GRONG kommune

KRAFT I ELVER OG FOLK

ÅRSBERETNING 2023

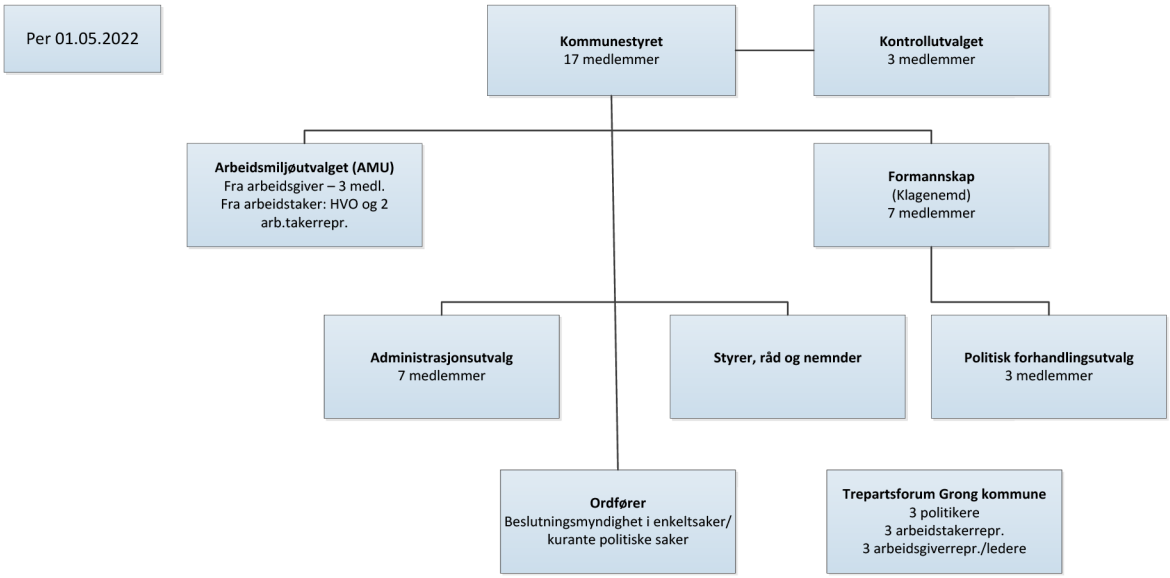
Innhold

1. Innledning ... 4
2. Analyse regnskap ... 7
2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet ... 7
2.2 Netto driftsresultat. ... 7
2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune ... 8
2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift. ... 10
3. Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong. ... 14
3.1 Netto driftsresultat. Måltall 1,75%. ... 14
3.2 Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%. ... 16
3.3 Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%. ... 19
3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%. ... 21
4. Investeringsregnskapet ... 22
5. Balansen ... 24
6. Utfordringer ... 25
7. Likestilling – tilstandsrapport og tiltak ... 31
8. Etikk ... 36
9. Diskriminering ... 36
9.1 Mangfold og likestilling ... 36
9.2 Seniorpolitikk ... 36
10. Internkontroll ... 37
10.1 Personvern eller informasjonssikkerhet ... 41
11 Avslutning. ... 42
12 DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene. ... 44
12.1 HMS, Nærvær og personvern ... 44
12.2 Investeringer ... 47
12.3 Oppfølging politiske vedtak. ... 49
12.4 Utviklingstiltak for Grong kommune ... 53
12.5 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter ... 68
12.6 Rammeområde 2. Oppvekst og familie ... 72
12.7 Rammeområde 3. Helse og omsorg ... 81
12.8 Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning... ... 92
12.9 Rammeområde 5. Kirkeformål ... 100
12.10 Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter ... 100
12.11 Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid ... 101

13 DEL 3 - Andre generelle kommentarer 106
13.1 Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2023. 106
13.2 Grafisk oversikt over fordeling mellom rammeområder, samt enkelte utgiftsposter regnskap 2023. 107
13.3 Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon) 108
13.4 Fondsoversikt 109
13.5 Finansrapportering 111
14 Vedlegg 114
Årsrapport Næringsfondet Grong kommune 114
Årsberetning INB og PPT 2023 114
Årsberetning Grong menighetsråd 2023 114
KOSTRA analyse 2023 114

1. Innledning

Politisk organisering og ledelse:



Grong kommune har et samarbeidsorgan – Trepartsforum i Grong kommune, jfr. administrasjonsutvalgets sak 2/2022 i møte den 08.02.2022. Forumet skal være en felles arena for informasjon og drøfting i en åpen dialog om ulike saker som er på gang.

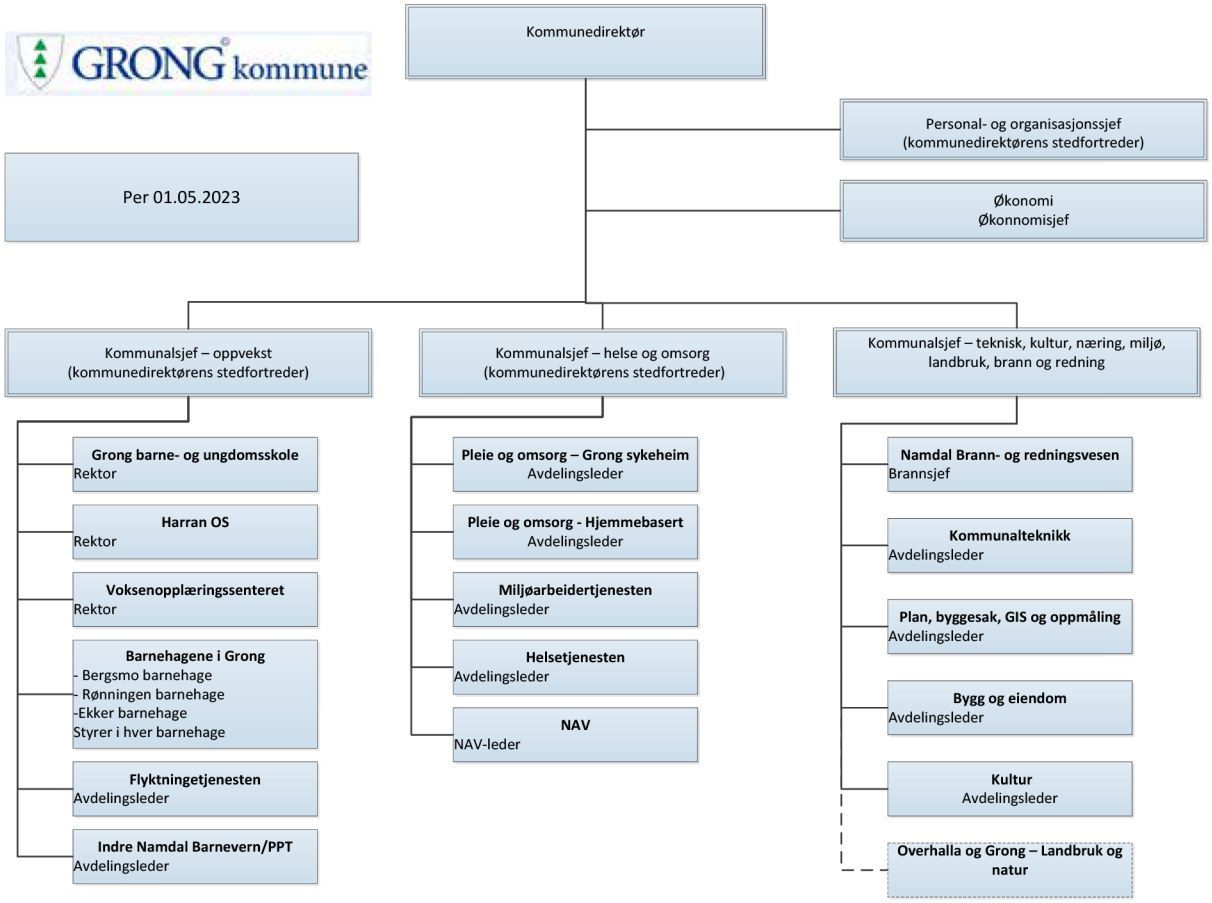
Det er avhold et møte i Trepartsforum – 28. mars 2023.

Administrativ organisering og ledelse:

Administrativ ledelse deles opp i følgende hovedgrupper, jfr. Hovedtariffavtalens Generelle lønns- og stillingsbestemmelser som er fastsatt lokalt for Grong kommune

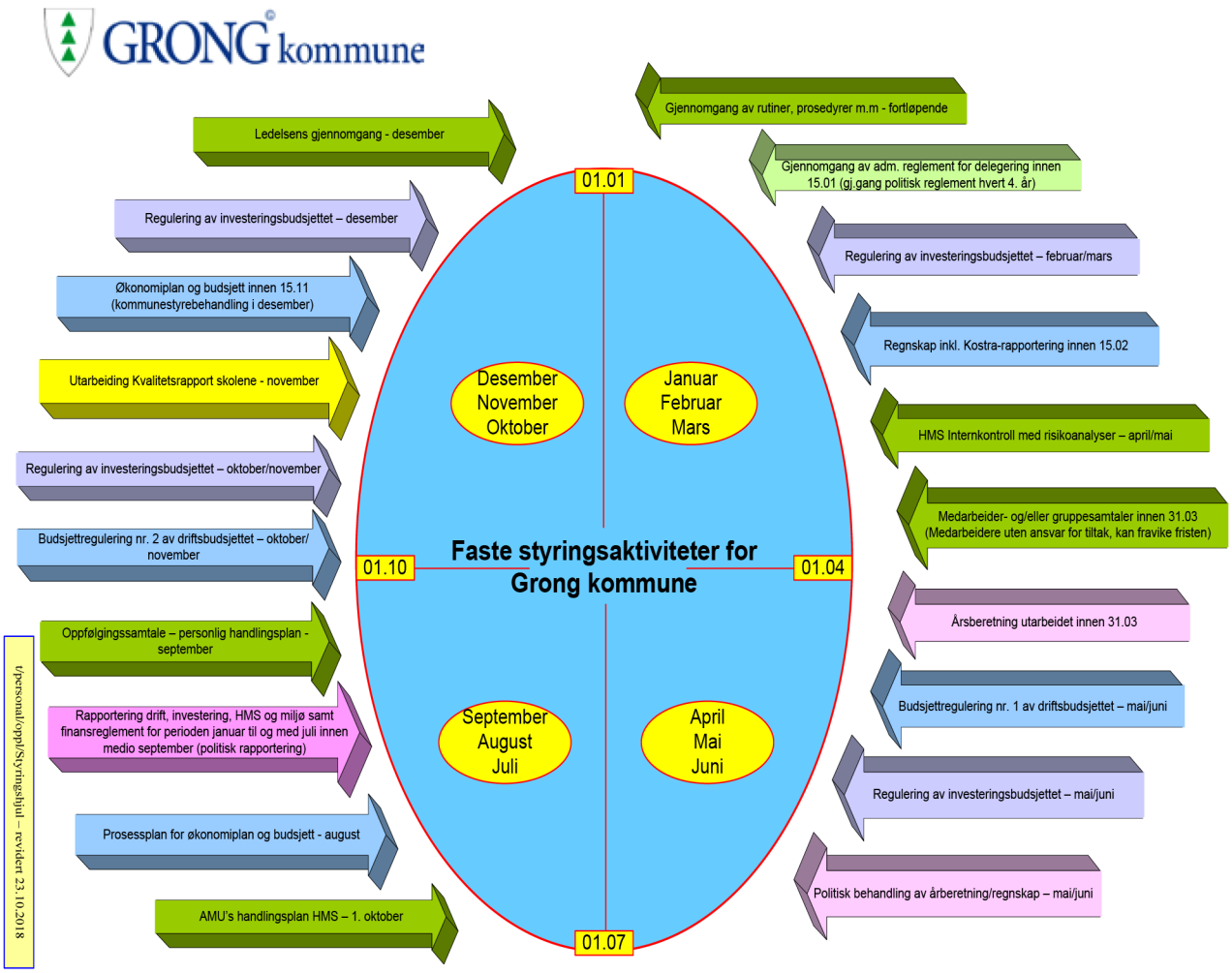
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar)
4. Øvrige stillinger med lederansvar (Andre stillinger hvor det er element av ledelse, f.eks. fagledelse (ikke delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar))

Under presenteres stillinger som framgår under pkt. 1 og 2. Stillinger nevnt under pkt. 3 (i tillegg til de som framgår av pkt. 1 og 2), presenteres nærmere på de ulike rammeområdene.



Det er definert er rekke faste styringsaktiviteter – et årshjul for ulike aktiviteter som er gjentakene år for år. Vi har tatt i bruk en ny modul i kvalitetsstyringssystemet Compilo for å digitalisere årshjularbeidet. Det vil si en mer automatikk i påminnelsene til de ulike aktivitetene, f.eks. dette med medarbeidersamtaler og ledelsens gjennomgang. Det er gjennomført ett oppfriskningskurs for superbruker for bruk av årshjulet. I 2024 vil det bli ytterligere fokus og opplæring i bruk av systemet på avdelingsnivå.

På neste side fremgår en skjematisk oversikt over våre faste styringsaktiviteter i et årshjul.


GRONG kommune
Faste styringsaktiviteter for Grong kommune
01.01
01.04
01.07
01.10
Desember November Oktober
Januar Februar Mars
September August Juli
April Mai Juni
Ledelsens gjennomgang - desember
Regulering av investeringsbudsjettet – desember
Økonomiplan og budsjett innen 15.11 (kommunestyrebehandling i desember)
Utarbeiding Kvalitetsrapport skolene - november
Regulering av investeringsbudsjettet – oktober/november
Budsjettregulering nr. 2 av driftsbudsjettet – oktober/ november
Oppfølgingssamtale – personlig handlingsplan - september
Rapportering drift, investering, HMS og miljø samt finansreglement for perioden januar til og med juli innen medio september (politisk rapportering)
Prosessplan for økonomiplan og budsjett - august
AMU's handlingsplan HMS – 1. oktober
Gjennomgang av rutiner, prosedyrer m.m - fortløpende
Gjennomgang av adm. reglement for delegering innen 15.01 (gj.gang politisk reglement hvert 4. år)
Regulering av investeringsbudsjettet – februar/mars
Regnskap inkl. Kostra-rapportering innen 15.02
HMS Internkontroll med risikoanalyser – april/mai
Medarbeider- og/eller gruppesamtaler innen 31.03 (Medarbeidere uten ansvar for tiltak, kan fravike fristen)
Årsberetning utarbeidet innen 31.03
Budsjettregulering nr. 1 av driftsbudsjettet – mai/juni
Regulering av investeringsbudsjettet – mai/juni
Politisk behandling av årberetning/regnskap – mai/juni
t/personal/oppl/Styringshjul – revidert 23.10.2018

2. Analyse regnskap

2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet

Regnskapsreglene tilsier at så lenge kommunen har frie fond så skal vi avsette til fond eller bruke av fond til resultatet er i balanse. Et eget skjema i regnskapet skal vise disposisjonene som er foretatt i samsvar med § 4-1 til § 4-4 for driftsregnskapet. Det vil si en oversikt som viser netto driftsresultat, avsetninger og bruk av fond ihht budsjett, for så å vise strykninger for å oppnå balanse i resultatet. (Se pkt. 1.7.1 i regnskapsdokumentet.) Nærmere analyse av overskuddet vil fremkomme videre i dette dokumentet. Kommunalsjefene har også i 2023 hatt mulighet til å saldere budsjettene innenfor eget rammeområdet ved å avsette beløp til «reservert tilleggsbevilgning» på eget området i løpet av året. Tilbakemeldingen på denne tankegangen er svært positiv, det kjennes tryggere å regulere når en vet at midlene ligger på rammeområdet.

I opprinnelig budsjett for 2023 så forventet en å oppnå balanse ved å bruke kr 835 000 av fond. Ved siste regulering i november ble bruken av fond økt til 2,1 millioner. Endelig regnskapsresultat viser en avsetning til disposisjonsfond på 4,6 millioner for å få balanse mellom inntekter og utgifter. Selve drifta har altså bedret seg med 5,4 millioner i løpet av året. Differansen mellom budsjettert, kr 2,1 mill., i bruk av disposisjonsfond og regnskapets avsetning til disposisjonsfond, kr 4,6 mill., er på kr 6,7 mill. Med et budsjett der de generelle frie inntektene er på kr 237,7 mill., utgjør differansen 2,8 % (av de generelle inntektene). Ser en isolert på skatt og rammetilskudd så har Grong kommune mottatt kr 9 millioner mer enn opprinnelig budsjettert, kr 3,4 mill. av dette er skjønnsmidler.

2.2 Netto driftsresultat.

Summen av alle kommunens driftsinntekter minus alle driftsutgifter, samt renteinntekter, mottatt utbytte, renteutgifter og avdrag gir netto driftsresultat. Regnskap 2023 viser et positivt netto driftsresultat på i kr 6,4 millioner. For å komme frem til et mer reelt resultat må en her gjøre enkelte korreksjoner;

Korrigering for bruk og avsetning **bundne driftsfond**:
Kommunene mottar en del øremerkede tilskudd hvert år. Disse tilskuddene inntektsføres det året de mottas, men utgiftene til prosjektet kan ofte påløpe senere driftsår. Periodiseringen av dette skjer gjennom bruk og avsetning til bundne fond, noe som ikke blir fanget opp i netto driftsresultat. I regnskapet for 2023 så avsettes det netto kr 0,89 millioner til bunden fond. (Avsetning kr 12,98 mill. – bruk kr 12,09 mill.) Dette inkl. avsatt utbytte fra NTE. For å få et mer reelt netto driftsresultat så må det korrigeres for dette beløpet/netto avsetningen.

Korrigert driftsresultat når en tar høyde for bundne fond (tilskudd som er bundet opp mot spesielle prosjekter og som ikke kan brukes fritt) er som følger;

Positivt netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr 6 407 744
Korrigert netto avsetning bundet fond	Kr - 895 717
Korrigert netto driftsresultat	kr 5 512 0278 (1,4 % av driftsinnt.)
Overføring av driftsmidler til investering	Kr - 806.361
Resten kan avsettes til disposisjonsfond/driftsfond	kr 4 646 181

Korrigert for premieavvik pensjon
Når vi leser regnskapet bør vi også ta hensyn til inntektsført **PREMIEAVVIK** pensjon. Inntektsført

premieavvik er premie som allerede er betalt, og tilfører ikke kommunen ekstra penger å bruke på andre «ting». Beløpet for 2023 er kr 26,3 mill., som *ikke* er belastet driftsregnskapet i 2023, men skal belaste/utgiftsføres over de 7 neste årene. (Balansen viser at Grong kommune har akkumulert premieavvik (inkl. arbeidsgiveravgift (aga).) på kr 37,7 mill. pr 31.12.2023, som skal utgiftsføres de 7 kommende årene.) (Se note 1 og 10 i årsregnskapet).

Korrigerer vi netto driftsresultat med premieavviket i 2023;	
Positivt netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr 6 407 744
Korrigert netto avsetning bundet fond	Kr - 895 717
Korrigert for premieavvik 2023, inkl. aga	kr – 27 673 875
Korrigert netto driftsresultat	kr – 22 161 847

Da er korrigert netto driftsresultat negativt kr 22,1 mill. Det dette viser er også at vi får dårligere likviditet. Fordi vi reelt sett betaler ut mer enn vi har av inntekter.

Til informasjon: I 2023 mottok Grong kommune kr 20 mill. i integreringstilskudd for bosatte flyktninger, midlene er frie og er tatt inn i tjenesteproduksjonen/drifta. (Note 18 til regnskapet)

Mer om nøkkeltallet netto driftsresultat se kap. 3

2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune

	Note	Regnskap 2023	Reg. budsjett 2023	Oppr. budsjett 2023	Regnskap 2022
1 Rammetilskudd	18	132 220 778	130 215 000	122 462 000	126 963 759
2 Inntekts- og formueskatt	18	61 195 077	60 389 000	62 928 000	62 224 399
3 Eiendomsskatt		14 904 184	14 959 000	14 709 000	14 762 932
4 Andre generelle driftsinntekter		29 442 574	26 873 000	23 278 000	21 848 310
5 Sum generelle driftsinntekter		**237 762 613**	**232 436 000**	**223 377 000**	**225 799 399**
6 Sum bevilgninger drift, netto		**210 330 183**	**214 253 815**	**200 907 000**	**208 588 423**
7 Avskrivninger	4	23 875 933	23 903 000	23 323 000	22 891 094
8 Sum netto driftsutgifter		**234 206 116**	**238 156 815**	**224 230 000**	**231 479 517**
9 Brutto driftsresultat		**3 556 497**	**- 5 720 815**	**- 853 000**	**- 5 680 117**
10 Renteinntekter		4 564 246	3 669 000	1 369 000	2 265 804
11 Utbytter	13	3 737 045	2 350 000	2 350 000	3 140 280
12 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler		-	-	-	-
13 Renteutgifter	7,8	11 733 513	11 345 000	11 345 000	8 946 402
14 Avdrag på lån	8, 9	17 622 530	18 132 000	18 132 000	17 233 308
15 Netto finansutgifter		**- 21 054 752**	**- 23 458 000**	**- 25 758 000**	**- 20 773 626**
16 Motpost avskrivninger	4	23 905 999	23 903 000	23 323 000	22 891 094
17 Netto driftsresultat		**6 407 744**	**- 5 275 815**	**- 3 288 000**	**- 3 562 650**

Disponering eller dekning av netto driftsresultat					
18 Overføring til investering		865 846	865 846	892 000	806 361
19 Avsetninger til bundne driftsfond	13	12 984 343	8 046 000	8 099 000	11 596 477
20 Bruk av bundne driftsfond	13	- 12 088 626	- 12 065 000	- 11 443 000	- 13 370 832
21 Avsetninger til disposisjonsfond		4 646 182	-	-	-
22 Bruk av disposisjonsfond			- 2 121 661	- 835 000	- 2 594 655
23 Dekning av tidligere års merforbruk		-	-	-	-
24 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat		**6 407 744**	**- 5 274 815**	**- 3 287 000**	**- 3 562 650**
25 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		0	-	-	-

Sum generelle driftsinntekter viser 5 million mer enn revidert budsjett og 14,4 mill mer enn opprinnelig budsjett**.** Dette gjelder i all hovedsak økte rammetilskudd og skatteinntekter inkl. inntektsutjevning. Vi har også mottatt et høyere antall flykninger enn budsjetterte, noe som gir en større sum i integreringstilskudd enn budsjettet tilsa. (Budsjettert bosatt: 30, faktisk bosatt: 38)

Eiendomsskatt: Det ble i 2019/2020 gjennomført ny taksering av alle kommunens eiendommer. Kommunen har ut fra dette forholdsvis nye takster og skattlegger ut fra høyest lovlige promillesatser. 7 promille på næring og 4 promille på boliger og hytter. Ingen vesentlig avvik fra budsjett.

Konsesjonskraftmidler: Netto inntekter kjøp og salg av konsesjonskraft i 2023 var kr 3,8 mill. Det har vært jobbet en stund opp mot NTE og selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget. Vi tapte penger på salg av kraft i 2021 og 2022.

Sum bevilgninger drift netto, kommenteres under punkt 2.4

Avskrivninger. Disse har ingen resultateffekt i et kommunalt regnskap. (Avskrivningene har betydning for beregning av anleggenes verdi i balansen, og følgelig beregning av minimumsavdraget. Da offentlige regnskap er finansielt orientert, kan en kanskje forenklet si at avdraget i drift erstatter/gjenspeiler avskrivningen i et privat regnskap.)

Finansutgifter og -inntekter. Disse viser kun små avvik mellom budsjett og regnskap. Renteutgiftene var kr 0,39 mill. større enn budsjett. Det er mottatt kr 0,89 mill. mer i renter på bankinnskudd enn budsjettert. Det er betalt kr 0,5 mill. mindre i avdrag på lån inne budsjettert. (For mer om lån og avdrag på lån viser vi til note 8 og 9 i regnskapet. Avdraget tilfredsstiller krav til minimumsavdrag.)

Netto avsetning eller bruk av bunden fond viser en del avvik i forhold til budsjett. Når det gjelder bunden midler så må de brukes eller avsettes i hht formålet med tilskuddet uavhengig av hva som er budsjettert. Avvik vil da oppstå på disse postene. Det er for eksempel mottatt flere tilskudd som ikke er blitt benyttet i 2023, som således måtte avsettes til fond. Flere av disse er ikke budsjettert. Det samme gjelder for bruken av tidligere avsatte midler til bundne fond.

Netto avsetning og bruk av disposisjonsfond. Ved regnskapsavslutningen viste det seg at det ikke var nødvendig med bruk av disposisjonsfond, som budsjettert, for å oppnå balanse i regnskapet 2023. Vi kunne isteden avsette kr 4,6 mill. til disposisjonsfondet.

2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.

	Regnskap 2023	Budsjett 2023 - rev	Budsjett 2023 - oppr	**Regnskap 2022**
Fra bev oversikt drift - linje 6	210 330 183	214 253 815	200 907 000	208 588 423
Sum bevilgninger drift, netto, under her	**210 330 340**	**214 254 816**	**200 907 000**	**208 588 422**
1 Administrasjon og fellesutgifter	**14 268 374**	**14 508 368**	**13 347 000**	**12 856 924**
Netto avsetning/bruk frie fond				
Avsetning bundet fond				
Bruk av bundet fond	1 859			-292 911
Renter og avdrag	211			551
Rammeområdets nettoutgifter	*14 270 444*	*14 508 368*	*13 347 000*	*12 564 564*
2 Oppvekst og familie	**91 573 185**	**92 245 533**	**85 736 000**	**88 800 390**
Netto avsetning/bruk frie fond				
Avsetning bundet fond	728 189			134 592
Bruk av bundet fond	- 47 667	- 50 000	- 50 000	-579 687
Andel fra 18xx på rammen				
Renter og avdrag				510
Rammeområdets nettoutgifter	*92 253 707*	*92 195 533*	*85 686 000*	*88 355 805*
3 Helse og omsorg	**102 536 505**	**99 792 885**	**85 148 000**	**85 262 336**
Netto avsetning/bruk frie fond				
Avsetning bundet fond	460 763	65 000	65 000	688 090
Bruk av bundet fond	- 1 368 676	- 635 000	- 40 000	- 1 764 672
Andel rammetilskudd (18000) på rammen				
Renter og avdrag				
Rammeområdets nettoutgifter	*101 628 592*	*99 222 885*	*85 173 000*	*84 185 754*
4 Kultur, næring og utvikling	**27 367 872**	**31 332 403**	**28 073 000**	**27 472 750**
Netto avsetning/bruk frie fond				- 90 000
Avsetning bundet fond	6 967 031	5 061 000	5 113 000	6 082 139
Bruk av bundet fond	- 7 475 571	- 8 339 000	- 8 312 000	- 8 144 483
Avskrivninger	- 30 066			- 30 066
Renter og avdrag	670			157
Rammeområdets nettoutgifter	*26 829 936*	*28 054 403*	*24 874 000*	*25 290 497*
5 Kirkeformål	**2 375 008**	**2 421 000**	**2 321 000**	**2 521 000**
6 Politisk styring, kontroll fellesutgifter	**- 24 133 328**	**- 22 512 373**	**- 12 596 000**	**- 9 199 258**
7 Særregnskap	**53 089**	**- 39 000**	**- 39 000**	**- 187 333**
Avsetning bundet fond	719 951			807 266

Bruk av bundet fond	- 773 571	- 203 000	- 203 000	- 180 078
Avskrivninger				30 066
Renter og avdrag	536	200 000	200 000	180 079
Rammetilskudd ført på bv.				-650 000
Rammeområdets nettoutgifter	*5*	*- 42 000*	*- 42 000*	0
8 Rammetilskudd, kons.kraft, eiendomsskatt*	**- 3 710 365**	**- 3 494 000**	**- 1 083 000**	**1 061 614**

Dette skjemaet viser resultat pr. rammeområdet. Mer utfyllende kommentarer gis under hvert rammeområde. Øverste linje viser tilsvarende som fremkommer på linje 6. i bevilgningsoversikt drift, og sum dette regnskapsskjemaet. (Små avvik skyldes avrundinger.)

Kommentarene under her er knyttet til rammeområdets nettoutgifter (etter bruk og avsetning bundne fond), regnskap sett opp mot regulert budsjett:

Regulert budsjett 2023:
Lønnsøkningen for 2023 ble langt høyere enn opprinnelig forventet. Det ble, i opprinnelig budsjett og regulering etter revidert nasjonalbudsjett mai 2023, satt av noe for å dekke deler av lønnsøkningen. Totalt kr 5,9 mill. ble fordelt på de ulike rammeområdene i budsjett reguleringen 2. tertial:

Ramme 1: kr 279 000
Ramme 2: kr 2 433 000
Ramme 3: kr 2 418 000
Ramme 4: kr 748 000
Ramme 6: kr 50 000

Pensjon og premieavvik: Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar prognoser på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2023, ble prognose fra september 2022 benyttet. Budsjettet ble regulert i forhold til nye prognoser fra midt i september 2023. Lønnsøkningen for 2023 ble høyere enn opprinnelig antatt. Dette medførte at alle kommunene mottok en rekordstor regning på reguleringspremie[1] for 2023. I regnskapet er det pensjonskostnaden som utgiftsføres og ikke det vi betaler i premie, slik at selve reguleringspremien påvirker ikke regnskapsresultatet direkte i 2023. Pensjonskostnaden for 2023 er nesten den samme som den var for 2022, til tross for de store regningene vi har fått i reguleringspremie i 2023. Denne store regningen påvirker altså ikke regnskapsresultatet i 2023 kun likviditeten vår. Utgiften kommer fordelt over de neste 7 årene jfr. amortisering av premieavviket. Budsjettregulerte for økt premieavvik i 2. tertial.

I tillegg er budsjettene regulert på rammeområdene gjennom tertialrapporteringer til kommunestyret gjennom året.

Rammeområdet 1; Området viser et mindreforbruk på kr 238' (1,64%)

[1] Midler avsatt til fremtidige pensjonsforpliktelser skal oppreguleres med den generelle lønnsveksten. Dette gjøres gjennom reguleringspremien.

Avviket er lite og det kommenteres ikke ytterligere her. Rammeområdet kommenteres generelt i kap. 12.5

Rammeområde 2; Området viser et merforbruk på kr 58' (0,06%)
Avviket er lite og det kommenteres ikke ytterligere her. Rammeområdet kommenteres generelt i kap. 12.6

Rammeområde 3; Området viser et merforbruk på kr 2,4 mill. (4,36%)
Rammeområdet kommenteres ytterligere i kap. 12.7.
De største overskridelsene ligger på legekontoret 1,3 mill., der største avvik er på kjøp av tjenester, bla innleie av vikarer. Noe lavere mottak av refusjoner HELFO og NAV (sykelønnsref.) enn budsjettert,

De største avvikene på sykeheimen gjelder innkjøp fra vikarbyrå, lønns og personalkostnader.

Ansvarene for administrasjon helse og omsorg (+752'), Fysioterapi (+138'), avdeling for funksjonshemmede (+290') og Forsterket tilbud utenfor bofellesskap (+197') viser innsparinger. Administrasjon har i hovedsak mindreforbruk pga. redusert bruk budsjettert til kurs, og kjøp av tjenester.

Økonomisk sosialhjelp, er tilleggsbevilget kr 4,1 mill. i året. (Regnskapet viser at økonomisk sosialhjelp var kr 4,8 mill. i 2022, og har økt til kr 7,8 mill. i 2023.) Økning i økonomisk sosialhjelp var oppgitt som hovedårsaken til budsjettoverskridelsen 2. tertial.

Rammeområde 4; Området viser et mindreforbruk på kr 1,2 mill (4,29%)
Rammeområdet har gjennom året fått tilført budsjettmidler til veivedlikehold og lønnsøkning. Pr 31.12.2023 kommer ramme 4 ut med et mindreforbruk på kr 1,2 mill. Dette er spredt i rammen og det er ytterligere kommentert kapitel 12.8.

Selvkostområdene 2023, se note 12 i regnskapet. Vann, avløp, renovasjon og slam er et lovpålagte selvkostområder, underskudd her må dekkes inn ved økte gebyrer. Ved å bygge opp fond lager vi en buffer mot skarpe økninger i avgiften ved uforutsette utgifter. På vann og avløpsiden er selv små driftsutbedringer svært kostbare. Nødskifting av en enkelt kum ha en totalkostnad på over 200 000. Derfor er fondet nødvendig som en støtdemper i økonomien så vi unngår hoppene i avgift som nabokommunene våre har hatt i 2024 (Røyrvik opp 110% Overhalla opp 81%). Det er ett nytt EU direktiv på vei for avløp og det kan slå ut i økte investeringer i de kommende årene. I tillegg skal det investeres i pumpestasjoner og utbedring av nettet for å få ned forurensningsgraden.

Utdrag av note 12:

	Resultat 2023					Balansen 2023	
	Inntekter	Kostnader	Over(+)/ underskudd (-)	Årets dekningsgrad i % [1]	Vedtatt dekningsgrad i %	Avsetn(+)/ bruk av (-) selvkostfond	Selvkostfond/ fremførbart underskudd pr. 31.12 [2]
Renovasjon	6 312 593	6 064 415	248 178	104,1 %	100,0 %	248 178	-174 385
Slam	741 895	757 867	-15 972	97,9 %	100,0 %	-15 972	299 658
Vann	5 276 904	5 415 482	-138 578	97,4 %	0,0 %	-138 578	-2 043 487
Avløp	6 258 406	5 916 796	341 610	105,8 %	0,0 %	341 610	-1 083 711
Feiing	560 105	445 207	114 898	125,8 %	0,0 %	114 898	-488 908

Rammeområde 6. Politisk styring og kontroll; Området viser et mindreforbruk på kr 1,6 mill. (7,19%) Ramme 6 har et mindreforbruk i forhold til justert budsjett 2023. I hovedsak skyldes det at premieavviket ble 1,4 mill. større enn budsjettert.

3. Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong.

3.1 Netto driftsresultat. Måltall 1,75%.

Begrepet "netto driftsresultat" måles som ***netto driftsresultat i prosent av netto driftsinntekter***. Netto driftsresultat i kroner finnes i tabellen "Økonomisk oversikt drift" i regnskapsheftet som inneholder obligatoriske oversikter.

Et sammendrag av "Økonomisk oversikt drift" framstår slik for året 2023:

Sammendrag "økonomisk oversikt"	**2023**			**2022**
	Regnskap	**Reg. budsjett**	**Oppr.budsjet**	**Regnskap i fjor**
Sum driftsinntekter	391 072 223	366 659 592	350 886 000	362 043 508
Sum driftsutgifter	- 387 514 308	- 372 379 407	- 351 738 000	- 367 723 625
A - Brutto driftsresultat	**3 557 914**	**- 5 719 815**	**- 852 000**	**- 5 680 117**
Sum eksterne finansinntekter (renteinntekter, mottatte avdrag, utbytte)	8 301 291	6 019 000	3 719 000	5 406 084
Sum eksterne finansutgifter (renter, avdrag,utlån)	- 29 357 460	- 29 477 000	- 29 477 000	- 26 179 710
B - Resultat eksterne finanstransaksjoner	- 21 056 169	- 23 458 000	- 25 758 000	- 20 773 626
C - Motpost avskrivninger	23 905 999	23 903 000	23 323 000	22 891 094
D - Netto driftsresultat (A+B+C)	**6 407 744**	**- 5 274 815**	**- 3 287 000**	**- 3 562 650**
Netto driftsresultat i % av sum driftsinntekter	**1,64 %**	**-1,44 %**	**-0,94 %**	**-0,98 %**
E - Bruk og avsetninger (tidligere overskudd og fond)	- 12 088 626	- 14 186 661	- 12 278 000	- 15 965 487
F - Sum avsetninger, inkl. overført til inv. Regnskapet.	18 496 370	8 911 846	8 991 000	12 402 838
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	**6 407 744**	**- 5 274 815**	**- 3 287 000**	**- 3 562 650**

Teknisk beregningsutvalgs anbefaling for netto driftsresultat er 1,75% for kommuner.
Det er dette resultatmålet som best utrykker utviklingen i kommunenes økonomi over tid. Som en ser av tabellen ovenfor så ligger Grong kommune for 2023 på 1,64%. Dette er en bedring i måltallet fra 2022, da det var -0,98%. Se også omtale «korrigert netto driftsresultat» i kapitel 2.2.

I opprinnelig budsjett for 2023 lå det an til en prosent på -0,94% og i regulert budsjett -1,44%. Regnskapet viser at vi har økt både inntektene og utgiftene sett i forhold til revidert budsjett.

Økte inntekter gjelder i all hovedsak overføringer og tilskudd fra andre – mer mottatt integreringstilskudd flyktninger enn budsjettert. Videre så er det mottatt mer i sykepengerefusjon enn budsjettert. Rammetilskudd inkl. utjevning er noe økt (skjønnsmidler.)

Økte utgifter fordeler seg som følger;
Lønn inkl sosiale utgifter – merforbruk på kr. 8,5 millioner. Av et totalt budsjett på 217 740 000 så er dette et avvik på 3,91 %.
Kjøp av varer og tjenester, viser et overforbruk på 3,4 mill. (3%) Avviket gjelder i all hovedsak;

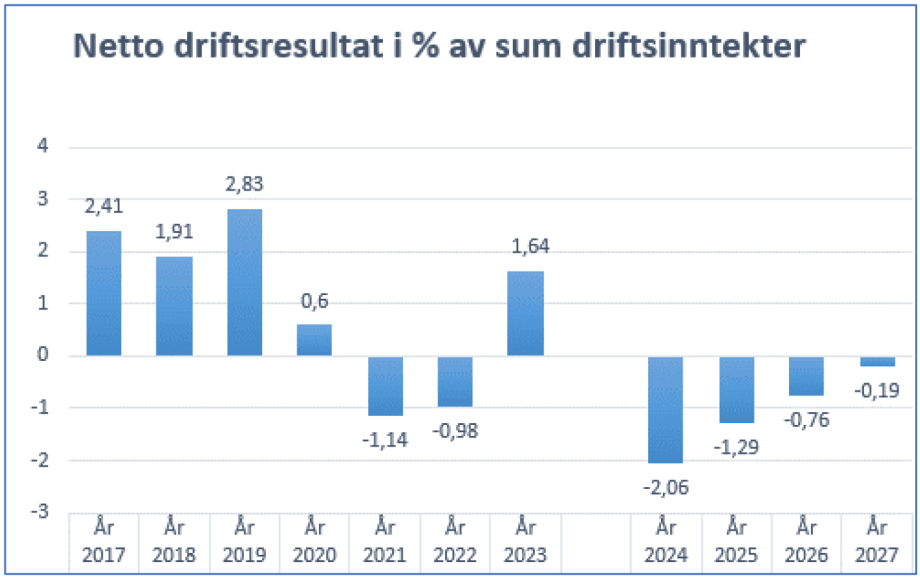
*Forbruksmateriell (merforbruk kr 1 mill.)
*Transportmidler (merforbruk kr 0,9 mill)
*Gebyrer lisenser (merforbruk kr 0,6 mill)
*Kjøp fra kommuner (merforbruk kr 1,2 mill.)

Overføringer til andre, viser en overskridelse på 3,2 millioner. Kr 2,8 mill. gjelder andre kommuner ramme 7 - øk.sosialhjelp/tilskudd livsopphold – dette faktureres ut 100% til de enkelte kommuner. Økonomisk sosialhjelp Grong kommune har også økt i året, dette er budsjettregulert i tertialrapporteringene gjennom 2023, og har følgelig lite avvik sett mot regulert budsjett.

Nærmere kommentarer til dette gis under det enkelte rammeområdet under del to – Årsberetninger for rammeområdene.

Netto driftsresultat ble positivt kr 6,4 millioner. (Viktig tilleggsinformasjon se kap. 2.2)

Netto driftsresultat har de senere årene utviklet seg slik, inkl. forventninger fremover jfr. økonomiplanen:



Kommunens måltall er satt til 1,75%, i 2023 ble nettodriftsresultat 1,64%. *(Se også kap. 2.2.)*

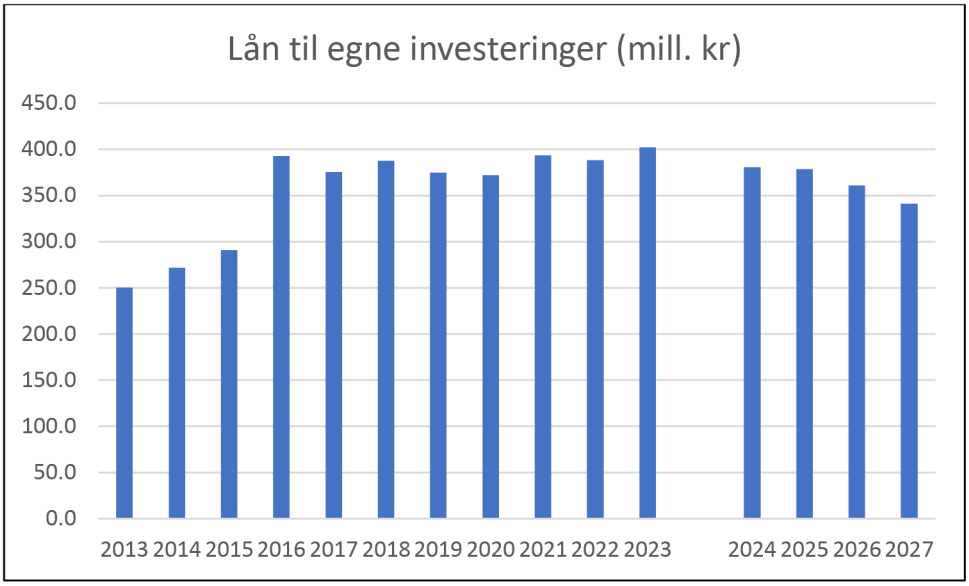
For å oppnå et resultat på 1,75% så skulle netto driftsresultat vært forbedret med omkring 0,4 millioner i regnskap 2023.

