

MN VEKST HOLDING AS

OG MN VEKST

Namsos kommune

Eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon

2025

SK1040

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Namsos kommunes kontrollutvalg i perioden januar 2025 til august 2025.

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

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

Verdal, 12.09.2025

Sunniva Tusvik Sæter

Oppdragsansvarlig revisor

Anne Grete Wold

Prosjektmedarbeider

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne eierskapskontrollen og forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra kontrollutvalget i Namsos kommune. Metoder vi har brukt for å samle inn data er intervju, dokumentgjennomgang og spørreundersøkelse. Vi har undersøkt kommunens eierstyring av MN Vekst Holding AS, og gjennomført en forvaltningsrevisjon i MN Vekst Holding AS og datterselskapet MN Vekst AS.

I eierskapskontrollen konkluderer revisor med at **Namsos kommune i liten grad utøver sin eierstyring av MN Vekst Holding AS i samsvar med gitte føringer og anbefalinger.** Dette begrunnes blant annet i mangler i eierskapsmeldingen, manglende informasjon og kommunikasjon mellom eierrepresentant og kommunestyret, og manglende formalisering av bruk av valgkomite og retningslinjer til denne.

I den første problemstillingen i forvaltningsrevisjonen konkluderer revisor med at **organisering og ansvarsfordeling innad i konsernet i hovedsak er i tråd med regelverk og føringer.** Det er noen forbedringspunkt, eksempelvis oppdatering av strategi, vurdere habilitet for styreleder som generalforsamling i datterselskap, sikre riktig kompetansesammensetning av styret og sikre at formaliteter er på plass ved tjenestesalg mellom datterselskaper. Videre har NAV stilt krav om plassering av ansatte i selskapet, som pr. september 2025 ikke er fulgt opp.

I den andre problemstillingen i forvaltningsrevisjonen konkluderer revisor med at **MN Vekst har en målrettet resultatstyring for arbeidsforberedende trening og varig tilrettelagt arbeid.** Selskapets måloppnåelse begrenses noe av hvilke oppgaver og tjenester markedet ønsker, samtidig som at deltakerne i selskapet oppleves å ha lavere kapasitet. På denne måten kommer færre ut i ordinært arbeidsliv.

Den siste problemstillingen er beskrivende.. Her har vi sett på Namsos kommunes bruk av selskapets tjenester, og samarbeidet mellom kommunen og selskapet. **I all hovedsak fungerer samarbeidet godt, og både representanter fra kommunen og selskapet trekker fram at det er god dialog.** Revisor har her foreslått et forbedringspunkt om at MN Vekst og Namsos kommune må sikre tydelig rolleforståelse for hva som hører til eierdialogen og hva som hører til tjenestedialegen.

For å sikre bedre eierstyring av selskapet, anbefaler revisor at kommunestyret i Namsos:

- Behandler eierskapsmeldingen tidlig i valgperioden for å sikre at den blir et godt styringsverktøy for kommunestyret og eierrepresentanten
- Behandler eierskapsmeldingen årlig for å sikre oppdatert informasjon til kommunestyret og en årlig statusrapport om selskapene
- Sikrer at forventninger i eierskapsmeldingen etterleves, eksempelvis oppdatere eierdokumentet for MN Vekst
- Avklarer hvilken kommunikasjon som er ønskelig mellom kommunestyret og eierrepresentanten, fortrinnsvis gjennom eierskapsmeldinga, og etterlever dette
- Sikrer at vedtektene omfatter innkallingsfrist til generalforsamling (med sakspapirer) for å sikre mulighet for politisk behandling
- Sikrer at vedtektene stiller krav til bruk av valgkomite
- Sikrer at det utarbeides retningslinjer for valgkomiteens arbeid

Når det gjelder organisering og ansvar, anbefaler revisor styret i MN Vekst Holding AS å:

- Sikre at hele selskapet har en oppdatert strategi
- Jevnlig vurdere behov for ytterligere retningslinjer for selskapet
- Vurdere behovet for å ha flere enn tre styremøter i året
- Vurdere om en ordning med gjennomgående styrer er riktig løsning for MN Vekst Holding AS og datterselskapene
- Vurdere hensiktsmessigheten av at styreleder i datterselskap også er generalforsamling i datterselskap. Dersom dette vurderes som hensiktsmessig bør det foreligge skriftlig dokumentasjon som bekrefter denne løsningen.
- Sikre at dokumentasjon og vedtak vedrørende selskapene i konsernet er tydelig på hvilket selskap som omtales
- Foreta gjennomgang av avtaler med den hyppighet det er lagt opp til.
- Sikre at NAVs krav oppfylles når det gjelder organiseringen av konsernet, eksempelvis plassering av daglig leders stilling.
- Justere vedtekter i datterselskap slik at de omtaler riktig eier og sikrer myndighet til hvem som skal representere morselskapet i generalforsamlingene.

Når det gjelder resultatstyringen av MN Vekst, bør selskapet:

- Sikre tilstrekkelig dokumentasjon av hvilke tilbud om eksempelvis arbeidstrening eller opplæring som er gitt til deltakere.

- Sikre at deltakere i AFT får forsøkt eller vært i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket, eventuelt sikre dokumentasjon av hvorfor dette ikke er aktuelt.
- I dialog med NAV sikre at deltakere som søkes inn til VTA-plass oppfyller kravene til dette.
- Fortsette arbeidet med å finne arbeidsoppgaver til deltakere som ikke kan ha fysisk krevende arbeid.
- Jobbe videre med måloppnåelse om at minst 50 prosent av AFT-deltakerne skal ha overgang til arbeid

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	7
1 Innledning.....	10
1.1 Bestilling.....	10
1.2 Problemstillinger.....	10
1.3 Ordliste.....	11
1.4 Kommunalt eierskap	11
1.5 Om arbeidsinkluderingsbedrifter	12
1.6 Om selskapene	13
1.7 Metode	15
1.8 Uttalelse om rapport.....	17
2 Eierstyring	18
2.1 Problemstilling.....	18
2.2 Eierens styringsdokumenter.....	18
2.2.1 Kriterier	18
2.2.2 Funn	19
2.2.3 Revisors vurdering.....	21
2.3 Kommunestyret som eier	22
2.3.1 Kriterier	22
2.3.2 Funn	23
2.3.3 Revisors vurdering.....	24
2.4 Kommunikasjon mellom eierrepresentant og kommunestyret	24
2.4.1 Kriterier	24
2.4.2 Funn	25
2.4.3 Revisors vurdering.....	27
2.5 Utøvelse av eierstyringen.....	28
2.5.1 Kriterier	28
2.5.2 Funn	28
2.5.3 Revisors vurdering.....	29
2.6 Valg, styregodtgjørelse og habilitet	30
2.6.1 Kriterier	30
2.6.2 Funn og vurderinger	30
2.6.3 Revisors vurdering.....	31
2.7 Konklusjon.....	32
2.8 Anbefalinger	32
3 Organisering og ansvar	34
3.1 Problemstilling.....	34
3.2 Revisjonskriterier.....	34
3.3 Funn og vurderinger	35
3.3.1 Organisering og forvaltning av selskapet	35

3.3.2	Økonomi, planer og budsjett.....	36
3.3.3	Retningslinjer for virksomheten	37
3.3.4	Instruks og tilsyn med den daglige ledelse	38
3.3.5	Informasjonsutveksling i konsernet	39
3.3.6	Transaksjoner.....	40
3.4	Konklusjon.....	43
3.5	Anbefalinger	43
4	Resultatstyring i MN Vekst	44
4.1	Problemstilling.....	44
4.2	Revisjonskriterier.....	44
4.3	Funn og vurderinger.....	45
4.3.1	AFT-planer.....	45
4.3.2	Årlig individuell rapport VTA	47
4.3.3	Tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv	48
4.3.4	Arbeidstrening eller opplæring i løpet av første fire måneder.....	49
4.3.5	Tilpasning av tiltak	50
4.3.6	Overgang til arbeid eller utdanning fra AFT.....	53
4.3.7	Overføring fra VTA til andre tiltak, utdanning eller ordinært arbeid	54
4.3.8	Samarbeid med lokalt næringsliv	55
4.3.9	Nye varer og tjenester	56
4.4	Konklusjon.....	57
4.5	Anbefalinger	57
5	Namsos kommunes bruk av selskapets tjenester	59
5.1	Problemstilling.....	59
5.2	Funn.....	59
5.2.1	Oppgaver for Namsos kommune.....	59
5.2.2	Samarbeid	61
5.2.3	Prøveprosjekt	62
5.3	Oppsummering.....	62
	Kilder	64
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier	65
	Eierskapskontroll	65
	Forvaltningsrevisjon.....	71
	Vedlegg 2 – Uttalelse fra selskapet.....	81
	Vedlegg 3 – Uttalelse fra ordfører	83

Tabell

Tabell 1.	Deltakelse i generalforsamling 2021-2024	28
Tabell 2.	Stikkprøver i AFT-planer.....	45
Tabell 3.	Stikkprøver i VTA-rapporter	47

Figurer

Figur 1.	Konsernstruktur	13
Figur 2.	Styret i MN Vekst Holding AS	14
Figur 3.	Kommunestyrets opplevelse av kontroll	26

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Namsos kommune har bestilt en eierskapskontroll og forvaltningsrevisjon i MN Vekst Holding AS og MN Vekst AS. Bestillingen er gjort med bakgrunn i plan for forvaltningsrevisjon og plan for eierskapskontroll 2025-2028. Kontrollutvalget vedtok prosjektplanen i sak 02/25. Prosjektet har følgende avgrensninger:

- Vi undersøker perioden 2021-2024.
- Det er MN Vekst Holding AS og MN Vekst AS som undersøkes. De andre datterselskapene til MN Vekst Holding AS er ikke omfattet av denne revisjonen.

1.2 Problemstillinger

Følgende problemstillinger blir besvart i rapporten:

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?

1.3 Ordliste

VTA: Varig tilrettelagt arbeid. Her har man tilpassede arbeidsoppgaver i en skjermet eller ordinær bedrift. Tilbudet gis til de som har uføretrygd eller i nær framtid forventer å få dette.

VTA-O: Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet. Her har en person med uføretrygd tilpassede oppgaver i en ordinær virksomhet.

AFT: Arbeidsforberedende trening. Her arbeider man i et tilrettelagt arbeidsmiljø før man starter arbeidstrening i en ordinær bedrift. Tilbudet kan være aktuelt for de som har nedsatt arbeidsevne og trenger hjelp for å komme i jobb.

Kjøpte plasser: Kommunen kan kjøpe plasser i MN Vekst for personer som faller utenom VTA og AFT. Dette er gjerne for deltakere som har behov for mer oppfølging fra flere ansatte, eller som ikke tilfredsstiller kravene til VTA og AFT. Kommunen kan også kjøpe individuelle plasser, som kommer i tillegg til dette for en bestemt tidsperiode. For de individuelt kjøpte plassene må det avklares i forkant om bedriften har ledig kapasitet og oppgaver til å ta imot. NAVs krav om antall deltakere pr. ansatt må ikke overskrides.

1.4 Kommunalt eierskap¹

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

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

Selskapsforvaltningen skal ivaretas av selskapets styre, og den daglige ledelsen skal ivaretas av daglig leder. Styret skal forholde seg til de ytre rammene som er trukket opp av eierne. Innenfor disse rammene skal de ha ensidig søkelys på å ivareta selskapets interesser. Å bruke

¹ Delkapittelet om bakgrunnsinformasjon er utarbeidet med bakgrunn i KS' anbefalinger for eierskap, selskapsledelse og kontroll: [Anbefalinger-om-eierskap-sept-23-F31-1-.pdf \(ks.no\)](https://www.ks.no/mediasenter/mediedokumenter/2023/09/23/Anbefalinger-om-eierskap-sept-23-F31-1-.pdf)

eiermakt til å gripe inn i selskapsforvaltningen, bryter med normene for hvordan selvstendige selskaper skal styres.

Eierstyring krever kompetanse, styringsverktøy og rolleavklaring. Temaet er en del av KS sin folkevalgtopplæring. KS har også kommet med anbefalinger om hvordan kommunene kan sikre godt eierskap, selskapsledelse og kontroll av fristilte selskaper. Kommunen skal i henhold til kommuneloven utarbeide eierskapsmelding. Formålet med en eierskapsmelding er å gi folkevalgte en oversikt og bevissthet rundt eierrollen, slik at man sikrer god folkevalgt kontroll over eierinteressene. Kommunestyret skal fastsette generelle prinsipper for eierstyring, og angi hva som er kommunens formål med å eie det enkelte selskap.

I en eierskapskontroll undersøkes det hvordan kommunen ivaretar sine eierinteresser. Dette til forskjell fra en forvaltningsrevisjon av selskapet, hvor det er selve virksomheten som blir undersøkt. MN Vekst Holding AS og MN Vekst AS er organisert som aksjeselskap. Det er aksjeloven som regulerer denne selskapsformen. Grensen mellom en eierskapskontroll og en forvaltningsrevisjon, er mellom oppgavene som hører til generalforsamlingen, og oppgavene som ligger hos selskapets styre.

1.5 Om arbeidsinkluderingsbedrifter

Arbeidsinkluderingsbedrifter finnes i mange kommuner, og de bidrar til at alle som har mulighet til å jobbe, kan jobbe. Arbeidsinkluderingsbedrifter kan bidra til at mennesker kommer inn i det ordinære arbeidslivet gjennom trening eller kvalifisering, eller kan gjøre oppgaver i en skjermet virksomhet. Arbeidsinkluderingsbedriftene skal bidra til mindre utenforskap, et inkluderende samfunn og en meningsfull hverdag for den enkelte.

Arbeidsinkluderingsbedriftene har ulike tiltak og støtteordninger. Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tilbud til den som har uføretrygd, eller i nær framtid forventer å få uføretrygd, og trenger spesiell tilrettelegging og oppfølging.² Ifølge tiltaksforskriften (2016) skal andre arbeidsmarkedstiltak være vurdert og funnet uaktuelle før VTA innvilges. Tiltaksarrangøren, i dette tilfellet MN Vekst, mottar et statlig tilskudd som skal finansiere tiltaket. Kommunen finansierer minst 25 prosent av det statlige tilskuddet, jf. tiltaksforskriften §14-8. VTA er ikke tidsbegrenset.

² NAV. "Varig Tilrettelagt Arbeid," 2024. <https://www.nav.no/varig-tilrettelagt-arbeid>.

Arbeidsforberedende trening (AFT) er et tilbud om jobb i et tilrettelagt arbeidsmiljø før man starter arbeidstrening i en vanlig bedrift. AFT er aktuelt for de som har nedsatt arbeidsevne og trenger hjelp til å komme i jobb.³ AFT finansieres i hovedsak med tilskudd fra NAV.

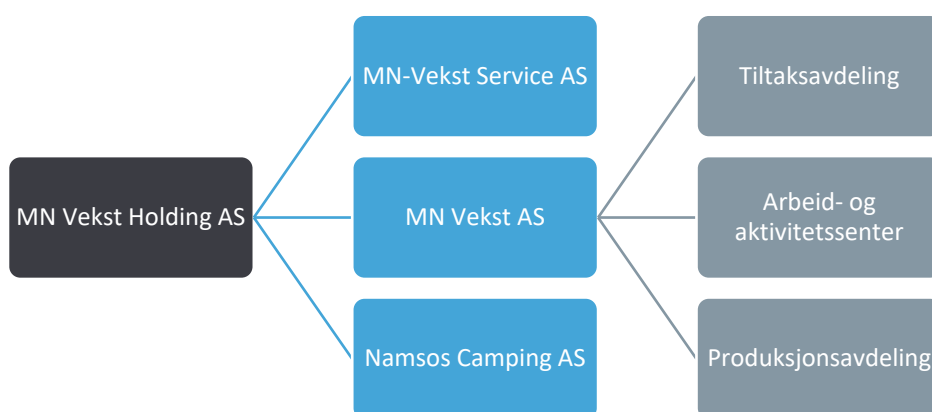
Tiltaksforskriften stiller krav i § 13-6 om at attføring eller VTA skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet. Dette har gjort at flere arbeidsinkluderingsbedrifter har endret selskapsstruktur til konsern, og organisert attføringsvirksomheten i datterselskap. Noe av bakgrunnen for organisasjonsendringene er at mange av disse bedriftene har ulike aktiviteter og yter tjenester i konkurranse med andre, med fare for kryss-subsidiering. Et eventuelt overskudd eller egenkapital som er opparbeidet i den delen av selskapet som driver attføring, skal beholdes her og komme formålet og deltakerne til gode.

1.6 Om selskapene

MN Vekst Holding AS eies av Namsos kommune (77,7prosent) og Flatanger kommune (22,3 prosent). Holdingselskapet ble stiftet i 2021. Selskapets formål er å organisere arbeid/arbeidspraksis for personer med behov for særskilt tilrettelegging i Namdalsregionen. I Brønnøysundregistrene står det videre om selskapets formål:

Dette ved eierskap i selskaper som driver praktisk opplæring, produksjon, handel, drift av overnattingsvirksomhet og annet tjenesteytende arbeid med arbeidskraft rekruttert blant fysisk og psykisk utviklingshemmede og andre som har vansker i det ordinære arbeidsmarked, samt selskaper med lignende formål som framkommer av denne bestemmelsen.

I Figur 1 vises konsernstrukturen i MN Vekst Holding AS. De tre datterselskapene er heleid.



Figur 1. Konsernstruktur

Kilde: MN Vekst AS

³ NAV. "Arbeidsforberedende Trening," 2024. <https://www.nav.no/arbeidsforberedende-trening>.

Styresammensetningen i MN Vekst Holding AS ser slik ut i Brønnøysundregistrene pr 29.08.2025⁴:

Figur 2. Styret i MN Vekst Holding AS

Verv	Navn
Styreleder	Monica Synnøve Sellæg Grindberg
Styremedlem	Gørhill Skogseth Andreassen
Styremedlem	Rolf Håvard Ovesen
Styremedlem	Siri Selnes Flosand
Styremedlem	Kristine Klæth
Varamedlem	Knut Erik Følstad
Varamedlem	Jan Morten Høglo
Varamedlem	Hege Milde Halvorsen
Daglig leder	Frode Hegle

MN Vekst AS er et heleid datterselskap i MN Vekst Holding AS. MN Vekst AS ble stiftet i 1988. Selskapets formål er å drive arbeidssamvirke⁵ i offentlig virksomhet. MN Vekst AS har samme styre og daglig leder som MN Vekst Holding AS. Selskapet har 28 ansatte fordelt på avdelinger innen attføring, produksjon av ulike tjenester samt arbeids- og aktivitetssenter. Det er rundt 90 personer, hvorav ca. 55 personer i VTA pr juni 2025, som er i tiltak i MN Vekst.

På selskapets hjemmeside⁶ står det at de er tiltaksarrangør for fire ulike arbeidsrettede tiltak for NAV og eierkommunene Namsos og Flatanger. MN Vekst har både VTA (Varig tilrettelagt arbeid) og AFT (arbeidsforberedende trening).

MN Vekst har et arbeids- og aktivitetssenter, Ankeret. Dette er et dagtilbud til personer med ulike utfordringer, og som trenger tilrettelegging, oppfølging og aktivisering. På

⁴ Daglig leder opplyser at det ble valgt et nytt styremedlem i sist generalforsamling i 2025. Dette er ikke registrert i Brønnøysundregistrene enda. Styremedlemmet er Ole Thomas Wasler.

⁵ Arbeidssamvirketiltak (ASVO) defineres i Store Norske Leksikon som arbeid for personer med funksjonsnedsettelse som gjør det vanskelig å benytte seg av andre arbeidstilbud. Det er mange med utviklingshemming som benytter dette tiltaket. ASVO-bedrifter får driftstilskudd. ASVO-bedrifter er skjermede virksomheter som har som hovedformål å tilby varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT).

⁶ www.mnvekst.no

aktivitetssenteret finnes det arbeidsoppgaver som vaskeri, sikkerhetsmakulering, produksjon av tennbriketter, utearbeid på Namsos camping med mer. Her har rundt 40 personer tilpassede arbeidsoppgaver.

MN Vekst har også en produksjonsavdeling, som blant annet jobber med montering av containere, malearbeid, vaktmesteroppgaver, transport og vedproduksjon.

