

GRONG[®] kommune

Rapport

Pr. 30.09.2022

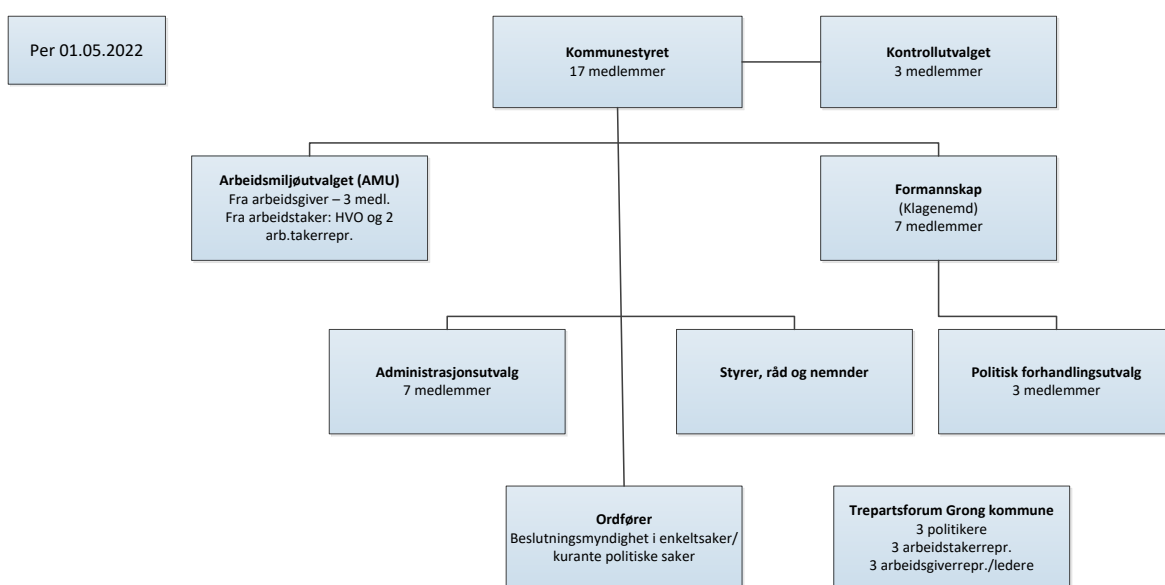
Innhold

1. Innledning.....	4
2. Drift – økonomi	7
2.1. Skatt og rammetilskudd.....	7
2.2 Eiendomsskatt	8
2.3 Tilskudd flyktninger	8
2.4 Konesjonskraftmidler	9
2.5 Renter og avdrag	9
2.6 Pensjon, premiefond og premieavvik.....	9
3. Sykefravær/hms/internkontroll	9
4. Investeringer	14
5. Oppfølging politiske vedtak.....	15
6. Utviklingstiltak for Grong kommune	19
7. Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter	30
7.1. Organisering	30
7.2. Økonomi og drift	30
7.3. Nærvær/Hms.....	32
7.4. Internkontroll og avvik	32
7.5. Oppsummering status ved rapportering	32
8. Rammeområde 2. Oppvekst og familie	34
8.1. Organisering	34
8.2. Økonomi og drift	34
8.3. Nærvær/Hms.....	38
8.4. Internkontroll og avvik	40
8.5. Oppsummering status ved rapportering	43
9. Rammeområde 3. Helse og omsorg	44
9.1. Organisering	44
9.2. Økonomi og drift	44
9.3. Nærvær/Hms.....	46
9.4. Internkontroll og avvik	46

9.5.	Oppsummering status ved rapportering	49
10.	Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning.	50
10.1.	Organisering	50
10.2.	Økonomi og drift	51
10.3.	Nærvær/Hms	54
10.4.	Vedlikehold bygg og anlegg	55
10.5.	Internkontroll og avvik	55
10.6.	Oppsummering status ved rapportering	55
11.	Rammeområde 5. Kirkeformål	55
12.	Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter	55
13.	Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid	57
13.1.	Barnevern og PPT	57
13.2.	Nav Indre Namdal	57
13.3.	Legevaktsamarbeid	58
13.4.	Veterinærsamarbeid	58
13.5.	Teknisk samarbeid	58
13.6.	Namdal Brann – og redning	59
14.	Fondsoversikt	60
15.	Finansrapportering	60
16.	Kommunedirektørens oppsummering av tertiale.	63

1. Innledning

Politisk organisering og ledelse:



Det er opprettet et nytt 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. Medlemmene gir innspill til leder i utvalget om aktuelle saker. Eksempler på saker kan være omstillings-, kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak. Videre omorganisering, konkurranseutsetting, oppfølging og implementering av nasjonale vedtatte reformer.

Det viktige med utvalgets virkeområde er medlemmene i utvalget opplever at Hovedavtalens område utvides, f.eks. gjennom behandling av saker som:

- Samarbeid om organisasjonsutvikling og involvering/ansvarliggjøring av ansatte
- Samarbeid om utprøving av ny organisering (turnus, struktur, ansvarsroller, etc)
- Samarbeid om nye tjenester, tilbud m.m.
- Samarbeid om investeringer
- Samarbeid om prioritering av eksternt samarbeid, f.eks. FoU

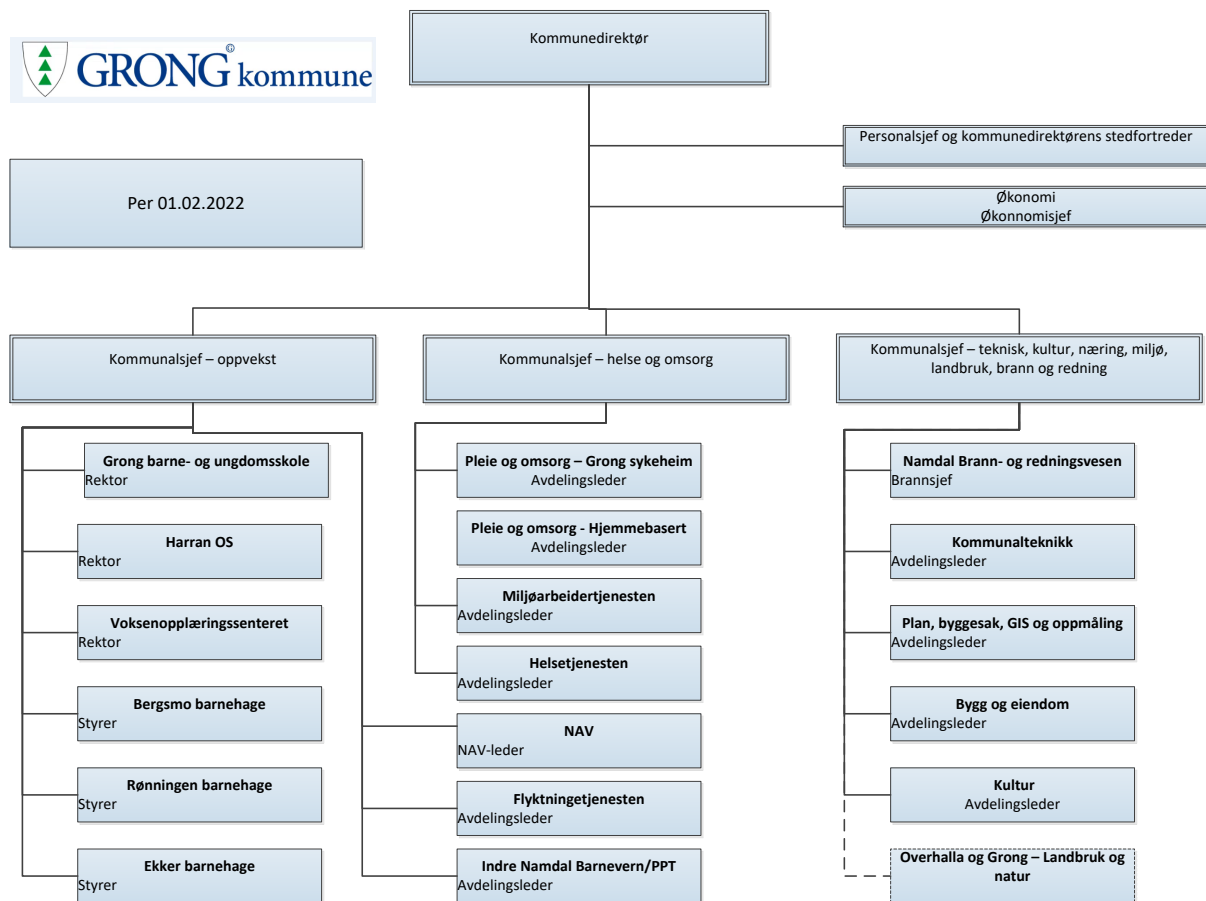
Det er per tiden ikke avholdt møter i Trepartsforumet. Første møte planlegges avholdt høsten 2022.

Administrativ organisering og ledelse:

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

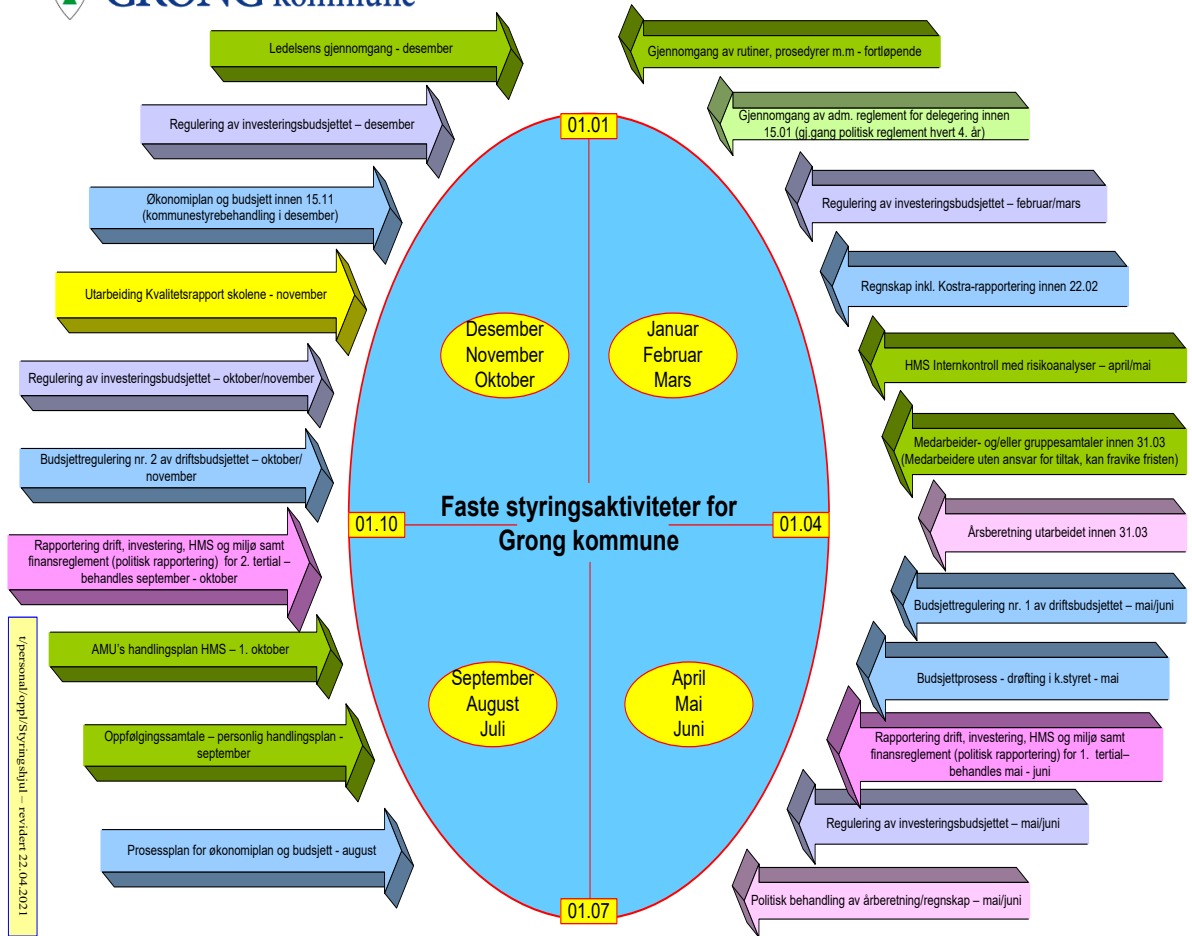
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- 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. Det er nå foretatt innkjøp og opplæring i en ny modul i kvalitetsstyringssystemet Compilo som vil digitalisere årshjularbeidet. Det vil si en mer automatikk i påminnelsene til de ulike aktivitetene, f.eks. dette med medarbeidersamtaler og ledelsens gjennomgang.

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



2. Drift – økonomi

Årets budsjett ble saldert med bruk av fond på nesten 10 millioner. I tillegg ligger det inne forventninger om at alle rammeområder skal hente inn lønnsøkningen for 2022, inkl. lokale tillegg fra 2021 innen egen ramme. Utover dette så ligger det også konkrete forventninger om omstillingsbeløp som skal hentes inn på de ulike rammeområdene, tilsvarende disse beløpene;

Ramme 1 – kr 150.000,-

Ramme 2 – kr 3.250.000,-

Ramme 3 – kr 151.000,-

Ramme 4 – kr 365.000,-

Status pr. i dag er at situasjonene har endret seg noe sett i forhold til opprinnelig budsjett. Noe større forventning til skatteinntangen, samt mottak av skjønnsmidler gjør at det pr i dag kan se ut som vi kan redusere fondsbruken en del. Utfordringer omkring finansiering av prosjektet medarbeider-utvikling gjør at ramme 1 må søke om en tilleggsbevilgning på kr 437.000,-. Økte utgifter særlig på barnevern gjør at ramme 2 ikke klarer å hente inn hele sitt omstillingsbeløp for 2022. Det gjenstår etter regulering 2,3 millioner som det forslås å tilleggsbevilge til rammeområdet i kommende budsjettregulering. Ramme 3 og ramme 4 har gjennomført budsjettreguleringer i balanse. En del uforutsette utgifter særlig med tanke på mottak av flyktninger må påregnes slik at det er ingen garanti for at alle rammeområdene klarer å holde seg innenfor sine budsjetter når året er omme.

Rammeområdet 3 signaliserer også usikkerhet omkring vederlagsberegning sykeheimen, samt usikkerhet omkring fravær og vikarinneleie. I tillegg er mangelen på fagkompetanse samt økt trykk på tjenestene avlastningstiltak for barn og unge, et usikkerhetsmoment i forhold til om det vil komme økte kostnader i slutten på året på ramme 3.

Det legges frem en ny hovedregulering drift der fondsbruken foreslås redusert fra opprinnelig 10 millioner til 5,6 millioner.

2.1. Skatt og rammetilskudd

Sammendrag budsjett skatt og rammetilskudd (beløp hele 1000 kr):

	Oppr. budsjett. 2022	Revidert prognosemodell, mars 2022	Revidert prognosemodell, jfr RNB 2022	Revidert prognosemodell 05.07.22	Revidert prognosemodell 10.10 inkl. skjønn
Skatt inntekt og formue	67 835	66 054	68 831	68 831	69 464
Rammetilskudd inkl inntektsutjevning.	113 816	115 349	115 793	115 483	118 337
Sum	181 651	181 400	184 600	184 300	187 801

Opprinnelig budsjett ble vedtatt i tråd med Solberg regjeringens forslag til statsbudsjett. I november ble det lagt frem en ny prognosemodell da med de tilleggene Støre regjeringen la inn i sitt budsjettforslag. Vår inntekt på skatt og rammetilskudd ville ut fra dette økte med kr 1,4 mill. Ny prognose fra mars 2022 som baserer seg på korrekt folketall pr. 1.1.2022 og nytt skatteanslag. Her reduseres våre forventninger om skatt og inntektsutjevning. Vi var da tilbake til tallene fra opprinnelig budsjett 2022. Etter RNB ble lagt frem i mai så har prognosene blitt oppdatert igjen. Skatteanslag for landet er økt med 17,4 mrd. Dette har sammenheng med oppjusterte anslag lønns- og sysselsettingsvekst og restskatter som følge av høye utbytteuttak i 2021. Dette gjør at skatteanslaget (skatt og inntektsutjevningen) for Grong kommune har økt betraktelig for 2022. Prognosen viser til

en økning på 3,2 mill i skatt og rammetilskudd i 2022. Ny prognosemodell av 5/7-22 gir små endringer totalt beløp for skatt og rammetilskudd. Grong kommune ble fikk i juni innvilget kr 1,3 millioner i skjønnsmidler fra statsforvalteren i forbindelse med barnevernsreformen. Halvparten er tildelt direkte til Grong kommune, mens resten gjelder felles barnevernstjeneste og kommer dermed alle deltakerkommunene til gode. I oktober fikk vi på nytt innvilget skjønnsmidler fra statsforvalteren. Grong ble i denne runden tildelt 1.750.000,- i skjønnsmidler i forbindelse med at vi har store utgifter til barnevern, pluss kr 300.000,- i forbindelse med planlegging E6. Dette tas inn i kommende budsjettregulering.

2.2 Eiendomsskatt

Det ble i 2019/2020 gjennomført ny taksering av alle kommunens eiendommer. Kommunen har ut fra dette nye takster og skattlegger ut fra høyest lovlige promillesatser. 7 promille på næring og 4 promille på boliger og hytter. Regnskapet 2022 forventes å bli i hht revidert budsjett.

2.3 Tilskudd flyktninger

Integreringstilskuddet tildeles ut fra bosetting av flyktninger. Det ble opprinnelig budsjettert med en bosetting på 10 ordinære flyktninger i 2022. Integreringstilskuddet for disse, samt for de tidligere bosatte ble beregnet til kr 7.474.000,- for 2022.

Det er videre budsjettert med kr 3.646.000,- i tilskudd enslige mindreårige.

Krigen i Ukraina har medført at vi har sagt ja til å ta imot 40 flyktninger i 2022. Vi har pr. i dag tatt imot 19 personer. Hvor mange vi har tatt i mot når året er omme er usikkert pr. idag.

Et stadig er kommunenes usikkerhet omkring antallet flykninger som kommer, når de kommer, finansiering osv. I forbindelse med flyktingestrømmen fra Ukraina ble dette på nytt et stort tema. Grong kommune bygger i likhet med mange andre kommuner opp et apparat for å stå klar til å ta imot de som trenger hjelp. For å avhjelpe usikkerheten omkring økonomien på dette området så har regjeringen sagt følgende;

Hvordan blir ordningen med kompensasjon til kommuner som ikke får benyttet vedtaks plassene sine? ↑

Rundskriv for kompensasjonsordningen vil foreligge på våre nettsider i løpet av desember 2022. En eventuell tilskuddsutbetaling vil først bli utbetalt i 2023 når faktisk antall bosatte kan legges til grunn.

I følge [Prop. 78 S \(2021–2022\)](#) (regjeringen.no) så er rammene rundt kompensasjonen at kommunene mottar en kompensasjon på 50 000 kroner per vedtaks plass kommunene blir anmodet om og har stilt til rådighet, men som ikke blir benyttet. Det forutsettes at kommunene tar imot de flyktingene de får tildelt fra IMDi og at kommunene har startet med å bygge opp kapasiteten for disse plassene.

