter skal høres og vektlegges i tråd med barnekonvensjonen.

Kommunene er etter barnevernsloven § 15-3 pålagt å ha en barnevernstjeneste. Barnevernstjenesten skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse eller utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Tjenesten har ansvar for å behandle bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser, vurdere barns omsorgssituasjon og tilby hjelpetiltak til barn og familier. Barnevernstjenesten skal også følge opp barn som bor utenfor hjemmet og forberede saker som skal behandles av barneverns- og helsenemnda når dette er nødvendig.

Kommunen har ifølge kommuneloven §25-1 ansvar for å ha internkontroll som sikrer at virksomheten drives i samsvar med lover og regler. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold. Når kommunen deltar i et interkommunalt samarbeid, kan oppgaver og myndighet delegeres til en vertskommune eller et samarbeid. § 20-5 i kommuneloven regulerer administrativt vertskommunesamarbeid.

Snåsa kommune samarbeider med Inderøy og Steinkjer kommune om PPT- og barneverntjenester, og Steinkjer er vertskommune. Samarbeidet om PP-tjenester ligger i utkast til en avtale utarbeidet i 2024, avtalen om samarbeid innafor barnevern ligger i utkast til avtale utarbeidet i 2020.

For PPT og barnevern innebærer dette at Steinkjer kommune har ansvar for den faglige saksbehandlingen, utredningene og å utarbeide sakkyndige vurderinger. I barnevernssaker blir det også fattet vedtak. Vertskommunen har ansvar for at tjenestene utføres i samsvar med lovkrav og inngåtte avtaler, og må ha tilstrekkelige faglige og personalmessige ressurser til å utføre de delegerte oppgavene.

Samtidig er samarbeid med lokale tjenester i Snåsa viktig for å sikre gode og helhetlige tjenester. Skoler, barnehager, helsestasjon og andre kommunale tjenester vil ofte bidra i oppfølgingen av barn og familier. Disse tjenestene fungerer som samarbeidspartnere i gjennomføringen av tiltak, mens ansvaret for de delegerte oppgavene fortsatt ligger hos vertskommunen.

For å ivareta internkontrollansvaret, må Snåsa kommune innhente relevant styringsinformasjon fra vertskommunen. Informasjonen må være tilstrekkelig til å vurdere om tjenestene er forsvarlige, om lovkrav blir etterlevd, og om det er risiko for svikt. Samarbeidskommunens internkontroll retter seg dermed mot oppfølging av samarbeidsavtalen og tjenestenes resultater, ikke mot den enkelte saken eller de faglige vurderingene som vertskommunen har ansvar for.

2.3 Kommunens organisering

Snåsa har ingen stillingsressurser som arbeider utelukkende innenfor PPT eller barnevern. I samarbeidsavtalene ligger at Steinkjer på barnevern får økt bemanning med to årsverk fra eksisterende barnevernstjeneste i Snåsa. I avtale om samarbeid innafor PPT står ikke stillingsressurs konkret utover at Snåsa kan kjøpe ytterligere tjenester om behovet går ut over eksisterende virksomhetsplan. Ansatte i skole, barnehage og på helsestasjon utgjør førstelinjen i arbeidet med barn og unge. Disse har ansvar for å identifisere utfordringer tidlig og sette inn tiltak innenfor den ordinære kommunale driften. Dette kan for eksempel være tettere oppfølging av barnet i barnehage eller skole, tilpasning av undervisningen eller samarbeid og samtaler med foresatte.

Snåsa har et tverrfaglig fordelingsteam med representanter fra helse, oppvekst, PPT, barnevern og andre tjenester. Teamet møtes ukentlig for å drøfte saker og fordele oppfølging.

Snåsa benytter ifølge kommunens hjemmeside samhandlingsmodellen "BTI" (Bedre Tverrfaglig Innsats)¹ i sitt samarbeid med PPT. Dette er en handlingsløype som skal sikre at barn, unge og familien får den oppfølgingen og hjelpen de trenger. BTI skal sørge for tidlig innsats, samordning av tjenester og involvering av foresatte.

Snåsa har innført verktøyet Stafettloggen². Dette er en elektronisk logg for det enkelte barn eller den enkelte ungdom som inneholder informasjon om hjelpetiltak som er satt i gang, avtaler som er inngått, og hvilke offentlige instanser og personer som er involvert i arbeidet. Hver sak kan få en stafettholder som koordinerer samarbeidet. Dette kan være en lærer, en barnehageansatt, en helsesykepleier eller annen relevant fagperson.

PPT og barnevernstjenesten i vertskommunen Steinkjer fungerer som spesialiserte støttetjenester som bistår samarbeidskommunene gjennom veiledning, utredning, tverrfaglig samarbeid og oppfølging når behovene går ut over det ordinære tilbudet. Mye av informasjonen som ligger til grunn for vedtakene, vil være basert på observasjoner og vurderinger gjort av fagpersoner i skoler og barnehager i Snåsa. Det er vertskommunen Steinkjer som utfører saksbehandlingen.

¹ [Bedre Tverrfaglig Innsats - BTI - forebygging.no](http://BedreTverrfagligInnsats-BTI-forebygging.no)

² [Stafettlogg – Samhandlingsmodell for Snåsa kommune](#)

Informasjon om innhold og organisering av tjenestene fra PPT³ og barnevern⁴ ligger på kommunens hjemmeside.

2.4 Problemstillinger

Revisor foreslår følgende problemstillinger:

1. Har Snåsa kommune etablert internkontroll som gir systematisk og tilstrekkelig informasjon til å kunne vurdere om kommunens innbyggere mottar lovpålagte tjenester fra vertskommunen?

Aktuelle tema er om innholdet i vertskommuneavtalen er i tråd med krav som ligger i kommuneloven, om fordeling av oppgaver, ansvar og myndighet er tydelig definert, om det blir innhentastyringsinformasjon om for eksempel avvik og klager og om rapportering skjer regelmessig.

2. Er det etablert rutiner for tverrfaglig samarbeid innafor området tjenesteområdet PPT?

3. Er det etablert rutiner for tverrfaglig samarbeid innafor området tjenesteområdet barnevern?

Aktuelle tema for de to siste problemstillingene kan være om det er utarbeida skriftlige interne rutiner og prosedyrer for samarbeid, om rutinene er kjent for og blir brukt av de ansatte og om det er etablert faglige nettverk.

2.5 Avgrensing

Kontrollutvalget ber i sin bestilling om en undersøkelse. Bestillinga ffra kontrollutvalget inneholder tema som er godt egna til en forvaltningsrevisjon og revisor har derfor valgt å formulere reviderbare problemstillinger. Dette gir grunnlag for å vurdere kommunens praksis opp mot gjeldende lov- og regelverk, og gir dermed grunnlag for å gi anbefalinger som er egnet til bruk i kommunens eget forbedrings-, lærings- og utviklingsarbeid.

Et kontrollutvalget har ikke mandat til å bestille revisjon av forhold eller arbeid som utføres i andre kommuner, i dette tilfellet vertskommunen Steinkjer. Punkt b i bestillingen, «*Sikrer*

³ [Pedagogisk-psykologisk tjeneste \(PPT\) - Snåsa kommune](#)

⁴ [Barnevern - Snåsa kommune](#)

kommunen at saksbehandlingen i barnevernstjenesten skjer i tråd med lovverkets krav til kvalitet, tidsfrister og barnets beste?», faller derfor bort.

Det vil ikke bli gjennomført noen gjennomgang av enkeltvedtak, og det vil ikke bli innhentet data som belyser tjenesteområdet fra et brukerperspektiv. Revisjonen inneholder ingen vurdering av innhold eller kvalitet på tjenestene.

2.6 Aktuelle kilder til kriterier

- Kommuneloven
- Opplæringslova
- Barnehageloven
- Barnevernsloven
- Barnekonvensjonen
- Veileder til kommunelovens internkontrollbestemmelser
- Samarbeidsavtaler om vertskommunesamarbeid mellom Snåsa, Steinkjer og Inderøy
- Kommunens egne styringsdokumenter, rutiner og prosedyrer innenfor PPT, barnevern, oppvekst og helse

Det kan bli aktuelt å etablere kriterium ut fra andre kilder.

2.7 Metode for innsamling av data

Følgende metoder for datainnsamling vil være relevante:

- Gjennomgang av samarbeidsavtalen om PPT og barnevern mellom Snåsa, Steinkjer og Inderøy
- Gjennomgang av styringsdokumenter for Snåsa kommune
- Gjennomgang av interne rutiner og prosedyrer innenfor helsestasjon, skole, barnehage, PPT og barnevern
- Intervju med utvalgte personer

Revisor vil undervegs i prosjektet vurdere metodebruken for å sikre at det blir samla inn tilstrekkelig informasjon til å svare ut problemstillingene.

3 PROSJEKTORGANISERING

3.1 Prosjektteam

Oppdragsansvarlig revisor	Trine Holter
Prosjektmedarbeider	Marie Sæther
Kvalitetssikrer	Margrete Haugum
Kvalitetssikrer	Cathrine Berg-Mortensen

3.2 Milepælsplan

Bestillingsdato	02. mars 2026
Prosjektplan til sekretær	28. august 2026
Oppstartsmøte	15. november 2026
Datainnsamling ferdig	15. januar 2027
Rapport til uttalelse	25. februar 2027
Rapport til sekretær	15. mars 2027

Oppdragsansvarlig revisor

Trine Holter



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidt norge.no

Behandling av prosjektplan for eierskap- /forvaltningsrevisjon

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

19/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-037

TI-&58

Arkivsaknr 26/231 - 3

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget slutter seg til revisors skisse til prosjektplan for forvaltningsrevisjon og / eller eierskapskontroll av TRIV AS

Kontrollutvalget vurderer hvilket av de tre alternativene som skal prioriteres for gjennomføring innenfor tilgjengelige ressurser.

1. Eierskapskontroll av kommunens eierskap i Trivgruppen AS.
2. Forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS, med hovedvekt på Triv AS.
3. Kombinert eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS, med hovedvekt på Triv AS.

Vedtatt prosjektplan sendes de andre eierkommunene, med invitasjon til å slutte seg til planen.

Vedlegg

Trivgruppen AS - Prosjektskisse

Saksopplysninger

Revisor redegjør for prosjektskissen.