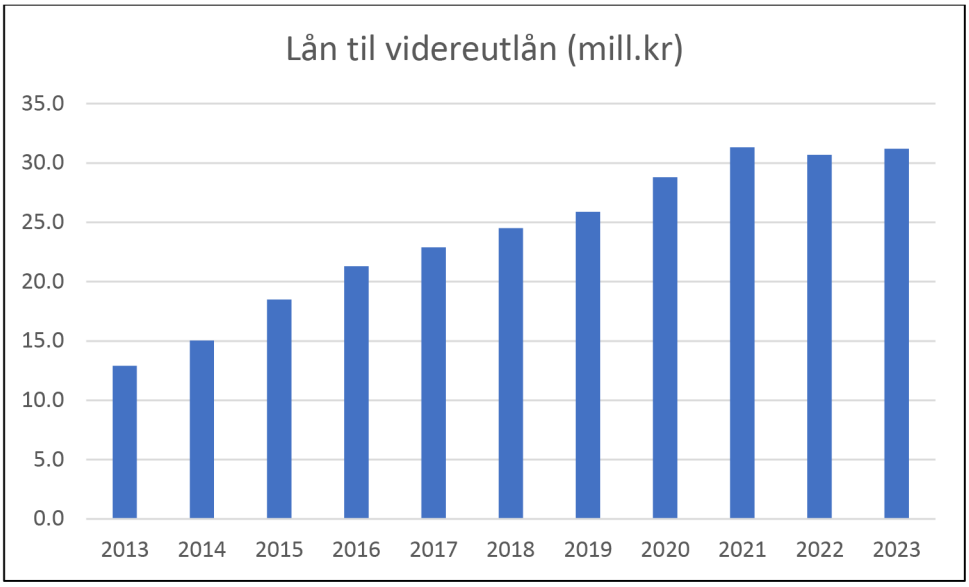
3.2 Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%.

Utvikling i lånegjeld:

Kommunens lånegjeld har holdt seg stabil de siste årene. Det har totalt sett vært en økning f.o.m 2015 og frem til i dag. En stor del av økningen skyldes låneopptaket utbyggingen på GBU og regionalt kulturbygg. I tillegg kan nevnes låneopptak til velferdsprosjekt, sikringstiltak elveforbygging og diverse ENØK tiltak, VAR områdene inkl. vannverk Bjørgan, Grong næringspark, renovering deler av kommunehuset, bassenget, kunstgress pluss en rekke mindre prosjekter. I 2023 økte gjelden i hovedsak ang. anskaffelse av blålysbygg.

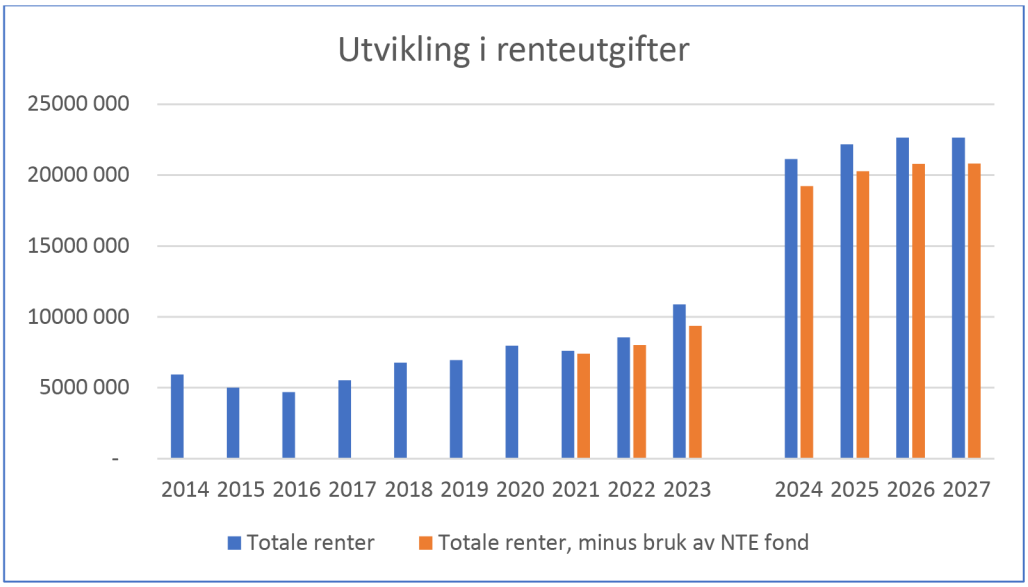
Diagrammene nedenfor viser utviklingen, fordelt på "vanlige kommunale lån" og etableringslån for videre utlån. Utvikling i lånegjeld inneholder også gjeldsutvikling fremover jfr. Økonomiplanen (2024-2027).



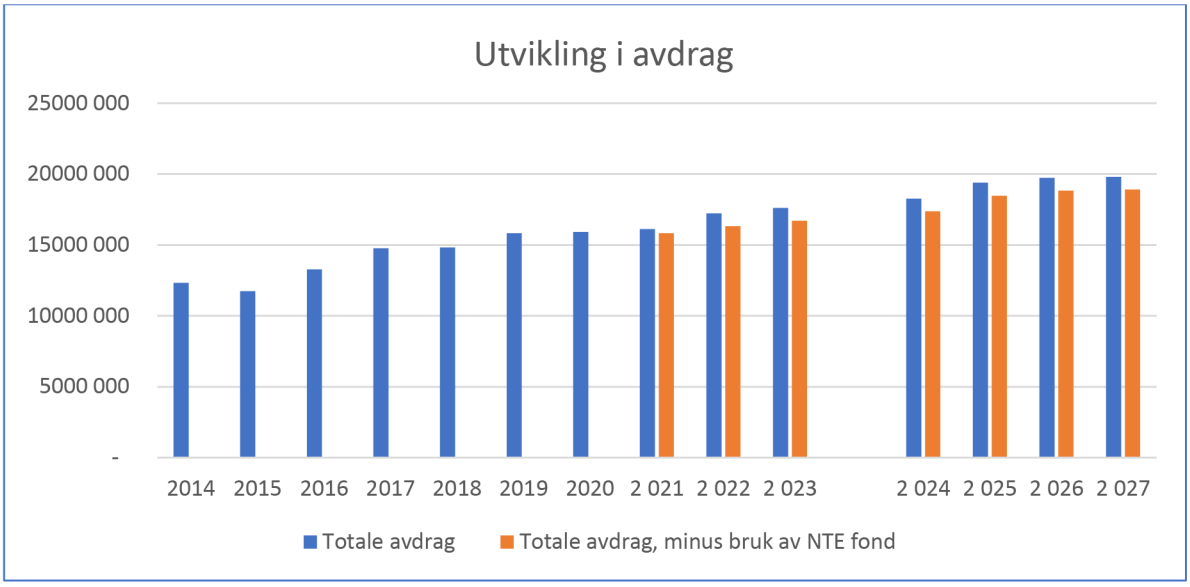


Utvikling i ordinære renter og avdrag i perioden 2014-2023, inkl. budsjetterte avdrag og renter i perioden 2024 – 2027:

Kommunens (brutto) utgifter til renter og avdrag på lån har de siste årene utviklet seg slik for kommunens ordinære lånegjeld. (Renter innlån til videreutlån er ikke inkludert.)



Kommentar til forventet utvikling rente: Norges Banks styringsrente økte i 2023. Vi hadde i 2023 lav fastrente og merket ikke like mye til renteøkningen. Fastrenteavtalen utgår fra medio januar 2024. I note 7 til regnskapet, opplyses det om at fastrenten knyttet til lån som pr 31.12.2023 er på kr 281,7 mill. øker fra 2,2% til 4,5% fra medio januar 2024. Vi bandt også renten på nytt låneopptak som ble gjort i 2023. Øvrig rente er flytene, og ligger pr. nå noe over det vi har bundet renten til fra medio januar 2024. (Da markedet antar at vi er på en rentetopp, ble renta bundet kun for 2 år). **Økt rentekostnad fra 2023 til 2024 er beregnet til kr 11 mill.**



Minimumsavdrag

Kommunelovens § 14-18 sier som følger; Kommunen skal betale årlige avdrag som samlet skal være minst lik størrelsen på kommunens avskrivninger i regnskapsåret, justert for forholdet mellom størrelsen på lånegjelden og størrelsen på kommunens avskrivbare anleggsmidler.

Beregning gjøres ved hjelp av følgende formel:

Sum årets avskrivninger x Lånegjeld pr. 1/1 i regnskapsåret

Bokførte avskrivbare anleggsmidler pr. 1/1 i regnskapsåret

Forholdet mellom betalte avdrag om minimumsavdrag	**2022**	**2023**
Sum avskrivninger i året	22 891 093	**23 905 998**
Sum lånegjeld pr. 1.1.	393 554 266	**388 320 958**
Avskrivbare anleggsmidler pr. 1.1.	576 570 414	**578 174 401**
Beregnet minimumsavdrag	15 624 956	**16 056 055**
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	17 233 308	**17 622 530**
Avvik	1 608 352	**1 566 475**

Vi har for både 2022 og 2023 betalt mer i avdrag enn hva lovens minimumskrav tilsier.

Hvilke investeringer er det tatt opp lån til?

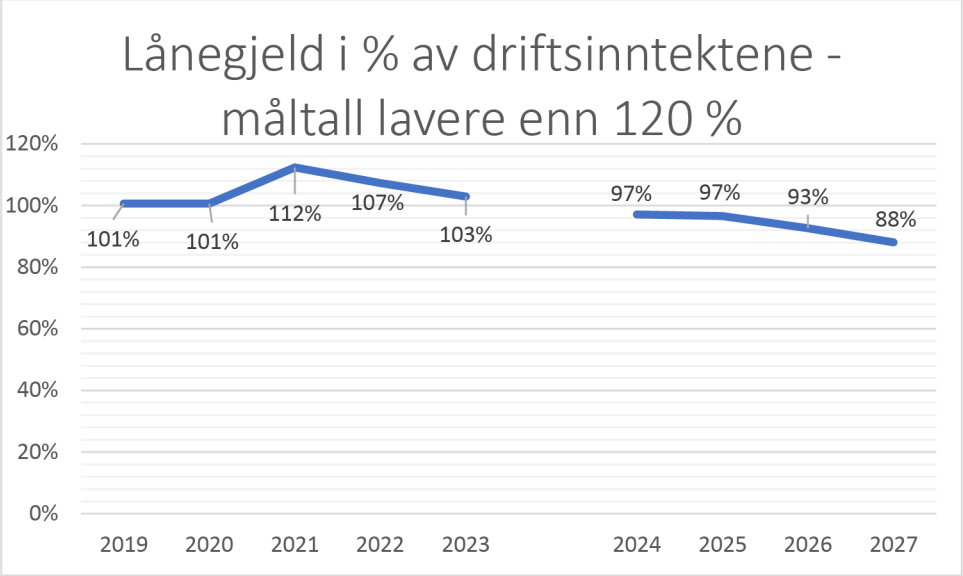
Dette kan synliggjøres gjennom en oppstilling som viser hvilke investeringer som til enhver tid avskrives. De aller fleste investeringer vil i stor grad være lånefinansiert, og avskrivning står i forhold til objektenes levetid, som til en viss grad er sammenlignbart med lånenes løpetid

Tabellen nedenfor er utarbeidet med basis i avskrivninger som vil bli utgiftsført i 2023, og som fanger opp de **regnskapsførte beløp til investeringer i 2022.** Unntak fra «prinsippet»: Da anskaffelsen av blålysbygg i 2023 er av en viss størrelse, har vi villet synliggjøre dette i tabellen under. Avskrivningen på dette bygget starter i 2024.

	Avskrivning	% av avskr.	Lån fordelt i kronebeløp
Lån div IKT utstyr	365 153	2	5 698 341
Lån VAR områdene	2 937 254	12	45 836 878
Lån Utleieboliger	1 187 717	5	18 534 737
Lån Skoler og barnehager	5 195 393	22	81 075 923
Lån Omsorgsboliger	1 188 134	5	18 541 250
Lån Sykeheim	3 425 439	14	53 455 172
Lån kommunehuset	1 426 007	6	22 253 340
Lån Gronghall og andre kultur og idrettsanlegg inkl KUBEN	4 265 127	18	66 558 801
Lån Utleieboliger enslige mindreårige	344 639	1	5 378 206
Lån vei, grønt, gatelys	1 482 260	6	23 131 184
Lån fjernvarme	714 326	3	11 147 301
Lån leiligheter funksjonsh	304 604	1	4 753 445
Lån brannvesen	415 598	2	6 485 551

Lån Blålysbygg 2023	-	NY	30 800 000
Diverse	554 191	2	8 648 339
	23 805 839	100	402 298 470

Lånegjeld i prosent av driftsinntektene er benyttet som kommunens måltall i forhold til gjeld. Dette måltallet skal som sagt ikke skal overstige 120%. Vi holder oss fint innenfor dette ved utgangen av 2023. Med planlagte investeringer, jfr. Økonomiplanen, vil vi holder oss innenfor måltallet i hele perioden. (Ligger ikke så mange planlagte investeringer inne i økonomiplanen pr nå.)



3.3 Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%.

Kommunen har ulike typer fond. Vi har fond som tilhører drift og vi har fond som tilhører investering. Vi har fond som er bundet opp mot bestemte formål og vi har fond som er frie og kan benyttes til hva enn kommunestyret måtte ønske.

Fondsoversikt.

Fond	01.01.2023	Avsetning	Bruk	31.12.2023
Bundne driftsfond:				
50% andel Nte fond	2 965 383	1 974 846	-2 425 000	2 515 229
30% andel Nte fond	3 756 651	1 270 600		5 027 251
NTE fiskefond	1 000 000		-72 500	-72 500
Bjørgan løypefond	460 000			460 000
Selvkostfond	3 725 682	778 847	-622 649	3 881 880

Næringsfond INR	411 893	11 460	-220 000	203 353
Næringsfond	2 264 322	674 592	-450 979	2 487 935
Driftstilskudd etablering og tilpasning	954 052			954 052
Ulike gavekonti	385 351	14 035	-31 251	368 135
Øvrige bundne driftsfond	6 930 294	8 259 963	-8 266 247	6 924 010
Sum bundne driftsfond	**21 853 628**	**12 984 343**	**-12 088 626**	**22 749 345**
Ubundet investeringsfond	**206 811**			**206 811**
Bundet investeringsfond	**1 617 385**	**369 415**		**1 986 800**
Disposisjonsfond, ubundne driftsfond:				
"Fritt" disposisjonsfond	23 475 052	4 646 182		28 121 234
Småskadefond	100 000			100 000
Renteregulerings fond	2 565 156			2 565 156
Avvikling likviditetsreserve - regnskapsteknisk	3 262 995			3 262 995
Premieavviksfond - pensjon 1)	18 353 743			18 353 743
Gusli skog fondet	100 000			100 000
Sum disposisjonsfond, ubundne driftsfond	**47 856 947**	**4 646 182**	**-**	**52 503 129**

Driftsinntekter	**362 043 508**			**391 072 223**
Disposisjonsfond i % av driftsinntektene	**13,22 %**			**13,43 %**

"Korrigert" disposisjonsfond:

1) Reelt premieavvik (Se balanseregnskap)	-14 111 555			-37 737 512
«Korrigert» disp.fond - redusert med reelt premieavvik og likv.reserve	**30 482 396**			**11 502 621**
"Korrigert" disposisjonsfond i % av driftsinntekter	**8,42 %**			**2,94 %**

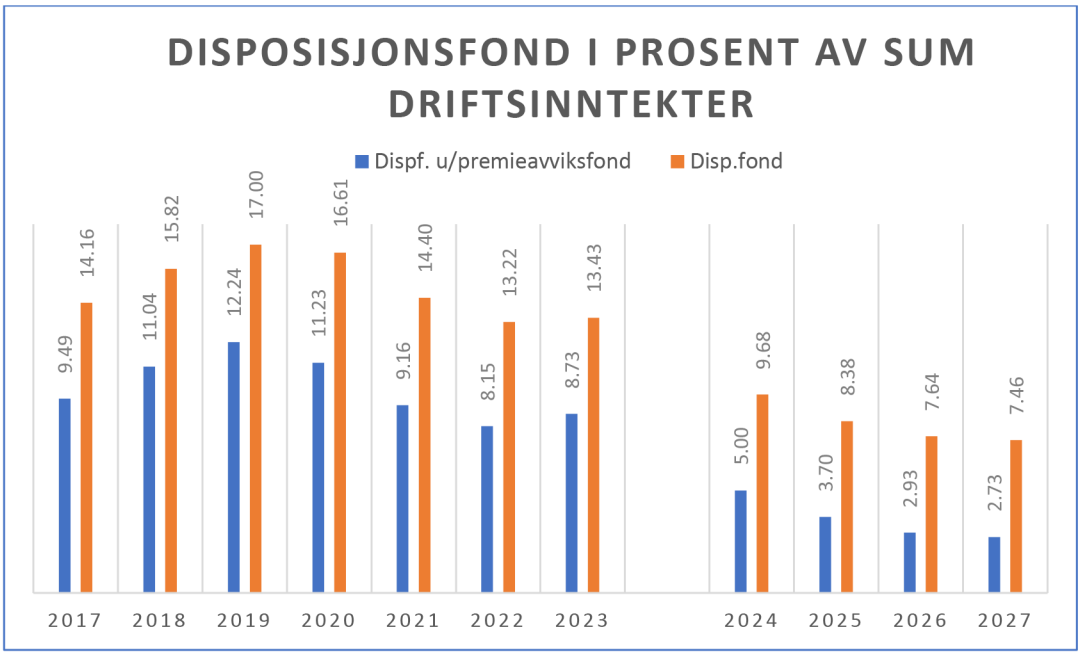
Kommunens bundne driftsfond på 22,7 millioner er midler vi har mottatt fra andre og som er øremerket brukt til bestemte formål. I dette inngår selvkostfond vann, avløp osv. Dette er altså ikke penger vi fritt kan bruke til det vi måtte ønsker. Vi har også bundet investeringsfond som består av avsatte midler som skal benyttes til nedbetaling av gjeld videreutlån eller til nye videreutlån (Startlån).

Det frie disposisjonsfondet ble redusert i 2021 og 2022, da kommunen hadde negativt netto driftsresultat. I 2023 ble dette fondet tilført kr 4,6 mill., ved positivt netto driftsresultat. Pr. 31.12.2023 var disposisjonsfondet på kr 52,5 millioner.
Holder vi avvikling likviditetsreserve kr 3,3 mill. og reelt premieavvik kr 37,7 mill. utenfor, da dette er regnskapstekniske fond uten penger, har vi et «korrigert» disposisjonsfond på kr 11,5 mill. ved utgangen av 2023.

I et notat fra KS så fremgår følgende; Det er lagt til grunn at et disposisjonsfond korrigert for regnskapsmessig mer-/mindreforbruk på under 5 pst av driftsinntektene er en indikasjon av på begrenset økonomisk handlefrihet. Disposisjonsfond på mellom 5 og 8 pst av inntektene representerer moderat økonomisk handlefrihet, mens disposisjonsfond over 8 pst representerer større grad av økonomisk handlefrihet. Grong kommune ligger i dag 13,43% når vi inkluderer premieavviksfondet. ***Vedtatt måltall for Grong kommune er her på 7,5%.***
Måltallet er innfridd, mens disposisjonsfond korrigert for premieavvik og likviditetsreserve kanskje viser et mer reelt bilde. **Vi har liten faktisk «buffer» og det meste av våre midler er bundet opp, og er lite likvide.**

En nærmere oversikt over de ulike fondene finnes under kapitel 13.4

Utvikling i disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2017 – 2027 inkl. forventning jfr. Økonomiplan 2024 – 2027.



I figuren her er brukt regnskapsført premieavviksfond kr 18,3 mill., som pr 31.12.2023 er lavere enn reelt premieavvik som er på kr 37,7 mill.

3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.

Arbeidskapital er definert som omløpsmidler (kasse, bank, kortsiktige fordringer) minus kortsiktig gjeld, og sier noe om likviditeten. Premieavviket holdes utenfor. Arbeidskapitalen uten premieavvik, utgjør kr 46,3 mill. i 2023 og er på 11,84 % sett i forhold til driftsinntekter. Dette er en nedgang fra i fjor, og **signaliserer reduksjon av likviditet. Vi er under måltallet.**

	01.01.2023	31.12.2023
Omløpsmidler	128 217 583	139 209 745
Kortsiktig gjeld	-46 921 042	-55 183 911
Premieavvik	-14 111 555	-37 737 512
Arb.kapital u/premieavvik	**67 184 986**	**46 288 322**
Driftsinntekter	362 043 508	391 072 223
Arb.kap. i % av driftsinntektene	**18,56 %**	**11,84 %**

4. Investeringsregnskapet

Bevilgningsoversikt - invest. (regnskap)	Note	2023			2022
		Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
1 Investeringer i varige driftsmidler	4	40 258 526	41 753 500	16 450 000	24 803 924
2 Tilskudd til andres investeringer		336 000	250 000	500 000	86 000
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	5	865 846	865 846	892 000	806 361
4 Utlån av egne midler		-	-	-	-
5 Avdrag på lån		-	-	-	729 191
6 Sum investeringsutgifter		**41 460 372**	**42 869 346**	**17 842 000**	**26 425 476**
7 Kompensasjon for merverdiavgift		1 816 141	4 779 400	2 600 000	2 555 153
8 Tilskudd fra andre		-	-	-	1 327 750
9 Salg av varige driftsmidler		4 554 900	4 170 000	2 670 000	1 865 158
10 Salg av finansielle anleggsmidler		-	-	-	2 859
11 Utdeling fra selskaper		-	-	-	-
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler		55 743			53 648
13 Bruk av lån		33 598 100	33 598 100	11 680 000	17 385 504
14 Sum investeringsinntekter		**40 024 884**	**42 547 500**	**16 950 000**	**23 190 072**
15 Videreutlån	6	2 612 438	4 000 000	4 000 000	1 922 789
16 Bruk av lån til videreutlån		2 612 438	4 000 000	4 000 000	1 922 789
17 Avdrag på lån til videreutlån		1 551 266	1 250 000	1 250 000	1 792 988
18 Mottatte avdrag på videreutlån		1 920 682	1 250 000	1 250 000	3 410 373
19 Netto utgifter videreutlån		**- 369 415**	**-**	**-**	**- 1 617 385**
20 Overføring fra drift		- 865 846	- 865 846	- 892 000	- 806 361
21 Avsetninger til bundne investeringsfond		369 415	-	-	1 617 385
22 Bruk av bundne investeringsfond		-	-	-	- 729 191
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond		-	544 000	-	60 148
24 Bruk av ubundet investeringsfond		-	-	-	- 1 760 000
25 Dekning av tidligere års udekket beløp		-	-	-	-
26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger		**- 496 431**	**- 321 846**	**- 892 000**	**- 1 618 019**
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	**18**	**569 643**	**-**	**-**	**-**

Investeringsregnskapet 2023 er oppgjort med udekket beløp kr 569 642. Inndekning av dette tas inn i kommunestyrets vedtak ved behandling av årsregnskapet 2023. Hovedsakelig skyldes udekket beløp at vi bommet på andelen momskompensasjon vi har budsjettert med. Kan ha med at vi kjøpte blålysbygget der selger ikke hadde fradrag for merverdiavgiften ved byggingen, og vi fikk med en justeringsrett der vi kan få kompensert/fradrag for inngående mva. i 10 år fram i tid. (100% mva i

denne justeringsretten er kr 4,1 mill., kr 0,4 mill. pr år) Framtidig årlig andel fradrag/kompensasjon for mva. avhenger av årlig bruk av bygget. Pr 31.12.2023 er bruken 47% brann og 53% ambulanse, det vil si at vi for 2023 får kompensert 47 % av 1/10 av momsen tilknyttet utbyggingen av blålysbygget. For 2023 ble det kr 195 912 i kompensert mva. (Kompensert mva vil redusere lånebehovet tilsvarende kompensert mva. i 2023, og i de 9 resterende årene.)

Investeringsregnskapet viser en del avvik mellom regnskapsførte utgifter og revidert budsjett for 2023 på enkelte prosjekt. Dette er vanskelig å treffe helt når investeringsprosjektene går over flere år.
Tilskudd til andre gjelder i hovedsak investering kirkebygg.
Det er i år solgt driftsmidler for 4,5 millioner.
Bruk av lån til egne investeringer er som budsjettert. Det er ubrukte lånemidler her, som kunne vært benyttet til å dekke «udekket» investering, men vi følger reglene og kan da ikke benytte mer enn budsjettet tilsier.
Når det gjelder bruk av lån til videreutlån, er det kun brukt det som er behov.
Avsetning og bruk av bundne investeringsfond gjelder mottatte ekstraordinære avdrag videreutlån som vi skal benyttet til nedbetaling av våre innlån til videreutlån eller nye utlån i 2024.
Budsjettert avsetning til ubundet investeringsfond har vi måttet stryke som følge av at vi avslutter investeringsregnskapet med udekket beløp. (Regnskapsregler)
Overføring fra drift gjelder finansiering av egenkapitalinnskudd KLP.

5. Balansen

	2023	2022
A. Anleggsmidler		
Faste eiendommer og anlegg	594 080 396	581 292 675
Utstyr, maskiner og transportmidler	17 334 367	18 689 693
Aksjer og andeler	47 171 619	46 305 773
Utlån	23 509 810	22 862 535
Pensjonsmidler	481 377 859	447 957 514
Sum anleggsmidler	*1 163 474 051*	*1 117 108 190*
B. Omløpsmidler		
Bankinnskudd og kontanter	69 165 687	82 187 180
Kundefordringer	30 890 452	30 396 269
Andre kortsiktige fordringer	1 416 094	1 522 579
Premieavvik	37 737 512	14 111 555
Sum omløpsmidler	*139 209 745*	*128 217 583*
SUM EIENDELER	***1 302 683 796***	***1 245 325 773***
C. Egenkapital		
Disposisjonsfond	-52 503 128	-47 856 947
Bundne driftsfond	-22 749 345	-21 853 628
Ubundet investeringsfond	-206 811	-206 811
Bundne investeringsfond	-1 986 800	-1 617 385
Udekket beløp i investeringsregnskapet	569 643	-
Kapitalkonto	-253 033 541	-247 474 257
Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift	2 971 775	2 971 775
Sum egenkapital	*-326 938 207*	*-316 037 253*
D. Langsiktig gjeld		
Gjeld til kredittinstitusjoner	-433 480 696	-419 054 453
Pensjonsforpliktelse	-487 080 983	-463 313 026
Sum langsiktig gjeld	*-920 561 679*	*-882 367 479*
E. Kortsiktig gjeld		
Leverandørgjeld	-15 410 085	-11 161 263
Annen kortsiktig gjeld	-39 773 826	-35 759 779
Sum kortsiktig gjeld	*-55 183 911*	*-46 921 042*
SUM EGENKAPITAL OG GJELD	***-1 302 683 797***	***-1 245 325 774***

Endring i aksjer og andeler gjelder egenkapitalinnskudd KLP.

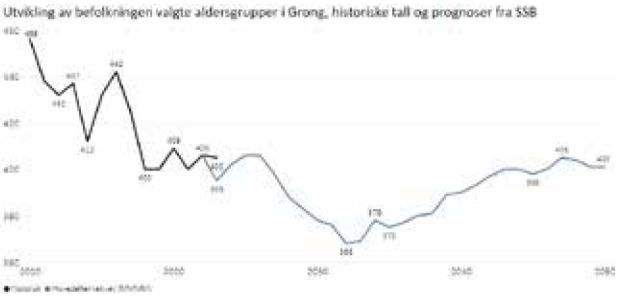
Både kortsiktige fordringer og gjeld er endret fra 2022 til 2023, noe som er helt naturlig. Premieavviket er økt mye fra 2022 til 2023. Dette vil medføre en økt utgiftsføring ved amortiseringen over de kommende 7 årene. (Betalt pensjonspremie var høyere enn pensjonsselskapenes beregnede

pensjonskostnad i 2023. Differansen kalles premieavvik, dette er betalt, men utgiftsføres over de 7 neste årene.) I 2023 var det høy pris og lønnsvekst, som gjorde at innbetalt premie ble veldig mye høyere enn årskostnaden. Pensjonsselskapene regulerer/tar høyde for framtidige pensjoner.

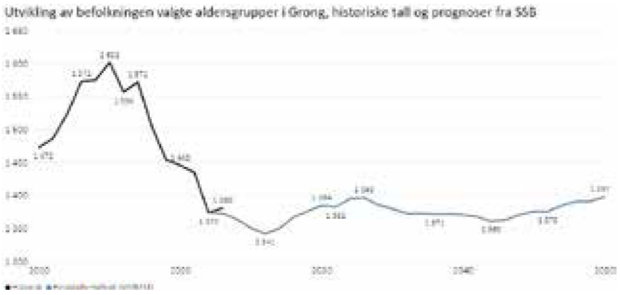
6. Utfordringer

For Grong kommune er både økonomi og rekruttering av fagpersonell den største utfordringen i nær fremtid.
For det er de fremtidige utfordringene som er av bekymring, og ikke resultatet 2023 isolert sett. Det er ikke noen signaler om reduserte arbeidsoppgaver til kommunene. En ser heller at det blir flere organisasjoner og individer som setter økte krav til kommunene. Det med bakgrunn i erfaringer fra mottak av flyktninger, diskusjon rundt endringer i spesialisert rehabilitering, og ikke minst krav fra tilsynsmyndigheter. I tillegg kommer krav og forventninger til enkelte grupper og individer, der tjenestene signaliserer økt forventning til produktivitet og tjenester og ikke mindre.
Her må en være både klar og tydelig på både hva som må prioriteres og hva som kan nedprioriteres. I tillegg har vi det viktige forebyggendeperspektivet. Alle er enige og mener det er viktig, både innbyggere og fagpersonell. Utfordringen kommer når behov for tiltak/behandling/individuelle tjenester også øker. Det er ikke noe en kan velge bort, og da blir det mindre ressurser igjen til forebyggende tiltak. Derfor blir det ekstra viktig å gjøre de riktige prioriteringene slik at en får en god balanse mellom nødvendige tiltak og effektfulle forebyggende tiltak.
Samtidig jobbes det godt med forebygging på alle sektorer, men ønsket om mer er langt høyere enn hva ressursene tilsier.
Vi har store forventninger til BTI modellen som er under oppstart, men det vil kreve noe fra alle sektorer. Både i form av endrede arbeidsmetoder, fokus og litt ressurser. Samtidig mener vi at den modellen vi nå lager oss, vil gi gode effekter over tid med forholdsvis små ressurser.

Vi ønsker å ha en dialog med innbyggerne slik at de også er med på å skape forståelse for behov for prioritering, og er med på å skape aksept for at noe også må nedprioriteres.
Gjennom behovsprofiler basert på objektive data, og bedre innbygger-/tjenstemottakerdialog, tror vi dette er noe vi kan løse bedre i fremtiden.



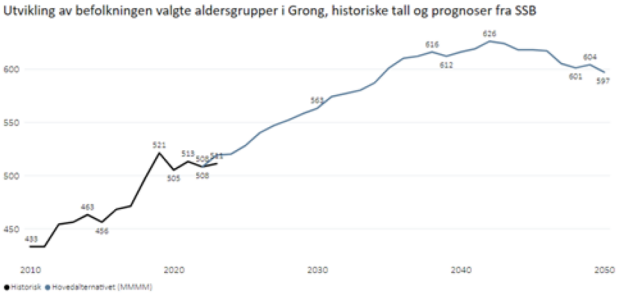
Figur 1SSB Framskriving barn og unge



Figur 2SSB Framskriving 16-67 år

Framskrivinger fra SSB med middels vekst viser en nedgang i barn og unge, og en klar vekst fremover for innbyggere over yrkesaktiv alder. I forhold til eldre over 80 år og færrest barn og ungdom, vil det treffe rundt 2030. I en liten kommune kan små avvik gi store utslag, og det ser vi også ut i fra tidligere prognose versus historiske tall. Men tendensen gir et signal på hvor en må prioritere ressurser for å dekke behov som er pålagt kommunen å utføre. Samtidig er det ikke mulig å øke ressursbruken tilsvarende økningen i

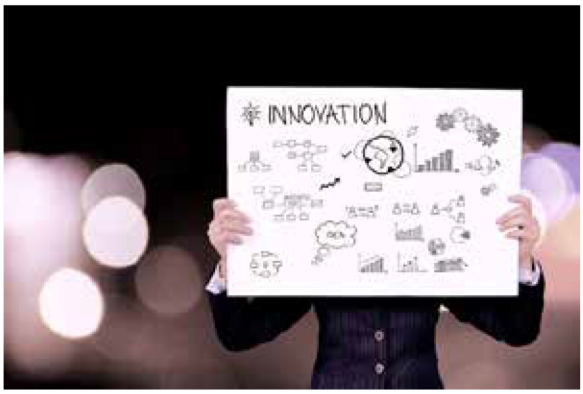
behov med utgangspunkt i dagens bruk. Derfor må en finne de riktige grepene innen helse og omsorg som øker evnen til riktig prioritering, øker kapasiteten og øker effektiviteten. Skal vi være en god kommune å vokse opp i, kan vi ikke ta alle ressursene fra oppvekst for å dekke dagens kostnadsproduksjon. Samtidig må vi finne en struktur som er tilpasset behovet, og som samtidig gir en effektiv drift og et fagmiljø rundt barnet som gir stabilitet. Det må også her være gode prioriteringer på hva som er mest gunstig for barnet og barnets oppvekst og læringsmiljø. Da må vi redusere på ordninger som er gunstig for de voksne til fordel for de som er mest sårbare.



Figur 3SSB Framskriving 67+

Personell og kompetanse må også være tilpasset denne situasjonen. Det betyr at det ikke nødvendigvis er dagens kompetanse som vi har mest behov for i fremtiden. Å rekruttere denne arbeidskraften og kompetansen i fremtiden er og vil bli vanskelig. I dag har vi lite med ressurser til å gjennomføre kompetansehevende tiltak på de ulike fagene. Litt kurs og pålagt kompetanseheving har vi, men hvis vi skal sikre både arbeidskraft og riktig kompetanse, må det settes av mer kompetansemidler til ansatte. Klarer vi ikke å konkurrere med større markeder rundt oss, må vi finne grep som gjør oss bedre til å beholde det vi har og utnytte dette best mulig.
I det ligger også å ha riktig kompetanse, til riktig tid, på riktig sted og utført på korrekt måte.
Det er derfor interessant å følge med på det programmet som omsorg har jobbet med, og som de nå skal ha som pilot i utviklingsprogrammet. Bedre oppgavefordeling er essensielt for både riktig utnyttelse av kompetanse og økonomiske ressurser. Vi mener at denne piloten kan gi kunnskap i organisasjonen til å kjøre lignende prosesser på de fleste avdelinger med tiden.

I tillegg til denne piloten, blir det også flere andre piloter som skal se på mer effektiv drift i kommunen.
Disse er:
Onboardingprosess av nye ansatte og oppfølging av digitale verktøy, Lagerstyring, og utvikling av service og innbyggertjenester.
PWC skal følge den enkelte piloten, og sørge for at de ikke bare blir startet opp, men også fullført.
Som sagt skal alle pilotene gi kommunen læringseffekter, slik at en kan få gjennomført tilsvarende flere steder. Dette er da en oppfølger av det som ble beskrevet om innovasjon og utvikling i årsmelding for 2022.



Men vi kommer heller ikke utenom det harde faktum at ressurs i form av økonomi er også utfordrende. Gjennom flere år er dette perspektivet beskrevet, og nå ser vi klart at det vil treffe Grong kommune allerede i 2024.
Vi ser at selv med en god del ekstra bevillinger i 2023 på ulike områder, så er det rammeområder som har merforbruk. Totalt sett får vi avsatt kr 4,6 mill. til disposisjonsfondet etter årets drift, istedenfor å bruke kr 2,1 mill. som budsjettert.

Resultatet er ut ifra budsjett 2023 et godt resultat. Samtidig ser vi at utgiftene på flere områder er langt større enn hva budsjettrammene var i utgangspunktet. Nå har vi fått en del økning i inntekter,

og en skulle rent matematisk forvente et tilsvarende underforbruk. Hadde vi klart en drift innenfor rammene, så hadde resultatet i år gitt et godt overskudd og mulighet for avsetning til fond for fremtidige utgifter.

Men med de krav som også følger med både midler og annet rammeverk, gir det som regel merarbeid og behov for arbeidskraft som er vanskelig å rekruttere. I denne meldingen er overforbruk forklart på avdelingsnivå, så redegjørelse for hvorfor er forholdsvis forståelig. Samtidig er det utfordrende å ha ei drift som har hatt en netto utgiftsøkning på ramme 1-4 på nesten 25 mill. Selv om lønnsoppgjøret var høyt, må en tillegge 2/3 deler av økningen på andre faktorer. Det som er positivt er at de områder en har hatt fokus på, så har utgiftene stabilisert seg i større grad. Utfordringen er innen helse og omsorgssiden, inkludert NAV. Der er netto utgiftsøkning alene på over 17 mill.
Med behovsprofilener som tidligere er laget, er ikke det noen stor overraskelse. Med rekrutteringsutfordringer og uro i verden, har kostnadsøkningen vært høyere enn forventet. Spørsmålet nå bli hva dette vil utvikle seg til fremover.

Figur 4 SSB Befolkningsutvikling

Befolkningsvekst og demografisk utvikling er av betydning for økonomien. Vi får et grunntilskudd for hver innbygger på litt under 30.000,- Så kommer det en behovsvurdert sats som avhenger av mange faktorer. Av den grunn er befolkningsutvikling basert på gjennomsnittet, viktig for rammeoverføringene.
I de siste årene er det mottak av flyktninger som har gitt den største veksten. Hadde vi ikke hatt denne faktoren, hadde nedgangen vært mer påtagende. Denne faktoren gir også statistikere noen utfordringer, da det blir vanskelig å finne sikre tall for fremtiden. Det ser en også ut ifra figur 4. Framskrivinger i 2018 og 2020 er langt mer positive enn det som er fra 2022. Nå fikk vi en situasjon med mange bosettinger, og da avviker også denne fra realiteten. Men trenden er klar. Befolkningsutviklingen går den veien som de fleste andre mindre distriktskommuner erfarer, hvis en trekker fra bosettinger. Dette er en faktor som vi må ha med oss når det gjelder prognoser for rammeoverføringer fremover.

Samtidig er det nettopp dette prosjektet «Bygdevekst» skal jobbe med. Hvordan rigge distriktskommuner slik at denne trenden kan snus?
Kommunedirektøren har tro på at dette gjennom flere år kan være med på å snu situasjonen for flere kommuner. Men det vil ta tid, og eksterne faktorer kan være med på å enten gi mer suksess eller lavere grad av suksess. Vi må ta grep før vi ser de store effektene av prosjektet, men i et lengre perspektiv er dette riktig satsning for både Grong og andre distriktskommuner.

Når det gjelder bosetting av flyktninger, må vi ha med at dette også skaper både merarbeid og økte utgifter. Grong kommune har over tid mottatt flyktninger i både stort og mindre omfang. Vi har erfaring og kompetanse på dette, men vi ser nå at rammefaktorene fra staten gjør at kostnadene og merarbeidet ikke kompenseres tilstrekkelig økonomisk fra staten. Dette opplever ikke bare Grong, men flere andre kommuner. Dette er IKKE flyktningene sin «feil». Det er en kombinasjon av helt naturlige rettigheter som ikke blir godt nok statlig finansiert, dyrtid i Norge, konkurranse om kompetanse og for dårlig nasjonal kompetanse på hvem vi skulle motta og deres ressurser og utfordringer. Kommunene har påtatt seg et helt naturlig ansvar, men en skulle gjerne sett at ikke for mye av ansvaret blir skjøvet over på kommunen uten tilstrekkelig kompensering.