Tiltaksavdelingen består av jobbkonsulenter, VTA-koordinator og AFT-kontakt. Disse ansatte bistår og veileder deltakerne i å finne en god arbeidspraksis eller hvilket behov for bistand de har for å komme tilbake i ordinær jobb. Tiltaksavdelingen har hovedansvaret for dokumentasjonen rundt deltakerne, og har tett kontakt med NAV. Tiltaksavdelingen samarbeider tett med arbeidslederne i produksjonsavdelingen og på arbeids- og aktivitetssenteret.

MN Vekst Service AS består av Spillum Vaskeri. Her vaskes institusjonstøy og arbeidstøy for kommunalt ansatte, og ellers tøy for private kunder og næringslivet. Det kan være arbeidstøy, mopper, kluter, hotelltøy og lignende. Deltakere i VTA og tiltaksdeltakere fra arbeids- og aktivitetssenteret jobber her. Vaskeriet drives av ansatte i MN vekst Service AS og MN Vekst AS. Deltakere i VTA transporterer skittent og rent tøy til og fra vaskeriet.

Namsos Camping AS er en camping rett utenfor Namsos sentrum. Campingens driftes og vedlikeholdes av deltakere. Her er det både hytter, teltplasser og oppstilling for campingvogn/bobil. På campingens er det gode arbeidsoppgaver som resepsjon med kiosk, renhold, grøntarbeid og lignende.

1.7 Metode

Eierskapskontrollen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for eierskapskontroll, RSK 002. Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Namsos kommune og selskapet, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

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

Intervju

Det ble gjennomført et oppstartsmøte med styreleder, daglig leder og selskapets revisor.

Vi har også intervjuet:

- Daglig leder

- Avdelingsleder tiltak
- Jobbkonsulent for AFT i tiltaksavdelingen
- Jobbkonsulent for VTA i tiltaksavdelingen
- Avdelingsleder produksjon
- Arbeidsleder produksjon
- Avdelingsleder arbeids- og aktivitetssenteret
- Arbeidsleder arbeids- og aktivitetssenteret
- Styreleder
- Ordfører i Namsos kommune, eierrepresentant

Intervjuet med arbeidsleder og avdelingsleder i arbeids- og aktivitetssenteret ble gjennomført som et gruppeintervju etter informantenes eget ønske. Alle intervju har fulgt en intervjuguide, og det har blitt skrevet referat fra intervjuene som er bekreftet av informantene.

Vi har også stilt spørsmål på epost til kommunedirektør, fagansvarlig politisk sekretariat, kommunalsjef økonomi og infrastruktur, kommunalsjef kultur og inkludering, kommunalsjef helse og velferd, virksomhetsleder eiendomsdrift, økonomikoordinator i MN Vekst, selskapets kontaktperson i NAV, styreleder og supplerende spørsmål til VTA-koordinator og ordfører i Namsos. Vi har ikke mottatt svar fra kontaktpersonen i NAV.

Dokumentgjennomgang

For eierstyringen av Namsos kommune har vi gjennomgått kommunens eierskapsmelding, selskapets vedtekter og politiske saker om eierstyring. Vi har også sett på eierdokumentet fra 2012.

For forvaltningsrevisjonen av selskapet har vi sett på vedtekter, interne avtaler, brukerundersøkelse, rutiner for internt samarbeid, styreinstruks, arbeidsavtale for daglig leder, strategiplan og organisasjonskart. Vi har også sett på innkallinger og protokoller fra styremøter og dokumenter vedrørende fisjonen av selskapet. Videre har vi foretatt stikkprøver i dokumentasjonen for deltakere i VTA og AFT. Deltakerne skal ha en plan for aktiviteten sin. Vi så på annenhver AFT-plan (10 av 19) og hver fjerde plan for VTA-deltakere (10 av ca. 55 deltakere).

Spørreundersøkelse

Revisor sendte ut en spørreundersøkelse om eierstyring til faste medlemmer av kommunestyret, 35 personer. Undersøkelsen ble sendt 25.02.2025 og purret 05.03. og 11.03. Vi fikk svar fra 21 personer, noe som utgjør en svarprosent på 60. Blant disse er det en liten overvekt av kommunestyremedlemmer som er i sin første valgperiode. Tre av partiene i

kommunestyret er ikke representert blant de som har svart, dette utgjør 5 representanter. Revisor vurderer likevel at svarene er fordelt på ulike partier, erfaring og kjønn, og derfor er et godt nok grunnlag for å gi et bilde av kommunestyrets opplevelse av eierstyringen.

Vurdering av metode

Vi vurderer at vi har intervjuet relevante personer og sett på aktuell dokumentasjon for å kunne besvare problemstillingene. Revisor vurderer at innsamlet data til sammen bidrar til et tilstrekkelig datagrunnlag i rapporten, og gir grunnlag for å gjøre vurderinger og svare ut problemstillingene. Det er en svakhet at vi ikke har oppnådd kontakt med NAV, som kunne gitt oss verdifull informasjon som en ekstern part som samhandler mye med selskapet.

1.8 Uttalelse om rapport

Rapporten ble sendt til selskapet v/styreleder og daglig leder, ordfører og konstituert kommunedirektør i Namsos for uttalelse.

Vi mottok uttalelse fra selskapet 10.09.2025. Uttalelsen har ikke medført endringer i rapporten og er vedlagt i vedlegg 2.

Vi mottok uttalelse fra ordfører 11.09.2025. Uttalelsen har ikke medført endringer i rapporten og er vedlagt i vedlegg 3.

Vi mottok uttalelse fra administrasjonen 11.09.2025, som heller ikke medførte endringer i rapporten. Tilbakemeldingen var følgende:

Konstituert kommunedirektør og ansatte i administrasjonen som har blitt spurt om samarbeidet mellom kommunen og selskapet har ingen ting å tilføye eller korrigere i utkastet til rapport.

EIERSKAPSKONTROLL

2 EIERSTYRING

Dette kapittelet er en eierskapskontroll. Her undersøker vi hvordan Namsos kommune utøver sin eierstyring av MN Vekst Holding AS.

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for eierskapskontrollen:

- 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

2.2 Eierens styringsdokumenter

2.2.1 Kriterier

Det er utarbeidet følgende kriterier for dette temaet:

- Kommunestyret må behandle eierskapsmelding som inneholder lovens minstekrav minst én gang i løpet av valgperioden
- Kommunestyret bør behandle eierskapsmeldingen årlig
- Det skal foreligge et stiftelsesdokument og vedtekter som tilfredsstiller aksjelovens krav
- Kommunestyret bør jevnlig revidere styringsdokument og avtaler

Utlædningen av kriteriene finnes i vedlegg 1.

2.2.2 Funn

Lovkrav om eierskapsmelding

Namsos kommune har en eierskapsmelding som sist ble behandlet i kommunestyret 18.06.2020 i sak 90/20.

Eierskapsmeldingen inneholder kapitler om selskapsformer, overordnede prinsipper for eierstyring og en oversikt over selskaper Namsos kommune eier. MN Vekst AS er listet opp som ett av disse.

I eierskapsmeldingen presenteres nøkkelinformasjon om selskapet:

- Selskapets formål
- Kommunens eierandel
- Andre aksjonærer
- Plassering av hovedkontor og datterselskap
- Roller
- Nøkkeltall for 2018
- Kommunens vurdering

I kommunens vurdering framgår det at selskapet er strategisk viktig for kommunen. Det står blant annet at «*Kommunens oppgave med å gi sine innbyggere med behov for et tilrettelagt jobbtilbud løses gjennom selskapet*». Det står også at kommunen bør utøve sitt eierskap gjennom generalforsamling og politisk vedtatt eierdokument, som nærmere definerer selskapets rolle og oppgaver på vegne av eierne. Til slutt står det at eierskapet skal forvaltes med et langsiktig eierperspektiv på drift og utvikling i tråd med selskapets formål.

Ordfører forteller at det finnes et eierdokument, men det er gammelt og trenger revisjon. Selskapet har blitt omstrukturert og nytt eierdokument må lages, ifølge ordfører.

I spørreundersøkelsen har 67 prosent (14) svart at de har deltatt i behandling av kommunens eierskapsmelding. 43 prosent (9) svarer at de har god oversikt over kommunens eierinteresser. 29 prosent (6) er helt eller delvis enige i at eierskapsmeldingen er et godt styringsverktøy, og 52 prosent (11) er nøytrale.

Kommunedirektøren opplyser at administrasjonen ikke er særlig involvert i eierstyringen i MN Vekst. Administrasjonen er heller ikke invitert med i eiermøter, formelle møter eller formelle organer i styringen. Det er ingen generell eller overordnet styringsdialog mellom selskapets ledelse og kommunedirektør.

Anbefaling om årlig behandling av hele eller deler av eierskapsmeldingen

Eierskapsmeldingen ble behandlet én gang i forrige valgperiode, og har ikke blitt behandlet i innværende valgperiode pr. 28.05.2025. I eierskapsmeldingen er det ikke lagt opp til flere behandlinger enn hva kommuneloven krever (som er en gang i valgperioden), men det legges til grunn at den behandles grundig og det åpnes for at den kan rulleres i løpet av perioden ved behov.

I Namsos sin eierskapsmelding står det at alle selskaper med offentlig eie over 50 prosent, hvert år skal utarbeide en årsmelding som redegjør for måloppnåelse på både økonomiske og politiske mål, samt mål for ivaretagelsen av samfunnsansvar formulert i styringsdokumentene. Det står også at årsmeldingene skal forelegges kommunestyret som referatsaker. Kommunestyret kan delegere dette til formannskapet hvis det er hensiktsmessig. Ordføreren forteller at kommunestyret ikke får en årlig rapport for selskapene sine.

Stiftelsesdokument og vedtekter

MN Vekst Holding AS har et stiftelsesdokument fra 14.12.2021. Dokumentet angir:

- Stifternes navn, organisasjonsnummer og adresse
- Antall aksjer som er tegnet. Namsos kommune har 101 aksjer, mens Flatanger kommune har 29 aksjer.
- Aksjenes pålydende (1000 pr aksje)
- Selskapets vedtekter
- Tidspunkt for oppgjør av aksjeinnskudd
- Medlemmer av selskapets styre
- Selskapets revisor

Selskapets vedtekter er fra samme dato. Vedtektene angir blant annet:

- Selskapets foretaksnavn
- Selskapets virksomhet
- Aksjekapitalens størrelse og pålydende
- At det ikke skal utbetales utbytte
- Hva som skjer ved oppløsning av selskapet

Jevnlig revidering av styringsdokument og avtaler

I kommunens eierskapsmelding står det at alle selskap eller foretak som er heleid av offentlige aktører skal utarbeide eget eierdokument. Dette skal fungere som et styringsdokument for det aktuelle selskapet/foretaket. Videre står det:

Dette eierdokumentet skal behandles av kommunestyret og revideres minimum en gang pr kommunestyreperiode og da i etterkant av at den overordnede eierskapsmeldingen er blitt behandlet i kommunestyret.

Ordfører forteller at det finnes et gammelt eierdokument, men at det trenger revisjon og det må nå lages et nytt. Vi har fått tilsendt denne eiermeldingen fra daglig leder. Eierdokumentet ble behandlet i Namsos kommunestyre 24. mai 2012. Målsettingen med dokumentet er at det skal være et styringsdokument og skal beskrive eierkommunenes overordnede politiske føringer og prioriteringer for selskapet. Dokumentet beskriver eiernes visjon, målsettinger og strategier for bedriften.

Fagansvarlig i politisk sekretariat i kommunen forteller at vedtektene til MN Vekst Holding AS er behandlet i generalforsamling. De er ikke behandlet av kommunestyret.

Ordfører forteller at kommunestyret har behandlet andre større saker vedrørende selskapet de siste årene, eksempelvis større låneopptak og arealsaker. Revisor har ikke bedt om ytterligere dokumentasjon for disse.

2.2.3 Revisors vurdering

Kommunestyret har en eierskapsmelding som ivaretar lovens minstekrav til innhold, men den er ikke behandlet i inneværende valgperiode.

Eierskapsmeldingen ble behandlet før omorganiseringen av MN Vekst, og inneholder dermed feil informasjon om selskapet. I dag er kommunen direkte eier av MN Vekst Holding AS, hvor MN Vekst AS er et datterselskap.

Det vurderes som god praksis å behandle eierskapsmeldingen tidlig i en valgperiode for å sikre at kommunestyret er bevisst på at den finnes, slik at den kan fungere som et verktøy i eierstyringa. Kommunestyret har ikke behandlet eierskapsmeldingen i inneværende valgperiode og har dermed ikke oppfylt lovkravet. Revisor vurderer kriteriet som delvis oppfylt.

Kommunestyret har ikke behandlet eierskapsmeldingen eller deler av denne årlig, slik KS anbefaler.

Dersom eierskapsmeldingen eller deler av denne behandles årlig, vil kommunestyret få oppdatert informasjon om sine selskaper. På denne måten settes kommunestyret bedre i stand til å stille spørsmål eller gi føringer til eierrepresentanten, samtidig som man sikrer at eierskapsmeldingen inneholder oppdatert informasjon om selskapene. Omorganiseringen

av selskapet taler for at eierskapsmeldingen burde vært rullert. Eierskapsmeldinger for selskaper med eierandel over 50 prosent har heller ikke blitt lagt fram for kommunestyret slik det er lagt opp til i eierskapsmeldingen. Revisor vurderer kriteriet som ikke oppfylt.

Det foreligger et stiftelsesdokument og vedtekter som tilfredsstillers aksjelovens krav.

Aksjelovens minstekrav til stiftelsesdokument og vedtekter er oppfylt. Revisor vurderer kriteriet som oppfylt.

Kommunestyret har ikke revidert styringsdokument og avtaler jevnlig.

Selskapets vedtekter er ikke behandlet i kommunestyret. Det er ikke et krav om dette, men i større offentlige eide selskap med stor eierandel vil det være hensiktsmessig for kommunestyret å være bevisst på hvilke rammer som er satt for selskapet. Dette kunne også vært løst gjennom en orientering eller annen informasjon om vedtektsendringer i selskapet. MN Vekst har gjennomgått en større omstrukturering, og kommunestyret som øverste eier burde vært informert om omfanget av dette.

Det finnes en gammel eierskapsmelding for MN Vekst fra 2012. Manglende kjennskap til dokumentet i Namsos kommune, sett sammen med at det er et 13 år gammelt dokument, tyder på at dette ikke kan anses som førende for Namsos kommunes eierstyring av selskapet. Revisor vurderer kriteriet som ikke oppfylt.

2.3 Kommunestyret som eier

2.3.1 Kriterier

Det er utarbeidet følgende kriterier for dette temaet:

- Det bør gjennomføres tilstrekkelig opplæring av folkevalgte/eierrepresentanter om eierstyring
- Kommunestyret bør årlig få en rapport om status i selskapene sine
- Kommunestyret bør ha en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreværv

Utleddningen av kriteriene finnes i vedlegg 1.

2.3.2 Funn

Opplæring

I eierskapsmeldingen er opplæring av folkevalgte kort omtalt. Her står det at eierstyring er en del av folkevalgtopplæringen i starten av hver valgperiode. Det står også:

Det kan i tillegg gis en grunnleggende opplæring i eierskapsmelding og rolle til de personene som kommunen velger til styringsorganene. Kommunedirektøren på sin side har ansvar for god opplæring innad i administrasjonen (side 12).

Ordføreren forteller at kommunestyret har gjennomført KS sin folkevalgtopplæring. Eierskapsstyring er en del av denne opplæringspakken.

I spørreundersøkelsen har 71 prosent (15) svart at de ikke har deltatt i opplæring om eierstyring. 52 prosent (11) svarer at de helt eller delvis er uenige i at de har fått god opplæring om eierstyring. 24 prosent (5) er helt eller delvis enige i at de har fått god opplæring. De siste 5 respondentene var nøytrale.

Statusrapport

Ordføreren forteller at kommunestyret ikke får en årlig statusrapport for selskapene sine. I spørreundersøkelsen har 43 prosent (9) svart at de helt eller delvis er enige i at kommunestyret får god rapportering om MN Vekst Holding AS sin virksomhet og resultat. 47 prosent (10) har svart at de årlig får en statusrapport om MN Vekst Holding AS.

Godtgjøring

Styregodtgjørelse er kort omtalt i kommunens eierskapsmelding. Her står det at godtgjørelsen skal reflektere styrets økonomiske og strafferettslige ansvar. I tillegg kan kompetanse, tidsforbruk og virksomhetens kompleksitet vektlegges:

Namsos kommune skal arbeide for at det føres en nøktern linje med hensyn til godtgjørelser for verv i offentlig eide virksomheter.

Ordfører kjenner ikke til at kommunestyret har diskutert styregodtgjørelsen i MN Vekst, men det har blitt diskutert i formannskapet vedrørende andre selskap.

I spørreundersøkelsen har 29 prosent (6) svart at de har deltatt i prinsippdiskusjoner om styrehonorar.

2.3.3 Revisors vurdering

Det er gjennomført opplæring av folkevalgte/eierrepresentanter om eierstyring, men informasjon fra spørreundersøkelse viser at opplæringen ikke er tilstrekkelig.

Revisor legger til grunn at opplæringen ikke har vært tilstrekkelig når 71 prosent har svart i spørreundersøkelsen at de ikke har deltatt i opplæring i eierstyring. Kommunen bør på bakgrunn av dette vurdere om det er behov for ytterligere opplæring. Revisor vurderer kriteriet som delvis oppfylt.

Kommunestyret får ikke en årlig rapport om status i selskapene sine.

En slik årlig rapport kan sikres gjennom behandling av deler av eierskapsmeldingen eller annen type statusrapport for selskapene. Revisor vurderer kriteriet som ikke oppfylt.

Kommunestyret har ikke hatt en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv, men temaet er løftet i eierskapsmeldingen.

I spørreundersøkelsen har under en tredjedel svart at de har deltatt i prinsippdiskusjoner om honorar, og dette bekrefter revisors vurdering om at en slik diskusjon bør løftes. Dette kan gjøres gjennom å løfte temaet i eierskapsmeldingen, og å behandle eierskapsmeldingen jevnlig. Kriteriet vurderes som delvis oppfylt.

2.4 Kommunikasjon mellom eierrepresentant og kommunestyret

2.4.1 Kriterier

Det er utarbeidet følgende kriterier for dette temaet:

- Kommunestyret bør oppnevne sentrale folkevalgte som eierrepresentanter
- Det bør etableres forutsigbare kommunikasjonsformer mellom kommunestyret og eierrepresentanten
- Bestemmelser om innkallingsfrist til generalforsamlingen bør tas inn i vedtektene for å sikre at politisk behandling av saker er gjennomførbart

Utlæringen av kriteriene finnes i vedlegg 1.

2.4.2 Funn

Sentrale folkevalgte

I det politiske innstillings- og delegeringsreglementet framgår det at ordfører representerer kommunens aksjer hvor annen representant ikke er valgt, og ordfører har fullmakt til å utpeke stedfortreder. Ordfører representerer kommunen ved årsmøter, representantskap og lignende dersom ikke annen representant er oppnevnt.

Det er ordfører som er Namsos kommunes eierrepresentant i MN Vekst Holding AS. Varaordfører er vararepresentant.

I spørreundersøkelsen har 62 prosent (13) svart at de har deltatt i valg av kommunens eierrepresentant i selskaper.

I eierskapsmeldingen punkt 3.3.1 står det at kommunestyret skal oppnevne kommunens representant i eksempelvis representantskap og generalforsamlinger. Videre står det:

Kommunestyret har valgt sin representasjon for denne valgperioden (gjengitt for hver virksomhet i kap 4). Kommunestyret vil fra neste periode nedfelle representasjon i forbindelse med revidering av dette eierskapsdokumentet.

Kommunikasjon mellom kommunestyret og eierrepresentanten

I eierskapsmeldingen punkt 3.2.4 er det lagt noen forventninger om kommunikasjon med selskapene:

Det skal fastsettes krav for hvert selskap/foretak om tilbakemeldinger til eierne og for behandling av dette i kommunestyret. Selskapet skal rapportere tilbake om måloppnåelse på eierens formål i disse tilbakemeldingene.