Eierskapskontroll og/eller forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS

Bakgrunn

Trivgruppen AS er et aksjeselskap eid av kommunene Steinkjer (66 %), Inderøy (24,5 %) og Snåsa (9,5 %). Selskapet fungerer som morselskap i et konsern bestående av de heleide datterselskapene Triv AS, Triv Kompetanse AS, Triv Eiendom AS og Kastvollen Rehabiliteringssenter AS.

I plan er Trivgruppen AS pekt ut som aktuelt objekt for eierskapskontroll og/eller forvaltningsrevisjon. Som konsern foregår hoveddelen av den operative virksomheten i datterselskapene, særlig i Triv AS.

Vurdering

En eierskapskontroll vil rette søkelyset mot kommunens utøvelse av eierskapet i Trivgruppen AS, herunder om eierskapet forvaltes i samsvar med politiske vedtak, prinsipper for god eierstyring og kommunens eierskapsmelding. Det kan også vurderes hvordan rapporteringen fra kommunens representanter i generalforsamlingen ivaretas overfor politiske organer.

En forvaltningsrevisjon vil kunne undersøke styring, internkontroll og etterlevelse av sentrale regelverk i konsernet. Det kan være aktuelt å avgrense revisjonen til Triv AS og selskapets tjenester innen varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT). Det vil være naturlig å undersøke muligheten for samarbeid med de øvrige eierkommunene dersom det gjennomføres en forvaltningsrevisjon.

Aktuelle alternativer

1. Eierskapskontroll av kommunens eierskap i Trivgruppen AS.
2. Forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS, med hovedvekt på Triv AS.
3. Kombinert eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS, med hovedvekt på Triv AS.

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget vurderer hvilket av de tre alternativene som skal prioriteres for gjennomføring innenfor tilgjengelige ressurser. Vedtatt prosjektplan sendes de andre

eierkommunene, med invitasjon til å slutte seg til planen. Snåsa har 400 timer til gode hos revisjon 15.09.2026.

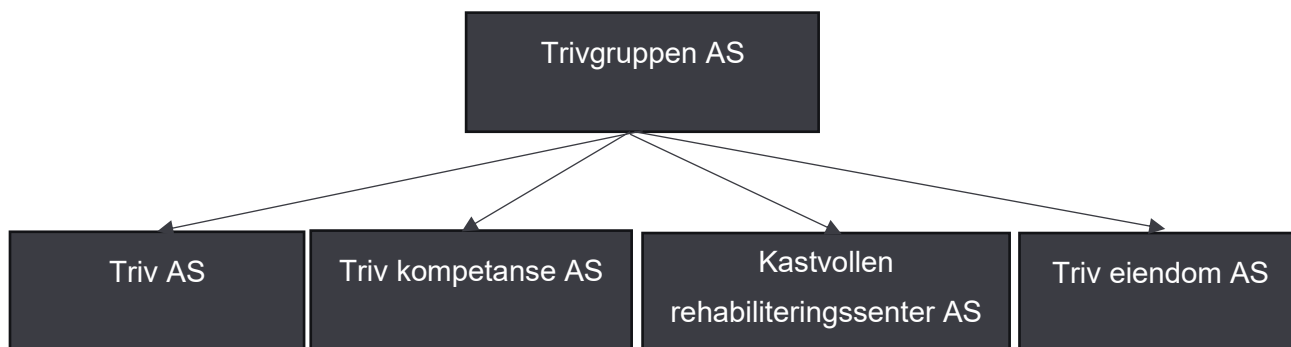
Trivgrupper AS

Prosjektskisse

2026

1.1 Bakgrunn

Trivgruppen AS eies av kommunene Steinkjer, Inderøy og Snåsa. Trivgruppen AS er et aksjeselskap, som er et morselskap i et konsern. Konsernet har fire heleide datterselskap som alle er aksjeselskaper. De fire datterselskapene er Triv AS, Triv Kompetanse AS, Triv Eiendom AS og Kastvollen Rehabiliteringssenter AS. En skisse av konsernet er vist i figur 1.



Kilde: www.proff.no

Figur 1. Konsernet Trivgruppen AS

Trivgruppens AS sitt styre og ledelse framgår av tabell 1.

Tabell 1. Styret og ledelse i Trivgruppen AS

Rolle	Innehaver
Styreleder	Trine Hasvang Vaag
Styremedlem	Torunn Austheim
Styremedlem	Ester Perly Brønstad
Styremedlem	Erik Sakshaug
Styremedlem	Elin Elisabeth Steinland Vinje
Styremedlem, valgt av ansatte	Torgeir Nørholm
Styremedlem, valgt av ansatte	Tor Martin Opheim
Styremedlem, valgt av ansatte	Rakel Skjelvan
Daglig leder	Roar Vikvang

Kilde: [www.brreg.no Virksomhetsopplysninger - Brønnøysundregistrene](http://www.brreg.no/Virksomhetsopplysninger-Brønnøysundregistrene)

Datterselskapet Triv AS er en arbeidsinkluderingsbedrift. Tjenestene som Triv AS tilbyr er ifølge hjemmesiden varig tilrettelagt arbeid (VTA), arbeidsforberedende trening (AFT),

læreløp, ekspertbistand, kommunale plasser (kun Inderøy) og arbeidsrettet norsk. I Triv AS er det avdelinger for varig tilrettelagt arbeid (VTA), arbeidsforberedende trening (AFT) og en fagstab arbeidsinkludering. På selskapets nettside står det at bedriftens kjernevirksomhet er å levere tjenester som ligger innenfor arbeidsliv, helse og omsorg. Tjenestene skal kjennetegnes av høy kvalitet basert på god kompetanse.

Noen av tilbudene er regulert i lov om arbeids- og velferdsforvaltning (NAV-loven), hvor § 14 stiller krav om en partnerskapsavtale mellom NAV (arbeids- og velferdsetaten) og kommune. En partnerskapsavtale skal regulere de tjenestene som NAV-kontoret skal tilby, både kommunale og statlige tjenester. Fra statlig side omfatter dette blant annet arbeidsrettet oppfølging. ([Veileder til partnerskapsavtalen - nav.no](#))

2 MULIGE TILNÆRMINGER

2.1 Eierskapskontroll og eller forvaltningsrevisjon

Trivgruppen AS er et aksjeselskap som eies av kommunene Snåsa, Steinkjer og Inderøy, med henholdsvis 9,5 prosent, 66 prosent og 24,5 prosent. Det er mulig å gjøre en eierskapskontroll av den enkelte kommunes utøvelse av eierskapet i Trivgruppen AS. Ettersom Trivgruppen AS er et konsern, betyr det vanligvis at store deler av den operative virksomheten skjer i datterselskapene. Kommunene som eiere har indirekte eierskap til datterselskapene. En eierskapskontroll kan gjennomføres for den enkelte kommune.

En annen tilnærming er en forvaltningsrevisjon av konsernet Trivgruppen AS. Dette kan handle om hvordan konsernet styres og eller hvordan utvalgte deler av konsernets tjenesteyting utføres. Her kan det være aktuelt å avgrense det til tjenestene som Triv AS tilbyr, nærmere bestemt varig tilrettelagte arbeidsplasser og arbeidsforberedende trening. Det er naturlig å forespørre de andre eierkommunene om et samarbeid om en forvaltningsrevisjon av virksomheten i Trivgruppen AS.

I plan for forvaltningsrevisjon er følgende spørsmål reist.

- Utøver kommunen kontroll med selskapet i samsvar med politiske vedtak og etablerte normer for god eierstyring og selskapsledelse?
- Hvordan fungerer kommunens rapportering fra valgte representanter i selskapet (generalforsamling) til kommunens egne politiske organer?
- Drives selskapet i samsvar med selskapsavtalen og krav i kommunen sin eierskapsmelding?
- Er det en tydelig rolle- og ansvarsfordeling og god samhandling mellom kommunen og selskapet?
- Hvordan dokumenterer selskapet at de etterlever utvalgte sentrale bestemmelser innenfor regelverket knyttet til aksjeloven, økonomi, internkontrollsystem og offentlige anskaffelser?

Her handler de to første punktene om eierskapskontroll, mens de tre siste er relevante tilnærminger i en forvaltningsrevisjon. Samlet er disse punktene omfattende slik at det er aktuelt å gjøre et utvalg av hva som er interessant å revidere.

Følgene tilnærminger er aktuelle:

1. En eierskapskontroll for den enkelte kommune.
2. Forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS, med fokus på Triv AS
3. Eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon av Trivgruppen AS med fokus på Triv AS..

2.2 Andre sammenlignbare prosjekter

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført forvaltningsrevisjoner av arbeidsinkluderingsbedrifter.

Namas Vekst AS

Namas Vekst AS er et pågående prosjekt med følgende problemstillinger:

1. Er organisering og ansvarsfordeling i Namas Vekst AS i tråd med regelverk og føringer?
2. Har Namas Vekst AS en tilfredsstillende mål- og resultatstyring for varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT)?
3. Har selskapet og eierkommunene dialog om tjenester og/eller aktiviteter, og benytter eierkommunene seg av tjenester/aktiviteter fra Namas Vekst AS? (beskrivende problemstilling)

MN Vekst AS

MN Vekst AS er en eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon som er gjennomført med følgende problemstillinger:

Eierskapskontroll:

- Utøver Namsos kommune sin eierstyring av MN Vekst Holding AS i samsvar med gitte føringer og anbefalinger?
 - Eierens styringsdokumenter
 - Kommunestyret som eier
 - Kommunikasjon mellom eierrepresentant og kommunestyret
 - Utøvelse av eierstyringen
 - Valg av styre og styregodtgjørelse

Forvaltningsrevisjon:

- Er organisering og ansvarsfordeling innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?
 - Styring og oppfølging av datterselskap
 - Valg av styrer i datterselskap

- Informasjon fra datterselskap til eier av holdingselskap
- Har MN Vekst AS en målrettet resultatstyring for arbeidsforberedende trening og varig tilrettelagt arbeid? ·
 - Deltakermedvirkning
 - Vurdering av tiltak opp mot forventninger og behov
 - Oppfyller selskapet sine mål og strategier?

Beskrivende problemstilling:

- Tilbyr selskapet tjenester eller aktiviteter som Namsos kommune benytter seg av?