Grong kommune har hatt god dialog med stasforvalter rundt dette og gitt klare signaler på de utfordringer dette gir.
Det viktige nå blir å skape et godt liv for dem her i Grong slik at de blir bosatt her, får seg jobb i nærheten og deltar i frivillig aktivitet for både barn og voksne. Vi har sett at jobb er en utfordring for flere, men både NAV og flyktningetjenesten jobber aktivt med dette. Dette er en viktig faktor å løse med tanke på fremtidig ressursbruk, herunder økonomisk sosialhjelp.
Oppfordrer arbeidsgivere til å se på den ressursen som finnes, og så skal vi bidra til at en finner de gode løsningene i et lengre perspektiv.

Som beskrevet ble lønnsoppgjøret i 2023 høyere enn forventet. Videre er det en usikkerhet på lønnsoppgjøret i 2024. Det er et hovedoppgjør, og med fortsatt for høy inflasjon, økte utgifter og klare krav om reell lønnsvekst, må vi være forberedt på nok ett lønnsoppgjør som kan påvirke resultatet for 2024. Det er for budsjettåret 2024 satt av kr 6,1 mill. til økning i lønn- og sosialutgifter. Utover dette må i utgangspunktet den enkelte sektoren ta som ett av innsparingselementene.

I ytterste konsekvens kan lønnsoppgjøret også påvirke det som er vår største enkeltstående utgiftsøkning i 2024.
Norges bank har hevet styringsrenten fra 2,75% ved inngangen av 2023 til 4,5 % ved utgangen av året. Analytikere spår at renten har nådd en rentetopp, men at renten ikke vil gå vesentlig ned i løpet av 2024. Vi hadde en fastrenteavtale på store deler av lånene våre, denne gikk ut i januar 2024. Vi valgte å binde store deler av lån til ny kortvarig fastrente på bakgrunn av dette. Vi håper dette var en god vurdering, men fasiten ser vi ikke før denne perioden er historie.
Dette, samt nye investeringer, vil påvirke rammene for våre ressurser med omtrent 11 millioner mer i renteutgifter i 2024 enn i 2023. Vi må derav være langt mer kritiske til hvilke investeringer vi velger å ta de kommende årene.
Samtidig må det gjøres investeringer for å sikre både forsvarlig drift i et lengre perspektiv, men også for å effektivisere slik at med tid vil det være lønnsomt økonomisk med slike investeringer. I 2024 ligger det i budsjettet en ombygging av helsefløy. Framover kreves det nye IKT systemer særlig innen helse og omsorg, men også utviklingsprosjekter som sentrumsutvikling.

En annen sikker utfordring, er det store premieavviket som er beskrevet tidligere, jf. Kap. 2.2.
Premieavviket er betalt, men blir først utgiftsført i de 7 kommende årene. Premieavvikene har helt klart påvirket likviditeten vår, uten at det kommer fram av driftsregnskapet i form av «underskudd». De store premieavvikene har medført at det har gått mer penger ut av drift, enn hva drifta er blitt tilført. Pr nå har det påvirket vår likviditet slik at de midler som var satt på konti med høyere rente i baken, må frigjøres for å betale løpende utgifter. Vi har ennå ikke kommet dit at vi trenger å benytte dyr kassakreditt, og vi må jobbe med å balansere bruken i drift for å unngå dette.
Det betyr også at et høyt lønnsoppgjør i 2024 ikke bare gir høyere lønninger og regulerings-

/pensjonspremie som påvirker 2024, men mest sannsynlig også høyere premieavvik som igjen må utgiftsføres i de kommende 7 årene.

Inntektssystemet, som er grunnlaget for kommunenes rammetildeling fra Staten, er under revidering. Det kan utgjøre store summer for Grong kommune, dersom «Namdalstilskuddet» avvikles, eller om det blir endringer i fordeling av konsesjonsmidler. Det er varslet en avgjørelse i løpet av våren 2024, og kan få effekt allerede fra 2025.
I tillegg ser vi at den økonomiske situasjonen i Norge er på vei til å snu med økte renter og flere bedrifter som har vanskeligere forhold. Det tror vi vil påvirke skatteinngangen og derav kan de gode tallene vi hadde siste år snu til å kanskje bli lavere enn prognosene. Alt dette utgjør mange millioner, og det må vi ha med når vi vurderer den økonomiske situasjonen.
I forhold til kraftinntektene, har vi enda ikke landet noen avtale med NTE om selvkostpris på Nedre Fiskumfoss. Det er bekymringsverdig at en så stor ombygging og effektivisering av anlegget skal føre til at kommunen må kjøpe den delen av konsesjonskrafta til en høyere markedspris enn hva NTE selv kan selge det for. Dette gjelder ikke bare for en kort periode nå, men i hele avskrivningsperioden til investeringen. Det er ikke de store summene, men vil trolig utgjøre 2-3 millioner i forskjell fra 2023 med dagens kraftpriser.

Vi må derav iverksette tiltak, slik at vi er best mulig rustet for å imøtekomme disse økonomiske utfordringene. Administrasjonen må få identifisert avvik mellom regnskap og budsjett så tidlig som mulig og finne/iverksette konkrete og effektive tiltak sammen med politisk nivå så tidlig som mulig, slik at en også får effekter før avvikene blir for store.
Dette er det jobbet med i starten av 2024, der vi satser på bred involvering og forankring blant ansatte i alle avdelinger. Kommunedirektøren vil legge fram potensielle tiltak og forankre mulige utredninger i formannskap i løpet av 1. halvår 2024.
Dette kan føre til noen vanskelige valg som må tas. Til og med noen valg en egentlig ikke ønsker å gjennomføre, da det kan påvirke bolyst i kommunen. I en slik tid må en være forberedt på at det vil komme negative reaksjoner fra innbyggere, ansatte og andre rundt om i kommunen.
Særlig tror jeg at dette vil komme i grenselandet mellom lovpålagte tjenester og tjenester som er forebyggende eller av kategorier som skaper boglede. Dette er vanskelige valg, da flere «ikke lovpålagte oppgaver» vet vi vil gi effekter over tid. Eller sagt på en annen måte, en kan spare seg til fant. Men når en står i valget mellom å ikke kunne innfri lovpålagte tjenester og andre oppgaver, er det egentlig ikke noe valg. En kan som tidligere nevnt, ikke nekte tjenester til innbyggere og andre med lovmessige rettigheter med begrunnelse i økonomi/budsjett. Da må det dessverre gå ut over andre områder som omhandler ikkepålagte oppgaver.

En annen global utfordring er bærekraft og naturmangfold.
I 2023 ble det vedtatt en klima- og energiplanen ferdigstilles, som gir en retning for det videre arbeidet på dette området. I tillegg har vi det godt forankret i kommuneplanens samfunnsdel.

Samtidig kan det også gi utfordringer med lokalt ønske om utvikling på den ene siden, og nasjonal bærekraft og særlig naturmangfold på den andre siden.
Dette fordrer gode utredninger og mer av kompenserende vurderinger.

Uten at kommunedirektøren skal trekke opp noen diskusjon rundt kraftproduksjon, ser en at dette tema må drøftes lokalt i Grong også. Mangel på ren kraft er en stor utfordring, og kan være en god inntekstkilde i en begrenset kommuneøkonomi, men samtidig må en balansere dette opp mot det naturinngrepet det vil medføre.
Det vil være et vanskelig tema, men kommunedirektøren tror det vil presse seg fram som tema i løpet av noen år.

Dette er bare et lite innblikk i de utfordringer som ligger i fremtiden.
Dessverre blir det pr nå mye fokus på økonomi og annen ressurstilgang, og kommunedirektøren skal være det første til å si at det ikke alltid er det viktigste. Livet byr på langt flere utfordringer enn dette, og økonomi er bare et hjelpemiddel for å få noe gjennomført.
Men dessverre er det en gitt rammefaktor som en ikke kan ignorere, og på bakgrunn av det må det løftes godt frem for alle i Grong kommune.

7. Likestilling – tilstandsrapport og tiltak

For alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med over 50 (20) ansatte, gjelder en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg. Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:

a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Gjennom Grong kommunes innrapportering til KS (PAI), mottar Grong kommune en statistikkpakke hvert år.

Statistikkpakke inneholder sentrale opplysninger om lønn, fravær og sysselsetting i enkeltkommuner. Når man mottar en statistikkpakke med tall for egen kommune, kan man sammenligne egne tall med tall for alle kommuner. Statistikkpakken legges frem for arbeidstakerorganisasjonene hvert år, bl.a. som grunnlagsinformasjon i lokale forhandlinger og andre drøftinger. Det legges frem enkelte data fra statistikkpakken i Årsmeldingen. Mer detaljert informasjon er derfor tilgjengelig.

Kartlegging – tilstandsrapport, jfr. bokstav a)

Kartlegging av ufrivillig deltid
Tabell 1- Ansatte fordelt på stillingsstørrelse per ansatt og kjønn i Grong kommune. Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f.eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50 % bli tilordnet gruppen 50 - 74,9 %.

Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse. Tall per 01.12 i de enkelte år:

		Årstall					
		2021		2022		2023	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	78	19,1	81	20,0	75	18,8
	Kvinner	37	12,5	38	12,8	34	11,5
	Menn	41	36,3	43	40,6	41	39,4
25 - 49,9%	Kvinner og menn	31	7,6	31	7,7	25	6,3
	Kvinner	24	8,1	25	8,4	17	5,7
	Menn	7	6,2	6	5,7	8	7,7

50 - 74,9%	Kvinner og menn	48	11,7	54	13,4	49	12,3
	Kvinner	40	13,5	45	15,1	45	15,2
	Menn	8	7,1	9	8,5	4	3,8

75 - 99,9%	Kvinner og menn	83	20,3	72	17,8	73	18,3
	Kvinner	70	23,6	64	21,5	67	22,6
	Menn	13	11,5	8	7,5	6	5,8

100%	Kvinner og menn	169	41,3	166	41,1	178	44,5
	Kvinner	125	42,2	126	42,3	133	44,9
	Menn	44	38,9	40	37,7	45	43,3

Oversikt over heltid og deltid i Grong kommune per 01.12.2023:

		Stillinger				Ansatte			
Sektor	**Heltid/ deltid**	**Antall stillinger**	**Andel av stillinger i sektoren**	**Gjennom-snittlig størrelse på stilling**		**Andel av ansatte i sektoren**	**Stillings-størrelse per ansatt**	**Ansatte**	**Års-verk**
Alle	Alle	369		62%			77%	296	227
	Deltid	251	68%	43%		55%	57%	163	94
	Heltid	118	32%	100%		45%	100%	133	133
Administrasjon	Alle	15		63%			63%	15	10
	Deltid	10	67%	45%		67%	45%	10	5
	Heltid	5	33%	100%		33%	100%	5	5
Undervisning	Alle	89		62%			76%	73	55
	Deltid	61	69%	45%		59%	59%	43	25
	Heltid	28	31%	100%		41%	100%	30	30
Barnehager	Alle	48		68%			77%	42	32
	Deltid	24	50%	35%		40%	44%	17	7
	Heltid	24	50%	100%		60%	100%	25	25
Helse/pleie/om sorg	Alle	162		61%			69%	142	98
	Deltid	123	76%	48%		71%	56%	101	57
	Heltid	39	24%	100%		29%	100%	41	41
Samferdsel og teknikk	Alle	3		50%			50%	3	2

	Deltid	2	67%	25%		67%	25%	2	1
	Heltid	1	33%	100%		33%	100%	1	1
Annet	Alle	52		58%			62%	48	30
	Deltid	31	60%	29%		54%	31%	26	8
	Heltid	21	40%	100%		46%	100%	22	22

En ansatt kan ha flere stillinger. Om en ansatt har stillinger i flere sektorer, vil vedkommende telles i hver av disse sektorene. Derfor kan summen av ansatte over sektorene være høyere enn antall ansatte.

Stillingsstørrelse per ansatt er antall årsverk arbeidet i sektoren, delt på antallet ansatte i sektoren. Har en person flere stillinger i sektoren, teller alle med i stillingsstørrelsen. Årsverk disse ansatte yter i en annen sektor eller annen kommune tas her ikke med i beregningen av stillingsstørrelsen.

Lønnskartlegging

Tabell 2 - tall pr. 1.12.2021, 1.12.2022 og 1.12.2023:

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn.

	Årstall					
	2021		2022		2023	
Justert for	Kvinners månedsfor-tjeneste i prosent av menns	Kvinners grunn-lønn i prosent av menns	Kvinners månedsfor-tjeneste i prosent av menns	Kvinners grunnlønn i prosent av menns	Kvinners månedsfor-tjeneste i prosent av menns	Kvinners grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	89,3	90,1	89,4	90,6	89,9	90,9
Alder	89,3	90,1	89,4	90,6	89,9	90,9
Stillingsgruppe	97,1	98,9	96,2	98,4	98,4	100,7
Stillingskode	101,9	101,2	97,7	97,5	100,6	100,2
Utdanning	97,2	96,5	92,7	93,3	112,9	97,0

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Analyse, tiltak og rapport, jfr. bokstav b) – d)

Aktivitetsplikt betyr at man skal jobbe målrettet, planmessig og aktivt med å iverksette tiltak for å oppnå likestilling og hindre diskriminering. Aktivitetsplikten skal m.a.o. fremme lovens formål, bl.a. bidra til å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne og fremme universell utforming i de virksomheter som loven omfatter. Vurderingen av risiko og hindre skal gjøres på følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår

- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

Dette er ikke en uttømmende liste og arbeidsgiver kan gjerne vurdere andre områder. Et område som nevnes i forarbeidene som aktuelt å se på, er hvem som får tilgang til kompetansehevende tiltak.

Rapporteringsplikt er en plikt til å rapportere om de tiltakene man setter i gang, med krav om å rapportere om gjennomførte og planlagte tiltak i årsberetning eller årsbudsjett. Rapporteringsplikten hjemles i regnskapsloven og kommuneloven, på tilsvarende måte som for kjønnslikestilling.

Lokale analyser, tiltak og rapporter:
I 2022 ble 10-faktor medarbeiderundersøkelse gjennomført for alle ansatte i Grong kommune. 336 skjema ble utsendt og 230 skjema ble besvart, total svarprosent på 68,5 %. Undersøkelsen ble gjennomført på alle avdelinger og oppdelt i henhold til organisasjonsstrukturen. Resultatene er tatt ned på avdelingsnivå og skal arbeides med i henhold til handlingsplan under.

10-FAKTOR Organisasjonsenhet

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)
Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

FAKTOR	10-FAKTOR	Grong	Organisasjonsenhet
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.2	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	3.9	4.0
6. Rolleklarhet	4.2	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.4	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.4	4.4	4.5
9. Mestringsklima	4.1	4.1	4.2
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.7

Kolonnen 10-Faktor er samlet resultat for hele Grong kommune. Som er lik kolonnen Grong. Organisasjonsenhet er en kolonne som viser et gjennomsnitt i KS område på kommunenivå.

Viser også til gjennomført leder- og medarbeiderutviklingsprosess – 2021 – 2022. Her ble det arbeidet med opplæring av ledere. I tillegg ble det gjennomført en prosess med å nedfelle en ny organisasjonskultur for Grong kommune. Ny organisasjonskultur synliggjøres i ny Verdiplakat for Grong kommune – Sånn gjør vi det i Grong kommune:

I Årsbudsjett 2023, Handlingsplan for 2023, fremgår følgende plan for 2023/2024 for oppfølging av arbeidet med ny organisasjonskultur og 10-Faktor medarbeiderundersøkelsen:

1. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være verdier som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot.
2. 10-faktor-undersøkelsen benyttes for å ha søkelys på rette utviklingsområder. Avdelingene foretar en analyse, som også inkluderer verdiplakaten, av hvilke områder som skal ha prioritet fremover. Analysen må ha lokal forankring på avdelingsnivå (trepartssamarbeid). I tillegg kan det være nyttig med egne avdelingsmøter (først og fremst informasjon) for å bedre forankringsarbeidet.
3. Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplaner for 2023.
4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå). Mal med utgangspunkt i 10-faktor
5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 – gjennom Bedrekommune.no – april til juni 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.
6. Evaluering – justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).
7. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023

I denne sammenheng kan det trekkes frem Grong kommunes deltakelse i et eget program som omhandler kvalitet i tjenestene med hovedfokus på heltid-/deltidsutfordringene. Programmet er i regi av KS og KS Agenda og innebærer gode prosesser med mål om økt bevisstgjøring overfor ledere og ansatte hva heltid betyr for god kvalitet på Grong kommunes tjenester. I forlengelsen av dette planlegges kartlegging av uønsket heltid i 2024/2025. Denne kartleggingen skal foregå gjennom kartlegging av kompetanse for alle ansatte, men også kartlegge ønske om utvidet stilling (Visma Kompetanse). Konkret arbeidet med 10-faktor og verdiplakat vil for øvrig fremgå mer detaljert under de ulike ansvar.

8. Etikk

Kommunestyret vedtok i mai 1996 kommunens etikkreglement. Dette ble revidert administrativt i 2009. I tillegg har Grong kommune en egen prosedyre for varsling, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser som lovfester arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i egen virksomhet, jf. AML § 2 A-1. Både etikk- og varslingssystem, er en del av introduksjonsopplæringen for alle nye ansatte i Grong kommune. De samme prosedyrer gjelder også for politikerne.

Jfr. Handlingsplanen for 2023 er målet å øke forståelsen av vår egen organisasjonskultur og kompetansen på arbeid med kultur og ikke minst peke ut retning på hvordan vi ønsker at kulturen skal utvikle seg, jfr. ny verdiplakat. Rett kultur er et viktig virkemiddel for å oppnå høy etisk standard. Lederutviklingsprogrammet ble avsluttet i 2022, men arbeidet med å bygge ny kultur i organisasjonen har et lengre tidsperspektiv (3-5 år). Det konkrete arbeidet og resultater, vil fremgå under de ulike ansvar.

9. Diskriminering

Diskrimineringsombudsloven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter. Videre hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamming, hudfarge, språk, religion og livssyn. I 2011 vedtok kommunestyret gjeldende Arbeidsgiverstrategi (k.sak 43/11), der nevnte elementer er betydelig vektlagt i kommunens målsettinger, særlig fremgår dette i kap. 7 Kompetanse og rekruttering.

9.1 Mangfold og likestilling

Et godt omdømme, bevisst markedsføring og offensiv annonsering vurderes å være viktige faktorer i rekrutteringsarbeidet. Å stimulere til utdanning innenfor kommunens fag- og tjenesteområder inngår i rekrutteringsarbeidet. Å legge til rette for sterke og utviklende fagmiljøer er av like stor betydning. Grong kommune ønsker et mangfold i organisasjonen, og kommunen ønsker kvalifiserte søkere uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming og etnisk og kulturell bakgrunn. Grong kommune markedsfører kommunen som en god arbeidsplass med spennende arbeidsoppgaver.

Tiltak:

- Rekruttering av medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn. Synliggjøre at Grong kommune ønsker søkere med fremmedkulturell bakgrunn til alle stillinger

Kontinuerlig vurdering ved hver utlysning og ansettelse.

9.2 Seniorpolitikk

Seniorpolitikk er en integrert del av den generelle arbeidsgiverstrategien. Grong kommune har ingen særskilte tiltak utover det som fremkommer av tariffavtalen eller arbeidsmiljøloven. Hovedinntrykket er at ansatte står lengre i arbeid, enten i full ordinær stilling eller i en kombinasjon av arbeid og pensjon. Planlagt og strukturert kompetanseutvikling vil være viktig for å beholde arbeidstakere lengre i arbeidslivet.

10. Internkontroll

I 2023 ble det utarbeidet en ny Policy for internkontroll i Grong kommune. Formålet med Grong kommune sin policy for internkontroll er å gi overordnede føringer og prinsipper for arbeidet med å etablere, gjennomføre, forbedre og følge opp internkontrollen, samt tydeliggjøre roller og ansvar knyttet til dette arbeidet.

Policyen gir en overordnet beskrivelse av Grong kommunes internkontrollsystem. Videre beskrives det hvilke overordnede føringer og prinsipper som gjelder for virksomhetens styrings- og kontrollmiljø og informasjon- og kommunikasjon, samt hvordan virksomheten skal innrettes for å oppnå en strukturert, enhetlig og helhetlig tilnærming til internkontroll.

Virksomhetens internkontrollsystem er utformet for å ivareta Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) kap. 25 sitt krav til internkontroll, herunder å understøtte målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og overholdelse av lover og regler. Kommunenes omfang og variasjon av tjenester tilsier at det må gjøres en sektor- og avdelingsvis vurdering av virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold når omfang og innhold av internkontroll skal fastsettes. Policyen gir en overordnet beskrivelse av internkonollen satt i system, tilpasset Grong kommune sin størrelse og aktivitet.

For å systematisere internkontrollarbeidet, benytter Grong kommune kvalitetsstyringssystemet Compilo. I Compilo er det følgende hovedelementer:

- Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergripende planer/dokumenter. Grong kommune har nå i høst ferdigstilt en egen overordnet Policy for internkontroll.
- Avvikssystem. System for å avdekke avvik. Viktig at alle ansatte melder avvik fra lover/forskrifter og egne prosedyrer samt andre uønska hendelser. Inkluderer også varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg til Compilo vil det også være avvik knyttet til ulike systemer som benyttes på ulike sektor. Profil innenfor helsesektoren og Famac innenfor teknisk sektor. 7
- GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte.
- Årshjul og ROS. Modulen Årshjul skal gi en samlet oversikt over aktiviteter som skal gjennomføres i organisasjonen i løpet av et kalenderår. ROS gir en enkel, oversiktlig og visuell systematikk for risikoanalyse. I 2023 la administrasjonen fram et ROS bilde av drift for sektorene. Dette ble lagt frem for kommunestyret i mai.

Viser også til vedtak i Grong kommunestyre, sak 16/2022, der pkt 4 sier at: *Administrasjonen bes om å sørge for at dokumentasjonen av behandling av personopplysninger og datasikkerhet er i samsvar med lovverket.*

Sikkerhetsansvarlig, personvernombud og kommunedirektør har gjennomført dokumentasjonen som er tilgjengelig på vårt kvalitetssystem Compilo. I denne gjennomgangen har en sett på både rutiner og strukturen det er bygd opp rundt. Den vurderingen medførte et behov for en opprydding og forenkling av eksisterende systemet, samt behov for en struktur der vurdering av informasjonssikkerhet og personvern fikk en mer naturlig del av rapporteringsrutinene som i dag eksisterer.

Det har ligget planer for en slik gjennomgang tidligere, men med pandemien og alle de ekstra oppgaver som kom med denne, ble dette utsatt. Samtidig må en også bemerke at antall avvik på dette området ikke er i et slikt omfang, at det er her vi har identifisert de største risikoene. Derfor ble dette utsatt, men er jobbet med dette nå en god periode.

Tiltak som er gjort, innbefatter:

- Ledelsens gjennomgang med følgende rutiner som ligger til grunn:
    - Ansvarsmatrise og Sikkerhetsorganisasjonen
    - Sikkerhetsstrategi
    - Sikkerhetsmål
    - Akseptabel risiko
        - Akseptert risikonivå på informasjonssikkerhet legges på 9 ved f.eks anskaffelse av nytt programvare eller drift. Ved risiko over 9 må dette godkjennes av kommunaldirektør før investering eller drifta videreføres.

Det ble også benyttet rutinen «Mal for egenkontroll» som verktøy, selv om det er i større grad tiltenkt enheter og avdelinger. Men det ble et verktøy for vurdering av situasjonen og dokumentert i vårt referatsystem for ledermøter.

- Systemendringer foretatt i Compilo.
    - Struktur er gjennomgått og endret og bygd opp i stor grad etter Datatilsynets forslag til struktur for internkontroll - se link: https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/informasjonssikkerhet-internkontroll/etablere-internkontroll/internkontrollens-struktur/
- Gjennomgang av rutiner med revidering av de viktigste
    - Tatt ut og/eller tilpasset rutiner som ligger tett opp mot hverandre
- Lagt plan for videre revidering og tilpasning for resten av året. Dette omfatter blant annet:
    - Revisjon av protokoll for behandlingsaktiviteter (behandlingsoversikt)
        - Behandlingsprotokoll er i dag utarbeidet og revidert. Men en ser at det er behov for en mer strukturell tilpasning, med bl.a se om dette kan bakes inn i «orden i eget hus» programvaren.
    - Lage rutine for utarbeiding av protokoll for behandling av personopplysninger
    - Lage sjekkliste ved innkjøp av programvare, applikasjoner. Hva skal en huske på?
    - Gjennomføre et utvidet søk etter databehandleravtaler i historisk og produksjonsbasen, og oppdatere oversikten i Compilo.
    - Lage en rutine med beskrivelse av DPIA, når det gjøres, lagring osv.
    - Skrive inn søkeord for hvert enkelt dokument for senere gjenfinning under Personvern og informasjonssikkerhet.
    - Vurdere bruken av Orden i eget hus opp mot øvrige systemer vi allerede bruker
    - Informasjon til alle leder om nytt system - videre info på ansattnivå.

- Egen fagdag Personvern for PVO og ledere og saksbehandlere 23.03.2023

For å få dette systemet mer naturlig inn i ordinært årshjul, legges det opp til å implementere dette området i større grad opp mot ny rutine for rapportering og risikovurdering.
Dette startet vi med i 2022 på slutten av året, og første rapport på driftsros ble lagt fram for kommunestyret ved siste møtet i mai 2023.

Strukturen blir å implementere mer konkret områder som for eksempel informasjonssikkerhet, personvern og HMS i denne prosessen, som vil gå kontinuering opp mot ulike milepæler som er allerede fastsatt.

Prosessen vil utartes slik:
I løpet av året skal alle avdelinger gjennomføre ulike ROS'er på fagnivå. I dette skal også Informasjonssikkerhet og personvern være egen del. Lokale samarbeidsmøter har avvik og behandling av disse som et obligatorisk punkt som skal gjennomgås. Det presiseres i rutinen at informasjonssikkerhet og personvern skal nevnes der spesifikt slik at det minner deltagerne på en slik gjennomgang.

I løpet av første kvartal skal det genereres en driftsROS basert på fagROS'er fra avdelingene. Der skal enkelte tema være obligatoriske, slik som informasjonssikkerhet og flere til. Disse opplysningene skal til slutt genereres til en driftsROS for Grong kommune som leveres til kommunestyret ved Budsjettmøte i mai. Dette i hh til økonomireglementet. Da blir dette innbakt i drøftinger rundt budsjettpremissene for kommende budsjettbehandling. Samtidig kan resultatet kreve at det iverksettes mer øyeblikkelige tiltak som kan løses innenfor ordinære driftsrammer. Andre tiltak bakes inn i egne kapitler for budsjett og handlingsplan for kommende budsjettår, og vil derav også forankres politisk.

Dette danner igjen grunnlag for tertialrapportering som da skal rapportere ut på valgte områder. For å sikre fokus på dette med informasjonssikkerhet, skal personvernombudet ha sitt eget avsnitt i tertialrapportene. Disse tapportene vil da være grunnlag for årsmelding, der årsmeldingen er oppbygd rundt samme mal som tertialrapportene.

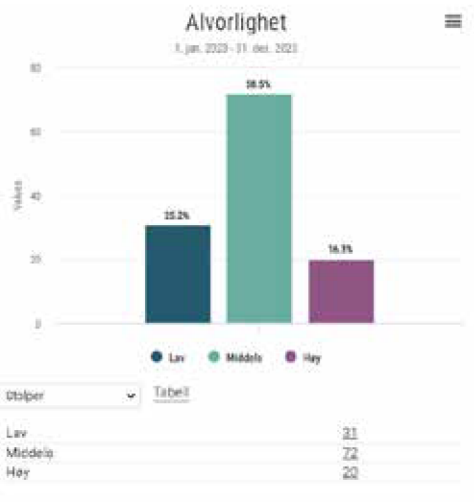
Så vil samme syklus gjentas, slik at vi får en kontinuerlig prosess rundt dette i større grad.

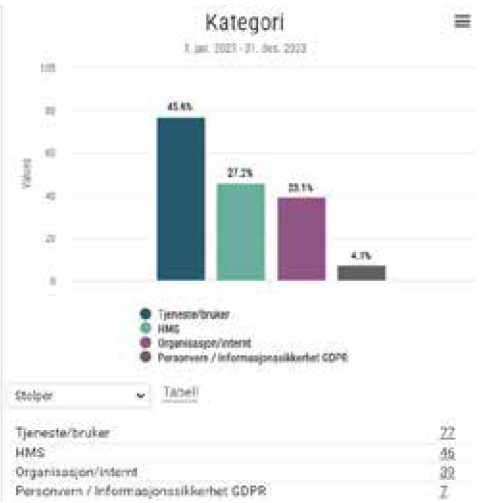
Med dette mener kommunedirektøren at vi har tatt revisjonens innspill til etterretning, og iverksatt konkrete tiltak for å sikre både prosesser og handlinger i henhold til rutinene.

Avvik:

Avvikt er en måte å utvikle våre tjenester på. Ved å rapportere om avvik, gis det innspill på områder som kan forbedres. Alvorlige avvik må håndteres raskt og kanskje må det finnes løsninger rimelig fort. Som alternativ til avvik, har vi også en løsning der alle ansatte kan fremme forslag til endring.

Ser vi på innmeldte avvik for 2023 for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 123 avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader og kategorier – se tabell under.





Som dere ser, er det flere avvik under kategori (169 avvik). Årsaken er at det er mulig å kysse av for at et avvik kan være i flere kategorier. Antall avvik er 123. For 2023 er det per 14. mars 2024 totalt 111 avvik lukket.

Avvikene er rapportert til følgende tjenesteområder:

Stolper Tabell

Flyktningetjenesten	11
Institusjonsbasert omsorg	48
Voksenopplæring	3
Helsetjenesten	9
Grong barne- og ungdomsskole	22
Personal og organisasjon	1
Kommunedirektør	3
Fagleder PPT	1
NAV	3
Indre Namdal barnevern og PPT	10
Servicekontoret	2
Hjemmebasert omsorg	5
Kultur	2
SFO	1
Legetjenesten	2

Avvikene vil bli kommentert på de ulike rammeområdene.

10.1 Personvern eller informasjonssikkerhet

Personvernombudet

Alle offentlige virksomheter skal utpeke et personvernombud, jf. Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og artikkel 37 i Personvernforordningen. Et personvernombud skal være rådgiver i personvernspørsmål, og skal involveres i saker som handler om behandling av personopplysninger.

Personvernombudets hovedoppgave er å informere og gi råd om de forpliktelsene behandlingsansvarlige (Grong kommune) har etter personvernlovgivningen, samt til ansatte som utfører behandlingen av personopplysninger. Personvernombudet skal svare på spørsmål og bistå alle som er registrert med personopplysninger i kommunen. Det stilles derfor naturlig nok et krav om personvernombudets uavhengighet for å unngå interessekonflikter. Personvernombudet kan for eksempel ikke være sjef for informasjonssikkerhet eller ha en lederstilling i organisasjonen.

Aktiviteter

I løpet av 2023 har personvernombudet deltatt i en rekke aktiviteter og møter:

- Bistått kommunen ved *Ledelsens gjennomgang* april 2023.
- Bistått kommunen i arbeidet med oppfølging av vedtak i Grong kommunestyre, sak 16/2022, punkt 4 og i møte med Konsek Trøndelag IKS.
- Bistått kommunen i vurderinger vedrørende å ta i bruk av applikasjoner eller bruk av sosiale medier, hvor personopplysninger lagres.
- Bistått i utarbeidelse av personvernkonsekvensvurderinger (DPIA) av programvarer.
- Lest og evt. bistått ved lukking av meldte avvik, som omhandler personvern og informasjonssikkerhet, i Compilo.
- Deltatt på møter og bistått i kommunens arkiveringsarbeid.
- Deltatt på fagdag *Personvern for personvernombud, ledere og saksbehandlere* 23. mars 2023.
- Medlemskap og deltakelse på møter i *Nettverket for personvernombud i Indre Namdal.*
- Medlemskap og deltakelse i *SNIP (Strategisk nettverk for informasjonssikkerhet og personvern)* i regi av KS.
- Medlemskap og deltakelse i digitale nettverksmøter for personvernombud i kommuner og fylkeskommuner gjennom *KINS (Foreningen kommunal informasjonssikkerhet).*

Fokus fremover

Kommunen skal ha oversikt over alle behandlinger av personopplysninger som gjøres og inngå databehandleravtaler. Videre skal det gjøres personvernkonsekvensvurderinger (DPIA), utarbeides prosedyrer og retningslinjer (sjekklister), fordeles ansvar, gjennomføre ROS og gi nødvendig opplæring for å nevne noe. Arbeid med personvern og informasjonssikkerhet og innfri kravene i Personvernforordningen er en kontinuerlig prosess. Alt arbeidet bidrar til at kommunen får den oversikten som er påkrevd, og at innbyggere og ansatte skal føle seg trygge på at deres personopplysninger blir tatt godt vare på i Grong kommune.

11 Avslutning.

Det er gledelig at kommunen får et bedre økonomisk resultat enn hva som ble prognosert ved siste regulering. Det er ikke langt unna det økonomiske måltallet som ligger til grunn får målsettingen om varig bærekraftig økonomi. Samtidig skulle en gjerne ha sett at vi kunne gitt en enda bedre prognose på slutten av 2023 enn hva vi klarte. Avvikte i prosent er lite, men det tilsvarer da de millionene som her er beskrevet.
Vi vil fortsette jobben med å finne gode grep slik at økonomisk status skal bli langt enklere å finne gjennom hele året. Da kan vi også gi enda bedre prognoser for drifta på et tidligere stadium.

Men et godt resultat gir oss et langt bedre utgangspunkt enn hva vi hadde håpet i 2023. Samtidig gir det kommunedirektøren en pedagogisk utfordring overfor ansatte og innbyggerne. Det har vært et fokus på økonomien i 2023, og særlig når en la budsjett for 2024 og økonomiplanen 2024 – 2027. Det er tegnet et bilde med store fremtidig utfordringer, og at det må gjennomføres langt mer effektive tiltak fremover for å sikre bærekraftig økonomi. Det at vi fikk et bedre resultat hjelper oss på veien slik at risikoen i 2024 er litt lavere, men farene er langt i fra over.

Det er her forsøkt å gi et mest mulig realistisk bilde over status i dag og det vi med stor sikkerhet kan si om fremtiden. At vi i 2024 får økt våre renteutgifter med rundt 11 millioner, sier i seg selv avsetningen med 4,6 millioner på fond fra 2023 ikke er tilstrekkelig selv om alle andre faktorer er stabile. I tillegg kommer premieavviket som skal føres fremover, økte utgifter på grunn av bosetting og dyrtid, samt fortsatt rekrutteringsutfordringer som koster kommunen en del.
Tar vi i tillegg med forventninger om et høyt lønnsoppgjør med virkning fom mai, utsikter til lavere skatteinngang og flere tiltak som det skal satses nasjonalt på, vil kommunedirektøren forvente enda strammere kommuneøkonomi fremover.

Kommunedirektøren sin største økonomiske bekymring blir at vi har satt oss mål om et økonomisk driftsnivå, men at vi ikke klarer å komme på dette nivået på alle sektorene. Det betyr ikke at det kan sidestilles med dårlig kontroll eller manglende vilje. Dette er et bilde på hvordan eksterne faktorer og oppgaver påvirker den kommunale økonomien.
Vi jobber i hovedsak med oppgaver som er lovpålagte eller som det er store forventninger til å skulle produseres, og det er vanskelig, og i stor grad umulig å si at det kan vi ikke gjøre på grunn av manglende økonomi.
Selv om de fleste rammeområdene klarte tilsvarende balanse, skjer det etter større reguleringer i løpet av 2023. Bare lønnsoppgjøret som en tradisjonelt har tatt innenfor egne rammer, gav en økning på nesten 6 millioner i rammetildeling. I tillegg kom driftstilførsler på andre områder som ble dekket gjennom regulering i 2023. En har sett at de målsettinger som ble satt, ikke var tilstrekkelig realistiske, og det ble da mest riktig å anbefale de gjennomførte reguleringene. Med andre ord, er driftsutgiftene langt høyere enn hva som var planlagt, men vi klarer dette resultatet på grunn av langt mer inntekt enn hva en kunne forutsi før 2023.
De viktigste av disse elementene er beskrevet i dette dokumentet.

I tillegg meldes det fra om stor arbeidsbelastning på mange områder, slik at forebygging og utvikling ofte blir prioritert ned i en travel hverdag. Dette er svært bekymringsfullt, da dette er noe som med tiden kan skape endring og mer effektive løsninger.
Derfor satser vi nå på en styrt kompetanseheving slik at vi får en organisasjon som i større grad kan lære å skape litt mer rom for utvikling av egne tjenester, slik at de blir mer effektive og riktig prioriterte, samt at det kan gi større mulighet for rom til videre utvikling.

For nå er det behov for å skape endring. Ikke bare lokale effektiviseringstiltak som også er viktig, men større strukturelle tiltak for bedre prioritering og effektivisering.

Vi har en god aktivitet og bred tjenesteportefølje for kommunenes 2322 innbyggere, samt midlertidig bosatte på skoler, besøkende på hytter og andre mer tilfeldig besøkende.
Dette i fra Kuben med basseng og bibliotek, idrettshall, fotballbane, friidrettsområde, 4 barnehager, 2 skoler, legekontor med legevakt, sykehjem og en av de med høyest andel kommunale boliger i Norge til disposisjon. Sterk bidragsyter på idrettsarenaer som Bjørgan, frivilligsentral, kultur med egne kulturmidler. Klare næringsarealer, næringsmidler som støtter næringsutvikling og egen næringskonsulent.
I tillegg kommer det drift/bistand på disse områdene, og ikke minst den drift som ikke er så synlig før behovet melder seg.

Nå vil vi nok møte den største utfordringen som har vært på flere år. Mangel på arbeidskraft, lavere økning i økonomiske ressurser og stort økende behov på helse og omsorgs.
I tillegg ser en at det settes større krav til systematisk forebygging og oppfølging av barn og unge, strukturert arbeid innenfor internkontroll, mer styrende og kontrollerende tilsyn på detaljnivå, og en sterk forventning til kommunal deltagelse på de fleste områder. Det er derav ikke mulig å kjøre ensidig fokus på ett område, men et bredt fokus på helheten, og sterkere prioritering innenfor tilgjengelige ressurser.
Vi kan ikke gjøre dette ensidig. Dette må vi løse gjennom teamarbeid i vid forstand. Stat, politikere, administrasjon og innbyggeren må sammen jobbe for å skape denne endringen. Dette ser vi utfordrer organisasjonen men det trengs en varig omstilling og en varig reduksjon av kostander som vil og må få følger for tjenesteproduksjonen. Både i omfang og innhold.

Dette må være organisasjonens fokus for å løse, og vil føre til endringer.

Årsmeldingen viser et bilde med både utfordringer, men også et høyt aktivitetsnivå, og vi har nådd viktige milepæler. Eksempelvis blålysbygg, oppstart BTI, tung involvering i legeprosjektet og bygdevekst, styrking av internkontrollen, stabil drift på alle områder selv med flere rekrutteringsutfordringer, og konkrete prosjekter på alle sektorer.

Dette har vært umulig uten dyktige medarbeidere i organisasjonen. Ansatte som daglig jobber med utfordringer i direkte tjenesterettet utøvelse, ledere på alle plan som skal balansere drift og utvikling, og tillitsvalgte som viser god forståelse for organisasjonen. Sammen med politisk ledelse er dette helt essensielt for å lykkes med formålet: best mulig tjenester og arbeidsmiljø for de midler som er tilgjengelig.

Tusen takk alle sammen!

Grong, 26. mars 2024

Bjørn Ståle Aalberg
Kommunedirektør

12 DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene.

12.1 HMS, Nærvær og personvern

12.1.1 Nærværsutvikling:

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværsarbeid:

- Bygge et godt omdømme for Grong kommune som organisasjon og arbeidssted.
  - Skape et godt arbeidsmiljø som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.
  - Skape en kultur for utvikling, innovasjon, raushet, initiativ og engasjement.
  - Etablere mestrende medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser.
- Skape større nærvær, gjennomsnittlig 95 % for hele organisasjonen.

Nærværsutviklingen i perioden 2020 – 2023, er som følger:

2020 88,6 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 9,9 %)
2021 90.5 % (egenmeldt – 1,9 % og legemeldt – 7,6 %)
2022 89,1 % (egenmeldt – 2,8 % og legemeldt – 8,1 %)
2023 89,6 % (egenmeldt – 1,7 % og legemeldt – 8,9 %)

Nærværet for 2023 er på totalt 89,6 %. Noe mer nærvær i forhold til 2022 og noe mindre enn i 2021. Imidlertid små variasjoner. Ser vi på sykefraværet er det langtidsfraværet som utgjør størst andel, ca. 8,3 % av totalt 10,4 %. Langtidsfravær er definert som fravær lenger enn 17 dager.