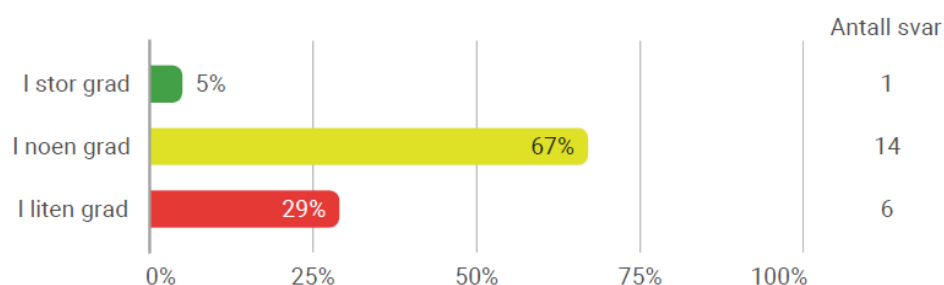
Det står også at alle selskaper og foretak med offentlig eie over 50 prosent skal utarbeide en årsmelding hvert år. Kommunestyret kan også selv be om rapportering eller orientering om et tema eller en situasjon som har oppstått i løpet av året. Årsmeldingene skal forelegges kommunestyret som referatsaker. Det står også at kommunestyret kan delegere dette til formannskapet hvis det er hensiktsmessig.

Ordfører forteller at sakspapirer blir sendt til kommunestyret i forkant og det skjer en muntlig orientering til kommunestyre/formannskap etter møtet. Ordfører kjenner ikke til at det sendes protokoller fra generalforsamlingene til kommunens postmottak. Det gjennomføres heller ikke systematiske orienteringer til kommunestyret verken i forkant eller etterkant av generalforsamlingene.

Det er ingen som har svart at de er helt enige i at de får god informasjon i forkant eller etterkant av generalforsamling. I spørreundersøkelsen har 62 prosent (13) svart at de er delvis uenige eller helt uenige i at kommunestyret får god informasjon i forkant av generalforsamlinger i MN Vekst Holding AS. 10 prosent (2) er delvis enige i at informasjonen er god. En større andel er enige i hvor god informasjon som kommer i etterkant av generalforsamlingen. Her er det 38 prosent (8) som er delvis uenige eller helt uenige i at informasjonen i etterkant er god, mens 24 prosent (5) er delvis enige.

I figur 3 ser vi svarfordelingen for spørsmål om kommunestyret opplever å ha kontroll over kommunens eierinteresser i MN Vekst Holding AS.

I hvilken grad opplever du at kommunestyret har kontroll over kommunens eierinteresser i MN Vekst Holding AS?



Figur 3. Kommunestyrets opplevelse av kontroll

Det er flest som opplever å i noen grad ha kontroll, men kun én person har svart at de opplever i stor grad å ha kontroll, og seks personer (29 prosent) opplever i liten grad å ha kontroll over kommunens eierinteresser i MN Vekst Holding AS.

I eierskapsmeldingen står det:

Kommunens representant stiller med bundet mandat fra kommunestyret når dette har behandlet innkallingen og gjort klare vedtak. Er vedtaket formulert som et politisk krav eller intensjon, skal representanten(e) bruke det som retningsgivende i videre behandling av saken i virksomhetens organer. Representanten(e) skal rapportere tilbake til kommunestyret etter generalforsamling/representantskap.

I spørreundersøkelsen svarer 33 prosent (7) at de er delvis eller helt enige i at kommunen har et klart formål og målsetting med sitt eierskap i MN Vekst Holding AS. 38 prosent (8) er helt eller delvis enige i at eierrepresentantens myndighet fra kommunestyret er godt avklart.

Innkallingsfrist til generalforsamling

I eierskapsmeldingen står det at alle selskaper og foretak med offentlig eierskap over 50 prosent skal sende ut innkallinger til representantskap eller generalforsamlinger så tidlig at kommunen om nødvendig skal kunne behandle innkallingen med sakspapirer i kommunestyret og forberede saken administrativt.

Vedtektene til MN Vekst Holding AS inneholder ikke en bestemmelse om innkallingsfrist til generalforsamling.

Daglig leder forteller at han alltid sender møteinnkalling til generalforsamling i januar hvert år, og raskt får tilbakemelding dersom det ikke passer for eierne. Saklista er med i denne innkallingen. Saksdokumenter sendes ut ca. en uke før møtet.

2.4.3 Revisors vurdering

Kommunestyret har oppnevnt sentrale folkevalgte som eierrepresentanter til MN Vekst AS.

Ordfører er eierrepresentant og varaordfører er vararepresentant. Valg av sentrale folkevalgte som eierrepresentanter bidrar til å sikre god dialog om eierstyring med kommunestyret. Revisor vurderer kriteriet som oppfylt.

Det er til dels etablert forutsigbare kommunikasjonsformer mellom kommunestyret og eierrepresentanten, men etterleves ikke.

Informasjon til kommunestyret i forkant av generalforsamlinger (samt representantskap og årsmøter) setter kommunestyret i stand til å gi eierrepresentanten eventuelle føringer til møtet. God informasjon og tilstrekkelige føringer i en eierskapsmelding som ofte behandles, vil bidra til å avdempe behovet noe. Kommunestyret bør ta stilling til hva slags informasjon de ønsker å få og kommunikasjon de ønsker å ha med eierrepresentanten sin, både i forkant og i etterkant av generalforsamlinger. Revisor vurderer at kriteriet er delvis oppfylt.

Bestemmelser om innkallingsfrist til generalforsamlingen er ikke tatt inn i vedtektene, noe som ikke sikrer tid til politisk behandling.

Dersom innkallingsfristen er lang nok til å sikre politisk behandling, kan kommunestyret få komme med innspill og føringer til eierrepresentanten sin. Dette er spesielt viktig i

ekstraordinære saker. Innkallingsfristen bør derfor også omfatte sakspapirer. Kriteriet er ikke oppfylt.

2.5 Utøvelse av eierstyringen

2.5.1 Kriterier

Det er utarbeidet følgende kriterier for dette temaet:

- Eierstyringen skal utøves gjennom deltakelse i generalforsamlingen
- Det bør gjennomføres jevnlige eiermøter mellom eierne og selskapet

Utlodningen av kriteriene finnes i vedlegg 1.

2.5.2 Funn

Generalforsamling

Ordfører forteller at det er han som har møtt i generalforsamling de siste årene.

Revisor har kontrollert protokoller fra generalforsamlinger i MN Vekst Holding AS i årene 2021-2024. Tabellen 1 viser deltakelsen.

Tabell 1. Deltakelse i generalforsamling 2021-2024

ÅR	Møtt	Hvem
2021	Ja	Arnhild Holstad
2022 (EO)	Ja	Frode Båtnes
2022	Ja	Frode Båtnes
2023	Ja	Frode Båtnes
2024	Ja	Amund Lein

Kilde: Protokoller fra generalforsamlinger

Eiermøter

I eierskapsmeldingen punkt 3.2.5 står det at kommunestyret skal fastsette eventuelle krav til årlige eiermøter:

Et eiermøte skal gi kommunestyret/formannskapet en mulighet til en uformell arena å få direkte informasjon og dialog med virksomheten, og derigjennom skape eierfølelse for virksomheten samt forsterke selskapets lojalitet til eieren og forståelse for eierens målsettinger med virksomheten.

Det står også at virksomheten selv kan be om eiermøter. Det skal ikke fattes vedtak eller gripes inn i styrets myndighet i eiermøtene.

Ordfører og daglig leder bekrefter at det ikke gjennomføres eiermøter i form av møter mellom selskapet og begge eierne utenom generalforsamling. De forteller at det likevel er god, uformell dialog. Daglig leder forteller at han i tillegg til dialog med ordførerne, har god uformell dialog med kommunedirektør og kommunalsjefer i begge kommuner.

Ordfører forteller at daglig leder ofte er på rådhuset og har møter med kommunalsjefer og avdelingsledere som benytter seg av selskapets tjenester. To kommunalt ansatte har styreverv i MN Vekst; kommunalsjef helse og velferd og virksomhetsleder økonomi (vara). Ordfører forteller at han har god dialog med daglig leder, og styreleder settes på kopi i de tilfellene de har direkte kontakt.

I oppstartsmøtet ble det opplyst at selskapet har et godt forhold til eierne, og har mange uformelle samtaler. Daglig leder opplever at eierne ser muligheter i MN Vekst. I oppstartsmøtet ble det også etterlyst et eierstyringsdokument fra kommunene. Daglig leder sendte høsten 2024 over et forslag til eierne om hva et slikt dokument kan inneholde, men har fått lite respons på dette. Daglig leder understreker at det ikke er selskapet som skal utarbeide et slikt styringsdokument. Daglig leder savner at Namsos kommune har et oppdatert eierdokument, som tydeliggjør hva eierne ønsker med selskapet.

Ordfører forteller at daglig leder og styreleder i MN Vekst hvert fjerde år presenterer selskapet for sine eiere. I år var det Namsos formannskap som besøkte MN Vekst og fikk en presentasjon av virksomheten. Kommunestyret har foreløpig ikke fått den samme presentasjonen.

2.5.3 Revisors vurdering

Eierstyringen utøves gjennom deltakelse i generalforsamlingen.

Revisor vurderer kriteriet som oppfylt.

Det gjennomføres ikke jevnlige eiermøter mellom eierne og selskapet.

Innsamlede data viser likevel at dialogen mellom selskapet og Namsos kommune er tett, både når det gjelder dialog med eier (ordfører) og med Namsos kommune som samarbeidspartner og kjøper av tjenester (administrasjonen). Intensjonen med kriteriet er å sikre god uformell dialog mellom partene, og revisor mener dette ivaretas. Det kan likevel være hensiktsmessig for Namsos kommune som eier å jevnlig vurdere behovet for slike eiermøter, hvor også den

andre eieren deltar. Slike eiermøter avholdes ofte i forkant eller etterkant av generalforsamling. Revisor vurderer kriteriet som delvis oppfylt.

2.6 Valg, styregodtgjørelse og habilitet

2.6.1 Kriterier

Det er utarbeidet følgende kriterier for dette temaet:

- Det bør vedtektsfestes en ordning med bruk av valgkomité
- Valgkomitéen bør ha retningslinjer for styrets sammensetning og kompetanse
- Generalforsamlingen fastsetter styregodtgjørelse

Utlledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.6.2 Funn og vurderinger

Vedtektsfestet valgkomite

Vedtektene inneholder ingen bestemmelser om valgkomité.

Valgkomiteen til MN Vekst består av de to eierrepresentantene fra Namsos og Flatanger. Daglig leder opplyser at på sist generalforsamling ble det vedtatt av valgkomiteen skulle bestå av ordføreren i eierkommunene.

Retningslinjer for valgkomiteen

Det er ikke utarbeidet egne retningslinjer for valgkomiteen i MN Vekst.

Namsos kommune sin eierskapsmelding har noen føringer for hvordan styret skal settes sammen. Eierskapsmeldingen angir at i de tilfeller hvor kommunen gjennom vedtekter eller selskapsavtaler har, eller ved valg får, representanter i styret, så skal dette være andre personer enn de som er valgt som eierrepresentanter.

Eierskapsmeldingen angir videre at styret skal settes sammen av personer med egnede personlige egenskaper som utfyller hverandres kompetanser. Kompetansen i styret må gjenspeile selskapets formål.

Eierskapsmeldingen er tydelig på at styreverv er et personlig verv, og at de skal ivareta selskapets interesser til det beste for alle eierne. Revisor registrerer at to av styremedlemmene er kommunalsjef eller virksomhetsleder i Namsos kommune. En tredje person har en ledende stilling i Flatanger kommune, den andre eieren av MN Vekst Holding AS.

Daglig leder poengterer at styremedlemmene sitter i styret som privatpersoner, og det er viktig å ikke blande hattene. Når eksempelvis kommunalsjefer sitter i styret, kan dette være vanskelig. Daglig leder opplever likevel at det går bra, og det er ryddige forhold.

Eierskapsmeldingen angir videre:

- Kommunelovens bestemmelse om at minst 40 prosent representasjon fra hvert kjønn skal innfris ved valg av styrer.
- Det skal velges vararepresentanter i rekkefølge så lenge ikke annet er nedfelt i vedtekter eller selskapsavtale.
- Styrerepresentanter i morselskap bør ikke sitte i styret i datterselskap. *«Dette for å hindre rolleblanding, da styret i morselskapet blir generalforsamling i datterselskapet».*
- Styrerepresentasjon som gir habilitetsproblematikk i kommunestyret eller administrasjonen bør så langt som mulig unngås.

Selskapets vedtekter inneholder ingen bestemmelser om retningslinjer for valgkomiteen.

Styregodtgjørelse

Protokoller fra generalforsamlinger i årene 2021-2024 viser at styregodtgjørelsen er behandlet årlig. Styregodtgjørelsen er pr. 2024 for styreleder på 110 000 kr pluss møtegodtgjørelse pr møte på 4000 kr. Styremedlemmene har et honorar pr møte på 4000 kr. Daglig leder opplyser at dette ble justert opp i 2025 til 115 000 kr i honorar til styreleder, samt møtegodtgjørelse pr møte på 5000 kr.

2.6.3 Revisors vurdering

Det er ikke vedtektsfestet en ordning med bruk av valgkomité.

En valgkomite kan jobbe langsiktig og sikre gode prosesser for å finne riktige kandidater. KS anbefaler at bruk av valgkomite vedtektsfestes, siden dette ikke er en lovregulert ordning. Revisor vurderer kriteriet som ikke oppfylt.

Valgkomitéen har ikke retningslinjer for styrets sammensetning og kompetanse.

Retningslinjene bør også omfatte en diskusjon av hvem som skal sitte i styret. Når kommunalt ansatte sitter både i styret og har et ansettelsesforhold i kommunen, kan man komme i en interessekonflikt eksempelvis når det er snakk om kjøp og salg av tjenester mellom selskapene. Samtidig har ofte slike personer god kjennskap til kommunen og hvilke behov selskapet skal løse. Revisor understreker derfor at det er viktig å ha vurdert

kompetansebehovet opp imot interessekonflikter, og sikre at styret mottar tilstrekkelig opplæring blant annet om rolleforståelse. Revisor vurderer at kriteriet ikke er oppfylt.

Generalforsamlingen fastsetter styregodtgjørelse.

Revisor vurderer at kriteriet er oppfylt.

2.7 Konklusjon

Revisor konkluderer med at Namsos kommune i liten grad utøver sin eierstyring av MN Vekst Holding AS i samsvar med gitte føringer og anbefalinger.

Konklusjonen begrunnes med følgende:

- Eierskapsmeldingen er ikke behandlet i inneværende periode, men innholdet tilfredsstiller lovkravet.
- Eierskapsmeldingen er ikke behandlet årlig, slik KS anbefaler.
- Eierskapsmeldingen omtaler eierdokument (dokumenter for styringen av enkeltsselskap) som ikke er utarbeidet eller behandlet. For MN Vekst sin del er dette eierdokumentet fra 2012.
- Kommunestyret får ikke en årlig rapport om status i MN Vekst Holding AS.
- Kommunikasjonsrutiner mellom kommunestyret og eierrepresentanten er til dels etablert, men må etterleves og i større grad avklares.
- Vedtektene inneholder ikke en bestemmelse om innkallingsfrist. Med dagens ordning kan kommunen risikere at det kommer en innkalling til en generalforsamling hvor saker bør avklares med kommunestyret, men det er ikke mulig siden sakspapirene kommer en uke før møtet.
- Bruk av valgkomite er ikke vedtektsfestet.
- Det er ikke utarbeidet retningslinjer for valgkomiteens arbeid.

2.8 Anbefalinger

Revisor anbefaler at kommunestyret i Namsos:

- Behandler eierskapsmeldingen tidlig i valgperioden for å sikre at den blir et godt styringsverktøy for kommunestyret og eierrepresentanten
- Behandler eierskapsmeldingen årlig for å sikre oppdatert informasjon til kommunestyret og en årlig statusrapport om selskapene

- Sikrer at forventninger i eierskapsmeldingen etterleves, eksempelvis oppdatere eierdokumentet for MN Vekst
- Avklarer hvilken kommunikasjon som er ønskelig mellom kommunestyret og eierrepresentanten, fortrinnsvis gjennom eierskapsmeldinga, og etterlever dette
- Sikrer at vedtektene omfatter innkallingsfrist til generalforsamling (med sakspapirer) for å sikre mulighet for politisk behandling
- Sikrer at vedtektene stiller krav til bruk av valgkomite
- Sikrer at det utarbeides retningslinjer for valgkomiteens arbeid

FORVALTNINGSREVISJON

3 ORGANISERING OG ANSVAR

Dette kapitlet er en del av forvaltningsrevisjonen i selskapet. Her undersøker vi MN Vekst Holding AS, og hvordan arbeidsfordeling og kommunikasjonen i konsernet er.

3.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet organisering og ansvar:

- Er organisering og ansvarsfordeling innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?
 - Styring og oppfølging av datterselskap
 - Valg av styre i datterselskap
 - Informasjon fra datterselskap til eier av holdingselskap

3.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Styret skal sørge for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet
- Styret skal holde seg orientert om virksomhetens økonomiske stilling, og skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Daglig leder skal minst hver fjerde måned gi styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling
- Styret kan fastsette retningslinjer for virksomheten
- Styret kan fastsette instruks for og føre tilsyn med den daglige ledelse
- Styret i morselskapet og i datterselskapet plikter å gi hverandre informasjon som kan ha betydning for konsernet
- Transaksjoner mellom selskaper i samme konsern skal baseres på forretningsmessige vilkår og prinsipper. Vesentlige avtaler mellom konsernselskaper skal foreligge skriftlig.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 2. Når vi omtaler «selskapet» her, er det morselskapet MN Vekst Holding AS vi viser til.

3.3 Funn og vurderinger

3.3.1 Organisering og forvaltning av selskapet

Selskapet ble omorganisert i 2022. Styreleder forteller at selskapet ble omorganisert (fisjonert⁷) blant annet grunnet nye krav til selskapet⁸. Da ble morselskapet MN Vekst Holding AS etablert, og selskapene MN Vekst AS, MN Vekst Service AS og Namsos Camping AS ble heleide datterselskaper. Revisor har sett på dokumentasjon i forbindelse med denne fisjonen av selskapet. Styret har behandlet fisjonsplan og diskutert forslag om fisjon. Fisjonsplanen ble framlagt og vedtatt i ekstraordinær generalforsamling.

I oppstartsmøtet ble det opplyst at selskapet ikke har gått med underskudd siden det startet, og det har en solid egenkapital som gir handlingsrom. Det har ikke vært behov for å spørre eierne om likvide midler. Selskapets revisor opplyser at selskapets penger er låst til fordel for brukerne. Det betales derfor ikke utbytte fra selskapet.

Samlet sett opplever informantene arbeidsfordelingen i selskapet som klar og tydelig. Det er et godt samarbeid mellom jobbkonsulenter og arbeidsledere. Avdelingsledere får tilstrekkelig informasjon fra jobbkonsulenter og arbeidsledere, men savner en bedre informasjonsflyt fra ledelsen og nedover. Noen opplever god informasjonsflyt også fra lederne.

MN Vekst AS har en strategiplan for perioden 2020-2024. Det er ikke utarbeidet en ny strategiplan pr. 28.05.25. Flere av de ansatte som er intervjuet etterlyser en ny strategi, og ønsker å være en del av strategiprosessen. Noen ansatte opplever at dagens strategi ikke er tydelig nok, og den er ikke tilstrekkelig forankret i selskapet. Andre ansatte opplever at selskapets målsettinger er levende også i det daglige arbeidet. En ansatt etterlyser en evaluering av arbeidet i selskapet i forbindelse med strategiarbeidet.

I Proff.no er morselskapet oppført uten ansatte. Daglig leder er ansatt i datterselskapet MN Vekst. Dette omtales i kapittel 3.3.6.

⁷ I en fisjon deles selskaper opp i flere. I dette tilfellet ble MN Vekst Holding AS etablert som morselskap, og det eksisterende MN Vekst ble et datterselskap her. Selskapet MN Vekst Service AS ble også etablert.

⁸ For at NAV skal kunne godkjenne en virksomhet som tiltaksarrangør, må selskapet oppfylle noen krav. Eksempelvis at VTA og/eller AFT skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet. Dermed må annen type virksomhet, som anbudstjenester, som hovedregel ikke ligge i samme selskap som tiltaksbedriften. Tiltaksbedriften kan heller ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet, eller betale utbytte. Dette framgår av tiltaksforskriften § 1-6.

Revisors vurdering

Styret har sørget for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet, men mangler en oppdatert strategi som gjelder for hele konsernet.

Revisors vurdering er at kriteriet i hovedsak er oppfylt. Styret har sørget for forsvarlig organisering og forvaltning av selskapet gjennom å sikre omorganisering av selskapet da det var behov for dette, samt behandlet det i eget styre og forankret det hos eierne i generalforsamling. Selskapets strategi er utdatert, og det foreligger ikke en strategi fra 2025. Styret bør følge opp dette.