Som en ser så vil en ikke før i 2023 ha endelig oversikt over hvordan de totale tilskuddene for 2022 vil bli. Vi vil i kommende budsjettregulering budsjettere i forhold til de vi har bosatt pr. oktober, altså 19 stk.

2.4 Konesjonskraftmidler

Siste budsjettregulering på dette området tilsier at vi for 2022 forventer på tape 1,2 millioner på salg av konesjonskraft.

Ut fra nye selvkostsatser så taper vi på salg av konesjoner før 1959 på både Øvre og Nedre Fiskumfoss.

Selvkost satsene har økt voldsomt de siste årene. Grong og Lierne har leid inn Lund&Co for å se på selvkostberegningen for Øvre Fiskumfoss og Tunnsjødal. Vi venter fremdeles på konklusjon på denne gjennomgangen.

I tillegg jobbes det med en avklaring i forhold til om det etter utbygging av Nedre Fiskumfoss vil være mulig å benytte OED priser istede for selvkostpriser på dette kraftverket. En slik endring for 2022 ville medført vi hadde gått tilnærmet i null når det gjelder salg av kraft for 2022.

Tidligere års regnskap viser netto inntekter på 1,9 mill(2019), 1,8 mill(2020), tap på 780'(2021) og forventet tap på 1,2 mill (2022).

2.5 Renter og avdrag

Kommunen har samlet sine innlån i 7 ulike lån. Av disse er 87,1 mill lån med løpende rente. Rentesatsen er pr. i dag (12.09) på 3,05%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 305 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,17%.

Rentesatsen varierer fra 3,14 % - 3,54% på innskudd. Budsjetterte renteinntekter er på kr 900.000,-. Av dette har vi pr. i dag mottatt litt i overkant av 1 million pr. midt i september. Det er derfor mulig å øke denne inntektsposten med anslagsvis kr 300'.

Regulert budsjett viser bruk av lån på 31,4 mill. Ubrukte lånemidler er 14 mill. Selve låneopptaket planlegges gjennomført i november/desember.

2.6 Pensjon, premiefond og premieavvik

Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar prognosemodeller på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2022 så benyttes prognosemodell fra september 2021. Budsjettet vil bli regulert i forhold til nye prognoser fra midt i september 2022.

3. Sykefravær/hms/internkontroll

Nærværsutvikling:

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværsarbeid:

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

Skape større nærvær, gjennomsnittlig 95 % for hele organisasjonen.

Nærværsutviklingen i perioden 2020 – 2022 (til og med 2. kvartal 2022), vært som følger:

2020	88,6 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 9,9 %)
2021	90,5 % (egenmeldt – 1,9 % og legemeldt – 7,6 %)
2022	88,5 % (egenmeldt – 2,5 % og legemeldt – 9,0 %) – til og med 2. kvartal 2022

Nærværsutviklingen har over tid vært rapportert kvartalsvis. Selv om dette er en tertialrapport, fortsetter vi å rapportere nærvær per kvartal slik at sammenlikningsgrunnlaget videreføres.

Utviklingen av nærværet til og med 2. kvartal 2022 er på totalt 88,5 %. Henholdsvis 12,9 % 1. kvartal og 9,7 % 2. kvartal 2022. 4. kvartal og 1. kvartal har alltid vært de kvartalene med lavest nærvær.

Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen:

Grong kommune er nå i sluttfasen av gjennomføringen av vårt store prosjekt; Leder- og medarbeiderutvikling. Et stort prosjekt som har gitt alle våre ledere et stort kompetanseløft som også resulterte i en ny verdiplattform for Grong kommune. Vi er nå i gang med å etablere en felles plattform for alle ansatte gjennom våre medarbeidersamlinger arrangert i september 2022. Totalt deltok ca 250 ansatte på disse samlingene. Medarbeidersamlingene danner grunnlag for videre prosesser i Grong kommune, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå.

Prosjektet ble bygd opp på full refusjon gjennom OU-midler og midler fra KLP. I ettertid viser det seg at vi får 30 % mindre enn det vi forventet å få inn i kommunekassen. I tilsagnet fra KS står det (vi har to likelydende tilsagn – kr 875 000 og kr 582 000):

«Søknaden er behandlet og det gis tilsagn om tilskudd, stort kr. 875 000 til honorar og reise- og oppholdsutgifter. I henhold til nye retningslinjer har vi gitt tilsagn om 70 % av berettiget beløp. Skulle omfanget av avtalen reduseres, reduseres tilsagnet tilsvarende»

Vi er fakturert i henhold til tilsagnsbeløpene. Refusjonskravet er basert på fakturert beløp. Vi har fått et tilsagn, men ved utbetaling av tilsagnet foretar KS et fratrekk på 30 % av kr 875 000 – kr 612 150. Dette gjøres også for beløpet på kr 582.000,-. Som det fremgår av opprinnelig søknad fra Grong kommune om OU-midler til KS, la vi inn selv 30 % trekk. Slikt systemet er i dag, vil det være en egenandel på 30 % uansett ved søknad om OU-midler.

Dette gir oss en utfordring økonomisk som tilsier en ikke planlagt merutgift på kr 262 500 (tilsagn kr 875 000) og kr 174 600 (tilsagn 582 000) totalt kr 437 100. Dette er utgifter som berører alle ledere og ansatte på alle avdelinger, egentlig utgifter som kan føres på alle rammeområder. Utgiftene føres imidlertid på ramme 1 og ramme 1 har dessverre ikke økonomi til å ta en slik ekstra utgift og det søkes derfor om ekstra midler fra kommunestyret.

Prosjektet synes å være svært verdifullt og vi har gitt våre ledere et godt fundament for veien videre. Det samme gjelder for våre ansatte, bl.a. med å få godt eierskap i hele organisasjonen for våre nye verdier. Dette er et prosjekt som vi må ha fokus på i flere år fremover og som kan gi store merverdier for Grong kommune som organisasjon, jfr. prosessbeskrivelsen under.

Utviklingen av ansatte, jfr. fastsatte mål og forventninger, skjer fortrinnsvis gjennom avdelingsmøte, medarbeidersamtaler og andre samtaler mellom ansatte og nærmeste leder.

I 1. tertial har det vært særskilt fokus på tre hovedelementer på overordnet nivå som jeg mener vil bidra til større nærvær:

Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen:

- o Vedtatt verdiplakat: Sånn gjør vi det i Grong kommune – se plakat under.

- o Gjennomført samlinger - 2 dagers samling for alle ansatte i september, totalt 250 ansatte.
- o Videre prosess:
 - Prosjektet avsluttes med samlingene. Samlingene danner en felles plattform for alle ansatte
 - Prosesen videreføres og følges opp på avdelingsnivå og individnivå. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være noen verdier som ansatte, våre avdelinger og GK totalt som skal måles opp imot. Her vil avdelingsleder ha en nøkkelrolle, med å sette fokus på områder som skal utvikles på den enkelte avdeling/ansatt.
 - I arbeidet skal vi benytte 10-faktor-undersøkelsen og brukerundersøkelser som hjelpemidler for å ha fokus på rette utviklingsområder på de ulike avdelingene.



Sånn gjør vi det i Grong kommune!

Vi er åpne for det som er nytt

Vi er nysgjerrige og samarbeider på tvers i en åpen organisasjon

Vi utnytter mangfold og ulikhet til å utvikle oss

Vi er fleksible, brukerorienterte og leter etter nye måter å gjøre ting på

Vi kommuniserer åpent og tydelig, og med respekt

Vi gir og gjør oss fortjent til tillit

Vi er faglig oppdatert, og innenfor våre rammer utfører jobben vår med integritet og stolthet

Vi tør å gi og få tydelige forventninger og tilbakemeldinger

Vi har rom for å feile, men tar ansvar for våre feil og lærer av dem

Vi stoler nok på hverandre til at vi tør å være kritiske og utfordre

Vi er ansvarlige

Vi tenker og handler helhetlig innenfor gjeldende rammer, til det beste for hele kommunen og de rundt oss

Vi er lojale og framsnakker hverandre og arbeidsplassen vår

Vi opptre profesjonelt i møte med brukere, innbyggere og publikum

Vi spør om hjelp når vi trenger det, og strekker oss langt for å hjelpe hverandre

Vedtatt i administrasjonsutvalget 15.06.2022

Revidering av prosedyrer for oppfølging av sykemeldte: Nye prosedyrer er vedtatt i AMU 10.06.2022. Etter at prosedyren er vedtatt i AMU, gjennomføres følgende prosess (i samarbeid med NAV Arbeidslivstjeneste):

- o Informasjon til ledere, leger og BHT
- o Gjennomgå med de ansatte og signeres- legges i personalmappa
- o Kurs i «Rettigheter og plikter/sykefravær med alle ledere og ansatte (Implementering)
- o Om nødvendig i etterkant: Lederstøtte fra NALS/innsatsteam på enheter om nødvendig.

Lokalt partssamarbeid på alle avdelinger: Foretatt oppstart av arbeidet ved vedtak i AMU 10.05.2022. Arbeidet fortsetter høsten 2022. Hvordan kan vi aktivisere dette arbeidet:

- o Erfaringsdeling fra avdelinger som gjør dette godt – leder- og tillitsvalgsamling (inkl. plasstillitsvalg)
- o Opplæring i Hovedavtalens del B (Forhandlinger og drøftinger som styringsredskap)

- o Utarbeide interne overordnede prosedyrer for arbeidet

Internkontroll:

Fra og med 2021 trådte i kraft en ny internkontrollbestemmelse, jfr. kommuneloven § 25-1. Bestemmelsen oppstiller en plikt for kommuner og fylkeskommuner til å ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Det vil si kommunens systematiske arbeid med å sikre at lov- og forskriftskrav, faglig standard og mål oppnås, og hindre feil og mangler i kommunens arbeidsprosesser. KS skisserer følgende suksessfaktorer for god internkontroll:

- o Mer formalisert internkontroll
- o Mer risikobasert internkontroll
- o Bedre sammenheng mellom internkontroll og øvrig ledelse og styring



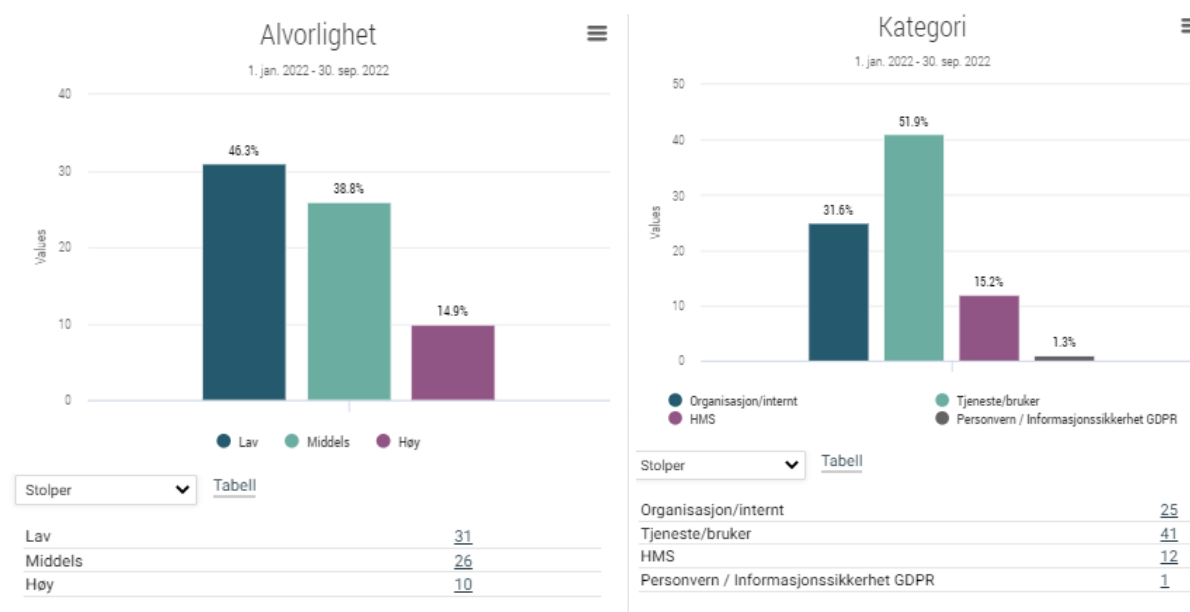
For å systematisere internkontrollarbeidet, benytter Grong kommune kvalitetsstyringssystemet Compilo. I Compilo er det følgende hovedelementer:

- o Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergrepene planer/dokumenter
- o 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
- o GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte
- o Årshjul og ROS. I 2022 har Grong kommune kjøpt to tilleggsmoduler i Compilo som vil styrke vårt arbeid med internkontroll. Dette er Årshjul og ROS. Det er gjennomført opplæring på ledernivå 1. tertial 2022 og utvikling av bruken av modulene vil ha fokus resterende del av 2022. 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.

Avvik:

Avvik 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 til og med 2. tertial 2022 for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 67 avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader og kategorier – se tabell under.



For perioden fra 01.01.2022 og frem til 30.09.2022 er det totalt 67 avvik lukket (49 lukket avvik 1. tertial). Som dere ser, er det flere avvik under kategori. Årsaken er at det er mulig å kysse av for at et avvik kan være i flere kategorier.

Avvikene er rapportert til følgende tjenesteområder:

Helse og Omsorg	15
Rådmann	8
Stabsfunksjoner	1
Indre Namdal PPT og Barnevernstjeneste	3
Grong barne- og ungdomsskole	11
Helsetjenesten	6
Oppvekst	9
Servicekontoret	1
Plan, byggesak, GIS og oppmåling	2
Flyktningetjenesten	1
Personal og organisasjon	1
IKT	1
Miljøarbeidertjenesten	2
Ekker barnehage	3
Voksenopplæring	1
Institusjonsbasert omsorg	2

Avvikene vil bli kommentert på de ulike rammeområdene.

4. Investeringer

Prosjekt	Budsjett inkl. endring	Kommentarer;
Utbedringer Gartland høydebasseng	500 000	Utført
Reserveledning under Sanddøla Farstøa – Formo	600 000	Utsettes. Vurderes på nytt i økonomiplanen.
Ny pumpestasjon Litjåa	600 000	Pågår.
Nytt autovern	250 000	Pågår. Nausthaugen, Spennmyrvegen og Reinsbakkan
Kapasitetsutvidelse Formofoss/Bjørgan vannverk	12 550 000	Oppstart prøvedrift i oktober.
Egenkapitalinnskudd i KLP	892 000	
Brannverntiltak GHO gjennomføring	6 500 000	Sprinkling avklart, venter kommentar fra RIB før det går ut til anbud. Anbudskonkurranse for videre tiltak kunngjøres på doffin i samme periode.
Helsefløy	300 000	Anskaffelse for rådgiver er ute. Forventet oppstart i slutten av oktober.
Automatikk ventilasjonsanlegg GBU	200 000	Ferdigstilt.
Renovering basseng	-300 000	Ferdigstilt og skolen startet bading 4 april.
Maling kommunehuset	360 000	Ferdigstilt.
Taklekkasje hovedinngang GHO	300 000	Pågår. Overvåkes. Investering avvenges.
Programvare bibliotek	250 000	Felles anbudsprosess med de fleste kommuner i Trøndelag, koordinert gjennom Trøndelag Fylkeskommune og Deichmanske i Oslo. Prosessen var i sluttfasen da Deichmanske valgte å gå ut av samarbeidet. Dette forsinker prosessen til neste budsjettår.
Salg boliger 2019-2021	-4 940 000	En leilighet i Sandøla panorama solgt. Pågår salg av en leilighet til i Sandøla panorama og salg av ravnklovegen 42. I budsjettet var det en leilighet i øvre Nausthaugen som skulle selges. Denne er utleid til flyktninger og salget er satt på vent.
Bålysbbygg, nytt kostnadsoverslag	31 500 000	Arbeidet med å realisere blålysbbygg pågår. Intensjonsavtale helseforetaket er på plass, bygging av ny veg og nytt vegkryss pågår.
Taktekking/solavskjerminga/maling kommunehuset	90 000	Ferdigstilt.

Skifte kunstgress	3 000 000	Utført.
Ladestasjon El -biler, økt ramme inkl. parkeringsplasser	1 418 000	Pågår, ferdig november.
Utbedring NES vei	600 000	Pågår, ferdig oktober
Tilpasning klasserom	815 000	Pågår, ferdig medio oktober.

5. Oppfølging politiske vedtak.

Sak	Sakstittel	Ansvar	Status	Kommentarer
K 65/2021	Budsjett og økonomiplan;			
	Pkt 15 politiske saker med innsparingspotensialet og konsekvenser;			
	a)flyktningetjenesten	OA	<i>Pågår</i>	
	b)voksenopplæring	OA	<i>Pågår/utført</i>	
	c)SFO	OA	<i>Utført</i>	
	d)Grunnskole	OA	<i>Utført</i>	<i>Jf PwC-rapport</i>
	e)Barnehage	OA	<i>Pågår/uført</i>	
	f)Sommerarbeidsplasser for ungdom	SM	<i>Utført</i>	Kom.dir avklart med formannskapet at sommerarbeidsplasser opprettholdes.
	Pkt 16 kommunens kostnader ved barnevern bør synliggjøres bedre i de økonomiske styringsdokumentene	OA		
	Pkt 17 etterlysning av hvordan effektene mellom aktørens som er lokalisert under samme tak på GBU/Kuben tas ut.	OA	<i>Utført</i>	Det er produsert et notat basert på tilbakemeldinger fra rektor/fagleder/avdelingsledernivå fra enhetene GBU, Grong Voksenopplæring, Grong Folkebibliotek, Grong Kulturskole, Kubendrift og Avdeling kultur. Notatet oppsummerer mange oppnådde synergieffekter siden åpningen av nye skole- og kulturhuslokaler. Av de viktigste nevnes konkret samarbeid på bruk av personell mellom kulturskolen -GBU og Voksenopplæring -GBU, bedre skolebibliotek med mål om formalisert avtale og faglig utviklingsplan, tilgang og flerbruk

				av moderne og funksjonelle lokaler for arrangementer, aktiviteter, møter og undervisning, ett mer levende kulturhus på dagtid og en større nærhet til øvrige tjenester for voksenopplæringa.
	Pkt 18 Lønn til næringskonsulent skal ikke dekkes av kommunalt næringsfond. Det forventes at lederstrukturen på ramme gjennomgås og deler av disse effektene dekker næringskonsulentens lønn	SM	Utført	Det er redusert med 1 ingeniørstilling, bidrar til inndekning.
	Pkt 19 Det skal arbeides videre med etablering av et blålysbygg i Grong, med mål om oppstart vinteren 2022.	SM	Pågår	<i>Prosjektet er startet i oktober.</i>
	Pkt 20. Grong kommune skal fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Nærvær er avgjørende for at Grong kommune skal levere gode tjenester til innbyggerne. Nærværet er fortsatt for lavt. Det må jobbes kontinuerlig med dette der trivsel på arbeidsplassen, ansvar for egen arbeidsplass, riktige oppgaver til riktig person, kultur og holdninger fortsatt må være i fokus. Det forventes effekter av det organisasjons – og medarbeider-prosjektet det jobbes med i kommunen.	TK	Pågår	Er nærmere beskrevet i kapittelet om sykefravær/HMS/internkontroll.
	Pkt 21. Det bør ses på muligheter for samhandling mellom kommunen, foreldre og frivilligheten for å finne gode og meningsfulle møteplasser for ungdom. Dette kan være ungdomsklubben, lag, foreninger og idrett.	SM/O A	Pågår.	Ungdomsklubben er gjenåpnet etter pandemien og påvente av fast bemanning som ble løst fra denne høsten (30 %). Videre forsøk med ett juniortiltak (5.-7. Klasse på tirsdager) vurderes om videreført eller ikke fram mot jul. Ordinær ungdomsklubb (3 år og opp) foregår på onsdager. Juniortiltaket må evalueres i forhold til ressurs, da tilbudet krever større voksentetthet og oppfølging. Det ordinære