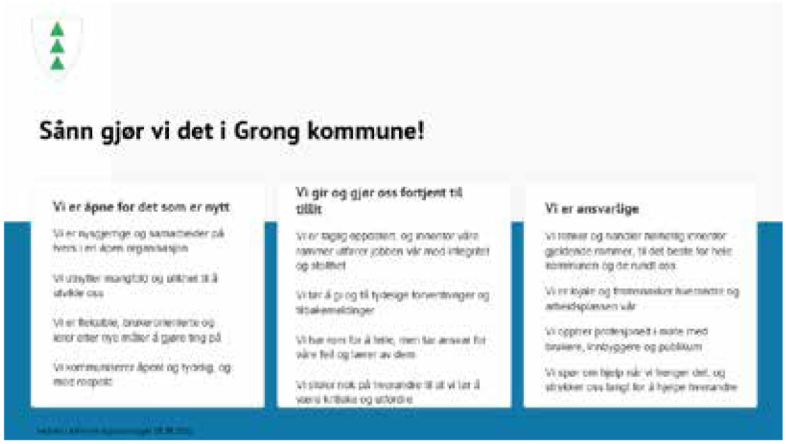
Målene for nærværsarbeidet er nedfelt i Arbeidsgiverstrategien. Arbeidsgiverstrategien må revideres.

Videre utvikling av nærværet skjer med bakgrunn i Handlingsplan for 2023 – Felles utviklingstiltak (vedtatt av kommunestyret i Årsbudsjett 2023, desember 2022). Her er det satt opp følgende oppfølging av leder og medarbeiderutviklingsprosessen:

Prosjektet avsluttes i 2022. Medarbeidersamlingene skal danne grunnlag for videre prosesser i Grong kommune, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå. Planen er som følger:

1. Vår nye verdiplakat –Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være verdier som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Her vil alle avdelingsledere ha en nøkkelrolle, med å sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte.
2. 10-FAKTOR er sendt ut i 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette utviklingsområder på de ulike avdelingene. Etter 10-FAKTOR, må det foretas en total analyse, som inkluderer verdiplakaten, av hvilke områder som skal ha prioritet fremover. Analysen må ha lokal forankring på avdelingsnivå (trepartssamarbeid). I tillegg kan det være nyttig med egne avdelingsmøter (først og fremst informasjon) for å bedre forankringsarbeidet. Forankring- og analysearbeidet må gjøre i desember2022, samtidig som det defineres nye mål for arbeidet.
3. Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvistiltak inn i handlingsplaner – desember 2022 –januar 2023.
4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå).

5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 –gjennom Bedrekommune.no –juli til september 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.
6. Evaluering –justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).
7. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023.



10-faktor medarbeiderundersøkelsen på alle avdelinger

10-faktor medarbeiderundersøkelsen ble sendt ut til 336 ansatte i Grong kommune høsten 2022. Vi fikk en total svarprosent på 68,5 % eller 230 besvarte undersøkelser. Det er første gang Grong kommune har gjennomført en slik undersøkelse og vi er godt fornøyde med svarprosenten. Flere avdelinger hadde også 100 % besvarelse.

Alle avdelinger har fått sin 10-fatormedarbeiderundersøkelse som grunnlag for videre arbeid på avdelingene, jfr. handlingsplanen. Under vises en total oversikt over resultatet av 230 besvarelser på de ulike 10 -faktorene.

Kolonne 1 (10-faktor) og kolonne 2 (Grong), viser resultatet for Grong kommune. Her er det likt fordi 10-faktor i utgangspunktet viser en avdeling sitt resultat (her er avdelingen hele Grong kommune). Kolonnen Grong viser totalresultatet for kommunen og kolonnen Organisasjonsenhet viser gjennomsnittet for kommunene i KS-området. Skalaen er fra 0 - 5.

10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse
PERIODE : 2022

10-FAKTOR Organisasjonsenhet

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)
Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

FAKTOR	10-FAKTOR	Grong	Organisasjonsenhet
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.2	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	3.9	4.0
6. Rolleklarhet	4.2	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.4	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.4	4.4	4.5
9. Mestringsklima	4.1	4.1	4.2
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.7

Resultatet er bra på gjennomsnittet – det er veldig positivt. Det kan være variasjoner på utfordringsbilde innenfor de ulike avdelingene, slik at fokusområde kan variere fra avdeling til avdeling. På overordnet nivå, er det et område som vi ser vi har et potensiale. Det er innenfor faktoren Relevant kompetanseutvikling. På overordnet nivå må vi ha mer søkelys på planmessig kompetanseutvikling. Vi har gjort innkjøp av en modul i Visma for kompetansekartlegging blant alle våre ansatte. Per tiden avventes iverksetting, med bakgrunn i flere pågående prosesser. Planen videre er at det må legges strukturer for behovsanalyser og plan for å dekke eventuelle gap mellom eksisterende kompetanse i organisasjonen og våre behov for kompetanse i fremtiden (opplæringsplan).

Brukerundersøkelser

Nå i høst er det gjennomført opplæring av administratorer i Bedrekommune.no, jfr. punkt 5 i kommunestyrets vedtak – Handlingsplanen for 2023. Brukerundersøkelsene organiseres gjennom Bedrekommune.no og omfatter de fleste fagområder og kommenteres på de ulike ansvar. Da det ble avdekket at maler for undersøkelsene ikke passet alle områdene, samt en del arbeidspress, ble de ikke gjennomført høsten 2023. Nå utgave av «bedrekommune.no» er nå klar, og der kan en også utarbeide undersøkelser med egne spørsmål. Det ble derav satt for gjennomføring våren 2024.

12.1.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Viser her også til kapittel 10 om Internkontroll. Mye arbeid med rydding og struktur er gjennomført. Videre er det innenfor fagområdet personvern og informasjonssikkerhet, utarbeidet en plan for videre arbeid for å oppnå et optimalisert system i tråd med relevant lovverk. Planlagte aktiviteter for 2024:

- Revisjon av protokoll for behandlingsaktiviteter (behandlingsoversikt)
- Lage rutine for utarbeiding av protokoll for behandling av personopplysninger
- Lage sjekkliste ved innkjøp av programvare, applikasjoner. Hva skal en huske på?
- Gjennomføre et utvidet søk etter databehandleravtaler i historisk og produksjonsbasen, og oppdatere oversikten i Compilo.
- Lage en rutine med beskrivelse av DPIA, når det gjøres, lagring osv.

- Skrive inn søkeord for hvert enkelt dokument for senere gjenfinning under Personvern og informasjonssikkerhet.
- Vurdere bruken av Orden i eget hus opp mot øvrige systemer vi allerede bruker
- Informasjon til alle leder om nytt system - videre info på ansattnivå.
- Alle avdelinger: Utarbeide drift ROS med tema Personvern og informasjonssikkerhet for 2024
- Eget kap. i Årsmeldingen fra PVO - første gang årsmelding fra 2023 (tas også med i tertialrap).

12.2 Investeringer

Prosjekt navn	Regnskap 2023	Buds(end) 2023	Totalt budsjett på prosjektet	Kommentar
Riving utleiebolig – Sundspetringen 1	124 688	-	300 000	Riving uleiebolig utført des 2023
Varebil vaktmester	150 000	150 000	150 000	Bil er anskaffet
Utrykningsbil brann	1 261 258	1 000 000	1 000 000	Bil er anskaffet
Sikkert møterom	145 167	150 000	150 000	Møterom er ferdigstilt og ordnet som ressurs i kalenderen. Prosjektet ble løst med bruk av egen bemanning.
Heis GHO	941 548	1 200 000	1 200 000	Prosjektet er ferdigstilt.
Ventilasjon Bergsmo barnehage	322 808	300 000	300 000	Ventilasjonsanlegget er byttet og innregulert.
Ny pumpestasjon Litjåa	253 581	300 000	600 000	Arbeidet ferdigstilt, velfungerende anlegg.
Kapasitetsutvidelse Formofoss/Bjørgan vannverk	477 478	250 000		Ferdigstilt.
Brannverntiltak GHO gjennomføring	5 077 433	6 100 000	6 500 000	Prosjektet var ment ferdigstilt medio november 23, Grunnet uventende utfordringer i konstruksjonen og bemanningsutfordringer hos entreprenør, ble ferdigstilling flyttet til 2024. Kvalitetssikring av avvikene gjennomføres 2024. Gjenstår noe arbeid som skal utføres i egenregi ila sommeren 2024.
Forprosjekt Helsefløy	87 500	87 500	300 000	Skisseprosjekt ferdigstilt
Renovering klasserom GBU	83 969	84 000		Prosjekt fra 2022, sluttført i 2023
Programvare bibliotek	67 574	3 000	250 000	Investering i nye biblioteksystemer er utsatt i hele fylket og gjennomfører omlegginger i 2024/25 gjennomfører faktiske omlegginger til felles system. Grong ble derimot pilotkommune for innfasing som den første i Trøndelag høsten 23 med hovedinvesteringer og implementeringer fra nyåret 24. Prosjektet vil komme godt under budsjett. Grong Folkebibliotek er nå i siste faser av omlegging. Noen etterkostnader kommer også i 2024. Som pilotkommmune får vi utfordringene i implementering og omlegging særlig i form av

				merarbeid og systemtilpasninger for bibliotekarressursen.
Ombygging av leiligheter 1-2 roms til 3-4 roms	53 967	6 000	1 500 000	Prosjektet starte høsten 2023.
Salg boliger	- 2 516 144	-2 300 000		Trøahaugvegen 22 og Ravnklovegen 42 er solgt i 2023
Brannstasjon renovering/tilbygg - blålysbygg	30 798 719	30 823 000	31 500 000	Overtakelse slutten av oktober 2023
Gym bygg Harran	591 640	1 300 000	1 500 000	Prosjektet er i all hovedsak ferdigstilt, men noen mangler gjenstår til 2024. Dette gjelder maling, tiltak vedr lyd og utskifting av sikringer i sikringsskap.
Salg av kommunale arealer	- 228 994	-		Salg tomt
Investeringstilskudd kirkene	250 000	250 000	500 000	Investeringstilskudd 50% overført til 2024

12.3 Oppfølging politiske vedtak.

Sak	***Sakstittel***	***Ansvar***	***Kommentarer***
K-52/22	***Årsbudsjett 2023. Økplan 2023- 2026.***		
	Pkt. 17 *Kommunestyret er bekymret over ekstra kostnader i forbindelse med oppvekstreform. Kommunestyret er forbered på at disse kostnadene kan dekkes over fond.*	***KA***	I 2023 har kostnadene har stabilisert seg og ikke økt. Utgiftene har ikke vært av et slikt omfang at bruk av fond har vært nødvendig. Det blir viktig arbeid framover å ha fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid. Dette sees sammen med bl.a. kommunens arbeid med forebyggende plan og når samhandlingsmodellen Bedre tverrfaglig innsats (BTI) tas i bruk.
	Pkt. 18. *Det forventes en effekt av samlokalisering og jobbing med oppvekstreformen på tvers av avdelinger og rammeområder*	***KA/EG***	Barnevern/PPT og Familiebasen har jevnlige møter for å koordinere seg. Erfaringene så langt viser at dette er positivt. Men det tar noe tid før man ser effekten, da mye av endringene handler om å jobbe mer forebyggende. Forebyggende plan vil legge grunnlaget for det videre arbeidet med oppvekstreformen. Denne skal ut på høring og vil deretter skulle vedtas. Arbeidet med å gjennomføre planen vil måtte gå over noe tid, særlig med tanke på at dette er en prosess som alle i organisasjonen skal jobbe etter. Så effekten av dette arbeidet vil man først se etter en tid. Det er gjennomført en felles fagdag for ansatte i oppvekst og helse. Tema var helhetlig samarbeid og BTI modellen.
	Pkt. 19. *Bergsmo skoles selges*	***SM***	Jobbes med salg av Bergsmo skole. Ligger ute for salg. Lite interesse for dette pr.d.d
	Pkt. 20. *Det forventes fortsatt økonomiske effekter av tettere samarbeid mellom bibliotek, voksenopplæring, kulturskole og skole*	***KA/SM /TK***	Det er gjort innsparinger på renhold og driftstjenester med nytt bygg og samlokaliseringer. Ansattressurs til bibliotek er redusert fra 130-70 % fra 2017. Det gjennomføres billigere arrangementer enn før da man ikke trenger å leie inn personell og utstyr, og det er lave grunnleier for skole, kulturskole, bibliotek ved arrangementer. Det er oppnådd mange synergier på drift av kulturskole som gir rom for flere elever til samme kostnad. Det ytes flere tekniske hjelpetjenester til skole og kulturskole gjennom kulturvaktmester som er finansiert av inntekter Kuben. I tillegg kommer kvalitetseffekter til de økonomiske som følge av fasilitetene som nå er tilgjengelige og i flerbruk. Kuben/GBU er også mer energiøkonomisk, dog innsparinger spises opp av økte strømkostnader. Det er også en økonomisk del-effekt på uteområde Kuben som deles og benyttes av skole i friminutt og fysisk aktivitet. Det arbeides for en styrking i samarbeid

			mellom skole og skolebibliotek, dog dette ikke vil gi økonomisk effekt direkte, men kan bedre tjenestene. I tillegg er det siden sommeren 2023 kjørt et prosjekt for å se på felles ledelse på VO og Flyktningetjenesten. Konklusjonen skal være klar før oppstart av nytt skoleår.
	Pkt 21. *Det bør vurderes om redusert lærerstilling kan erstattes med fastvikarstilling. Dette må sees i sammenheng med vikarinnleie.*	***KA***	Det er ikke gjennomført dette skoleåret da det ikke ble konkludert som hensiktsmessig og effektivt.
	Pkt 22. *Det legges inn en forventning om at alle rammer henter inn eksterne midler:* *R1 – 100 000* *R2 – 300 000* *R3 – 300 000* *R4 – 500 000 (200' rådgiver næring, 200' møteplasser ungdom, 100' bibliotek)*	***TK*** ***KA*** ***EG*** ***SM***	*R1* – For 2023 er det gitt tilsagn på kr 350.000,- til prosjektet Samskaping i Grong – modell for samhandling mellom kommune og frivillighet. Midler er benyttet som lønnsmidler. Videre gitt tilsagt på kr 250.000 til prosjektet New Working Spaces i distriktskommuner. Er benyttet til konsulenttjenester – Sintef/Universitetet Nord. Har søkt om statlige midler for prosjektet Digihjelp og innovasjonsmidler (del av skjønnsmidlene til Statsforvalteren) til et prosjekt om Innovasjon i hverdagen (videreføring av leder- og medarbeider-utviklingsprosessen). Har fått avslag på begge søknadene. R2- Det er søkt og kommunen har fått innvilget kr 250 000.- i tilskudd fra Udir på Tillitsreformen i barnehage og skole. Dette prosjektet startet opp i 2023,og arbeides videre med i 2024. Prosjektet sees opp mot kommunens arbeid med BTI. R3 – Det søkes ut midler kontinuerlig gjennom året. Så langt er det innvilget forlengelse av de fleste prosjektene som kjøres. Samtidig er signalene fra Statsforvalteren at rammene er noe begrenset, så vi har fått avslag på noen søknader. I tillegg er det søkt ut midler til to fellesprosjekter for IN4 – kommunene. For 2023 har det medført en total sum på 1 575 000,- R4 – 100.000 bibliotek. Utført med mer tilskudd enn politisk bestilt. Vi har søkt, men fått avslag på de to største pottene for tilskudd til bibliotek som går på større utviklingsprosjekt, samt skolebibliotekutvikling. Derimot videreføres følgende prosjektmidler fra forrige år * 50.000 - Aktiv formidling (går til utadretta litterære tjenester av bibliotekar utenfor bibliotekets vegger) * 17.000 - Shared reading (lesegrupper utenom åpningstid) * 64.000 i år, 46.000 neste år for ett prosjekt som skal se på potensialet for nye, utvidede tjenester gjennom

			folkebibliotekene initiert av fylkeskommunen med følgende samarbeidspartnere; Nord universitet, universitetsbiblioteket NTNU, flere regionråd, kompetansepilotprosjektet og fylkeskommunen. R4 – 200.000 møteplasser ungdom. Det er innvilget 125.000 i 2023 (halvparten overført 2024), og noe mindre to neste år i ett treårig prosjekt som skal styrke møteplasser for ungdom. Tilskuddet er langt lavere enn søkt og fokus- og målområder fra søknad må revideres og innrettes ønsket og mulig satsing. Prosjektet vil uansett gå inn i utvikling, styrking mot juniorklubb (5.-7. kl.) og evt. samarbeidsinitiativ opp mot videregående målgruppe i senere prosjektfase. Prosjektet er igangsatt og medfører etter-skoletilbud til juniorene og mer matservering og utstyr, i tillegg til at prosjektmidler benyttes til prosjektstilling (fritidsklubbarbeider). R4 Rådgiver næring, prosjektet "Hei kom hit, bli her" kr.60 000.(Allerede budsjettert). Ikke betalt ut i 2023. Bygdevekst: anslag kr.80 000, utbetalt kr 121.838. Aktiv deltager på prosjektet pendlerkontor forskning av Nord UV og SINTEF. Ikke utbetalt i 2023.
	Pkt 26. *Det må sees på mulighet for å styrke eldres psykiske helse, aktivitetstilbud og demensomsorg i løpet av 2023*	***EG***	Dagsenter for hjemmeboende demente blir drevet i samarbeid med Frivilligsentralen, og har aktiviteter to dager per uke året rundt. I tillegg har Helsetjenesten tiltaket forebyggende hjemmebesøk til alle som fyller 75 år i gjeldende år. Spesialsykepleier og ergoterapeut tilbyr hjemmebesøk til gjeldende årskull, med fokus på alle relevante områder som gjør eldre i stand til å bo trygt og godt hjemme lengst mulig. Helsetjenesten i samarbeid med hjemmebaserte tjenester tilbyr også hverdagsrehabilitering, og målgrupper her er også ofte eldre. I tillegg kommer Frisklivtilbudene Frisk i friluft hver tirsdag (her har også brukere av dagsenteret for demente mulighet for å delta), lavterskel møteplass på Frivilligsentralen, Frisklivskurs hvert halvår, samt styrke- og yogatilbud gjennom frisklivstilbudet hver vår og høst. I tillegg til dette er det flere frivillige lag og organisasjoner som har ukentlige arrangementer på storstua på sykeheimen. Disse er åpne for alle som ønsker det og som bor i nærheten. Demensforeningen i samarbeid med demenskoordinator jobber godt med å skape møteplasser og spre kunnskap til pårørende. De har lenge hatt en ordning med aktivitetsvenn. Dette er en frivillig som gjør aktiviteter sammen med en som har demens. Avdeling kultur gjennomfører flere arrangement med midler fra den kulturelle spaserstokken som er ett kjærkomment tilbud til målgruppen. I tillegg målrettes

			mye av aktiviteten på Kulturhuset Kuben for deltakelse fra seniorer for opplevelser og kunne møtes. Også bibliotektjenesten har fokus på området og utfyller ett viktig tilbud til mange, særlig enslige eldre som er hyppige brukere. Totalt sett er det svært mange og gode tilbud som er ment å dekke behovet til de omtalte brukergruppene. Aktivitetene og møteplassene som er nevnt er forsøkt tilpasset behovet så langt man klarer og har kapasitet for. Det som kan være en utfordring for noen som bor utenfor sentrum er transport til og fra de aktivitetene som foregår.
	Pkt 29. *Kjøp av leilighet i Trøahaugen Park bygg II gjennomføres kun dersom det er utløsende for igangsettelse av byggetrinn II.*	***SM***	Etter vedtaket kom det forespørsel fra utbygger som ble drøftet i formannskapet. Ut i fra gitte kriterier, var ikke prosjektet i slik situasjon at det var nødvendig å kjøpe ut leilighet for å iverksette byggetrinn II. Kjøpet ble derav ikke gjennomført.
	Pkt 30. *Det må sees på alternative modeller for å få solgt tomter i Mediåmarka*	***SM***	Jobbet med markedsføring på hjemmesider og det er laget digital brosjyre for bedre synliggjøring av alternativene.
	Pkt 31. *Reduksjon på 105 000 på kultur skal ikke ramme barn og unge direkte*	***SM***	Innsparing er gjennomført. Reduksjonene er gjennomført basert på en vurdering av hvor kuttene rammer minst ved å redusere innsats til "godt nok". Det er en krevende oppgave å finne budsjettposter som ikke rammer barn og unge på kulturbudsjettet, da de fleste postene angår barn og unge av de som ikke finansierer seg selv eller har føringer fra kommunestyre, fylkeskommune eller stat.
	Pkt 35. *Det bes om at det fremmes sak om stedsutvikling i Grong sentrum i løpet av våren 2023.*	***SM***	Drøftet i formannskapet og det er utarbeidet en prosessplan og arbeidet startet høsten 2023.
K-3/23	***Anmodning om bosetting i 2023.*** *Formannskapet ønsker å bli jevnlig oppdatert på området*	***KA***	I hele 2023 ble det bosatt 38 flyktninger. Av disse er 4 flyttet til andre deler av landet eller returnert. Det var høy aktivitet på bosetting og oppfølging i 2023 og perioder der vi ikke kunne bosette på grunn av begrenset kapasitet i enkelte tjenester. Det har vært gjort prioriteringer gjennom året og jobbet med å lukke avvik på tjenester til bosatte flyktninger. Fokus har vært på forsvarlige tjenester.

12.4Utviklingstiltak for Grong kommune

TILTAK	Mål samf.plan	*Kommentarer*
Felles utviklingstiltak:		
Generelt omstillingsarbeid: For 2023 er det et effektiviseringsmål på alle rammeområdene for å ta inn forventet lønnsøkning per 01.05.2023. Store endringer i rammebetingelsene har medført et stort fokus på behovet for omstilling, bl.a. omstilling for mer effektiv drift herunder å finne et tilpasset tjenestenivå (godt nok), utnytte ressurser på tvers av rammeområdene og ha rett kompetanse på riktig sted og til riktig tid. Kan også sees i sammenheng med utviklingstiltaket under – oppfølging medarbeiderutviklingsprosess.	4.8	Lønnsøkningen i 2023 ble klart høyere enn budsjettert. I tillegg kommer økte priser på både varer og tjenester, samt økte utgifter til enkelte tjenester på både høyere aktivitet, men også mer kostbare rekrutteringstiltak. Totalt så en at dette tiltaket ikke var realistisk å gjennomføre i 2023. Det er benyttet ekstra inntekter til å kompensere for dette på de enkelte rammene. Tillegg er det gjort reguleringer som kompenserer for økte driftsutgifter på flere sektorer.
Oppfølging medarbeiderutviklingsprosess: Prosjektet avsluttes i 2022. Medarbeidersamlingene skal danne grunnlag for videre prosesser i Grong kommune, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå. Planen er som følger: 1. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være verdier som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Her vil alle avdelingsledere ha en nøkkelrolle, med å sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte. 2. 10-FAKTOR er sendt ut i 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette	4.8	Kommentert under kap. 3 Sykefravær/HMS/internkontroll

	utviklingsområder på de ulike avdelingene. Etter 10-FAKTOR, må det foretas en total analyse, som inkluderer verdiplakaten, av hvilke områder som skal ha prioritet fremover. Analysen må ha lokal forankring på avdelingsnivå (trepartssamarbeid). I tillegg kan det være nyttig med egne avdelingsmøter (først og fremst informasjon) for å bedre forankringsarbeidet. Forankring- og analysearbeidet må gjøre i desember 2022, samtidig som det defineres nye mål for arbeidet.		
3.	Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplaner – desember 2022 – januar 2023.		
4.	Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå).		
5.	Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 – gjennom Bedrekommune.no – april til juni 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.		
6.	Evaluering – justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).		
7.	Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter		

mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023.		
Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester		
Kontinuerlig arbeid med Klart Språk og universell utforming (videreutvikle et klart og tydelig språk både på digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon).	4.2	Anskaffet Civis som ledd i kommunikasjonsstrategien. Gir kort og klare meldinger ut til innbyggerne. Ellers kontinuerlig jobbing med dokumenter og artikler.
Vurdere innføring av Digihjelpen – lavterskel veiledningstilbud til personer med liten digital kompetanse. Fokus i 2023 er arbeid med systematikk og struktur på Digihjelpen samt tilstrekkelig kompetanseheving i egen organisasjon.	4.2	Vi søkte ut midler til digihjelp til innbyggere med lav digital kompetanse. Søknad ble ikke innvilget.
Ved ytterligere redusert stillingsressurs ved økonomikontoret må det foretas en gjennomgang av arbeidsoppgavene. Dette med tanke på riktig fordeling av oppgaver, hvordan reduseres sårbarhet mest mulig, kan noe gjøres for å forenkle arbeidsoppgavene mm.	4.8	Bemanningen ved økonomikontoret ble redusert fra 220% til 200% i løpet av 2023, fordelt på 3 ansatte. I 2023 ble det skifte av økonomisjef, ny ble tilsatt medio oktober 2023. Arbeidet med å se på mulighetene for nye og kanskje bedre måter å gjøre arbeidet på vil kunne starte på ny frisk fra høsten 2024 (Får ny økonomikonsulent mai 2024). Regnskapssystemet skal fornyes, og allerede nå vet vi at alt må legges inn på nytt slik at det er klart for drift fra 1.1.2025. Det igjen vil kreve mye ressurser. Startlån (saksbehandling av søknader og klagebehandling) ble overført til økonomi fra teknisk (da den som hadde jobben ble ordfører høsten 2023). Deler av arbeidet med dette ble vi nødt å kjøpe av Namsskogan kommune. Dette tas tilbake igjen når vi får ny ansatt på plass (mai 2024). I en overgang vil stillings% bli økt (40%) på økonomikontoret. Ressurser som tidligere var på teknisk og helse er tiltenkt inkludert i stillingen til den nye økonomikonsulenten. Da vi ikke er så mange å spille på, er dette også for å være forberedt til neste på økonomikontoret skal ut som pensjonist (40% stilling). For å redusere sårbarheten på kunnskap om vederlagsberegning og fakturering, skal den nye økonomikonsulenten også opplæres i dette.
Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie		
Fortsatt prioritere arbeidet med	2.3	Kontinuerlig jobbing. Økt fokus hver høst med

god klasseledelse.		opplæring/oppdatering på planleggingsdagene.
Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole.	4.8	Kontinuerlig prosess. Det jobbes med å se på organisering av tjenestene VO og flyktningetjenesten.
Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom ulike samlinger.	4.8	Alle ansatte i barnehagene, samt verneombud og tillitsvalgte, har hatt samling med bedriftshelsetjenesten, ANT, angående dette temaet. Kontinuerlig jobbing på alle avdelinger.
Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværsarbeid og ha spesielt fokus på dette.	4.8	Gjøres kontinuerlig med hver enkelt eller i fellesskap.
Grunnskolene har samarbeid med NAV Arbeidslivssenter med tanke på økt nærvær.	4.8	Det ble gjennom 2023 gjennomført jevnlige møter med NAV med mål om økt nærvær.
Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong.	2.3	Har laget ny struktur og er i gang med å revidere alle rutiner som skal implementeres av ansatte.
Grunnskolene i Grong jobber med implementering av læreplanverk og overordnet del.	2.3, 3.3	Læreplanverket er implementert i grunnskolene i Grong, og det jobbes kontinuerlig med å utvikle og omsette læreplanverket til grunnskolene i Grong. Overordnet del er en del av læreplanverket og har stort fokus. Grunnskolene har samarbeid med NORD gjennom DEKOM (videreføring av Oppfølgingsordningen) der læreplanverket og overordnet del står i fokus.
Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM)	2.3, 3.3	Deltar sammen med de andre skolene i Indre Namdal.
Skolene skal fortsatt delta i oppfølgingsordningen gjennom Statsforvalteren. Avsluttes sommeren 2023.	2.3, 3.3	Avsluttet til sommeren 2023. Videreføring av arbeidet gjennom DEKOM og samarbeid med NORD universitet.
Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM).	2.3, 3.3	Har faste samlinger/møtepunkt med de andre barnehagene i Indre Namdal i løpet av året.
Fortsetter implementering og videreutvikling av MITT VALG i barnehage og skole (GBU).	2.1, 2.3, 3.3, 3.6	Kontinuerlig jobbing som driftes på hver avdeling. GBU har høsten 2023 signert ny 3 års avtale på Mitt Valg med Lions Overhalla og Mitt Valg Norge. Oppfriskningskurs for ansatte gjennomføres nov.23.
Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen.	2.3, 3.3	Hver barnehage jobber med sine individuelle utviklingsprosjekt med bistand fra Nord Universitet. Rønningen barnehage har etter forespørsler fra Nord Universitet bidratt med erfaringsutveksling fra sine prosjekt.
Barnehagene i Grong har tatt i bruk Visma Flyt Barnehage som barnehageadministrativt system. Fortsette implementering og		Et nytt fagsystem som fungerer godt og som videreutvikles kontinuerlig. Implementeres fortløpende for nye brukere (foreldre) og ansatte.

videreutvikling av dette.		
Flyktningetjenesten deltar inneværende år i arbeidsgrupper for blant annet oppvekstreform og prosjekt for barn med funksjonsnedsettelser. Flyktningetjenesten vil i det videre prioritere å delta som part i kommunens arbeid med tverrfaglig innsats og samhandling. Vi vil med det øke fokus på gruppen med nyankomne og deres tjenestebehov gjennom å ta del i utviklingsprosesser i kommunen som omhandler tverrfaglig samhandling opp mot familier og individ.	2.1, 3.4	Dette er gjennomført som planlagt. Alle ansatte i Flyktningetjenesten deltok på fagdag om BTI. Vi er i gang med dialogmøter og deltakelse i arbeidsgruppe for å utvikle og kvalitetssikre samarbeid og kartlegging/tiltak til bosatte barn og familier opp mot avdelinger som er involvert i oppfølging.
<u>Barnevern;</u>		
Intern implementering av ny lovgivning - ny barnevernlov fra 1.1.2023	4.8	Det er påstartet arbeid blant de ansatte med revidering av fagrutiner jf ny barnevernlov, herunder også revidering av maler som er et viktig bidrag til å forstå de endringer som er tilkommet, og som bidrar til å sikre implementering i tjenesten. Det er også 3 ansatte som har startet på nasjonal videreutdanning i juss barnevern i september, der ny barnevernlov naturlig nok er tema.
Fokus på fagretta samarbeid mellom barneverntjenestene i Namdalen- Midtre og Ytre, samt region Trøndelag for øvrig. Dette i tråd med region sin satsing knyttet til statens satsingsområder. Eks: læringsnettverk (samarbeid om bl.a. tiltaksutvikling, implementeringsstøtte ift. metoder og opplæring).	4.8	Det har vært en utfordring å få et fungerende samarbeid i eget læringsnettverk, man har derfor fått bistand til forpliktende samarbeid fra Statsforvalteren. I 2023 er Trøndelag gitt kr 1 079 398,- til egeninitierte utviklingsprosjekt i læringsnettverkene. Ordningen skal bidra til økt samarbeid på tvers av kommuner, og til felles utvikling av tiltak og tjenester til sårbare barn og deres familier. Læringsnettverket i Namdalen har ikke søkt på egne vegne om stimuleringsmidler tidligere, men søkte og fikk 300.000,- til felles fagsamlinger for ansatte for å legge grunnlag for mer samarbeid, kunnskap og erfaringsdeling på tvers av tjenestene.
Implementere og tilby omsorgspakke for nye fosterhjem og biologiske hjem.	4.4, 4.8	Barnevernet tilbyr pr i dag omsorgspakken til fosterhjem med plasseringer etter 2022. Man har påstartet internt arbeid med rutinerevidering slik at man sikrer at omsorgspakken blir tilbudt alle nye plasseringer. Ansatte har deltatt på opplæringsdager i regi fosterhjemsnettverket i Trøndelag, både digitalt og fysisk.
Øke medvirkningen og samarbeid mellom barn, foreldre og	4.8	Barnevernet har hatt fokus på brobygging mellom barn, foreldre og fosterhjem gjennom tilbud om og

fosterforeldre.		bruk av omsorgspakken. På omsorgsteam har man deltatt på flere digitale fagdager hvor fokuset blant annet har vært en del på brobygging, samt hvordan få til godt samarbeid med ulike metoder. Barnevernet har også gjennomført flere saker i barnevernsnemnda gjennom samtaleprosess, som bidrar til bedre samarbeid mellom partene.
Øke bruk av familieråd, også som en del av undersøkelse og som ledd i brobygging mellom foreldre og barn som bor utenfor hjemmet, samt deres fosterfamilier.	3.4, 4.4, 4.5, 4.8	Barnevernet har gjennomført noen flere familieråd og fått til noe mer samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre- men vi har ikke pr i dag et system som gjør at vi kan ta ut tall eller statistikk på området. Tilbakemeldingen fra bufetat er likevel at de ser at vi har et økt omfang av gjennomførte familieråd. Det vil fortsatt være et fokusområde som følger oss fremover.
Øke forvaltningskompetanse på barnevern- gjennom fokussamlinger internt i tjenesten.	4.8	Barnevernet har hatt flere fagmøter med fokus på forvaltning. Det er gjennomført felles fagsamlinger av de ansatte som er i ferd med å ta nasjonale videreutdanninger- med fokus på viktigheten av god forvaltningskompetanse og forvaltningsskikk.
Deltakelse på felles fagsamlinger gjennom kompetansesentre og statsforvalter – søkelys på ny barnevernlov og oppvekstreform.	4.4	Omsorgsteam har deltatt på flere digitale fagsamlinger i regi Statsforvalteren med fokus på lovendringer, lovforståelse, oppgavefordeling stat/ kommune m.m. Fagledelse har i tillegg deltatt på fagsamling med BUFdir og sentralmyndigheten vedr samarbeid over landegrenser.
Delta i tjenestestøtteprogram - tilbud gjennom regionsenter for barn og unge (R-BUP øst sør), de tre regionale kunnskapssentrene for barn og unge (RKBU Midt-Norge, Nord og Vest) og Regionalt ressurssenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS sør), på oppdrag fra Bufdir.	4.4, 4.8	Barnevernet hadde oppstart av tjenestestøtte med NTNU og universitetet Nord i enden av desember-22. Det ble gjennomført en felles samling våren 2023. Statsforvalter og bufdir anbefalte at man avvikler videre deltakelse i programmet for Indre Namdal barnevern. Samtidig ble det laget en plan for eget opplegg med læringsnettverket i Namdalen- med stimuleringsmidler fra staten(se pkt 2, om fagretta samarbeid på tvers av tjenester).
Innføring av oppdatert programvare; fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern	4.2, 4.8	Oppgradering til Visma Flyt Barnevern; Gjennomført-produksjonsstart 19.desember 2022. Dette er sett i sammenheng med innføring av ny barnevernlov fra 1.1.2023. Visma Generell sak barnevern ble iverksatt 11.04.2023.
Kompetanseheving av ansatte jf. kompetansekrav fra 2031 i Oppvekstreform; bl.a. gjennom nasjonale tilskudds-baserte videreutdanninger	3.3, 3.4, 4.8	3 ansatte startet på jusstudiet, og teamleder startet på veiledningsutdanning høsten -23. Det ble søkt og mottatt tilskudd jmf. retningslinjer for dette hos bufdir. og er regnskapsført med halvpart på 2023 og halvpart på 2024.
Utvide metodeportefølje til tiltaksteam for å møte oppvekstreformens mål og hensikt	2.1, 3.4, 4.8	Pr i dag er det en tiltaksarbeider som er sertifisert PYC veileder som er et nasjonalt anbefalt tiltak som region Midt har som satsningsområde gjennom

		nettverkssamarbeid. Tjenesten har hatt vakanse på stilling som veileder siden oktober 2023, men ny ansatt startet 01.03.2024. Det er utarbeidet kompetanseplan for tjenesten hvor tiltaksteam også er inkludert- det er gjennom omfattende kartlegging laget en oversikt på ønsket tiltak og metode utvidelse.
PPT;		
PPT skal etter Kompetanseløftet jobbe mer forebyggende, noe som krever en annen organisering. Forebygging vil bety økt søkelys på systemrettet arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene og barnehagen. Tjenesten skal også kunne bistå skole/barnehage i omstillingsprosesser internt. Gjennom praksis-nær veiledning skal en sikre barn og unges rettigheter ift. tilpasset opplæring. Tjenesten skal bidra i møter i forkant av henvisning, vurdering av spesialundervisning, fagdager for spes.ped-koordinatorene, videre forankring av prosedyrer før henvisning, utarbeidelse av utredningsplan for de ulike typer av henvisninger etc. Jf. Stortingsmelding nr 6 er målet å sikre retten til de som skal ha spesialundervisning og inkludere alle i KL 20, rammeplan for barnehage og redusere kommunenes behov for enkeltvedtak etter anbefaling i sakkyndig vurdering.	2.1, 2.3, 4.4, 4.8	PPT hadde evaluering etter 6 mnd. gjennomføring. Alle kommunene fikk uttale seg om erfaringer knyttet til ny organisering med fokus på forebygging. Kommunene er fornøyd med at vi er mer ut i avdelingene, og opplever at PPT blir en støttende tjeneste. PPT selv ser at enkelte avdelinger har utfordringer knyttet å la PPT selv styre dagen og vil ha hele dagen knyttet opp i møter, oppdrag og observasjoner knyttet til ett barn/gruppe barn. Etter 12 mnd. har det igjen vært gjennomført evaluering. Det som kommer fram som svært tydelig, med 89% av svarene, er at Logoped har for liten tid til å kunne betjene utfordringer knyttet til logopedi innenfor dagens stillingsprosent. Vi begynner å se at enkelte enheter benevner og arbeider ut fra en inkluderende tenkning knyttet til det spesialpedagogiske feltet, og har begynt å få på plass inkluderende praksiser.
Implementering av Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende samarbeid i alle IN-kommunene. Herunder arbeidet med analysemodellen som verktøyet, ett etterutdanningstilbud fra Statped for å kunne gjennomføre analyser av det inkluderende samarbeidet i skole og barnehage for å finne kompetansebehov i den enkelte avdeling. Det er budsjettert tilskudd gjennom kompetanseløft.	2.3, 3.3, 3.4, 4.8	Tjenesten har gjennomført inkluderingsanalysen i Lierne kommune fra februar-mai 2023. Namsskogan, Røyrvik og Grong ønsker å utsette gjennomføring, og kommer ikke i gang før i høst (2024).
Tjenesten skal jobbe for å ha ny og oppdatert informasjon på hjemmesiden til vertskommunen.	4.2, 4.8	Det jobbes kontinuerlig med dette arbeidet, det er noen utfordringer til å få gjort det fortløpende etter behov.