3.3.2 Økonomi, planer og budsjett

Styreinstruksen fastsetter at økonomi er en fast styresak. Revisor har sett på innkallinger og protokoller fra styremøter i 2024. Det ble gjennomført 3 styremøter, henholdsvis i mai, oktober og desember.

I alle styremøtene behandles økonomirapport. I maimøtet ble også årsregnskap og årsrapport behandlet. Styret behandlet videre sak om låneopptak, avvikling av vaskeriet i Flatanger, og avsetting av midler til utvikling av rehabilitering av bygg i Sandvika.

Det rapporteres status på økonomi og hva som har skjedd siden sist styremøte, og dette framgår også av styreinstruksen. Avdelingslederne deltar på ett styremøte i året, hvor de presenterer sin aktivitet. Innkallinger og protokoller fra styremøter viser at det er jevnlig orientering om status i selskapene og om økonomistatus. Daglig leder forteller at styreleder kommer med innspill på styresaker. Styreleder og daglig leder har et forberedende møte i forkant av styremøter.

Styret avgjør innholdet og formen på resultatrapportene om økonomi og marked. Styreleder forteller at de har hatt flere møter da de jobbet med omorganisering, og at de kan kalle inn til flere møter dersom det dukker opp noe som trenger et styrevedtak. Styremøtene har en fast agenda. Først er det en generell del hvor alle datterselskaper gjennomgås. Det er ikke noe særskilt informasjon om holdingselskapet.

Styreinstruksen fastsetter at selskapet har et planleggingssystem som baserer seg på en årlig revidert strategiplan som følges opp av planer for henholdsvis marked og organisasjon for det påfølgende året. Budsjettet skal bygge på de vedtatte planene, og budsjettbehandlingen i styret starter med en mål- og premissdiskusjon. Innspill til budsjettet skal behandles i styremøte nr. 2, og budsjettet vedtas i styremøte nr. 3.

Revisor ser at budsjett og investeringsbudsjett er behandlet i styrets desembermøte i 2024. Det har ikke vært egne saker om innspill til budsjett i styremøte nr. 2, men det ble gitt en gjennomgang av status i selskapet hvor det eksempelvis ytres ønske om flere ansatte på tiltaksavdelingen. Det har ikke vært en egen sak om mål- og premissdiskusjon i styremøte nr. 1.

Styreinstruksen sier at styret skal fastsette en strategisk plan for selskapet som skal behandles annethvert år, herunder selskapets bærekraftsmål. Som nevnt tidligere står selskapet uten en strategi pr. 2025, da foregående strategi gikk til 2024. Daglig leder opplyser at bærekraftsmål var en del av årsrapportene i 2023 og 2024.

Revisors vurdering

Styret har ikke fastsatt tilstrekkelige planer, men har fastsatt budsjetter for selskapets virksomhet. Det gjennomføres styremøter ofte nok til at daglig leder minst hver fjerde måned får gitt styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling. Styret holder seg dermed orientert om virksomhetens økonomiske stilling.

Dette er delvis i tråd med kriteriet. Styret må sikre at det foreligger tilstrekkelige planer, eksempelvis en oppdatert strategi for selskapet. Dette vil være i tråd både med aksjeloven og egne føringer i styreinstruksen. Styret bør vurdere behovet for å ha mer enn tre styremøter i året og dermed kunne sikre en oftere statusoppdatering. Innkallinger og protokoller viser at daglig leder gir styret underretning om status i selskapet i alle styremøter.

3.3.3 Retningslinjer for virksomheten

Det er vedtatt en styreinstruks i styremøte 03.12.2024. Styreinstruksen stiller blant annet krav til minimum tre årlige styremøter. Styreinstruksen definerer oppgaver som tilhører styret, eksempelvis at styret skal fastsette planer og budsjett for selskapets virksomhet, fastsette retningslinjer for virksomheten, godkjenne årsrapport og årsregnskap, og foreta egenevaluering annethvert år. Styreinstruksen stiller også krav til orientering fra daglig leder og prosedyre for saksbehandling.

Revisor har spurt styreleder om hvordan styret tolker styreinstruksens bestemmelse om at «det skal fastsettes retningslinjer for virksomheten». Styreleder forteller at deres forståelse av dette er at det skal være klare og formelle regler og prinsipper for hvordan styret skal arbeide og samhandle, både internt og med daglig leder. Eksempelvis gjelder dette følgende:

- Ansvar
 - Styrets ansvar
 - Daglig leders ansvar

- Hvem har myndighet til å ta beslutninger
- Styrets arbeidsform
 - Hvordan møter skal gjennomføres
 - Hvor ofte styret skal møtes
- Rapporteringsrutiner
 - Informasjon fra daglig leder til styret (hva anses som en styresak)
 - Styrets forventninger til rapportering om aktivitet, økonomi og bærekraft
- Etiske og juridiske retningslinjer
 - Forventninger til habilitet, taushetsplikt, lojalitet og etisk atferd
 - Innkjøpsrutiner

Styreleder forteller at det ikke er formalisert hvordan styret skal agere ved ekstraordinære hendelser der selskapet er involvert, men det har vært tema. Styreinstruksen definerer daglig leders rolle opp mot styret, her i hovedsak om daglig leders roller og plikter i styremøter.

Revisors vurdering

Styret har fastsatt noen retningslinjer for virksomheten, som styreinstruks.

Dette er i tråd med kriteriet. Det er ikke krav om at styret skal fastsette retningslinjer for virksomheten. Styret bør imidlertid jevnlig evaluere om det er behov for flere retningslinjer for virksomheten.

3.3.4 Instruks og tilsyn med den daglige ledelse

Revisor har også sett på stillingsbeskrivelse for daglig leder i arbeidsavtalen. Her er eksempler på noen hovedoppgaver:

- Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt.
- Daglig leder skal fastsette resultatkrav og planlegge virksomheten på kort og lang sikt.
- Daglig leder skal lede og utvikle bedriften på en måte som skaper et godt arbeidsmiljø, som muliggjør at korte og langsiktige mål og forventninger nås.
- Daglig leder skal analysere og forstå kundens/markedets behov og forventninger, og i den grad det er mulig, å tilpasse og levere de aktuelle tjenester med en servicegrad som overgår kundens/markedets forventninger. NAV er bedriftens hovedkunde.
- Forvalte bedriftens økonomi på en måte som sikrer høy produktivitet og produksjon med forventet kvalitet.

Daglig leder deltar i alle styremøter. Daglig leder forteller videre at han har tett dialog med styreleder, som har god oversikt og kjennskap til selskapet. I 2024 hadde daglig leder og

styreleder ca. 20 møter i løpet av året. Daglig leder forteller at styreleder har medarbeidersamtale/lønnssamtale med daglig leder før styremøtet i desember.

Revisors vurdering

Styret har fastsatt instruks for den daglige ledelse. Styret fører tilsyn med den daglige ledelse.

Dette er i tråd med kriteriet.

3.3.5 Informasjonsutveksling i konsernet

Det er likelydende vedtekter for alle selskaper i konsernet. Styreleder fungerer som generalforsamling i datterselskapene. Det foreligger ikke noe skriftlig grunnlag eller fullmakt for at styreleder fungerer som eier i generalforsamlingene i datterselskapene. Daglig leder forteller at disse generalforsamlingene gjennomføres i forkant av generalforsamling i holdingselskapet. Det er samme styre i datterselskapene som i holdingselskapet.

Namsos kommune er eier av MN Vekst Holding AS. Som eier forholder kommunen seg kun til MN Vekst Holding AS. Tidligere var kommunen direkte eier av MN Vekst AS, men dette er i dag et heleid datterselskap av MN Vekst Holding AS. Det er i datterselskapene aktiviteten ligger. Dette gjør at kommunen som eier er ett ekstra ledd unna aktiviteten de eier. Generalforsamlingen i MN Vekst Holding AS behandler årsregnskap og årsrapport for MN Vekst Holding AS. Det er de samme dokumentene som behandles i generalforsamlingene i datterselskapene. I årsrapporten framgår det informasjon om alle selskapene i konsernet. I årsrapporten, men også i andre dokumenter, omtales både konsernet og datterselskapet MN Vekst AS som «MN Vekst». Dette kan medføre uklarheter om hvilket selskap som omtales.

I vedtektene for datterselskapene MN Vekst Service og MN Vekst omtales eier som kommunene Flatanger og Namsos. I vedtektene for datterselskapet Namsos Camping AS er det MN Vekst Holding som omtales som eier.

Revisor ser av styreprotokoller at det gjennomføres felles styremøter for alle selskapene i konsernet. Det framgår ikke av protokollene hvilket selskap som er tema, men alle selskapene (holdingselskap og datterselskap) er listet opp på forsiden av dokumentet. Daglig leder opplyser at det er planlagt å gå til innkjøp av en styreportal, som vil bidra til et bedre skille i dokumentasjonen.

En arbeidsleder forteller at det har begynt å komme månedsrapporter fra tiltaksavdelingen, noe som oppleves som informativt. Jobbkonsulent VTA forteller at hun sender faste månedlige

informasjonseposter til ansatte og deltakere. Det er månedlige avdelingsledermøter og ukentlige avdelingsmøter. Administrasjonen deltar i avdelingsledermøtene.

En ansatt savner medarbeidersamtaler for avdelingsledere. Det gjennomføres ikke strukturerte medarbeidersamtaler, men det er jevnlig, uformell kontakt med ledelsen.

Revisors vurdering

Styret i morselskapet og i datterselskapet gir hverandre informasjon som kan ha betydning for konsernet.

Dette er i tråd med kriteriet. Dette skjer gjennom å ha felles styremøter, gjennomgående styrer og likelydende vedtekter. En ordning med gjennomgående styrer bidrar gjerne til tettere dialog og samordning i konsernet, samt at styret kjenner hele konsernet godt. Samtidig kan man risikere at det enkelte datterselskapers egeninteresser ikke ivaretas tilstrekkelig, eller at styret ikke har riktig kompetansesammensetning for å ivareta særskilte forhold i datterselskapene. Felles styreprotokoller bidrar til noe uryddighet i dokumentasjonen, da det ikke kommer tydelig fram hvilket selskap informasjonen eller vedtaket gjelder. Samtidig er alle selskapene heleid av holdingselskapet og det vil som regel være sammenfallende interesser for mor- og datterselskap. Selskapet bør jevnlig vurdere om en ordning med gjennomgående styrer er riktig løsning for MN Vekst Holding AS og datterselskapene. Det må sikres at den som utøver eierfunksjonen i datterselskapene har myndighet til dette, dette kan eksempelvis framgå i vedtektene eller i styrevedtak. Vedtektene må i det minste omtale riktig eier. KS anbefaler at styremedlemmer i morselskap som hovedregel ikke sitter i styrene i datterselskap. Dette for å unngå rolleblanding og dobbeltroller. Det er ikke i strid med lov og forskrift, men kan gi habilitetsutfordringer siden styreleder og generalforsamling vil være samme person. I praksis betyr det at eierrepresentanten har anledning til å vedta sitt eget honorar som styreleder. For Namsos kommune som eier, har ikke revisor sett noe som tyder på at kommunen har mindre informasjon om selskapet etter konserndannelsen.

3.3.6 Transaksjoner

Revisor har fått tilsendt to interne avtaler mellom de tre datterselskapene;

- MN Vekst AS
- MN Vekst Service AS
- Namsos Camping AS

Den ene avtalen gjelder leveranse av administrative tjenester mellom selskapene. Avtalen ble inngått i 2022, og gjelder MN Vekst AS som oppdragstaker og MN Vekst Service AS og Namsos Camping AS som oppdragsgiver. Angitte fellestjenester og administrative tjenester i

konsernet ytes av oppdragstaker MN Vekst AS. Tjenestene som er definert, er administrativ ledelse, personal og økonomi. Det framgår av avtalen at oppdraget skal «gjennomføres til markedsmessige vilkår og prises slik som beskrevet i vedlegg 1». Videre står det «Partene skal i fellesskap minimum hvert halvår foreta en gjennomgang av pris og vilkår for øvrig, og eventuelt oppdatere disse slik at de til enhver tid må anses som markedsmessige. Det skal føres en protokoll som signeres av begge Partene som bekrefter at slik gjennomgang er gjennomført».

I «vedlegg 1» finnes en beskrivelse av leveranse av administrasjonstjenester fra MN Vekst AS. Her framgår det at de sentrale funksjonene MN Vekst skal levere, omfatter

- Daglig leder-funksjon
- Økonomiadministrasjon inkludert regnskapsføring og betaling av regninger
- HR-funksjon med særlig fokus på oppfølging av sykemeldte

Revisor har etterspurt protokollen som omtales i avtalen, hvor partene i fellesskap minst hvert halvår skal foreta en gjennomgang av pris og vilkår for øvrig. Revisor har fått tilsendt protokoll fra 01.10.23 og 01.10.24. I begge protokollene er det signert på vegne av MN Vekst AS, MN Vekst Service AS og Namsos Camping AS. Daglig leder har signert for alle tre selskapene. Prisjustering er gjort med bakgrunn i KPI fra SSB og prosentvis økning fra sist lønnsoppgjør. Daglig leder opplyser at de administrative tjenestene som ligger i denne avtalen, vil leveres fra holdingselskapet fra 2026.

Den andre avtalen gjelder leveranse av arbeidsledelse. Også her er MN Vekst AS oppdragstaker, mens oppdragsgiverne er MN Vekst Service AS og Namsos Camping AS. Avtalen definerer at MN Vekst AS skal levere arbeidsledelse etter spesifisert timeliste og dekningsgrad. Oppdraget skal gjennomføres til markedsmessige vilkår, og skal faktureres i henhold til registrering i timebanken. Også her skal det være en gjennomgang av pris og vilkår minst en gang i halvåret.

Revisor har etterspurt protokollen som omtales i avtalen, hvor partene skal ha gjennomgang av pris og vilkår minst en gang i halvåret. Revisor har mottatt protokoller fra 01.10.2023 og 01.10.2024. I begge protokollene er det signert på vegne av datterselskapene MN Vekst AS, MN Vekst Service AS og Namsos Camping AS. Daglig leder har signert på vegne av alle tre selskapene. Her framgår det at MN Vekst Service og Namsos Camping refunderer til sammen 80 prosent av de totale lønnsutgiftene for arbeidsledelse, inkludert sosiale utgifter. Fordeling mellom MN Vekst Service og Namsos Camping baseres på faktisk timebruk i timebanken. Resterende 20 prosent av lønnsutgifter forbeholdes MN Vekst AS til bruk for opplæring og kompetanseutvikling knyttet til VTA. Daglig leder forteller at denne ordningen er avklart med

NAV. Revisor har bedt NAV om en bekreftelse på dette, men har ikke mottatt svar. Prisjustering er gjort med bakgrunn i utfallet av årets lønnsforhandlinger. Revisor har fått tilsendt timelister og tilhørende fakturering mellom selskapene.

Daglig leder opplyser at det er gjort en uformell avtale med NAV Trøndelag om at hans stilling er plassert i datterselskapet. Avtalen går ut på at det må gjøres en omorganisering til at daglig leders stilling plasseres i holdingselskapet når nåværende daglig leder skiftes ut. I dag er godkjenningssprosessen av selskapene flyttet til NAVs kompetansesenter i Oslo, som skal godkjenne alle selskapene tilsvarende MN Vekst AS. Da har selskapet fått tilbakemelding om at administrasjonen må være ansatt i holdingselskapet, og leie ut sine tjenester til datterselskapene. Dette på bakgrunn av at de ikke har lov til å leie ut disse tjenestene fra MN Vekst AS. Revisor har spurt NAV om dette, men har ikke mottatt svar. Daglig leder forteller at selskapet jobber med å gjøre denne endringen. Det er sendt inn søknad til KLP for å opprettholde pensjonsrettighetene i holdingselskapet. Daglig leder opplyser at omorganiseringen må være på plass innen 31.12.2025.

Daglig leder forteller at MN Vekst har ledig kapasitet på økonomi, og alltid har ført egne regnskaper. Dette har de fortsatt å gjøre, og fakturerer en kostpris på administrative tjenester. Dette gjelder daglig leder, HR og regnskap. Alle arbeidsledere er ansatt i MN Vekst, og følger deltakerne inn i aktivitetene. Lønn utbetales i MN Vekst via internfakturering.

Revisors vurdering

Transaksjoner mellom selskap i samme konsern baseres på forretningsmessige vilkår og prinsipper. Vesentlige avtaler mellom konsernselskaper foreligger skriftlig, men gjennomføres ikke med den hyppigheten det er lagt opp til.

Dette er delvis i tråd med kriteriet. Revisor har undersøkt avtaler og dokumentasjon vedrørende transaksjoner, men ikke ettergått alle transaksjoner i regnskapet. Revisor registrerer at NAV har kommentert ordningen i MN Vekst om hvor ansatte er plassert, og fakturering av tjenester mellom selskapene. Selskapet må sikre at NAVs kommentarer etterfølges. Revisor ser også at det er samme person som signerer på vegne av alle datterselskapene. Det er ikke lovstridig at samme person er daglig leder i mor- og datterselskap, men det kan være utfordrende at samme fysiske person representerer flere parter. Det kan også oppstå habilitetsproblematikk når man skal forhandle og signere på vegne av det enkelte selskap sitt beste. Revisor mener det ville vært nyttig å organisere virksomheten slik NAV skisserer, hvor ansatte er plassert i morselskapet og leier ut tjenester til datterselskapene. Når NAV har gitt føringer om dette, bør dette implementeres snarest.

3.4 Konklusjon

Revisor konkluderer med at organisering og ansvarsfordeling innad i konsernet i hovedsak er i tråd med regelverk og føringer. Konklusjonen begrunnes med følgende:

- Selskapets strategi er utdatert og gjelder selskapet før omorganiseringen.
- Det er gjennomgående styrer i morselskap og datterselskap. Dette kan sikre god informasjonsutveksling, men gir også en risiko for at det enkelte selskap ikke har den riktige sammensetningen av kompetanse i styret.
- Styreleder fungerer som generalforsamling i datterselskap, som kan gi habilitetsutfordringer.
- Det foreligger protokoller for gjennomgang av avtaler om tjenestesalg mellom datterselskapene, men gjennomgangen skjer årlig, ikke to ganger i året slik det er lagt opp til.
- NAV har gitt beskjed om organisering og plassering av ansatte, men dette er per i dag ikke fulgt opp av selskapet.

3.5 Anbefalinger

Revisor anbefaler styret i MN Vekst Holding AS å:

- Sikre at hele selskapet har en oppdatert strategi
- Jevnlig vurdere behov for ytterligere retningslinjer for selskapet
- Vurdere behovet for å ha flere enn tre styremøter i året
- Vurdere om en ordning med gjennomgående styrer er riktig løsning for MN Vekst Holding AS og datterselskapene
- Vurdere hensiktsmessigheten av at styreleder i datterselskap også er generalforsamling i datterselskap. Dersom dette vurderes som hensiktsmessig bør det foreligge skriftlig dokumentasjon som bekrefter denne løsningen.
- Sikre at dokumentasjon og vedtak vedrørende selskapene i konsernet er tydelig på hvilket selskap som omtales
- Foreta gjennomgang av avtaler med den hyppighet det er lagt opp til.
- Sikre at NAVs krav oppfylles når det gjelder organiseringen av konsernet, eksempelvis plassering av daglig leders stilling.
- Justere vedtekter i datterselskap slik at de omtaler riktig eier og sikrer myndighet til hvem som skal representere morselskapet i generalforsamlingene.

4 RESULTATSTYRING I MN VEKST

Dette kapittelet er en del av forvaltningsrevisjonen. Her undersøker vi hvordan MN Vekst AS arbeider med ordningene VTA og AFT.

4.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling om resultatstyring i MN Vekst AS:

- 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?