Forenklet etterlevelseskontroll 2025 - utbytte fra NTE

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

20/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-216

Arkivsaknr 25/319 - 10

Forslag til vedtak

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

Vedlegg

Revisjonsuttalelse FEK Snasa 2025

Saksopplysninger

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

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

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

Revisor har i 2025 foretatt risiko- og vesentlighetsvurdering kommet frem til kontroll på etterlevelse av bestemmelsene for bruk og avsetning av utbytte fra NTE. Revisor har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Snåsa kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på følgende områder:

Valgte kriterier

Er Snåsa kommunes bruk og avsetning av utbytte fra NTE ihht. følgende valgte kriterier:

- ☐ Avtale mellom NTE og eierkommunene av 2017 (Transaksjonsavtalen)
- ☐ Snåsa kommunes egne vedtekter for bruken av NTE utbytte

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er revisor ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Snåsa kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd de nevnte bestemmelsene/kriteriene for bruk og avsetning av utbytte fra NTE.

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

Kontrollutvalgets sekretariat viser til revisors forenklet etterlevelseskontroll i møtet og anbefaler kontrollutvalget å ta redegjørelsen til orientering

**Til kontrollutvalget i Snåsa kommune****UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM ETTERLEVELSE AV BESTEMMELSER OG VEDTAK FOR ØKONOMIFORVALTNINGEN – UTBYTTE FRA NTE 2025**

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

Vi har i vår risiko- og vesentlighetsvurdering kommet frem til at vi for 2025 foretar kontroll på etterlevelse av bestemmelsene for bruk og avsetning av utbytte fra NTE.

Er Snåsa kommunes bruk og avsetning av utbytte fra NTE ihht. følgende valgte kriterier:

- ☐ Avtale mellom NTE og eierkommunene av 2017 (Transaksjonsavtalen)
- ☐ Snåsa kommunes egne vedtekter for bruken av NTE utbytte

Ledelsens ansvar for etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen

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

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

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

I samsvar med internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester) har Revisjon Midt-Norge SA et tilstrekkelig kvalitetskontrollsystem, herunder dokumenterte retningslinjer og rutiner for etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og krav i gjeldende lovgivning og annen regulering.

Våre oppgaver og plikter

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

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

Revisjon Midt-Norge SA

Brugata 2
7715 Steinkjer

post@revisjonmidt norge.no
 907 30 300

www.revisjonmidt norge.no
Kontonummer: 4270.18.38658
Org.nr: 919 902 310 MVA



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

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

Konklusjon

Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Snåsa kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd de nevnte bestemmelsene/kriteriene for bruk og avsetning av utbytte fra NTE.

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

Namsos, 19.2.2026

Linda Pettersen
Oppdragsansvarlig revisor

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7715 Steinkjer

✉ post@revisjonmidt norge.no
☎ 907 30 300

www.revisjonmidt norge.no
Kontonummer: 4270.18.38658
Org.nr: 919 902 310 MVA

Dokumentet er signert digitalt av:

- LINDA PETTERSEN, 19.02.2026

Forseglet av



Posten Norge

Budsjettkontroll per 30.06.2026

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

21/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/351 - 21

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar sekretariatets budsjettkontroll per 30.06.2026 til orientering.

Vedlegg

Budsjettkontroll pr. 30.06. 2026

Saksopplysninger

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

Budsjettkontrollen viser følgende:

For møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l. er det et merforbruk på kr. 1.342,-

For kontrollutvalgets egen drift er det et mindreforbruk på kr.13.085,-

For kjøp av sekretariatstjenester er det et mindreforbruk på kr. 65.500,-

For kjøp av revisjonstjenester er det et merforbruk på kr. 23.502,-

Opplysningene ovenfor er etter kontrollutvalgets budsjettforslag for 2026, periodisert budsjett.

Vurdering og konklusjon

Snåsa kommune har lagt inn andre beløp i sitt regnskapssystem enn det budsjettforslaget kontrollutvalget sendte over til kommunestyret i 2025. Disse summene er lagt inn i egen kolonne i oversikten.

Kjøp av revisjonstjenester er tom. juni 2026 (honorar for revisjon for 2026 ble vedtatt av årsmøtet 14.10.2025: kr. 622.000).

Kjøp av sekretariatstjenester er tom. mars 2026 (faktura for 2. kvartal ble sendt kommunen i begynnelsen av juli).

Konto	Konto (T)	Regnskap pr. 30.06.2026	Periodisert budsjett	Kontrollutvalgets budsjettforslag 2026	Til disposisjon	Budsjett 2026 regnskaps- system
10800	Godtgjørelse folkevalgte	0	2 500	5 000	5 000	86 000
10801	Møtegodtgjørelse	14 500	7 500	15 000	500	
10802	Tapt arbeidsgodtgjørelse	2 000	5 000	10 000	8 000	
10990	Arbeidsgiveravgift	842	1 000	2 000	1 159	4 386
	Sum godtgjørelser	17 342	16 000	32 000	14 659	90 386
11002	Abonnement aviser og fagtidsskrifter	0	1 500	3 000	3 000	2 582
11150	Servering & matvarer, Ansatt-møter, mat på kurs, mat møter for folkevalgte	3 423	2 500	5 000	1 577	2 066
11501	Oppholdsutgifter kurs	7 617	17 500	35 000	27 383	
11600	Utgifter og godtgjørelser for reiser, diett, bil mv. som er oppgavepliktige	0	3 500	7 000	7 000	3 099
11950	Avgifter, gebyrer, lisenser o.l.	2 875	2 000	4 000	1 125	
12700	Andre tjenester (Konsulent-tjenester)					264 000
13501	Kjøp av tjenester fra interkommunale tiltak					
17700	Refusjon fra andre					-70 000
1100	Kontrollutvalg	13 915	27 000	54 000	40 085	382 519
12700	Andre tjenester, Revisjon Midt-Norge SA	311 002	287 500	575 000	263 998	575 000
13800	Konsek Trøndelag IKS	66 000	131 500	263 000	197 000	
13500	Kjøp fra kommuner					3 105
17700	Refusjon fra andre					-60 000
1101	Revisjon	377 002	419 000	838 000	460 998	518 105
	Totalt	408 259	505 000	924 000	515 742	900 624

Forslag til budsjett 2027 med økonomiplan for kontrollarbeidet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

22/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-033

Arkivsaknr 23/351 - 22

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget slutter seg til forslaget til økonomiplan for 2027–2030 og budsjett for 2027 for kontrollarbeidet, med en ramme på 1 11 450 kr, inkludert kjøp av revisjonstjenester og sekretariatstjenester. Med forbehold om endringer etter årsmøtevedtaket i Revisjon Midt-Norge SA og representantskapsvedtak i Konsek Trøndelag IKS.

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

Vedlegg

0011 Vedlegg - Økonomiplan 2027-30 og detaljbudsjett 2027

Saksopplysninger

Budsjettbehandlingen for kontrollorganene

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

Budsjettet dekker fire typer utgifter:

- møtegodtgjøring, dekning av tapt arbeidsfortjeneste o.l. til kontrollutvalgets medlemmer
- kontrollutvalgets egen drift
- kjøp av sekretariatstjenester
- kjøp av revisjonstjenester

Kontrollutvalget

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

Vi har i beregningene tatt utgangspunkt i at kontrollutvalget består av 5 medlemmer og avvikler inntil 5 møter i året. Når det gjelder tapt arbeidsfortjeneste, har sekretariatet gjort et anslag basert på reglene i kommunens reglement og på innspill fra kontrollutvalgets medlemmer.

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

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

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

Kjøp av sekretariatstjenester

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

Representantskapet i Konsek Trøndelag IKS vedtar budsjettet for 2026 på møte i høst. Budsjettet er basert på en honorarmodell vedtatt av representantskapet.

Kjøp av revisjonstjenester

Kjøp fra Revisjon Midt Norge SA:

Kommunen er eier i Revisjon Midt-Norge SA og kjøper revisjonstjenester fra selskapet.

Forslaget til budsjett for 2027 og økonomiplan for 2027–2030 for kontrollutvalget er basert på årsmøtets budsjettvedtak.

Budsjett 2027

Den totale rammen for kontrollutvalget, inkludert kjøp av revisjons- og sekretariatstjenester, blir etter dette 1 011 450 kr.

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

Konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat foreslår en budsjetttramme på 1 011 450 kr for kontrollutvalget for 2027, dette inkluderer også kjøp av revisjons- og sekretariatstjenester. Vi anser dette for å være en nøktern budsjettering, samtidig som vi mener dette gir et realistisk bilde av forventede utgifter for kontrollutvalgets virksomhet i kommende år. Dette med forbehold om endringer etter årsmøtevedtaket i Revisjon Midt-Norge SA og representantskapsvedtak i Konsek Trøndelag IKS.

Referater

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

23/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-033

TI-&17

Arkivsaknr 26/295 - 3

Forslag til vedtak

Referatsakene/folkevalgtopplæringen tas til orientering.

Vedlegg

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

Innsynsretten for Sivilombudet vil også omfatte opplysninger om personlig kontakt

Rapport- Penger til psykisk helse gikk i kommune-sluket

Internkontrollansvar for samarbeidskommuner i et vertskommunesamarbeid

90 prosent er fornøyd med hvordan demokratiet virker

Kommuner risikerer å miste legalpant for gebyrer

Kommuneøkonomi i rødt, gult og grønt

Norske kommuner må øve på krig

Ny rapport - Lite koordinerte helsetjenester til personer med alvorlig rusmiddelavhengighet

Ordførers eneste mulighet er å flytte fra kommunen

Rapport fra Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi

Riksrevisjonen - Kommunene er ikke forberedt på eldrebølgen

Tilsyn med barnevern -Oppsummering etter tilsyn 2025 -1. kvartal 2026

Alvorlige hendelser - Kommuner må møte berørte innen ti dager

Ansatte i barnevernet må beskyttes bedre mot vold

Demografiske endringer og kommunal omstilling –

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

Kommunal Rapport 28.05.2026

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

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

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

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

Lokal brann

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

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

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

Gassutslipp

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

De er heller ikke rustet for full krig.

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

– Scenarioene representerer ulike deler av risikobildet, men er valgt fordi de utfordrer beredskapen på måter som går ut over daglig håndtering, beskriver rapporten.

For eksempel ved gassutslipp kreves rask beslutningstaking under stor usikkerhet. Her må mange aktører samarbeide samtidig, men brannvesenet mangler både verktøy og fullmakter til å håndtere dette godt.

Fastklemt og begravd

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

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

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

Les rapporten [her](#).