Informasjonen og innhold skal fremstå som mer brukervennlig for brukere, foresatte og alle samarbeidsparter.		
PPT skal øke sin kompetanse i forståelsen av KL 20 og barnehagelovens bestemmelser. Vi skal følge nye retningslinjer som utarbeides i forbindelse med Kompetanseløftet. Det er gjennomført høringer, og ny opplæringslov forventes i 2022. PPT sitt nye mandat vil bli beskrevet.	2.3, 3.3, 4.8	Kontinuerlig arbeid som også påvirkes av oppvekstreform, BTI og endringer i tjenestelovgivningen vedr. barn/unge. Ny opplæringslov ble vedtatt i 2023, og trer i kraft fra 01.08.24 - veiledere og rundskriv er ikke kommet pr.01.03.24, så oppdateringer og endringer knyttet til det vil skje i vår/sommer (2024).
Statped er inne i en omstrukturering, og kommunene vil få et større ansvar. PPT vil for neste år ha behov for kompetanseheving for å nå målene i KL 20, Oppvekstreformen og ny opplæringslov. Opplæringen vil bestå av kollegaveiledning, kollektiv opplæring, individuell opplæring og hospitering. Behovet for kompetanse kartlegges, og det benyttes behovsmeldinger og behovsgrunnlag som meldes inn via kompetansenettverket i IN Dekom/Rekom/ KL, gjennom samarbeidsforum i Trøndelag.	2.3, 3.3, 3.4, 4.8	PPT har ingen plan på hvordan kompetansehevinger skal foregå, da det ble kjent at det ikke kommer kompetansemidler til dette formålet i 2023 gjennom kompetanseløftet. PPT er heller ikke kommet med i Udir sine prioriteringer på studieplass med frikjøp eller vikarordning. De studiene som er med, vil kun treffe tjenestens behov i begrenset omfang. PPT har påstartet videreutdanning fra våren 2024, og vil undersøke muligheten for å søke på studier med prioriteringer fra Udir. PPT er da å betrakte som lærere, og vil trenge bekreftelse fra skoleleder.
Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd;		
Oppstart av prosjekt felles legetjeneste IN.	2.1, 2.12	Prosjektet er godt i gang. Analysene så langt viser at hvis man skal oppnå målene i prosjektplanen så må det til en stor forandring i måten tjenestene leveres på. Prosjektet viser at det er mange elementer som krever analyse og avklaringer. Det er derfor blitt søkt ut midler til videreføring av prosjektet. Vi har mottatt 700 000,- i tilskudd for videreføring i 2024. Målet om oppstart 01.01.2024 viser seg å være urealistisk. Flere av analysene som blir gjort krever at må se på andre måter og gjøre ting på, enn man først trodde. Samt at det må gjøres en del avklaringer i forhold til organisasjonsform, og at det ligger noen overordnede utfordringer i eksisterende regelverk. Dette arbeidet er krevende og må sees i sammenheng med bygdevekstprosjektet og eventuelt frikommuneforsøk. Det er inngått en mer forpliktende intensjonsavtale for å sikre forankring i samarbeidskommunene. Samtidig registrerer man en viss skepsis noen steder for de nødvendige endringer som måtte komme. Som følge av at bygningsmassen ikke er tilpasset en ny

		organisering, samt behov for videre utredninger på enkelte punkter vil det gå lengre tid før man kan si at prosjektet felles legetjeneste er i full drift.
Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune	4.3, 4.8	Det jobbes kontinuerlig med dette.
Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen	4.8	Helseplattformen er stadig i medienes søkelys. Man ser at det er utfordringer på flere områder. Og dette gjør at innføringsløpet stadig endres og utsettes. Som følge av de stadige endringene er det blitt vanskelig å drive forberedelser som opprinnelig tenkt. Lokalt i Grong kommune er derfor dette arbeidet satt på vent inntil man vet noe mer konkret. Administrasjonen følger likevel status tett for å kunne ha et best mulig grunnlag for å lage en innstilling etter hvert. Hvis situasjonen med uklarheter omkring Helseplattformen fortsetter ut i tid, bør man samtidig se på alternative løsninger. Det er flere fagprogrammer som er modne for utskiftning, og som man må vurdere hvor lenge man kan bruke uten at det går utover effektiviteten og kvaliteten på tjenestene. Nasjonale tjenester som f.eks. kjernejournal utvikles stadig. En vurdering av kostnad og behov må derfor gjøres etter hvert. Og hvilken løsning som er den beste for kommunen.
Se på arbeidsoppgaver og fordeling av disse mellom yrkesgruppene som jobber innenfor pleie og omsorgsektoren. I denne sammenhengen må det også sees på bemanning og vaktlengder	4.8	Det ble søkt om prosjektmidler til dette. Søknaden ble dessverre ikke innvilget. Men prosjektet er igangsatt, og det jobbes videre. Det er et viktig prosjekt bl.a. for å tilpasse kompetansebehovet, slik at man får utnyttet den kompetansen som finnes på en best mulig måte. Spesielt sett i lyset av de rekrutteringsutfordringene som er økende.
Overgang til skybasert betalingsordning på legekontor	4.8	I slutten av oktober 2023 ble journalsystemet byttet. Dette gir bl.a. som fordel at vi vil få en enklere betalingsløsning.
Gjennomgang av tildelingskriteriene for tjenestetildeling	2.1	Tildelingskriteriene er gjennomgått av berørte avdelinger og koordinerende enhet, og vil bli fremlagt våren 2024.
Videreutvikling av Helse-, omsorgs- og velferdstjenestene, med søkelys på medarbeiderskap og arbeidskultur i h.h.t til medarbeiderutviklingsprosessen som er beskrevet under felles utviklingstiltak ovenfor.	4.8	Pleie og omsorgstjenestene er i gang med arbeidet. Og fokuset på utviklingsprosessen er med i det daglige. Helsetjenesten kom sent i gang med dette arbeidet i 2023, pga. vakanse i sentral rolle. Imidlertid er arbeidet tatt tak i igjen i siste kvartal 2023
Videreføring av satsing på Familieveileder- tjenester og prosjektet «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn»	2.1	Foreldreveiledning, Cos P-kurs: 32 foreldre har gått kurs, og de har til sammen 57 barn. Arbeidet med ny modell for barnekoordinatorarbeidet, med fast stilling 50% dedikert barnekoordinator og 50% Cos- P veileder er

		ikke ferdigstilt i 2023, og videreføres derfor til 2024. Dette i tråd med føringer i prosjektet samt føringer i forhold til plikten til barnekoordinator i alle kommuner, og samordningsplikten som fremgår i lovverket innenfor både helse- og oppvekstsektoren (herunder også oppvekstreformen).
Utvikle tiltakene «Barn som pårørende» og styrke arbeidet inn mot ungdommer på Namdal folkehøyskole og Grong videregående med et særlig fokus på rusarbeid. (jfr. Tilskudd til kommunalt rusarbeid)	2.1, 3.7	Kommunens hjemmeside er oppdatert i forhold til informasjon om barn som pårørende, både til tjenesteytere, pårørende og til målgruppen. Samarbeid med GVS og NFHS er videreført i tråd med tilskudd og handlingsplan.
År tre av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres, med «Foreldre på sidelinja».	2.1, 3.4, 3.6	Foreldre på sidelinja ble gjennomført på til sammen 4 klassetrinn høsten 2023, og tiltaket er videreført etter intensjonene.
Lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, smittevernplan, vold i nære relasjoner og ungdomsplan, implementeres i arbeidet i Grong kommune, i utarbeidelsen av ny kompetanseplan, og i arbeidet med ny kommunal planstrategi. (Videreført fra 2020/2021)	3.4	Dette arbeidet er stadig pågående, og må sees i sammenheng med øvrig planarbeid, planstrategi og kommende rullering av nevnte planer i 2025
Utarbeidelse av helhetlig plan for forebyggende arbeid i helsetjenesten, i tråd med føringene i ny oppvekstreform. Samt iverksetting av tiltak i fht reformen, herunder mål om fast foreldreveiledningsstilling og BTI (Bedre tidlig innsats)	3.4, 2.1	Arbeidet er godt i gang, og nærmer seg fullføring. Høringer er gjennomført og sluttstillelse av arbeidet er i gang. Imidlertid har det vært vakanser hos flere sentrale aktører i arbeidet, noe som har medført forsinkelser i arbeidet.
NAV Indre Namdal:		
Videreutvikle vertskommunesamarbeidet om NAV Indre Namdal og partnerskapet med NAV Trøndelag for å sikre gode, tilgjengelige og likeverdige tjenester i alle kommunene	2.1.	Det er gjennomført dialogmøte i vertskommunesamarbeidet i juni, med deltagelse fra alle kommunene i tillegg til Statsforvalter og NAV Trøndelag. Tema i møtet var tilgjengelige tjenester, bosetting og integrering av flyktninger og utenforskap. Det er gjennomført partnerskapsmøte i desember der partnerskapsavtalen mellom Grong kommune og NAV Trøndelag ble oppdatert.
Følge opp plan mot barnefattigdom, blant annet gjennom prosjektet «Familien i fokus» (tettere kartlegging oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal)	4.5, 3.4	Prosjektet "Familien i sentrum" er godt i gang, men prosjektmedarbeider sluttet i november. Prosjektet er lagt på is inntil videre som følge av bemanningsutfordringer og behov for å sikre daglig drift først. Det er avklart med Statsforvalteren at dette gjøres, og at en kan vurder oppstart i løpet av 2024.

Utvikle og styrke samarbeidet med tjenester/samarbeidspartnere i alle kommunene i vertskommunesamarbeidet.	4.8	På grunn av bemanningsutfordringer har det ikke vært kapasitet til å få gjennomført planlagte møte med tjenester/samarbeidspartnere i alle kommunene. Har vært avholdt enkelte samarbeidsmøter med flyktningetjenestene.
Utvikle samarbeidet med flyktningetjenesten for å sikre tett og god oppfølging av bosatte flyktninger, og sikre overgang til arbeid og aktivitet	3.6, 2.4	På grunn av bemanningsutfordringer har det ikke vært kapasitet til å arbeide med dette området i år. Det har vært avholdt et fellesmøte med flyktningetjenestene i vår og enkelt møter med ved behov.
Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning, kulturskole og ungdomsklubb.		
Bjørgan - Heia. I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging.	1.5, 1.12, 2.7	Det ble jobbet med 3 reguleringsplaner. Reguleringsplan for ny caravanplass og reguleringsplan for hytter/fritidsbebyggelse på Formofoss. Ny reguleringsplan for nye hyttetomter beliggende på Ulvig/Kjær pågår også. I tillegg må det nevnes at det bidras sterkt med tilskudd for skiløyper, tråking, brøyting m.m. av kulturbudsjettet, samt prioritering av spillemidler til tiltak i skianlegget.
Næringsarealer i Grong kommune. -Grong næringspark: Markedsføring av ledig areal og initiere kjøp og salg av areal i næringsparken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser. -Øvrig næringsareal: Stabilitetsvurderinger for å fastslå at byggeområder kan utnyttes. Fortløpende markedsføring. -Videreutvikle Grong som handelssenter i samhandling med næringslivet. -Bidra til videre utvikling av alle 3 bygdesenter.	1.1, 1.2, 1.3, 1.9, 1.12, 2.11, 3.5, 4.6	-Jobbet med bedre markedsføring på hjemmeside. Solgt en tomt til ny næring i Grong næringspark. Videre er det solgt tomtegrunn til NTE for deres utbygging i næringsområde Harran. Fortløpende kommunikasjon med aktuelle næringsparter. Stedsutviklingsprosess igangsatt i Grong sentrum.

Friluftsliv. Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.	2.2, 3.1,	Grong-turer ble ikke byttet ut dette året og stod etter innsatsen fra i 2022. Nye turer for to neste sesonger lanseres denne våren. Finansieringsstøtte til løypenettverk Bjørgan - Kveinnsjøen - Heia er utbetalt, likeså brøytestøtte p-plasser Heia og langrennsanlegget ved Bjørgan. Det er gjort en saksutredning med positivt vedtak som danner grunnlag for at Grong kommune nå har sendt inn søknad om å være pilotkommune for oppføring av ei "Dagsturhytte" i kommunen som vil bli en potensielt viktig satsing fra 2025. Rett før jul ble det sendt ut bredt til et forum for friluftsliv (åpent møte) som ble berammet i starten av 2024. Dette vil bli et årlig treffpunkt. Det er ønsker/planer om å revitalisere og strukturere tilbudene med trimbokser og andre mer etablerte turstier, men dette avhenger av tid, ressurser og frivillig engasjement.
Kommunal bygningsmasse. -Gjennomføre et systematisk og planmessig vedlikehold med sikte på å opprettholde god standard og godt inneklima. -Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.	2.3	Pågår fortløpende, med strenge prioriteringer. Prioriteringer gjennomføres slik at vi holder gjeldende lover og forskrifter. I hovedsak bruk av eget personell til gjennomføring av vedlikeholdsoppgaver, dette for å holde kostnadene nede.
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	1.3, 3.6, 4.8	Pågår fortløpende. I 2023 er det lagt ned mye ressursbruk i Røyrvik kommune med blant annet Joma Gruver, Røyrvik fjellandsby og Børgefjellsenteret.
Namdal brann- og redningsvesen. -Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen. -Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.	2.10	Lovpålagt overbefalsvakt iverksatt fra 01.04.23. Revidering av planverk/brannordning pågår.
Boliger og leiligheter. -Initiere at leietakere i kommunale boenheter gis muligheter for kjøp. -Fortsette strategien med salg av borettslagsleiligheter og andre utvalgte boligbygg. -Bidra til utvikling av nye boligprosjekt. -Markedsføring av boligtomter.	2.8	Løpende vurdering vedrørende hvilke boliger som kan legges ut for salg og behovet for kjøp av nye enheter. Boligprosjektet Trøahaugen vest har fått ferdigattest på 2 leilighetsbygg. Pågått drøftinger om neste byggetrinn Sandøla panorama.
Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte	2.6, 2.7, 2.8, 3.1,	Revideringen av hovedplan vann og avløp er påbegynt.

planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger: • Hovedplan skogsveier vedtatt 2013. • Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022. • Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. • Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015. • Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2023. • Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021. • Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. • Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. • Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021. • Boligpolitisk plan vedtatt 2016. • Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. • Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. • Ny vegplan vedtatt i 2021.	3.5, 3.6.	Arbeidet med boligpolitisk plan har pågått i en tverrsektoriell gruppe. Klima og energiplan vedtatt av kommunestyret 04.05.23. Pågår fortløpende arbeid med reguleringsplaner, blant annet mye arbeid med E6 Grong – Nordlandsgrense.
Videreføring av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.	1.12, 2.7, 2.9, 3.1, 4.1, 4.7	I løpet av 2024 vil drifta evaluere seg selv og vurdere aktivitetsnivå og hvordan huset drives. Det er i dag for høy ambisjon og aktivitet i forhold til ressurs og kulturhusansvarlig har utfordringer med å holde aktivitetsnivået tilbake. Utfordringen med å gå ned i aktivitet er at driften blir dyrere med mindre inntekter (aktivitet) og man blir fanget i et *omsetningsjag*. I 2023 var det 43.318 besøkende gjennom registrerte/dokumenterte treffpunkt, men anslag da ikke alle aktiviteter kan registreres er 51.659. GBU's tilstedeværelse kommer i tillegg. Besøket fordeler seg på følgende aktiviteter: - 47 % Folkebibliotek og skolebibliotek - 17 % Publikumsarrangementer kultur (konserter, teater, kino etc.) - 15 % Faglige treffpunkt (små møter, mellom store møter og konferanser) - 12 % Kulturskoleelever, øvinger faste brukere som Grong Musikkforening, Kor i Kuben og andre. - 6 % Idrettslig aktivitet, hall og basseng

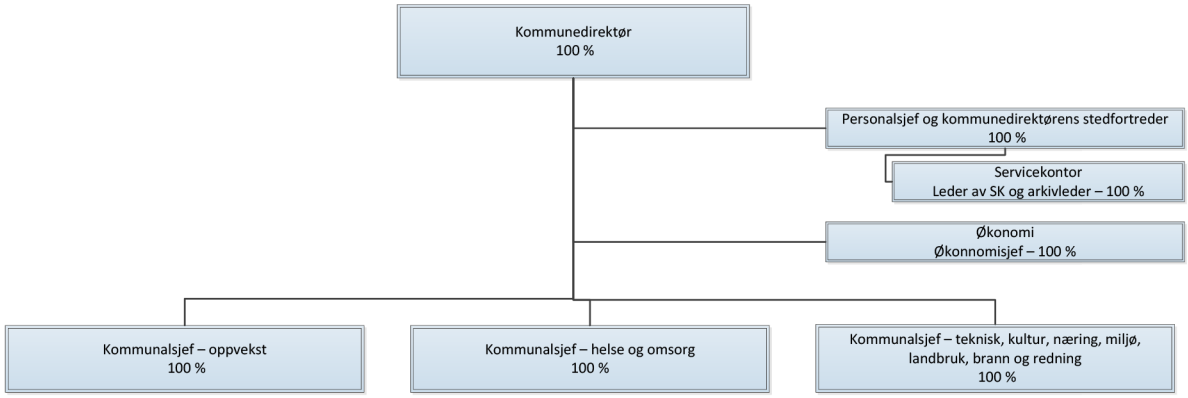
		- 2 % Aktiviteter, messer, basar, temasamlinger m.m. - 1 % Selskap og feiringer (nasjonaldag, bursdag o.l.). Totalt besøk 2023 er nært tilsvarende årene før pandemien, 2018 og 2019. Biblioteket står for den største veksten. Det er noe mindre store kulturarrangementer og noe mindre besøk og det er aktiviteter utenom billetterte arrangementer som øker. Det er færre arrangement med nasjonale aktører og flere med trønderske. Det er flere foredrag, men færre konferanser med sammenlignbare år. Regional funksjon er definitivt oppfylt.
Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettrammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.	2.4, 2.9	Folkebiblioteket styrer etter budsjettrammer med 70 % bibliotekressurs, og har opplevd stor økning i besøk og utlån de siste to årene. I 2023 ble det registrert 25,040 besøk med besøkstelleren, og det ble lånt ut 15.311 bøker inkludert fornyelser og fjernlån. Dette er en prosentvis økning i utlånet på 73 % siden 2021, og 20 % siden 2022. Den økende bruken av biblioteket gir også utslag i Norsk Kulturindeks, hvor Grong Folkebibliotek går fra 166. plass i 2021 til 45. plass i 2022 nasjonalt basert på antall besøkende, utlån, voksne aktive lånere og besøk på arrangement. Den største endringen som møteplass er en pågående bruksendring siste to år hvor markant flere barn og ungdom benytter biblioteket som oppholds- og aktivitetsarena. Grong Folkebibliotek deltar som prosjektkommune i det fylkeskommunale prosjektet "Folkebiblioteket som kompetanseaktør". Prosjektet er et samarbeid mellom folkebibliotek og høgskole- og universitetsbibliotek i Trøndelag, og skal knytte seg opp til Bygdevekst og studiesenter. Prosjektet er drevet av prosjektmidler, og går over siste halvdel av 2023 og første halvdel av 2024, og blir forhåpentligvis forlenget med ett år. Grong folkebibliotek har også prosjektmidler til aktiv formidling og til Litterære pusterom. Grong folkebibliotek har som pilotkommune i Trøndelag gått over til det nye biblioteksystemet Cicero fra Systematic i desember 2023, noe som har vært svært arbeids- og tidskrevende. Det jobbes nasjonalt med å løse enkelte utfordringer som har gjort overgangen ekstra krevende.
Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel.	1.4, 2.7, 3.1	Kulturskoletilbudet drives relativt likt som tidligere år angående tilbudsstruktur, men er inne i andre skoleår på rad med svært høyt elevtall. Det er ikke rammer for utvidelse av fagtilbud og det er i år venteliste/ gitt avslag til søkere på noen tilbudsplasser. Kulturskolen driver på ett totalbudsjett med 95 elevplasser som er like stort som da vi hadde 59 elevplasser. Dette betyr

		at det er gjort et svært godt arbeid i å ta ut effekter best mulig for å dekke ett langt større tilbud uten å øke budsjetter. Men vi må si at vi nå presser tilbudene i taket og gjør dette med en god del kompromisser og mer effektivt forbruk av lærerressurser.
Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.	1.4, 2.4, 4.5	Grong ungdomsklubb har skiftet navn til Grong fritidsklubb. Tiltakene fungerer bra og har vært delt i to tiltak med en åpningsdag per uke hver. Nå er dette gjennom prosjektfase endret til samme dag, men med ettermiddagstilbud til juniorklubb (5. Kl +) og kveldstilbud for ordinær ungdomsklubb (7. Kl +). Førstnevnte tiltak er fremdeles å betrakte som en forsøksordning, da vi egentlig strekker ressursene i det lengste ved å ha to helt ulike tilbud på 0,3 årsverk. Det er gitt tilsagn på prosjektmidler som kan utvikle dette tilbudet inneværende år og to år videre. Begge tiltak framgår nå som svært betydningsfulle både for det helhetlige ungdomsmiljøet og for individer, og vi har endelig en god og dyktig kontinuitet i voksenrollen. Prosjektmidler gir mulighet for mer planlegging av tiltakene, mer utstyr og særlig mat til juniortiltaket. Vi vil også se nærmere på den høye bruken og aktiviteten blant barn og unge i folkebiblioteket og om det kan trekkes synergier mellom dette prosjektet og biblioteket som møteplass for barn- og unge.
Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.	1.10, 1.11	Det er jobbet med landbruksplan. Tilskuddsforvaltning og andre forvaltningsoppgaver fortløpende gjennom året.
Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.	1.2, 1.9,	I all hovedsak er utbyggingssaker gjennomført i tråd med handlingsplan. Se pkt. 12.2.

12.5 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter

12.5.1 Organisering

Ramme 1 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Kommunalsjefene er plassert rent budsjetteknisk på sine respektive rammeområder. Leder av Servicekontoret og arkivleder benytter av sin 100 % stilling ca 50 % til ledelse. Her er det nok arkivledelse som det brukes mest ressurser på, bl.a. med bakgrunn i store krav fra Arkivverket og fortsatt en del restanser for å fylle disse kravene.

12.5.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 1	**Regnskap 2023**	**Budsjett inkl endring**	**Forbruk i %**
Personalkostnader	9 571 131	9 898 368	97 %
Sykelønnsrefusjoner	- 588 249	- 477 000	123 %
Øvrige kostnader	6 479 342	5 963 000	109 %
Inntekter	- 1 191 781	- 896 000	133 %
Rammeområdets nettoutgifter	14 270 443	14 488 368	98 %

Ansvar		Regnskap 2023	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	14 270 444	14 488 368	217 925	98
1000	Sentraladministrasjon og servicekontor	6 555 013	6 963 692	408 678	94
1100	Fellesutgifter IKT	3 020 431	2 981 110	-39 320	101
1101	Fellesutgifter administrasjon	4 739 318	4 553 566	-185 752	104
1102	Kantine i kommunehuset	-18 868	-	18 868	-
1202	Bevillings- og skjenkekontroll	-34 403	-20 000	14 403	172
1500	Til rådmannens disposisjon	8 953	10 000	1 047	90

OPPSUMMERING;
De største utgiftspostene innenfor ramme 1 er personalkostnader. For 2023 er det allerede tatt inn kr 300.000,-, jfr. vårt ansvar for prosjektet Samskaping. Tilsvarer ca. 50 % stilling.

Mange ansatte innenfor ramme 1 får sin lønn regulert lokalt, men enkelte har også fått per 01.05.2023 et betydelig løft gjennom det sentrale Mellomoppgjøret. Det sentrale oppgjøret ga føringer for lokale forhandlingene for ansatte i kap. 3 (ledere) og 5 (ansatte i særlige selvstendige stillinger). Med bakgrunn i lønnsoppgjøret per 01.05.2023, var det to store elementer som også måtte arbeides inn i løpet av året:

1. Lønnsøkning som ble fremforhandlet i det sentrale Mellomoppgjøret for ansatte i kap. 4 – i gjennomsnitt 5,4 %.
2. Lønnsøkning for ansatte i kap. 3 og 5, forhandlet høsten 2023.

Vi har noe sykefravær og vi minimerer innleie av vikarer. Refusjoner fra NAV ga gode muligheter for å dekke inn deler av lønnsoppgjøret for 2023. Tiltredelse i stillingen som prosjektutvikler ble 1. juli. Sen tiltredelse ga noe besparelser i forhold til budsjett – ca kr 350.000,-. Imidlertid betraktes dette som ekstraordinære midler som skal tilbakeføres «felleskassen» eller redusere bruk av fond og må sees i sammenheng med et årsoppgjør med et mindre forbruk på kr 218.000,-.

Ramme 1 fikk tilført kr 279.000,- av en felles pott avsatt til fordeling som kompensasjon for lønnsoppgjøret. Sammen med prosjektmidler (Samskaping), sen oppstart i en stilling og mindre vikarinnleie enn refusjoner for sykefravær, medførte dette at ramme 1 kom i god økonomisk balanse og klarte å dekke inn det store lønnsoppgjøret som har vært for alle ansatte.

12.5.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	*1. kv.*	*2. kv.*	*3. kv.*	*4. kv.*	*År:*
Sentraladministrasjon	96,3	92,7	96,4	97,8	2021
	96,8	98,2	90,3	89,6	2022
	87,4	81,8	92,6	92,2	*2023*

Nærværet er økt de to siste kvartalene og det oppleves en positiv trend som forventes videreført i 2024.

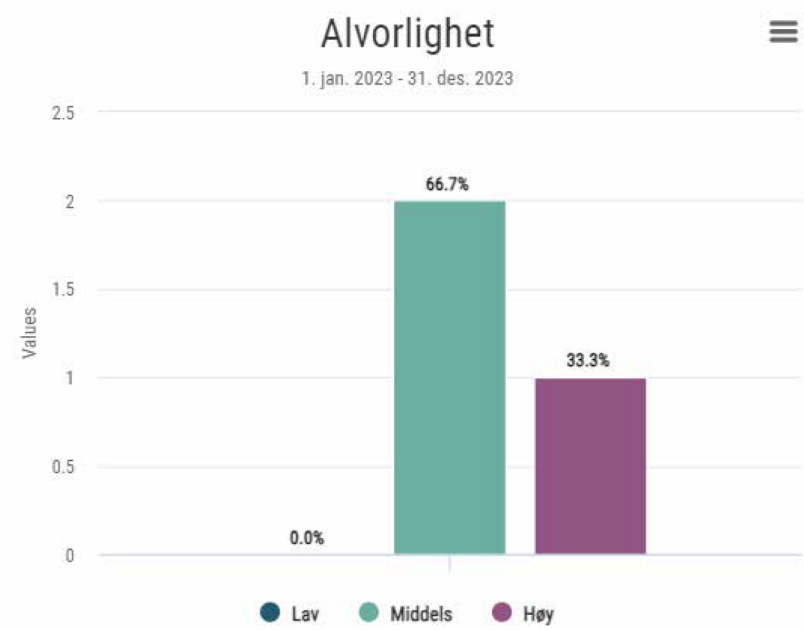
12.5.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Det avholdes møter med tillitsvalgte og verneombud etter behov. Imidlertid erkjenner vi at også ramme 1, må formalisere møter med tillitsvalgte og verneombud i henhold til utarbeidede prosedyrer for lokalt partssamarbeid.

12.5.5 Internkontroll og avvik

Avvikssystemet i Compilo brukes av alle fagområdene innenfor rammeområdet. Avvik behandles og følges opp fortløpende. Avvik blir først behandlet på aktuelt nivå med nødvendige tiltak. Alle avvik blir gjennomgått en gang i året ved ledelsens gjennomgang.

Følgende avvik er rapportert i Compilo innenfor ramme 1:



Stolper Tabell

Middels	2
Høy	1

Tre avvik er registret i 2023 og fordeler seg på HMS, personvern/informasjonssikkerhet GDPR, organisasjon/internt og tjeneste/bruker. Et avvik kan registreres på flere fagområdet. Avviket som omhandler HMS gjelder en annen avdeling innenfor et annet rammeområde og kommenteres der. Avviket som omhandler personvern handler om en feilsendt e-post. Vedkommende som fikk posten ved feil ble kontaktet umiddelbart da avviket ble oppdaget. Tiltak iverksatt som foreslått som forbedringsforslag (f.eks. bruk av fagsystem fremfor e-post). Det tredje avviket omhandler tilgangsstyring i Elements og en innsynsmulighet som er tatt opp med systemleverandør. Interne saksbehandlere kan i enkelte tilfeller, se skjermet navn, men ikke skjermet dokumenter. Sikri AS ser på mulighetene for å endre logikken i Elements.

12.5.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2023
Prosessen med Årsbudsjett 2024 og økonomiplanarbeidet er planlagt, bl.a. med økonomiseminar med kommunestyret og formannskap i mai/juni 2023.

Arbeidet med Helhetlig ROS for Grong kommune og Overordnet beredskapsplan for Grong kommune er i sluttfasen. En informasjon- og drøftingsrunde med aktuelle, bør gjennomføres før politisk behandling. Sluttbehandles i våren 2024.

Annen daglig drift
Det er tilnærmet normalt drift, det vil si høyt arbeidstrykk og en generell opplevelse av å måtte nedprioritere en del utviklingsoppgaver. Imidlertid en del gode prosesser på gang, jfr. beskrivelser under oppfølging av handlingsplanene og sykefravær/HMS/interkontroll.

I tillegg arbeides det daglig med mye rydding i det gamle papirarkiv, et arkiv som omfatter alle fagområder. I 2023 ble det igjen overført ryddet gammelt papirarkiv for digitalisering hos IKA Trøndelag.

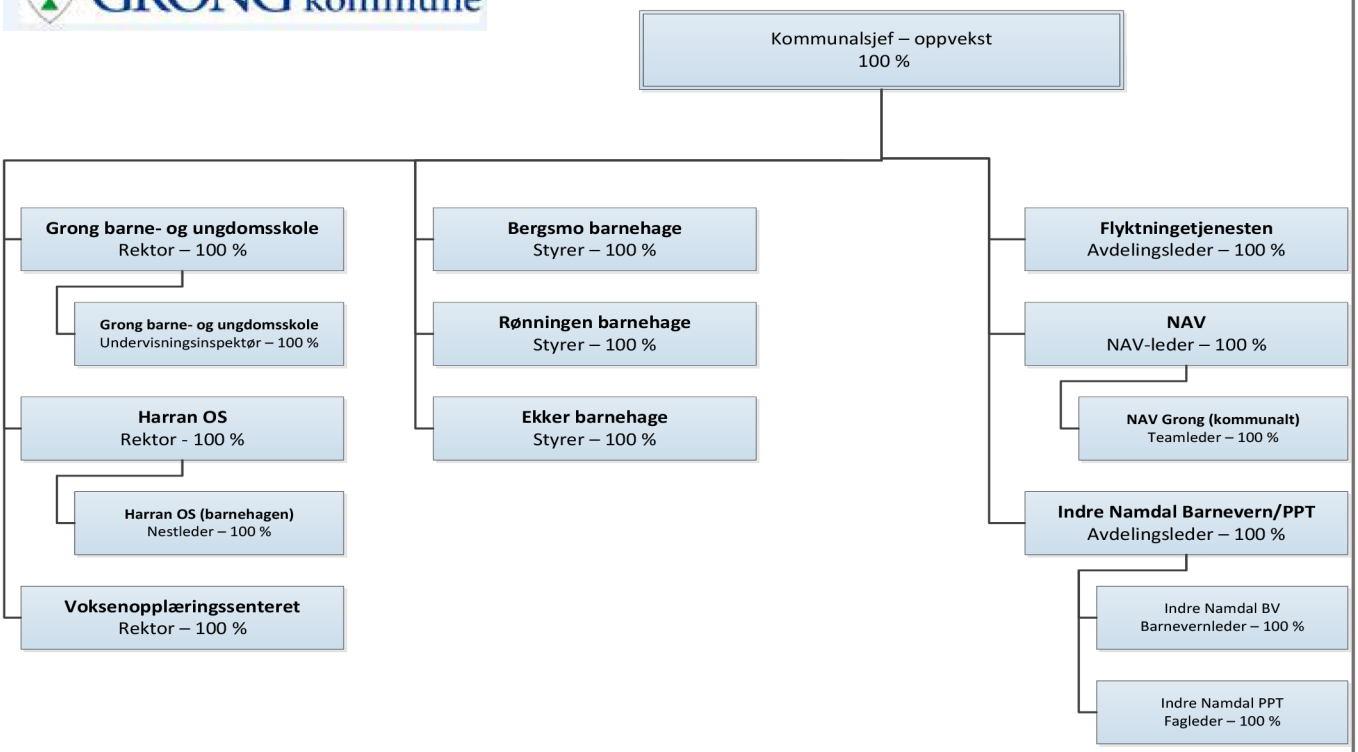
Videre er det foretatt en strukturgjennomgang av vårt system for Personvern og informasjonssikkerhet. Dette arbeidet er gjort i godt samarbeid med personvernombudet, jfr. vedtak i Grong kommunestyre (PS 16/2022, pkt 4) som sier at: *Administrasjonen bes om å sørge for at dokumentasjonen av behandling av personopplysninger og datasikkerhet er i samsvar med lovverket.*

Det er fortsatt viktig å benytte enhver anledning til å foreta en vurdering av muligheter for å redusere personalkostnadene for 2023, slik at balansen i driften for ramme 1 bedres. En reduksjon av personalkostnader må følges opp med effektiviseringstiltak, bl.a. digitalisering og endrede arbeidsoppgaver. Ved naturlig avgang, må det foretas en nøye vurdering av behovet for nyrekruttering. I tillegg må vi være tydelige på prioritering av oppgaver. En person i 100 % stilling har fått innvilget to års permisjon. Frem til nå er kun 30 % stillingsressurs disponert. Her må vi imidlertid få anledning til å prøve og feile. Vi tester ut dagens løsning, men er åpne for at endring må skje ved å tilføre noe mer ressurser.

12.6 Rammeområde 2. Oppvekst og familie

12.6.1 Organisering

Ramme 2 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Alle avdelingsledere ved ramme 2 har 100% lederrolle. Men noen av avdelingslederne har avsatt tid til arbeid ut i avdeling. Rektor voksenopplæring, styrer Bergsmo og styrer Ekker har fordeling 70/30 leder/avdeling. Nesteleder i Harran har en fordeling på 35/65.

12.6.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 2	Regnskap 2023	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	84 187 158	82 796 172	102 %
Sykelønnsrefusjoner	- 5 777 884	- 5 020 592	115 %
Øvrige kostnader	25 539 135	24 169 753	106 %
Inntekter	- 11 694 703	- 9 749 800	120 %
Rammeområdets nettoutgifter	**92 253 706**	**92 195 533**	**100 %**

Ansvar		Regnskap 2023	Budsjett inkl. endring	Rest av budsjett	Forbruk i %
	ALLE	92 253 707	92 195 533	-58 174	100,06
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	2 042 078	1 867 000	-175 078	109,38
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT- fordeling etter 20 likt/80 folketall. Merforbruk skyldes at faktisk pensjon var høyere enn budsjettert pensjon. Da budsjett for vertskommunesamarbeidene 2023 ble lagt, var ikke pensjonsprosenten for 2023 klar ennå. Det ble da brukt en «gammel» prosent. Da det i 2023 ble en ekstra stor økning pga. generell lønns og prisvekst, fikk det en ekstra stor betydning for pensjonen på vertskommune samarbeidene. Videre da pensjon følger lønn, blir det stort avvik pensjon.					
2210	Administrasjon, fellesutgifter alle skoler	2 878 116	2 891 762	13 646	99,53
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	591 565	603 677	12 112	97,99
2212	MOT	150 096	187 859	37 763	79,90
Regnskapet viser et underforbruket på MOT som skyldes at utgifter knyttet til lønnskostnader (variabel lønn) leirskole er lagt til ansvar 2220 (undervisning GBU)					
2213	Skoleskyss	1 436 747	1 050 000	-386 747	136,83
Dette er et ansvar det er vanskelig å holde oversikt på. Elever med innvilget skoleskyss varierer fra skoleår til skoleår. Kostnaden pr. elev som benytter skoleskyss varierer tilsvarende (pris pr. tur og avstand). Kostnader ifm. skoleskyss til kommunegrense for elever på privatskole i nabokommune og individuell tilrettelagt skoleskyss for elever som har behov for det dekkes også her. Overforbruket var vanskelig å forutse, da vurderingene pleier å baseres på erfaringstall i august og september. Denne høsten kom fakturene for august, september, oktober og november først medio desember.					
2214	Fosterheimsplasserte elever i andre kommuner	1 876 853	1 882 000	5 147	99,73
2215	Barn i andre kommuner	1 368 033	1 355 000	-13 033	100,96
2217	Ungdomsråd	3 400	11 000	7 600	30,91
2220	Undervisning GBU	29 476 023	29 629 940	153 917	99,48
Regnskapet kommer ut på regulert budsjett med et overskudd på 0,52% (153 917,-) I forhold til vedtatt regulert budsjett så viser regnskapet et overforbruk på sykevikar, pensjon og forsikring. Regnskapet viser en merinntekt på refusjon fra staten som er knyttet til utsøkte tilskudd, samt mer refusjon sykepenger enn budsjettert.					
2223	Skolefritidsordning GBU	1 857 646	1 697 988	-159 658	109,40
Regnskapet viser et overforbruk på 9,4% Dette skyldes i hovedsak mindre inntekt på foreldrebetaling, knyttet til gratis 12 timers SFO og redusert foreldrebetaling. Ansvaret har også et overforbruk på sykevikar, pensjon og arb.avgift. Ansvaret hadde merinntekt på refusjon sykepenger.					
2230	Undervisning leirskole	128 716	138 000	9 284	93,27
Regnskapet kom ut tilnærmet som budsjettert.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	5 540 599	5 251 778	-288 821	105,50
Merforbruk skyldes egenandel AFP post 10905					
2250	Undervisning Harran	6 062 874	6 118 524	55 651	99,09
2252	Barnehagedrift Harran	3 696 640	3 805 833	109 193	97,13
Skyldes økt inntekt – refusjon fra andre					
2253	Skolefritidsordning Harran	368 024	553 164	185 140	66,53
Overskudd har i hovedsak fire årsaker: økt sykelønnsrefusjon, refusjon fra andre (som er feilført, og skulle vært fordelt på 2250 og 2252), redusert pensjonsinnbetaling og mindreforbruk på fastlønn som skyldes delvis vakanse i stilling.					
2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	4 485 824	4 506 315	20 491	99,55
For 2023 så er resultatet nesten helt etter hva som er budsjettert. Kun et mindre forbruk på 20 000,- (0,45%).					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	8 773 602	8 469 214	-304 389	103,59
Største merforbruk er på poster som omhandler pensjon, forsikring og arbeidsgiveravgift 10900,10950,10990 og 11852. I tillegg noe mer på div. lønnsutgifter.					
2400	Voksenopplæring	2 155 431	2 317 472	162 041	93,01
Overskuddet skyldes i hovedsak økte refusjoner sykepenger og økt statstilskudd.					
2513	Introduksjonsprogram flyktninger	8 438 883	8 440 503	1 620	99,98

2514	Velferdsavdelingen	0	15 000	15 000	0,00
2515	Enslige mindreårige flyktninger	187 154	192 766	5 612	97,09
2516	AMOT	-79 927	0	79 927	0,00
2520	Forebyggende arbeid	0	0	0	0,00
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	98 363	100 000	1 637	98,36
2730	Barnevernstjeneste	2 843 030	2 951 000	107 970	96,34
Grong sin andel av driftsbudsjett barnevern. Fordelingsnøkkel styres etter 10% likt fordelt mellom kommuner og 90% etter medgått tid. For 2023 Grong kommune er det budsjettert 53,71%. Merforbruk skyldes at faktisk pensjon var høyere enn budsjettert pensjon. Da budsjett for vertskommunesamarbeidene 2023 ble lagt, var ikke pensjonsprosenten for 2023 klar ennå. Det ble da brukt en «gammel» prosent. Da det i 2023 ble en ekstra stor økning pga. generell lønns og prisvekst, fikk det en ekstra stor betydning for pensjonen på vertskommune samarbeidene. Videre da pensjon følger lønn, blir det stort avvik pensjon					
2731	Barnevern i familien	292 359	538 000	245 641	54,34
Regnskap viser et lavere forbruk enn forventet. Det er store variasjoner/uforutsigbarhet i utgiftene i disse tjenestene fordelt på et uforutsett antall barn gjennom året. Utfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på. Det ble gjort en nedregulering i april med kr –328.000.					
2732	Barnevern i fosterheim	7 946 730	7 987 739	41 009	99,49
Regnskap viser at vi treffer godt på budsjett og reguleringer for dette ansvaret. Dette er også et svært utfordrende budsjett å beregne/vurdere gjennom året. Budsjettet ble oppregulert i april med kr 384.000- sett i sammenheng med ansvar 2731. Total opp-regulering i april for begge tiltaksansvar Grong 2731 og 2732 ble på ca 60.000. Regnskap for hele året etter reguleringer, viser et mindreforbruk totalt på ansvarene 2731 og 2732.					
2800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	0	0	0,00
2900	Motpost avskrivninger	-365 153	-366 000	-847	99,77

OPPSUMMERING;

Ramme 2 har gjennom året 2023 blitt tildelt midler til lønnsøkning og tilleggsbevilgning etter behovsmelding i tertialrapporteringene. Sett i forhold til regulert budsjett har ramme 2 holdt rammen sin pr 31.12.2023, kun et merforbruk på kr 58 174.

12.6.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	*1. kv.*	*2. kv.*	*3. kv.*	*4. kv.*	*År:*
Undervisning, GBU	81,2	95,0	96,2	86,1	2021
	82,2	83,5	90,8	87,8	2022
	88,4	93,6	97,5	90,5	*2023*
Skolefritidsordning, GBU	90,0	91,2	88,1	83,1	2021
	85,5	85,7	94,1	89,4	2022
	87,4	87,0	99,4	90,7	*2023*
Barnehagedrift, Bergsmo	86,4	82,1	90,3	72,7	2021
	74,8	82,9	83,9	71,5	2022
	66,4	72,1	87,0	88,4	*2023*
Undervisning, Harran OS	87,5	93,0	91,3	91,8	2021
	90,1	97,0	100	99,6	2022
	96,8	96,1	96,8	96,8	*2023*
Barnehagedrift, Harran OS	89,1	87,5	90,5	77,0	2021
	80,5	87,9	80,9	80,1	2022
	80,3	93,0	99,8	96,7	*2023*
Barnehagedrift, Ekker	82,0	96,6	95,4	95,1	2021

	94,5	90,0	95,6	95,6	2022
	97,4	95,7	96,5	92,4	*2023*
Barnehagedrift, Rønningen	73,7	86,9	88,7	87,2	2021
	86,7	97,4	94,6	83,1	2022
	78,9	84,9	91,7	93,5	*2023*
Voksenopplæringen	89,4	90,1	94,3	95,3	2021
	76,9	98,6	98,8	93,8	2022
	91,8	93,0	83,6	79,6	*2023*
IN BV/PPT	92,7	94,6	93,1	87,3	2021
	92,9	96,3	98,0	93,8	2022
	89,6	91,4	93,3	88,7	*2023*

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Gjennomsnittlig nærvær undervisning: 92,5 % (2022 = 86,07%)

Gjennomsnittlig nærvær SFO: 91,13 % (2022 = 88,67%)

Avdelingene har hatt en fin økning i nærvær gjennom 2023. 3 kvartal er preget av sommerferie og avspasering for skolepersonell, noe som i seg selv gir en reduksjon i fravær, men man ser likevel en økning i nærvær sammenlignet med tidligere år. GBU er med på Nærværsprosjekt sammen med NAV Arbeidslivssenter. Noe mer fravær i slutten av året, men det er likevel en svak økning i nærvær gjennom året sett opp mot tidligere år.