4.2 Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Tiltakshaver skal utarbeide en skriftlig, individuell plan for den enkelte deltaker i AFT, og planen skal inneholde:
 - Hensikt med gjennomføring av tiltaket
 - Faglige mål og framdrift
 - Plan for utprøving i eller opplæring i ordinært arbeidsliv
 - Avtalt oppfølging
 - Eventuelle opplæringsaktiviteter
 - Mestringsmål og/eller sosiale mål
- Det skal utarbeides en årlig individuell rapport for deltakere i VTA som skal inneholde:
 - Startdato
 - Hvilken periode rapporten omhandler
 - Arbeidstakers yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver
 - Mestrings- og sosiale mål
 - Eventuell plan for kvalifisering
 - Oppfølging gitt i perioden
 - Forholdet mellom helse og arbeidsevne
 - Utvikling og endring siden forrige rapport
- Deltakere i AFT skal få tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden
- Deltakere i AFT skal ha forsøkt eller være i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket

- Omfang av tiltak skal tilpasses deltakeres individuelle behov, innenfor de begrensninger som gjelder for det enkelte tiltaket
- Minst 50 prosent av deltakere i AFT bør ha overgang til arbeid eller utdanning etter endt tiltak
- Deltakere i VTA skal jevnlig få vurdert om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.
- Selskapet bør samarbeide med lokalt næringsliv om å finne flere praksisplasser og utvikle tjenester
- Selskapet bør jobbe for å etablere produksjon av nye varer og tjenester

Utlodningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 2.

4.3 Funn og vurderinger

4.3.1 AFT-planer

Revisor har gått gjennom stikkprøver av AFT-planer. Her er det 19 faste deltakere, og noen få deltidsdeltakere. Revisor har gått gjennom annenhver plan, i alt 10 planer. Gjennomgangen viste at det forelå skriftlige, individuelle planer for AFT-deltakerne. Planene lå inne i systemet PlusOffice.

Tabell 2. Stikkprøver i AFT-planer

Kriterie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Hensikt med gjennomføring av tiltaket	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
2. Faglige mål og framdrift	Ja	Ja	Ja	*	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
3. Plan for utprøving i eller opplæring i ordinært arbeidsliv	Ja	Ja	Ja	*	Ja	Ja	Ja	*	Ja	*
4. Avtalt oppfølging	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	*	Ja	Ja
5. Eventuelle opplæringsaktiviteter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
6. Mestringsmål og/eller sosiale mål	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei

Punkter markert i grønt viser at kriteriet er å finne i AFT-planen. Punkter markert i gult med stjerne (*) har noen mangler eller årsaker til manglende oppfyllelse som beskrives under. Punkter markert i rødt er ikke oppfylt.

Punkter markert med gult utdypes her:

Plan 4:

Punkt 2: Om faglige mål og framdrift, står det at dette skal tas «direkte på stedet». Planen er ikke mer spesifikk enn dette.

Punkt 3: Om utprøving eller opplæring i ordinært arbeidsliv, er det kun planer for intern opplæring. Det går ikke fram hvorfor det ikke er aktuelt med ordinært arbeidsliv.

Plan 8:

Punkt 3: Om utprøving eller opplæring i ordinært arbeidsliv, er det ikke satt opp noe. I planen til denne deltakeren er det dokumentert at vedkommende ikke ønsker å jobbe i det hele tatt, og ønsker fri fra alle krav. Her har selskapet lagt en plan for utprøving, men i en tidlig fase er det ifølge jobbkonsulenten krevende å si noe spesifikt om hva som er aktuelt for vedkommende.

Punkt 4: Det er avtalt oppfølging av vedkommende, og det står at oppfølgingen skal skje jevnlig. Planen er ikke mer spesifikk enn dette. En mer spesifikk plan gir forutsigbarhet både for ansatte i MN Vekst AS og for deltakeren.

Plan 10:

Punkt 3: Her er det kun lagt planer for intern utprøving.

Planene hadde ulik detaljeringsgrad. Noen planer var uspesifikke, eksempelvis at oppfølging skal tas «jevnlig», mens i de mer spesifikke planene kunne det stå «ukentlig oppfølging». Ansvar for opplæring var sjelden tydelig definert. Ingen planer hadde mestringsmål og/eller sosiale mål. Dette var ikke en del av malen selskapet har fått fra NAV. Selskapet har anledning til å redigere i malen, og revisor har blitt opplyst om at dette er gjennomført i etterkant av revisors gjennomgang. I to av planene er søvn- og ernæringsutfordringer omtalt, men det er ikke definert målsettinger på temaet.

Revisors vurdering

Tiltakshaver har utarbeidet skriftlige, individuelle planer for AFT-deltakere som inneholder alle punkter unntatt mestringsmål/sosiale mål.

Revisor vurderer at kriteriet i hovedsak er oppfylt. Revisor har blitt opplyst om at malen fra NAV ikke inneholdt punkt om mestringsmål/sosiale mål, men at selskapet selv har endret malen etter gjennomgangen slik at den nå omfatter dette.

4.3.2 Årlig individuell rapport VTA

Revisor foretok stikkprøver på om det foreligger årlig individuell rapport for VTA-deltakere. Revisor tok et tilfeldig utvalg og undersøkte dokumentasjon for hver fjerde VTA-deltaker, i alt 10 deltakere. Tabell 3 viser gjennomgangen av rapportene.

Tabell 3. Stikkprøver i VTA-rapporter

Kriterie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Startdato	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
2. Hvilken periode rapporten omhandler	Ja	Ja	Ja	Ja?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
3. Yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
4. Mestring og sosiale mål	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei
5. Eventuell plan for kvalifisering	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
6. Oppfølging gitt i perioden	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
7. Forholdet mellom helse og arbeidsevne	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
8. Utvikling og endring siden forrige rapport	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

For noen av rapportene var det utydelig hvilken periode rapporten gjaldt for. Daglig leder forteller at årsrapporten sendes årlig, og derfor er den registrert med årstall. Hver årsrapport sendes til NAV innen 12 måneder etter forrige leverte rapport. Ansvarsfordeling var heller ikke alltid spesifikk. Revisor registrerte for noen av planene at opplæringsmål fra fjoråret ikke var gjennomført.

Revisor har spurt om hvordan dialogen mellom arbeidslederne og jobbkonsulentene er. Jobbkonsulentene har ansvar for planer og rapporter for den enkelte deltaker. Arbeidslederne jobber sammen med deltakerne, eksempelvis med montering av containere. Avdelingsleder

tiltak forteller at jobbkonsulentene skal være med i starten for å se hvordan deltakerne klarer oppgavene. Arbeidslederne og jobbkonsulentene har tilgang til samme dokumentasjon om deltakerne i PlusOffice. Arbeidsleder fører fravær og annen relevant info. I PlusOffice kan det hakes av for oppfølgingspunkter for arbeidsledere, men det er også muntlig dialog om dette. De ansatte forteller at informasjonsdeling mellom arbeidsleder og tiltaksavdelingen fungerer godt. De opplever «et vi». En gang i måneden har jobbkonsulentene en evaluering sammen med arbeidsleder. Ellers snakker de sammen etter behov.

Avdelingsleder tiltak forteller at de nå har innarbeidet sosiale mål i alle planer. Jobbkonsulent VTA forteller at de snakker mye om det sosiale livet. Mange deltakere er på jobb sammen, bor sammen og er på fritidsaktiviteter sammen. Det kan føre med seg noen situasjoner som blir med på arbeidsplassen. Det er viktig å skille mellom jobb og fritid, men noen ganger er det vanskelig å sikre et ordentlig skille.

Revisors vurdering

Den årlige individuelle rapporten for deltakere i VTA inneholder alle punkter unntatt mestringsmål/sosiale mål.

Dette er i hovedsak i tråd med kriteriet. Malen har blitt endret slik at mestringsmål og sosiale mål er tatt inn.

4.3.3 Tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv

I gjennomgangen av AFT-planene, undersøkte vi om det samme utvalget hadde fått tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden, og om dette er dokumentert. Denne informasjonen lå inne i systemet PlusOffice.

Gjennomgangen viste at seks av ti deltakere hadde fått tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av perioden. For de resterende var det dokumentert årsaker til hvorfor tilbudet ikke var gitt:

- En deltaker hadde startet to måneder tidligere og var fortsatt på intern utprøving
- En person var ikke ferdig med tiltaksperioden
- En deltaker var på selskapets vaskeri og trivdes der
- En deltaker var internt plassert og skulle ikke ut grunnet straffegjennomføring.

De vi har snakket med opplever at samarbeidet med ordinært næringsliv er godt. Tiltaksavdelingen har ansvar for å finne praksisplasser. Jobbkonsulent AFT forteller at det hender at AFT-deltakere ikke får tilbud om plass i det ordinære arbeidslivet. Dette skyldes at de ikke er klare for ordinært arbeidsliv, ikke at det er mangel på plasser.

Jobbkonsulent AFT forteller at oppfølging av deltakere i AFT tilpasses behovet til arbeidsgiver og deltaker. Når deltakere er plassert i ordinært arbeidsliv, skal det evalueres en gang i måneden. Her benyttes et skjema fra MN Vekst. En del deltakere må motiveres mer for tiltak i ordinært arbeidsliv. Noen føler at de ikke har noe valg og er lite motivert. Jobbkonsulenten benytter et kartleggingsverktøy hvor deltakerne får hjelp til å reflektere over sin nåværende situasjon og ønsket situasjon.

Arbeidsleder produksjon forteller at han er med og vurderer de som skal ut i ordinær jobb, spesielt deltakere i AFT. Deltakerne vurderes individuelt og basert på hvordan de fungerer i ordinære arbeidsdager. Det varierer hvor lenge deltakerne har behov for å være internt hos MN Vekst, fra noen uker til flere måneder. Det hender at AFT-deltakere ikke får tilbud om opplæring eller ansettelse i ordinært arbeidsliv, men de fleste kommer ut, forteller arbeidsleder.

En ansatt forteller at det kan variere noe hvor lang tid det tar å finne plasser i ordinært arbeidsliv. Noen av de som har ansvar for deltakerne er gode selgere og klarer enkelt å finne plasser, mens andre bruker lenger tid. Det er en vanskelig balanse – deltakerne bør ut i ordinært arbeidsliv, men selskapet må samtidig sikre at deltakerne innfrir forventningene som arbeidsgiver har. Det er ikke alle deltakere som er klare for ordinært arbeidsliv.

Revisors vurdering

Deltakere i AFT får tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden, i de tilfellene hvor ordinært arbeidsliv er aktuelt for deltakeren.

Seks av ti deltakere i revisors gjennomgang har fått tilbud. Det er dokumentert hvorfor de andre fire ikke hadde fått tilbud. Revisor registrerer at årsakene til at deltakerne ikke får tilbud, enten handler om at de har vært der en for kort periode eller at det vurderes å være til det beste for deltakeren å ha intern aktivitet en stund til. Kriteriet vurderes derfor å være oppfylt.

4.3.4 Arbeidstrening eller opplæring i løpet av første fire måneder

I gjennomgangen av AFT-planene, undersøkte vi om deltakerne hadde forsøkt eller vært i individuell arbeidstrening eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket. Fire av ti hadde fått tilbud om dette. Hos de andre var årsakene følgende:

- En svært motivert deltaker ønsket ikke utplassering, men gikk rett på aktiv jobbsøking. Vedkommende arbeider internt i MN Vekst mens jobbsøking pågår.
- En deltaker hadde vært deltaker mindre enn fire måneder
- En deltaker ble plassert rett etter firemånedersfristen
- En deltaker var på selskapets vaskeri og trivdes der
- En deltaker holdt på med karrierelæringsaktiviteter

- To deltakere manglet årsak

En ansatt forteller at målet for deltakerne er ordinær jobb, men han opplever at deltakergruppen i mindre grad er klare for dette. Ofte kan tiltaket ende opp med uføretrygd eller oppfølging fra helse. Noen deltakere har gått flere runder med attføringsløp, og ender til slutt hos MN Vekst. Brukergruppen er også noe endret. En ansatt opplever at det nå er flere unge gutter som sitter hjemme og ikke kommer videre i arbeid eller utdanning. Før besto gruppen mer av personer med utfordringer innen rus og psykiatri.

Revisors vurdering

Ikke alle deltakere i AFT har forsøkt eller vært i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket.

I gjennomgangen finner revisor at fire av ti deltakere hadde forsøkt eller var i individuell arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av de første fire månedene. For to av deltakerne var det ikke dokumentert årsak til at dette ikke var gjennomført. To av deltakerne hadde enten ikke vært der i fire måneder eller ble plassert rett etter fristen. En deltaker ønsket å direkte i ordinær jobb og var aktiv jobbsøker. En deltaker var internt plassert og trivdes der, og en deltaker holdt på med karrierelæringsaktiviteter. Kriteriet vurderes som delvis oppfylt.

4.3.5 Tilpasning av tiltak

Selskapet gjennomfører en brukerundersøkelse hos VTA-deltakerne i forbindelse med medarbeidersamtaler. Resultatet telles opp to ganger i året. Daglig leder forteller at resultatene brukes for forbedring, og har blitt brukt som tema i personalsamling. Opptellingene fra 2024 inneholder også resultater fra deltakere i AFT.

I undersøkelsen kan det gis poengsummer mellom 1 og 6, hvor 1 er lavest (dårligst) og 6 er høyest (best). Opptellingen i **april 2024** hadde følgende resultater:

- For AFT var snittsummen 5,6 i april 2024 og 5,8 i september 2023. De spørsmålene som fikk lavest skår var om de fikk informasjon om AFT-tiltaket og om de har funnet svar på sin situasjon.
- For VTA var snittsummen i april 2024 5,2 og 4,9 i september 2023. Spørsmålet som fikk lavest skår var om de var fornøyde med hjelpen/veiledningen de får fra sin arbeidsleder.

Opptellingen i **oktober 2024** hadde følgende resultat:

- For AFT var snittsummen 4,5 medregnet blanke svar. Når de blanke svarene ikke regnes med, ble snittsummen 5,5. De samme spørsmålene som i april har fått lav skår.

Mange har gitt 6 i skår. De spørsmålene som har fått lavere skår enn 6, er blant annet spørsmål om informasjon som gis, klageadgang, tiltak tilpasset dine behov og myndiggjøring gjennom prosessen.

- For VTA var snittsummen på 5,3. Det er ingen punkter som skiller seg ut med lavere skår. I tilleggsinformasjon til brukerundersøkelsen framgår det at flere er misfornøyde med sine arbeidsoppgaver. Dette er ikke et eget spørsmål i undersøkelsen.

Avdelingsleder tiltak forteller at de gjør mye tilpasninger etter dagsform og behov. Det er individuelle tiltak, og lite gruppeundervisning. Selskapet tar tester og kartlegger deltakerne for å finne interesseområder. Det er ulikt hva deltakerne klarer, og det tilpasses individuelt. Avdelingsleder sier at det er bra at det finnes interne plasser.

Avdelingsleder tiltak forteller at hun skulle ønske at NAV noen ganger hadde en grundigere gjennomgang av deltakerne før de ble søkt inn i VTA. Dette kunne spart både selskapet og deltakerne for tid. Eksempelvis kan det kjøpes plass til en deltaker som trenger mer oppfølging enn å delta i en gruppe hvor de har felles arbeidsleder. Det er kriterier for å fylle en VTA-plass, blant annet skal deltaker møte i minimum 50 % stilling og oppfylle et visst produksjonskrav. Avdelingsleder tiltak forteller at det er færre formelle krav til de kjøpte plassene. Selskapet har likevel satt grunnkrav til disse plassene. Eksempelvis gjennomføres det medarbeidersamtaler, brukerundersøkelse og notat til kommunen også for disse plassene.

Selskapet har AMU-møter og medarbeidersamtaler. En VTA-deltaker deltar i AMU. Det finnes også en postkasse hvor deltakerne kan levere forslag.

Flere informanter uttaler at det er få oppgaver å tilby til deltakere som ikke er interessert i fysiske oppgaver som skruing og mekking. Det er behov for mer variasjon i oppgaveporteføljen. Noen informanter opplever at de ikke klarer å tilby gode nok arbeidsoppgaver til alle deltakere. MN Vekst har mistet en del oppgaver fra eksterne aktører og deltakerne gir tilbakemeldinger på dette. Oppgavene varierer i noen grad med årstiden. På sommeren er det mer å gjøre. Jobbkonsulent VTA opplever at ungdommer ofte har en digital kompetanse som MN Vekst ikke har gode oppgaver på. Det er viktig å rigge ungdommene for et moderne arbeidsliv. Derfor er MN Vekst avhengig av samarbeid med eksterne for å sikre gode oppgaver. Det jobbes med å få kantinen til MN Vekst aktiv igjen, dette hadde vært en fin oppgave for mange forteller jobbkonsulent VTA. Daglig leder forteller at det jobbes hele tiden med å finne arbeidsoppgaver, dette omtales mer i kapittel 4.3.9.

Avdelingsleder tiltak forteller at det er viktig at deltakerne forstår de faktiske forholdene, og hjelpe deltakerne slik at de selv finner svarene. Ansatte hjelper til med å finne alternativer når drømmer ikke kan realiseres. Avdelingsleder tiltak vurderer at det trolig er et tidsspørsmål før

selskapet må utvikle egne tiltak for ungdommer. Daglig leder supplerer med at NAV bør utvikle egne tiltak tilpasset ungdommer i større grad, og at selskapet deretter bør utvikle egne tiltak for ungdommer. Det er mange ungdommer som er utenfor arbeidsliv og utdanning, og MN Vekst har ikke tiltak spesielt rettet mot ungdom i dag. Noen ganger har ungdommer vært hos MN Vekst, men avdelingsleder opplever at de ikke finner seg helt til rette i selskapet de få gangene det har vært forsøkt. Oppfølgingstjenesten i fylkeskommunen er på leting etter gode løsninger for ungdommer i denne aldersgruppen. Avdelingsleder forteller at det har skjedd et skifte i hvilke personer som søkes inn til MN Vekst. Tidligere var det godt voksne som var AFT-deltakere, nå er det økende antall unge født etter årtusenskiftet.

Avdelingsleder produksjon forteller at det ikke er mulig å ha interne arbeidsoppgaver som passer for alle. Noen ganger kan det være en utfordring hvor selskapet får tilbud om oppdrag, men ikke har deltakere som kan bidra på oppdraget. Selskapet må både tilpasse til den enkeltes behov, og samtidig sikre økonomi i oppdragene. Jobbkonsulent VTA forteller at de kan flytte deltakere mellom oppgaver. Hun opplever at det er god dialog, og deltakerne kan komme med ønsker. Noen deltakere må begynne med enkle oppgaver og utvikle seg videre. Disse tilpasningene skjer i den daglige dialogen. Jobbkonsulent VTA forteller at det er viktig å formidle til deltakere at aktiviteten skal være så likt et ordinært arbeidsliv som mulig. Derfor kan heller ikke alle oppgaver være like givende.

Det er fortløpende dialog med deltakerne om hvilke oppgaver som passer. Dersom en person ikke klarer å benytte seg av plassen sin, avsluttes plassen i dialog med NAV. Jobbkonsulent VTA forteller at det foreligger kvalifiseringsplan for alle deltakere som gjennomgås årlig i forbindelse med evalueringssamtaler. For deltakere med større utfordringer har ansatte begynt å utforme egne arbeidsplaner med høyt detaljeringsnivå. Jobbkonsulent mener at dette fungerer godt, ønsker å iverksette dette i PlusOffice som en mal. Målet er at alle deltakere skal jobbe mest mulig selvstendig.

Ansatte forteller at de ikke hjelper deltakerne med f.eks. økonomi, kosthold, verge og lignende, da dette ikke er MN Vekst sin oppgave. Dersom det går utover arbeidsevnen kan selskapet ta tak i det. En ansatt forteller at dersom deltakeren har problemer i privatlivet med eksempelvis døgnrytme eller kosthold, henvises de til annet hjelpeapparat. Samtidig kommer ansatte i MN Vekst tett på deltakerne, og kan eksempelvis bistå med å skrive søknader til hjelpemidler eller være med deltakeren til fastlege, men skal ikke ta over andres jobb. En annen ansatt forteller imidlertid at de forsøker å snakke med deltakerne om «livet», eksempelvis skjermbruk og kosthold. Andre ansatte forteller at de har fått beskjed om at de ikke skal snakke med deltakerne om privatlivet deres. Daglig leder understreker at det ikke er gitt beskjed om at ansatte ikke kan prate med deltakere om privatlivet sitt, og at det kan være et naturlig tema i

jobbsammenheng. Samtidig er det ikke selskapets ansvarsområde, og det er ikke selskapet som skal løse utfordringer i privatlivet utover det som påvirker arbeidsdagen.

Jobbkonsulent AFT forteller at hun har ukentlig kontakt med NAV. Det sendes også statusrapport annenhver måned, og det gjennomføres trepartssamtaler underveis med NAV, fastlege mv. Samarbeidet med NAV fungerer godt. Jobbkonsulenten opplever at det kommer gode bestillinger fra NAV.

Revisors vurdering

Omfang av tiltak tilpasses deltakerens individuelle behov, innenfor de begrensninger som gjelder for det enkelte tiltaket.

Revisor ser at medarbeiderundersøkelsene har høy skår og stor tilfredshet. Innsamlede data viser at det gjøres tilpasninger både innenfor de daglige oppgavene, men også innad i tiltakene. Omfang av tiltak begrenses av hvilken type oppgaver som finnes internt. Selskapet leter etter gode mindre fysiske oppgaver og oppgaver mer rettet mot IT. Kriteriet vurderes som oppfylt.

4.3.6 Overgang til arbeid eller utdanning fra AFT

Revisor har fått tilgang til tall for måloppnåelse i VTA og AFT, datert 11.08.2025. Her framgår det at kravet til NAV er at 50 prosent av deltakerne som avsluttes i AFT, skal over i jobb eller utdanning. Avdelingsleder for tiltaksavdelingen utdyper at MN Vekst ikke når dette målet, og det gjør heller ikke flertallet av de andre arbeidsinkluderingsbedriftene i Norge. Ingen av fylkene i landet når måltallet til NAV, opplyser avdelingsleder.

I MN Vekst har deltakerne i AFT følgende måloppnåelse når det gjelder overgang til arbeid/utdanning:

2023: 32 prosent til jobb/utdanning

2024: 33 prosent til jobb/utdanning

2025 (første halvår): 25,53 til jobb/utdanning.

Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for kommunale selskaper, blant annet for arbeidsinkluderingsbedrifter. Et av punktene i deres politiske plattform er:

Arbeidssøkere som avklares mot en uføretrygd, eller til videre utredning av helsesituasjonen, tas ut av vellykkethetvurderingen i AFT-statistikken.⁹

I statistikken for fylkene, deles avslutningsresultatene inn i arbeid, utdanning eller andre sluttårsaker (eksempelvis overført annet tiltak i regi av NAV, behandling eller søknad om ufør). Avdelingsleder tiltak opplyser at i MN Vekst har 68 prosent av deltakerne «andre sluttårsaker», og av disse er 48,4 prosent avklart til «uføre».

Revisors vurdering

Målet om at minst 50 prosent av deltakere i AFT har overgang til arbeid eller utdanning etter endt tiltak, er ikke oppfylt.

Selskapets måloppnåelse ligger et stykke unna dette. Dersom de som ble avklart til uføre ble tatt ut av statistikken, ville dette gitt et annet bilde. Det er en stor andel av deltakerne som ikke går til arbeid eller utdanning, som blir uføre.

4.3.7 Overføring fra VTA til andre tiltak, utdanning eller ordinært arbeid

Tall fra selskapet viser at deltakere som har avsluttet VTA i perioden januar 2024 - august 2025, har følgende årsaker:

- Alderspensjon: 2 personer
- Sykdom/død: 2 personer
- Utdanning: 1 person
- Annet (flyttet, sluttet eller gikk over på dagtilbud): 5

Avdelingsleder produksjon forteller at det er tiltaksavdelingen som har ansvar for å vurdere om deltakere kan overføres til andre tiltak. Rapporten fra produksjonsavdelingen ligger til grunn i denne vurderinga, og viser den daglige oppfølgingen av deltakeren.

Arbeidsleder produksjon forteller om en VTA-O-deltaker som er hos kommunen to dager i uka og hos MN Vekst tre dager i uka. Når deltakeren er hos kommunen, blir vedkommende fulgt opp av kommunalt ansatte. Vedkommende ønsket å prøve seg i ordinært arbeidsliv. Det har vært en prøveperiode på et halvt år som har fungert godt, og det har blitt en fast ordning. Arbeidsleder forteller at det er viktig å tilnærme seg utplassering i dialog med deltakere. Det

⁹ Samfunnsbedriftene (2023) *Politiske mål innen arbeidsinkludering*. Hentet fra [Politiske mål innen arbeidsinkludering](#) 18.08.2025.

finnes deltakere som er klare til å ut, men ikke ønsker det, og deltakere som ikke er klare til å ut, men ønsker å ut.

Jobbkonsulent VTA forteller at det er årlige evalueringssamtaler med deltakerne. Her kommer det fram hvis utviklinga har vært god eller om deltakerne ønsker noe spesielt. Det er også daglig kontakt med deltakerne.

Avdelingsleder forteller at alle deltakere i VTA har en kvalifiseringsplan. Det er noen som ikke ønsker å ha en slik plan, men den utarbeides også for disse. Noe av innholdet i planen er obligatorisk, eksempelvis internt førstehjelpskurs. Avdelingsleder tiltak arbeider for at ansatte som ønsker ekstern hospitering skal få det. Det er ikke mange som har det. De som har det, kombinerer det gjerne med intern praksis slik at man er delvis internt hos MN Vekst, og delvis ute i bedrift.

Tidligere har de årlige evalueringssamtalene blitt samkjørt tidsmessig, men nå kommer det nye krav fra NAV om at samtalen skal skje på det tidspunktet på året vedkommende startet i tiltaket. Jobbkonsulent VTA forteller at statusrapporter og sluttrapport blir gått gjennom med deltaker i forbindelse med den årlige evalueringssamtalen.

Jobbkonsulent VTA forteller at de kan lage hospiteringsavtaler eller praksisplass. Inntil 50 prosent kan deltakerne hospitere så lenge de vil. Dersom det er over 50 prosent, kan de prøve det i et halvår. MN Vekst får tilskudd fra NAV for å dekke lønnskostnader for deltakere i hospitering.

Revisors vurdering

Deltakere i VTA får jevnlig vurdert om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

Revisors vurdering er at dette er i tråd med kriteriet.

4.3.8 Samarbeid med lokalt næringsliv

Samarbeid med eierkommunene omtales ikke her, men i kapittel 5. MN Vekst har en fast hospiteringsavtale med Flasnes Transport. Utover dette har ikke selskapet faste skriftlige praksis- eller utprøvingsavtaler med bedrifter, verken for VTA eller AFT. Selskapet opplever ikke dette som noen utfordring, da de opplever at bedriftene gjentatte ganger er villige til å samarbeide om utprøving for deltakere i AFT/VTA. Det er deltakerens behov som er viktig for å finne en jobbmatch, og det lages da individuelle avtaler. Noen av disse deltakerne (i AFT) får avtaler eller ansettelse i bedriften etter avsluttet tiltak. Eksempler på slike bedrifter er:

- Dagligvare/detaljhandel

- Renholdsfirma (ikke kommunalt)
- Transport
- Kantine
- Medisinsk industri
- Annet som taxi, primærnæringer og bilforretning

Selskapet har mange oppgaver for eierkommunene og privat næringsliv. Daglig leder merker endringer i omfanget her, men sier at det likevel går det greit økonomisk og arbeidsmessig.

Revisors vurdering

Selskapet samarbeider med lokalt næringsliv om å finne flere praksisplasser og utvikle tjenester.

Selskapet har og har hatt samarbeid med lokalt næringsliv. Revisor registrerer at det i perioder kan være krevende å sikre et slikt samarbeid, eksempelvis når aktiviteten i lokalt næringsliv er lav. Det er også en utfordring for selskapet at deltakerne i større grad ikke er klare for ordinært arbeidsliv.

4.3.9 Nye varer og tjenester

Daglig leder forteller at selskapet alltid er på leting etter gode oppgaver for deltakerne. I vinter jobbet ansatte med å lage hagemøbler da det var roligere med andre oppgaver. Selskapet har mye bygningsmasse som gjør at det er mange vedlikeholdsoppgaver, eksempelvis i det nye servicebygget på Namsos Camping. Nye samarbeid og produksjoner av varer og tjenester er også tema både i avdelingsmøter (spesielt i avdeling produksjon) og i avdelingsledermøter. Daglig leder opplever at markedet har endret seg, noe som gjør det krevende å få gode arbeidsoppgaver. Noen av bedriftene rundt må beholde oppgaver i egen bedrift, og MN Vekst opplever mindre tilflyt av arbeidsoppgaver.

Jobbkonsulent AFT forteller at det er daglig leder og produksjonsleder som har hovedansvar for å etablere produksjon av nye varer og tjenester. Ansatte spiller inn ideer hvis de har det. Ansatte er ofte på eksterne arenaer hvor de hører om aktuelle aktiviteter.

Vedproduksjon er en god aktivitet hvor mange deltakere kan bidra, men markedet har endret seg både med tanke på varmere vintre og at veden er blitt dyrere. Tidligere tok MN Vekst imot klær på vegne av Fretex, men dette ble avvirket da det regionale avfallsselskapet inngikk avtale med annen aktør om sortering av klær.

Avdelingsleder produksjon forteller at det har vært dialog med enkeltaktører som har kommet på besøk for å høre om muligheter. Akkurat nå er det lite rom i markedet pga. lav aktivitet. Det

er kontinuerlige prosesser for å finne gode produksjoner. MN Vekst må være sikre på at de kan levere, har deltakere som kan gjøre jobben og at det skal være en økonomi i det. Arbeidsleder produksjon sier at det er viktig å balansere oppgavene slik at ikke arbeidslederne ender opp med å måtte gjøre arbeidsoppgaver fordi deltakerne ikke mestrer dem.

Avdelingsleder arbeids- og aktivitetssenteret og arbeidsleder forteller at det hadde vært en fin oppgave hvis man hadde en butikk å selge egenproduserte produkter i. De ser også at det etter hvert kan bli mangel på arbeidsoppgavene. Det kunne vært hensiktsmessig å dele deltakerne inn i mindre grupper slik at oppgavene kan tilpasses bedre til den enkelte deltaker.

Revisors vurdering

Selskapet jobber for å etablere nye produksjoner av varer og tjenester både i egen organisasjon, og i samarbeid med eksterne aktører.

Dette er i tråd med kriteriet. I den grad selskapet skal levere tjenester til ordinært arbeidsliv, kan det forekomme at arbeidsledere må trå til for å få levert oppgaver, dersom deltakerne ikke klarer å «levere» tjenesten som er avtalt. Revisor vurderer at kriteriet er oppfylt.

4.4 Konklusjon

Revisor konkluderer med at MN Vekst har en målrettet resultatstyring for arbeidsforberedende trening og varig tilrettelagt arbeid. Deltakermedvirkning blir sikret både gjennom uformell daglig kontakt, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. Statistikken viser at en stor andel av AFT-deltakerne ender med å bli uføre. Selskapets måloppnåelse begrenses noe av hvilke oppgaver og tjenester markedet ønsker, samtidig som at deltakerne i selskapet opplever å ha mindre kapasitet. På denne måten kommer færre ut i ordinært arbeidsliv.

4.5 Anbefalinger

Selskapet bør:

- Sikre tilstrekkelig dokumentasjon av hvilke tilbud om eksempelvis arbeidstrening eller opplæring som er gitt til deltakere.
- Sikre at deltakere i AFT får forsøkt eller vært i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket, eventuelt sikre dokumentasjon av hvorfor dette ikke er aktuelt.
- I dialog med NAV sikre at deltakere som søkes inn til VTA-plass oppfyller kravene til dette.
- Fortsette arbeidet med å finne arbeidsoppgaver til deltakere som ikke kan ha fysisk krevende arbeid.

- Jobbe videre med måloppnåelse om at minst 50 prosent av AFT-deltakerne skal ha overgang til arbeid

5 NAMSOS KOMMUNES BRUK AV SELSKAPETS TJENESTER

5.1 Problemstilling

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

Denne problemstillingen er beskrivende, og revisor har derfor ikke utarbeidet revisjonskriterier.

5.2 Funn

Dette kapittelet må ses i sammenheng med kapittel 4.3.8 som tar for seg samarbeidsmuligheter mellom Namsos kommune og selskapet.

5.2.1 Oppgaver for Namsos kommune

MN Vekst gjør i dag flere oppgaver for Namsos kommune i tillegg til å drive VTA og AFT, blant annet:

- Vaskeri på Spillum som vasker arbeidsklær for kommunene
- Grøntarbeid for kommunen
- Bilpleieavdeling med avtale for ca. 60 kommunale biler
- Drift av BUA¹⁰
- Drift av dagtilbud for demente
- Dagtilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne (på Ankeret)
- Kjøp av plasser og enkeltplasser
- Diverse oppdrag knyttet til flytteprosesser

Avdelingsleder på tiltaksavdelingen og avdelingsleder dagsenter er den som har ansvar for å ha oversikt over **de kjøpte plassene**, dette gjelder i overkant av 50 plasser. Mestringsenheten har 82 timer i uka og ordinære kommunale plasser utgjør 450 timer. Det er to personer som har kommunale individuelle kjøpte plasser, som er på tiltak utenfor NAV og kommunen. En av disse plassene ble sagt opp 21.08.2025. Dette går gjennom brukerkontoret hvor de får tett oppfølging. Avdelingsleder tiltak forteller at hun kun har dialog med Namsos kommune om kjøpte plasser. Her er det dialog om oversikt og om kommunen har timer å gå på. Noen ganger går kommunen under eller over timeforbruket.

¹⁰ BUA driver gratis utlån av utstyr til sport og friluftsliv.

Avdelingsleder og arbeidsleder arbeids- og aktivitetssenteret forteller at det er inngått en avtale mellom MN Vekst og Namsos kommune om drift av demens-senteret. Her leverer ansatte i MN Vekst et **dagtilbud til demente** i kommunen. Dialog om aktuelle deltakere går via demensteamet, det er faste månedlige møter med dem. I møtene diskuteres ulike forhold i og omkring vedkommende. Dette fungerer godt, forteller de. Det er likevel et forbedringspotensial i samarbeidet. Avdelingsleder og arbeidsleder skulle ønske de kunne delt deltakerne i to grupper, og gjerne fått de inn i tilbudet på et tidligere tidspunkt. Det er noen aktiviteter som fungerer for alle, men ikke alt. Det er noen med demens som har svært nedsatt funksjonsevne, mens andre fungerer bedre. Dette gir noen begrensninger for hvilke aktiviteter dagtilbudet har til deltakerne som gruppe.

MN Vekst leverer også **vaskeritjenester**. Tidligere kommunedirektør forteller at etter at vaskeri ble en del av MN Vekst, og etter omstrukturering av selskapet, har kommunen en avtale om kjøp av tjenester til selvkost. Kjøp av tjenester til selvkost gjelder for eksempel vaskeritjenester, dagtilbudet Ankeret og kjøp av enkeltplasser. Denne relasjonen ivaretas på avdelingsledernivå i kommunen, mens kjøp av enkeltplasser er virksomhetsleders ansvar. Vaskeritavtalen er på sin side kommunalsjefens ansvar. Tidligere kommunedirektør forteller at en utfordring her er definisjonen av selvkost. Det er jevnlig kontakt mellom kommunen og selskapet om disse avtalene. Kommunalsjef helse og velferd forteller at det har vært krevende å samarbeide om prissetting på vaskeritjenester. Namsos kommune har fått økte kostnader etter at MN Vekst tok over all vask. I forbindelse med virksomhetsrapportering for 1. tertial 2024 ble følgende vedtak fattet:

Kostnader til kjøp av vaskeritjenester har økt betraktelig. Kommunestyret ber kommunedirektøren utrede hvordan kostnaden til vaskeritjenester kan reduseres, inkludert offentlig anbud.

Kommunalsjefen forteller at vedtaket ikke er effektivert pr. i dag, men at det skal følges opp fremover.

Daglig leder forteller at prisveksten følger kommunal deflator årlig, og at det har vært enighet om dette. Det er mulig volumet som vaskes har økt, og det skal hentes ut tall fra 2021 og fram til i dag. Det har blitt sagt at prissetting skal vurderes når vaskeriet er oppe og går, og det er en god egenkapital i selskapet. Daglig leder forteller at på denne måten slipper selskapet å måtte gå til eier dersom en vaskemaskin ryker.

Tidligere kommunedirektør forteller at MN Vekst har noe kapasitet til ad hoc-oppgaver, som for eksempel flytteprosesser. Dette går ut fra stedlige behov og ansvar, og fungerer greit, da kommunen får brukt MN Vekst til relevante oppgaver.

5.2.2 Samarbeid

Ordfører forteller at MN Vekst siden oppstarten har vært et veldrevet selskap med et solid økonomisk fundament. Kommunen har hatt en god og åpen dialog med selskapet gjennom mange år. Ordfører opplever at selskapet leverer godt i henhold til sitt formål og tar på seg viktige arbeidsoppgaver for noen av kommunens mest sårbare innbyggere. Selskapet har helt siden oppstarten vært en god samarbeidspartner, og dialogen har alltid vært preget av tillit og gjensidig respekt.

Selskapet forholder seg til flere personer i kommunen. Bestilling av tjenester kan komme fra ulike sektorer og NAV.

Informanter både fra kommunen og selskapet forteller at samarbeidet og dialogen i hovedsak fungerer godt. En ansatt i MN Vekst skryter av at kommunen er flinke til å bruke selskapet. I noen tilfeller kan det være utfordringer, eksempelvis når kommunen ikke selv har oversikt over bruk av kjøpte plasser eller koordinering internt.

Daglig leder forteller at det er dialog med kommunen om andre mulige tjenester, og mener det er potensial for at kommunen bruker MN Vekst mer.

Tidligere kommunedirektør forteller at MN Vekst skal være et sosialpolitisk instrument for kommunen, men hans opplevelse og inntrykk er at kommunen ikke bruker eierskapet fullt ut. MN Vekst oppleves til å driftes og ledes etter selskapets prioriteringer i større grad enn å bli styrt. Tidligere kommunedirektør understreker at selskapet gjør mye bra, men kommunen har en vei å gå med tanke på eierstyring, krav og bruk. Det er også en opplevelse at selskapet selv gjerne definerer hva de selv ønsker av innhold og leveranseform. Et eksempel på dette er organisering og drift av demenskor. Både tidligere kommunedirektør og en annen ansatt i kommunen opplever at det ikke er tilstrekkelig tydelige rolleforståelser av hvilke beslutninger som tilhører kommunens eierstyring av MN Vekst, og hva som er kommunedirektørens ansvar i tjenesteveien. Her gis det eksempel på at selskapet involverer politisk ledelse når administrasjonen skal operasjonalisere samarbeidsavtaler med selskapet. Dette gir uklare styringslinjer i samarbeidet. Flere uttrykker at det er behov for noen mer overordnede rolleavklaringer eller prinsipper for samarbeidet.

Daglig leder opplever at de har god dialog både med den administrative ledelsen og den politiske ledelsen. Daglig leder er enig i at informasjonsflyten fra selskapet til kommunen var svak når det gjelder demenskor.

De ansatte i MN Vekst trekker ellers fram at det i hovedsak er avklart hvilke samarbeidsmuligheter som finnes, men at det fortsatt finnes muligheter. Eksempler på dette

kan være byggdrift, portørlignende tjenester eller andre tjenester hvor helsepersonell kan få avlastning til.

5.2.3 Prøveprosjekt

Revisor har fått tilsendt en oppgave utarbeidet av to ansatte i MN Vekst, i forbindelse med et studium. Oppgaven tar for seg et prosjekt hvor en arbeidsleder og deltakere fra MN Vekst har gjennomført faste avtalte oppgaver for Namsos kommune på Helsehuset. Dette for å avlaste helsepersonell med praktiske oppgaver som ikke var direkte relatert til pleie eller oppgaver som krever spesiell fagkompetanse. Prosjektet har identifisert oppgaver på helsehuset som kan gjennomføres av ufaglærte. Oppgavene har blant annet vært å transportere nødvendig utstyr fra hovedlager til avdelingslagre, og påfylling av utstyr på pasientrom (herunder kontroll av at nødvendige artikler var tilgjengelige). Prosjektet fikk utelukkende positive tilbakemeldinger fra ansatte ved helsehuset og virksomhetsledelsen. Erfaringer fra prosjektet viser at tett oppfølging over tid er nødvendig for å sikre deltakernes mestring og trivsel, og at dette er en oppgave som ikke bør legges til ansatte i kommunen grunnet eksisterende arbeidspress. I oppgaven presenteres det også andre sektorer som kan ha aktuelle oppgaver for deltakerne; eiendomsavdelingen, teknisk avdeling og kjøkkenet. Ansatte ved helsehuset fikk frigitt tid til arbeid med pasienter gjennom at deltakere fra MN Vekst gjorde disse oppgavene. I oppgaven presenteres det at det er viktig å gi personer som har vært utenfor arbeidslivet mulighet til å bidra og skape verdier. Det er viktig å føle at man har en verdifull plass i samfunnet.

Daglig leder forteller at selskapet i dag har en deltaker som er fast på Helsehuset hver fredag. Vedkommende legger ut utstyr på avdelingene. Dette fungerer godt, og er arbeidsoppgaver som daglig leder mener selskapet kan gjøre mer av. I tillegg er det en deltaker som utfører vaktmestertjenester på helsehuset to dager i uka, og en deltaker som legger ut klær på alle avdelingene tre dager i uka. Dette er tjenester selskapet pr dags dato ikke tar betalt for, forteller daglig leder.

Daglig leder forteller at i 2023 hadde selskapet et prøveprosjekt med sykefraværsoppfølging av ansatte i Namsos kommune. Dette prosjektet ble ikke videreført. Selskapet ser på andre muligheter for å avlaste tjenestene innen helse.

5.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi redegjort for Namsos kommunes bruk av selskapets tjenester og hvordan samarbeidet mellom kommunen og selskapet fungerer. I all hovedsak fungerer samarbeidet godt, og både representanter fra kommunen og selskapet trekker fram at det er god dialog. Det er noen som opplever at det kan være utydelige styringslinjer og at det ikke er

en tilstrekkelig god rolleavklaring for hva som skal avklares mellom eier og selskapet, og hva som skal avklares mellom selskapet og Namsos kommune som kjøper av tjenester.

Revisor trekker derfor fram at det er et forbedringspunkt at:

- MN Vekst og Namsos kommune må sikre tydelig rolleforståelse for hva som hører til eierdialogen og hva som hører til tjenestedialegen.

KILDER

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak*.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598?q=tiltaksforskriften>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2019). *Forskrift om kontrollutvalg og revisjon*.
https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-06-17-904#KAPITTEL_3
- Kommuneloven (2018). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83>
- KS. (2020). *Anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll*.
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/for-deg-som-folkevalgt/AnbefalingerEierskap2020.PDF>
- Nærings- og fiskeridepartementet. (1997). *Lov om aksjeselskaper (aksjeloven)*.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44?q=aksjeloven>
- NAV. (2019). *Kravspesifikasjon for tiltaksarrangør: Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet*.
- NAV - Arbeids- og velferdsetaten. (2013, March 5). *Rundskriv - Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak*.
<https://lovdata.no/nav/rundskriv/r76-12-01>
- Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse. (2021). *Den norske anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse (NUES)*. <https://nues.no/eierstyring-og-selskapsledelse/>

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§ 15)(Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2019) skal det etableres revisjonskriterier for det enkelte revisjonsprosjekt. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. En eierskapskontroll er ikke en revisjon på lik linje som en forvaltningsrevisjon, men standarden for eierskapskontroll punkt 14 krever at det skal etableres kriterier også for eierskapskontroll.

Eierskapskontroll

Betingelsene for folkevalgt styring og kontroll endres når virksomheter eller tjenester skilles ut og legges i selskaper. Lovfestede bestemmelser og normer for god selskapsstyring setter grenser for hvor mye kommunene som eier disse selskapene kan og bør involvere seg i selskapenes virksomhet. Aktivt eierskap innebærer at de folkevalgte bruker de mulighetene styringssystemene gir til å utøve eierstyring.

Revisjonskriterier for eierskapskontroll er utledet fra aksjeloven og KS sine anbefalinger om eierstyring, selskapsledelse og kontroll. KS sine anbefalinger er ikke obligatoriske, men er uttrykk for god praksis for kommunal eierstyring og er relevante kriterier å vurdere kommunens praksis mot. KS' sine anbefalinger benyttes både i opplæring om eierstyring, er benyttet over mange år som kilde til kriterier i eierskapskontroller og regnes som god praksis for eierstyring i offentlig sektor. Anbefalingene benyttes ofte i kommunenes eierskapsmeldinger som grunnlag for prinsipper for eierstyring.

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

- Kommuneloven(Kommuneloven, 2018)
- Aksjeloven(Nærings- og fiskeridepartementet, 1997)
- KS sine anbefalinger om eierskap, selskapsledelse og kontroll(KS, 2020)

Kommunestyret som eier

KS sin anbefaling nummer tre handler om at man må sørge for god kunnskap til folkevalgte om eierskap. Det anbefales at kommunestyret får tid til kompetanseutvikling. Dette kan eksempelvis gjøres gjennom å ha eierskapsseminarer for samtlige folkevalgte tidlig i

valgperioden. Det er viktig at kommunestyret som eier får kunnskap og innsikt i omfanget av selskapsorganisering og de styringsmuligheter kommunen har for selskapene de har eierandeler i. Det er også viktig at de får innsikt i rollene de har som folkevalgte, som styremedlemmer eller som eierrepresentanter i generalforsamling eller representantskap. Rollen som folkevalgt i kommunestyret er annerledes enn den rollen man har i et selskapsorgan. Kommunestyret må være bevisst på roller, styringslinjer og ansvarsfordeling. Revisor har erfaring med at det er god praksis og hensiktsmessig at denne opplæringen kommer tidlig i valgperioden for å sikre at kommunestyret/eierrepresentanten har god nok opplæring til å kunne utøve god eierstyring i hele valgperioden.

KS sin anbefaling nummer fire handler om at kommunestyret årlig bør få en rapport (eller eierskapsmelding) om status i selskapene. Det betyr at man ikke nødvendigvis trenger å behandle hele eierskapsmeldingen med prinsipper og formål, men kan behandle den delen som omhandler status i selskapene. Eierskapsmeldingen kan også inneholde f.eks. eiers forventninger til selskapenes forhold til etikk, miljø, likestilling, samfunnsansvar etc.

Dette gir følgende kriterier:

- Det bør gjennomføres tilstrekkelig opplæring av folkevalgte/eierrepresentanter om eierstyring
- Kommunestyret bør årlig få en rapport om status i selskapene sine.

Eiernes styringsdokumenter

Aksjeloven § 2-1 stiller krav til at stifterne skal opprette et stiftelsesdokument. Stiftelsesdokumentet skal inneholde selskapets vedtekter og de bestemmelser som er nevnt i lovens § 2-3.

Aksjeloven § 2-2 stiller minstekrav til vedtektene. De skal minst angi:

- selskapets foretaksnavn
- selskapets virksomhet
- aksjekapitalens størrelse
- aksjekapitalens pålydende (nominelle beløp)

Dersom selskapet ved sin virksomhet ikke skal ha til å formål å skaffe aksjeeierne økonomisk utbytte, skal vedtektene inneholde bestemmelser om anvendelse av overskudd og av formuen ved oppløsning.

Aksjeloven § 2-3 har videre minstekrav til stiftelsesdokumentet. Det skal angi:

1. Stifternes navn eller foretaksnavn, adresse og fødselsnummer eller organisasjonsnummer;
2. antallet aksjer som skal tegnes av hver av stifterne;
3. det beløpet som skal betales for hver aksje (aksjeinnskudd);
4. tidspunktet for oppgjør av aksjeinnskudd, jf. § 2-11;
5. hvem som skal være medlemmer av selskapets styre;
6. hvem som skal være selskapets revisor dersom årsregnskap skal revideres, jf. § 7-6 femte ledd.

Kommuneloven slår fast i § 26-1 at kommunene minst en gang i valgperioden skal utarbeide en eierskapsmelding som skal vedtas av kommunestyret eller fylkestinget selv. Eierskapsmeldingen skal inneholde:

- a) kommunens eller fylkeskommunens prinsipper for eierstyring
- b) en oversikt over selskaper, kommunale eller fylkeskommunale foretak og andre virksomheter som kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser eller tilsvarende interesser i
- c) kommunens eller fylkeskommunens formål med sine eierinteresser eller tilsvarende interesser i virksomhetene nevnt i bokstav b.

KS sin anbefaling nummer fem er at kommunestyret skal utarbeide og revidere styringsdokumenter jevnlig. Selskapsavtalen og eierskapsmeldingen er eksempler på styringsdokumenter.

KS sin anbefaling nummer fire angir at eierskapsmeldingen bør utarbeides årlig eller kommunestyret bør få en rapport om selskapene sine årlig. Dette for å få informasjon om status i selskapene kommunen eier.

Dette gir følgende kriterier:

- Det skal foreligge et stiftelsesdokument og vedtekter som tilfredsstillers aksjelovens krav
- Kommunestyret bør jevnlig revidere styringsdokumentene og avtalene som regulerer styringen av selskapet
- Kommunestyret må behandle eierskapsmelding som inneholder lovens minstekrav minst én gang i løpet av valgperioden
- Kommunestyret bør behandle eierskapsmeldingen årlig eller få en årlig status for selskapene.

Kommunikasjon mellom eierrepresentant og kommunestyret

I KS sin anbefaling nummer sju anbefales det, avhengig av selskapets formål, som en hovedregel at kommunestyret oppnevner sentrale folkevalgte som selskapets eierrepresentanter i eierorganet. Eierstyring skal utøves innenfor rammen av kommunestyrets vedtak. I anbefaling nummer tre står det at når kommunestyret har valgt å legge en del av sin virksomhet inn i et selskap, medfører det også overføring av styringsrett til virksomheten. Oppgaven til selskapets styre og administrasjon er å planlegge, forvalte og drive virksomheten innenfor en ytre ramme som er trukket opp av eierne. Den ytre rammen består av eierskapsmeldingen og eierstrategien, samt selskapsavtalen eller vedtektene for selskapet. Kommunestyret har direkte påvirkningskraft i å utarbeide eierskapsmeldinger og føringer for eierrepresentantens utøvelse av eierskapet. Eierstyringen skal skje gjennom eierorganet til selskapet. Samhandlingen mellom eierorganet og kommunestyret er ikke lovregulert. Anbefaling nummer sju sier at det bør etableres forutsigbare kommunikasjonsformer mellom kommunestyret og eierorganet som forankres i eierskapsmeldingen. Dette skal bidra til å sikre engasjement, debatt og reell politisk avklaring av hvilken myndighet eierorganet har.

Når kommunen er eier og deltaker i et foretak må en fysisk person bli gitt en fullmakt til å opptre på vegne av kommunen i eierorganene. Den viktigste oppgaven er å avgi stemme på vegne av kommunen. I tråd med kommuneloven § 6 må fullmakten gis av kommunestyret, som kommunens øverste organ.

KS anbefaling nummer åtte er at eieren bør sørge for at bestemmelser om innkallingsfrist til generalforsamlinger tas inn i vedtektene, slik at det tas hensyn til kommunens behov for å ha tid til å behandle aktuelle saker.

Dette gir følgende kriterier:

- Kommunestyret bør oppnevne sentrale folkevalgte som eierrepresentanter
- Det bør etableres forutsigbare kommunikasjonsformer mellom kommunestyret og eierrepresentanten
- Bestemmelser om innkallingsfrist til generalforsamlingen bør tas inn i vedtektene for å sikre at politisk behandling av saker er gjennomførbart

Utøvelse av eierstyringen

Aksjeloven § 5-1 fastsetter at det er gjennom generalforsamlingen aksjeeierne utøver den øverste myndighet i selskapet. Det betyr at aksjeeierne ikke har noen rett til å gi instruksjoner til selskapet utenfor generalforsamlingen.

I et aksjeselskap er eiernes økonomiske risiko begrenset til den innskutte aksjekapitalen. Selskapets øverste myndighet er generalforsamlingen, og det er her eierens myndighet utøves. Eierne kan i generalforsamlingen fastsette vedtekter, instruksjoner og andre vedtak som setter rammer for styret og daglig leder. Styret har det overordnede ansvaret for at selskapet drives i samsvar med eiernes formål, vedtektene og eventuelle andre instruksjoner fra eier, samt innenfor lovverket. Daglig leder skal forholde seg til de pålegg og retningslinjer som styret har gitt.

Eiermøter er ikke lovregulert, og er bare en uformell arena hvor det ikke treffes vedtak. KS sin anbefaling nummer seks er at det jevnlig gjennomføres eiermøter for å bidra til god eierstyring og kommunikasjon med selskapet. Eiermøtet er et møte mellom representanter fra eierne, styret og daglig leder.

Dette gir følgende kriterier:

- Eierstyringen skal utøves gjennom deltakelse i generalforsamlingen
- Det bør gjennomføres jevnlig eiermøter mellom eierne og selskapet

Valg, styregodtgjørelse og habilitet

Aksjeloven § 5-5 fastsetter at det skal avholdes ordinær generalforsamling innen seks måneder etter utgangen av hvert regnskapsår. Her skal følgende saker behandles og avgjøres:

1. godkjenning av årsregnskapet og eventuell årsberetning, herunder utdeling av utbytte;
2. andre saker som etter loven eller vedtektene hører under generalforsamlingen.

Valg til styret gjennomføres på generalforsamlingen.

KS sin anbefaling nummer ti sier at ved valg av styrer til kommunalt eide selskaper bør det vedtektsfestes bruk av valgkomité. I selskap med flere eierkommuner bør valgkomiteen sammensettes slik at den reflekterer eierandelene. I tillegg anbefales det at det utarbeides retningslinjer for valgkomiteens arbeid, at valgkomiteen har en dialog med styret før forslag fremmes og at valgkomiteen begrunner sine forslag.

KS sin anbefaling nummer ni sier at eier bør sørge for god sammensetning og kompetanse i styret. Gjennom selskapets eierorgan bør eier sørge for at styrets kompetanse samlet sett er tilpasset selskapets formål og virksomhet. Spørsmål om habilitet bør også vurderes, og det anbefales at selskapet sikrer opplæring av styremedlemmene. Kompetansebehovet kan ta utgangspunkt i selskapets formålsparagraf, langsiktige strategier for selskapet og situasjonsbestemte forhold de nærmeste årene. Det bør tilstrebes en sammensetning med komplementær kompetanse og erfaring.

Styreverv i selskaper er et personlig verv. De skal ikke ivareta noen av eiernes interesser spesielt, men ivareta selskapets interesser til det beste for alle eierne. Man representerer derfor ikke et parti, kommunen eller andre særlige interesser. Det er ikke noe i veien for at folkevalgte kan velges til styremedlemmer. Dersom folkevalgte eller ansatte i kommunen skal velges til styremedlemmer kommunen har eierandelen i, bør man vurdere hvor ofte vedkommende kan bli inhabil. Dersom dette kan skje ofte, bør det vurderes om det er uhensiktsmessig å velge denne personen til styremedlem. Dette kan gjelde spesielt sentrale folkevalgte eller ansatte i kommunale lederstillinger. Kommunestyret bør vurdere om ulempene ved å velge slike personer til styremedlemmer overstiger behovet for å ha den aktuelle personen i styret.

KS anbefaling nummer 16 handler om at kommunen bør (gjør i forbindelse med utarbeidelse av eierskapsmelding) ha en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv. Dette bør danne grunnlag for eierorganets fastsetting av styrehonorar. Godtgjørelsen for vervet bør reflektere styrets ansvar, kompetanse og forventet tidsbruk, samt virksomhetens kompleksitet. Generelt bør styreleder godtgjøres høyere enn styremedlemmene pga. det særlige arbeidet som følger med styreledervervet.

Aksjeloven § 6-10 fastsetter at generalforsamlingen fastsetter godtgjørelse til styremedlemmer, varamedlemmer og observatører. Ved konkurs bortfaller retten til godtgjørelse fra konkursåpningen.

Dette gir følgende kriterier:

- Det bør vedtektsfestet en ordning med bruk av valgkomité
- Valgkomitéen bør ha retningslinjer for styrets sammensetning og kompetanse
- Generalforsamlingen fastsetter styregodtgjørelse
- Kommunestyret bør ha en prinsipiell diskusjon om godtgjøring av styreverv

Forvaltningsrevisjon

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

- Aksjeloven
- Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015)
- KS' anbefalinger om eierstyring, selskapsledelse og kontroll
- Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse, 2021)

Organisering og ansvar

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet organisering og ansvar:

- Er organisering og ansvarsfordeling innad i konsernet i tråd med regelverk og føringer?
 - Styring og oppfølging av datterselskap
 - Valg av styre i datterselskap
 - Informasjon fra datterselskap til eier av holdingselskap

Aksjeloven stiller krav til hvordan aksjeselskaper skal styres, og lovens § 3-9 handler om konserninterne transaksjoner:

- 1) Transaksjoner mellom selskaper i samme konsern skal grunnes på vanlige forretningsmessige vilkår og prinsipper. Vesentlige avtaler mellom konsernselskaper skal foreligge skriftlig.
- 2) Kostnader, tap, inntekter og gevinster som ikke kan henføres til noe bestemt konsernselskap, skal fordeles mellom konsernselskapene slik god forretningsskikk tilsier.
- 3) Utdeling av utbytte og konsernbidrag fra et konsernselskap til morselskapet og andre selskaper i konsernet skal i et enkelt regnskapsår ikke overstige grensen etter § 8-1¹¹.

¹¹ § 8-1 har bestemmelser om hva som kan deles ut som utbytte, eksempelvis at selskapet bare kan dele ut utbytte så langt det etter utdelingen har tilbake netto eiendeler som gir dekning for selskapets aksjekapital og øvrig bundet egenkapital.

§ 5-1 definerer at aksjeeierne utøver den øverste myndigheten i selskapet gjennom generalforsamlingen. § 5-2 sier at aksjeeierne har rett til å delta på generalforsamlingen, enten selv eller ved fullmektig etter eget valg.

§ 6-5 handler om ansattes rett til å velge styremedlemmer i konsernforhold.

- 1) Når et selskap tilhører et konsern, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, om at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.
- 2) Når et selskap tilhører et konsern, og det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet, et flertall av dets ansatte eller én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, bestemme at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.
- 3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

§ 6-10 bestemmer at godtgjørelse til styremedlemmer, varamedlemmer og observatører fastsettes av generalforsamlingen.

§ 6-12 handler om forvaltningen av selskapet:

- 1) Forvaltningen av selskapet hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.
- 2) Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet. Styret kan også fastsette retningslinjer for virksomheten.
- 3) Styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.
- 4) Styret iverksetter de undersøkelser det finner nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver. Styret skal iverksette slike undersøkelser dersom dette kreves av ett eller flere av styremedlemmene.
- 5) Hvis det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, jf § 6-35 annet ledd, gjelder lov om allmennaksjeselskaper § 6-37 fjerde ledd tilsvarende.

§ 6-13 sier at styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig, og at styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse.

§ 6-14 handler om den daglige ledelsen:

- 1) Daglig leder står for den daglige ledelse av selskapets virksomhet og skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt. Har selskapet ikke daglig leder, står styret for den daglige ledelse
- 2) Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning
- 3) Daglig leder kan ellers avgjøre en sak etter fullmakt fra styret i det enkelte tilfellet eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapet. Styret skal snarest underrettes om avgjørelsen.
- 4) Daglig leder skal sørge for at selskapets regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.

§ 6-15 handler om daglig leders plikter overfor styret:

- 1) Daglig leder skal minst hver fjerde måned gi styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling
- 2) Styret kan til enhver tid kreve at daglig leder gir styret en nærmere redegjørelse om bestemte saker. Slik redegjørelse kan også kreves av det enkelte styremedlem.

§ 6-16 handler om datterselskaps forhold til morselskapet:

- 1) Styret i et datterselskap plikter å gi styret i morselskapet opplysninger som er nødvendige for å kunne vurdere konsernets stilling og resultatet av konsernets virksomhet
- 2) Morselskapet skal underrette styret i et datterselskap om forhold som kan ha betydning for konsernet som helhet. Morselskapet skal også underrette datterselskapets styre om beslutninger som kan ha betydning for datterselskapet, før endelig beslutning treffes.

KS har utarbeidet anbefalinger som gjelder spesielt for eierstyring i offentlig sektor. Disse er ansett som god praksis for offentlig eierstyring. KS sine anbefalinger om eierstyring, selskapsledelse og kontroll nummer 13 handler om styresammensetning i konsernmodell: «Som hovedregel bør styremedlemmer i morselskapet ikke sitte i styrene i datterselskaper.» Dette utdypes med at det er viktig for å unngå rolleblanding og dobbeltroller i konsernforhold, samtidig som at det skal tas hensyn til at styrekompetansen som trengs i de respektive selskap innen konsernet kan være ulik. Det kan bli utfordringer med anbud og inhabilitet dersom ett av selskapene gir anbud til et annet selskap i samme konsern.

Forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 1-6 handler om krav til tiltaksarrangører:

«Tiltaksplasser skal ikke fortrenge ordinær arbeidskraft i tiltaksarrangørs virksomhet, og skal ikke virke konkurransevridende. En virksomhet som er arrangør av flere arbeidsmarkedstiltak, eller driver ordinær forretningsdrift, må dokumentere

- a. Økonomioppfølging og kvalitets- og resultatkrav for det enkelte tiltak eller den enkelte tilskuddsordning
- b. At tiltakene organiseres slik at faglige og økonomiske krav oppfylles, og
- c. At subsidiering ikke forekommer på tvers av de enkelte tiltakene eller fra tiltaket til annen virksomhet som for eksempel forretningsdrift.

Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) har utarbeidet en norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse. Anbefalingen er rettet seg mot børsnoterte selskaper, men kan også være hensiktsmessig for andre selskaper. Revisor benytter her NUES-anbefalingen som god praksis.

NUES-anbefaling 2 angir at styret bør utarbeide klare mål, strategier og risikoprofil for virksomheten. Styret bør evaluere mål, strategier og risikoprofil minst årlig.

Utledele revisjonskriterier:

Styrets ansvar:

- Styret skal sørge for at selskapet er forsvarlig organisert og har klare ansvarlinjer
- Styret skal utarbeide klare mål og strategier for virksomheten
- Styret skal holde seg orientert om virksomhetens økonomiske stilling
- Styret skal i nødvendig utstrekning fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet
- Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse
- Styret i morselskapet og i datterselskapet plikter å gi hverandre informasjon som kan ha betydning for konsernet.

Daglig leders ansvar:

- Daglig leder skal minst hver fjerde måned gi styret underretning om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling.
- Transaksjoner mellom selskaper i samme konsern skal baseres på forretningsmessige vilkår og prinsipper. Vesentlige avtaler mellom konsernavtaler skal foreligge skriftlig.

Resultatstyring i MN Vekst

Det er utarbeidet følgende problemstilling om resultatstyring i MN Vekst AS:

- 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?

Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften)(Arbeids- og sosialdepartementet, 2015) har bestemmelser for arbeidsmarkedstiltak og selskapene som utøver disse.

Forskriftens § 1-4 sier at varighet og omfang på arbeidsmarkedstiltak skal tilpasses deltakeres individuelle behov, innenfor de begrensninger som gjelder for det enkelte tiltaket.

Kapittel 13 i forskriften handler om arbeidsforberedende trening (AFT). Formålet er å bidra til å prøve ut den enkeltes arbeidsevne og til å styrke mulighetene for å få ordinært arbeid. Et tilskudd fra NAV skal kompensere for tiltaksarrangørens kostnader knyttet til gjennomføringen av tiltaket.

I rundskriv R-76-12-01(NAV - Arbeids- og velferdsetaten, 2013) er det utdypet om formålet, at resultatmålet for AFT er at 50 % av deltakerne har overgang til arbeid eller utdanning.

§ 13-2 gir føringer om innholdet i AFT:

- a. Avklaring og kartlegging av ressurser, karriereveiledning,

Rundskriv R-76-12-01 utdyper at tiltaksdeltaker skal få bistand til å gjøre vurderinger av arbeidsevne, ressurser, muligheter og interesser. Dette kan også omfatte kartlegging av grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, tallforståelse og bruk av digitale verktøy. Deltakere skal få veiledning om aktuelle yrker og utdanning.

- b. Utprøving av arbeidsevne og arbeidstrening i et tilrettelagt og skjermet arbeidsmiljø

Rundskrivet utdyper at det skjermede arbeidsstedet skal i størst mulig grad fungere som en base for utprøving og arbeidsforberedende aktiviteter før opplæring og arbeidstrening i ordinært arbeidsliv med oppfølging fra den skjermede tiltaksbedriften. Reelle arbeidsoppgaver er et viktig virkemiddel. Det skal være en realistisk arbeidstrening i tråd med deltakers fremtidige yrkesmål. Deltaker skal ha individuelle forventninger og krav til prestasjoner ift. krav i det ordinære arbeidsmarkedet, men ikke krav til produksjonsmål.

- c. Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse

Rundskrivet utdyper at tiltaket bør omfatte tilrettelagt opplæring som har betydning for å komme i arbeid, for personer med svake grunnleggende ferdigheter. Det kan legges til rette for yrkesfaglige løp som leder fram til eksempelvis fagbrev eller praksisbrev.

- d. Bistand til å finne passende arbeidspraksis i ordinære virksomheter med sikte på ansettelse i ordinært arbeidsliv, og

Rundskrivet utdyper at dette skal være i samarbeid med lokalt næringsliv, og at arbeidspraksisen skal ta utgangspunkt i og tilpasses den enkelte deltakers yrkesmål, interesser og ferdigheter.

- e. Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv.

Rundskrivet utdyper at både deltaker og arbeidsgiver skal få tilbud om oppfølging der det etableres praksisplass i ordinært arbeidsliv. Som hovedregel skal alle tiltaksdeltakere ha forsøkt/være i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv og/eller i opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket.

Tiltaksbedriften skal utarbeide en skriftlig plan for den enkelte deltaker. Planen skal være en del av avklaringen, ressurskartleggingen og karriereveiledningen. Planen skal sendes NAV-kontoret senest innen 4 uker etter oppstart i tiltaket. Planen skal minimum inneholde:

- Hensikt med gjennomføring av tiltaket
- Faglige mål og framdrift
- Plan for utprøving i eller opplæring i ordinært arbeidsliv
- Avtalt oppfølging
- Eventuelle opplæringsaktiviteter
- Mestringsmål og/eller sosiale mål

Det er et krav at alle deltakere skal få tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden.

§ 13-4 handler om varighet. Tiltaket kan vare i inntil ett år, med mulighet for forlengelse i ytterligere ett år. Tiltaksdeltakere som gjennomfører opplæring med sikte på formell kompetanse, kan få forlenget varigheten med ytterligere ett år. For å sikre framdrift i tiltaket, skal NAV-kontoret vurdere status og progresjon for den enkelte deltaker hver tredje måned.

I § 13-6 stilles det krav til virksomheten som arrangerer arbeidsforberedende trening: Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

- a. Attføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet,
- b. Overskudd skal forbli i virksomheten og komme attføringsarbeidet og deltakerne til gode
- c. Det skal ikke utbetales utbytte, og
- d. En tiltaksbedrift kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet. Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter

Kapittel 14 handler om varig tilrettelagt arbeid (VTA). Formålet (§ 14-1) er å gi tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver.

§ 14-2 angir at varig tilrettelagt arbeid skal tilby personer arbeid i en virksomhet som oppfyller kravene i § 14-5, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes arbeidsevne. Varig tilrettelagt arbeid kan også tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter.

I § 14-3 står det at tiltaket er rettet mot personer som mottar eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle.

§ 14-4 sier at tiltaket ikke er tidsbegrenset. Det skal likevel vurderes jevnlig om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

§ 14-5 stiller krav til virksomheten som arrangerer varig tilrettelagt arbeid:

Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal eller fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

- a. Attføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet
- b. Overskudd skal forbli i virksomheten og komme attføringsarbeidet og deltakerne til gode.
- c. Det skal ikke utbetales utbytte, og
- d. Virksomheten kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet. Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

§ 14-10 handler om hospitering i forhåndsgodkjent virksomhet. Tiltaksdeltakere i forhåndsgodkjent virksomhet, jf. § 14-5, kan hospitere i ordinære virksomheter. Formålet med hospiteringen skal være å bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren. Hospiteringen skal være basert på tiltaksdeltakerens ønsker og behov.

Hospiteringen kan utgjøre 50 prosent eller mindre av tiltaksdeltakerens samlede avtalte arbeidstid i løpet av en åtteukersperiode. Det kan gjøres unntak fra tidsbegrensningen for en periode på inntil seks måneder i forbindelse med en vurdering av om tiltaksdeltaker skal gis fast ansettelse i hospiteringsvirksomheten.

I NAVs kravspesifikasjon for VTA(NAV, 2019), framgår det at tiltaksarrangør sammen med arbeidstaker skal utarbeide en skriftlig, individuell plan for gjennomføring av tiltaket for den enkelte arbeidstaker. Planen bør inneholde følgende elementer:

- Startdato
- Hvilken periode rapporten omhandler
- Yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver
- Avtalt oppfølging
- Opplæringsaktiviteter
- Mestringsmål og/eller sosiale mål

Det skal også utarbeides en årlig individuell rapport for deltakere i VTA. Denne skal inneholde:

- Startdato
- Hvilken periode rapporten omhandler
- Arbeidstakers yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver
- Mestrings- og sosiale mål
- Eventuell plan for kvalifisering
- Oppfølging gitt i perioden
- Forholdet mellom helse og arbeidsevne
- Utvikling og endring siden forrige rapport.

Selskapets mål og strategier

Selskapet har en strategiplan for perioden 2020-2024. I planen er det definert noen strategiske valg for perioden. Blant disse finner vi:

- Samarbeid med lokalt næringsliv:

- Informere om MN Vekst AS og skape gode relasjoner for å inngå flere samarbeidsavtaler om praksisplasser og få flere oppdrag innen produksjon av varer og tjenester
- Utvikle dagens tjenester i takt med etterspørselen fra oppdragsgivere og markedet for øvrig
- Være til stede på aktuelle møteplasser/konferanser for næringslivet og det offentlige
- Satse videre på prosjektet «Inkluderende bedrift» for å gjøre det lettere for begge parter å bidra til at personer med nedsatt arbeidsevne får jobb eller arbeidspraksis
- Aktive eiere, hvor hovedfokus for perioden vil være
 - Avklare samarbeidsmuligheter
 - Informere eierne om fordelene ved bruk av reserverte kontrakter, inkluderende kontrakter og utvidet egenregi
 - Videreutvikle hvordan MN Vekst AS kan bistå eierne med å løse oppgaver innen arbeids- og sosialfeltet, f.eks. flyktninger, unge i utenforskap, sykefraværsoppfølging
 - Videreutvikle prosjektet «Inkluderende kommune» der formålet er økt samarbeid mellom vekstbedriftene og eierkommunene
- Nye produksjoner: jobbe for å etablere nye produksjoner av varer og tjenester som gir forutsigbarhet, langsiktighet og er gode arbeidsoppgaver for deltakere på tiltak

Utlede revisjonskriterier:

- Tiltakshaver skal utarbeide en skriftlig, individuell plan for den enkelte deltaker
 - For deltakere i AFT skal planen inneholde:
 - Hensikt med gjennomføring av tiltaket
 - Faglige mål og framdrift
 - Plan for utprøving i eller opplæring i ordinært arbeidsliv
 - Avtalt oppfølging
 - Eventuelle opplæringsaktiviteter
 - Mestringsmål og/eller sosiale mål
 - For deltakere i VTA bør planen inneholde:
 - Startdato
 - Hvilken periode rapporten omhandler
 - Yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver
 - Avtalt oppfølging

- Opplæringsaktiviteter
- Mestringsmål og/eller sosiale mål
- Deltakere i AFT skal få tilbud om arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv i løpet av tiltaksperioden
- Deltakere i AFT skal ha forsøkt eller være i individuell arbeidstrening i ordinært arbeidsliv eller opplæring i løpet av de første fire månedene etter oppstart i tiltaket
- Minst 50 prosent av deltakere i AFT bør ha overgang til arbeid eller utdanning etter endt tiltak
- Omfang av tiltak skal tilpasses deltakeres individuelle behov, innenfor de begrensninger som gjelder for det enkelte tiltaket
- Deltakere i VTA skal jevnlig få vurdert om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.
- Det skal utarbeides en årlig individuell rapport for deltakere i VTA som skal inneholde:
 - Startdato
 - Hvilken periode rapporten omhandler
 - Arbeidstakers yrkesfaglige mål og arbeidsoppgaver
 - Mestrings- og sosiale mål
 - Eventuell plan for kvalifisering
 - Oppfølging gitt i perioden
 - Forholdet mellom helse og arbeidsevne
 - Utvikling og endring siden forrige rapport
- Selskapet bør samarbeide med lokalt næringsliv om å finne flere praksisplasser og utvikle tjenester
- Selskapet bør jobbe for å etablere produksjon av nye varer og tjenester

VEDLEGG 2 – UTTALELSE FRA SELSKAPET

Status og veien videre for MN Vekst mot 2026 og fremover

Oppsummering av strategiarbeid, organisasjonsendringer og samarbeid med eierne

Strategisk situasjon og fremtidige planer

MN Vekst står foran en viktig periode preget av strategisk nyorientering og tilpasning til eiernes forventninger. Per i dag har selskapet ikke en godkjent strategi frem mot 2026, men arbeider med å utarbeide en revidert strategisk plan som skal legges frem for styret i september. Denne planen vil dekke selskapets virksomhet ut 2026 og er motivert av behovet for en tydelig eierskapsmelding fra eierne, slik at MN Vekst får klarhet i formål og ambisjonsnivå for de kommende årene.

Året 2026 vil fungere som en prosess- og overgangsperiode hvor en ny strategiplan for 2027–2029 skal utvikles. Denne prosessen vil legge stor vekt på integrering av eiernes ønsker og forventninger i strategiarbeidet. En arbeidsgruppe skal etableres for å sikre bred involvering av både ansatte og styret, med mål om å forankre og skape eierskap til de strategiske valgene som tas.

Styrearbeid og møteorganisering

Dagens praksis er felles styremøter for alle selskapene, men dette har medført uklarhet omkring hvilke saker som hører til hvilket selskap. For å skape bedre struktur og oversikt vil MN Vekst innføre en digital styreportal fra 2026, hvor hver sak opprettes spesielt for det enkelte selskap. Dette ventes å gi større orden, selv om felles styremøter videreføres.

Organisering av administrasjonen

Fremtidig administrativ organisering innebærer at administrasjonen får fast tilhold i holdingselskapet og leverer tjenester til datterselskapene gjennom utleie, i tråd med NAVs retningslinjer. Dette systemet skal være innført senest innen 31. desember 2025, grunnet NAVs krav om at forhåndsgodkjente selskaper ikke kan drive utleie av tjenester. Dermed vil stillinger som daglig leder, HR og økonomi være ansatt i holdingselskapet. Godkjenningen for MN Vekst AS varer frem til 6. januar 2026.

Samarbeid med Namsos kommune

MN Vekst opplever samarbeidet med Namsos kommune som positivt, og kommunen benytter seg aktivt av selskapets tjenester. Likevel ser MN Vekst et stort potensial for å utvide samarbeidet ytterligere, spesielt innen arbeidsoppgaver som kan frigjøre kommunalt ansatte til kjerneoppgaver – særlig innen pasientnært arbeid.

Flere tjenester tilbys i dag uten vederlag, som utlegging av klær ved helseinstitusjoner tre dager i uken, vaktmestertjenester på helsehuset og påfylling av forbruksmateriell hver fredag. MN Vekst mener at slike oppgaver kan systematiseres og utvides, for å skape mer forutsigbarhet og bedre ressursutnyttelse.

Et vellykket prøveprosjekt med sykemeldingsoppfølging fra tiltaksavdelingen er gjennomført, og selskapet ønsker å videreføre og eventuelt utvide dette samarbeidet med eierne.

Eierstyring og myndighetskrav

For å styrke eierdialogen foreslås det innført to faste eiermøter årlig, samt å invitere kommunaldirektør til minst ett styremøte i året. MN Vekst må forholde seg til eierne, NAV og det offentlige systemet, der NAV stiller strenge krav til rapportering og regnskap. Det må blant annet føres årlige tiltaksregnskap for å sikre at statlige midler ikke brukes til drift av dagsenter, og det skal ikke være kryssfinansiering mellom tiltakene.

Oppsummering

MN Vekst er inne i en fase hvor strategisk omstilling, økt struktur og tettere samarbeid med eierne står sentralt. Veien videre handler om å utvikle tydelige strategier, og bygge forutsigbare og bærekraftige samarbeidsformer med både eiere og samarbeidspartnere. Dette skal ruste selskapet for fremtidens krav og muligheter.

VEDLEGG 3 – UTTALELSE FRA ORDFØRER

Tilbakemelding fra ordfører om eierskap og praksis i MN Vekst

Oppsummering, vurderinger og forslag til forbedringer

Innledning

Denne redegjørelsen gir en oversikt over Namsos kommunes praksis og vurderinger knyttet til eierstyring og samhandling med MN Vekst. Hensikten er å belyse dagens rutiner, identifisere forbedringsområder og foreslå konkrete tiltak for å styrke eierskapet og informasjonsflyten til folkevalgte.

Status for eierdialog og møter

Namsos kommune har i inneværende periode ikke avholdt formelle eiermøter eller eierdialogmøter med MN Vekst, da heller ikke selskapet har tatt initiativ til slike møter. Dialogen mellom kommunen og selskapet ivaretas likevel gjennom jevnlig uformelle møter hvor enkeltsaker drøftes.

Det er riktig at gjeldende eierskapsmelding ikke har vært behandlet i kommunestyret denne perioden, men dette vil bli fulgt opp. Formannskapet har fått en presentasjon fra MN Vekst, inkludert informasjon og omvisning.

Planlagte tiltak for styrket eierskap

Namsos kommune arbeider med å få på plass en ny eierskapsmelding, da den nåværende er fra 2012 og utdatert. Det skal etableres to faste eiermøter i året fremover. I tillegg vurderes det om kommunaldirektører bør inviteres til å delta på minst ett styremøte årlig, for eksempel i forbindelse med budsjettbehandling og gjennomgang av eierskapsmelding og strategiplan.

Valgkomité og styringsstruktur

Ved siste generalforsamling ble det besluttet at begge ordførerne fra eierkommunene skal utgjøre valgkomiteen. Det sendes alltid ut forespørsel på forhånd om saker som ønskes tatt opp i generalforsamlingen, men det har ikke kommet inn saker på dette.

Per i dag har ikke Namsos kommune egne retningslinjer for valgkomité i MN Vekst. Det bør vurderes om slike retningslinjer skal innarbeides i selskapets vedtekter, og hvordan valgkomiteens arbeid skal reguleres og formaliseres.

Årsrapportering og informasjon til folkevalgte

MN Vekst utarbeider årlig en årsrapport, men denne er hittil kun gjort tilgjengelig for ordførerne som sitter i generalforsamlingen. Det bør etableres en fast rutine for å sende årsrapporten ut til alle folkevalgte, slik at de holdes løpende orientert om selskapets utvikling.

Opplæring i eierstyring

En uttalelse fra revisor viser at 71 % av de folkevalgte i Namsos kommune ikke har deltatt på opplæring i eierstyring, noe som er et tydelig forbedringsområde. Dette bør følges opp i rapporten fra ordførerne, og opplæringstilbudet må styrkes og gjøres mer tilgjengelig.

Kontroll og innflytelse

Undersøkelser viser at 29 % av de folkevalgte opplever i liten grad å ha kontroll over eierinteressene i MN Vekst Holding. For å motvirke dette bør informasjonen til folkevalgte forbedres, og sakene forankres bedre i kommunestyret, blant annet gjennom årlig behandling av eierskapsmeldingen.

Valgkomité og styresammensetning

Det er vedtatt at ordførerne i eierkommunene utgjør valgkomiteen, men det bør vurderes om dette er tilstrekkelig, og om generalforsamlingen er det rette organet for dette. Det bør også klargjøres hvem som skal sitte i styret på vegne av eierne, og om det er hensiktsmessig at kommunalsjefer inngår i styret. Komiteen bør få klare og vedtektsfestede retningslinjer.

Avsluttende vurdering

Det er viktig å behandle eierskapsmeldingen årlig i kommunestyret og å opprettholde gode rutiner for rapportering og informasjonsdeling med folkevalgte. Namsos kommune anerkjenner at mye allerede er på plass, men ønsker å forbedre praksisene ytterligere, særlig når det gjelder opplæring, informasjonsflyt og formalisering av valgreglene.

Et viktig faresignal er at MN Vekst drives svært godt og har solid økonomi, noe som kan gi inntrykk blant folkevalgte av at kommunen betaler for mye inn til selskapet uten å se helheten i samfunnsoppdraget. Det er derfor avgjørende med balansert og tydelig kommunikasjon til alle folkevalgte.

Til slutt vil Namsos kommune understreke at MN Vekst er en viktig samfunnsaktør, og at eierskapet skal forvaltes ansvarlig, transparent og i god samhandling mellom selskapet og eierkommunene.



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

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