Innsynsretten for Sivilombudet vil også omfatte opplysninger om personlig kontakt

Kommunal rapport 17.08.2026 Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Har man rett til innsyn i en folkevalgts kontakt med part i en byggesak?

SPØRSMÅL: Jeg ser i avisene at Sivilombudet har bedt en domstol om å foreta bevisopptak i en i SMS-kontakt mellom en folkevalgt og en part i en byggesak. Sivilombudet har satt frem krav om innsyn i tekstmeldinger på den folkevalgtes mobiltelefon som ikke er videresendt til kommunen. Kommunen avviser dette kravet og opplyser at de aktuelle meldingene ikke befinner seg i kommunens systemer, og bare «ble gjennomgått i møtet». Hva er da det rettslige grunnlaget for dette innsynskravet, og hvilke konsekvenser kan det i tilfelle få for arbeidet som folkevalgt?

SVAR: Utgangspunktet er at slike personlige tekstmeldinger til en folkevalgt ikke er «dokument som er komne inn til eller lagde fram for eit organ», altså her kommunen, slik at de går inn under offentleglova etter dennes [§ 4 andre avsnitt](#). Det blir de først hvis de blir videreformidlet til et kommunalt organ, og dermed «har det kommet frem til kommunen». De blir da en del av dokumentene som utgjør grunnlaget for saksbehandlingen der. Dette gjelder også hvis kopi av en slik melding blir delt ut til medlemmene av et folkevalgt organ i møte. Denne må da journalføres og arkiveres.

Særlige problemer kan oppstå hvis det som sies i et slikt dokument, bare blir gjenfortalt muntlig i møtet. I en slik situasjon er det ordførers eller administrasjonens ansvar å sørge for nedtegnning – i praksis gjerne i møteboken - hvis det fremkommer noe som er relevant for den aktuelle saken. Møteboken, eller annen slik nedtegnning, er da et saksdokument som går inn under innsynsretten etter offentleglova. Vi skal kunne få vite hva som utgjorde grunnlaget for det vedtaket som ble truffet i saken.

Innsynskravet fra Sivilombudet i denne saken er uansett ikke forankret i eller begrenset av offentleglova. Grunnlaget for dette kravet er en bestemmelse i [sivilombudsloven § 20](#) om at ombudet kan «pålegge den som er omfattet av arbeidsområdet» for ombudet til «å gi enhver opplysning og ethvert dokument som er nødvendig for å utøve oppgaver etter loven her». Det betyr at pålegg etter denne bestemmelsen vil kunne omfatte ikke bare utlevering av dokumenter i original eller kopi, men også annen formidling av informasjon som kommunen måtte ha tilgang til, i form av særskilt muntlig eller skriftlig redegjørelse om saken eller saksgangen.

Et slikt pålegg etter sivilombudsloven § 20 vil være rettslig bindende for alle «som er omfattet av arbeidsområdet» for ombudet etter [lovens § 4](#), det vil si «den offentlige forvaltningen og alle i dens tjeneste». På samme måte som tilsvarende pålegg fra kontrollutvalget i kommune eller fylkeskommune etter [kommuneloven § 23-2](#), tredje avsnitt, kan slikt pålegg rettes mot enkeltpersoner - både tilsatte og folkevalgte (se om dette Bernt, Overå, Hopsnes, Myklebust og Schütz, *Kommunalrett*, s.617).

Retten for ombudet til å kreve innsyn etter denne bestemmelsen vil være begrenset til opplysninger som er knyttet til virke i kommunens «tjeneste». «Tjeneste» omfatter ikke bare funksjon som tilsatt i kommunen, men også verv som folkevalgt, og da heller ikke bare det som skjer i formelle møter. Innsynsretten for Sivilombudet vil også omfatte opplysninger om personlig kontakt, løsrevet fra den formelle saksbehandlingen i kommunen. Slike opplysninger kan være relevante f.eks. for vurderingen av den folkevalgtes habilitet i den aktuelle saken, for å avklare om et vedtak er truffet på grunnlag av uriktig eller misvisende informasjon om faktiske forhold, eller for kaste lys over spørsmålet om det har vært lagt vekt på utenforliggende – usaklige – hensyn.

Sivilombudet vil kunne be om informasjon om kontakt mellom den folkevalgte og andre så langt hun finner det nødvendig for å ta stilling til disse spørsmålene. Like lite som dommeren i en rettssak er Sivilombudet bundet av vurderingen til den som blir bedt om å forklare seg, om dette er informasjon om forhold av privat eller intern politisk karakter uten tilknytning til tjenesten som folkevalgt.

Sivilombudet kan etter sivilombudsloven § 20 gi pålegg om å gi informasjon «uten hinder av taushetsplikt». Ombudet og alle tilsatte der har etter lovens § 22 «taushetsplikt om opplysninger mottatt i utøvelsen av vervet om noens personlige forhold og drifts- eller forretningshemmeligheter».

Offentleglova gjelder etter dennes § 2 tredje avsnitt ikke for Sivilombudet. [Sivilombudsloven § 26](#) fastslår at Sivilombudets dokumenter som utgangspunkt er offentlige, men med visse unntak, herunder dokumenter utarbeidet eller innhentet under forvaltningens forutgående behandling av saker, og andre dokumenter og opplysninger «hvis særlige grunner tilsier det». Og etter [§ 24](#) offentliggjør Sivilombudet sin vurdering av en sak «på den måten ombudet finner formålstjenlig».

I den aktuelle saken må domstolen vurdere om dette gir tilstrekkelig betryggende personvern og skjerming av lokale politiske prosesser. Den underliggende hovedproblemstillingen i denne saken er nok i siste instans om innsyns- og kontrollmulighet for Sivilombudet i slike opplysninger vil kunne undergrave idealet om en friksjonsfri og trygg direkte kommunikasjon mellom folkevalgte og borgere.

Bak dette ligger en stadig løpende – og viktig - diskusjon med flere utløpere, blant annet om lobbyisme og åpne eller lukkede møter i folkevalgte organer. Dette handler om balansen mellom på den ene siden tradisjonelle vern av uformelt og samtalebasert legmannsstyre, og på den andre rettsstatlige krav om gjennomsiktighet og mulighet for kontroll med saksbehandling og grunnlaget for vedtak som treffes. Denne diskusjonen både vil og bør fortsette uavhengig av utfallet av denne konflikten.

Rapport - Penger til psykisk helse gikk i kommune-sluket

Kommunal rapport 05.06.2026

Regjeringen ønsket storsatsing på psykisk helse, men mange kommuner brukte pengene på å få budsjettet til å gå opp. – Det er rom for forbedringer, vedgår helseministeren.

Helseminister Jan Christian Vestre er åpen for å justere på opptrappingsplanen for psykisk helse.

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

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

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

Et dilemma

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

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

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

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

Vanskelig å følge pengene

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

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

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

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

Pressede kommuner

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

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

– Vage mål, mangler tydelig gjennomføring

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

Evalueringen finner mye av det samme i sin statussjekk:

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

Ny evaluering neste år

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

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

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

Les «Evalueringsplan for Opptrappingsplan for psykisk helse (2023-2033). Statusrapport 2026» [her.](#)



Regjeringen.no

Internkontrollansvar for samarbeidskommuner i et vertskommunesamarbeid

Tolkningsuttalelse | Dato: 25.06.2026 | [Kommunal- og distriktsdepartementet](#)
(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/id504/>)

Vår referanse: 24/1952

Spørsmål om hvordan reglene om internkontroll i kommuneloven § 25-1 skal forstås når en vertskommune utfører oppgaver for kommunen.

Brevdato: 30. april 2026

Vi viser til Revisjon Midt-Norges notat «internkontrollansvaret for samarbeidskommuner ved vertskommuneavtaler», som ble videresendt fra statsforvalteren i Trøndelag til Kommunal- og distriktsdepartementet 11. november 2025. Vi beklager at det har tatt tid å besvare henvendelsen.

I notatet ber dere om en avklaring på hvordan kommunelovens regler om internkontroll skal tolkes når en vertskommune utfører oppgaver for kommunen. Dere viser til at samarbeidskommunen ikke kan delegere bort sitt ansvar for tjenesteytingen til egne innbyggere, og at ansvaret i kommuneloven § 25-1 fortsatt gjelder for samarbeidskommunen. Dere viser videre til Kommunal- og distriktsdepartementets [Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/) (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/>), og mener den kan tolkes i retning av at samarbeidskommunen har et marginalt internkontrollansvar som begrenser seg til å påse at minimumskravene i vertskommuneavtalen innfris. Dere mener imidlertid at internkontrollansvaret innebærer at samarbeidskommunen må ha rutiner og prosedyrer for innhenting av styringsdata hos vertskommunen for selv å kunne vurdere regeletterlevelsen og risiko.

Generelt om ansvaret for internkontroll etter kommuneloven

Det følger av kommuneloven § 25-1 at kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Det er kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen som er ansvarlig for internkontrollen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Slik det fremgår av bestemmelsen, skal det føres internkontroll med administrasjonens virksomhet. Det omfatter all virksomhet som er innenfor ansvarsområdet til kommunedirektøren, både den sentrale administrasjonen og ulike sektorer i kommunen, se Prop. 46 (2017–2018) s. 412.

Internkontroll ved interkommunalt samarbeid

Når en kommunal oppgave utføres av en vertskommune, utføres tjenestene av et rettssubjekt utenfor kommunen, og ikke internt i kommunen.

Kommunedirektørens internkontrollansvar kan derfor ikke være den samme som når oppgaven utføres innenfor kommunens egen organisasjon. Det henger sammen med at kommunedirektøren ikke leder virksomheten i det interkommunale samarbeidet, og heller ikke har arbeidsgiveransvar og styringsrett overfor de ansatte. Dersom kommunedirektøren skulle ha plikt til å gjennomføre samme internkontroll med vertskommunens virksomhet som med kommunens egen virksomhet, ville det både skape uklare ansvarslinjer og være vanskelig å gjennomføre i praksis. Internkontroll er en oppgave for en virksomhets ledelse og ikke noe som noen utenfra kan gjøre. I forarbeidene til bestemmelsene om internkontroll (Prop. 46 (2017–2018) s. 276 står det derfor:

I et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven, vil vertskommunen, det vil si den kommunen som utfører oppgaven, ha et internkontrollansvar for oppgaver som utføres i dette samarbeidet på samme måte som for andre oppgaver kommunen gjør.