Oppsummert er det mindre langtidssykemeldinger, enn korttidssykemeldinger. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte. Vi har flere ansatte som studerer, og noe av fraværet er knyttet opp mot studiefravær.

Det jobbes også med å få ned antall dager enkeltfravær.

Barnevern/PPT:
Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært et økende nærvær. I 2023 har man hatt noen langtidssykemeldinger, som ikke er arbeidsrelatert, på begge fagenhetene. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Avdelingen har hatt mer stabilitet i bemanning de siste årene sammenlignet med for noen år tilbake. Nærværet har også vært høyere de siste 3 årene, med et fraværssnitt på ca. 7% for PPT og barnevern samlet. Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet etter Korona-perioden, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt utrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne fastvikarressursen er også viktig for å kompensere vikarbehov når ansatte tar videreutdanning i årene fremover – dette for å kunne innfri kompetansekravene som trer i kraft fra 2031. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner. Vi er derfor glade for at fra Namdal regionråd arbeider sammen med Namdal studiesenter, samt med flere universiteter, høyskoler og andre studiesentre for å kunne tilby fleksible utdanninger innenfor sosialfag med utgangspunkt i Namsos som kan kombineres med jobb.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Lite fravær på begge avdelingene. Høyt stabilt nærvær, og lite korttidsfravær.
Nærværstall for hele 2023: for avd bhg 92,45%, og for avd skole 96,6% .
For barnehagen - økt nærvær i løpet av 2023.
For skole – stabilt nærvær hele året.

Grong voksenopplæring:

Lavt nærværstall skyldes i hovedsak flere langtidssykmeldinger. Pga at totalt antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når flere ansatte er sykmeldt over tid. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelatert.

Bergsmo barnehage:

Det har vært bedring av nærværet gjennom 2023, men fremdeles alt for lite nærvær. Lagtidssykemeldinger, der noen nok kan skyldes høyt arbeidspress over tid og andre ikke er arbeidsrelaterte samt en del korttidsfravær.

Ekker barnehage:

Snitt for 2023 ligger på 95,5%, noe som er innenfor Grong kommunes målsetting på 95% og er høyt spesielt til barnehage å være. Fravær skyldes i hovedsak en langtidssykemelding. Lite bruk av egenmeldinger.

Rønningen barnehage

Har en god utvikling på nærværstall gjennom hele året. Fraværet er ulike individuelle grunner som ikke er arbeidsrelatert. Tett oppfølging og tilpasset tilrettelegging. Gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte våren 2023.

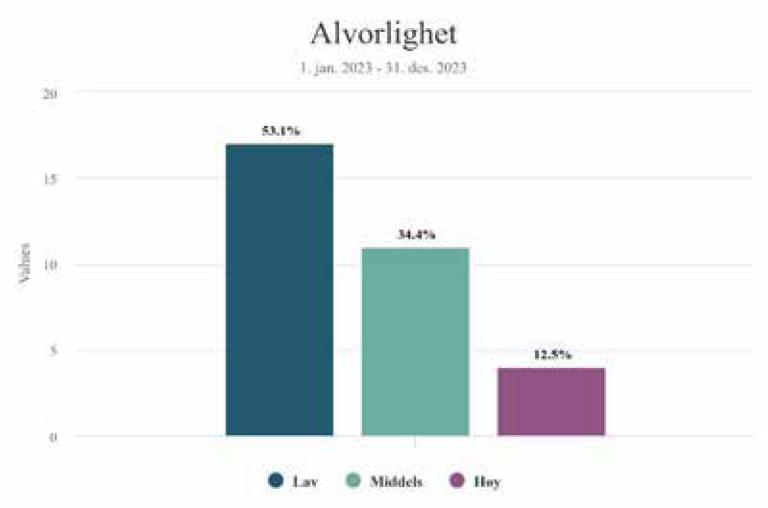
Har i samarbeid med de andre barnehagene, tillitsvalgte og verneombud gjennomført møter med bedriftshelsetjenesten (ANT) der fokuset har vært arbeidstaker og arbeidsgivers ansvar og rettigheter i forbindelse med robuste medarbeidere og sykefraværsoppfølging. Det er holdt førstehjelpskurs for alle ansatte.

12.6.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

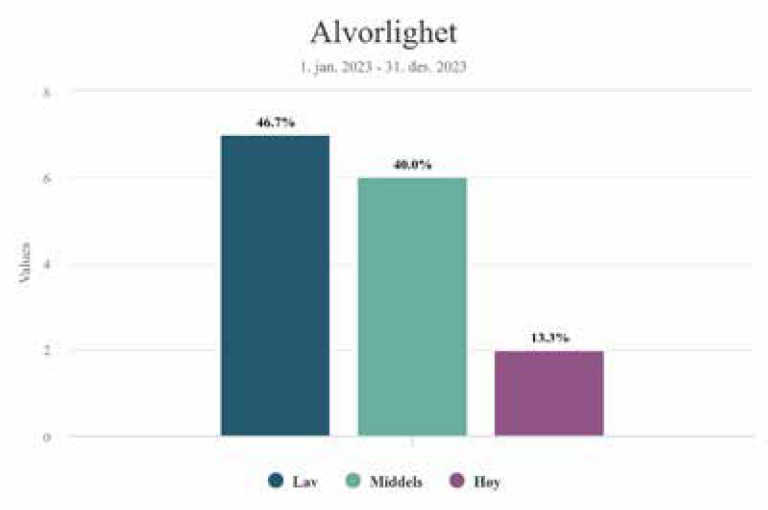
Det har vært gjennomført samarbeidsmøter/partsamararbeidsmøter i barnehagene og skolene og i Flyktningetjenesten. Det er også gjennomført møter med tillitsvalgte i forbindelse med utlysning og rekrutering av ansatte.

12.6.5 Internkontroll og avvik

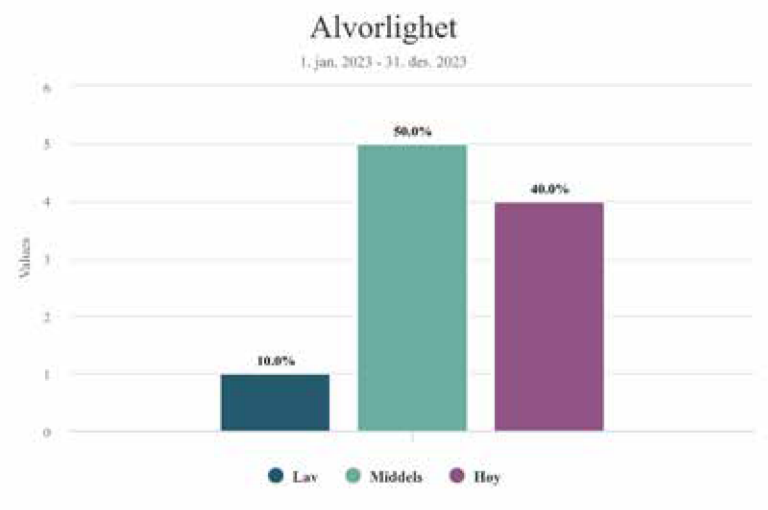
Tjeneste brukere



Organisasjon/internt



HMS



Grong barne- og ungdomsskole

Opplæring i avvikshåndtering gjennomføres hver høst, samt til enkeltansatte ved etterspørsel. Ansatte følger rutinene og melder avvik ved behov. Det er i hovedsak to kategorier det meldes avvik på. 1. Ikke gjennomført spesialundervisning grunnet fravær blant ansatte. 2. Vold mot elever og ansatte. Det er en jevn fordeling i type avvik.

Harran Oppvekstsenter:

På Harran Oppvekstsenter har den i 2023 ikke vært avviksmeldinger i Compilo.

Barnevern/PPT:

Avdelingen har i noen år jobbet med å få kultur på å melde evt HMS-avvik via Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Dette har vært gjentatte tema både i personalmøter og i medarbeidersamtaler de siste årene. Ansatte har meldt opp slike avvik via Compilo disse årene. Likevel er det nok viktig å ha dette som et tema jevnlig for å sikre at rapportering skjer fra ansatte når det er riktig.

PPT

PPT har besluttet å vurdere avviksmelding på følgende fagområde: sakkyndig vurdering. Her ønsker man å følge opp hvorvidt PPT får tidsnok inn informasjon fra samarbeidsparter for å kunne skrive sakkyndig vurdering rettidig, samt PPTs egen interne frist på ferdigstillelse av sakkyndige vurderinger. PPT har i 2023 overholdt fristene, med unntak av 1 fristbrudd på ferdigstillelse av sakkyndig vurdering.

Barnevern:

Nasjonalt tilsyn:

Det er ikke gjennomført nasjonalt tilsyn i tjenesten siden 2020.

Kvartalsvis internrapportering:

Barneverntjenesten har de siste årene kommet godt i gang med å rapportere evt. kvartalsvis faglige avvik via Compilo. Fokusområdene er bl.a. plukket ut opp imot Statsforvalters nasjonale tilsyn og internrapporteringen er basert på kontaktpersonenes egenrapportering i hver enkelt sak- samt stikkprøver av faglig ledelse.

Siste halvår i 2022 ble kvartalsvis innrapporteringer bortprioritert, pga sykdom og vakanse i barnevernledelsen. Fra januar 2023 er egenrapporteringen gjenopptatt.

Avvik som er rapporter inn for alle barn i alle deltakerkommuner i INB for 1.kvartal rettet seg mot område undersøkelse, hvor det ble avdekket at det ikke forelå undersøkelsesplaner i 4 av 5 saker på rapporteringstidspunktet. Det ble på områdene hjelpetiltak og omsorgstiltak ikke avdekket avvik etter internrapportering.

For 2. kvartal viste internrapporteringen at det ikke er avdekket systematiske feil eller mangler, eller at eventuelle tall var såpass lave at de ikke ble rapportert som avvik.

I 3.kvartal ble det meldt inn fristbrudd i 4 barnevernsundersøkelser. 3 av sakene (samme familie) med 1 dags fristbrudd over 3 mnd. -dette pga. teknisk sen godkjenning i fagprogrammet. Saken ble sammen med foreldre konkludert innen frist. I siste sak ble det fristbrudd på 5 dager inkl. helg, da man valgte å gi familien ekstra tid til å vurdere å ta imot frivillige hjelpetiltak.

For 4. kvartal ble det rapportert inn flere avvik på både undersøkelse og tiltaksteam. Det ble meldt om avvik som er rettet mot det faktum at barn ikke hadde fått evaluert tiltakene sine eller ikke hadde aktive tiltaksplaner eller undersøkelsesplaner. Det ble meldt inn avvik også hva gjelder omsorgsbarn, hvor det var 2 barn som sto uten aktiv eller gyldig omsorgsplan- i utgangspunktet er barna ivaretatt, da de har gjeldende tiltaksplaner som beskriver plan for omsorgen- valg av plan i fagsystem.

I løpet av 4. kvartal ble det gjort endringer omkring undersøkelsesteam, hvor det ble omfordelt ressurs fra tiltak til undersøkelse- sånn at total ressurs er økt- det virker å være tilstrekkelig tiltak til at disse avvik vil lukkes når man er i normal drift.

Avvikene som er tilkommet i 4.kvartal 2023- ser ut til å være et resultat av periodevis forhøyet innkomst av alvorlige meldinger med påfølgende aksjonsdager med politi og barnehus, akuttplasseringer med videre rettsbehandlinger. Samtidig har kompetanseheving og videreutdanninger parallelt med både rettsbehandling av "ordinære" saker, samt sykdomsfravær ført til samtidighetskonflikter som har vært utslagsgivende.

Det er også gjort endringer i internrapporterings-skjema, for å få oversikt over om virkeligheten stemmer med det "man ser".

Halvårsrapportering:

Gjennom ekstern halvårsrapportering til Statsforvalter, kan man trekke ut noen nøkkeltall fra fristbrudd meldinger/undersøkelser, om barn i tiltak har lovpålagt planer og evalueringer av disse, samt om barn i plasseringstiltak har fått lovpålagte oppfølgingsbesøk og tilsynsbesøk. Halvårsrapporteringen har vært utfordrende i 2023, da nye systemer har laget støy omkring hvilke tall som er tilkommet statsforvalteren i denne anledning. Her vises til tabell over nøkkeltall på side 11 i gjeldende rapport.

Videre plan for internkontrollarbeid barnevern:

Som nevnt er systemet rundt rapportering til Statsforvalter og SSB endret i 2023, med bakgrunn i ny programvare. Dette vil føre til at eksterne kan hente ut data daglig selv fra det nyoppretta nasjonale barnevernregisteret. Det har vært store utfordringer å få riktige tall ut fra systemet, og det har krevd enorm jobbing for å få riktige tall og rapporteringer. I tillegg ble ny barnevernlov iverksatt fra 1.1.2023. Disse to faktorene har ført til at kommunene må et ØKT fokus på intern rapportering fremover for å sikre god internkontroll på barnevernsområdet. Det var et mål i 2023 at hele internkontrollsystemet på barnevern gjennomgås og beskrives på nytt i Compilo, noe som langt på vei er nådd.

Flyktningetjenesten:

Flyktningetjenesten bosatte 38 personer i 2023. Mange av de 32 bosatte fra 2022 startet i program i første halvår 2023 og vi måtte løse utfordringer med å sikre tilstrekkelig bemanning. Som følge av dette, fikk vi avvik på levering av lovpålagte tjenester på flere områder. Det er jobbet systematisk med avvik i avdelingsmøter, i samarbeidsmøter med tillitsvalgte/verneombud og i samråd med kommunalsjef for å sikre forsvarlighet. Tiltak har fungert og avvikene er lukket.

Grong voksenopplæring:

Det er jobbet lite med avvik som konkret tema. Ansatte må gis opplæring i avviksmelding. Voksenopplæringa har innført digitale elevmapper, og gjort en del vedtak i forbindelse med dette. Elements blir brukt til sak og arkivsystem på avdelinga, både på individ og systemnivå.

Bergsmo barnehage:

Det har ikke blitt meldt noen avvik i Compilo og famac. Det har vært gjennomført brannvernuke, med varslet og uvarslet brannøvelse. Barnehagene gjennomfører jevnlig felles møter med TV og VO.

Ekker barnehage:

Fortsatt lite avviksregistreringer på famac og compilo. Bør ha fokus på avvik og avviksmeldinger i tiden fremover. Vernerunde gjennomført i september, brannøvelser gjennomført i august og oktober. Ser fortsatt en veldig positiv endring etter at vaktmesterordningen ble omorganisert. Det har vært jevnlige møter med TV og VO om aktuelle felles for alle barnehagene.

Rønningen barnehage:

Gjennomført vernerunde mai 2023 og avvik/oppgaver ble lagt i Famac. Noe av tiltakene er lukket, mens andre står åpen enda. Det er nå få avvik som blir meldt i Famac. Ingen avvik er blitt registrert i Compilo det siste året. Det er foretatt brannøvelser.

Barnehagene har startet med en gjennomgang av struktur og innhold i rutiner for videre ny gjennomgang blant de ansatte. Har jevnlige treparts samarbeidsmøter med TV og VO om aktuelle saker.

12.6.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2023.

Arbeidet med forebyggende plan er godt i gang. Ansatte i ramme 2 deltar i dette arbeidet. Planen vil bli sendt ut på høring og vedtatt i 2024.

Annen daglig drift

Reviderte vedtekter for barnehagene har vært ute på høring, og ble endelig vedtatt i formannskapetsmøte i november. Det er orientert i formannskapet om kunnskapsgrunnlaget vi har om barnehagene i Grong.

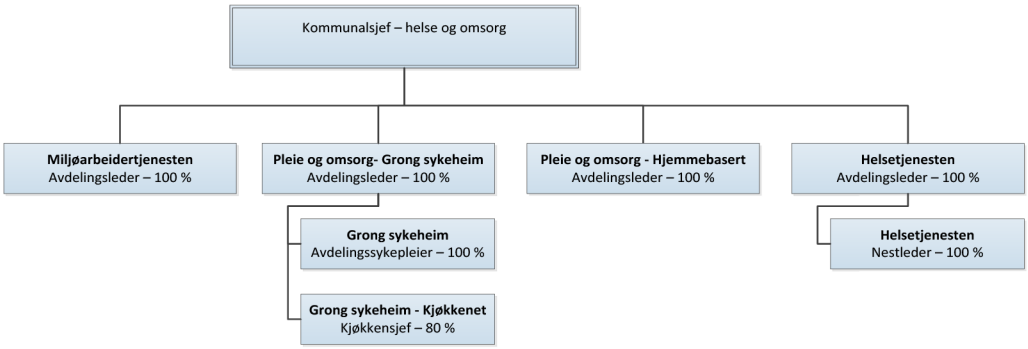
Det rapporteres fra flere avdelinger, at en har barn som krever mye ressurser. Dette kan bli og til tider være krevende for den enkelte avdeling å håndtere, hva gjelder både personell og økonomi.

Det oppleves fortsatt ett godt og konstruktivt samarbeidet i Indre Namdal, hva gjelder både vertskommunesamarbeid, men også samarbeid i ulike nettverk for avdelingene i ramme2.

12.7 Rammeområde 3. Helse og omsorg

12.7.1 Organisering

Ramme 3 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Avdelingsleder helsetjenesten har egne fagledere på hver fagområdet. Mens avdelingslederne på miljøarbeidertjenesten, sykeheimen og hjemmebasert også har fagansvar inn i sin stilling. Avdelingssykepleier sykeheim og nestleder helsetjenesten har mest fagansvar, men også personalansvar. Kjøkkensjef har 20 % stillingsressurs til ledelse. Resterende stilling er som kokk.

12.7.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 3	Regnskap 2023	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	96 164 731	92 137 609	104 %
Sykelønnsrefusjoner	- 5 823 810	- 5 319 000	109 %
Øvrige kostnader	36 676 638	34 814 476	105 %
Inntekter	- 25 388 967	- 22 405 200	113 %
Rammeområdets nettoutgifter	101 628 592	99 227 885	102 %

Ansvar		Regnskap 2023	Budsjett inkl. endring	Rest av budsjett	Forbruk i %
	ALLE	101 628 592	99 227 885	-2 400 708	102,42
3000	Administrasjon helse og omsorg	1 848 159	2 600 363	752 204	71,07
Avviket skyldes noe større inntekter på refusjoner samt prosjektmidler					
3101	Pleie og omsorg sykeheim	33 873 772	33 449 865	-423 908	101,27
Noe merforbruk som i hovedsak skyldes økte lønnsutgifter og kostnader ved bruk av vikarbyrå.					
3102	Vaskeri	1 118 779	1 129 381	10 602	99,06
3103	Kjøkken	3 504 616	3 419 084	-85 532	102,50
3104	Dialyse	171 228	48 363	-122 864	354,04

Avviket skyldes for høyt budsjetterte refusjoner					
3201	Hjemmesykepleie	10 557 793	10 207 546	-350 247	103,43
Skyldes økte lønnsutgifter og kostnader ved bruk av vikarbyrå på sommeren.					
3202	Hjemmehjelp	844 795	815 125	-29 670	103,64
3203	Annen hjelp for eldre og funksjonshemmede	4 828	0	-4 828	0,00
3206	Omsorgsboliger Åveien	-800	0	800	0,00
3209	Frivilligsentralen	250 000	260 000	10 000	96,15
3300	Administrasjon sosialtjeneste	2 174 586	1 917 500	-257 086	113,41
Avviket skyldes økte driftskostnader vertskommunesamarbeid (spesielt lønnsutgifter og kjøp av tolketjeneste)					
3302	Økonomisk sosialhjelp	7 803 845	7 690 000	-113 845	101,48
Utfordrende område å budsjettere på. Lite avvik etter budsjettregulering høsten 2023. Økte utgifter som følge av bosetting og økte levekostnader.					
3303	Kvalifiseringsordningen	148 815	150 000	1 185	99,21
3304	Forebyggende tiltak	52 245	54 000	1 755	96,75
3305	Behandlingstiltak rusmiddelbrukere	0	1 000	1 000	0,00
3400	Legekontor	12 201 895	10 880 271	-1 321 623	112,15
Legekontoret sitt overforbruk skyldes i hovedsak innleie av leger via vikarbyrå og private og vikar. Mangel på søkere i ferieavviklingen har også medført økte kostnader til bruk av vikarbyrå på sommeren for å få forsvarlig bemanning på forkontor.					
3402	Felles kommuneoverlege	845 577	922 466	76 889	91,66
3403	Interkommunal legevakt	3 902	0	-3 902	0,00
3500	Fysioterapi	1 370 075	1 507 677	137 602	90,87
Mindreforbruk, hovedsakelig knyttet til økt inntekt enn budsjettert på refusjon for fastlønnet fysioterapeut					
3501	Rehabilitering og forebygging	2 246 412	2 272 977	26 565	98,83
Lite mindreforbruk, knyttet til mindre innleie ved vakanse					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	712 576	663 685	-48 892	107,37
Merforbruk direkte knyttet til mer omfattende tjenestebehov enn antatt					
3503	Dagtilbud	430 902	448 901	17 999	95,99
3600	Psykisk helsevern	3 111 324	2 776 468	-334 856	112,06
Merforbruk knyttet til at arbeidsoppgaver tilhørende skolehelsetjeneste i stor grad har blitt ivaretatt av personell fra ansvar 3600					
3610	Frisk i friluft	12 818	14 500	1 682	88,40
3630	Helsestasjon	1 892 866	1 576 819	-316 047	120,04
Merforbruk knyttet til opprettelse av rekrutteringsstilling på helsestasjonen høsten 2023, samt økning i utgifter til tolk og til kjøp av jordmortjenester					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	10 722 030	11 012 248	290 218	97,36
Beløp for ressurskrevende brukere ble større enn antatt i 2023					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	3 162 777	3 360 000	197 224	94,13
Mindreforbruk knyttes til betydelig reduksjon i timebruk i enkeltsak					
3702	Avlastningstiltak i bolig	3 479 260	2 965 646	-513 614	117,32
Skyldes mindre tilskudd for prosjekt enn antatt og en økning i behovet for avlastning.					
3900	Motpost avskrivninger	-916 480	-916 000	480	100,05

OPPSUMMERING:

Utfordringene med å skaffe nødvendig fagkompetanse er fortsatt stort. Erfaringene viser at det på flere fagområder må brukes vikarbyrå for å dekke nødvendig kompetanse. Dette gir store utslag

spesielt på fagområdene legetjeneste og institusjonsbasert omsorg. Men vi ser samme tendens også innenfor hjemmetjeneste og helsestasjon. Dette gjør at utgiftene på dette fortsatt er store og økende. Rekruttering av leger til faste stillinger er spesielt krevende. Forventningene til arbeidstidsordninger og lønnsnivå er blitt meget store, og er vanskelig å oppfylle innenfor de økonomiske rammene man har. Samtidig er bruk av vikarbyrå også krevende både i forhold til kostnader og praktisk og effektiv drift.

Det er fortsatt økende behov for avlastningstiltak for barn og unge. Antallet psykisk utviklingshemmede har økt, og det kreves mer personalressurser der. Men tilskuddet overføres etterskuddsvis i rammeoverføringene, så inntektssiden til kommunen øker derfor ikke før i 2024.

Det har vært en stor økning på sosialbudsjettet i 2023. Økningen skyldes i stor grad økt bosetting, økte levekostnader i form av prisstigning, og renteøkninger. Dette er ikke noe som er unikt for Grong kommune[2].

12.7.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	*1. kv.*	*2. kv.*	*3. kv.*	*4. kv.*	*År:*
Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri)	82,6	83,7	89,3	92,6	2021
	88,1	92,6	93,2	90,7	2022
	84,5	82,9	87,3	86,9	*2023*
Hjemmebasert omsorg	95,1	94,5	83,1	89,7	2021
	84,6	88,4	81,6	80,7	2022
	84,8	91,3	97,2	98,6	*2023*
Helsetjenesten	89,8	92,5	94,7	91,6	2021
	84,6	85,5	87,8	80,0	2022
	92,5	85,6	90,2	83,5	*2023*
Miljøarbeidertjenesten	88,0	89,2	99,6	88.6	2021
	91,2	92,7	96,1	94,0	2022
	89,1	89,7	95,7	87,3	*2023*

Helsetjenesten: Helsetjenesten har hatt noe variasjon i nærværet gjennom året. Økning av fravær på enkeltområder har krevd ekstra tiltak, og resultatet av disse tiltakene vil tidligst gi resultater mot slutten av 2024. Deler av fraværet er arbeidsrelatert. Høyt arbeidspress over år og økende forventninger til tjenester, samt vansker med å fylle vakanser og å få ressursene til å følge oppgavene, er noen av årsakene bak svingninger i nærvær.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri): Sykeheimen har vi hatt et forholdsvis lavt nærvær gjennom hele året. Fraværet er blant annet knyttet til planlagte operasjoner og er ikke direkte arbeidsrelatert, men har ført til langtidsfravær. Har hatt noe korttidsfravær som er knyttet til slitasje/arbeidsbelastning. Sliter i perioder med lite tilgang på vikarer, noe som fører til økt slitasje/belastning på faste ansatte.

[2] https://www.t-a.no/eksplosjon-i-sosialhjelp-i-nord-trondelag-betaler-ut-194-millioner-kroner/s/5-116-1916783

Hjemmebasert omsorg hadde noe langtidsfravær første halvår. Siste halvår har nærværet vært høyt og personalet har vært stabilt. Lite sykefravær både gjennom sommerferieavviklinga og jula.

Miljøarbeidertjenesten har hatt en nedgang i nærværet siste kvartal. Det skyldes veldig mye korttidsfravær og noe langtidsfravær på senhøsten. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

NAV Indre Namdal: NAV Indre Namdal har hatt noe sykefravær i 2023(ikke arbeidsrelatert), men den største utfordringen har vært vakanse på ledige stillinger. Det har vært utfordrende å rekruttere personer med ønsket kompetanse. Ved utgangen av 2023 hadde vi en vakant stilling i tillegg til noe sykefravær. Det har medført høyt arbeidspress på de som er til stede, noe som er en risikofaktor for nærværet.

12.7.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Miljøarbeidertjenesten: på avdelingen gjennomfører vi samarbeidsmøter hver 6. uke. Det er planlagt inn i turnusen. Der tar vi opp temaer som arbeidsmiljø, budsjett, info om hva som rører seg i avdelingen. Etter møtet skrives referat som legges på teams gruppe laget for samarbeidsmøtene. Leder informerer på personalmøtene hva som er tatt opp i samarbeidsmøtet. Det er gjennomført møter som planlagt.

Helsetjenesten: Samarbeidsmøter er gjennomført i andre og tredje tertial.

Sykeheimen og hjemmetjenesten: Planlegger samarbeidsmøter cirka hver 6.uke. Har gjennomført 4 samarbeidsmøter i 2023. Flere møter har blitt avlyst på grunn av lite oppmøte. Opplever at det er vanskelig å få de gjennomført så ofte som vi ønsker, da flere av deltakerne må delta på andre møter. Har egen teamsgruppe der referatene fra møtene føres.

NAV Indre Namdal: Det gjennomføres månedlige møter med tillitsvalgte på arbeidsplassen og eget verneombud (MBA-møter). Faste saker er status NAV Indre Namdal og gjensidig informasjon. Referat legges ut til alle ansatte på Teams. I tillegg er det møter med tillitsvalgte som skal kobles på i ansettelsesprosessene.

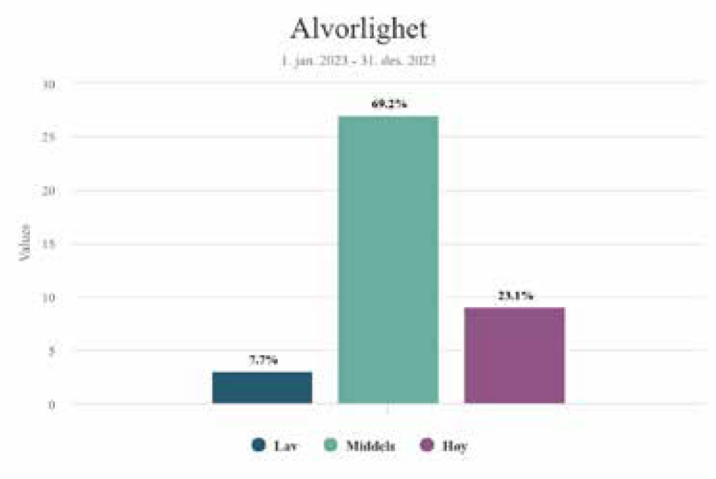
12.7.5 Internkontroll og avvik

Avvikssystemet i Compilo brukes av alle fagområdene innenfor rammeområdet. I tillegg behandles avvik meldt inn fra eksterne samarbeidsparter samt fra privatpersoner i saksbehandlingsprogrammet Elements som omhandler legetjenesten. Fagsystemet Profil har et eget avvikssystem hvor pasientrelaterte avvik registreres. Avvik behandles og følges opp fortløpende. Avvik blir først behandlet på aktuelt nivå med nødvendige tiltak. Alle avvik blir gjennomgått 1 gang i året ved ledelsens gjennomgang.

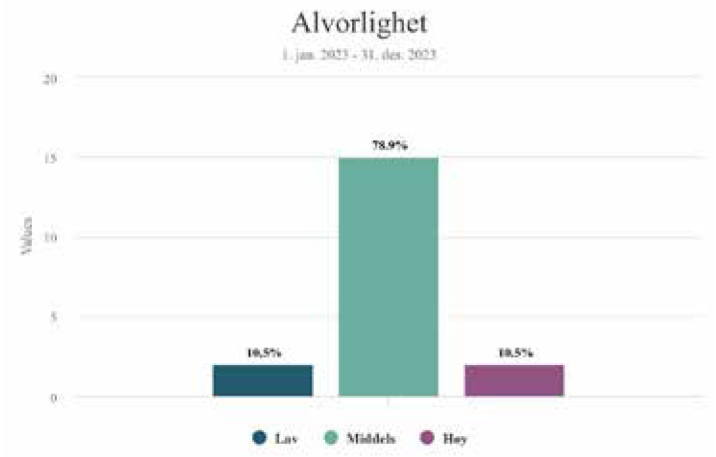
Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt.

Følgende avvik er rapportert i Compilo:

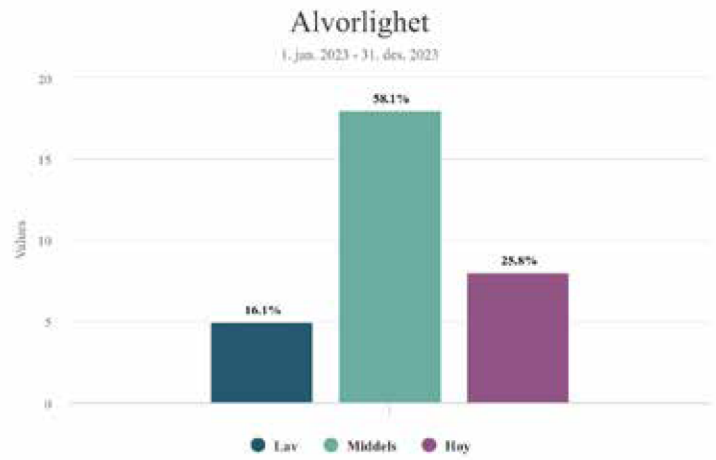
Tjeneste/bruker:



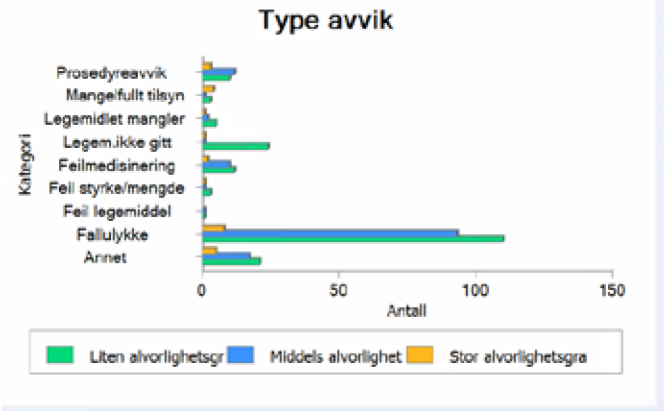
Organisasjon/internt:



Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet:



Hjemmetjenesten: Har gode rutiner for melding av avvik i journalsystemet Profil. Det ble meldt 99 avvik i Profil i 2023, noe som er en økning mot 71 i 2022 og 49 i 2021. Hovedtyngden av avvikene handler om medisinhåndtering noe som innebærer feilmedisinering, legemidler som ikke er gitt, legemidler som mangler og feil styrke/mengde på medisiner som er gitt. Avvikene gjenspeiler travle dager og høyt tempo i arbeidshverdagen. Vi jobber kontinuering med å få ansatte til å melde avvik også i Compilo, men her har vi mer å gå på. Ansatte har god forståelse for hvorfor det er viktig å melde avvik og setter av tid til å melde avvik ved behov. De minner hverandre på å melde avvik så det ikke skal bli avglemt.

Sykeheimen: Alle faste ansatte er godt kjent med begge fagsystemer der avvik meldes. Det har tatt tid, men de har nå god forståelse for hvor de forskjellige avvik skal meldes. Har hatt avvik som tema på avdelingsmøter. Vi har også gode rutiner for oppfølging av rutiner som blir meldt.

Samhandlingsavvik som blir meldt blir ikke registrert i våre fagsystemer. Det meldes en god del avvik som går på brudd på avtalen mellom kommunen og helseforetakene. Disse avvikene registreres i Profil, på pasienten og ikke under avvik.

Helsetjenesten: Alle ansatte er kjent med bruk av avvikssystem på Compilo. I tillegg meldes samhandlingsavvik opp mot 2.-linjetjenester via Elements. Alle avvik behandles fortløpende, og skjer stort sett innenfor tidsfristene. Det er forskjell på fagområdene i forhold til mengde avvik som meldes, noe som både handler om hvilke oppgaver hvert fagområde utfører og om kulturforskjeller mellom fagområdene.

Miljøarbeidertjenesten: Ansatte har blitt mer bevisst på at det er viktig å melde avvik fordi da kan en se på hvordan en skal jobbe med det som er utfordringen. Vi har fortsatt en vei å gå for å få brukt det enda mer. Ansatte er mer vant til å bruke profil for å melde avvik på medisiner og lignende, men er mer ukjent på Compilo. Må ha en bedre gjennomgang på dette feltet. Ansatte har meldt behov for dette selv.

Tilsyn: Arbeidstilsynet har hatt tilsyn på område psykisk helse på sykeheimen. Vi hadde tilsyn der hensikten var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel og skjelettplager, og psykiske plager. Etter et pålegg hadde vi opplæring på temaet før jul, i løpet av våren hadde vi opplæring i forhold til dette med løft og forflytning. Området vold og trusler har vært i fokus på høsten. Det er foretatt en revisjon av risikoanalyse, handlingsplan og rutiner.

NAV Indre Namdal: NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. I slutten av 2023 fikk staten et nytt avvikssystem, som kan benyttes av kommunalt ansatte på noen områder. Avvik på vold og trusler skal meldes på eget kommunalt system. Avviksrutiner gjennomgås med ansatte en gang i året, jfr. lokal IA/HMS-plan. I 2023 ble det gjennomført 2 øvelser i forhold til vold og trusler. I HMS/IA-plan for 2024 er det lagt opp til 3 øvelser i tillegg til en brannøvelse. Det ble gjennomført årlig vernerunde med lokalt verneombud i NAV i november, ingen store avvik på vernerunden. Det er lite avviksmeldinger selv om det økte arbeidspresset pga. bemanningen medfører enkelt avvik. Ansatte opplever det som tidkrevende å melde avvik i en travel arbeidshverdag, men avviksmeldingene har tatt seg opp i slutten av. Det er gjennomført risikoanalyse i starten av året som dannet grunnlaget for lokal HMS/IA-plan for 2023.

12.7.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2023

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er i all hovedsak ferdig. Planen har vært ute på både intern og ekstern høring. Den vil bli lagt frem for politisk behandling våren 2024.

Øvrig planarbeid: Lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, smittevernplan, vold i nære relasjoner og ungdomsplan, skal implementeres i arbeidet i Grong kommune, i utarbeidelsen av ny kompetanseplan, i boligsosial plan, og i arbeidet med ny kommunal planstrategi. Dette arbeidet er noe forsinket på grunn av vakanser, men er i startgropa.

Annen daglig drift

Helsetjenesten har i 2023 vært preget av fravær/ vakanser på enkelte fagområder, og stor saksmengde på grunn av utsalg av tjenester. Vi erfarer at mangel på personell i nabokommunene gjør av vi også får flere henvisninger og henvendelser til tjenestene i Grong. Økt bosetting, og annerledes utfordringsbilde i flyktninggruppen medfører større behov både for individuell- og familieoppfølging.
I krysningen mellom å holde utgiftene nede, høyt trykk på tjenestene og stadig nye oppgaver, ser vi at totalbelastningen i perioder kan bli så stor at det går ut over nærværet. Dette skaper både mye ekstra arbeid i forhold til rekruttering/ innleie av vikarer, samt medfører økte utgifter. Det vil være nødvendig med tiltak for å sikre at vi kan ivareta de oppgaver tjenesten skal gi til innbyggerne.

Frisklivstilbudet har hittil i år hatt stor aktivitet. Frisklivstilbudet i Grong består av Levva- livet kurs (kurs i livsmestring med utgangspunkt i kognitiv terapi m.m.), myk Yoga i gruppe, styrketrening i gruppe, Frisk i Friluft og barseltrim. Over 100 unike innbyggere har deltatt på tilbudene i 2023.

Foreldreveiledning: 32 foreldre og nesten 60 barn har blitt nådd gjennom Cos-P hittil i år. Det økte antall flykninger som er kommet har medført merutgifter til tolketjenester på alle fagområder i Helsetjenesten

Legekontoret er fortiden preget av både kort og langtidsfravær. Det blir brukt mye tid på å skaffe vikarer. Legekontoret har for tiden to ubesatte fastlegehjemler som det blir leid inn vikarer på. Vi leier inn vikarleger fra bemanningsbyrå og private noe som medfører en betydelig merutgift. Vikarene må også ha en leilighet og bo i når de vikarierer og dette er en kostnad som legekontoret må dekke. Vi har inntektstap da vi har en avtale om tilbakebetaling av egenandeler og Helfo-oppgjør. Det jobbes kontinuerlig med å finne løsninger med rekruttering og faste ansettelser.

Et stort trykk på legetjenesten gjør at man opplever at grunnbemanning på forkontoret er marginal, og at det derfor må leies inn på alle fravær og dette medfører en merutgift. Ved ferieavvikling på sommeren har vi brukt sykepleier fra byrå da vi ikke har fått søkere på ferievikarer, dette utgjør også en betydelig merutgift.

I oktober ble det skiftet journalsystem der vi fikk en mindre kostnad ved oppstart av nytt system som ikke var medregnet i budsjett.

I forhold til arkivplanen ser vi at ikke har nok ressurser selv som kan ivareta rydding av arkiv.

Indre namdalskommunene Grong, Lierne, Røyrvik og Namsskogan har fra 01.01.23 fått felles kommuneoverlege.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri) Opplever større trykk på tjenestene siden i vår. Flere har hatt behov for langtidsplass. Behovet for KTO og ØHD har vært stabilt høyt. En del flere pasienter trenger tettere oppfølging-en til en oppfølging, noe som er ressurskrevende.

I forbindelse at det var mindre belegg på sykeheimen i begynnelsen av året, har vi brukt mye tid på å fordele personell der de trengs mest. Dette har gjort at vi har spart inn en god del på ekstra innleie. Vi har ikke leid inn ved fravær, i de tilfeller det har vært mulig. Ansatte har vist god forståelse for dette.

Sykeheimen har brukt en sykepleier fra vikarbyrå gjennom hele året, samt 1 ekstra på sommeren. Bruk av vikarbyrå skyldes ferieavvikling og at vi har sykepleiere som er ute i fødselspermisjoner, langtidssykmeldte, eller vakante stillinger-vi får ikke dekket kompetansen ved hjelp av de ansatte vi allerede har. Innleie via vikarbyrå fører til merutgifter og er vanskelig å ta høyde for når vi planlegger budsjettet.

Vi har få vikarer tilgjengelig, spesielt på dagtid. De fleste vikarene er unge og har liten eller ingen erfaring. Det krever at de får god opplæring og bruker lang tid før de er trygge i sine oppgaver. For mange faste ansatte føles dette noe utrygt og de føler på et ekstra ansvar når de er på jobb. Dette kan føre til økt slitasje på fast personell.

Igangsetting av nytt lønnssystem har vært arbeidsomt, krevende og krevd stor lederressurs, både i form av klargjøring, samt opplæring av alle ansatte. Disse oppgavene går på bekostning av daglig drift. Det forventes at det fortsatt vil gå med mye tid på dette fremover.