				<p>ungdomsklubbtiltaket fungerer etter hensikten.</p> <p>Samhandling om øvrige møteplasser for ungdom med frivillighet, foreldre og kommune må sees i sammenheng med pågående kartlegging og utvikling av frivillighetens rolle og potensiale til økt innsats og samhandling. Dette pågår og bør være ett løpende tema utover neste, og kommende år.</p>
	<p>Pkt 22. Det skal jobbes for å få etablert et pendlerkontor som basis for flere kompetansearbeidsplasser i kommunen</p>	SM	<i>Pågår.</i>	Søknad sendt FK.
	<p>Pkt 23. Det er positivt at samhandling med andre kommuner utredes for å få et bedre fagmiljø, rekruttering og effektiv bruk av ressurser og fagkompetanse.</p>	BSA	<i>Pågår</i>	Er bevilget midler til prosjekt felles legetjeneste, samt utvikle egen prosessmodell for utredning av nye områder. Deltagelse i felles søknad om bygdevekst. Jobbet opp mot Namsskogan kommune for utvidelse av Namdal brann og redning. Kjøp av grunnskoleplasser i VO av Namsos.
	<p>Pkt 24. Det forventes at investeringene i nytt biblioteksystem fører til mertilgjengelighet og selvbetjentbibliotek utover ordinær åpningstid.</p>	SM		Anskaffelse utsatt til 2023.
	<p>Pkt 25. Grongturer</p>	SM		Organisert og gjennomført åpning medio juni.
	<p>Pkt 26. Kr 15.000,- til uteområdet Harran oppvekstsenter.</p>	SM		Ikke startet.
	<p>Pkt 28. Elbil lader redusert budsjett</p>	SM	<i>Pågår</i>	Snart ferdig bygd.
	<p>Pkt 29. Innen utgangen av 2022 utredes muligheten for, og konsekvensen av et salg av Gusli skog</p>	SM	<i>Pågår</i>	

	Pkt 30. Det bes om at det ses på muligheter for samhandling med andre kommuner og institusjoner på området næringsutvikling for å få mer effekt ut av ressurser og kompetanse i egen kommune og region.	SM	<i>Pågår</i>	Kommunedirektøren har forespurt nabokommuner om interesse for mer felles og formalisert samarbeid på dette fagområdet. Klar interesse fra Høylandet, og Lierne ser klart muligheter for dette. Overhalla mer avventende da de kjøper dette i stor grad av Skogmo. Ny næringsrådgiver er nå ansatt og dette blir ett av områdene det skal jobbes videre med.
	Pkt 31. Det skal tilstrebes utlysning av heltidsstillinger i Grong kommune. Muligheten for heltidsstillinger skal alltid vurderes når det oppstår kompetansegap på tvers av avdelinger og sektorer for å ta ut synergier av internt samarbeid.	BLTW		<i>Utlyst i perioden 01.05. - 30.09</i> 100 %: 20 80-99 %: 0 Mindre enn 80 %: 12 Kommentar til stillingsandeler mindre enn 80: 4 stillinger i brannvesen (avd. Høylandet og Overhalla), 3 stillinger som hvilende nattevakt miljøarbeidertjenesten, tilkallingsvikar skole/barnehage
K 11/2022	Kjøp av festetomt 40/22 Harran	SM	<i>Ferdig</i>	Eier ønsket ikke å selge.
F 12/2022	Folkevalgtes rett til godtgjøring og velferdsgoder i Grong - høring - ny sluttbehandling skal legges frem	BLTW	<i>Ferdig</i>	F.sak 12/2022, folkevalgtes rett til godtgjøring: Sluttbehandles i kommunestyret 2. juni. Følges opp med ny behandling våren 2023.
K 16/2022	Rapport forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll	BSA	<i>Pågår</i>	Kommer egen sak på habilitet og deltagelse i ulike styrer etter bestilling i kommunestyret. Avventer egen rapport fra IKTIN IKS som vil drøfte samme tema.
K 20/2022	Rammer etableringsstøtte til flyktninger	OA	<i>Ferdig</i>	Vedtak sak 40/2022

6. Utviklingstiltak for Grong kommune

Sett inn tabellen her. Den vi bruker både i halvårsrapport og i årsberetning.

TILTAK	GJENNOMFØRING
Felles utviklingstiltak:	
Omstillingsprosjekt - økonomi: I planperioden er det lagt inn effektiviseringsmål på alle rammeområdene og det er i tillegg brukt av fond for å balansere økonomiplanen. Det må arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2022/2023. Vi har en økonomi som gir oss litt tid til omstilling og den tiden må vi bruke godt.	
Kommuneplanens samfunnsdel: Viser til vedtatt planstrategi, jfr. k.sak 26/2020, der det er vedtatt at det skal foretas en revidering av kommuneplanens samfunnsdel. Slutføring er nå endret til juni 2022. Planlagt høringsperiode i februar og mars med tilhørende folkemøter.	Sluttbehandlet i kommunestyret 22. juni 2022, sak 30/2022.
Helhetlig ROS-analyse - revidering: Grong kommune vedtok i 2015 en helhetlig ROS-analyse. Opprinnelig plan var en revidering innen 2020. Revidering ble ikke gjennomført i 2020/2021. Helhetlig ROS-analyse - revidering: Grong kommune vedtok i 2015 en helhetlig ROS-analyse. Opprinnelig plan var en revidering innen 2020. Revidering ble ikke gjennomført i 2020/2021.	Gjort innkjøp og foretatt opplæring av ROS-modul i Compilo. Det ble foretatt en gjennomgang av helhetlig ROS i kommunedirektørens ledergruppe 29. august. Status som følger: Det ble foretatt en gjennomgang av eksisterende og nye hendelser/analyser. Det ble fastlagt hvilke hendelser som må gjennomgås på nytt. Det ble definert ledere for hver gruppe og mulige gruppemedlemmer. Milepæler: Arbeid i gruppene ferdig med sin ROS-analyse - 15.12.2022. Administrasjonens forslag ferdig 15.01.2023. Politisk behandling innen 01.03.2023. Hver enkelt kommunalsjef tar en drøfting med oppnevnte ledere for gjennomføring av analyse og endelig fastsetting av sammensetning av gruppe
Intern organisering og drift: Det er stor vilje til å utvikle kommunen som en god og attraktiv arbeidsplass. I den sammenheng er det mange gode interne tiltak som kan bidra til en positiv utvikling av hele organisasjonen. Med bakgrunn i øvrige felles utviklingstiltak, må antall tiltak begrenses av hensyn til kapasitet.	Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen er nærmere beskrevet i kapittelet om sykefravær/HMS/internkontroll. Det er fokus på oppfølging av sykemeldte og lokalt partssamarbeid (beskrevet tidligere). I tillegg arbeides det kontinuerlig med ulike organiseringsprosesser i organisasjonen.

Tiltakene er nærmere beskrevet i kapittelet om Arbeidsmiljø og utvikling av tilstedeværelse.	
Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester	
Videreføring av satsningen på Klart Språk (videreutvikle et klart og tydelig språk både på digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon)	Kontinuerlig utviklingsarbeid og har fokus.
Arbeide videre med oppdatering av arkivplanen med internkontroll.	Fullført, se eget kapittel om internkontroll arkiv/dokumentasjonsforvaltning i Arkivplanen: https://grong.arkivplan.no/content/view/full/491272
Kompetanseheving innen dokumentasjonsforvaltning i hele organisasjonen	Kontinuerlig opplæring etter behov. I tillegg er det gjennomført eller vil bli gjennomført arkivskolen for alle ansatte på Servicekontoret.
Vurdere innføring av Digihjelpen – lavterskel veiledningstilbud til personer med liten digital kompetanse	Må vurderes i forbindelse med budsjett 2023 og Økonomiplanperioden. Arbeides med i mindre skala også opp imot andre samarbeidsaktører som bibliotek og Frivillighetssentralen.
Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie	
Fortsatt prioritere arbeidet med god klasseledelse.	Kontinuerlig jobbing på skolene
Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole.	Har etablert en praksisdag i uka, som fungerer meget bra. Har etablerte rutiner og godt samarbeid med flyktingetjenesten. Kommer ny opplæringslov som vil endre på voksenopplæringa.
Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom ulike samlinger.	Kontinuerlig jobbing
Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværarbeid og ha spesielt fokus på dette.	Fokus på IA-arbeid og nærvær i den daglige drift.
Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong.	Kontinuerlig arbeid. Ikke fått revidert eksisterende rutiner godt nok.
Grunnskolene i Grong skal jobbe med innføring av nytt læreplanverk og fagfornyelsen.	Jobbes med dette. Overordna del av læreplan har fokus i forhold til oppfølgingsordningen.
Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM)	Deltar
Skolene skal fortsatt delta i oppfølgingsordningen gjennom Statsforvalteren.	I rute i henhold til oppsatt plan. Se Gjennomføringsplan oppfølgingsordning skoleåret 2022/2023
Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM).	Fortsetter samarbeidet med barnehagene i Indre Namdal og Nord Universitet.
Barnehagene og GBU har gjennomført kursing/opplæring og tatt i bruk «MITT	Fortsetter implementering og videreutvikling av dette.

VALG». Fortsetter implementering og videreutvikling av dette.	
Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen.	Barnehagene har hatt individuell veiledning og får videre oppfølging.
Barnehagene i Grong har tatt i bruk Visma Flyt Barnehage som barnehageadministrativt system. Fortsette implementering og videreutvikling av dette.	Jobber med dette i henhold til framdriftsplan.
Flyktingetjenesten skal i samarbeid med voksenopplæring, utvikle muligheter for en mer praksisnær læring for våre deltakere for å styrke tilknytning til arbeidsliv og muligheter i arbeidslivet i rammene av nytt lovverk for Introduksjonsprogram.	Flyktingetjenesten har en ansatt som jobber tett på næringslivet og samarbeidsparter for å skape relevante praksisplasser for deltakerne etter yrkesønske. Med styrking fra voksenopplæringa der oppfølging av praksis er tatt inn i undervisninga og godt samarbeid om deltakerne, fungerer dette bra.
Flyktingetjenesten skal jobbe med å utvikle tjenestetilbudet videre tilpasset bosattes behov for oppfølging.	Ved mer bosetting av ukrainere, har det skapt en større bredde i oppfølgingsbehov. Vi har jobbet med nye oppgaver og lovverk og nye arbeidsmåter for blant annet kompetansekartlegging som stort sett ikke er gjort før de kommer til kommunen for de med kollektiv beskyttelse. Vi har møtt nye oppgaver med løsningsfokus. Med mye bosetting og deltakelse i ulike prosjekter i Grong kommune, krever det mye av de ansatte.
Barnevern/PPT skal jobbe med å stabilisere bemanningen, slik at alle stillingshjemler er besatt. Dette krever enda sterkere fokus fra ledelsens side.	Stabil bemanning 2 tertial, både på barnevern og PPT- sett bort fra en oppsigelse i august på barnevern-teamleder. Mulighet for hjemmekontor blant ansatte, bidrar nok til å øke stabiliteten over tid ved å redusere stress gjennom økt dokumentel effektivitet og mindre reisetid til/fra jobb.
Barnevern må vurdere ny programvare i stedet for Familia.	Oppgradering til Visma Flyt Barnevern; Vedtatt i IKS-Styret sommeren 2022. Prosess oppstart september 2022 med mål om produksjonsstart 1.januar 2023. Dette gjøres i sammenheng med innføring av ny barnevernlov fra 1.1.2023.
Følge opp statens fortsatte satsing på barnevern, bl.a. i forhold til bemanning og kommunale tiltaksverktøy- dette særlig opp mot nye krav i barnevernreform/oppvekstreform fra 1.1.2022 og ny barnevernslov fra 1.1.2023.	Indre Namdal barneverntjeneste økte tiltaksarbeiderstilling fra 100% til 200% fra 1.1.21. Ressursen skal gi veiledning til barn/familier i enkeltsaker etter vedtak hjemlet i lov om barneverntjenester. Dette for å kunne tilby hjelp inn i familiene, samt å forebygge evt omsorgsovertakelser. Barnevernreform/oppvekstreform- ble iverksatt fra januar 2022. Kommunal barneverntjeneste overtok da fra staten/styrke innsatsen også i fosterhjemsoppfølginga. Det forventes økt tiltakstilgang i kommunene jfr denne reformen, og økning i tiltaksressurs er også tenkt i forhold til dette. Tjenesten har det siste året jobbet med

	<p>kompetanseoverføring fra staten ift overføring av oppgaver.</p> <p>Barnevern deltar i regional arbeidsgruppe som skal jobbe med plan for forebyggende arbeid for kommunene.</p> <p>En tiltaksansatt gjennomfører i løpet av høsten 2022 sertifisering i sinnemestring, samt starter opp et masterløp innenfor barnevernsområdet.</p>
<p>Økt fokus på fagretta samarbeid med barneverntjenestene i Namdalen- dvs 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). Fokus på å implementere og tilby omsorgspakke for fosterhjem & biologisk hjem.</p>	<p>Barneverntjenesten er i et samarbeid med Midtre og Ytre Namdal barnevern ift felles ressursbehov ift reform. Man har gjennom dette bl.a. en felles ressurs opp imot fosterhjemsoppfølging med statlige tilskuddsmidler. Det jobbes med bl.a. kompetanseoverføring fra stat til kommune hva gjelder fosterhjemsoppfølging/veiledning- dette i tråd med forventningene i reform. Pga ustabil ledersituasjonen i Midtre og Ytre Namdal barnevern, har læringsnettverket det siste året hatt mindre effekt enn hva målsettingen tilsier.</p>
<p>Barnevern skal ha økt fokus på Familieråd.</p>	<p>Dette arbeidet har vært en prioritet i 2020, 2021 og i 2022 i form av opplæring og iverksetting, og har og vil forststatt få implementeringsstøtte fra Bufetat. Tjenesten har hatt flere saker med Familieråd enn tidligere, og valgt fokus har hatt effekt. I første halvår har tjenesten foreslått 10- og fått samtykke til 8 Familieråd.</p>
<p>Øke forvaltningskompetanse på barnevern</p>	<p>Tjenester benytter bl.a. Veilederen.no fra Visma i det daglige arbeidet bl.a. for å øke forvaltningskomptansen. Statsforvalter har dette året ikke gitt tilbud om nyansatteopplæring, noe som tjenesten tidligere har hatt god effekt av.</p>
<p>Intern implementering av ny lovgivning barnevern fra 2023</p>	<p>Tjenestens ledelse deltok i mai på Visma opplæringskonferanse om Visma Flyt barnevern, som sees i sammenheng med ny barnevernlov fra 2023.</p>
<p>PPT: Økt fokus på systemretta arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene ift tilpasset opplæring, 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.</p>	<p>Tjenesten jobber kontinuerlig med å forbedre samarbeid med andre gjennom omorganisering og aktiv deltager i samskapingsprosesser</p>
<p>PPT: Videreføre arbeidet med implementering av Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende samarbeid i alle IN-kommunene. Herunder også arbeidet med analysemodellen som verktøy og deltagelse i etterutdanning gitt av Statped med tanke på analyse av det</p>	<p>PPT er i gang med opplæring i refleksjonsverktøyet, der Høylandet er brukt som øvingskommune. Opplæringsperioden som styres av Statped og statsforvalter avsluttes 1.des.-22</p>

inkluderende samarbeidet for å finne kompetansebehov i den enkelte avdeling.	
Oppgradere informasjon på hjemmesiden til vertskommunen i forhold til PPT. Dette for å gjøre informasjon mer brukervennlig for foresatte og samarbeidsparter.	Hjemmesiden er ikke revidert/oppdatert siden Juli 2022
PPT; Følge retningslinjer som utarbeides i forbindelse med utviklingen i Kompetanseløftet. Dette vil innebære at vi skal jobbe tettere rundt barnet, veilede praksisnært, gi og motta opplæring og bidra til forebyggende tiltak i person og systemsaker.	Tjenesten startet utprøving av ny organisering medio sep.-22
NAV Indre Namdal:	
Videreføre og videreutvikle samarbeidsrutiner mellom NAV og flyktningetjenesten for å sikre overgang til arbeid etter endt introduksjonsprogram	Samarbeidsavtale er underskrevet og skal bidra til å sikre overgang til arbeid.
Videreutvikle vertskommunesamarbeidet om NAV Indre Namdal og partnerskapet med NAV Trøndelag	Dialogmøte med fokus på utfordringer og muligheter er gjennomført i februar 2022. Løpende dialog i forhold til andre løpende saker.
Iverksette og følge opp plan mot barnefattigdom, gjennom å styrke arbeidet med barnefamilier	Søkt ut og bevilget prosjektmidler fra Statsforvalteren i Trøndelag for å jobbe tettere med barnefamilier. Prosjektoppstart høsten 2022.
Styrke det tverrfaglige samarbeidet eksternt og internt	Arbeidet er i gang, p.g.a sykefravær noe forsinket.
Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd;	
Starte arbeide med å se på interkommunale samarbeidsformer innenfor helse- og omsorgssektoren.	Statsforvalteren har i møter med kommunene i Indre Namdal gitt uttrykk for bekymring omkring den enkelte kommunes robusthet når det gjelder fremtidens helse -og omsorgstjenester. Dette støttes i rapporten som er utarbeidet av Pwc, som ser på mulige fremtidige samarbeidsområder. Uavhengig av dette er det tatt initiativ til noen møter blant helselederne for å avklare grunnlaget for et samarbeid vedrørende felles legetjenester. Det er utarbeidet en prosjektplan som felles formannskapsmøte i mai ga sin tilslutning til. Det er søkt prosjektmidler fra Statsforvalteren for å komme i gang med prosjektet. Endelig svar forventes å foreligge i Okt/ Nov.
Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune	Det jobbes med å lage rutiner som gir føringer for hvordan velferdsteknologi implementeres som en del av tjenestetilbudet. Videreutviklingen av bruken er et kontinuerlig arbeid som pågår.
Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen	Grong har engasjert prosjektleder for innføringen. Innføringsplanen for oppsjøskommuner er i stadig endring. Pr. i dag er tentativ innføring feb. 2025 under forutsetning av positivt politisk vedtak. Mulig innføringstidspunkt er i stadig endring som følge av