Det framgår ikke av forarbeidene hvilket ansvar kommunedirektøren i samarbeidskommunen har i et vertskommunesamarbeid. Kommunedirektørens internkontrollansvar når private aktører og interkommunale selskaper (IKS) utfører oppgaver for kommunen er imidlertid omtalt. Det vises til at internkontroll er en oppgave for virksomhetens ledelse, og at en kommune og en privat aktør er to ulike rettssubjekter som har hver sin ledelse som må stå ansvarlig for internkontrollen i hver sin virksomhet. Videre står det:

I kommunedirektørens ordinære internkontrollansvar med kommunen vil det imidlertid uansett ligge en plikt til å følge opp private aktører som har som oppdrag å utføre oppgaver som er pålagt kommunene i lov. For slike oppgaver vil kommunen alltid ha ansvaret for at innbyggerne får de tjenestene de har krav på uansett om de utfører oppgaven selv eller gjennom private. Kommunen kan sette bort utføringen av oppgaven, men ikke ansvaret for den. Kommunen må således finne en måte å sikre og følge med på at innbyggerne får det de har krav på. Dette kan gjøres på ulike måter. Det kan for eksempel inngå i avtalen kommunen har med en privat aktør visse rutiner for oppfølging. Uansett vil det måtte inngå i kommunens internkontroll, etter ordinær risikovurdering osv., å ha rutiner, prosedyrer osv. for å sikre kommunens kontroll med at innbyggerne får det de har krav på selv om en privat aktør utfører oppgaven.

Når det gjelder interkommunale selskaper, vises det i forarbeidene til at det lovfestes et internkontrollansvar med lovpålagte oppgaver for daglig leder. Det presiseres imidlertid at kommunedirektøren også har en plikt til å følge opp selskapet på samme måte som for private aktører:

Den enkelte kommunen har ansvaret for at innbyggerne får det de har krav på, og kommunedirektøren har et internkontrollansvar for å sikre nødvendig oppfølging av også denne type selskap. Det vil således inngå i kommunens internkontroll å ha rutiner, prosedyrer osv. for å sikre kommunens kontroll med at innbyggerne får det de har krav på selv om det er et interkommunalt selskap som utfører oppgaven.

Tilsvarende vil gjelde når en vertskommune utfører oppgavene på vegne av kommunen. Kommunedirektøren har en plikt til å følge opp vertskommunen, og må ha rutiner og prosedyrer for dette. Det er også lagt til grunn i Kommunal- og distriktsdepartementets [Veileder om kommunelovens internkontrollbestemmelser](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/) (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/internkontroll-i-kommunesektoren/id2876831/>) punkt 3.1.2 og punkt 3.1.3.

Arten og omfanget av den internkontrollen kommunedirektøren må ha for å følge med på at oppgavene utføres av vertskommunen i tråd med lover og forskrifter, og i samsvar med samarbeidsavtalen, må som ellers tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold. Videre må internkontrollen tilpasses og ses opp mot hvilke muligheter kommunedirektøren har til å føre kontroll med vertskommunens virksomhet, ut fra rammene i samarbeidsavtalen og andre rutiner og mekanismer for styring og kontroll som er etablert mellom kommunene. Det følger av kommuneloven § 20-4 at samarbeidsavtalen mellom kommunene skal inneholde bestemmelser om hvilke av vertskommunens vedtak deltakerne skal underrettes om. Utover dette er det ingen krav til informasjon fra vertskommunen, men det kan fastsettes ytterligere rapporteringskrav og innsynsrett for samarbeidskommunen.

Oppsummering

Oppsummert er det ikke slik at kommunedirektøren, når tjenester utføres i en vertskommune, har et «fullt» internkontrollansvar etter loven, på samme måte som når oppgavene utføres i egen administrasjon. *Innenfor rammene av samarbeidet* har kommunedirektøren likevel et ansvar for å påse at oppgavene som utføres på vegne av samarbeidskommunen skjer i tråd med lover og forskrifter. Omfanget av internkontrollen i det enkelte tilfellet må baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering, og tilpasses kommunedirektørens styrings- og kontrollmuligheter overfor vertskommunen.

TEMA

Kommunalrett og kommunal inndeling

TILHØRENDE LOV

➤ [Kommuneloven \(2018\)](http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kommuneloven-2018/id2672010/) (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kommuneloven-2018/id2672010/>)

KONTAKT

[Kommunalavdelingen](#)

(<http://www.regjeringen.no/no/dep/kdd/org/avdelinger/kommunalavdelingen/id1497/>)

E-post: postmottak@kdd.dep.no (mailto:postmottak@kdd.dep.no)

Telefon: 22 24 72 01

Adresse: Postboks 8112 Dep., 0032 Oslo

Besøksadresse: Akersgt. 59 , Oslo



Regjeringen.no

Ansvarlig for Kommunal- og distriktsdepartementets sider:

Ansvarlig redaktør: Jon Berg

Nettredaktør: Magnus Skaara Drabløs

Personvernerklæring for Kommunal- og distriktsdepartementet

Tlf. + 47 22 24 90 90

E-post: postmottak@kdd.dep.no

Ansatte i KDD: Depkatalog

Organisasjonsnummer: 972 417 858

90 prosent er fornøyd med hvordan demokratiet virker

Kommunal Rapport 01.06.2026

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

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

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

Rapporten heter [Status Kommune 2026](#), og er tilgjengelig på KS' nettsider.

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

Her er noen høydepunkter:

Flere jobber heltid

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

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

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

Flere fullfører videregående

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

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

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

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

Færre utsatt for hets og trusler

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

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

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

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

Godt inntrykk av brannvesenet

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

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

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

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

Lavere utslipp

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

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

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

Les rapporten Status Kommune 2026 [her.](#)

Kommuner risikerer å miste legalpant for gebyrer

Kommunal Rapport 04.08.2026, [Eirik Bjørhusdal](#) Advokat, Harris Advokatfirma AS.

En del kommuner gjør feil når driften av tjenestene, og gebyrinnkreving, organiseres utenfor kommunal regi.

Norske kommuner skal blant annet levere drikkevann og vann- og avløpstjenester. Kostnadene skal dekkes ved å kreve gebyr fra abonnenten. Gebyrene er lovbestemt sikret med pant (legalpant) i abonnentens eiendom. Foto: Aurskog-Høland kommune

Norske kommuner har plikt til å sørge for renovasjon av husholdningsavfall og til å levere drikkevann og vann- og avløpstjenester, jf. forurensningsloven og vass- og avløpsanleggslova.

Etter de samme lovene dekker kommunen sine kostnader ved å kreve gebyr fra abonnenten. Gebyrene er lovbestemt sikret med pant (legalpant) i abonnentens eiendom.

Min erfaring er at en del kommuner gjør feil når driften av tjenestene organiseres utenfor kommunal regi.

Feilene kan ha den konsekvens at legalpanteretten for gebyrene bortfaller. Dette har vært resultatet i en rekke avgjørelser, senest i Gulating lagmannsretts kjennelse 25. mars 2026. Kommuner kan i stor grad sette ut driften av renovasjons- og vann- og avløpsordningen til andre, typisk gjennom driftsavtaler. En rekke kommuner har delegert driften til et heleid AS. Der samarbeider flere kommuner samarbeider, gjerne i et IKS eller et felleseid AS.

Når det gjelder legalpanteretten for gebyret, og for om legalpantet består, er det avgjørende hvem av kommunen eller selskapet som anses som selger av tjenestene til abonnenten.

Dersom selskapsavtalen eller driftsavtalen fastsetter at gebyret tilhører kommunen, og at selskapet bare fakturerer på kommunens vegne, er kommunen selger og kreditor for gebyret. Selskapet utfører da bare en administrativ tjeneste for kommunen ved å produsere kommunes faktura.

Dette er lagt til grunn i blant annet Eidsivating lagmannsretts kjennelse LE-2013-51064, der gebyret ifølge selskapsavtalen tilhørte kommunene og ble fakturert på kommunens vegne. Lagmannsretten la til grunn at når kommunen var debitor for kravet, var gebyret sikret ved legalpant etter panteloven § 6-1 selv om utstedelsen av faktura og inndrivelse ble utført av et interkommunalt selskap.

Etter bokføringsloven § 10 og bokføringsforskriften kapittel 5 skal salgsdokument (faktura) utstedes av selgeren av tjenesten, og selger skal i faktura angis med blant annet navn og organisasjonsnummer. Er kommunen selger og kreditor for gebyret, skal altså faktura utstedes i kommunens navn og med kommunens organisasjonsnummer.

Det blir noe annet hvis kommunen har foretatt en samlet overdragelse av tjenesteplikten og gebyrkravet til selskapet. Da er abonnementsforholdet direkte mellom abonnent og selskap, eiendomsretten til anleggene ligger hos selskapet. Gebyrinntektene tilfaller og regnskapsføres hos selskapet. Da er det selskapet som er reell kreditor og selger. Faktura skal da utstedes i selskapets navn og med selskapets organisasjonsnummer.

Dette var tilfelle i Gulating lagmannsretts kjennelse 25. mars 2026, der lagmannsretten konkluderte med at selskapet (ikke kommunen) var reell innehaver av gebyrkravet. Følgelig var ikke kravet sikret ved legalpant.

Bakgrunnen for at legalpanteretten falt bort i saken er panteloven § 1-10 (2). Paragrafen bestemmer at dersom det pengekrav panteretten skal sikre (her gebyrene), ikke kan avhendes, gjelder det samme for panteretten.

Etter kommuneloven § 14-21 er det et forbud mot at en kommune overdrar sine krav på skatter og avgifter til andre, og avtale om slik overdragelse er ugyldig. Forbudet omfatter gebyrene for renovasjon av husholdningsavfall og vann- og avløpstjenester.

Legalpanteretten for gebyrene kan derfor ikke overføres fra kommune til IKS/AS, jf. panteloven og kommuneloven sett sammen.

Kommuner som ønsker å bevare legalpantet, må sørge for at organiseringen reelt er en «på vegne av»-modell, dvs. at kommunen forblir kreditor og avtalepart, og at fakturaen utformes som kommunens faktura.

Kommuner som har foretatt en samlet overdragelse, må være innforstått med at selskapet da er selger av renovasjon- og vann og avløpstjenester, og at legalpantet for gebyrene ved det er tapt.