Med tanke på både nåværende utfordringer og hva fremtidsbilde viser i forhold til mangel på fagkompetanse, er vi i gang med prosjektet «tjenestestyrt bemanning». Vi har startet opp med kartlegging og vil arbeide videre med prosjektet for å sikre oss at vi bruker ressursene riktig, både til riktig sted og tid. Kartleggingen involverer alle ansatte, men det er iverksatt en arbeidsgruppe med deltakere fra hver avdeling som skal jobbe videre med prosjektet. Vi har også vært i kontakt med andre kommuner, som er i gang med endringer, for å få tips og dele erfaringer. Det som går igjen er

at de fleste kommunene har brukt lang tid på kartlegging, medvirkning og informasjon til ansatte, før de iverksatte endringene. Det er viktig å gjøre ett solid grunnarbeid for at resultatet skal bli best mulig. Det er også tidkrevende for oss ledere å styre prosjektet.

I forhold til prosjektet «medarbeiderutvikling» har vi jobbet en del for å involvere de ansatte. Alle avdelingene på sykeheimen har hatt møter der vi har gjennomgått 10 faktor undersøkelsen med påfølgende gruppeoppgaver. Gruppeoppgavene ga inspirasjon til det videre arbeidet med prosjektet.

Hjemmetjenesten (hjemmesykepleie og hjemmehjelp) har stort trykk på tjenestene og har en økning i antall brukere med behov for hjelp. Vi er enkelte dager helt på grensa av hva vi klarer å gjennomføre med dagens bemanning. Samtidig er det forventet at etterspørselen etter våre tjenester vil øke i tiden fremover. Dette setter oss i en utfordrende situasjon der vi må tenke nytt og utfordre oss selv i måten vi driver tjenestene på.

I samarbeid med legekontoret og sykeheimen (korttidspasienter) jobbes det med å øke bruken av multidose eller finne andre løsninger som kan avhjelpe behovet for medisindosering. Dette er tidkrevende, og det vil fortsatt gå en tid før vi ser noen effekt av dette i form av frigjort tid til andre oppgaver.

Vi er godt i gang med brukermøter der vi jevnlig evaluerer tjenestene vi gir og justerer etter hvert som behov endrer seg. Det jobbes med å bli «strengere» på hvem som får tildelt tjenester og på hvilke tjenester vi tilbyr. Det brukes nå mer tid på å kartlegge behov før vi fatter vedtak på tjenester. Dette for å treffe med riktig tjeneste på riktig sted og til riktig tid. Vi har som mål å redusere tiltak som ikke er å regne som nødvendig helsehjelp og vi har fokus på bruken av hjelpemidler herunder velferdsteknologi, som skal hjelpe brukerne til egenmestring.

Hjemmesykepleien har kommet i gang med samarbeidsmøter med ansatte på Nordlyset for å sikre bedre pasientflyt rundt korttidspasienter og bedre/tryggere overganger mellom korttidsopphold og hjemmet. Møtene gjennomføres 1 gang hver uke. Dette samarbeidet skal videreutvikles og vi må etter hvert ha på plass noen nye rutiner for samarbeid/ansvarsfordeling mellom sykeheimen og hjemmetjenesten rundt disse pasientene. Det er opprettet egen teams-gruppe for felles informasjonsflyt.

Hjemmesykepleien og Familiebasen har også kommet i gang med samarbeidsmøter rundt brukere som er felles for begge tjenestene. Hyppighet på møtene er satt til en gang hver måned. Det er opprettet egen teams-gruppe for felles informasjonsflyt.

Hjemmehjelpa har kommet i gang med Mobil omsorg og har med seg ipad der de finner sine arbeidslister og oppdaterte tjenestebeskrivelser. Dette har vært krevende å få på plass da det har krevd mye tidsbruk i form av lederressurs, men er et steg i riktig retning for bedre samhandling og pasientsikkerhet. Det er et mål at arbeidslister i Mobil omsorg settes i verk også hos hjemmesykepleien. Det har foreløpig ikke vært mulig å få til på grunn av mangel på tid/ressurser.

Det vil fremover være behov for å i større grad ta i bruk velferdsteknologi for å avhjelpe behovet for hjelp i hjemmet. Dette vil kreve at vi får avsatt midler til innkjøp og igangsetting av aktuell teknologi for å kunne se en gevinst av dette på lengre sikt.

Miljøarbeidertjenesten har vært nødt til å foreta en del endringer i forhold til avlastninga. Her har vi fått ordnet faste stillinger i et bedre system enn tidligere. Det har gjort til at det har blitt mer stabilt til barna som er der. Det er fortsatt en stor utfordring i forhold til rekruttering av nye medarbeidere til både avlastning og på bofellesskapet. Særlig avlastninga er utfordrende pga. at det er for det meste ettermiddager, netter og helger som skal dekkes opp, ikke minst små stillingsprosenter. På bofellesskapet har vi klart å få flere opp i 100 % stillinger, noe som skaper en stabilitet på boligen. Jobber nå videre med å se på hvordan en kan samarbeide om personalet mellom avlastning og boligen. På sikt har vi som mål at alle har hatt nok opplæring til å gå på tvers av avdelingene.

Mye av boligmassen ble bygd med tanke på enslige mindreårige flyktninger. Dette er en boligmasse som ikke umiddelbart er tilpasset brukergruppen avlastningstiltak for barn og unge. Tiltak som kan gjøre at man får en bedre tilpasset løsning for denne gruppen bør utredes. Det er gjennomført møte med fysioterapeut, ergoterapeut og avdelingsleder på teknisk avdeling og sett litt på utfordringer vi møter i nær framtid. Leder ved miljøarbeidertjenesten har sendt over et skriv til kommunalsjef helse der det beskrives hvordan bygningene brukes nå og hva en tenker om framtidig bruk. Budsjettmessig må dette ses på i 2024 slik at det kan være mulig å gjøre noe med i 2025. Det vurderes hvordan en kan utnytte den boligmassen kommunen disponerer på best mulig måte uten at kostnad blir for stor. Vi ser et økt behov for avlastning, og det forventes fortsatt en økning. Slik bygningene er brukt i dag blir dette en dyr løsning hvis det ikke gjøres noe med.

Vi har gjort enda et innkjøp av ipad som skal bukes til mobil omsorg. Hensikten er som på hjemmetjenesten det at de ansatte skal finne sine arbeidslister og oppdaterte tjenestebeskrivelser slik at de på en bedre måte kan yte den hjelpen brukeren trenger. Skal ha et tettere samarbeid med Overhalla for å se hvordan de har jobbet og utarbeidet dette. Vi har startet med tiltak i profil og ser veldig nytten av å bruke profil på den måten. Det som er utfordrende, er å få jobbet med det kontinuerlig og utvikle det videre. Det tar mye ressurser i starten for å jobbe oss inn i nye rutiner.

Vi har startet opp med Visma Flyt ressursstyring fra september. Det har vært veldig tidkrevende for leder og jobbe med dette fra før sommeren og helt til oppstart. Det har lettet arbeidet med innleie, det å ta i bruk dette systemet.

Vi har jobbet litt med å få videreført jobbing i avdelinga etter leder og medarbeidersamlingene. Vi har dannet en gruppe der vi har et møte hver 6 uke for å jobbe med utvikling i avdelinga.

NAV Indre Namdal: Det oppleves fortsatt å være et høyt trykk på tjenestene blant annet som følge av høy bosetting i alle 4 kommunene. På grunn av ressurssituasjonen og utfordringer med å få rekruttert inn kvalifisert personell er det fortsatt en krevende bemanningssituasjon. Vi har hatt nyansatte med behov for opplæring og det tar tid før en kan jobbe selvstendig. I november sluttet en ansatt, der er det er rekruttert inn en nyansatt som starter februar 2024. Det har medført ytterligere vakanse på stillinger i kontoret, og et høyt press på de som er til stede. Det er ikke mulig å skaffe vikarer som kan gå rett inn i jobben.

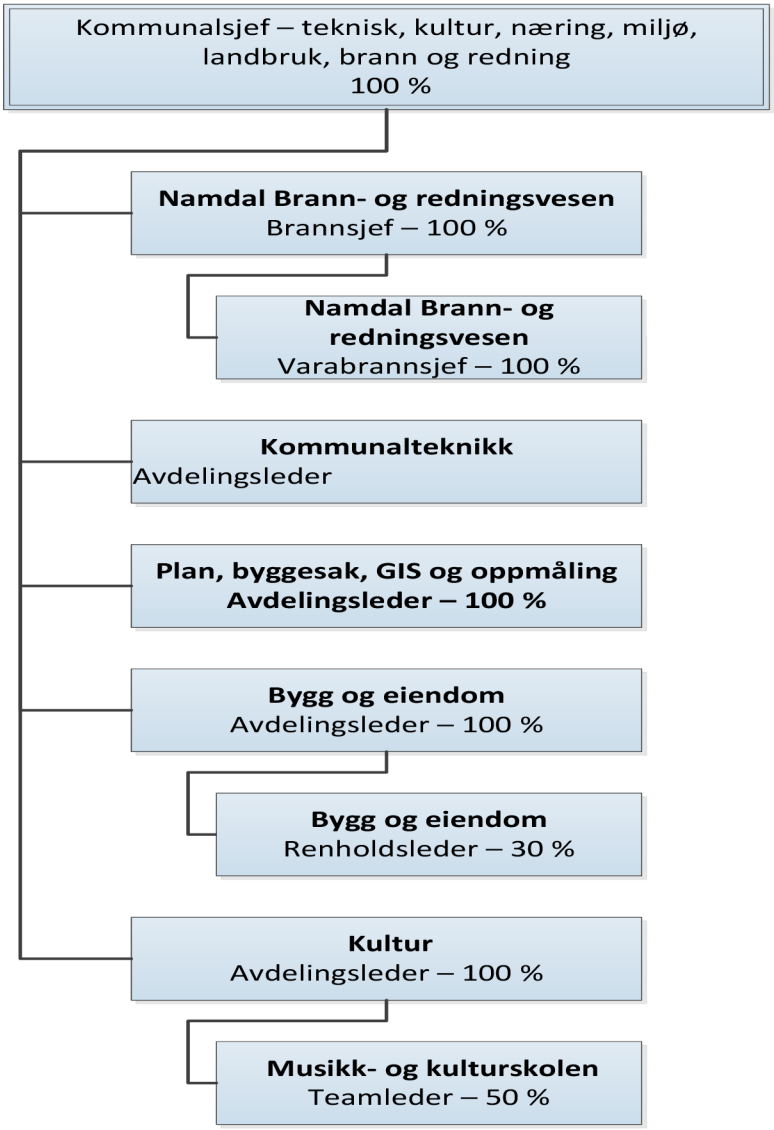
Vi ser fortsatt at det er enkelte brukere som har et større oppfølgingsbehov enn det som vi klarer å tilby. Tett og godt samarbeid med andre tjenester blir stadig viktigere, men utfordrende å få til når en sliter med bemanning og må prioritere utbetaling til de som har behov.

NAV skal bemanne 4 lokasjoner i Indre Namdal og det er ressurskrevende, det går bort mye tid i kjøring som kunne vært brukt på brukeroppfølging. Samtidig ser vi at for enkelte brukergrupper er det viktig at vi er til stede i kommunene, det er også viktig for det tverrfaglige samarbeidet. For å kunne jobbe bedre med disse utfordringene er vi avhengige av en stabil bemanningssituasjon over tid. Det økte arbeidspresset og bemanningsutfordringen har medført at vi har måtte redusert åpningstiden på kontoret, vi har ikke sett noen store konsekvenser av det ennå.

12.8 Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning.

12.8.1 Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Rådgiver næringsutvikling er også underlagt ansvarsområdet for ramme 4 – utvikling.

Ressurser brukt til ledelse:

Brannsjef: 20 %
Avleder kommunalteknikk:20 %
Avleder plan, byggesak, GIS og oppmåling:10 %
Avleder bygg og eiendom: 30 %
Avleder kultur: 30 %

12.8.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 4	Regnskap 2023	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	23 798 098	23 710 590	100 %
Sykelønnsrefusjoner	- 890 159	- 65 000	1369 %
Øvrige kostnader	82 545 637	79 603 813	104 %
Inntekter	- 78 623 641	- 75 218 000	105 %
Rammeområdets nettoutgifter	26 829 935	28 031 403	96 %

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Rest av budsjett	Forbruk i %
	ALLE	**26 829 936**	**28 031 403**	**1 201 467**	**95,71**
4000	Administrasjon PEB og kommunalteknikk	1 361 413	1 383 679	22 266	98,39
4009	Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	2 188 681	2 368 440	179 760	92,41
4010	Boligtilskudd	46 516	66 424	19 908	70,03
4011	Forvaltningsutgifter bolig	637 576	715 929	78 353	89,06
4100	Eiendomsdrift utleieleiligheter	1 143 401	557 390	-586 011	205,13
	Inntekt fra ansvar 4163 skulle vært ført som inntekt på dette ansvaret, dette utgjør kr: 189 999.- Det har det vært en del vedlikeholdsoppgaver som vi har måtte løst, dette utgjør et overforbruk vedr vedlikehold på kr 185 00,- Utgifter til klp kr - 60 000,- dette grunnet forglemmelse ved budsjettregulering. Underbudsjettering av kommunale avgifter kr –66 000,-				
4101	Eiendomsdrift trygdeleiligheter	-62 240	153 135	215 375	-40,64
	Mindreforbruk grunnet lavere utgifter til utleie samtidig som det var høyere utleie enn det som var budsjettert.				
4102	Hallgottøkra 4A-C	194 612	182 820	-11 792	106,45
	Jfr budsjett				
4103	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøahaugen	31 046	-84 000	-115 046	-36,96
	Overforbruk skyldes redusert utleie i fbm utleie. Samt underbudsjettering for kommunale avgifter.				
4104	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-152 504	-53 261	99 243	286,33
	Mindreforbruk skyldes høyere utleie enn budsjettert. Samt redusert utgifter til vedlikehold				
4105	Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	45 780	86 369	40 589	53,00
	Ansvaret har høyere utgifter for fjernvarme og kommunale avgifter. Høyere leieinntekt utgjør at ansvaret ender på riktig side av budsjettet.				
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	-57 455	-2 946	54 509	1 950,38
	Ansvaret er jfr. Budsjett				
4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-1 658 892	-1 695 000	-36 108	97,87
	Det har vært noe lavere utleie enn budsjettert for 2023				
4108	Rønningentunet - utleie	-186 113	-258 000	-71 887	72,14

	Det har vært dårligere utleie i 2023, en det som var budsjettert. Kr - 94860,-				
4109	Rønningentunet - avd. F	295 534	298 857	3 322	98,89
	Ansvaret er jmfr. budsjett				
4111	Fjernvarmeanlegg	0	25 358	25 358	0,00
	Råvareprisen for fjernvarme steg betraktelig siste halvdel av 2023, noe som ikke var budsjettert. Dette sammen med utgifter til reparasjoner av anlegget utgjorde et totalt overforbruk på kr 955 000,- Iom. At ansvar 4100 er selvkost ble kwh prisen justert siste halvdel. Med salg av varme fikk vi inn 507 000,- mer enn det som var budsjettert, dette resulterte at vi måtte bruke kr 485 000.- av driftsfondet for å regulere dette ned.				
4112	Brannstasjon	-45 704	0	45 704	0,00
	Ansvaret ligger jfr. Budsjett, mindre forbruket er grunnet nedprioritert vedlikehold, iom at brannstasjon ble flyttet siste kvartal 2023.				
4113	Blålysbygg	58 565	0	-58 565	0,00
	Ansvaret var ikke opprettet før slutten av 2023, derfor ble det ikke budsjettert noe.				
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	700 326	987 803	287 477	70,90
	Mindreforbruk skyldes: Det ble budsjettregulert kr 150 000,- ekstra midler til skifte av tak, da dette hadde oppnådd forventet levetid. Siden snøen rakk å gjøre sitt inntog, ble ikke taket skiftet i 2023 men materialer innkjøpt. Det er også noe feil i personalmeldingene som utgjør at lønnsmidler ikke blir belastet riktig ansvar.				
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	821 933	815 951	-5 982	100,73
	Ansvar ligger jfr. Budsjett				
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	481 504	575 172	93 668	83,71
	Mindreforbruk på flere poster.				
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	317 323	348 000	30 677	91,18
	Mindreforbruk skyldes lavere utgift til husleie.				
4124	Eiendomsdrift GBU	8 993 416	9 191 556	198 140	97,84
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring	650 537	683 588	33 051	95,17
	Ansvaret ligger jmfr.budsjett				
4126	Eiendomsdrift Harran skole	1 579 108	2 110 024	530 916	74,84
	Mindreforbruket skyldes feil i personalmeldinger, som videre resulterer i misvisende resultat. Hvis vi ser bort fra denne feilfordelingen, er ansvaret jmfr.budsjett				
4127	Fellesdrift GBU, Kultur og basseng	101 693	0	-101 693	0,00
	Ansvaret skal egentlig ikke brukes, da dette er en fordelingsnøkkel mellom 4124 og 4150.				
4130	Ladestasjon kommunens EL-biler	26 380	0	-26 380	0,00
	Her mangler det fordeling over ansvarene som bruker bilene.				
4131	Eiendomsdrift helse og omsorgstun	8 759 447	7 691 450	-1 067 996	113,89
	Avviket skyldes blant annet feil i personalmeldinger, sum resulterer at lønn og sosiale kostnader har blitt overbelastet dette ansvaret og ikke ansvaret som det egentlig skulle vært ført på. Det har også vært en del rep og vedlikehold som måtte utføres, men ikke var budsjettert.				
4140	Eiendomsdrift kommunehus	1 256 900	1 853 431	596 531	67,81
	Mindreforbruk grunnet i hovedsak: - feil i personalmeldinger, Inkludert sosiale kostnader utgjør dette ca kr 255 00,- - Mindreforbruk brøyting ca kr 70 000,-				

	Ellers noe over på noen poster og under på andre poster.				
4150	Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN	2 312 507	2 172 125	-140 381	106,46
	Det er også ved dette ansvaret feil i personalmeldingene for renhold, slik at det blir overbelastning her mens det mangler belastning ved andre ansvar.				
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-41 100	-66 000	-24 900	62,27
	Manglende budsjettering for brøyting og sandstrøing, dette gir et overforbruk på kr 23 100,-				
4161	Utleiebygg Lunheim	9 711	-6 946	-16 657	-139,81
	Ansvaret er jfr. Budsjett med et minimalt overforbruk.				
4162	Grong boligstiftelse	-189 999	0	189 999	0,00
	Dette ansvaret skal gå i null. Overskuddet grunnet feil føring av inntekt, skulle vært ført på ansvar 4100 som inntekt.				
4163	Forvaltning leilighetsbygget	210	-58 726	-58 936	-0,36
	Ansvaret er fakturert ut slik at det skal gå i null, her må det være noe feilføring i regnskapet da det er riktig i fakturagrunnlaget.				
4165	Garasje Sagmo	173	6 000	5 827	2,88
	Ansvaret er jfr. Budsjett				
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	116 413	15 920	-100 493	731,23
	Overforbruket skyldes mindre internhusleie enn det som var budsjettert dette utgjør kr 151 000,-				
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	170 568	173 000	2 432	98,59
	Ansvaret er jfr.budsjett				
4169	NTE - bygget	-897 331	-839 919	57 412	106,84
	Positivt resultat for ansvaret er grunnet høyere leieinntekt enn budsjettert.				
4170	Kommunale boligområder	37 736	112 000	74 264	33,69
4171	Andre tomteområder	154 459	121 000	-33 459	127,65
4180	Gronghallen	1 121 186	1 253 350	132 164	89,46
	Ansvaret balanseres med overforbruk på noen poster mens det er underforbruk på andre. Refusjon av syke/fødselspenger hjelper med å dekke utgifter til vikar. Leasing renholdsrobot var budsjettert med kr 90 000,- men avtale ikke ble inngått før siste kvartal 2023, ble det et mindreforbruk på kr 76 000,-				
4181	Svømmehall	1 159 008	1 607 330	448 321	72,11
	Ansvaret viser et betydelig underforbruk jfr.budsjett, detter noe misvisende da det er manglende fordeling fra ansvarene 4124 og 4150 som ikke er belastet her. - Manglende fordeling av lønn ink sosiale kostnader utgjør kr 249 000,- - Manglende fordeling for strøm og fjernvarme utgjør kr 145 000,- - Billettinntekter var ikke budsjettert for 2023, dette utgjør kr 47 000,- Ellers er ansvaret jfr.budsjett.				
4182	Idrettsanlegg Mediå	189 405	196 000	6 595	96,64
	Innsparinger på vedlikehold anlegg, nesten alle utgiftene her (179') er avskrivninger				
4183	Grong sports- og fritidspark	828 741	902 000	73 259	91,88
	Innsparinger på vedlikehold anlegg, nesten alle utgiftene her (724') er avskrivninger Festeavgift oppjustert fra 57' til 91'. Innspart ved lite vedlikeholdsutgifter				

4184	Idrettsanlegg Harran	46 015	59 712	13 697	77,06
	Ansvaret er jfr.budsjett				
4200	Byggesaksbehandling	89 339	389 000	299 661	22,97
4201	Arealplanlegging	561 763	666 000	104 237	84,35
4202	Kart- og delingsforretning	36 866	264 000	227 135	13,96
4203	Geovekst	50 804	50 000	-804	101,61
4204	GIS	436 781	452 000	15 220	96,63
4215	Bredbåndsutbygging	0	0	0	0,00
4300	Vannverk produksjon	-1	-239 954	-239 953	0,00
4301	Vannverk distribusjon	0	-234 818	-234 818	0,00
	4300 & 4301 må sees under ett. Høyere gebyrinntekt enn forventet med 222'. Renteutgiftene var 390' høyere enn budsjettert. Refusjon Konnovatnet VV 71' høyere enn budsjettert. Noen overskridelser pga. innkjøp av materiell til lageret. Endte opp med 139' bruk av fond. Bundet fond balanse: 2 043'.				
4303	Kloakk og ledningsnett	0	191 758	191 758	0,00
4304	Kloakkrenseanlegg	-1	-139 134	-139 133	0,00
	4303 & 4304 bør sees under ett. Høyere gebyrinntekt enn budsjettert (519') Noe høyere driftskostnad (196'), knyttet til kjøp av tjenester vedr. anlegg og spyling. 342' avsatt til fond, balanse: 1 084'.				
4305	Slamtømming	15 972	3 054	-12 918	522,96
	Interkommunalt via MNA. Tjenestekjøp fra MNA gikk over budsjettet. Dette ble dekt inn ved bruk av bundet selvkost fond. Fondet er nå 300' i minus. Dermed ble gebyr for slamtømming satt opp med 50% for å få fondet i balanse. MNA avdekket en betydelig overfakturering som hjelper med å få fondet i balanse raskere enn planlagt.				
4308	Renovasjonsvesen	-84 241	3 397	87 638	-2 480,23
	Interkommunalt samarbeid gjennom MNA. Høyere årsavgift enn budsjettert (6 311'). Positivt resultat med 248' avsatt til fondet. Fondsunderskudd fra tidligere år fult inndekt, positiv balanse på fond med 174'				
4310	Kommunale veier	5 575 673	5 697 325	121 652	97,86
	Kom inn under budsjettet takket være snøfattig høst. Totalt 3 032' brukt på brøyting og 1 298' avskrivninger. Bare 789' ble brukt til utbedring og vedlikehold av veiene. Dette er ikke en bærekraftig situasjon, det er mye som burde vært utbedret.				
4311	Vei- og gatelys	418 540	315 685	-102 856	132,58
	EL-Kontroll på det gamle anlegget på Mediå, resulterte i plombering. Fikk det tilbake i drift, men det ble dyrt. Anlegget i sentrum må på sikt skiftes ut. Estimert investeringstiltak på 600'				
4312	Rasteplasser	-70 765	41 190	111 954	-171,80
	Refusjon ihht. Avtale med statens vegvesen, lite vedlikehold i år så endte i pluss.				
4313	Grøntanlegg	525 704	482 785	-42 919	108,89
	Avtale med NAMAS om vedlikehold kom inn 54' over det som ble budsjettert.				
4314	Trafikksikkerhetstiltak	5 444	3 000	-2 444	181,47
	Overforbruk pga. Innkjøp av 2stk. "Kjør forsiktig-, barn leker" skilt.				
4315	Bjørgan skisenter AS	6 015	0	-6 015	0,00
4390	Feiervesen	0	2 027	2 027	-0,01
4391	Brannvesen	3 459 853	3 070 685	-389 168	112,67
Overforbruk i hovedsak pga økning andel ansvar 7100 og 7101(pensjon KLP) samt uforutsette kostnader for vedlikehold brannbiler. I tillegg økt andel investering nytt oppdragshåndteringsverktøy MN110 sentral.					
4400	Næringsfondet	-149 438	0	149 438	0,00

Inntekt ført på feil ansvar					
4401	Næringsutvikling	1 405 169	785 191	-619 977	178,96
En som har gått av med AFP og dette er ikke tatt med i budsjett. Ikke ført bruk av bundet driftsfond.					
4403	Andre tiltak næringsutvikling	558 853	537 000	-21 853	104,07
4404	Fiskefond	0	0	0	0,00
I forbindelse med utbygging av ny kraftstasjon i Fiskumfoss, overførte NTE i 2020 kr. 1.000.000, - til Grong kommune som ble avsatt i fiskefond. Betalt ut 72 000 kr og bevilget 200 000 kr i 2023. På konto: 928 000 kr.					
4407	Miljø og miljøledelse	297 904	788 000	490 096	
Miljø sees i sammenheng med jord og skogbruk og samlet regnskap i hovedsak i tråd med budsjett.					
4410	Jord- og skogbruk	1 903 474	1 394 000	-509 474	136,55
Miljø sees i sammenheng med jord og skogbruk og samlet regnskap i hovedsak i tråd med budsjett.					
4500	Rovviltforvaltning	0	0	0	0,00
4502	Viltforvaltning	0	0	0	0,00
4503	Fallvilt	0	0	0	0,00
4504	Viltfond	0	0	0	0,00
4507	Namsen vannområde	0	0	0	0,00
4511	Grong ettersøksring	285	0	-285	0,00
4700	Kulturmidler idrett og friluftsliv	255 779	196 000	-59 779	130,50
Kulturmidler idrett er delt ut. Ansvaret står i oversikten med et overbruk på 60''. Dette skyldes at budsjettert bruk av bundet fond, ikke er inntektsført på ansvaret i 2023. Ansvaret skulle da ha gått i null.					
4705	Spillemidler	46 516	49 424	2 908	94,12
Budsjettansvaret var opprinnelig høyere før budsjettregulering i løpet av året. Lønnsressurs på ansvaret er tatt som innsparing da denne er innbakt i avdelingsleder kulturs stilling. Gir mindre forbruk kommende år.					
4704	Friluftstiltak	55 064	37 369	-17 695	147,35
Ansvaret står i oversikten med et overforbruk på kr. 18''. Dette skyldes at budsjettert bruk av bundet fond, ikke er inntektsført på ansvaret i 2023. Ansvaret kunne da gått omtrent i null					
4702	Kulturpris	5 520	6 000	480	92,00
4703	Kulturmidler sang og musikk	40 000	40 000	0	100,00
Kulturmidler sang og musikk er delt ut.					
4708	Kulturmidler barn og unge, teater og revy	25 700	26 000	300	98,85
Kulturmidler barn og unge, teater og revy er det ut.					
4709	Andre kulturformål	981 070	976 110	-4 960	100,51
Kulturmidler generell pott er delt ut.					
4706	Grong Fritidsklubb (tidl. Ungdomsklubb)	312 479	337 640	25 162	92,55
Noe innsparing som følge av at flere kostnader kunne dekkes inn under prosjektmidler og med prosjektjobbing ble det mindre fokus på rent "egne" innkjøp og aktivitetskostnader.					
4707	Grong musikk- og kulturskole	1 155 872	1 248 605	92 733	92,57
Holder seg innenfor budsjett og greier innsparing. For å møte økt elevtall er varighet i enkelte disipliner kortet ned, noe enkeltundervisning doblet og det er utført høy grad av smidighet i stab for å løse undervisningen mest effektivt med minst mulig kostnad.					
4710	Bibliotek Grong	1 047 933	971 502	-76 431	107,87
Biblioteket har noe overbruk, men ikke på ordinære driftsposter. Netto merforbruk på 76'' skyldes at det ikke ble tid til å utløse alle prosjektmidler for innvilgede prosjekt pga. Omlegging til nye biblioteksystem tok all ekstra ressurs. Inntekter på prosjektmidler kan i stedet realiseres inneværende år.					

4712	Kulturhuset Kuben	409 598	551 253	141 656	74,30
Kuben ble tilført noe mer ressurs i forbindelse med budsjettregulering da en svakere vårsesong antydet svakere inntjening. Dette tok seg for alvor opp i løpet av høsten og inntjening på leie og billettsalg og smarte bookinger økte inntjening.					
4720	Grong bygdamuseum	349 523	356 793	7 270	97,96
Holder budsjett. Klarte å ta montering av nye takrenner Bergsmolåna innenfor drift ved å tilføre midler fra andre kulturansvar gjennom budsjettregulering.					
4701	Bygdebok	-40	-1 000	-960	4,00
4713	Ungdommens kulturmønstring	9 211	9 500	289	96,96
Holder budsjett. Lokal mønstring gjennomført med liten deltakelse også regionalt.					
4714	Den kulturelle skolesekken	53 730	32 000	-21 730	167,91
Aktivitetsnivå som før men kostnadene øker. Ansvaret er bedt om å redusere aktivitet i 2024 ved å f.eks. avlyse tur til Stiklestad med GBU/Harran					
4900	Motpost avskrivninger	-25 508 496	-24 977 000	531 496	102,13

OPPSUMMERING:

Samlet vurdert synes det å ha vært god budsjettdisiplin innenfor utvikling og totalt ble det et mindre forbruk på kr. 1 201 467. Sammenholdt med en utgiftsside på kr.105 millioner og en inntektsside på kr.78 millioner, som også krever tett oppfølging, anses dette for å være et tilnærmet optimalt resultat.

Ansvarene for bygg, bolig og eiendom går samlet sett med et overskudd på kr 580 000,- Dette er grunnet nøye kostnadskontroll, det kommer ikke godt nok fram i regnskapet da det blir løpende vurdert på tvers av ansvarene. Det har i 2023 vært en del utfordringer ved byggene, som vi har løst innenfor rammen. Totalt sett holder ansvarene for bygg, bolig og eiendom budsjett.

Kulturansvarene går samlet sett med et overskudd på kr. 169.243 når fondsbruk er medregnet. Dette skyldes i hovedsak en langt bedre senhøst enn ventet hvor kulturhuset unngikk kostnader og hentet ut gevinster mer enn prognosert. Øvrige kulturansvar holder budsjett.

Innenfor kommunalteknikk er vann, avløp, slam og renovasjon finansiert av gebyrinntekter og påvirker ikke kommunes totalbudsjett. For kommunale veger og gatelysanlegg viser regnskapet totalt sett balanse. Det ble her tilført kr. 700 000 etter en kostnadskrevende vintersesong.

For Namdal brann og redningsvesen ble det isolert sett et merforbruk, men dette har sine klare årsaker som vist i tabell ovenfor.

På forvaltningssida viser også regnskapet godt resultat og det er slik at inntektssida både på byggesak og kart/oppmåling er innfridd selv om byggebransjen nasjonalt har vært i en bølgedal.

12.8.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	*1. kv.*	*2. kv.*	*3. kv.*	*4. kv.*	*År:*
Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS)	87,3	89,4	93,5	90,0	2021
	91,9	96,0	93,5	95,7	2022
	95,0	98,2	100	88,6	*2023*
Eiendomsforvaltning	88,6	91,2	97,5	93,4	2021
	88,2	88,2	92,2	86,8	2022

	87,3	86,5	91,4	89,0	*2023*
Driftsavdelingen	97,5	95,9	94,9	93,0	2021
	94,6	92,5	99,2	98,9	2022
	91,3	98,1	97,7	99,1	*2023*

Samlet for fagområder innenfor utvikling er det høyt nærvær.

Dette skyldes flere faktorer. Noen viktige faktorer er at utviklingsområdet har god samlokalisering som bidrar til å bygge komplementær kompetanse, fortløpende godt samarbeid og godt arbeidsmiljø.

12.8.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Driftsavdelingen prøver å ordne rutiner for å gjennomføre dette på fast basis, med møter hver 2-3 mnd. (Møtefrekvens bestemmes etter hvert) Ellers har det vært møter fortløpende knyttet til rekruttering /ansettelser av nye medarbeidere og i forbindelse med budsjettprosessen.

12.8.5 Vedlikehold bygg og anlegg

Løpende vurdering av prioritering av vedlikeholdet. Begrenset med midler til vedlikehold gjør at det må prioriteres stramt. Det har i 2023 vært en større påkostning vedr. vedlikehold av maskiner og utstyr på kjøkken og vaskeri ved sykehjemmet. Med bruk av sommerhjelp har vi klart å male Rønningen barnehage, og farstøa vannbehandlingsanlegg i sommer.

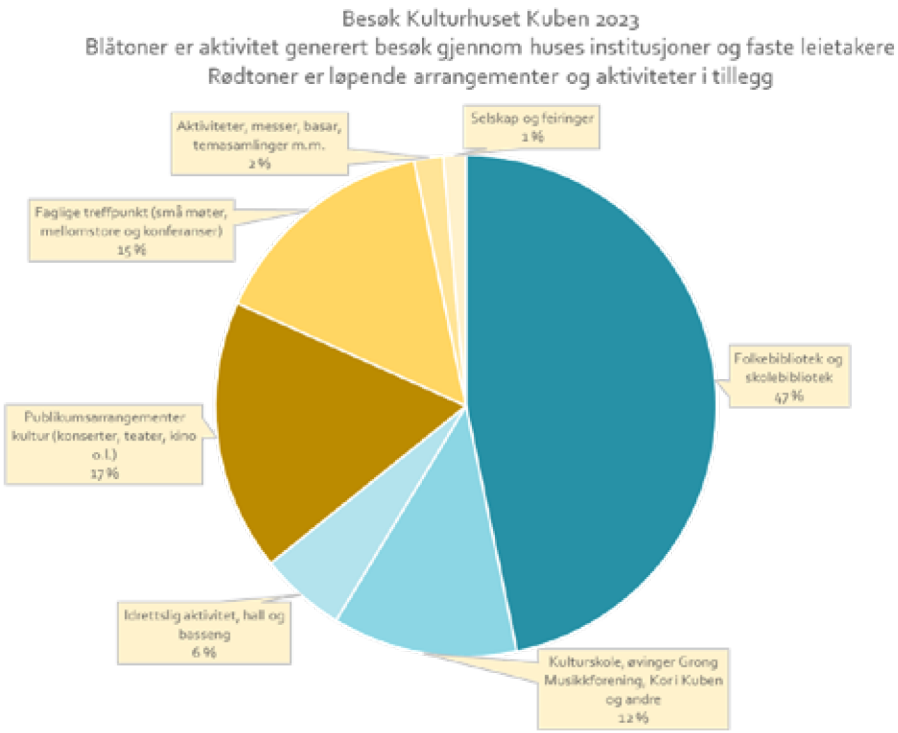
Det er montert nytt huskestativ ved Bergsmo barnehage og ved Harran oppvekstsenter.

Det har oppstått vannlekkasjer knyttet til Ekker barnehage og Grong barneskole. Her må det iverksettes tiltak for utbedring med rask virkning.

Ellers fortløpende vedlikehold som gjennomføres i egenregi av vaktmestergruppen.

12.8.6 Internkontroll og avvik

- ☒ Opplæring i bruk av famac er gjennomført med avdelingslederne. (det er behov for at vi kjører flere mindre opplæringssekvenser før dette er optimalt.) Dette er en løpende prosess.
- ☒ Det er ikke registrert kritiske avvik som ikke er løst i denne perioden.



12.9Rammeområde 5. Kirkeformål

Det er budsjettert med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2.421.000,-. Dette inkl. kr 46.000,- som er en tjenesteytingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i månedlig.
Regnskapsført tilskudd 2023: kr 2 375 008, budsjett kr 2 421 000. Avvik skyldes er disse kr 46 000, for tjenesteytelsesavtalen er avglemt intern postert fra ansvar 1000 adm. til ansvar 5000 kirken i 2023.

Det er i tillegg utbetalt investeringstilskudd kr 250 000 i 2023.

12.10 Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	**- 24 133 328**	**- 22 515 373**	**1 617 955**	**107,19**
6000	Ordfører og varaordfører	1 747 379	1 748 265	886	99,95
6010	Kommunestyre	274 852	228 000	- 46 852	120,55
6011	Formannskap	55 837	193 000	137 163	28,93
6030	Kontrollutvalg	258 220	319 000	60 780	80,95
6031	Eldreråd	-	10 000	10 000	0,00
6032	Museumsnemnd	14 504	9 000	- 5 504	161,15
6033	Bygdeboknemnd	-	7 000	7 000	0,00
6039	Andre folkevalgte organer	-	15 000	15 000	0,00
6100	Administrasjonsutvalg	-	1 000	1 000	0,00
6101	Arbeidsmiljøutvalg	-	1 000	1 000	0,00
6200	Stortings- og sametingsvalg	70	-	- 70	0,00

6201	Kommunestyre- og fylkestingsvalg	93 161	107 685	14 524	86,51
6300	Tilskudd politiske organisasjoner	52 063	37 000	- 15 063	140,71
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	542 740	549 000	6 260	98,86
6401	Tilskudd regnskapskontrollørordningen	10 527	-	- 10 527	0,00
6800	Premieavvik KLP/STP	- 23 625 957	- 22 141 000	1 484 957	106,71
6802	Premiefond og tilskudd KLP	- 3 556 723	- 3 649 323	- 92 600	97,46
6900	Reservert for tilleggsbevilgninger	-	50 000	50 000	0,00

OPPSUMMERING;

Ramme 6 har et mindre forbruk i forhold til justert budsjett 2023. I hovedsak skyldes det at premieavviket ble 1,4 mill. større enn budsjettert.

12.11 Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

12.11.1 Barnevern og PPT

Ansvar		Inntekter/Utgifter	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik
7020	**PP-tjenesten i Indre Namdal**	**SUM**	**- 1**	**-**	**1**
7020	**PP-tjenesten i Indre Namdal**	**Utgifter**	**6 440 591**	**5 651 000**	**- 789 591 ***
7020	**PP-tjenesten i Indre Namdal**	**Inntekter**	**- 6 440 591**	**- 5 651 000**	**789 591**
Interkommunalt Pedagogisk Psykologisk tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan og Lierne. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra 20% likt/80% folketall. Ansvar 7020 hadde et merforbruk på kr 790´før fordeling av utgifter mellom kommunene´. Se forklaring om pensjon nederst her ad merknader.					
7040	**Regional barneverntjeneste**	**SUM**	**5**	**1 000**	**995**
7040	**Regional barneverntjeneste**	**Utgifter**	**9 377 903**	**8 283 000**	**- 1 094 903 ***
7040	**Regional barneverntjeneste**	**Inntekter**	**- 9 377 898**	**- 8 282 000**	**1 095 898**
Interkommunalt barnevern tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan, Lierne og Snåsa. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra forrige års fordeling av faktisk medgått tid. Ansvar 7040 hadde et merforbruk på kr 995´ før fordeling til kommunene. Se forklaring om pensjon nederst her ad merknader.					
7041	**Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern**	**SUM**	**-**	**1 000**	**1 000**
7041	**Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern**	**Utgifter**	**251 882**	**251 000**	**- 882**
7041	**Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern**	**Inntekter**	**- 251 882**	**- 250 000**	**1 882**

Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal. Refusjonsbasert budsjett. Underskudd/overskudd internføres opp imot driftsansvar barnevern 7040 for å dekke adm. utgifter tilknyttet tilsynsordningen (husleie, strøm, PC, leiebil, adm. etc).					
7042	**Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern**	**SUM**	**-**	**- 1 000**	**- 1 000**
7042	**Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern**	**Utgifter**	**1 481 493**	**1 490 000**	**8 507**
7042	**Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern**	**Inntekter**	**- 1 481 493**	**- 1 491 000**	**- 9 507**
Tiltak innenfor familien: 200% tiltaksstilling. Omtrent i balanse. Til tross for store pensjonskostnader også her, hadde vi høsten 2023 en vakanse som balanserer regnskapet.					
7043	**Barnevernsvakt**	**SUM**	**-**	**- 1 000**	**- 1 000**
7043	**Barnevernsvakt**	**Utgifter**	**395 000**	**321 000**	**- 74 000**
7043	**Barnevernsvakt**	**Inntekter**	**- 395 000**	**- 322 000**	**73 000**
Barnevernvakt N-Trøndelag: Budsjettert etter folketall. Regnskapsmessig underskudd totalt på kr omtrent 70´. Steinkjer er vertskommune					

***Faktisk pensjon** var høyere enn budsjettert pensjon. Da vi la budsjett for vertskommunesamarbeidene 2023, var ikke pensjonsprosenten for 2023 klar ennå. Vi brukte da en «gammel» prosent, derfor når det i 2023 ble en ekstra stor økning pga. generell lønns og prisvekst, fikk det en ekstra stor betydning for pensjonen på vertskommune samarbeidene. Videre da pensjon følger lønn, blir det stort avvik pensjon på spesielt A7020 PPT og 7040 regional barneverntjeneste.