	forsinkelser i prosjektet. Uansett deltakelse eller ikke, vil fremtiden kreve at måten det dokumenteres på endres. Dette arbeidet er vi i gang med.
Utvide og videreutvikle tilbudet om forebyggende hjemmebesøk	Tiltaket er gjennomført med hjemmebesøk/ tilbud om hjemmebesøk for alderskullet 75- år. Evalueres oktober 2022
Videreføring av Frisklivssentral (år 3 av 3, prosjekt)	Tiltaket er videreført, med faste Frisk i friluft-turer hver tirsdag, samt 2 runder med Frisklivstilbud til gruppe på 8-10 personer. Både teorisamlinger og treningsgruppe/ myk Yoga-gruppe
Kompetansehevende tiltak i form av nettundervisning og kurs med spesielt fokus på følgende områder videreføres: Internkurs i behandlingsmåten kognitivterapi Tverrfaglig kompetanseheving på autismespekterforstyrrelser og andre sammensatte helseutfordringer Kompetanseheving innenfor temaet kommunikasjon til utviklingshemmede	På miljøarbeidertjenesten har vi kommet i gang med kurs i tegn til tale igjen som vi tenker å gjennomføre for alle i personalgruppa min. 2 ganger i året. Vi har hatt 1 kurs på våren. Vi skal forsøke å avholde et kurs før jul men det kan hende vi må vente til nyåret. Vi jobber nå med ergonomi, og skal gjennomføre førstehjelpskurs i november.
Videreutvikling av Helsetjenesten, med søkelys på medarbeiderskap og arbeidskultur	Det er gjennomført prosessmøte med alle fagområder, leder og nestleder har deltatt på felles lederopplæring på tema, og drøftingsmøte og oppstart av planlegging er gjennomført med faglederne på Helsetjenesten.
Bygge videre på legetjenesten som godkjent utdanningsinstitusjon Allmenneisin (ALIS), og eventuelt søke ut midler til dette.	Det er avklart at vi per nå ikke er kvalifisert i forhold til midler til ALIS. Legene som ikke har fullført spesialisering, har deltatt på obligatorisk undervisning
Oppstart av prosjektene «Familieveileder» og «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn»	Begge prosjekter er godt i gang, med ny prosjektleder på Familieveilederprosjektet. Fokus siste tertial har vært på informasjon om tjenestene/ prosjektene, samt kartlegging i brukergruppen. Begge prosjekter er nå i en fase der prosjektene spisses mot drift og resultat/produkt
År tre av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres, med «Foreldre på sidelinja».	2. runde med foreldre på sidelinja er gjennomført, ny avtale med NTNU er inngått og prosjektmidler for innværende år er mottatt. Midlertidig prosjektansvarlig er på plass i påvente av at ansatt i foreldrepermisjon kommer tilbake i mars 2023
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	Arbeidet med å sy sammen planverk og rullere planer slik at de i større grad henger sammen/ samsvare er i gang gjennom både arbeidet med forebyggende plan, kompetanseplan for ramme 3, samt i lokal plandel av rusplan og handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Ferdigstilling av rullering og utarbeidelse av planverket vil skje i 2023

kommunal planstrategi. (Videreført fra 2020/2021)	
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.	Planarbeidet nærmer seg en ferdigstilling, og målet er å få planen vedtatt i slutten av 2022/ begynnelsen av 2023
Kvalitetssikring av vaksinerregistrering i forhold til barnevaksinasjonsprogrammet og reisevaksiner (Helsestasjon)	Ledende helsesykepleier er i kontinuerlig dialog med leverandør av fagsystem for å kvalitetssikre vaksinerregistrering.
Kompetanseheving forkontor Legekontor: NAKOS- kurs i triagering (web-basert)	Videreføres på grunn av omfattende utskifting av personell, noe som medfører behov for ny runde med opplæring.
Videreføre arbeidet med arkivering og datavask i h.h.t planen.	Alle fagområder følger 10-årsplan for arbeidet.
Oppstart av prosjekt «Helhetlig lindrende behandling i hjemmet»	3 -årig prosjekt med oppstart 1.januar 2022. Satt av 60 % stilling til drift av prosjektet. Tverrfaglig samarbeid, pårørendestøtte og samarbeid med frivillige er stikkord i prosjektet. Arbeidet er godt i gang.
Kompetanseheving via nettkurs NHI. Noen pålagte kurs for alle faste ansatte, ellers oppfordres ansatte til å ta andre relevante kurs.	Pågår fortløpende
Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning kulturskole og ungdomsklubb.	
Bidra til å få slutført prosess med kommuneplanens samfunnsdel og videre utvikling av Grong kommune i henhold til visjon og mål som vedtas av kommunestyret.	Kommuneplanens samfunnsdel er egengodkjent av Grong kommunestyre.
Bjørgan – Heia;	
I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging. Vurdere framtidsrettet løsning for eierskap til Bjørgan skisenter sammenholdt med dagens driftsavtale	Det er gjennomført befaring og oppstartsmøter for 2 nye reguleringsplaner. En plan er detaljplanlegging av nye hytteområder. Den andre gjelder tilrettelegging for campingvogner ved langrennsstadion. Begge områder er innenfor avsatt byggeområde i kommunedelplan Bjørgan. Videre er det gjennomført drøfting og forhandling med Bjørgan skisenter med sikte på salg av skianlegget med tilhørende eiendeler fra Grong kommune til Bjørgan skisenter. Saken sluttbehandles i kommunestyret i november. Ellers er det fortløpende dialog mot interesseparter for å bidra til fortsatt utvikling av området.

Gjennomføring av utbygging vannforsyning for området Formofoss – Bjørgan.	Arbeidet pågår. Driftssetting oktober 2022
Markedsføring av Grong næringspark og initiere kjøp og salg av areal i parken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser.	Arbeidet med markedsføring av kommunens næringsområder er igangsatt og vil fortsette framover.
Videre utvikling av sentrums området for å ivareta framtidige behov til innbyggerne, tilreisende og Grong videregående skole.	Ikke avsatt midler i budsjett til stedsutvikling.
Bidra til å gjennomføre strategi for bredbåndstilknypning jfr. politiske vedtak.	Kommunen har veldig god bredbånddekning med unntak av områdene Fosslund, Godejorda og Homo. Disse områdene er også omsøkt til fylket, men har så langt ikke blitt prioritert da de er små og delvis dyre områder.
Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.	Arbeides fortløpende gjennom plan for friluftslivets ferdselsårer. Denne blir slutført høsten 2022. Nye Grongturer er lagt ut og er merket og trykt på Grongtur-kort/brosjyre. Alternativ driftsform for Grongturer med større involvering av idrettslag/idrettsråd vurderes. Karlegging og vurdering/strukturering av "trimboksturer" skal arbeides med utover høsten.
Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.	Pågår fortløpende.
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	Pågår fortløpende. Byggesak tatt inn for Namsskogan i 2021. Ingen nye områder så langt i 2022.
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen.	Hatt dialogmøter med Namsskogan om inntreden i samarbeidet. Positiv innstilling administrativt. Sak til kommunestyret Namsskogan okt/nov. Selger kurs i utrykningskjøring for Namsos brannvesen høsten 22.
Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.	Arbeidet er påbegynt. Forventet ferdigstilt vår 23.
Initiere at leietakere i kommunale boenheter gis mulighet for kjøp.	Pågår fortløpende.
Fortsette strategien med salg av borettslagsleiligheter og andre utvalgte boligbygg.	Løpende vurdering over hvilke leiligheter/hus vi kan selge.
Stimulere til utvikling av nye boligprosjekt.	Pågår fortløpende. Nå er det 3 prosjekter som er spesielt aktuelle. a) Utbygging av Trøahaugen vest med 18 nye leiligheter er ferdig planlagt og bygging pågår. b) Neste byggetrinn i Sanddøla Panorama. c) Planlegging for boliger/leiligheter Formofoss pågår.

<p>Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger:</p> <p>Hovedplan skogsveier vedtatt 2013.</p> <p>Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2014. Revideres i 2021/22.</p> <p>Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015.</p> <p>Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015.</p> <p>Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2021/22.</p> <p>Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021.</p> <p>Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015.</p> <p>Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015.</p> <p>Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021.</p> <p>Boligpolitisk plan vedtatt 2016.</p> <p>Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020.</p> <p>Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017.</p> <p>Ny vegplan vedtatt i 2021</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>
<p>Videreutvikling av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p>	<p>Etter to år med pandemi, er aktivitetsnivået særlig fra lokale aktører og arrangører økende og tilnærmet "normalen". Å være publikum er derimot en vane som det fortsatt vil ta tid å vinne tilbake til 2019-nivå som krever langsiktige strategier og innsats på markedsføring og høy nok aktivitet som jevnlig aktualiserer arenaen i en fornuftig miks mellom smått og stort, ulike sjangre og tema, av lokal, regional og stundom av nasjonal interesse. Under og etter pandemien har nye initiativ kunnet forberede seg på tiden etter. Eksempel på det er gjennomføring av suksessen "Musikkfestdagan i Grong" gjennom Grong Musikkforening, Trøndelag Big Bands vellykkede Zappa-konsert, Quintus (fylkesmusikere) sin New-Orleans-kveld, Kveli Rånes Bremseth med nytt show og trøndelags Turnéteater som kommer med mange aktuelle forestillinger. Også faglige instanser har igjen fysiske kurs, konferanser og publikumsåpne arrangement, dog i mindre grad enn før pandemien. Oppblomstringen av nytt blandakor i Kuben er svært gledelig og forhøyer den lokalproduserte kulturen i huset. Lyden av Namdalen har meldt nytt arrangement og en rekke sang- og musikalske organiseringer fra nabokommunene går</p>

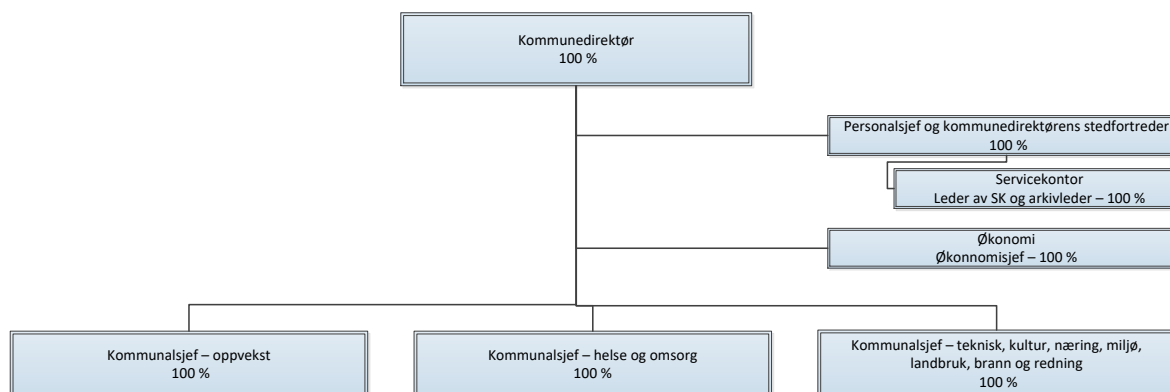
	<p>sammen om en storkonsert på Kuben kommende vårhalvår. Grong musikkforening står som sedvanlig for en rekke ulike temakonsserter. Pensjonistforening, historielag og andre lokale interesseforeninger benytter huset i større grad enn før pandemien, i tillegg til administrative, regionale og andre lokale enheter som i økende grad finner veien tilbake til Kuben som arena for konferanse, møte og aktivitet.</p>
<p>Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.</p>	<p>Biblioteket er svært godt besøkt, og 6. oktober ble besøkende nummer 10.000 hittil i år feiret. Dette betyr over 100 besøkende hver <u>åpningsdag</u>. Vi innser at vi har underrapportert den skjønsmessige tellingen av besøkende etter at vi i vår fikk montert publikumsteller i inngangen til biblioteket. Både bruken av biblioteket og utlånet er økende. Vi antar at dette kan være effekten av økt fokus på biblioteket som uavhengig møteplass samt aktiv formidling, som begge deler er nedfelt i Lov om folkebibliotek. Målet for utlån er at hver besøkende i snitt skal låne 1 bok eller annet medium hver, og her ligger vi godt an.</p> <p>Biblioteket driver innenfor rammene og har en kontinuerlig fornyelse av bokbestanden samt utvikling av nye og eksisterende tilbud. Et tilsagnsbasert prosjekt for "aktiv formidling" pågår, noe som gir muligheter for å drive oppsøkende virksomhet utenfor biblioteket, jamfør lovkrav. Vi har også fått midler gjennom Trøndelag fylkesbibliotek til "litterære pusterom", og bibliotekaren har gjennomgått nødvendig kurs i denne metoden.</p> <p>Biblioteket søkte i samarbeid med skolene om midler til utvikling av skolebibliotekstjenesten, men fikk avslag da kommunen ikke har en forankret plan for skolebibliotek. Arbeidet med en slik plan er under utvikling. Biblioteket fungerer i praksis som et kombinasjonsbibliotek (kombinert folke- og skolebibliotek), så en slik plan vil være avgjørende for det videre samarbeidet.</p> <p>Anbudsprosess sammen med de fleste andre trøndelagskommunene om nytt biblioteksystem har en utsatt innfasing til 2023 på grunn av brudd i samarbeidet med Viken/Deichmanske som gikk for en løsning som ikke vil være formålstjenlig for små kommuner. Avsatte investeringsmidlene for biblioteksystemet må dermed overføres til 2023.</p>
<p>Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.</p>	<p>Stillingen som ungdomskulturarbeider har vært lyst ut og det er gjort en ansettelse i 30 % stilling. Det</p>

	<p>gjøres forsøk med åpningskvelder både for det ordinære aldersgruppa (13 +) og nytt tilbud som er juniorklubb (5.-7. Klasse). Tiltakene blir godt besøkt, men vi opplever at forsøkene med juniorkveldene kan bli for krevende ifht. ressurs og tiltaket må vurderes opp imot muligheter, hensikt og avsatt ressurs.</p>
<p>Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel.</p>	<p>Kulturskolen har hatt en markant oppsving fra om lag 60 elevplasser til godt over 90 elevplasser dette skoleåret fordelt på et relativt likt fag- og aktivitetstilbud som foregående skoleår og uten økning av budsjetttramme. For å forberede mulighet for utvikling har kulturskolen sagt opp noen av tjenestekjøpene samtidig som vi nå får pensjonsavgang. Dette har gitt muligheter for nyrekruttering med tanke på å oppfylle mål og delmål i den kommunestyrevedtatte utviklingsplanen. Innsparingene på avtaleoppsigelse og pensjon er samlet i en utlysning og tilsettelse av én større stilling (50 %) som er rekruttert fra GBUs stab av midlertidig engasjerte, og viser til synergieffekt som kan oppnås under samme tak i henhold til politisk vedtak. Vi har også en forsøksetablering med et helt nytt fagtilbud som er ett innovativt prosjekt hvor Mestring og Helse AS ved lege Ingrid Bergin Solem underviser i ett fag vi har samutviklet som heter "Rytme og ro" med bakgrunn i hennes tilleggstudie "Musikkbasert miljøbehandling".</p>
<p>Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>
<p>Gjennom bruk av digitale sakssystemer bidra til målrettet, kvalitetssikret og effektiv tjenesteproduksjon knyttet til virkemidlene i landbruket.</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>
<p>Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>

7. Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter

7.1. 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.

7.2. Økonomi og drift

Totalt Ramme 1	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	5 494	7 146	76,88
Sykelønsrefusjoner	-65	0	
Øvrige kostander	4 777	5 169	92,42
Inntekter	-1 260	-715	

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	8 946	11 600	-2 654	77,12
1000	Sentraladministrasjon og servicekontor	4 438	5 261	-823	84,35
<p>Merforbruk på kr 131.000,-. Ny lønn for 2022 ikke lagt inn i budsjett, med bakgrunn i tidsplan budsjett og sendt fremforhandlet resultat for ansatte i kap. 3 og 5. De fleste ansatte på ansvar 1000 er i kap. 3 og 5. Kjørt stram styring og tatt inn på ulike poster samt noe refusjon fra NAV. I tillegg er det noen ekstraordinære utgifter - kr 20' (habilitetsvurdering fra KS som gjelder kommunens forhold opp mot IKS'er), og kr 10' (advokatutgifter tilknyttet vannkraft). Videre er det satt opp utgifter i forbindelse med eksprop. på Vårryggen på kr 617'. Refunderes til Grong kommune i løpet av 2022.</p>					
1100	Fellesutgifter IKT	1 310	2 455	-1 165	52,54

Mindreforbruk på kr 136.000,-. Utgifter til IKT (IKT Indre Namdal IKS) i henhold til fordeling internt i Grong kommune og fordeling 1. halvår, forventes en lavere utgift for 2022 for ramme 1.					
1101	Fellesutgifter administrasjon	3 285	4 044	-759	81,24
Gjennomføring av leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet har gitt oss en utfordring økonomisk som tilsier en ikke planlagt merutgift på kr 437 100. Dette er beskrevet tidligere og er utgifter som berører alle avdelinger. Utgiftene føres imidlertid på ramme 1 og ramme 1 har dessverre ikke økonomi til å ta en slik ekstra utgift og det søkes derfor om ekstra midler fra kommunestyret. Ser man bort i fra utgiften knyttet til leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet, ville ansvar 1101 vært i god balanse, et mindre forbruk på ca kr 70.000,-					
1102	Kantine i kommunehuset	-10	0	-10	0,00
Skal være et ansvar som går i balanse. Ansatte på kommunehuset betaler inn kaffepenger med tilsvarende utgifter.					
1202	Bevillings- og skjenkekontroll	-63	0	-63	0,00
Økt inntekter – høyre avgiftsgrunnlag i alkoholomsetningen gir kr 30' ekstra avgiftsfrie salgsinntekter.					
1500	Til rådmannens disposisjon	5	10	-5	54,12
Ingen merknader					
1800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-150	150	0,00
1900	Motpost avskrivninger	-20	-20	20	100,00

OPPSUMMERING;

De største utgiftspostene innenfor ramme 1 er personalkostnader. Mange ansatte innenfor ramme 1 (særlig ansvar 1000) får sin lønn regulert lokalt. Med bakgrunn i at slutføring av lokale forhandlinger i 2021 ble foretatt etter at budsjettgrunnlaget ble lagt for budsjett 2022, ble ikke korrekt lønn lagt inn. Lønnsøkning som blir fremforhandlet og utbetalt i 2022, er heller ikke med i budsjettgrunnlaget og må også tas inn. Det innebærer at ikke budsjettet lønn med kr 200.000,- må tas inn i løpet av 2022.

I tillegg må ytterligere kr 150.000,- tas inn i løpet av året, jfr. planlagte innsparingstiltak for ramme 1 (Ansvar 1800 Reservert tilleggsbevilgninger).

Det foretas i år et sluttoppgjør for kontoen på en frankeringsmaskin. Dette vil gi oss ca kr 60.000,-. Videre arbeides det med reduksjon av lønnskostnader og ikke innleie av vikarer. Fra og med 01.07.2022 er det ikke foretatt innleie av 15 % vikarstilling. I tillegg har vi mottatt refusjoner fra NAV – ca kr 150.000,- i forbindelse med ulike typer fravær. Videre spares det på ulike andre utgifter som kurs og seminarer m.m. og satser mer på digital tilstedeværelse.

Ser vi bort i fra leder- og medarbeiderutviklingsprosjektet har ramme 1 klart å ta inn innsparingsmålet på kr 150.000,- og er i balanse. Imidlertid må ramme 1 søke kommunestyret om ekstra midler på kr 437.000,- for finansiering av leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet. Viser til nærmere beskrivelse av bakgrunnen under kap. 3.