Når faktura i en «på vegne av»-modell feilaktig utstedes med selskapets navn og organisasjonsnummer, oppstår det etter min erfaring gjerne noen typiske følgefeil:

- Selvkostregnskap og -fond føres hos selskapet, og ikke hos kommunen slik det skal være.
- Selskapet rapporterer og innbetaler merverdiavgift oppkrevd av gebyrene overfor abonnentene, i stedet for kommunen.
- Forholdet mellom kommunen og selskapet behandles ikke korrekt. Realiteten er et tjenestesalg/-kjøp, selv om oppgaven er delegert og kontrakten unntatt fra anskaffelsesreglene som utvidet egenregi eller via enerett.
- Selskapet har MVA-pliktig omsetning overfor kommunen, og gebyrene som selskapet beholder kan bli allokert som betalingen fra kommunen til selskapet. Selskapet skal da beregne merverdiavgift av (summen av) gebyrene overfor kommunen.

Kommuneøkonomi i rødt, gult og grønt

Kommunal Rapport 31.07.2026

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

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

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

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

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

Rødt, gult og grønt

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

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

Tallene baserer seg på endelige Kostra-tall for 2025.

Sjekk KS' indeks [her](#).

KS' indeks bygger på tre sentrale indikatorer som til sammen sier mye om den økonomiske bærekraften i en kommune:

- Netto driftsresultat korrigert for bundne fond.
- Disposisjonsfond inkludert samlet merforbruk i driftsregnskapet.
- Netto lånegjeld fratrukket ubundne investeringsfond.

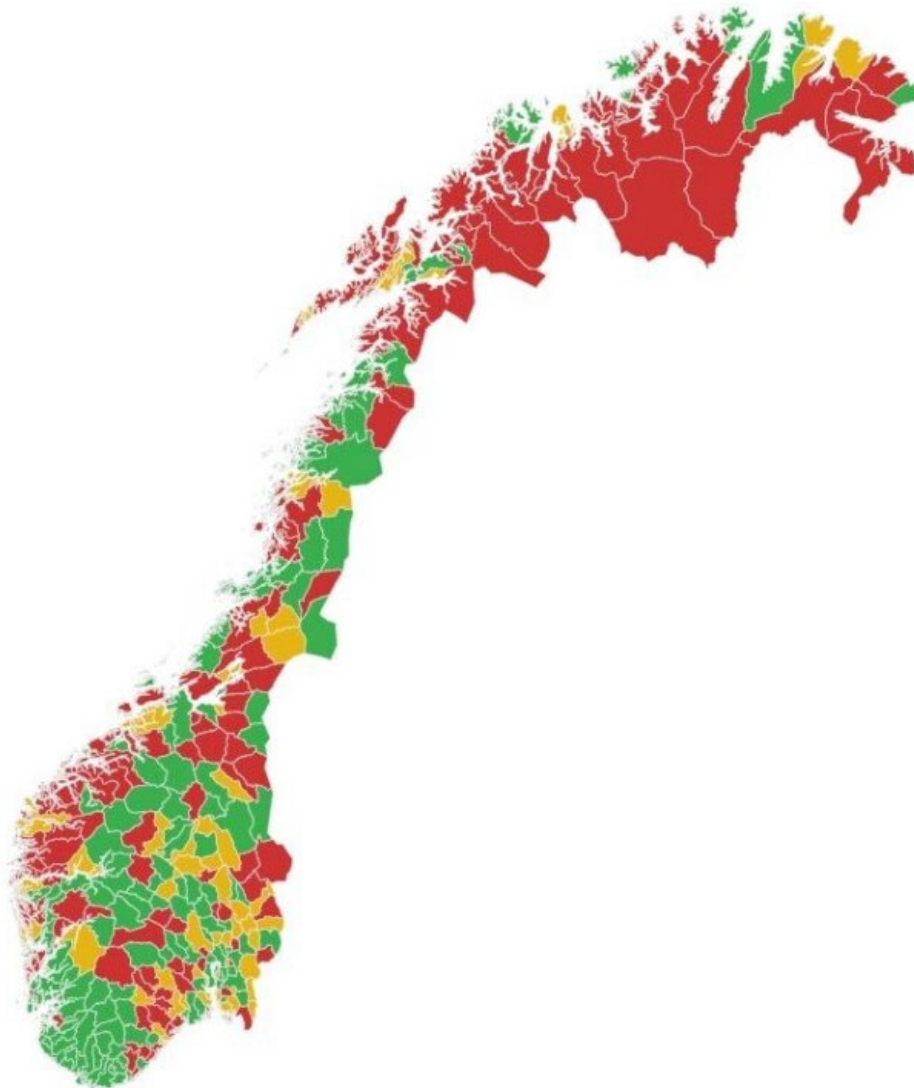
Et lavt nivå på indeksen tyder på begrenset handlingsrom, høy sårbarhet og mindre evne til å håndtere uforutsette kostnader eller inntektsbortfall.

Et høyt nivå på indeksen indikerer en mer robust økonomi, større fleksibilitet og bedre balanse. Dette gjør kommunen bedre rustet til å møte framtidige utfordringer, ta investeringsbeslutninger og opprettholde stabile tjenester.

Indeksen er ment som et nyttig verktøy for å sammenligne økonomisk situasjon over tid og mellom kommuner, og for å vurdere om dagens økonomiske utvikling er bærekraftig på sikt.

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

● Lite handlingsrom ● Moderat handlingsrom ● Større grad av handlingsrom



Flere med bedre økonomi

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

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

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

Økonomi i balanse

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

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

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

Norske kommuner må øve på krig

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Veileder: [Kommuners og fylkeskommuners roller og ansvar i sikkerhetspolitisk krise og krig](#)

Veileder: [Pdf-versjon](#)

Ny rapport - Lite koordinerte helsetjenester til personer med alvorlig rusmiddelavhengighet

Pressemelding 23.06.2026

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

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

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

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

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

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

Uklare ansvarsforhold og variasjoner i praksis

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

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

Høye krav til den enkelte pasient

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

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

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

Anbefalinger fra rapporten

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

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

Les rapporten: [Når rusen definerer helsehjelpen](#)

Ordførers eneste mulighet er å flytte fra kommunen

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

Kommunens ordfører har mistet flertallet. Kan vi velge ny?

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

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

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

Rapport fra Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi

Kommunalnytt 3/26

Utvalget har lagt fram sin rapport for sommeren 2026.

Rapporten tar sikte på å gi informasjon om utviklingen i kommuneøkonomien de siste årene med særlig vekt på den økonomiske situasjonen i 2025.

I kapittel 1 legger utvalget fram sin forståelse av den aktuelle situasjonen i kommuneøkonomien.

Kapittel 2 er en oppdatert beskrivelse av utviklingen i kommuneøkonomien.

I kapittel 3 er det oppdaterte anslag på merutgifter til demografi i 2027, oppdatert med nye befolkningsframskrivninger og KOSTRA-tall for 2025.

Les rapporten [her](#).

Teknisk beregningsutvalg for
kommunal og fylkeskommunal
økonomi

Juni 2026

Riksrevisjonen - Kommunene er ikke forberedt på eldrebølgen

Kommunal rapport 09.06.2026

Eldrebølgen er her, men kommunene er langt fra forberedt, viser Riksrevisjonens undersøkelser.

Riksrevisoren kaller situasjonen er kritikkverdig. «Kritikkverdig» er det nest høyeste nivået av kritikk Riksrevisjonen kan gi.

Det kan få alvorlige konsekvenser, advarer Riksrevisjonen i en [pressemelding](#).

– Det kan se ut som at noen tror at det er lenge til eldrebølgen kommer, men det stemmer ikke. Eldrebølgen er her nå, og norske kommuner er ikke forberedt, sier riksrevisor Karl Eirik Schjøtt-Pedersen.

Kraftig økning i eldre

Riksrevisjonen har undersøkt de kommunale helse- og omsorgstjenestene i perioden 2019-2024.

Kommunenes rolle for å møte den kraftige økningen i antall eldre har vært tema i stortingsmeldinger og planer fra Helse- og omsorgsdepartementet siden 2006, påpekes det.

– På denne tiden er vi blitt rundt 350.000 flere over 67 år i Norge, og om bare sju år har antall eldre over 80 år økt med 50 prosent sammenlignet med 2024.

Oppsiktsvekkende lite forberedt

Allerede i 2018 påpekte Riksrevisjonen at kommunene ikke hadde tilstrekkelige planer for å møte utfordringene.

– Da er det oppsiktsvekkende å avdekke hvor lite forberedt kommunene er på oppgavene som ligger foran dem, sier Schjøtt-Pedersen.

Riksrevisjonen mener situasjonen er kritikkverdig, som er det nest høyeste nivået av kritikk de kan gi.

– Mangel på tid og ressurser

Riksrevisjonen har undersøkt et representativt utvalg på 60 kommuner. Gjennomgangen viser at 16 av disse kommunene ikke har omtalt hvor stort det framtidige behovet for sykehjemsplasser, omsorgsboliger eller antall ansatte kommer til å bli.

Over halvparten av de utvalgte kommunene planlegger ikke å øke antall sykehjemsplasser eller omsorgsplasser, og tre av fire har eller kommer til å få problemer med rekrutteringen av helsepersonell.

70 prosent av kommunene svarer at årsaken til manglende planlegging skyldes at de ikke har tid eller ressurser.

Da har vi et problem, slår Schjøtt-Pedersen fast.

Kan få alvorlige konsekvenser

– Riksrevisjonen mener den manglende planleggingen kan få alvorlige konsekvenser for innbyggerne, kommunene og hele helse- og omsorgssektoren, sier han.

Riksrevisoren understreker at staten har ansvar for å gjøre det mulig for kommunene å løse sine oppgaver. Undersøkelsen viser at statlige helsemyndigheter ikke har fulgt opp kommunene godt nok.

– Undersøkelsen viser at kommunene ikke har ressurser, tid eller kompetanse til å overta en av sine viktigste oppgaver. Vi mener det er kritikkverdig at Helse- og omsorgsdepartementet ikke har ettersett at kommunene er tilstrekkelig forberedt, sier Schjøtt-Pedersen.

Les rapporten [her](#).