Tjenesten har gjennomført kommunemøte med Grong, Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik ihhv mai og juni.

Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært et økende nærvær. I 2023 har man hatt noen langtidssykemeldinger, som ikke er arbeidsrelatert, på begge fagenhetene. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Avdelingen har hatt mer stabilitet i bemanning de siste årene sammenlignet med for noen år tilbake. Nærværet har også vært høyere de siste 3 årene, med et fraværssnitt på ca. 7% for PPT og barnevern samlet. Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet etter Korona-perioden, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt utrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne fastvikarressursen er også viktig for å kompensere vikarbehov når ansatte tar videreutdanning i årene fremover – dette for å kunne innfri kompetansekravene som trer i kraft fra 2031. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner. Vi er derfor glade for at fra Namdal regionråd arbeider sammen med Namdal studiesenter, samt med flere universiteter, høyskoler og andre studiesentre for å kunne tilby fleksible utdanninger innenfor sosialfag med utgangspunkt i Namsos som kan kombineres med jobb.

Via gjennomførte medarbeidersamtaler, personalmøter, medledelses-møter, dialogmøter internt med tillitsvalgt/verneombud, - kommer det frem at ansatte trives godt på jobb og at det er et godt arbeidsmiljø på de to fagenhetene og på avdelingen generelt. Avdelingen flyttet inn i kommunehuset i hhv juni (PPT) og september (BV) 2022, noe avdelingen fortsatt er svært fornøyd med. Dette kan

bidra til å utvikle nye modeller for samarbeid med øvrige hjelpeinstanser i kommunen jf mål i oppvekstreformen - siden alle disse tjenesten nå blir samlokalisert på kommunehuset (NAV, Familiebasen, Flyktningetjenesten). I tillegg er avdelingen i mer i fysisk nærhet med Servicekontoret- som er en viktig del av arbeidsflyten i tjenesten. Avdelingen er spent på hvordan samarbeidet videreutvikler seg i lys av kommunenes forebyggende planer for barn og unge, og om vi sammen kan oppnå mål jf oppvekstreform gjennom dette samarbeidet.

Både barnevern og PPT jobber med en del parallelle prosesser internt og sammen med andre parter (lokalt, regionalt og statlig)- hva gjelder tiltak og satsingsområder innenfor oppvekstreform og kompetanseløftet.

Barnevern oppgraderte programvare fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern desember 2022, med oppstart parallelt med at ny barnevernlov ble iverksatt 1.1.2023. Videre var det oppstart av Visma Generell sak barnevern 11.04.2023. Barnevern fikk i februar 2024 godkjenning fra SSB og Bufdir av digital sending av data til det nye barnevernregisteret, etter **store** mengder arbeid gjennom 2023- internt og i samarbeid med Visma, Bufdir og SSB.

PPT omorganiserte sin tjeneste for et halvår siden, som en følge av større grad av satsing på forebygging i kraft av Kompetanseløftet. Det er foretatt evaluering av dette for andre gang siden oppstart utfra tilbakemeldinger fra samarbeidsparter i våre 5 kommuner.

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

Viser for øvrig til kommentarer under utviklingsmål i rapporten, under ramme 2.

12.11.2 Nav Indre Namdal

Det er gjennomført dialogmøte for NAV Indre Namdal 12. juni 2023, der tema var tilstedeværelse, bosetting og integrering og utenforskap. Alle kommunene deltok på møtet i tillegg til Statsforvalteren og NAV Trøndelag. I desember ble det gjennomført partnerskapsmøte med NAV Trøndelag, der partnerskapsavtalen ble oppdatert og underskrevet.

Det er fortsatt høyt trykk på tjenestene. Alle kommunene har vedtatt bosetting, og det påvirker brukerporteføljen i NAV. Det har vært en stor økning i utbetalingene av stønad i alle kommunene, som stort sett handler om bosetting, økt prisstigning og økte rentekostnader i samfunnet.

NAV Indre Namdal noe sykefravær i 2023, men den største utfordringen har vært vakanse på ledige stillinger. Det oppleves som krevende å få rekruttert inn personer med ønsket kompetanse. Vakanse på stillinger har påvirket tjenestetilbudet i alle kommunene, men ansatte gjør fortsatt en stor innsats for å håndtere dette på best mulig måte. Ved utgangen av 2023 var det fortsatt en vakant stilling i tillegg til noe sykefravær.

De digitale tjenestene (Digisos) fungerer godt, men vi ser at det er flere brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester.

Vi opplever at ha godt samarbeid med mange av de ulike tjenestene i kommunene, men ser at det er behov for å styrke dette samarbeidet. Dessverre medfører bemanningssituasjonen av vi ikke klarer å innfri på alle forventninger eller har kapasitet til å avholde samarbeidsmøter med alle tjenestene som ønsket.

I september 2022 hadde vi tilsyn på de sosiale tjenestene, der det ble avdekket noen avvik. Avvikene av tilsynet er nå lukket og fokus framover blir å opprettholde de nye rutinene og endringene som er gjort som følge av tilsynet. Det er utfordrende slik bemanningssituasjonen er pr nå.

De nye lokalene i Lierne er tatt i bruk og tilfredsstiller kravene til sikkerhet. Det var ikke kapasitet til å gjennomføre forhandling om husleieavtalene i Grong og Røyrvik. Dette tas med inn i 2024, det samme gjelder drøfting av åpningstider i lokasjonene framover.

12.11.3 Legevaktsamarbeid

Grong kommune er vertskommune for samarbeid om legevakt i tidsrommet 15.30- 08.00 på hverdager, samt alle helg- og helligdager. Indre Namdal legevakt har vært i drift siden 01.01.2021. Tjenesten består av egen fastlønnet legevaktslege i 75% stilling, 3 legehjemler dekket av leger fra Grong, en legehjemmel dekket av lege fra Namsskogan, en legehjemmel dekket av lege fra Lierne og en legehjemmel fra Røyrvik. Vi bruker til enhver tid to LIS1- leger som deltar i vaktordningen. Fra mars 23 til februar 24 er det bare en LIS1- lege som deltar i vaktordningen. I tillegg har vi faste vikarer som tar legevakter som er vakante og som leies inn i forbindelse med ferie-avvikling og høytider. Det er knyttet 20% stillingshjemmel administrativ lederressurs til legevakten samt 5% stilling som medisinskfaglig ansvarlig lege. Administrering av tjenesten genererer i perioder betydelig mer enn 20% stillingsressurs, dette spesielt i de perioder hvor det er sykefravær blant legene i nabokommunene og legevaktledelsen må beordre eller leie inn eksterne leger. Fravær etter legevakt (utløses hvis lege har vært aktivert i tidsrommet 23.00-08.00 og ikke har fått minst 8 timer hvile etter aktivering) har medført at Legekontoret i Grong har fått flere anmodninger om å overta daglegevakt for nabokommuner. Samarbeidskommunene har vært i dialog og har gjort avtaler for å løse dette, da det har medført en betydelig merbelastning for Grong- legene å skulle håndtere alle rødalarmer også for andre kommuner på dagtid. Vakanser i fire av deltakerkommunene gjør at vi er helt avhengig av våre gode legevakts- vikarer for å få tjenesten forsvarlig bemannet til enhver tid.

12.11.4 Veterinærsamarbeid

Grong kommune er vertskommune for veterinærvaktsamarbeidet i Indre Namdal. Samarbeidet omfatter Grong, Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Arbeidet går som normalt og fungerer godt. Nye avtaler på plass fra 01.01.2021, og disse gjelder til 31.12.2024.

12.11.5 Teknisk samarbeid

Grong kommune er vertskommune for Lierne, Namsskogan og Røyrvik innenfor fagområdene plan-, byggesak, GIS, oppmåling og byggetilsyn. Samarbeidet fungerer godt og det er jevnt over mange saker innenfor alle fagområder. Vi har over tid bygd komplementære ferdigheter og har klart å levere tjenestene innenfor lovpålagte tidsfrister.

Byggesak:
Grong kommune har ansvaret for byggesaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Jevnt påfyll av byggesaker i alle tre kommuner og jevnt med trøkk. Høysesong fra påske og fremover til sommerferien. Merker noe lavere aktivitet med tanke på nybygging, særlig på boligsiden.

Plan:
Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune har det den siste tiden blitt jobbet med reguleringsplanene for Joma gruver og Røyrvik fjellandsby i Røyrvik kommune, reguleringsplaner knyttet til diverse E6-utbygginger og hytteplaner i Namsskogan kommune, samt detaljreguleringene for Bjørgan Caravan og Formofoss 24/7 i Grong kommune.

Oppmåling:
Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det er forholdsvis stabil og jevn aktivitet i alle kommunene. Ved ledig kapasitet selges det også tjenester til Høylandet og Snåsa.

GIS:
Grong har ansvaret for GIS-systemene eid av IKTIN. Bistår Lierne, Namsskogan, Røyrvik og Høylandet med drift av disse. Systemene fungerer bra i det daglige arbeidet.

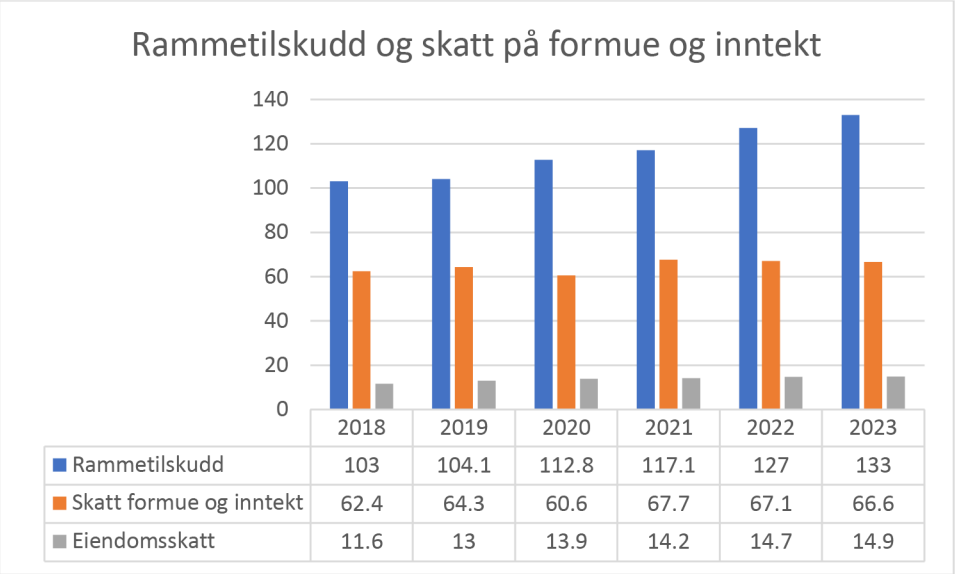
Byggetilsyn:
Grong har ansvaret for byggetilsyn i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det er utarbeidet en tilsynsstrategi og denne er sendt kommunene. Fokusområder er i hovedsak brann, avfallshåndtering, plassering av tiltak, selvbyggeransvar og produktdokumentasjon på byggeplass, samt de sentrale føringene som omfatter innredning av hybler og grunnforhold. Det er gjennomført tilsyn og befaringer i alle kommunen i det siste året.

12.11.6 Namdal Brann – og redning

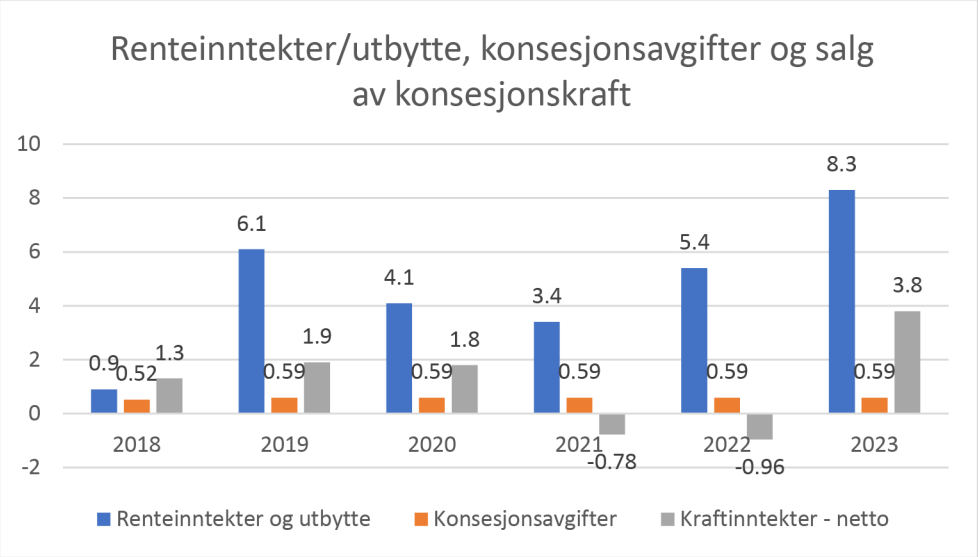
Namdal brann og redning er et samarbeid mellom kommunene Overhalla, Grong og Høylandet. Grong er vertskommune og har arbeidsgiveransvar for samtlige ansatte. 2023 har vært et normalår i forhold til antall hendelser, men med en økning fra 2022. I tillegg har vi hatt en stor økning brann i bygning. Dette er ressurskrevende hendelser. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. 25. Oktober flyttet brannvesenet inn i nytt flott bygg noe vi er veldig fornøyd med. Byggets funksjoner gjør at vi har muligheten til å ivareta HMS for mannskap og befal på en meget god måte. Økonomisk så ble det dessverre overforbruk. Dette skyldes i hovedsak andel pensjon KLP som ble høyere enn budsjettert.

13 DEL 3 - Andre generelle kommentarer.

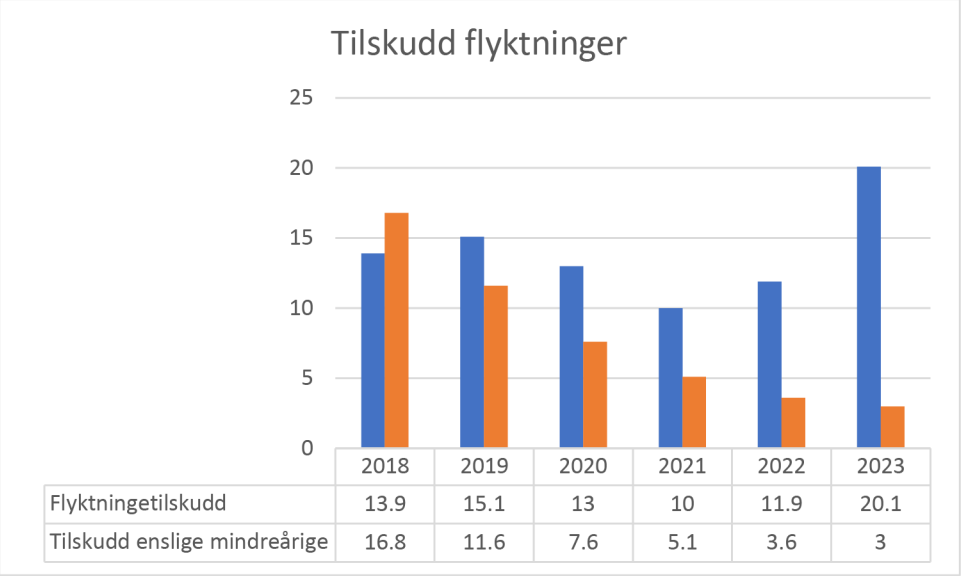
13.1 Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2023.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rammetilskudd	103	104.1	112.8	117.1	127	133
Skatt formue og inntekt	62.4	64.3	60.6	67.7	67.1	66.6
Eiendomsskatt	11.6	13	13.9	14.2	14.7	14.9

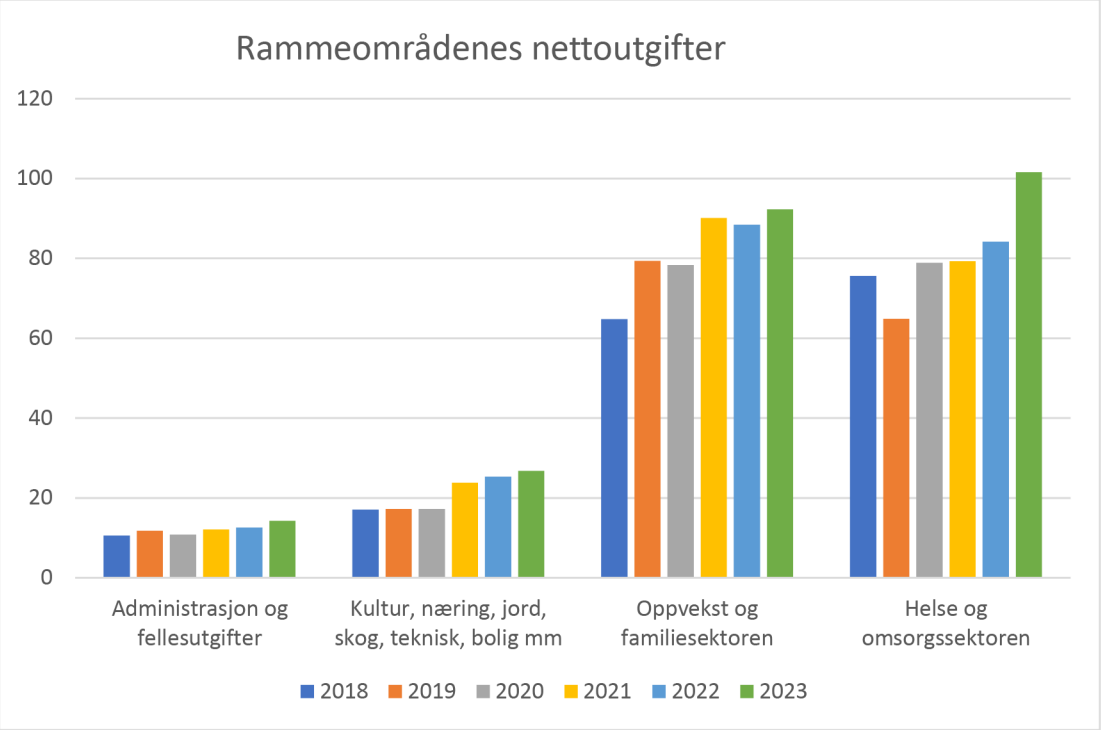


Merk at netto kraftinntekter er negativet i både 2021 og 2022. Altså vi taper på salg av kraft. Dette har med svært høye selvkostsatser på vårt kjøp av kraft fra NTE.



I 2023 er det bosatt 38 flyktninger, integreringstilskudd for disse og de som er bosatt de siste 5 år.

13.2 Grafisk oversikt over fordeling mellom rammeområder, samt enkelte utgiftsposter regnskap 2023.

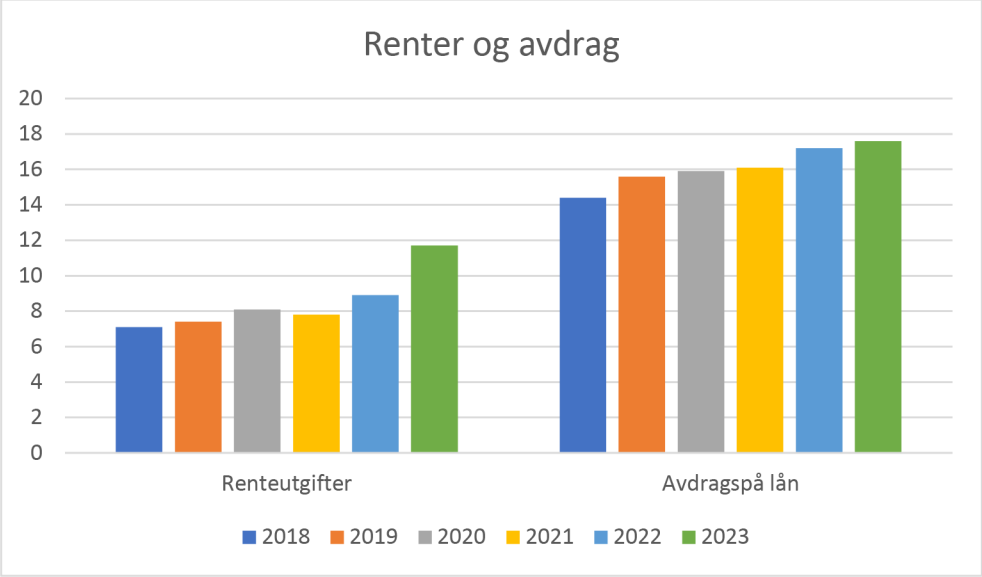


Økningen på helse og omsorg fra 2019 til 2020 skyldes endring i føring av tilskudd enslige mindreårige. Dette tilskuddet reduserte tidligere netto utgift på rammeområdet, mens det nå er flyttet og ikke lengre inngår i ramme 3. Dette utgjorde kr 11,5 mill i 2019. Videre så er det fra 2020 til

2021 en del endringer mellom rammeområdene. Husleie på bla. GHO var i 2020 utgiftsført på ramme 3, mens den fom. 2021 føres på ramme 4. Dette utgjør 6,7 mill. Denne endringer medfører en økning på ramme 4 med en tilsvarende reduksjon på ramme 3.

Det har også vært endringer mellom ramme 2 og 3. Ramme 2 overtok ansvarsområdet Enslige mindreårige i 2021. Dette ga økte utgifter på omkring 1 million på ramme, noe som ble tilsvarende redusert på ramme 3. Det er for 2022 ingen spesielle endringer mellom rammeområdene som kan forklare endringene fra 2021 til 2022.

I 2023 er NAV overført fra ramme 2 til ramme 3, regnskapet viser kr 10,1 mill i 2023 pr ramme 3 og kr 7,2 mill i 2022 på ramme 2. Dette kan forklare kr 10 mill av økningen med kr 17,4 mill på ramme 3. Ramme 2 har økt kr 3,9 mill, selv om NAV er flyttet til ramme 3.



Renteutgiftene har økt i 2023. Dette har sammenheng med vesentlig økte renter på de lånene som vi ikke har låst opp mot fastrente. (Rentegrafen vil få et «byks» i 2024, da den gunstige fastrenteavtalen på store deler av låneporteføljen går ut.)

13.3 Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon)

Den største utgiften i kommuneregnskapet er lønn og sosiale utgifter, og resultatet for denne del av utgiftene vises nedenfor.

Konto		Regnskap 2023	Buds(end) 2023	Avvik(per.)	Regnskap 2022	Buds(end) 2023	Avvik(per.)
10100-10114	Fast lønn	150 741 710	149 572 491	1 169 219	146 258 051	142 564 000	3 694 051
10200-10209	Vikarlønn	13 208 737	11 428 500	1 780 237	11 792 534	10 825 000	967 534
10300-10302	Ekstrahjelp	2 523 646	2 289 684	233 962	3 055 959	2 293 000	762 959
10400-10401	Overtid	2 501 617	1 455 500	1 046 117	1 530 043	1 424 000	106 043

10500-10540	Annen lønn	11 795 011	11 540 792	254 219	10 576 642	10 251 000	325 642
10600-10608	Trekkpl godgjøring	848 336	331 000	517 336	405 544	356 000	49 544
10700-10764	Lønn renhold	6 818 986	6 274 586	544 400	5 687 886	5 958 000	- 270 114
10800-10804	Godtgjøring folkevalgte	1 636 615	1 421 000	215 615	1 265 699	1 359 000	- 93 301
10900-10907	Pensjonsinnskudd	40 025 986	37 720 200	2 305 786	6 164 773	6 108 000	56 773
10903-10904	Premieavvik pensjon	- 22 479 502	- 21 067 000	- 1 412 502	13 333 668	13 164 000	169 668
10905	Egenandel AFP 62 - 64 år	1 315 665	-	1 315 665	598 793	35 000	563 793
10950	Gruppelivs- og ulykkesforsikringspremie	609 887	433 000	176 887	595 168	415 000	180 168
10990-10994	Arbeidsgiveravgift	10 210 942	9 597 611	613 331	9 613 295	10 628 000	- 1 014 705
	Sum brutto lønn og sos utgifter	**219 757 636**	**210 997 364**	**8 760 272**	**210 878 055**	**205 380 000**	**5 498 055**
17100-17101	Ref sykelønn	- 14 481 264	- 11 485 592	- 2 995 672	- 13 078 053	- 10 378 000	- 2 700 053
	Sum netto lønn og sos utgifter	**205 276 372**	**199 511 772**	**5 764 600**	**197 800 002**	**195 002 000**	**2 798 002**

Introduksjonsstøtte (konto 10898 og 10899) er ikke inkludert i oversikten.

Når det gjelder lønn inkl. sosiale utgifter og ref. sykepenger/fødselspenger så gjelder hhv. 36,1 og 1,4 million vertskommuneordningene.
Avvik fastlønn kr 1,6 mill.

Pensjonsutgifter er vanskelig å budsjettere, varierer mye.

13.4Fondsoversikt

Fondsoversikt	Regnskap 2022	Regnskap 2023
Konto: 25199016 Gaver ungdomsklubben	- 10 274	**-10 664,00**
Konto: 25199018 Dialyse - gaver	- 14 824	**-15 386,80**
Konto: 25199108 Kaffeordning ansatte	- 7 149	**-7 149,29**
Konto: 25199200 Oppfølgingsordningen	- 320 000	**-272 333,16**
Konto: 25199205 Den kulturelle skolesekken,	- 9 092	**-9 091,82**
Konto: 25199207 Boligtilskudd til etablering	- 904 053	**-904 052,50**
Konto: 25199220 Matpenger flere barnehager	-	**-77 235,00**
Konto: 25199223 Boligtilskudd til tilpassing	- 50 000	**-50 000,00**
Konto: 25199224 Kompetanse mangfold Beem	- 818	**-817,52**
Konto: 25199225 Kompetanse mangfold voksenop	- 2 370	**-2 369,65**
Konto: 25199227 Kompetanse mangfold GBU 1-7	- 19 665	**-19 665,07**
Konto: 25199228 Kompetanse mangfold GBU 8-10	- 83 043	**-83 043,24**
Konto: 25199229 Svømmeopplæring harran	- 95 805	**-95 805,00**
Konto: 25199230 Svømmeopplæring voksenopplær	- 43 903	**-43 902,52**
Konto: 25199231 Tilretteleggingsmidler Rønni	-	**-35 166,00**

Konto: 25199233 Tilretteleggingsmidler Ekker	-	22 443	**-39 231,16**
Konto: 25199234 Kompetanseheving Voksenopplæ	-	63 974	**-63 974,00**
Konto: 25199235 Ekstra tilskudd bosetting A/	-	462 547	**-462 547,40**
Konto: 25199237 Tilretteleggningsmidler Harr	-	25 000	**-75 000,00**
Konto: 25199239 Kompetansemidler Namdal reg/	-	61 735	**-61 735,04**
Konto: 25199240 Bygdemødre	-	4 500	**-4 500,00**
Konto: 25199241 Utstyrssentral - bundet fond		-	**-299 000,00**
Konto: 25199253 Tillitsreform A2210 P2253		-	**-250 000,00**
Konto: 25199301 Helhetlig lindrende behandli	-	625 000	**-**
Konto: 25199304 Folkehelsearbeid	-	78 862	**-**
Konto: 25199307 Kompetansemidler ramme 3	-	25 440	**-**
Konto: 25199311 Pårørendeskole	-	20 397	**-20 397,17**
Konto: 25199312 Familien i sentrum	-	644 757	**-251 805,47**
Konto: 25199313 Kommunale innvandrertiltak	-	63 872	**-63 872,26**
Konto: 25199315 Videreutdanning sykepleier a	-	35 824	**-35 824,22**
Konto: 25199316 Lærekandidat Beem	-	25 000	**-25 000,00**
Konto: 25199317 Tegn til tale	-	50 000	**-**
Konto: 25199320 Dagtilbud	-	23 530	**-23 530,00**
Konto: 25199321 Aktivitetstilbud barn i AMOT	-	53 500	**-53 500,00**
Konto: 25199326 FM Gutter i oppdrift	-	41 117	**-**
Konto: 25199327 Kommunalt rusarbeid avsatt i	-	474 831	**-**
Konto: 25199328 Felles legetjeneste fond - P		-	**-418 588,00**
Konto: 25199329 Styrking legevakttjenesten P		-	**-441 768,73**
Konto: 25199401 Næringsfondet (staten)	-	2 264 321	**-2 487 935,14**
Konto: 25199404 Harran jord- og skogfond	-	117 861	**-122 334,60**
Konto: 25199408 Kommunalt viltfond	-	150 564	**-134 386,91**
Konto: 25199409 Markedsføringstiltak skogbru	-	7 967	**-7 967,43**
Konto: 25199410 Vilttiltak jernbane	-	11 841	**-11 841,28**
Konto: 25199412 Selvkostfond vann	-	2 095 039	**-2 043 486,98**
Konto: 25199417 Selvkostfond kloakk	-	704 498	**-1 083 710,51**
Konto: 25199419 Selvkostfond renovasjon	-	6 641	**-174 385,00**
Konto: 25199420 Selvkostfond feiing	-	356 238	**-488 907,83**
Konto: 25199422 Selvkosfond fjernvarmeanlegg	-	563 267	**-91 389,35**
Konto: 25199425 Gaver Grong bygdamuseum	-	23 054	**-23 929,06**
Konto: 25199429 Den kulturelle spaserstokken	-	59 411	**-59 411,07**
Konto: 25199430 Grongtur 2014 - 2015	-	25 732	**-25 732,49**
Konto: 25199431 Gamle stedsnavn	-	53 315	**-53 314,85**
Konto: 25199432 Biblioteket A4710 Shared Rea		-	**-50 000,00**
Konto: 25199433 Nye Møteplasser P4704/A4706		-	**-61 027,74**
Konto: 25199437 Sysselsetting skogkultur	-	37 000	**-37 000,00**
Konto: 25199441 Regional veterinærtjeneste	-	12 509	**-131,95**
Konto: 25199443 Stimuleringstilskudd stordyr	-	564 504	**-518 120,36**
Konto: 25199444 Femten friske turer	-	28 844	**-28 844,15**
Konto: 25199445 Lokalprodusert mat	-	32 000	**-32 000,00**
Konto: 25199450 Rovviltforvaltning	-	233 916	**-156 207,18**

Konto: 25199451 Reservater og nasjonalpark	- 49 573	**-49 573,18**
Konto: 25199454 Namsen vannområde	- 52 997	**-52 997,40**
Konto: 25199459 Kartlegging friluftsområder	- 4 750	**-4 750,34**
Konto: 25199460 Bjørgan - løypefond	- 460 000	**-460 000,00**
Konto: 25199461 NTE tilskudd fiskefond	- 1 000 000	**-927 500,00**
Konto: 25199462 NTE Utbytte fond (50%-resten	- 2 965 383	**-2 515 228,50**
Konto: 25199463 NTE utbyttefond - reserve (3	- 3 756 651	**-5 027 250,70**
Konto: 25199720 Kompetanseheving PPT 2024 (r	- 44 119	**-44 119,40**
Konto: 25199721 PP-tjenesten i Indre Namdal	- 100 000	**-**
Konto: 25199740 Tilskudd drift barnevern kom	-	**-215 000,00**
Konto: 25199741 Visitas: Indre, Midtre og Y	- 151 186	**-151 185,64**
Konto: 25199742 Barnevernstudenter (2023-) A	-	**-63 182,30**
Konto: 25199743 Tjenestestøtteprogrammet 202	- 50 000	**-50 000,00**
Konto: 25199800 Ekstra tilskudd flyktninger	- 342 494	**-342 494,05**
Konto: 25199801 INR Regionalt næringsfond	- 411 894	**-203 353,84**
Konto: 25199803 Ekstra tilskudd flyktninger	- 223 376	**-223 376,00**
Konto: 25199804 Ekstratilskudd M (2516)	- 192 160	**-192 160,00**
Konto: 25199906 Grong sykeheim - gaver	- 234 915	**-214 571,56**
Konto: 25199910 Hjemmesykepleien - gaver	- 92 912	**-93 855,24**
Konto: 25199911 Avdeling for funksjonshem -	- 5 027	**-5 218,00**
Konto: 25199913 Helsestasjonen - gaver	- 4 345	**-4 509,67**
Sum bundne driftsfond	**-21 853 628,08**	**-22 749 344,72**

Konto: 25399101 Ubundet investeringsfond	- 193 811	**- 193 811**
Konto: 25399102 Nærmiljøfond justering mva.	- 13 000	**- 13 000**
Sum ubundet inv fond	**- 206 811**	**- 206 811**

Konto: 25599101 Ekstraordinære avdrag på vid	- 1 617 385	**- 1 986 800**
Bundne inv fond	- 1 617 385	**- 1 986 800**

Konto: 25699001 Disposisjonsfond - regnskaps	- 23 475 052	**- 28 121 233**
Konto: 25699002 Småskadefond - disp.fond	- 100 000	**- 100 000**
Konto: 25699003 Renteregulerings fond - disp.	- 2 565 156	**- 2 565 156**
Konto: 25699004 Avvikling av likviditetsrese	- 3 262 995	**- 3 262 995**
Konto: 25699005 Øremerket premieavvik - pens	- 18 353 743	**- 18 353 743**
Konto: 25699008 Gusli skog fondet - del av d	- 100 000	**- 100 000**
Sum disp fond	**- 47 856 947**	**- 52 503 128**

Omtale av disposisjonsfond – se kap. 3.3

13.5 Finansrapportering

Finansreglementet legger opp til en rapportering til kommunestyret pr. 30.4, 31.8. og 31.12.

Rapporten skal gi et bilde status for forvaltningen av ledig likviditet og andre midler beregnet for driftsformål, samt status for gjeldsforvaltningen. Rapporten ved årets utgang skal vise utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året.

Forvaltning av kommunens likviditet:

Tall i tusen	31.12.2022		30.04.2023		30.09.2023		31.12.2023	
	NOK	Pros sent	NOK	Pros-ent	NOK	Pros-ent	NOK	Pros-ent
Driftslikviditet/Overskudds-likviditet								
Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:								
Konto 4448.06.00050*	38 059	50,3	43 826	51,8	20 111	32%	20 584	33%
Konto 4448.48.01565*	8 814	11,7	8 814	10,4	8 814	14%	9 197	15%
Konto 4448.16.67825*	104	0,1	653	0,8	1 139	2%	236	0%
Konto 4448.14.80008*	74	0,1	470	0,6	784	1%	27	0%
Konto 4448.16.47050*	1 106	1,5	3 182	3,8	15	0%	2841	5%
Konto 4448.16.86978*	104	0,1	90	0,1	43	0%	226	0%
Konto 4448.19.18178*	151	0,2	381	0,4	126	0%	303	0%
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	27 193	36,0	27 193	32,1	27 193	43%	28 550	46%
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	75 605	100	84 609	100	62 565	100%	61 963	100%
Avkastning vår plassering	**4,01% *3,61%		**4,71% *4,36%		**4,89% *4,69%		**4,9% *4,7%	

Det er ikke gjort beregninger for å splitte likviditeten i driftslikviditet og annen overskuddslikviditet da dette synes unødvendig. Alle kommunens midler er satt inn på ulike bankkonti i kommunens hovedbankforbindelse. De bankkonti som fremgår av oversikten ovenfor inneholder ikke skattetrekkskonti. Vi benytter en verdikonto med 31 dagers bindingstid for å få bedret rentevilkårene på våre innskudd.

Andre opplysninger:
All likviditet er plassert i ordinære bankinnskudd. Vi har ingen plassering i andre former for aktiva som pengemarkedsfond osv.

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2023 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

	01.01.2023		31.12.2023		Gj.sn. løpetid år
	NOK	% andel	NOK	% andel	
Lån med pt. Rente					
Husbanken:					
HUS-14626289-10	410 562	0,10 %	341 498	0,08 %	4,24
HUS-14631426-10	255 153	0,10 %	194 574	0,04 %	2,74
HUS-14632039-10	469 405	0,10 %	380 580	0,09 %	3,4
HUS-14632717-10	231 811	0,10 %	210 459	0,05 %	8,07
HUS-14632870-20	1 389 378	0,30 %	1 330 758	0,31 %	16,91
HUS-14633914-10	1 814 053	0,40 %	1 595 536	0,37 %	6,07
HUS-14634566-10	1 524 199	0,40 %	1 364 779	0,31 %	7,15
HUS-14635241-10	1 686 089	0,40 %	1 533 086	0,35 %	8,24
HUS-14636194-10	2 767 209	0,70 %	2 544 047	0,59 %	9,23
HUS-14637086-10	3 265 453	0,80 %	3 169 058	0,73 %	22,15
HUS-14637819-10	2 535 068	0,60 %	2 464 466	0,57 %	23,07
HUS-14638276-10	2 619 119	0,60 %	2 550 230	0,59 %	24,07
HUS-14638724-10	2 702 935	0,60 %	2 635 739	0,61 %	25,15
HUS-14639147-10	4 172 140	1,00 %	4 073 910	0,94 %	26,15
HUS-14639423-10	4 305 813	1,00 %	4 209 613	0,97 %	27,07
HUS-14639690-10	1 974 486	0,50 %	1 934 824	0,45 %	28,24
HUS-14640071-10			1 979 830	0,46 %	28,98
Kommunalbanken:					
KBN-20190604	5 875 940	1,40 %	3 136 680	0,72 %	17,76
KBN-20200537	14 142 840	3,40 %	13 714 260	3,16 %	31,75
KBN-20210392	38 787 880	9,30 %	37 575 760	8,67 %	30,67
KLP:					
KLP - 8317.55.95328	22 777 000	5,40 %	21 692 000	5,00 %	19,77
Lån med fast rente					
KBN-20170053 *	132 789 800	31,70 %	126 613 530	29,21 %	19,87
KBN-20170054 *	160 558 120	38,30 %	155 115 480	35,78 %	27,87
KBN-20220469 **	12 000 000	2,90 %	11 520 000	2,66 %	23,79
			31 600 000	7,29 %	39,64
Samlet langsiktig gjeld	**419 054 453**	**100,00 %**	**433 480 697**	**100 %**	

Effektiv rentekostnad i %	KBN fast *	2,17 %	KBN fast *	2,17 %	19.01.2024
	KBN fast **	3,64 %	KBN fast **	3,64 %	22.12.2027
	KBN flytende	3,90 %	KBN fast ***	4,53 %	28.04.2026
	KLP flytende	3,95 %	KBN flytende	5,40 %	
			KLP flytende	5,40 %	
	Husbanken flyt	2,41 %	Husbanken flyt	3,67-4,23%	
Antall løpende enkeltlån	23		25		
Største enkeltlån	160 558 120		155 115 480		

Kolonne for % viser det enkelte låns andel av samlet lånegjeld, og ikke rentesatsen.

Andre opplysninger:
Innlån til videre utlån på kr 2 millioner ble tatt opp i februar 2023. Det er de siste årene tatt opp mer lån til videre utlån, enn hva som er lånt ut. Vi har kr 4,8 mill. i ubrukte lån her. Vi vil derfor ikke, i første omgang, ta opp lån her for videre utlån i 2024. (Budsjett i 2024 er kr 4 mill. i videre utlån)

Ordinært lån til investeringer i 2023 ble tatt opp i oktober 2023, kr 31,6 mill. Dette gikk i hovedsak til finansiering av blålysbygget. Vi inngikk fastrenteavtale på dette lånet medio desember, for to år, for å få litt stabilitet med rentekostnadene. Videre ikke for lang binding, da renten forventes å gå litt ned igjen.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente. Som oversikten viser, er tre av lånene med fastrente. De to største gikk ut 19.1.2024. Det er for tiden en forholdsvis høy fastrente på kort sikt, så vi må løpende vurdere hva som vil være det beste for kommunen. Om en velger fast rente, er det også for å vite hva en har å forholde seg til. Vi bandt renten på disse to store lånene, medio januar 2024, til 4,5% og 4,6% rente – i to år. Vi forventer å vinne litt på det i starten, mulig vi taper i slutten av perioden, vanskelig å forutsi. Det var samtidig viktig å vite hva en har å forholde seg til, da renten har steget mye siste året.
Vi har også et mindre lån i kommunalbanken på kr 11,5 mill. med fastrente på 3,64%, fastrenteavtale til 22.12.2027.
Ordinære lån med flytende renter utgjør kr 77,5 mill. Flytende rente er på ca. 5,4-5,4 % i KLP og KBN pr 31.12.2023.

Det er ikke inngått finansielle leasing avtaler i perioden. Det er heller ikke inngått fremtidige renteavtaler (FRA) eller rentebytteavtaler (SWAP) i perioden.

Kommunens innlån til videre utlån, kr 31,2 mill., har alle flytende rente pr. i dag.

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2023 og risikorammene gitt i finansreglementet.

14 Vedlegg

Årsrapport Næringsfondet Grong kommune

Årsberetning INB og PPT 2023

Årsberetning Grong menighetsråd 2023

KOSTRA analyse 2023