7.3. Nærvær/Hms

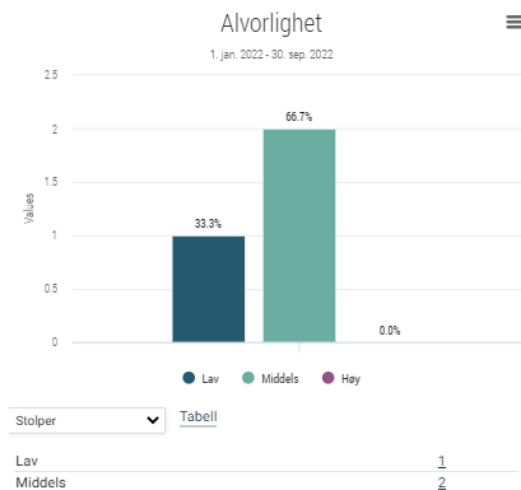
Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Sentraladministrasjon	94,6	95,4	95,9	92,2	2020
	96,3	92,7	96,4	97,8	2022
	96,8	98,2			2022

3,2 % og 1,8 % sykefravær henholdsvis 1. og 2. kvartal, gir et veldig godt nærvær. Vet at sykefraværet vil øke i 3. kvartal, ellers ingen særskilte kommentarer.

7.4. 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.

Tre avvik er registret til og med 2. tertial og fordeler seg på GDPR (1 avvik) og organisasjon/internt (2 avvik). Det er det samme som 1. tertial og derfor ingen nye avvik registret 2. tertial. Følgende avvik er rapportert i Compilo:



Avvikene er først og fremst behov for justering av interne prosedyrer og arbeidsmåter. Avvikene er lukket.

I tillegg er det gjennomført en forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll av IKT Indre Namdal IKS. Forvaltningsrevisjonen inkluderer også Grong kommunes dokumentasjon av behandling av personopplysninger og datasikkerhet. I den sammenheng ble det også innhentet en rapport fra KS om habilitetsspørsmål knyttet til kommunedirektørens/administrasjonens deltakelse i styret for IKT Indre Namdal IKS. Viser her til kommunestyrets sak 16/2022, behandlet i møte 05.05.2022.

7.5. Oppsummering status ved rapportering

7.5.1. Status planarbeid 2022

Prosessen med Årsbudsjett 2023 og økonomiplanarbeidet er planlagt, bl.a. med økonomiseminar med kommunestyret 2. juni 2022.

7.5.2. Annen daglig drift

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

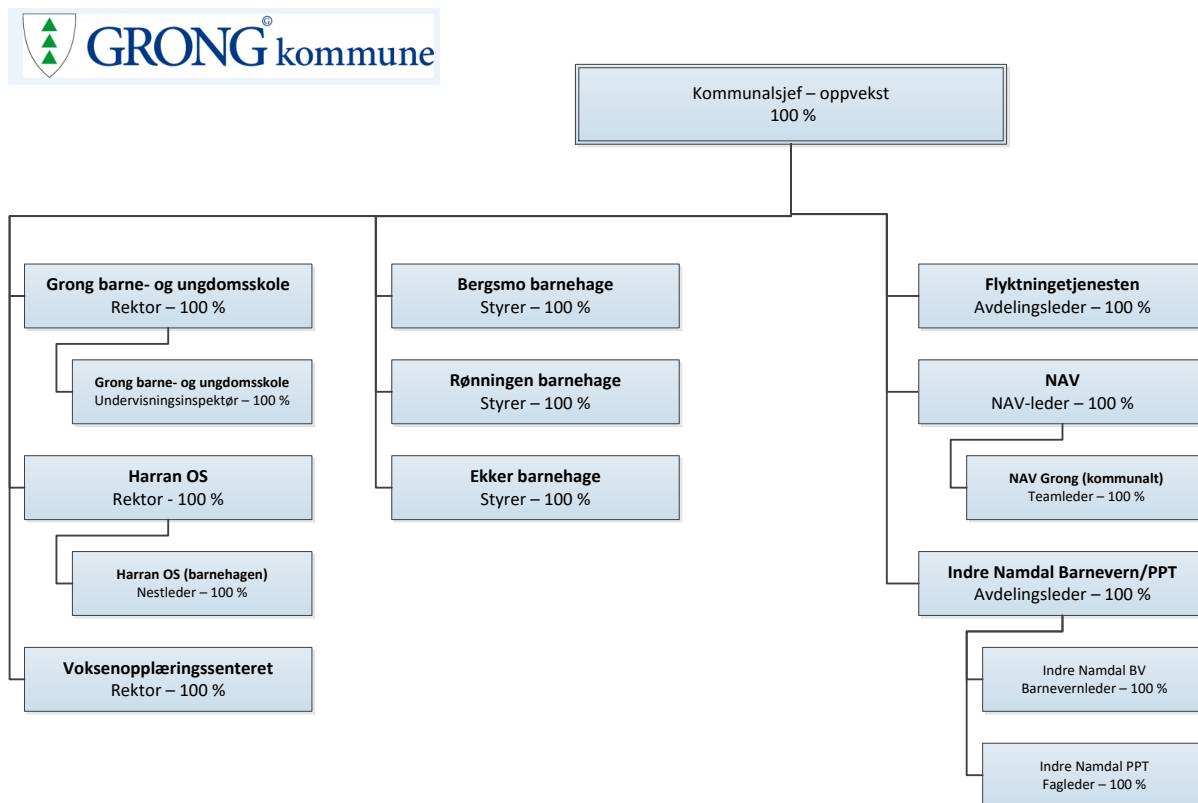
I tillegg arbeides det daglig med mye rydding i det gamle papirarkiv, et arkiv som omfatter alle fagområder. Her er det lagt ned et betydelig arbeid av alle ansatte på Servicekontoret og ulike fagpersoner på fagområdene. I mai 2022 ble det overlevert ca 25 hyllemeter til IKA Trøndelag. Dette i tillegg til det som allerede er deponert til IKA Trøndelag – 70 hyllemeter. Pris per meter er kr 300,-.

Et viktig endringssignal må være å redusere personalkostnadene for 2023 for å få bedre balansen i driften for ramme 1. 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.

8. Rammeområde 2. Oppvekst og familie

8.1. 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.

8.2. Økonomi og drift

Totalt ramme 2.	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	53 930	68 880	78,3
Sykelønnsrefusjoner	-4 068	-3 746	
Øvrige kostander	17 762	26 944	65,92
Inntekter	-4 178	-6 745	

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	60 831	83 568	-22 737	72,79
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	907	1 825	-919	49,67
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT Ligger regnskapsmessig på budsjett pr fordeling jf 2.kvartal. Fordeling etter 20 likt/80 folketall.					
2210	Administrasjon, fellesutgifter alle skoler	1 704	1 780	-76	95,72
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	814	557	257	146,14
2212	MOT	118	213	-95	55,57
2213	Skoleskyss	583	1 150	-567	50,67
2214	Fosterheimplasserte elever i andre kommuner	1 354	1 952	-598	69,38
2215	Barn i andre kommuner	525	985	-460	53,26
2220	Undervisning GBU	20 077	25 557	-5 480	78,56
Det er gjort betydelige budsjettjusteringer på GBU pr september som vil gi en reduksjon på budsjett pr 31.12 på 856 500 på undervisning. Dette er justering på lønns poster, samt økning i refusjon av sykepenger og tilskudd fra andre kommuner for elever som går på GBU. Det er også pr 01.08 gjennomført en reduksjon av stillinger jmf arbeid med PwC. Alle lærerstillinger er knyttet opp mot lærernorm, samt vedtak om spesialundervisning. Alle assistenttimer er knyttet opp vedtak om spesialundervisning.					
2223	Skolefritidsordning GBU	632	1 320	-688	47,89
Det er gjort betydelige budsjettjusteringer på GBU pr september som vil gi en reduksjon på budsjett pr 31.12 på 303 000 på SFO. Det er forventet lavere elevtall utover skoleåret 2022. Ansatte utover bemanningsnorm grunnet enkeltvedtak. Gratis 12 timers SFO for 1.trinn påvirker budsjett.					
2230	Undervisning leirskole	41	118	-77	34,57
Lønnsutgiftene knyttet til leirskole ble ført på undervisning GBU.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	3 990	5 841	-1 851	68,31
Underforbruk pr 30.09 grunnet mindre personell enn budsjettet (færre barn), samt høyt sykefravær som har gitt mer refusjon av sykepenger. Et mindre forbruk på om lag 278 000,- i 2022 som er justert i budsjettregulering.					
2250	Undervisning Harran	4 575	6 308	-1 733	72,53
Avdelingen fikk betydelig i forhold til spesialundervisning i løpet av første kvartal. Dette var ikke budsjettet med. Har bortimot klart å hente inn dette ved hjelp av andre innsparinger. Reduksjon av stillinger er prøvd å få gjennomført i henhold til tall utarbeidet sammen med PWC. Alle assistenttimer som ikke er relatert til spesialpedagogiske tiltak er fjernet fra oppstart av nytt skoleår.					
2252	Barnehagedrift Harran	2 606	3 197	-591	81,52
Litt overforbruk pr 30.09. Vil i løpet av regnskapsåret få inn refusjon for frikjøp på i overkant av 700 000. Dermed vil vi være omtrent i rute i forhold til budsjett. Har litt økt bemanning med tanke på å kunne ta imot barn fra Ukraina.					
2253	Skolefritidsordning Harran	234	209	25	112,17
Overforbruk grunnet spesialpedagogisk tiltak og redusert foreldrebetaling for 1.kl.					
2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	3 110	4 791	-1 681	64,90
Betydelig underforbruk pr. 30.09. grunnet mindre personell enn budsjettet (færre barn). Totalt for 2022 vil det bety et mindreforbruk på om lag 400.000,- som er justert i budsjettregulering.					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	4 851	6 698	-1 847	72,43
Ligger bra i henhold til budsjett i forhold til utgifter. Har redusert forventet refusjon på sykepenger med 200.000,-. Det er med på å gi ett merforbruk på ca 140.000,-.					
2400	Voksenopplæring	1 312	2 814	-1 502	46,64

Det meste av tilskudd for året er kommet. Har fått mer tilskudd enn det var budsjettet for. Har spart inn noe lønnsutgifter.					
2501	Administrasjon sosialhjelp	999	1 625	-626	61,48
Ligger godt an i forhold til budsjett som følge av vakanse på stilling.					
2510	Økonomisk sosialhjelp	2 758	3 325	-567	82,95
Forventes et overforbruk på området som følge av økte utgifter. Endring i loven som gjelder barnetrygd og økt bosetting, gjør at en ikke kan forvente større reduksjoner resten av året.					
2511	Tiltak sosialhjelpsmottakerer rehab-tiltak	1	0	1	0,00
I henhold til budsjett					
2512	Kvalifiseringsordningen	291	213	78	136,61
Forventes noe overforbruk som følge av større deltagelse enn opprinnelig budsjettet.					
2513	Introduksjonsprogram flyktninger	2 788	4 411	-1 623	63,21
Det foretas en budsjettregulering på ansvar 2513 som følge av endring i oppfølgingsbehov. Det er i reguleringen tatt utgangspunkt i 20 bosatte i 2022 og det ser ut til at det pr i dag ikke blir overforbruk ut fra opprinnelig budsjett, delvis på grunn av at vi søker ut midler eksternt, men også på grunn av stor innsats fra ansatte for å finne rimeligere løsninger ved innkjøp. Dersom bosetting øker ut over 20 bosatte utover høsten, vil det bli økte utgifter. En eventuell økning ses i sammenheng med vedtak 13/2022 i kommunestyret om at oppdimensjonering kan gjøres innenfor rammene av økte tilskudd.					
2514	Velferdsavdelingen	0	15	-15	0,00
2515	Enslige mindreårige flyktninger	464	914	-450	50,79
Det er i løpet av året tatt grep på dette budsjettområdet blant annet på boligsiden som gjør at vi sparer penger ut fra opprinnelig budsjett. Konsekvensen av dette vil bli synlig i kommende budsjettregulering.					
2520	Forebyggende arbeid	58	185	-127	31,14
I hht. Budsjett pr september 2022					
2522	Behandlingstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Forvente underforbruk på området					
2523	Rehab omsorgstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Forventes underforbruk på området					
2524	Ettervern	0	20	-20	0,00
Forventes underforbruk på området					
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	33	100	-67	33,36
2730	Barnevernstjeneste	1 941	3 822	-1 881	50,77
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT Ligger regnskapsmessig på budsjett pr fordeling jf 2.kvartal: Man fordeler pr kvartal, og oppgjør fordeles på 4.kvartal. Fordelingsnøkkel styres etter 10% likt fordelt mellom kommuner og 90% etter medgått tid. For 2022 Grong kommune er det budsjettet 50,81% og pr 3.kvartal viser en faktisk medgått tid på 46,93%- altså et mindreforbruk på 3,88%.					
2731	Barnevern i familien	223	456	-233	48,84
Regnskap viser et noe lavere forbruk enn forventet så langt. Det er store variasjoner/uforutsigbarhet i utgiftene i disse tjenestene fordelt på et uforutsett antall barn gjennom året. Utdfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på.					
2732	Barnevern i fosterheim	4 207	6 733	-2 526	62,49
Her forventes et økt forbruk pga økte statlige satser jf Oppvekstreform. Det er derfor budsjettregulert opp med et økt behov på 1.627.000. Grong kommune fikk av samme grunn skjønnskutt fra Statsforvalteren på kr 650.000 jf sak 2022/1788 i Elements, som ikke er lagt inn på gjeldende budsjettansvar. Reelt økt behov er derfor på ca 1 million.					

2800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-3 222	3 222	0,00
2900	Motpost avskrivninger	-365	-366	1	99,77

OPPSUMMERING;

Rammeområde 2 har i budsjett 2022 en reservert tilleggsbevilgning på om lag kr 3.200.000,-. En har klart gjennom budsjettregulering å hente inn ca kr 900.000,- av denne. En ser at det vil være krevende å klare å innfri hele denne tilleggsbevilgningen grunnet bla økte utgifter i barnevern. Det knyttes også stor usikkerhet til evt fravær på enkelte avdelinger og behov for innleie av vikarer. Enkelte inntekter (tilskudd, refusjoner, og lignende) vil ikke komme inn, før i slutten av året. Men dette er det kontroll på.

8.3. Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Undervisning, GBU	89,7	90,6	91,0	92,4	2020
	81,2	95,0	96,2	86,1	2021
	82,2	83,5			2022
Skolefritidsordning, GBU	92,1	97,1	98,5	99,5	2020
	90,0	91,2	88,1	83,1	2021
	85,5	85,7			2022
Barnehagedrift, Bergsmo	84,0	84,3	85,0	82,4	2020
	86,4	82,1	90,3	72,7	2021
	74,8	82,9			2022
Undervisning, Harran OS	96,0	93,5	89,9	85,1	2020
	87,5	93,0	91,3	91,8	2021
	90,1	97,0			2022
Barnehagedrift, Harran OS	76,6	85,5	90,6	86,0	2020
	89,1	87,5	90,5	77,0	2021
	80,5	87,9			2022
Barnehagedrift, Ekker	90,4	97,5	89,3	79,5	2020
	82,0	96,6	95,4	95,1	2021
	94,5	90,0			2022
Barnehagedrift, Rønningen	82,2	83,8	83,9	85,1	2020
	73,7	86,9	88,7	87,2	2021
	86,7	97,4			2022
Voksenopplæringen	91,1	96,0	91,1	67,3	2020
	89,4	90,1	94,3	95,3	2021
	76,9	98,6			2022
IN BV/PPT	73,1	78,8	82,4	89,8	2020
	92,7	94,6	93,1	87,3	2021
	92,9	96,3			2022

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene har et lavt nærvær. GBU er med på Nærværprosjekt sammen med NAV Arbeidslivssenter. Det blir gjennomført Arbeidslivssamling 02.11.2022 med alle ansatte på GBU.

Jevn fordeling av langtidssykemeldinger og korttidssykemeldinger. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte. Det forventes samme nivå av langtidssykemeldinger ut året, men det forventes en reduksjon i korttidsfravær. 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 har det stadig vært et økende nærvær, med en svak økning av fravær mot nyttår, og videre en ytterligere økning utover våren og sommeren 2022. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift. Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre sykdom som forklares til dels i mindre stress (mindre kjøring, mer digitale treffpunkt, mer effektiv dokumentell saksbehandling pga. mer ro) og selvsagt mindre risiko for smitte av generell sykdom slik som forkjølelse, omgang o.l. Man må nok, basert på landsomfattende erfaringer særlig i barneverntjeneste, akseptere noe utskiftninger/turn-over blant ansatte.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Langtidsfravær som ikke er arbeidsplassrelatert har største andelen av fraværet. Dette har endret seg i positiv retning i løpet av året, og det kan se ut som det kan bli enda høyere nærvær fram mot årsskiftet. Lite korttidsfravær. Det ble ikke registrert bruk av egenmeldinger verken i august eller september. Dette markeres med "Friskblomster" på pauserommet.

Vi har hatt gjennomgang av dokumentet "IA Inkluderende arbeidsliv for alle ansatte i Grong kommune" for alle ansatte. Alle har kvittert ut at de har lest og forstått innholdet i dokumentet.

Grong voksenopplæring:

Noe langtidsfravær i 1. kvartal. Pga at totalt antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når en ansatt er borte. Det er ikke arbeidsplassrelatert. Vi har også hatt en del studiepermisjoner. Høyere nærvær i 2. kvartal.

Bergsmo barnehage:

Høyere nærvær i 2.kvartal, men fremdeles stort fravær. Det meste av fraværet er pga av individuelle årsaker, men noe kan tilskrives høyt arbeidspress over lang tid.

Ekker barnehage:

Nedgangen i nærværet i 2. kvartal skyldes i hovedsak sykemeldinger. Fortsatt veldig lite egenmeldinger.

Rønningen barnehage

Betydelig bedre nærværstall 2. kvartal, hele 97,4. Det gjennomføres individuell oppfølging og tilrettelegginger. IA-avtalen er gjennomgått felles for hele personalet.

1.kvartal lå på samme nivå som i fjor, stabilt på rundt 87. Fraværet er ikke arbeidsrelatert, men av individuelle årsaker. Noe av fraværet 1.kvartal kan relateres til covid.

NAV Indre Namdal

Vi har også i 2. kvartal hatt fravær. Fraværet er fortsatt ikke arbeidsrelatert. Vi har prøvd å få inn vikar, men har ikke lyktes med det. Fraværet påvirker ansatte som er tilstede, og det jobbes med å forhindre mer fravær ved å være tett på og bistå med å prioritere.

8.4. Internkontroll og avvik

Grong barne- og ungdomsskole

Avdelingen har gjennom siste skoleår jobbet med å melde avvik gjennom Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Vi har ikke lyktes fullt ut med dette enda, men har fokus på området. Det er i hovedsak to kategorier det meldes avvik på. 1. Ikke gjennomført spesialundervisning grunnet fravær blant ansatte. 2. Vold mot elever og ansatte. Eksempelvis to elever som slåss i skolegården og det blir synlige blåmerker og/eller sår, evt ansatt som blir slått av elev der det blir blåmerker/sår.

Grunnskolene i Grong gikk fra 01.08.22 over til digitalt elevarkiv gjennom Visma Sikker Sak. Det jobbes med rutiner i forhold til innføring og oppstart.

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 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 2022 overholdt fristene her og har dermed ingen avvik. I gjeldende tertial har PPT et fristbrudd på ferdigstillelse av sakkyndig vurdering.

Barnevern:

Nasjonalt tilsyn: Statsforvalteren i Trøndelag gjennomførte nasjonalt tilsyn i september 2020 på undersøkelsessaker i barneverntjenesten. Tjenesten fikk 3 avvik. Plan for lukking av avvik ble utarbeidet og sendt Statsforvalteren i juli 2021, og avviket ble lukket av Statsforvalteren i september 2021. Plan for lukking av avvik konkluderte med at flere av lovbruddene var rettet opp før denne ble skrevet, samt at øvrige lovbrudd skulle rettes opp innen 1.oktober 2021. Tjenesten har lukket avvikene som planlagt, og har i tillegg brukt planen svært aktivt i eget utviklings-/forbedringsarbeid og har således blitt gjennomgått internt i flere omganger (27.9-21, 25.10.21,17.1.22 og 2.5.22).

Kvartalsvis internrapportering: Barneverntjenesten har det siste året 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.

For 2.kvartal er det rapportert om dokumentasjon i enkeltsak er tilstrekkelig på følgende områder/nøkkeltall:

1. Oppfølging av barn under omsorg: omsorgsplan, årlig gjennomgåelse av fosterhjemskontrakter, oppfølgingsbesøk i fosterhjem, samtaler med barn i fosterhjem og tilsynsbesøk i fosterhjem.
2. Undersøkelsessaker: ferdigstilt undersøkelsesplan med tydelige avklaringer på innhold, faglige vurderinger underveis i undersøkelsesperioden, endringer fra undersøkelsesplan, barnets mening i undersøkelsesrapport, hvilke opplysninger parter gis underveis i undersøkelsen, om man snakker med barnet om innhold i

- bekymringsmelding og barnets vurdering av innholdet, barnets beste- vurderinger underveis i undersøkelsen, midtveivurdering og vurderinger av alle samtaler med partene og innkommet informasjon.
3. Vedtak om henleggelse av undersøkelse/vedtak om hjelpetiltak: barnets synspunkt på egen situasjon, barnets mening om konklusjon av undersøkelse og valg av tiltak, barnets beste-vurderinger, tilstrekkelig angitt omfang av tiltak og om undersøkelsen er henlagt med bekymring.
 4. Hjelpetiltakssaker: aktiv tiltaksplan, ferdigstilt evaluering, barnets beste-vurderinger i siste vedtak og om omfang av tiltak i vedtak tilstrekkelig beskrevet

For 2.kvartal har tjenesten avvik oppsummert slik:

Det ble vurdert at det ikke var behov for å melde inn avvik på Compilo for tilbakelagt andre kvartal. Dette begrunnes med at det ikke ble funnet systematiske eller gjentakende avvik på noen områder, hverken hva gjelder undersøkelsessaker, tiltakssaker eller omsorgssaker.

Vurdering fra Statsforvalter: 26.08.22 hadde tjenesten dialogmøte med Statsforvalter som vurderer Indre Namdal med moderat risiko (gul). Dette med bakgrunn i følgende;

Kompetanse og forhold som påvirker kvaliteten:

Turn-over (7 av 11 har jobbet under 2 år, jf. kartlegging mars 2022)

Rekruttering av ønsket kompetanse (4 av 11 er barnevern- eller sosialfaglig)

Sårbarhet i forbindelse med økt faglig og økonomisk ansvar ved ikrafttredelse av oppvekstreformen/barnevernsreformen

- o Bredde i hjelpetiltakene
- o Kompetansekrav (se kulepunkt over, samt ingen med master på nåværende tidspunkt)

Læringsnettverk – har ikke fungert etter intensjonen. Ikke etablert samarbeid som har ført til tiltaksutvikling ut over felles fosterhjemsressurs

Indre Namdal er forespurt og har takket ja til deltakelse i kompetanseprogrammet

Tjenestestøtteprogrammet. Indre Namdal tilbys og gjennomfører dette for andre gang.

Rapporteringstall:

Rapporteringen for siste halvår viser positiv utvikling i Indre Namdal på flere områder; antall fristbrudd, barn med tiltaksplan og oppfølgingsbesøk i fosterhjem. Fristbrudd er fortsatt på 16,6 %, noe som er over gjennomsnittet i Trøndelag (15,1%).

Statsforvalter har merket seg at antall meldinger og antall barn med hjelpetiltak har gått ned. Samtidig har antall undersøkelser som henlegges blitt redusert. Det *kan* være et tegn på at de sakene som kommer inn har høy alvorlighetsgrad og krever tiltak fra barneverntjenesten. Det er viktig at årsaker og sammenheng tas opp til drøfting internt i kommunen og i samarbeidskommunene i fortsettelsen.

Tilsyn:

Landsomfattende tilsyn 2020 avdekket lovbrudd – lovbruddene lukket og tilsynet avsluttet
Hendelsesbaserte tilsyn – flere lovbrudd i samme sak

Flyktningetjenesten:

Det er veldig lenge siden Flyktningeområdet har hatt tilsyn fra Statsforvalteren. Vi jobber med avvik og Compilo og tar opp temaet jevnlig i kontormøter. Avvikene meldes lite av ansatte og stort sett av leder. Vi jobber med å få en mer flyt i avvik meldt av ansatte og vi har tett dialog og samarbeid i hverdagen for å forebygge at avvik skjer. Vi har de siste årene fått en betydelig økning i antall lovverk og midlertidige lover. Vi drøfter disse sammen og har hatt egne fagdager for å omsette lovene best mulig i praksis.

Grong voksenopplæring:

Det er jobbet lite med avvik som konkret tema. Det er derimot jobbet mye opp mot ny lov, og innhold i denne. Avvik skal knyttes opp mot evt lovbrudd, og kjennskap til lovverk er essensielt. Det planlegges inforunde rundt melding av avvik i Compilo, til høsten.

Voksenopplæringa har i inneværende skoleår innført digitale elevmapper, og gjort en del vedtak i forbindelse med dette.

Det er skrevet noen avvik på avdelingen. Innholdet i dette er det tatt tak i.

Bergsmo barnehage:

Vernerunde gjennomført i juni. Dårlig vedlikehold over år gjør at de samme merknadene/ avvik kommer opp også denne gangen. Venter på opplæring i Famac ang dokumentasjon. Lite avvik registreres i Compilo. Har gjennomført varslet brannøvelse, uvarslet står for tur. Alle barnehagene i Grong innførte digital barnemappe gjennom Visma flyt sikker sak fra 01.08.2022. Det jobbes med rutiner i forhold til innføring og oppstart.

Ekker barnehage:

Har gjennomført brannøvelser både en teoretisk øvelse og en praktisk varsla brannøvelse. Skal gjennomføre en uvarsla brannøvelse snarlig. Lite avviksregistreringer både i famac og på compilo, bør høyne fokuset på dette. Har som resten av barnehagene, innført fagsystemet Visma flyt sikker sak. Viktig at gode rutiner og opplæring gjøres grundig.

Rønningen barnehage:

Melder fortløpende avvik og oppgaver gjennom Famac. Det er få avvik og oppgaver som blir lukket. Gjennomført vernerunde juni 2022. Det er lite gjort mellom de årlige vernerundene. Alle avvik/oppgaver fra vernerunden er lagt i Famac. Lite avvik blir registrert i Compilo. Har kontinuerlig informasjon til ansatte om å benytte seg av avvikssystemet. Rutiner som ligger i compilo trenger revidering. Har jevnlig møter med TV og VO om aktuelle saker. Har hatt brannvernuke. Skal gjennomføre både varslet og uvarslet brannøvelse på dette året. Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte våren 2022.

NAV Indre Namdal:

NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. Ansatte kan melde avvik ved bruke av et enkelt avviksskjema som sendes til leder, eller melde direkte gjennom ASYS(statlig system) og Compilo. Det skal meldes avvik på alle områder (vold og trusler, mobbing og trakassering, skader på personer/utstyr, ulykker, fysiske-, psykiske- og organisatoriske forhold). Avviksrutiner gjennomgås med ansatte en gang i året, jfr. lokal IA/HMS-plan. Det gjennomføres også øvelser i forhold til vold og trusler 4 ganger i året (en gang i hver lokasjon). Det planlegges årlig vernerunde med lokalt verneombud i NAV, samt årlig brannøvelse i alle lokasjonene. Det er lite avviksmeldinger,

men vi håper at jevnlig gjennomgang av rutinene vil bidra til økt rapportering av saker, dersom det er reelt.

8.5. Oppsummering status ved rapportering

8.5.1. Status planarbeid 2022

Arbeidet med forebyggende plan er godt i gang. Ansatte i ramme 2 deltar i dette arbeidet. Det er mål om behandling av planen til høsten. Videre har det vært arbeidet med revideringer av forskrifter, bla forskrift for skolekretsgrenser.

8.5.2. Annen daglig drift

En opplever at det på enkelte avdelinger har vært et krevende tertial, hva gjelder fravær og mangel på vikarer. Dette gjelder spesielt i barnehage og skole, men også i andre avdelinger. Det har vært jobbet godt fra avdelingsledere, med å skaffe vikarer, uten at en har lyktes helt. Dette medfører naturlig nok at arbeidspresset blir enda større, noe som er uheldig over tid.

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.

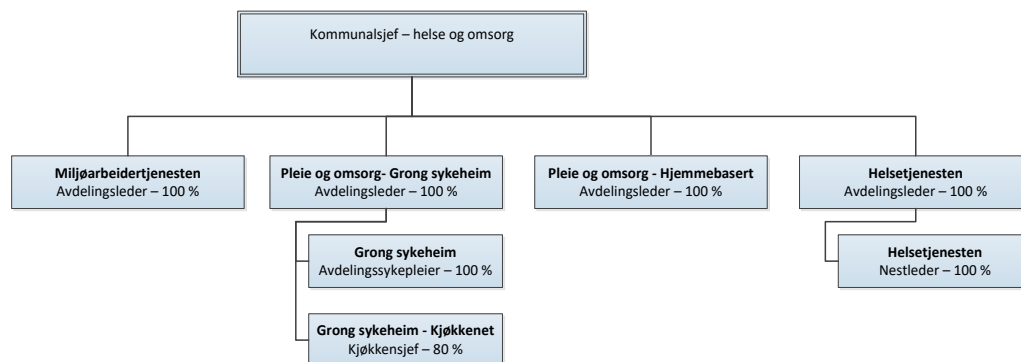
Det har vært jobbet mye med arkiv ved enkelte avdelinger og det er gjort en god jobb her. Videre har en jobbet med videre utvikling og bruk av fagsystem(Visma) for barnehage og skole.

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.

9. Rammeområde 3. Helse og omsorg

9.1. 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.

9.2. Økonomi og drift

Totalt ramme 3.	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	59 389	80 831	73,47
Sykelønnsrefusjoner	-2 913	-4 300	
Øvrige kostnader	16 157	19 863	81,34
Inntekter	-8 305	-14 517	

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	60 083	73 790	-13 707	81,42
3000	Administrasjon helse og omsorg	732	1 144	-412	64,02
3101	Pleie og omsorg sykeheim	23 875	28 919	-5 044	82,56
Overforbruk skyldes i størst grad bruk av vikarbyrå på grunn av mangel på fagkompetanse. Dette gjelder spesielt i sommer.					
3102	Vaskeri	712	971	-259	73,28

Ser ut til å gå i balanse.					
3103	Kjøkken	2 394	3 267	-873	73,26
Ser ut til å gå i balanse. Noe usikkert med matvarebudsjettet, da pris på matvarer har steget betraktelig.					
3104	Dialyse	182	-46	228	-395,24
Dette ansvaret vil gå i balanse ved årets slutt når alle refusjonene kommer inn					
3201	Hjemmesykepleie	6 306	8 547	-2 241	73,78
Ser ut til å gå i balanse.					
3202	Hjemmehjelp	601	1 082	-481	55,54
Mindre etterspørsel etter hjemmehjelp. Langtidssykmelding, som det ikke er innleid for i hele stillingen.					
3209	Frivilligsentralen	250	260	-10	96,15
Ser ut til å gå i balanse					
3400	Legekantor	6 250	8 963	-2 713	69,74
Ser ut til å gå i balanse, noe usikkerhet i fht innleieutgifter siste tertial, knyttet til omfattende endringer i ansatte- gruppen					
3500	Fysioterapi	1 142	1 266	-124	90,20
Overforbruk direkte knyttet til økte utgifter til driftstilskudd til privatpraktiserende fysioterapeuter					
3501	Rehabilitering og forebygging	1 405	1 979	-574	70,98
Vil gå i balanse					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	417	631	-214	66,12
Noe underforbruk, noe av dette skyldes etterslep/ forsinkelser i utbetaling av godtgjørelser					
3503	Dagtilbud	453	512	-59	88,54
Ser ut til å gå i balanse					
3600	Psykisk helsevern	3 391	3 174	217	106,82
Noe overforbruk, men mye skyldes etterslep i fht inntekt/refusjoner					
3610	Frisk i friluft	8	26	-18	30,31
Ser ut til å gå ut med en liten pluss					
3630	Helsestasjon	669	627	42	106,75
Noe overforbruk, men mye skyldes etterslep i fht inntekt/refusjoner					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	7 945	8 668	-723	91,66
Et lite overforbruk i det siste kvartalet. Grunnet uforutsette hendelser med beboere som har gjort at det har blitt mer overtid, lite vikarer. En del utgifter på helge og høytid pga. flere ut i permisjon. Mangler også fortsatt en del refusjoner så det ser ut som budsjettet skal gå i balanse ved årets slutt.					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	2 761	3 560	-799	77,56
Her går ikke budsjett i balanse. Det har blitt økt avlastning i forhold til tidligere og venter enda en økning nå før jul.					
3702	Avlastningstiltak i bolig	1 558	1 085	473	143,63
Noe overforbruk, men i tråd med vedtak på tjenester					
3800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	60	-60	0,00
3900	Motpost avskrivninger	-916	-916	0	100,05

OPPSUMMERING:

Flere av inntektspostene vil først komme inn på slutten av året. Det er imidlertid knyttet noe usikkerhet i hvordan behovet for innleie vil utvikle seg utover året. Vi ser en økende tendens til at byrå må brukes for å dekke behovet for fagkompetanse, blant annet på sommeren. Mangelen på fagkompetanse samt økt trykk på tjenestene avlastningstiltak for barn og unge, utgjør et usikkerhetsmoment i forhold til om det vil komme økte kostnader i slutten på året. De siste månedene har det vært et stort frafall ved sykeheimen. Dette påvirker inntektssiden i stor grad. Det jobbes derfor for å redusere utgiftssiden med mål om å komme i balanse.

9.3. Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri)	85,2	85,7	87,5	84,7	2020
	82,6	83,7	89,3	92,6	2021
	88,1	92,6			2022
Hjemmebasert omsorg	75,0	88,8	87,9	81,5	2020
	95,1	94,5	83,1	89,7	2021
	84,6	88,4			2022
Helsetjenesten	89,5	97,6	98,8	96,9	2020
	89,8	92,5	94,7	91,6	2021
	84,6	85,5			2022
Miljøarbeidertjenesten	84,0	88,4	89,5	97,6	2020
	88,0	89,2	99,6	88,6	2021
	91,2	92,7			2022

Helsetjenesten I andre tertial har Helsetjenesten fortsatt hatt en nedgang i nærvær sammenlignet med 2021. Dette skyldes en kombinasjon av langtidssykemeldte det fravær ikke er knyttet til forhold på arbeidsplassen, og korttidsfravær som både skyldes forhold utenfor arbeidsplassen, men også noe fravær knyttet til slitasje/ arbeidsbelastning.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri) har hatt en positiv utvikling i nærværet i siste kvartal. Har noen langtidssykemeldinger, som ikke er arbeidsrelatert. I fjor på samme tid var vi fortsatt preget av koronarelatert fravær, noe vi ikke har hatt i samme periode i år.

Hjemmebasert omsorg har hatt en økning i nærværet siste kvartal. Har noe langtidssykemeldte som fortsatt utgjør en del på statistikken da avdelingen er liten. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

Miljøarbeidertjenesten har hatt en økning i nærværet siste kvartal. Det skyldes mindre langtidssykemeldte, både sykemelding og permisjoner.

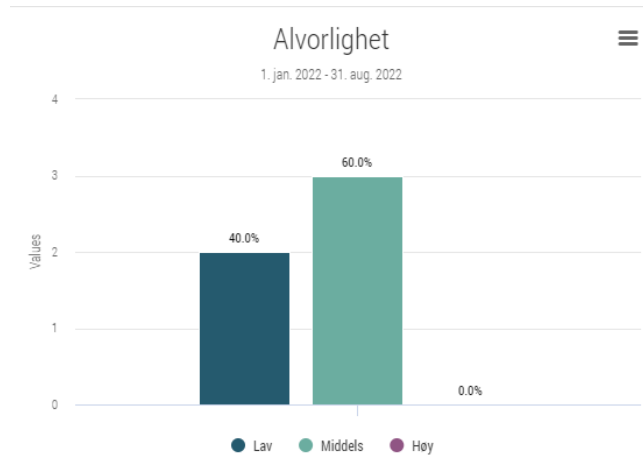
9.4. Internkontroll og avvik

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.

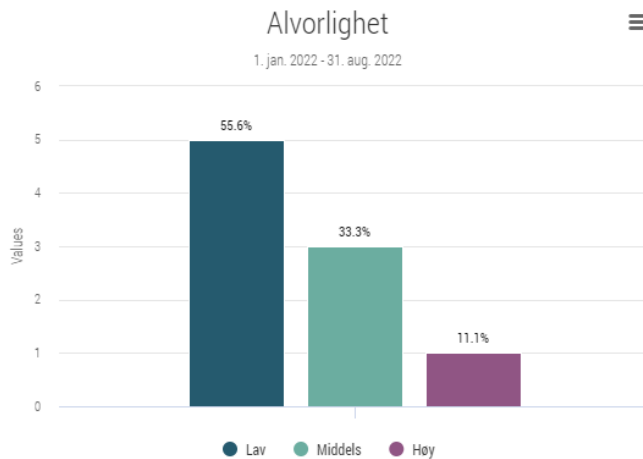
Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt.

Følgende avvik er rapportert i Compilo:

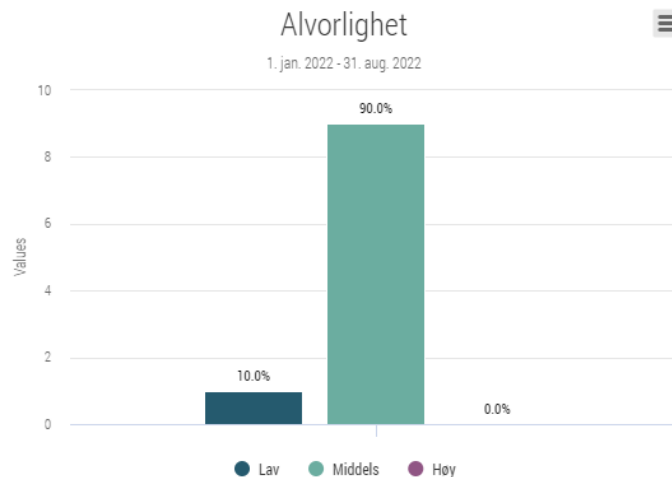
Tjeneste/bruker:



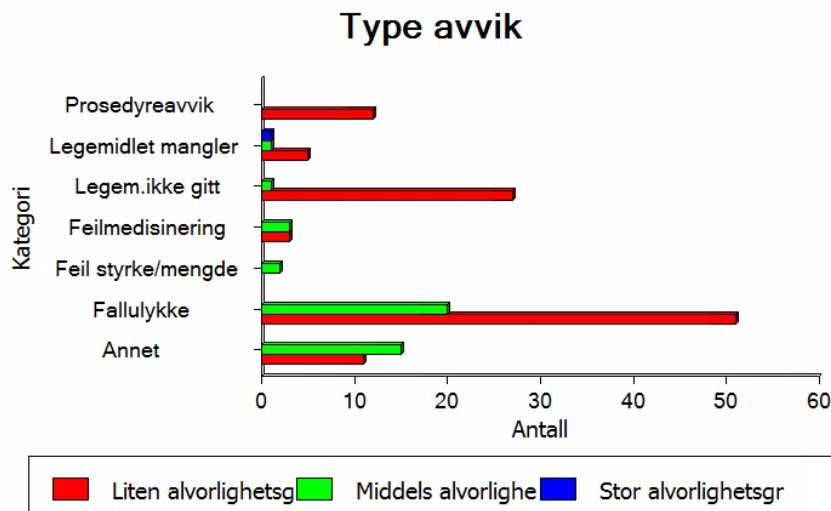
Organisasjon/internt:



Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet:



Hjemmetjenesten: Har blitt flinkere på å melde avvik både i Compilo og profil. De har blitt bedre kjent med fagsystemet Compilo og fått større forståelse for hvorfor det er viktig å melde avvik. Profil har de god kjennskap til og det meldes også en del avvik der.

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.

Tilsyn: Arbeidstilsynet har hatt tilsyn på område psykisk helse. Vi hadde digitalt 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. Vi fikk et pålegg som går på manuelt arbeid; -informasjon og opplæring. Personalgruppa og i samarbeid med BHT har siden i vår jobbet med temaet. Vi får hjelp fra BHT til å lukke avviket før fristen i desember. Dette omhandler i hovedsak dokumentasjon på informasjon og opplæring til ansatte som utfører ergonomisk belastende arbeid.

9.5. Oppsummering status ved rapportering

9.5.1. Status planarbeid 2022

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er godt i gang. Målet er å ha planen klar for behandling vinteren 2022/2023. Se ellers kommentarer under pkt. 6

Det har videre blitt jobbet med planen «Leve hele Livet». Planen skal nå ut på høring, og det er planlagt endelig vedtak høsten 2022.

9.5.2. Annen daglig drift

Helsetjenesten er fremdeles preget av stort trykk på alle fagområder. Tjenesten har 6 prosjekter som er i ulike faser. Tjenesten har opplevd ytterligere trykk i 2022, på grunn av økt sykefravær (se pkt. 9.3.). I kryssningen 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. I tillegg har tjenesten i andre tertial hatt store utskiftninger i ansattegruppen, der til sammen 6 ansatte har gått ut av tjenesten (både interne bytter av jobb, oppsigelser av helseårsaker samt overgang til jobb i andre kommuner). Dette genererer både mye ekstra arbeid i fht rekruttering/ innleie av vikarer, samt medfører økte utgifter (blant annet fordi man er tvunget til å anvende byrå for å sikre forsvarlig drift).

Pleie og omsorg hadde frem til i sommer høyt trykk på tjenestene, men har siden da opplevd mindre pågang. Dette gjelder spesielt på sykeheimen. Vi har ledige langtidsplasser på alle avdelingene og trykket på ØHD og korttidsplasser er også mindre enn det har vært de senere år. Vi tilstreber mindre innleie og flytting av personell for å utnytte ressursene best mulig og med tanke på innsparing. Hjemmetjenesten har stabilt trykk på tjenestene, men avdelingen har vært preget av mangel på fagpersonell. Flere har sluttet, enten på grunn av nådd pensjonsalder eller oppsigelser av andre grunner. Det har tatt tid å få nye på plass, med mye vikar innleie, noe som har ført til usikkerhet og ekstra belastning på de faste ansatte.

Vi starter nå i oktober med pårørendeskole, kurs for pårørende til demente. Prosjektet ledes av demenskoordinator. Kurset er på 15 timer fordelt på 5 dager.

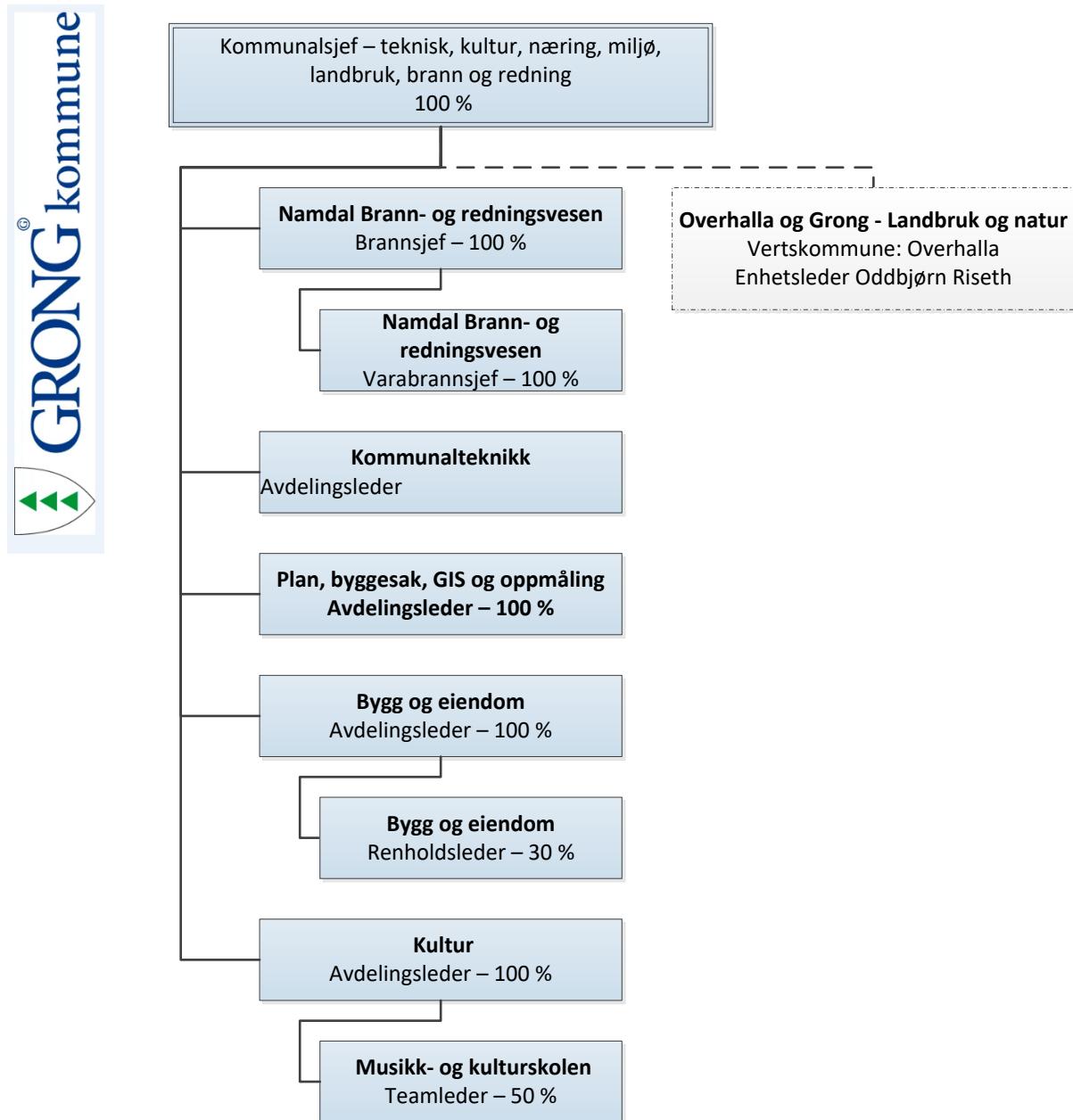
3 sykepleiere har i høst gjennomført ProAct kurs, "tidlig oppdagelse og rask respons ved forverret somatisk tilstand". Sykepleierne som har gjennomført kurset blir instruktører og skal kurse både sykepleiere og helsefagarbeidere innen pleie og omsorg.

På **miljøarbeidertjenesten** har det vært 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. 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. Dette kunne på sikt gi en innsparing ved at f.eks. nattvaks ressursen kunne blitt brukt mer samordnet. Vi ser allerede en økning av avlastning og det forventes enda mer.

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

10.1. Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



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

Ressurser brukt til ledelse:

Brannsjef: 20 %

Avd.leder kommunalteknikk: 10 %

Avd.leder plan, byggesak, GIS og oppmåling: 15 %

Avd.leder bygg og eiendom: 40 %

Avd.leder kultur: 15 %

10.2. Økonomi og drift

	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	14 020	19 766	70,93
Sykelønsrefusjoner	-489	-92	
Øvrige kostnader	32 182	51 170	62,89
Inntekter	-30 101	-46 590	

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	14 129	23 890	-9 761	59,14
4000	Administrasjon PEB og kommunalteknikk	675	944	-269	71,49
4008	Byggeledelse	28	0	28	0,00
4009	Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	1 641	1 766	-125	92,95
I tråd med budsjett.					
4010	Boligtilskudd	134	60	74	223,58
4011	Forvaltningsutgifter bolig	483	521	-38	92,63
Utgifter i tråd med budsjett					
4100	Eiendomsdrift utleieleiligheter	-115	-77	-38	149,02
Fordeling av kostnader vedr. Sommerhjelp er ikke foretatt enda. Ellers i tråd med budsjett.					
4101	Eiendomsdrift trygdeleiligheter	5	212	-207	2,50
I tråd med budsjett					
4102	Hallgottoøkra 4A-C	249	381	-132	65,34
utgifter under budsjett					
4103	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøahaugen	-49	-73	24	66,81
I tråd med budsjett					
4104	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-16	-37	21	44,43
I tråd med budsjett					
4105	Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	196	73	123	268,01
Ny dørautomatikk montert. Ellers noen endringer i postene, totalt sett i tråd med budsjett					
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	-40	-7	-33	569,95
I tråd med budsjett					
4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-1 147	-1 605	458	71,48
I tråd med budsjett					
4108	Rønningentunet - utleie	-80	-132	52	60,94
Etter budsjett					
4109	Rønningentunet - avd. F	217	309	-92	70,35
I tråd med budsjett					

4111	Fjernvarmeanlegg	57	-2	59	100,00
Grunnet prisstigning på olje og noe problemer med anlegget, har kostnader med fyringsolje/parafin økt betraktelig med 96%.					
4112	Brannstasjon	-60	0	-60	0,00
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	547	676	-129	80,93
Etter budsjett					
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	530	825	-295	64,28
Noe overforbruk på forbruksmateriell, ellers i tråd med budsjett					
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	296	570	-274	51,97
Foreløpig under budsjett,					
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	89	348	-259	25,55
mangler utgift for husleie.					
4124	Eiendomsdrift GBU	6 996	8 302	-1 306	84,27
under budsjett, men mangler noen fordelinger.					
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring	599	558	41	107,33
Avvik grunnet utbedringer etter branntilsyn.					
4126	Eiendomsdrift Harran skole	976	1 546	-570	63,15
Etter budsjett, noe lønnskostnader mangler fordeling.					
4127	Fellesdrift GBU, Kultur og basseng	88	0	88	0,00
ansvar mangler fordeling.					
4131	Eiendomsdrift helse og omsorgstun	6 073	7 175	-1 102	84,64
Noe over budsjett på flere poster. Pga utbedringer av feil ved det tekn.anlegg.					
4140	Eiendomsdrift kommunehus	1 107	1 686	-579	65,63
utgifter under budsjett, mangler noen fordelinger ang.lønn.					
4150	Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN	1 743	2 081	-338	83,76
I tråd med budsjett.					
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-44	-48	4	92,48
I tråd med budsjett					
4161	Utleiebygg Lunheim	21	1	20	2 058,72
Avvik grunnet utbedring av belysning i garasje.					
4162	Grong boligstiftelse	222	0	222	0,00
ikke fakturert utlegg til stiftelsen enda.					
4163	Forvaltning leilighetsbygget	63	-3	66	-2 111,43
Avvik grunnet manglende refusjon på kr 83.000					
4165	Garasje Sagmo	1	6	-5	22,80
I tråd med budsjett.					
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	284	8	276	3 551,65
Avvik grunnet utbedringer etter el.kontroll					
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	53	203	-150	26,31
I tråd med budsjett					
4169	NTE - bygget	-836	-850	14	98,37
I tråd med budsjett					
4170	Kommunale boligområder	154	112	42	137,53
I tråd med budsjett					

4171	Andre tomteområder	116	115	1	100,59
I tråd med budsjett					
4180	Gronghallen	831	1 070	-239	77,64
I tråd med budsjett.					
4181	Svømmehall	54	548	-494	9,87
Manglende fordeling. gjøres i slutten av året.					
4182	Idrettsanlegg Mediå	205	196	9	104,79
I tråd med budsjett.					
4183	Grong sports- og fritidspark	391	511	-120	76,48
I tråd med budsjett.					
4184	Idrettsanlegg Harran	29	51	-22	57,05
4200	Byggesaksbehandling	119	233	-114	51,22
Kan bli noe avvik på inntektsida.					
4201	Arealplanlegging	379	695	-316	54,49
4202	Kart- og delingsforretning	118	236	-118	50,06
4203	Geovekst	196	230	-34	85,06
4204	GIS	337	399	-62	84,34
4215	Bredbåndsutbygging	958	0	958	0,00
Budsjett reguleres, bruk av nte fond					
4300	Vannverk produksjon	776	-191	967	x
4301	Vannverk distribusjon	-1 933	-19	-1 914	x
4303	Kloakk og ledningsnett	-2 294	157	-2 451	x
4304	Kloakkrenseanlegg	2 346	-71	2 417	x
4305	Slamtømming	135	1	134	x
4308	Renovasjonsvesen	223	2	221	x
4310	Kommunale veier	4 306	4 962	-656	86,78
Muligheter for å klare budsjett, avhenger av vær og føreforhold.					
4311	Vei- og gatelys	265	353	-88	75,03
4312	Rasteplasser	57	-11	68	-518,20
4313	Grøntanlegg	538	590	-52	91,20
4314	Trafikksikkerhetstiltak	0	3	-3	0,00
4315	Bjørgan skisenter AS	542	0	542	0,00
Ikke fakturert for inneværende år.					
4390	Feiervesen	-116	0	-116	0,00
4391	Brannvesen	2 014	3 160	-1 146	63,73
4401	Næringsutvikling	456	989	-533	46,14
4403	Andre tiltak næringsutvikling	561	696	-135	80,65
4407	Miljø og miljøledelse	32	768	-736	4,14
Ikke mottatt faktura fra Overhalla enda					
4410	Jord- og skogbruk	-13	1 357	-1 370	-0,96
Ikke mottatt faktura fra Overhalla enda					
4700	Støtte til idrettsformål	-51	166	-217	-30,86
Avviket skyldes innbetaling av løypeavgift som er feilpostert 4704.					
4702	Kulturpris	2	6	-4	39,50
4703	Sang- og musikkråd	12	30	-18	40,00

4704	Friluftstiltak	253	47	206	537,90
Feilpostering rettes mot 4700.					
4705	Spillemidler	129	61	68	211,56
4706	Ungdomsklubb	129	292	-163	44,19
4707	Grong musikk- og kulturskole	812	1 173	-361	69,25
4708	Annet barne- og ungdomsarbeide	2	30	-28	6,67
4709	Andre kulturformål	700	904	-204	77,46
4710	Bibliotek Grong	591	899	-308	65,76
4712	Kulturhuset Kuben	189	381	-192	49,67
4713	Ungdommens kulturmønstring	0	8	-8	0,00
4714	Den kulturelle skolesekken	-10	38	-48	-27,49
4720	Grong bygdamuseum	92	309	-217	29,69
4900	Motpost avskrivninger	-21 492	-23 013	1 521	93,39

OPPSUMMERING;

Summert viser regnskapet at det er grunnlag for å tro at det kan styres innenfor budsjett.

Endelig sluttresultat vil blant annet påvirkes av ytre forhold som nedbørmengder (veg, plasser og torg) og akutte hendelser på bygningsmassen.

10.3. Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS)	91,5	88,3	98,5	99,4	2020
	87,3	89,4	93,5	90,0	2021
	91,9	96,0			2022
Eiendomsforvaltning	89,5	84,4	88,4	91,6	2020
	88,6	91,2	97,5	93,4	2021
	88,2	88,0			2022
Driftsavdelingen	89,2	81,9	59,0	88,0	2020
	97,5	95,9	94,9	93,0	2021
	94,6	92,5			2022

Teknisk seksjon har noe langtidsfravær grunnet kronisk sykdom. Ellers er nærværet relativt høyt.

10.4. Vedlikehold bygg og anlegg

Løpende vurdering av prioritering av vedlikeholdet. Begrenset med midler til vedlikehold gjør at det må prioriteres stramt. Av konkrete behov for tiltak nevnes:

Rønningen barnehage hvor det har oppstått lekkasjer i rørsystemet. Tiltak nødvendig, dekkes av forsikring. Planlegging av gjennomføring pågår. Ferdig siste kvartal 2022.

Brannvarsling Harran skole defekt. Tiltak nødvendig. Venter nytt anlegg levert i okt/nov.

Overvannssystem utvendig ved barnehagen i Harran. Tiltak vurderes.

Det er oppstått 2 vannlekkasjer ved Åvegen omsorgsboliger. Disse er meldt til KLP for videre saksgang. Tiltak er nødvendig, men sannsynligvis dekkes dette av forsikringen.

Ellers fortløpende vedlikehold som gjennomføres i egenregi av vaktmestergruppen.

10.5. Internkontroll og avvik

Opplæring av Internkontroll og teknisk avviksmelding/behandling for byggene gjennom famac FDV system er startet med flere avdelinger. Forventet ferdig gjennomgang siste halvdel av 2022.

Det er ikke registrert kritiske avvik i denne perioden.

10.6. Oppsummering status ved rapportering

10.6.1. Status planarbeid 2022

Plan for friluftslivets ferdselsårer på høring og forventes vedtatt før nyttår.

Klima og energiplan, i prosess, og forventes vedtatt vinter 2023.

Kommuneplanens samfunnsdel - vedtatt

Reguleringsplan E6 Fjerdings - Grøndalselv, vedtatt april 2022.

11. Rammeområde 5. Kirkeformål

Det er budsjettet med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2.521.000,-. Dette inkl. kr 46.000,- som er en tjenesteytingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i 6 terminer.

12. Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	1 937	-816	2 753	-237,38
6000	Ordfører og varaordfører	1 190	1 510	-320	78,84
Ny godtgjørelse for 2022 ble ikke lagt inn i budsjett, med bakgrunn i tidsplan budsjett og sendt fremforhandlet resultat for kommunedirektør. For øvrig noe mer- og mindre forbruk på enkelte kontoer. Videre er det kr 18.000,- i ubenyttede tilskuddsmidler. Totalt sett, også ved bruk av tilskuddsmidler, vil ansvar 6000 gå med et lite minus.					
6010	Kommunestyre	91	235	-144	38,57
Bra balanse, mest trolig et mindre forbruk på ansvar 6010					
6011	Formannskap	88	189	-101	46,57
Bra balanse, mest trolig et mindre forbruk også på ansvar 6011					
6030	Kontrollutvalg	131	319	-188	41,13
Forventa utgifter medfører balanse. Ellers ingen særskilte kommentarer					
6031	Eldreråd	2	10	-8	23,12
Ingen særskilte kommentarer					
6032	Museumsnemnd	6	9	-3	66,25
Ingen særskilte kommentarer					
6033	Bygdeboknemnd	0	7	-7	0,00
Ingen særskilte kommentarer					
6039	Andre folkevalgte organer	2	15	-13	16,34
Ingen særskilte kommentarer					
6100	Administrasjonsutvalg	0	1	-1	0,00
Ingen særskilte kommentarer					
6101	Arbeidsmiljøutvalg	0	1	-1	0,00
Ingen særskilte kommentarer					
6201	Kommunestyre- og fylkestingsvalg	1	0	1	0,00
Ingen særskilte kommentarer					
6300	Tilskudd politiske organisasjoner	50	37	13	134,47
Ingen særskilte kommentarer					
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	369	537	-168	68,78
Forventa utgifter medfører balanse. Ellers ingen særskilte kommentarer					
6401	Tilskudd regnskapskontrollørordningen	6	0	6	0,00
Ingen særskilte kommentarer					
6800	Premieavvik KLP/STP	0	-3 686	3 686	0,00

OPPSUMMERING;

Ut fra forbruk så langt i år på de ulike ansvarene innenfor ramme 6, er det mest trolig at vi klarer å balansere merutgifter innenfor ansvar 6000 mot mindre forbruk på øvrige ansvar.

13. Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

13.1. Barnevern og PPT

Tjenesten har gjennomført kommunemøter med Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik. Man har planlagt tilsvarende for Grong i november. Kommunene er så langt svært fornøyd med tjenesteleveransen og samarbeidet-både hva gjelder enkeltsaker og systemarbeid. Man er enige med noen kommuner om at man har litt å gå på hva gjelder å komme skikkelig i gang igjen med systematiske tverrfaglige møter som initieres av kommunene selv.

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 har det stadig vært et økende nærvær, med en svak økning av fravær mot nyttår, og videre en ytterligere økning utover våren og sommeren 2022 (92,9% nærvær i 1.kvartal og 96,3% nærvær i 2.kvartal 2022). Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift. Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre sykdom som forklares til dels i mindre stress (mindre kjøring, mer digitale treffpunkt, mer effektiv dokumentell saksbehandling pga. mer ro) og selvsagt mindre risiko for smitte av generell sykdom slik som forkjølelse, omgang o.l. Man må nok, basert på landsomfattende erfaringer særlig i barneverntjeneste, akseptere noe utskiftninger/turn-over blant ansatte.

Via gjennomførte medarbeidersamtaler, personalmøter, medledelses-møter, dialogmøter internt med tillitsvalgt/verneombud, samt anonym kartlegging blant ansatte på barnevern- 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), noe avdelingen 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, Flyktingetjenesten). I tillegg er avdelingen i mer i fysisk nærhet med Servicekontoret- som er en viktig del av arbeidsflyten i tjenesten.

I forbindelse med Oppvekstreformen ble det enighet om at hver kommune oppretter sine lokale arbeidsgrupper, og at INB/PPT sammen med NAV og representanter fra kommunens lokale arbeidsgrupper deltar i en felles Interkommunal/regional arbeidsgruppe. Dette for å bl.a. jobbe med lovpålagt "Plan for forebyggende arbeid" på lokalt og regionalt nivå. Dette er iverksatt og godt i gang. 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 komptanseløftet.

Barnevern har som mål å oppgradere programvare fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern høsten 2022, med oppstart parallelt med at ny barnevernlov trer i kraft 1.1.2023. Implementeringsarbeidet starter i september- opp imot produksjonstart 1.1.2023.

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.

13.2. Nav Indre Namdal

Det er ikke gjennomført dialogmøter med samarbeidskommunene siden forrige møte i februar. I september er det gjennomført budsjettmøte. Status viser at det er en økning i utbetalingene av stønad i alle kommunene, noe kan forklares med bosetting/økt bosetting i alle kommunene.

NAV Indre Namdal har hatt høyt sykefravær i 2022 som har påvirket tjenesten ganske mye. Det har vært utfordrende å få inn vikarer, som har medført at vi har vakanse over lengre tid. Det har påvirket

tjenesten både med tanke på tilgjengelighet i alle kommunene og arbeidsmengde. De digitale tjenestene (Digisos) fungerer godt, men vi ser at det er flere brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester. Vakansen begynner å merkes på ansatte som er til stede, og det har vært behov for tilrettelegging og fritak fra deltagelse på møter/kurs m.m for å beholde folk på jobb.

Den økte bosettingen i alle kommunene utfordrer også tjenestene. Selv om vi prøver å delta i bosettingsmøter m.m har vi liten innflytelse på nå bosettingen skjer, og kan derfor risikere at flere kommuner bosetter samtidig. De bosettes skal sikres livsopphold når de kommer og det krever tid til å fatte vedtak og vurdere behov. Vi opplever å ha et godt samarbeid med flyktningetjenestene i kommunene, men har fortsatt behov for tettere samarbeid.

NAV prøver fortsatt å bidra inn i de ulike kommunene i forhold til Oppvekstreformen. Hovedbidraget er gjennom den felles interkommunale arbeidsgruppen. Har ikke fått til å delta på alle møtene på grunn av en hektisk hverdag.

Første oktober starter vi opp prosjektet «Familiene i sentrum». Det håper vi skal bidra til tettere oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal for å sikre overgang til arbeid og aktivitet.

I september har vi hatt tilsyn på de sosiale tjenestene. Foreløpige tilbakemeldinger kan tyde på at det kommer til å bli en del oppfølging etter tilsynet, som vil kreve tid og ressurser.

13.3. 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 og to legehjemler dekket av leger fra Lierne. Vi har til enhver tid to LIS1- leger 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 medisinsk faglig 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 tre av deltakerkommunene gjør at vi er helt avhengig av våre gode legevakts- vikarer for å få tjenesten forsvarlig bemannet til enhver tid.

13.4. 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.

13.5. 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. Økonomisk klarer vi som tidligere år å holde oss innenfor budsjettets rammer.

Byggesak:

Grong har nå ansvaret for byggesaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Mange saker i disse to kommunene så langt i 2022, i tillegg til Grong.

Plan:

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune jobbes det for tiden med reguleringsplan for Joma gruver og reguleringsplan Heggeli i Røyrvik kommune. Har i inneværende år fått vedtatt reguleringsplan for Tunnsjødal industriområde (datasenter) og Tronestunet i Namsskogan og reguleringsplan for Børgefjellsenteret vest i Røyrvik.

Oppmåling:

Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik, samtidig som vi selger denne tjenesten etter medgått tid til Høylandet og Snåsa. Mange saker meldt inn i 2022, og oppmålingsingeniøren har ved inngangen til vinteren utført mye.

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 ny tilsynsstrategi og denne er sendt kommunene. Fokusområder er i år brann, avfallshåndtering, plassering av tiltak, selvbyggeransvar og produktokumentasjon på byggeplass, samt de sentrale føringene som omfatter innredning av hybler og grunnforhold. Har gjennomført befaringer i Grong, og meldt tilsyn i to saker. Grong vil foreta tilsyn i både Namsskogan og Røyrvik i løpet av høsten. For Lierne er Grong avhengig av at det meldes inn tilsynsobjekter fra byggesakskontoret i Lierne. Vil bli gjennomført tilsyn også her om det meldes inn.

13.6 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. Andre tertial har vist en nedgang i antall hendelser sammenlignet med tidligere år. Dessverre har vi hatt 2 alvorlige dødsulykker i perioden. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. 2. tertial har det blitt jobbet en del med blålysbygg samt jobbing opp mot Namsskogan for mulig inntreden i samarbeidet. Økonomisk så langt innenfor budsjettet ramme.

14. Fondsoversikt

Frie Fond (Tall i 1000)	IB 1.1.2022	Forventet bruk/avsetning 2022	Forventet UB
Fritt disp.fond inkl. tidligere flyktningefond	25 980	8 214	17 766
Småskadefond	100		100
Rentereguleringsfond	2 565		2 565
Premieavviksfond	18 354		18 354
Gusli Skog	190	-130	60
Investeringsfond	1 900		
Nærmiljøfond – avsatt mva	7		7

Bunde Fond	IB 1.1.2022	Budsjettert bruk/avsetning 2022	Forventet UB
Bundne driftsfond – totalt. Herunder;	23 628	-3 274	20 354
Selvkostfond	3 584	-1 810	1 774
Næringsfond	3 137	-410	2 727
Boligtilskudd til etablering og tilpassing	1 097		1 097
Div. gavefond	324	25	349
Nte fond- 50%	3 719	-839	2 880
Nte fond- 30%	2 763	942	3 706
Nte – tilskudd fiskefond	1 000		1 000
Bjørgan – løypefond	460	40	500
Bunden fond tilhørende vertskommuneordninger	1 338	-83	1 255

15. 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	31.12.2021		30.04.2022		30.08.2022		31.12.2022	
	NOK	Pros- sent	NOK	Pros- ent	NOK	Pros- ent	NOK	Pros- ent
Driftslikviditet/Overskudds-likviditet								
<i>Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:</i>								
Konto 4448.06.00050*	39 940	51,7	29 591	44,3	20 573	34,6		
Konto 4448.48.01565*	8 606	11,1	8 606	12,9	8 606	14,5		
Konto 4448.16.67825*	773	1,0	729	1,1	1 030	1,7		
Konto 4448.14.80008*	97	0,1	421	0,6	719	1,2		
Konto 4448.16.47050*	1 038	1,3	701	1,0	1 869	3,1		

Konto 4448.16.86978*	188	0,2	188	0,3	47	0,1		
Konto 4448.19.18178*	146	0,2	108	0,2	191	0,3		
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	26 457	34,3	26 457	39,3	26 457	44,5		
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	77 246	100	66 801	100	59 492	100		
Avkastning vår plassering		**1,87% *0,95%		**2,01% *1,66%		**3,65 *3,25		

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 skattetrekkkonti. 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 2022 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

Tall i tusen	31.12.2021		30.04.2022		31.08.2022		31.12.2022		Løpe- tid
	NOK	%	NOK	%	NOK	%	NOK	%	
Lån med pt. rente:									
Lån nr:									
<i>KNB 20090363</i>	895	0,2	895	0,2	895	0,2			5
<i>KNB 20190604</i>	7 801	1,8	7 801	1,9	7 606	1,8			19
<i>KNB 20200537</i>	14 571	3,4	14 571	3,5	14 357	3,5			33
<i>KNB 20210392</i>	40 000	9,4	39 394	9,4	39 394	9,5			32
<i>KLP Banken AS</i>	23 862	5,6	23 862	5,7	23 320	5,7			21
<i>Husbanken 146327176</i>	1 056	0,2	1 008	0,2	1 008	0,2			10
<i>Husbanken 146328703</i>	1 458	0,3	1 423	0,3	1 406	0,3			19
<i>Husbanken 146345665</i>	1 694	0,	1 608	0,4	1 608	0,4			9
<i>Husbanken 146352414</i>	1 851	0,4	1 851	0,4	1 767	0,4			10
<i>Husbanken 146361944</i>	3 010	0,7	3 010	0,7	2 887	0,7			24
<i>Husbanken 146370861</i>	3 386	0,8	3 324	0,8	3 324	0,8			11
<i>Husbanken 14637819</i>	2 624	0,6	2 533	0,6	2 533	0,6			24
<i>Husbanken 146320395</i>	561	0,1	515	0,1	469	0,1			5
<i>Husbanken 146314265</i>	317	0,1	317	0,1	286	0,1			4
<i>Husbanken 146262894</i>	482	0,1	482	0,1	446	0,1			6
<i>Husbanken 146339141</i>	2 044	0,5	1 928	0,5	1 928	0,5			8
<i>Husbanken 146382762</i>	2 707	0,6	2 707	0,6	2 707	0,7			26
<i>Husbanken 14638724</i>	2 790	0,7	2 744	0,7	2 744	0,7			27
<i>Husbanken 14639147</i>	4 301	1,0	4 234	1,0	4 234	1,0			28

Husbanken 14639423 4	4 433	1,0	4 367	1,0	4 367	1,1			29
Husbanken 14639690					2 000	0,5			
Lån med fast rente:									
<i>Lån nr:</i>									
KNB 20170053	138 966	32,7	135 878	32,5	132 790	32,2			21
KNB 20170054	166 001	39,1	163 279	39,1	160 558	38,9			29
Samlet langsiktig gjeld	424 810	100	417 731	100	412 634	100			
Effektiv rentekostnad i prosent	2,18% KNB fast 1,50% KNB flyt 2,055% KLP fast 0,719% Husb		2,18% KNB fast 2,0% KNB flyt 1,95% KLP flyt 0,897% Husb		2,18% KNB fast 3,05% KNB flyt 3,7 % KLP flyt 01,385% Husb				
Antall løpende enkeltlån		22		22		23			
Største enkeltlån		166 001		163 279		160 558			

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

Andre opplysninger:

Innlån til videreutlån på kr 2 millioner ble tatt opp i april 2022. Ordinært lån til investeringer i 2022 vil ikke bli tatt opp før på høsten.

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.

Kommunen har samlet sine innlån i 7 ulike lån. Av disse er 84,8 mill lån med løpende rente.

Rentesatsen er pr. i dag på i overkant av 3%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 294 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,17%.

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 videreutlån har alle flytende rente pr. i dag.

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2022 og risikorammene gitt i finansreglementet.

16. Kommunedirektørens oppsummering av tertiale.

Administrasjonen viderefører tertialrapportens innhold og oppbygning slik det ble lagt frem for 1. tertial. Det gjennomføres noen mindre endringer ut ifra formannskapetets ønsker, slik at status økonomi og forklaring til større avvik kommer mer samlet.

Det er gledelig at forventet resultat blir bedre enn utgangspunktet for budsjett 2022. Det skyldes i stor grad inntekter som er kommet i løpet av året, og som en ikke hadde oversikt over ved budsjettarbeidets avslutning. I tillegg ser en også at det er påløpt større kostnader som for eksempel på tiltak innen barnevern og økonomisk sosialhjelp. Forventet reduksjon på ramme 2 er derav blitt mer utfordrende enn en hadde forhåpninger til før 2022.

Derfor gjør ikke de økte inntektene større effekt enn hva det er beskrevet i denne rapporten. Samtidig er det jobbet godt ut i sektorer og avdelinger med å strekke de tildelte rammene så langt som mulig, og gir derav resultater. Et mindre forbruk av avsatte frie fond er svært positivt med sikte på reduserte rammer og økte renter. Den økonomiske faren er derav ikke over og vi har behov for å iverksette flere tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi på lengre sikt.

I tillegg har vi tatt samfunnsansvaret og mottatt flyktninger fra både Ukraina og andre ordinære flyktninger. Ved årets start ble det budsjettet med 10, men status pr i dag er det dobbelte, og det er kommet signaler om noen flere før året er omme.

Dette gir oss større inntekter, men også økt arbeidsbelastning og økte utgifter.

I tillegg ser vi også at det er vanskelig å skaffe boliger til større familier, noe vi har mottatt flere av. Forslag om å kutte tilskudd for bygging av utleieboliger i statsbudsjettet gjør at det er mindre aktuelt per tiden, men at en må se på muligheter for kjøp av enkeltleiligheter i nye byggeprosjekter. Det gir ekstra kostnader, men må gjennomføres ved fortsatt ønske om mottak av større andel flyktninger.

Den generelle arbeidsbelastningen er kommunisert i større grad til kommunedirektøren nå enn tidligere. Oppgavemengden er ikke redusert, og det legges langt større vekt på strukturelle og systemtiltak som kommunen må ta ansvar for. Dette ser en ved for eksempel statlige tilsyn. Disse oppgavene blir ofte tildelt som ekstra oppgaver til lederne, og det er ikke tvil om at oppgavemengden på både avdelingsledernivå og sektorleder er økende. Det er et godt og sterkt fokus på de direkte brukerrettede oppgavene, og kommunedirektøren opplever at ledere strekker seg for å også delta der for å lette arbeidsbyrden til ansatte.

Her må vi finne gode løsninger slik at en ikke akselererer denne oppgavespiralen og skaper et arbeidsmiljø som gir uhelse.

I tillegg er det rapportert utfordringer med å rekruttere ansatte på flere stillinger. Eksempelvis er planressurs og leger. Dette er stillinger som en har nasjonale utfordringer med å fylle, men samtidig vil vi gjøre de riktige ansettelsene. Å gjøre feil i et trangt marked vil gi ekstra merarbeid og kostnader som en må unngå. Kommunedirektøren opplever at sektorene jobber godt med personlig rekruttering og vi håper på en god løsning innen rimelig tid.

Leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet er nå avsluttet som prosjekt, men skal nå over i en utviklingsfase. Som tidligere nevnt er det utarbeidet et verdigrunnlag som en rettesnor for å skape en ønsket utvikling. I tillegg skal det jobbes konkret med de ulike avdelinger utfordringer fremover. Kommunedirektøren har stor tro på at dette vil gi oss gode løsninger på flere utfordringer fremover, gjennom å benytte kunnskap og ressurser bedre i hele organisasjonen.

Tilbakemeldingene er gode, men samtidig er det fremkommet skepsis på om dette bare blir et nytt prosjekt som dør ut uten noen særlige resultater.

Det er nå laget en plan for oppfølging, og vi skal innføre både ansatteundersøkelser og brukerundersøkelser slik at en kan ha målepunkter for utviklingen videre. I tillegg er det viktig at en

setter av ressurser til treffpunkter og gode prosesser, både med tilstrekkelig involvering og bredt engasjement.

Selv om det er en del utfordringer, satser kommunen på utvikling innen flere områder. Pr i dag er det innvilget midler til å jobbe med prosjekter som «Hoga heim», samhandling med frivillige og felles legetjeneste. I tillegg ligger det søknader inne på både bygdevekst og pendlerkontor.

Tidligere er det også omtalt alle prosjekter innen helse, NAV og oppvekst.

Mye av dette vil være ledd i den totale pakken i forhold til oppvekstreformen. Den vil kreve langt større helhetlig satsning og utfordre avdelinger på tvers. I tillegg er lovgivningen nå endret på mange områder, og det tillegges kommunen enda større ansvar for både helhetlige og koordinerte tjenester. Igjen må det jobbes mer på systemnivå for å imøtekomme krav fra sentrale myndigheter.

Rapporten viser et bilde med både utfordringer men også et høyt aktivitetsnivå, og vi har nådd viktige milepæler som nytt basseng og ferdig vedtatt samfunnsplan.

I tillegg har vi klart å rekruttere inn ny næringsrådgiver, noe som vi mener vil skape enda mer utvikling for både bedrifter og samfunn.