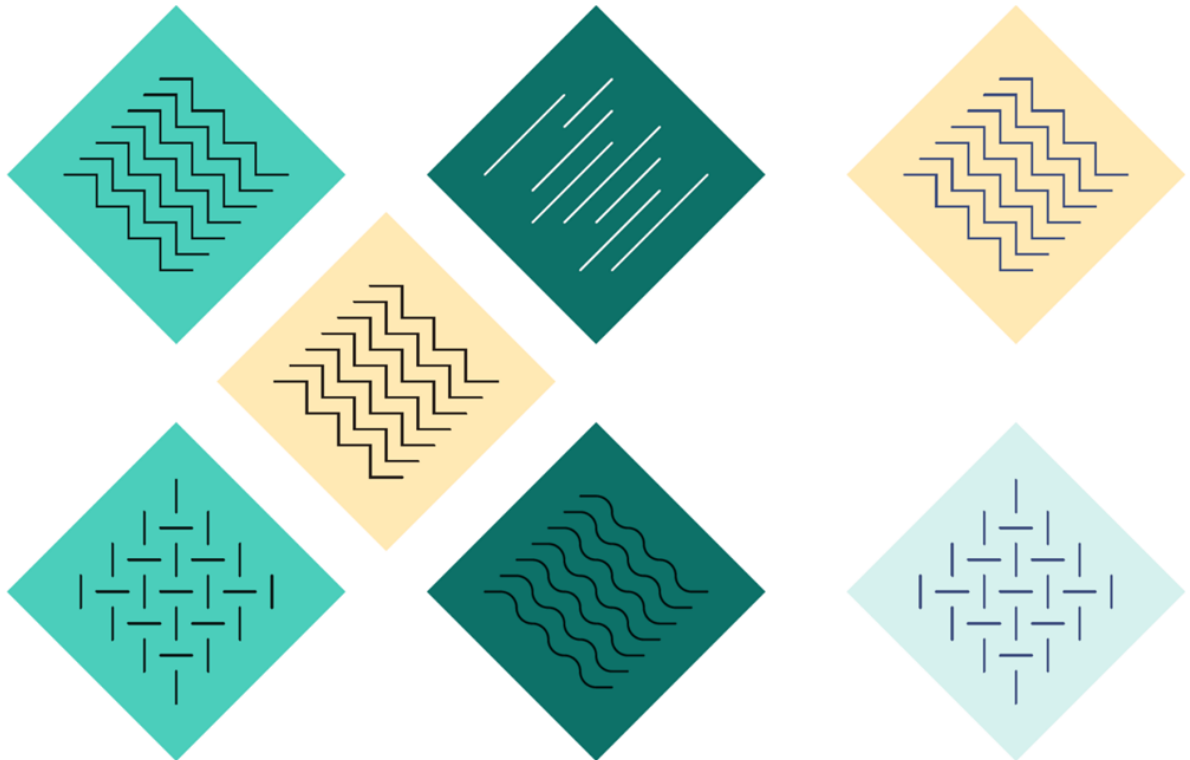




Arbeidstilsynet

Tilsyn med barnevern

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



Innhold

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern	1
Sammendrag.....	3
Bakgrunn	4
Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen.....	4
Fakta om barnevern i Norge	5
Begrunnelse for valg av målgruppen	5
Relevante risikoforhold og helseutfall	5
Relevant regelverk.....	12
Gjennomføring	13
Hensikt og mål.....	13
Bruk av virkemidler.....	13
Tilsyn.....	13
Veiledning	14
Resultater	14
Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter	14
Tilsyn.....	14
Del 2 Erfaringer fra tilsyn	16
Systematisk HMS-arbeid og internkontroll	16
Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen.....	17
Emosjonelle belastninger	17
Ledelse organisering og bemanning	18
Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner	19
Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid.....	19
Oppsummering	20
Veien videre	21
Referanser	22

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern

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

Barnevernstjenesten

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

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

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

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

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

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

Barnevernsinstitusjon

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

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

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

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

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

Sammendrag

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

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

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

Hovedfunn

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

Bakgrunn

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

Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen

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

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

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

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

Fakta om barnevern i Norge

Barnevernstjenester (næringskode 88.991)

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

Barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger (næringskode 87.991)

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

Kilder: [\[2\]](#), [\[3\]](#), [\[4\]](#)

Begrunnelse for valg av målgruppen

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

Relevante risikoforhold og helseutfall

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

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

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

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

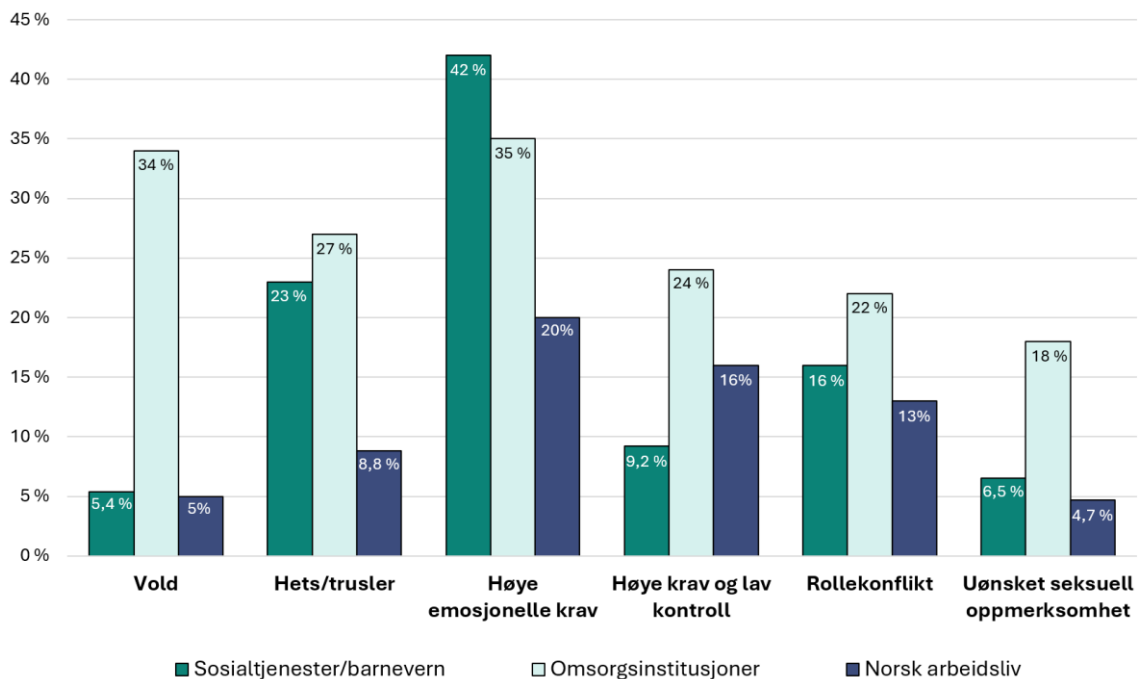
Nedenfor følger en oversikt over forekomst av relevante arbeidsmiljøfaktorer fordelt på de to næringsprofilene, etterfulgt av kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene.

Relevante arbeidsmiljøfaktorer

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

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

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



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

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

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

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

Vold og trusler

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

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

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

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

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

Emosjonelle krav

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

Dette kan eksempelvis handle om å:

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

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

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

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

Høye krav og lav kontroll

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

Dette kan for eksempel innebære å:

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

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

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

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

Høy rollekonflikt

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

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

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

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

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

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

Uønsket seksuell oppmerksomhet

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

Uønsket seksuell oppmerksomhet kan for eksempel innebære:

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

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

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

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

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

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

Arbeidsrelaterte psykiske plager

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

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

Relevant regelverk

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

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

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

Gjennomføring

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

Hensikt og mål

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

Bruk av virkemidler

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

Tilsyn

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

Tilsynene har fokusert på systematisk HMS-arbeid, herunder:

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

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

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

Veiledning

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

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

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

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

Resultater

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

Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter

Tilsyn

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

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

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

Forebygging av vold og trusler

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

Kartlegging, risikovurdering og tiltak

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

Avviksrutiner

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

Opplæring og øvelse mot vold og trusler

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

Bedriftshelsetjenestens rolle

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

Verneombudets rolle

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

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

Reaksjoner i tilsyn

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

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

Del 2 Erfaringer fra tilsyn

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

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

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

Systematisk HMS-arbeid og internkontroll

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

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

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

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

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

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

– inspektør i Arbeidstilsynet

Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen

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

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

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

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

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

– inspektør i Arbeidstilsynet

Emosjonelle belastninger

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

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

«Man skal være både hjelper og grensesetter.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

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

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

Ledelse organisering og bemanning

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

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

– inspektør i Arbeidstilsynet

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

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

Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner

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

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

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

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

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

– inspektør i Arbeidstilsynet

Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid

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

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

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

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

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

Virksomheter styrker kompetanse og felles praksis gjennom:

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

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

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

Virksomheter bruker kartlegging og samarbeid aktivt gjennom:

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

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

Oppsummering

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

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

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

Veien videre

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

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

Referanser

- [1] B. likestillingsdepartementet, «Ansvarsfordelinga i barnevernet», Regjeringa.no. Åpnet: 4. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnevern/ansvarsfordeling-i-barnevernet1/id2353984/>
- [2] Bufdir, «Barnevernsstatistikk». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/>
- [3] SSB, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/statistikk/barnevernsinstitusjoner>
- [4] «Statistikk om barnevernstjenestene». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/om-barnevernstjenestene/#section-3660>
- [5] Helsedirektoratet, «Generelt om barnevernets ansvar og oppgaver». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/barnevern-og-helse-og-omsorgstjenester--samarbeid-til-barnets-beste/barnevernets-ansvar-og-oppgaver/generelt-om-barnevernets-ansvar-og-oppgaver>
- [6] Bufdir, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/barnevern/institusjoner/>
- [7] Bufdir, «Barn og unge i institusjon». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/bv-tiltak-barn-og-unge-i-institusjon/>
- [8] STAMI NOA, «Næring Sosialtjenester/ barnevern». Åpnet: 1. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/naering/>
- [9] STAMI NOA, «Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon», Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/naering/sykehjem-omsorgsinst/>
- [10] «Vold, hets og trusler», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/vold-hets-og-trusler/>
- [11] «Emosjonelle krav», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/>
- [12] «Høye krav kombinert med lav kontroll», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/>
- [13] «Rollekonflikt», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/rollekonflikt/>

- [14] STAMI NOA, «Uønsket seksuell oppmerksomhet», Uønsket seksuell oppmerksomhet. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/uonsket-seksuell-oppmerksomehet/>
- [15] Arbeidstilsynet, «Tilsyn med Barnevernsinstitusjoner. Oppsummeringsrapport. Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler», Trondheim, 2017. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/vold-og-trusler--oppsummeringsrapport-tilsyn-med-barnevernsinstitusjoner.pdf>
- [16] STAMI NOA, «Psykiske plager og sykdommer», STAMI NOA. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/psykiske-plager/psykiske-plager-og-sykdommer/>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Tilsyn med barnevern

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Forfattere:

Andrea Helene Haugnes

Ingrid Stette Haarberg

Utgitt:

Juni 2026

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-42-9

arbeidstilsynet.no

Alvorlige hendelser - Kommuner må møte berørte innen ti dager

Kommunal Rapport 30.06.2026

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

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

Kortversjon

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

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

Hendelser som skal meldes, er:

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

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

Meldefrist på fem dager

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

Statsforvalteren er ny mottaker av meldinger om alvorlige hendelser

Meldinger fra virksomheter vil automatisk bli sendt til Statsforvalteren og Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom), med kopi til Statens helsetilsyn.

Forbedringsrapport til Statsforvalteren innen tre måneder

Innen tre måneder etter at meldingen er sendt inn, skal virksomheten sende en forbedringsrapport til Statsforvalteren.

Rapporten skal blant annet beskrive:

Hendelsen og mulige årsaker, hvilke tiltak virksomheten vil gjennomføre for å hindre at lignende hendelser skjer igjen, og hvordan pasienten, brukeren, nærmeste pårørende og medarbeiderne er fulgt opp og involvert i forbedringsarbeidet.

Møte med pasient, bruker eller nærmeste pårørende innen ti dager etter hendelsen

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

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

529 dødsfall på fire år

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

Slutt på granskinger

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

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

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

Kommuner fryktet merarbeid

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

Kommunene advarte mot at endringene kunne få en rekke uheldige konsekvenser. De [fryktet mer arbeid og byråkratisering](#).

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

Ansatte i barnevernet må beskyttes bedre mot vold

Arbeidstilsynet 29.06.2026

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

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

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

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

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

Les rapporten: [Tilsyn med barnevern. Forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på vold og trusler](#)

Vold og trusler øker risiko for psykiske plager

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

Forskning viser at det å bli utsatt for vold og trusler i arbeidssammenheng øker risikoen for blant annet psykiske plager, søvnproblemer, sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Tilsynene viser at det er behov for å styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i barnevernet, både i den enkelte virksomhet, og gjennom å integrere arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i den daglige driften.

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

Tydelig ledelse og involvering av ansatte er avgjørende

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

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

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

Hovedfunn fra tilsynene

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

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

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

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

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

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

Demografiske endringer og kommunal omstilling

Rapport fra Telemarksforskning 27.05.2026

Rapporten oppsummerer Telemarksforskings utredning om kommunale omstillinger som følge av demografiske endringer. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Kommunal- og distriktsdepartementet på vegne av Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi.

Demografiske endringer stiller mange kommuner overfor krevende prioriteringer knyttet til tjenesteutvikling, organisering og ressursbruk.

Rapporten bygger på innspill fra kommuner gjennom spørreundersøkelse og intervjuer, og belyser både erfaringer, utfordringer og mulige handlingsrom i kommunenes omstillingsarbeid

Les rapporten [her](#).





Foto: Green Chameleon / Unsplash

Endringene i anskaffelsesloven trer i kraft 1. juli

Publisert 02.07.2026

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

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

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

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

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

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

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

- **Les også:** [Endringer i anskaffelsesregelverket](#)

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

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

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

Hovedinnholdet i lovendringene

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

Kilde: Nærings- og fiskeridepartementet

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

Enten er du ordfører eller så er du det ikke

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

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

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

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

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

Meir konkret lurar eg på dette:

Kan varaordførar leie møte i kommunestyre og formannskap når ordførar er til stades, dersom ordførar av helsemessige grunnar ikkje er i stand til å ivareta møteleiinga?

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

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

SVAR: Jeg mener du må kunne melde forfall som ordfører pga. helseproblemer, men delta som ordinært medlem. Men da må være tydelig at i dette møtet er det varaordførar som er ordfører, og at du møter som menig medlem.

Må dette eventuelt forståast som at ordførar mellombels trer ut av ordførarvervet etter [kommunelova § 6-2](#), eller kan det reknast som ei avgrensa og praktisk tilrettelegging av møteleiinga?

SVAR: Nei, det er ikke uttreden av vervet, men forfall fra funksjonen som ordfører, pga. sykdom. Varaordførar overtar da automatisk dine funksjoner som møteleder så lenge og så langt du ikke makter det selv. Men det må være klare skillelinjer som markerer når du er i funksjon, og når varaordførar har ansvaret. Dette gjelder også for ordførarfunksjonene utenfor møter, som innkalling til og oppsett av sakliste til møtene. Du er enten inne eller ute. Varaordførar kan bare tre inn når og så lenge du har trådt fullstendig til side.

Fristen er satt for å gi tid til offentlig debatt og til utforming av valglister

Kommunal Rapport 09.06.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Når er siste frist for å redusere antall medlemmer i kommunestyret?

SPØRSMÅL: Det er nå reist spørsmål om å redusere antallet medlemmer i et kommunestyre fra 21 til 15. Hva er fristen for å vedta en slik reduksjon?

SVAR: I kommuneloven [§ 5–5](#) andre avsnitt er det en bestemmelse om at «Kommunestyret fastsetter selv medlemstallet sitt» innenfor rammer som varierer med innbyggertallet i kommunen ved nest siste årsskifte før valget.

I bestemmelsens fjerde avsnitt er det i tråd med dette fastsatt at slikt vedtak må treffes «innen utgangen av desember i nest siste år av valgperioden». Dette er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i § 7 i kommuneloven av 1992. «Siste år for valgperioden» er da det året det skal holdes nytt kommunevalg.

Fristen er satt for å gi tid til både offentlig debatt om spørsmålet og til utforming av valglister, og departementet har lagt til grunn (i brev 26. mai 1999) at den ikke utelukker at kommunestyret senere kan ombestemme seg og vedta å holde fast ved den tidligere sammensetningen, hvis det stadig er tid til det.

Se mer om dette i Overå, i Bernt, Overå, Hopsnes, Myklebust og Eskeland, *Kommunalrett* s. 146.

Ikke noe spillerom for å hente varamedlem fra en annen liste

Kommunal Rapport 25.06.2026, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Kommunestyrepolitikeren skiftet parti, men hvem er da denne politikerens vararepresentant?

SPØRSMÅL: I [kommuneloven § 7–10](#) første avsnitt sies det: «Hvis medlemmer har forfall til et møte i et folkevalgt organ, innkalles varamedlemmer fra den gruppen der det er forfall. Varamedlemmer skal så langt som mulig innkalles i den nummerordenen de er valgt».

Jeg er valgt inn i bystyret fra Fremskrittspartiet. Men nå er jeg medlem av Høyres gruppe i kommunestyret.

Hvis jeg nå som kommunestyrerepresentant og medlem av Høyres gruppe melder forfall til et møte, hvem skal innkalles i mitt sted?

Hvis jeg skulle tre varig ut av kommunestyret (f.eks. ved flytting ut av kommunen), hvem skal da tre inn der i mitt sted, i kommunestyret og i andre kommunale verv?

SVAR: Ved forfall til enkeltmøter, skal varamedlem altså hentes «fra den gruppen der det er forfall». Dette skal skje «i den nummerordenen de er valgt». I det siste ligger klart at «gruppen» er den listen hen er valgt inn på.

Det er ikke mulig å hente inn varamedlem på andre måter enn ved å følge denne listen. Det er ikke noe spillerom for rokering av rekkefølgen på varamedlemslisten, eller for å hente varamedlem fra en annen liste fordi den som har forfall har skiftet gruppetilknytning. Denne regelen gjelder for alle folkevalgte organer, også kommunestyre og formannskap eller fylkesting og fylkesutvalg.

Den samme regelen gjelder etter andre avsnitt ved endelig fratreden av verv som medlem av kommunestyre, fylkesting eller direkte valgt kommunedelsutvalg. Det foretas heller ikke her noe valg; varamedlemmet rykker umiddelbart inn i vervet, med samme rettigheter og plikter som den som trer ut.

Hvis en som trer endelig ut, har verv i andre folkevalgte organer enn disse, skal det derimot foretas formelt nyvalg av nytt medlem i hvert av disse. Også her er regelen at den som skal tre inn, «skal velges fra den samme gruppen som det uttredende medlemmet tilhørte», altså den listen det uttredende medlemmet ble valgt inn på. Men her kan den gruppen det er tale om, fravike nummerrekkefølgen på varamedlemslisten og utpeke en annen enn den som står øverst på denne.

Innspill til kontrollutvalget

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

24/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-033

TI-&17

Arkivsaknr 26/295 - 4

Forslag til vedtak

Saken blir lagt fram uten forslag til vedtak.

Saksopplysninger

Kontrollutvalgets medlemmer kan i denne saken drøfte og fremme saker og orienteringer, som utvalget kan behandle i et framtidig møte. I denne saken fattes det ikke vedtak.

Eksempler på tema som kan tas opp (listen er ikke uttømmende):

- Deltagelse på kurs/konferanser
- Forhold i kommunen som medlemmene har behov for å drøfte
- Ønske om orientering om et saksområde fra kommunedirektøren eller sekretariatet i et framtidig møte
- Besøk ved enheter

Vurdering

Kontrollutvalget bør bestemme seg for hvor de ønsker et virksomhetsbesøk og når for 2026.

Kontrollutvalget har en viktig rolle i å følge opp kommunens økonomiske styring og rettmessighet. Disse besøkene gir kontrollutvalget muligheten til å få innsikt i den daglige driften av ulike enheter og tjenestetilbud. Under besøkene møter de ledelsen og tillitsvalgte, for å snakke sammen og for å få innsikt hos enhetene. Det er ikke tilsynsbesøk.

Besøkene fungerer også som en arena for dialog mellom kontrollutvalget og enhetene, der begge parter kan dele bekymringer og synspunkter.

Godkjenning av møteprotokoll

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Snåsa kommune

Møtedato

21.09.2026

Saknr

25/26

Saksbehandler Jorunn Sund

Arkivkode FE-033

TI-&17

Arkivsaknr 26/295 - 2

Forslag til vedtak

Møteprotokollen godkjennes.

Saksopplysninger

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt