



GRONG[®] kommune

Rapport

Pr. 30.09.2023

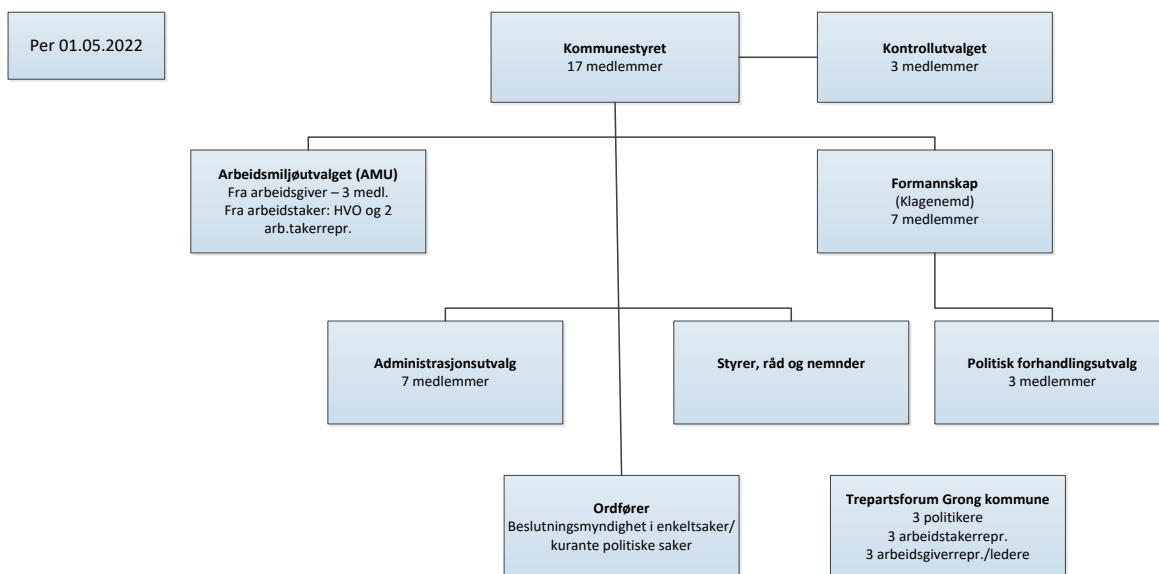
Innhold

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 1. | Innledning..... | 4 |
| 2. | Drift – økonomi | 7 |
| 2.1. | Skatt og rammetilskudd | 8 |
| 2.2 | Eiendomsskatt | 8 |
| 2.3 | Tilskudd flyktninger | 8 |
| 2.4 | Konsesjonskraftmidler | 9 |
| 2.5 | Renter og avdrag | 9 |
| 2.6 | Pensjon, premiefond og premieavvik..... | 9 |
| 3. | Nærvær, internkontroll, personvern og informasjonssikkerhet | 10 |
| 3.1 | Nærværsutvikling | 10 |
| 3.2 | Internkontroll | 12 |
| 3.3 | Personvern og informasjonssikkerhet | 14 |
| 4. | Investeringer..... | 17 |
| 5. | Oppfølging politiske vedtak | 18 |
| 6. | Utviklingstiltak for Grong kommune | 25 |
| 7. | Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter | 38 |
| 7.1. | Organisering | 38 |
| 7.2. | Økonomi og drift | 38 |
| 7.3. | Nærvær/Hms | 39 |
| 7.4. | Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud | 39 |
| 7.5. | Internkontroll og avvik..... | 39 |
| 7.6. | Oppsummering status ved rapportering | 40 |
| 8. | Rammeområde 2. Oppvekst og familie | 42 |
| 8.1. | Organisering | 42 |
| 8.2. | Økonomi og drift | 42 |
| 8.3. | Nærvær/Hms | 45 |
| 8.4. | Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud | 46 |
| 8.5. | Internkontroll og avvik..... | 47 |
| 8.6. | Oppsummering status ved rapportering | 50 |
| 9. | Rammeområde 3. Helse og omsorg | 52 |
| 9.1. | Organisering | 52 |
| 9.2. | Økonomi og drift | 52 |
| 9.3. | Nærvær/Hms | 54 |

| | | |
|-------|---|----|
| 9.4. | Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud | 55 |
| 9.5. | Internkontroll og avvik..... | 56 |
| 9.6. | Oppsummering status ved rapportering | 58 |
| 10. | Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning. .. | 63 |
| 10.1. | Organisering | 63 |
| 10.2. | Økonomi og drift | 64 |
| 10.3. | Nærvær/Hms..... | 70 |
| 10.4. | Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud | 71 |
| 10.5. | Vedlikehold bygg og anlegg | 71 |
| 10.6. | Internkontroll og avvik..... | 71 |
| 10.7. | Oppsummering status ved rapportering | 71 |
| 11. | Rammeområde 5. Kirkeformål | 72 |
| 12. | Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter..... | 72 |
| 13. | Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid..... | 73 |
| 13.1 | Barnevern og PPT..... | 73 |
| 13.2 | Nav Indre Namdal | 74 |
| 13.2 | Legevaktsamarbeid | 74 |
| 13.3 | Veterinærsamarbeid | 75 |
| 13.4 | Teknisk samarbeid | 75 |
| 13.5 | Namdal Brann – og redning | 76 |
| 14. | Fondsoversikt | 76 |
| 15. | Finansrapportering..... | 76 |
| 16. | Kommunedirektørens oppsummering av tertiale..... | 79 |

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.

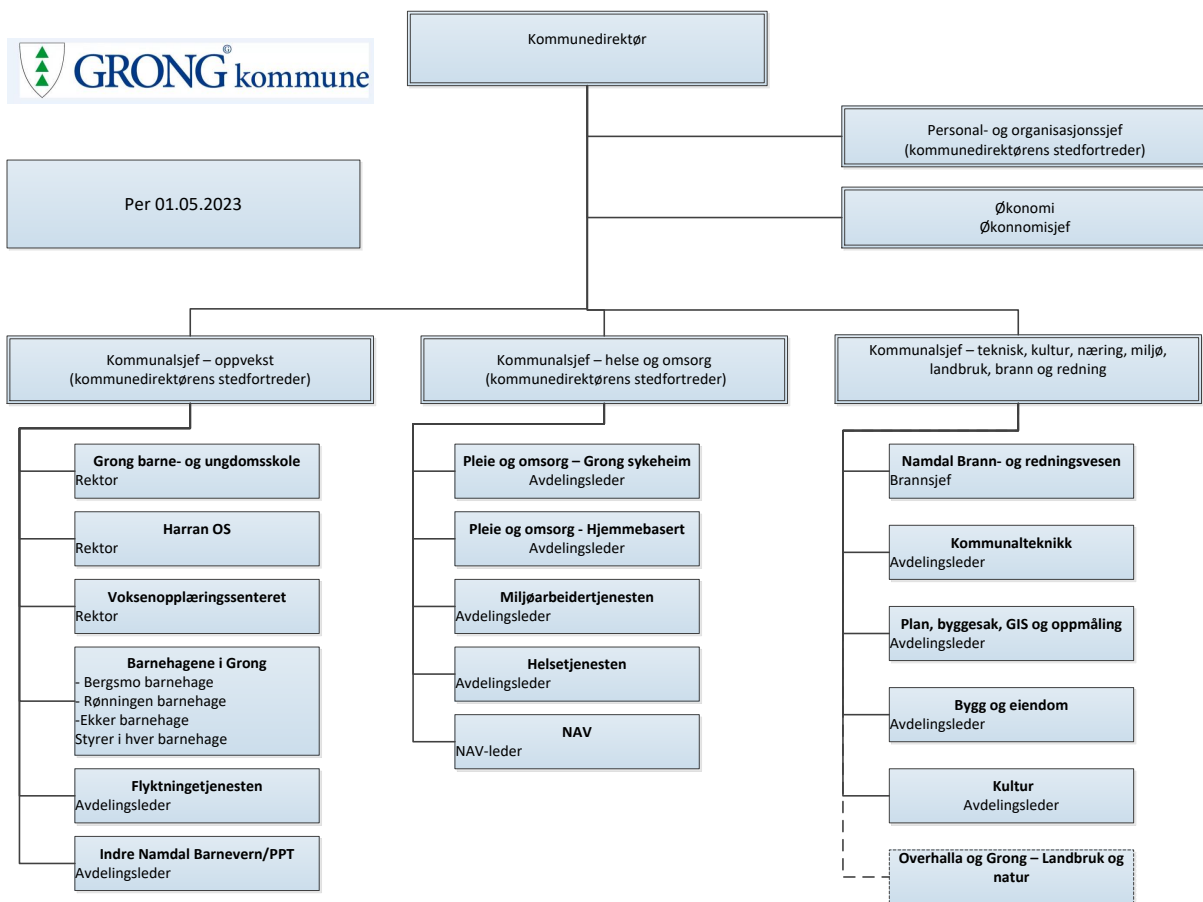
Det er avholdt et møte i Trepartsforum – 28. mars 2023.

Administrativ organisering og ledelse:

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

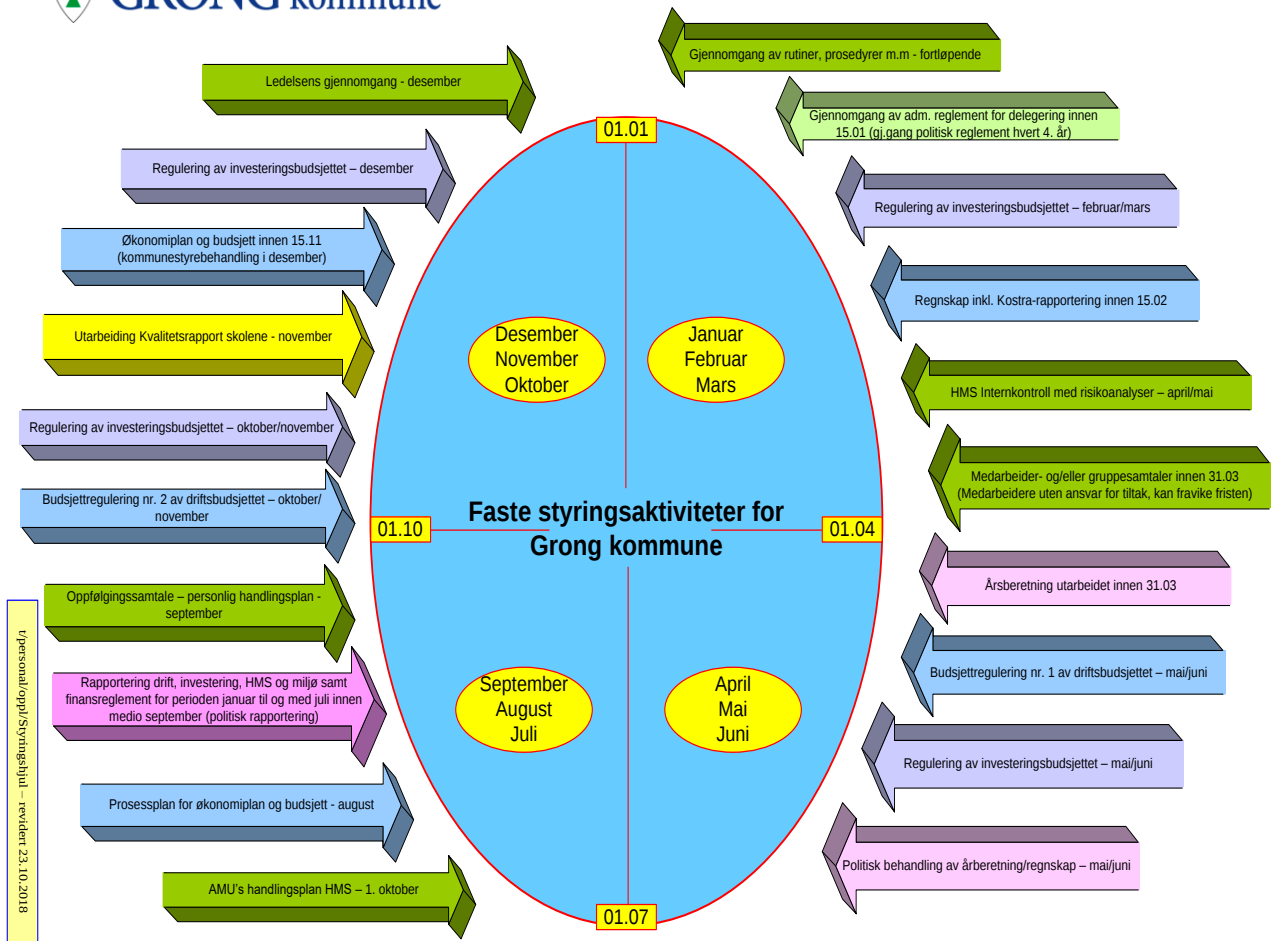
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi-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

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



Det er definert er rekke faste styringsaktiviteter – et årshjul for ulike aktiviteter som er gjentakene år for år. Vi har tatt i bruk en ny modul i kvalitetsstyringssystemet Compilo for å digitalisere årshjularbeidet. Det vil si en mer automatikk i påminnelsene til de ulike aktivitetene, f.eks. dette med medarbeidersamtaler og ledelsens gjennomgang. Det planlegges ett oppfriskningskurs for bruk av årshjulet før ferien.

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 2 millioner. I tillegg ligger det inne forventninger om at alle rammeområder skal hente inn lønnsøkningen for 2023. Utover dette så ligger det også konkrete forventninger om omstillingsbeløp som skal hentes inn på de ulike rammeområdene.

Disse beløpene er som følger etter vedtatt budsjett 2023;

Ramme 1 kr 300.000,-

Hentes inn med prosjektmidler.

Ramme 2 kr 2.435.000,- + 300.000,-

Rest omstillingsbeløp fra 2022 – ikke spesifisert på kr 1.685' + reduksjon 1 lærerstilling 750'. I tillegg ligger det inne på ansvar 2223 Sfo GBu en reduksjon på kr 300.000,- som gjelder redusert antall plasser ved begge skolene. Opprinnelig lagt inn kr 370'. Kr 70' skulle hentes inn ved å redusere åpningstider – men dette gikk ikke igjennom politisk, slik at omstillingsbeløpet som er lagt direkte på ansvar 2223 ble på kr 300'.

Ramme 3 kr 251.000,-

Generelt beløp lagt på ansvar 3800. Gjelder multidose, endringer i turnuser, sammen bygging brannvarslingsanlegg miljøarbeidertjenesten mm. Beløpet er en halvårseffekt.

Ramme 4

Næringsfondet benyttes til delfinansiering av næringskonsulent, samt til tilskudd Visit Namdalen – totalt kr 250.000,-. Lagt inn forventning om tilskudd på kr 60.000,- vedrørende Hei, kom hit, bli her prosjekt. I tillegg er det lagt inn 105' i innsparing på flere ansvar kultur.

Lønnsøkningen for 2023

Lønnsøkningen i 2023 ble langt høyere enn opprinnelig forventet, slik at det kan bli svært vanskelig å hente inn denne innenfor dagens rammer på det enkelte rammeområdet. Det ble i opprinnelig budsjett og tidligere regulering i år (etter revidert nasjonalbudsjett) satt av noe for å dekke deler av lønnsøkningen i år. Totalt kr 5,9 mill står nå på ansvar 6900 for **fordeling på de ulike rammeområdene i neste hovedregulering, som følger:**

Ramme 1: kr 279 000

Ramme 2: kr 2 433 000

Ramme 3: kr 2 418 000

Ramme 4: kr 748 000

Ramme 6: kr 50 000

Ramme 2 har lagt fram en regulering med underdekning på kr 3 577 782, av dette dekkes kr 2 433 000 av budsjettjustering lønnsøkning. **Resterende, kr 1 144 000, bes om at tas med som tilleggsbevilgning i neste hovedregulering budsjett.** Det ligger i budsjettet en større forventet omstilling. Det krever omlegging av drift, for å gi varig innsparing. Ramme 2 er ytterligere omtalt i kap. 8.

Ramme 3 har lagt fram en regulering der de **ber om en tilleggsbevilgning på 2 millioner.** Dette etter budsjettreguleringen som omtales over her, med tilføring av kr 2 418 000 til ramme 3 til delvis dekning av lønnsøkningen 2023. Videre er da lønnsøkningen 2023 tatt hensyn til og den generelle

innsparingen på kr 251' tatt med inn her. Økning i økonomisk sosialhjelp er hovedårsaken til budsjettoverskridelsen. Ramme 3 er ytterligere omtalt i kap. 9.

Ramme 4 har tidligere i år signalisert at vegbudsjettet sprekker slik at det er behov for tilføring av midler da de ikke klarer dette innenfor egen ramme. Behovet er på anslagsvis **kr 700.000,- og vil bli tatt inn i kommende regulering**. Videre blir også ramme 4 tilført en andel til lønnsøkning, kr 748 000, se over her. Tar vi hensyn til disse to budsjettreguleringene på ramme 4, antar vi at rammeområdet vil gå i balanse pr 31.12.2023.

2.1. Skatt og rammetilskudd

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

| | Oppr. budsjett. 2023 | Revidert prognosemodell, mai 2023 inkl. prosjektskjønn fra statsforv. | Revidert prognosemodell, juni 2023 inkl. prosjektskjønn fra statsforv. |
|---------------------------------------|-----------------------------|--|---|
| Skatt inntekt og formue | 68 928 | 66 389 | 66 389 |
| Rammetilskudd inkl inntektsutjevning. | 122 462 | 128 275 | 128 375 |
| Sum | 191 390 | 194 664 | 194 764 |

Opprinnelig budsjett ble vedtatt i tråd med regjeringens forslag til statsbudsjett. Etter revidert statsbudsjett mai ble det lagt frem en ny prognosemodell.

Ny prognose fra mai baserer seg på korrekt folketall pr. 1.1.2023 og nytt skatteanslag, samt endringer i rammetilskudd jfr. Revidert statbudsjett. Ut fra dette øker forventet skatt og rammetilskudd med nesten 3,3 mill. Ca 1 mill av dette gjelder tildelte midler fra statsforvalteren til prosjektskjønn. **Grong kommune fikk i juni tildelt 100' ekstra som kompensasjon for økte veiledende sosialhjelpssatser fra 1. juli 2023. Denne økningen legges inn i kommende budsjettregulering.**

Skjønnsmidler 2023 fra Statsforvalteren «Høy andel barn med omsorgstiltak og høye netto utgifter» kr 1 840 000, er ikke tidligere tatt inn i budsjett. **Reguleres nå kommende hovedregulering.**

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. Samlede verdier på kraftverkene ble ikke vesentlig endret i forhold til opprinnelig budsjettert for 2023. Jfr regnskapsførte inntekter vedr. eiendomsskatt de tre første kvartalene så gir disse **grunnlag for å kunne øke eiendomsskattet med kr 250.000,-. Dette tas inn i kommende budsjettregulering.**

2.3 Tilskudd flyktninger

Integreringstilskuddet tildeles ut fra bosetting av flyktninger. Det ble opprinnelig budsjettert med en bosetting på 20 ordinære flyktninger i 2023, mens det ble budsjettert med 25 bosatte i 2022.

Integreringstilskuddet for disse, samt for de tidligere bosatte ble beregnet til kr 12 957 000,- for 2023.

Det er videre budsjettert med kr 2.941.000,- i tilskudd enslige mindreårige.

Krigen i Ukraina har medført at vi har sagt ja til å ta imot flere flykninger. I 2022 ble det bosatt 32 personer. I tillegg økte vi antallet for bosetting 2023 til 30 personer, altså en økning på 10 fra opprinnelig budsjett.

Hvor mange som bosettes og på hvilket tidspunkt de bosettes gir oss utfordringer i forhold til budsjettering av både inntekter og utgifter på dette området i år også, selv om det pr nå ser ut til at vi når budsjettert tall på 30 nye bosatte i 2023. **(Ingen regulering i denne omgang.)**

2.4 Konesjonskraftmidler

I 2022 tapte vi 1 million kroner på salg av konsesjonskraft. Det har vært jobbet en stund opp mot NTE og selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget.

I opprinnelig budsjett for 2023 er det lagt inn en nettoinntekt på kraftsalg på nesten 1,2 millioner.

Av brev fra NTE av 31.3.2023 fremgår det at de finner det mest riktig at kostnader for ny stasjon ved Nedre Fiskumfoss først inkluderes på det tidspunktet ny stasjon settes i drift i overgangen 2023/2024. Dette gjør at selvkostsatsene endres for i år og de to foregående årene. Reduserte utgifter for 2023 på 1,5 mill ble regulert ved forrige budsjettregulering. Tilbakebetalingen for regnskapsårene 2021 og 2022 er nå mottatt. **Dette beløpet ble på kr 875.000,- noe som tas inn ved neste budsjettregulering.**

Det jobbes videre opp mot NTE for å forsøke å få til fremtidige avtaler som sikrer at vi ikke taper penger på kraftsalget i fremtiden.

2.5 Renter og avdrag

Kommunen har samlet sine innlån i 8 ulike lån. Av disse er 83 mill lån med løpende rente. Rentesatsen er pr. i dag (01.10) på 5%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 293 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,17%. Vi har også et mindre lån i kommunalbanken på 12' med fastrente på 3,64% i fem år fom desember 2022.

Rentesatsen varierer fra 4,74 % - 4,94% på innskudd. Budsjetterte renteinntekter er på kr 2,7. Denne kan økes da vi allerede i dag har renteinntekter på 2,9 millioner. **I kommende regulering legges det opp til å øke denne med 0,5 millioner.**

Beregninger viser at låneopptaket for 2023 vil bli på anslagsvis 32 millioner. 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 2023 så benyttet prognosemodell fra september 2022. Budsjettet vil bli regulert i forhold til nye prognoser fra midt i september 2023. Lønnsøkningen for 2023 ble høyere enn opprinnelig antatt. Dette medfører at alle kommunene mottar en rekord stor regning på reguleringspremie for 2023. I regnskapet så er det

pensjonskostnaden som utgiftsføres og ikke det vi betaler i premie, slik at selve reguleringspremien påvirker ikke regnskapsresultatet direkte i 2023. Selv pensjonskostnaden for 2023 er nesten den samme som den var for 2022 til tross for de store regningene vi har fått i reguleringspremie i 2023. Denne store regningen påvirker altså ikke regnskapsresultatet i 2023 kun likviditeten vår. Utgiften kommer fordelt over de neste 7 årene jfr. amortisering av premieavviket. (KLP har stipulert årets premieavvik 2023 (pr. 10. oktober) til kr 25,1 mill., som da skal fordeles/kostnadsføres de neste 7 årene.) **Denne korrigeringen av premieavviket budsjettreguleres i kommende hovedregulering. Økt premieavvik kr 5,2 mill.**

3. Nærvær, internkontroll, personvern og informasjonssikkerhet

3.1 Nærværsutvikling

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværarbeid:

- 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 – 2023 (til og med 3. kvartal 2023), vært som følger:

| | |
|------|--|
| 2020 | 88,6 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 9,9 %) |
| 2021 | 90,5 % (egenmeldt – 1,9 % og legemeldt – 7,6 %) |
| 2022 | 89,1 % (egenmeldt – 2,8 % og legemeldt – 8,1 %) |
| 2023 | 89,2 % (egenmeldt – 2,1 % og legemeldt – 8,7 %) – til og med 3. kvartal 2023 |

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 3. kvartal 2023 er på totalt 89,2 %. En positiv og vanlig utvikling fra 1. kvartal 2023 (nærvær på 86,8%)

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

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

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

3. Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvistiltak inn i handlingsplaner – desember 2022 –januar 2023.
4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå).
5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 –gjennom Bedrekommune.no –juli til september 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.
6. Evaluering –justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).
7. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023.



Sånn gjør vi det i Grong kommune!

| Vi er åpne for det som er nytt | Vi gir og gjør oss fortjent til tillit | Vi er ansvarlige |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 opptrer 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

10-faktor medarbeiderundersøkelsen på alle avdelinger

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

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

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

10-FAKTOR Organisasjonsenhet

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)

Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

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

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

Brukerundersøkelser

Nå i høst er det gjennomført opplæring av administratorer i Bedrekommune.no, jfr. punkt 5 i kommunestyrets vedtak – Handlingsplanen for 2023. Brukerundersøkelsene organiseres gjennom Bedrekommune.no og omfatter de fleste fagområder.

3.2 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.

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

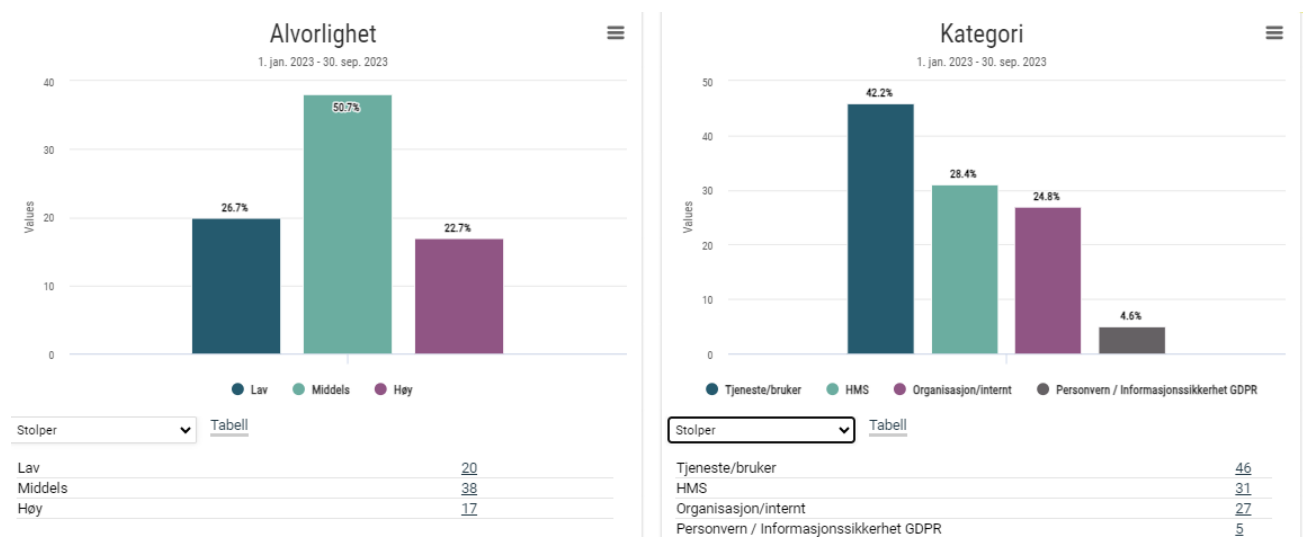
- o Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergrepene planer/dokumenter. Grong kommune har nå i høst ferdigstilt en egen overordnet Policy for internkontroll.

- 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. Modulen Årshjul skal gi en samlet oversikt over aktiviteter som skal gjennomføres i organisasjonen i løpet av et kalenderår. ROS gir en enkel, oversiktlig og visuell systematikk for risikoanalyse. I 2023 la administrasjonen fram et ROS bilde av drift for sektorene. Dette ble lagt frem for kommunestyret i mai.

Avvik:

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

Ser vi på innmeldte avvik til og med 2. tertial 2023 (til og med 30.09.2023) for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 75 avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader og kategorier – se tabell under.

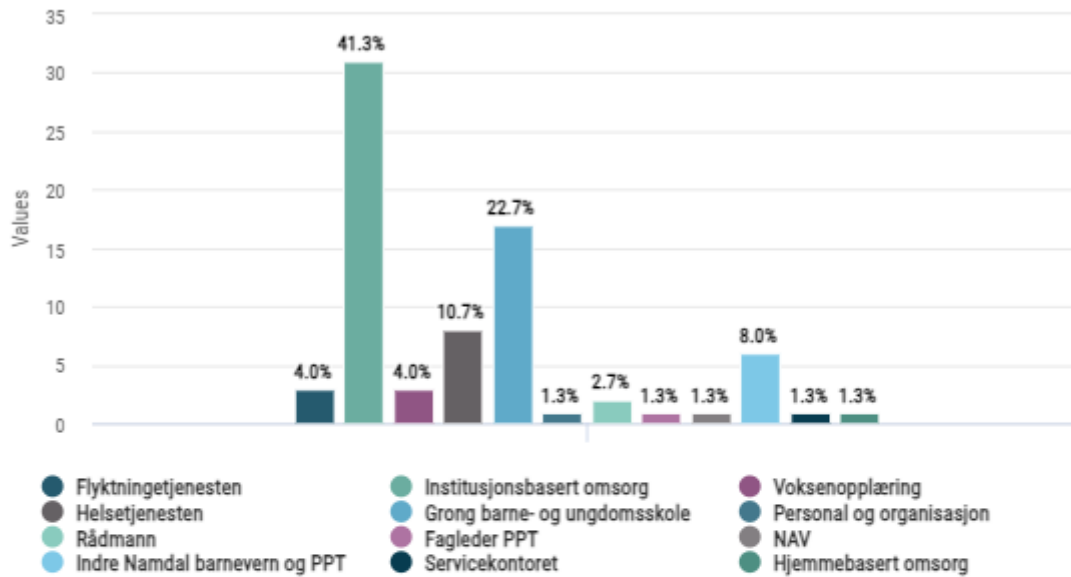


For perioden fra 01.01.2023 og frem til 30.09.2023 er det totalt 58 avvik lukket (6 lukket avvik 1. tertial). Som dere ser, er det flere avvik under kategori (109 avvik). Årsaken er at det er mulig å kysse av for at et avvik kan være i flere kategorier. Antall avvik er 75.

Avvikene er rapportert til følgende tjenesteområder:

Rapportert til

1. jan. 2023 - 30. sep. 2023



Stolper

Tabell

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Flyktingetjenesten | <u>3</u> |
| Institusjonsbasert omsorg | <u>31</u> |
| Voksenopplæring | <u>3</u> |
| Helsetjenesten | <u>8</u> |
| Grong barne- og ungdomsskole | <u>17</u> |
| Personal og organisasjon | <u>1</u> |
| Rådmann | <u>2</u> |
| Fagleder PPT | <u>1</u> |
| NAV | <u>1</u> |
| Indre Namdal barnevern og PPT | <u>6</u> |
| Servicekontoret | <u>1</u> |
| Hjemmebasert omsorg | <u>1</u> |

Avvikene vil bli kommentert på de ulike rammeområdene.

3.3 Personvern og informasjonssikkerhet

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

Sikkerhetsansvarlig, personvernombud og kommundirektør har gjennomgått dokumentasjonen som er tilgjengelig i vårt kvalitetssystem Compilo. I denne gjennomgangen har vi sett på både rutiner og strukturen det er bygd opp rundt. Det har ligget planer for en slik gjennomgang tidligere, men med pandemien og alle de ekstra oppgaver som kom med pandemien, ble gjennomgangen utsatt. Samtidig må en også bemerke at antall avvik på dette området ikke er i et slikt omfang, at det er her vi har identifisert de største risikoene. Med dette bakteppe ble gjennomgangen utsatt, men er nå tatt opp igjen og jobbet med dette i en god periode.

Tiltak som er gjort, innbefatter:

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

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

- Systemendringer foretatt i Compilo.
 - Struktur er gjennomgått og endret og bygd opp i stor grad etter Datatilsynets forslag til struktur for internkontroll - se link: <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/informasjonsikkerhet-internkontroll/etablere-internkontroll/internkontrollens-struktur/>
- Gjennomgang av rutiner med revidering av de viktigste
 - Tatt ut og/eller tilpasset rutiner som ligger tett opp mot hverandre
- Lagt plan for videre revidering og tilpasning for resten av året. Dette omfatter blant annet:
 - Revisjon av protokoll for behandlingsaktiviteter (behandlingsoversikt)
 - Behandlingsprotokoll er i dag utarbeidet og revidert. Men en ser at det er behov for en mer strukturell tilpasning, bl.a. om dette kan bakes inn i «orden i eget hus» programvaren.
 - Lage rutine for utarbeiding av protokoll for behandling av personopplysninger
 - Lage sjekklister ved innkjøp av programvare, applikasjoner. Hva skal en huske på?
 - Gjennomføre et utvidet søk etter databehandleravtaler i historisk og produksjonsbasen, og oppdatere oversikten i Compilo.
 - Lage en rutine med beskrivelse av DPIA, når det gjøres, lagring osv.
 - Skrive inn søkeord for hvert enkelt dokument for senere gjenfinning under Personvern og informasjonssikkerhet.
 - Vurdere bruken av Orden i eget hus opp mot øvrige systemer vi allerede bruker
 - Informasjon til alle leder om nytt system - videre info på ansattnivå.
- Egen fagdag Personvern for PVO og ledere og saksbehandlere ble gjennomført 23.03.2023
- Utarbeidet egen overordnet Policy for internkontroll

For å få dette systemet mer naturlig inn i ordinært årshjul, legges det opp til å implementere dette området i større grad opp mot ny rutine for rapportering og risikovurdering. Dette startet vi med i 2022 på slutten av året, og første rapport på driftsros ble lagt fram for kommunestyret i mai. Strukturen blir å implementere mer konkrete områder som for eksempel informasjonssikkerhet, personvern og HMS i denne prosessen, som vil gå kontinuerlig opp mot ulike milepæler som er allerede fastsatt.

Prosesen vil utartes slik:

I løpet av året skal alle avdelinger gjennomføre ulike ROS'er på fagnivå. I dette skal også Informasjonssikkerhet og personvern være egen del. Lokale samarbeidsmøter har avvik og

behandling av disse som et obligatorisk punkt som skal gjennomgås. Det presiseres i rutinen at informasjonssikkerhet og personvern skal nevnes der spesifikt slik at det minner deltagerne på en slik gjennomgang.

I løpet av første kvartal skal det genereres en driftsROS basert på fagROS'er fra avdelingene. Der skal enkelte tema være obligatoriske, slik som informasjonssikkerhet og flere til. Disse opplysningene skal til slutt genereres til en driftsROS for Grong kommune som leveres til kommunestyret ved Budsjettmøte i mai. Dette i hh til økonomireglementet.

Da blir dette innbakt i drøftinger rundt budsjettpremissene for kommende budsjettbehandling. Samtidig kan resultatet kreve at det iverksettes mer øyeblikkelige tiltak som kan løses innenfor ordinære driftsrammer. Andre tiltak bakes inn i egne kapitler for budsjett og handlingsplan for kommende budsjettår, og vil derav også forankres politisk.

Dette danner igjen grunnlag for tertialrapportering som da skal rapportere ut på valgte områder. For å sikre fokus på dette med informasjonssikkerhet, skal personvernombudet ha sitt eget avsnitt i tertialrapportene. Disse tapportene vil da være grunnlag for årsmelding, der årsmeldingen er oppbygd rundt samme mal som tertialrapportene. Så vil samme syklus gjentas, slik at vi får en kontinuerlig prosess rundt dette i større grad.

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

4. Investeringer

| Prosjekt | Budsjett 2023 inkl. endring | Totalt budsjett på prosjektet | Kommentarer; |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--|
| Ny pumpestasjon Litjåa | 300 000 | 600 000 | Arbeidet ferdigstilt. |
| Brannverntiltak GHO gjennomføring | 6 250 000 | 6 500 000 | Prosjektet nærmer seg ferdig, forventet ferdigstilling slutten av oktober/medio november. |
| Helsefløy – forprosjekt | 175 000 | 300 000 | Skisseprosjekt er ferdig, kommer som sak til kommunestyret i november. |
| Programvare bibliotek | 145 000 | 250 000 | Vi gikk i fjor inn i felles anbudsprosess med de fleste kommuner i Trøndelag, koordinert gjennom Trøndelag Fylkeskommune og Deichmanske i Oslo. Prosessen var i slutfasen da Deichmanske valgte å gå ut av samarbeidet. Dette har forsinket prosessen. Nå har fylkesbiblioteket likevel nylig valgt samme løsning, men som innebærer lengre/forsinket perspektiv på innføring. Grong har sagt opp sin avtale med dagens system som utfases og det haster å finne løsning. Vi har helt inn mot det siste arbeidet med flere alternativer og har nå lyktes i å knytte oss til en leverandør hvor Grong vil bli pilotkommune for innfasing av gjeldende system i Trøndelagskommunene. Dermed kan vi starte arbeidet allerede nå. Det ser også ut til at vi vil greie å holde oss langt innenfor vedtatt ramme for investering |
| Salg boliger 2023 | -2 300 000 | -2 300 000 | Trøahaugvegen 22 er solgt for kr 1 350 000,- . Det jobbes med salg av ytterligere en bolig. Forventet salg medio november. |
| Ny brannstasjon og blålysbygg | 30 500 000 | 31 500 000 | Arbeidet er i slutfasen med overtakelse medio/slutten oktober. |

| | | | |
|---|-----------|-----------|--|
| Varebil vaktmesterne | 150 000 | 150 000 | Bil er anskaffet. |
| Heis GHO | 1 200 000 | 1 200 000 | Prosjektet er ferdigstilt. |
| Ventilasjon Bergsmo Barnehage | 300 000 | 300 000 | Ventilasjonsanlegget er byttet og innregulert. |
| Ombygging leiligheter 2 roms til 3 roms | 1 000 000 | 1 000 000 | Prosjektet er smått i gang. Venter å ha byggesøknad klar til byggesaksbehandling i november. |
| Renovering hovedkjøkken GHO | 500 000 | | Prosjektet planlegges gjennomført før 2024. |
| Ombygging sikkert møterom og kopirom | 150 000 | 150 000 | Møterom er ferdigstilt og ordnet som ressurs i kalenderen. Prosjektet ble løst med bruk av egen bemanning. |
| Utskifting membran Konovatnet | 200 000 | 200 000 | Ferdig. |
| Ny utrykningsbil brannvesenet | 1 000 000 | 1 000 000 | Levering ny bil i løpet av høsten. |
| Gymbygg Harran | 1 500 000 | | Prosjektet ferdigstilles i november. |
| Investeringstilskudd Harran kirke | 500 000 | | Ingen utførelse så langt. |

5. Oppfølging politiske vedtak.

| Sak | Sakstittel | Ansvar | Status | Kommentarer |
|-----------------|--|--------------|--------|--|
| K- 52/22 | Årsbudsjett 2023. Økplan 2023- 2026. | | | |
| | <i>Pkt. 17 Kommunestyret er bekymret over ekstra kostnader i forbindelse med oppvekstreform. Kommunestyret er forbered på at disse kostnadene kan dekkes over fond</i> | KA | | Erfaringer så langt i 2023 viser at kostnadene har stabilisert seg og har ikke økt dette året. Det blir viktig arbeid framover å ha fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid. Dette sees sammen med bla kommunens arbeid med forebyggende plan. |
| | <i>Pkt. 18. Det forventes en effekt av samlokalisering og jobbing med oppvekstreformen på tvers av avdelinger og rammeområder</i> | KA/EG | | Barnevern/PPT og Familiebasen har jevnlig møter for å koordinere seg. Erfaringene så langt viser at dette er positivt. Men det tar noe tid før man ser effekten, da mye av endringene handler om å jobbe mer forebyggende. Oppvekstplanen vil legge grunnlaget for det videre arbeidet med |

| | | | |
|--|---|----------------------|---|
| | | | oppvekstreformen. Denne skal ut på høring og vil deretter skulle vedtas. Arbeidet med å gjennomføre planen vil måtte gå over noe tid, særlig med tanke på at dette er en prosess som alle i organisasjonen skal jobbe etter. Så effekten av dette arbeidet vil man først se etter en tid. |
| | Pkt. 19. Bergsmo skoles selges | SM | <i>Jobbes med salg av Bergsmo skole. Forventet på markedet 1. oktober.</i> |
| | Pkt. 20. Det forventes fortsatt økonomiske effekter av tettere samarbeid mellom bibliotek, voksenopplæring, kulturskole og skole | KA/SM/T K | Det er gjort innsparinger på renhold og driftstjenester med nytt bygg og samlokaliseringer. Ansattressurs til bibliotek er redusert fra 2020. Det gjennomføres billigere arrangementer enn før da man ikke trenger å leie inn personell og utstyr og det er satt lave grunnleier for skole, kulturskole, bibliotek ved arrangementer. Det er oppnådd mange synergier på drift av kulturskole som gir rom for flere elever til samme kostnad. Det ytes flere tekniske hjelpetjenester til skole og kulturskole gjennom kulturvaktmester som er finansiert av inntekter Kuben. I tillegg kommer kvalitetseffekter til de økonomiske som følge av fasilitetene som nå er tilgjengelige og i flerbruk. Kuben/GBU er også mer energiøkonomisk, dog innsparinger spises opp av økte strømkostnader. Det er også en økonomisk del-effekt på uteområde Kuben som deles og benyttes av skole i friminutt og fysisk aktivitet. Det arbeides for en styrking i samarbeid mellom skole og skolebibliotek, |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | dog dette ikke vil gi økonomisk effekt direkte, men kan bedre tjenestene. |
| | Pkt 21. Det bør vurderes om redusert lærerstilling kan erstattes med fastvikarstilling. Dette må sees i sammenheng med vikarinnleie. | KA | | Det er ikke gjennomført dette skoleåret. |
| | Pkt 22. Det legges inn en forventning om at alle rammer henter inn eksterne midler: R1 – 100 000 R2 – 300 000 R3 – 300 000 R4 – 500 000 (200' rådgiver næring, 200' møteplasser ungdom, 100' bibliotek) | TK KA EG SM | | R1 – For 2023 er det gitt tilsagn på kr 350.000,- til prosjektet Samskaping i Grong – modell for samhandling mellom kommune og frivillighet. Midler er benyttet som lønnsmidler. Videre gitt tilsagt på kr 250.000 til prosjektet New Working Spaces i distriktkommuner. Er benyttet til konsulenttjenester – Sintef/Universitetet Nord. Har søkt om statlige midler for prosjektet Digihjelp og innovasjonsmidler (del av skjønnsmidlene til Statsforvalteren) til et prosjekt om Innovasjon i hverdagen (videreføring av leder- og medarbeider-utviklingsprosessen). Har fått avslag på begge søknadene. R2- Det er søkt og kommunen har fått innvilget kr 250 000.- i tilskudd fra Udir på Tillitsreformen i barnehage og skole. Dette prosjektet vil starte opp i høst,og arbeides videre med i 2024. R3 – Det søkes ut midler kontinuerlig gjennom året. Så langt er det innvilget forlengelse av de fleste prosjektene som kjøres. Samtidig er signalene fra Statsforvalteren at rammene er noe begrenset, så vi har fått avslag på noen søknader. I tillegg er det søkt ut midler til to fellesprosjekter for IN4 – kommunene. For 2023 har det |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>medført en total sum på 1 575 000,-</p> <p>R4 – 100.000 bibliotek. Utført med mer tilskudd enn politisk bestilt. Vi har søkt, men fått avslag på de to største pottene for tilskudd til bibliotek som går på større utviklingsprosjekt, samt skolebibliotekutvikling. Derimot videreføres følgende prosjektmidler fra forrige år</p> <ul style="list-style-type: none"> * 50.000 - Aktiv formidling (går til utadretta litterære tjenester av bibliotekar utenfor bibliotekets vegger) * 17.000 - Shared reading (lesegrupper utenom åpningstid) * 64.000 i år, 46.000 neste år <p>for ett prosjekt som skal se på potensialet for nye, utvidede tjenester gjennom folkebibliotekene initiert av fylkeskommunen med følgende samarbeidspartnere; Nord universitet, universitetsbiblioteket NTNU, flere regionråd, kompetansepilotprosjektet og fylkeskommunen.</p> <p>R4 – 200.000 møteplasser ungdom. Det er innvilget 125.000 i år, og noe mindre to neste år i ett treårig prosjekt som skal styrke møteplasser for ungdom. Tilskuddet er langt lavere enn søkt og fokus- og målområder fra søknad må revideres og innrettes ønsket og mulig satsing. Prosjektet vil uansett gå inn i utvikling, styrking mot juniorklubb (5.-7. kl.) og evt. samarbeidsinitiativ opp mot videregående målgruppe i senere prosjektfase. Prosjektet er i gangsett og medfører etter-skoletilbud til juniorene og mer matservering og utstyr, i tillegg</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|------------------|---|
| | | | <p>til at prosjektmidler benyttes til prosjektstilling (ungdomsklubarbeider).</p> <p>I tillegg er det innvilget et engangsbeløp på 299.000,- til utstyrssentral for 2023.</p> <p>R4 Rådgiver næring, prosjektet "Hei kom hit, bli her" kr.60 000.(Allerede budsjettert) Bygdevekst foreløpig anslag kr.80 000.</p> <p>Aktiv deltager på prosjektet pendlerkontor forskning av Nord UV og SINTEF.</p> |
| | <p>Pkt 26. Det må sees på mulighet for å styrke eldres psykiske helse, aktivitetstilbud og demensomsorg i løpet av 2023</p> | <p>EG</p> | <p>Dagsenter for hjemmeboende demente blir drevet i samarbeid med Frivilligsentralen, og har aktiviteter to dager per uke året rundt. I tillegg har Helsetjenesten tiltaket forebyggende hjemmebesøk til alle som fyller 75 år i gjeldende år. Spesialsykepleier og ergoterapeut tilbyr hjemmebesøk til gjeldende årskull, med fokus på alle relevante områder som gjør eldre i stand til å bo trygt og godt hjemme lengst mulig. Helsetjenesten i samarbeid med hjemmebaserte tjenester tilbyr også hverdagsrehabilitering, og målgrupper her er også ofte eldre. I tillegg kommer Frisklivstilbudene Frisk i friluft hver tirsdag (her har også brukere av dagsenteret for demente mulighet for å delta), lavterskel møteplass på Frivilligsentralen, Frisklivskurs hvert halvår, samt styrke- og yogatilbud gjennom frisklivstilbudet hver vår og høst. I tillegg til dette er det flere frivillige lag og organisasjoner som har ukentlige arrangementer på storstua på sykeheimen. Disse</p> |

| | | | |
|--|--|-----------|---|
| | | | <p>er åpne for alle som ønsker det og som bor i nærheten. Demensforeningen i samarbeid med demenskoordinator jobber godt med å skape møteplasser og spre kunnskap til pårørende. De har lenge hatt en ordning med aktivitetsvenn. Dette er en frivillig som gjør aktiviteter sammen med en som har demens.</p> <p>Avdeling kultur gjennomfører flere arrangement med midler fra den kulturelle spaserstokken som er ett kjærkomment tilbud til målgruppen. I tillegg målrettes mye av aktiviteten på Kulturhuset Kuben for deltakelse fra seniorer for opplevelser og kunne møtes. Også bibliotekjenesten har fokus på området og utfyller ett viktig tilbud til mange, særlig enslige eldre som er hyppige brukere. Totalt sett er det svært mange og gode tilbud som er ment å dekke behovet til de omtalte brukergruppene. Aktivitetene og møteplassene som er nevnt er forsøkt tilpasset behovet så langt man klarer og har kapasitet for. Det som kan være en utfordring for noen som bor utenfor sentrum er transport til og fra de aktivitetene som foregår.</p> |
| | <i>Pkt 29. Kjøp av leilighet i Trøahaugen Park bygg II gjennomføres kun dersom det er utløsende for igangsettelse av byggetrinn II.</i> | SM | Forespørsel om kjøp mottatt, drøftet politisk. Ikke iverksatt. |
| | <i>Pkt 30. Det må sees på alternative modeller for å få solgt tomter i Mediåmarka</i> | SM | Jobbet med markedsføring på hjemmesider og det er laget digital brosjyre. |
| | <i>Pkt 31. Reduksjon på 105 000 på kultur skal ikke</i> | SM | Innsparing er gjennomført. Reduksjonene er gjennomført |

| | | | | |
|---------------|--|-----------|--|---|
| | <i>ramme barn og unge direkte</i> | | | basert på en vurdering av hvor kuttene rammer minst ved å redusere innsats til "godt nok". |
| | Pkt 35. <i>Det bes om at det fremmes sak om stedsutvikling i Grong sentrum i løpet av våren 2023.</i> | SM | | Drøftet i formannskapet og det er utarbeidet en prosessplan med sikte oppstartsmøte i november. |
| K-3/23 | Anmodning om bosetting i 2023. <i>Formannskapet ønsker å bli jevnlig oppdatert på området</i> | KA | | <i>Mottatt 23 bosatte pr 1.10.2023. Samtidig er det anmodet om flere, så innen kort tid vil tallet være over 30. utfordringer på kapasitet i FT har bedret seg noe, men større utfordringer på NAV er tilkommet. Jobbes med alle kommunene for å finne fleksible løsninger.</i> |

6. Utviklingstiltak for Grong kommune

| TILTAK | Link samfp mål | Kommentarer |
|---|----------------|---|
| Felles utviklingstiltak: | | |
| <p>Generelt omstillingsarbeid: For 2023 er det et effektiviseringsmål på alle rammeområdene for å ta inn forventet lønnsøkning per 01.05.2023. Store endringer i rammebetingelsene har medført et stort fokus på behovet for omstilling, bl.a. omstilling for mer effektiv drift herunder å finne et tilpasset tjenestenivå (godt nok), utnytte ressurser på tvers av rammeområdene og ha rett kompetanse på riktig sted og til riktig tid. Kan også sees i sammenheng med utviklingstiltaket under – oppfølging medarbeiderutviklingsprosess.</p> | 4.8 | <p>Lønnsøkningen i 2023 ble klart høyere enn budsjettert. I tillegg kommer økte priser på både varer og tjenester, samt økte utgifter til enkelte tjenester på både høyere aktivitet, men også mer kostbare rekrutteringstiltak. Totalt så en at dette tiltaket ikke var realistisk å gjennomføre i 2023. Det er benyttet ekstra inntekter til å kompensere for dette på de enkelte rammene. Tillegg er det gjort reguleringer som kompenserer for økte driftsutgifter på flere sektorer.</p> |
| <p>Oppfølging medarbeiderutviklingsprosess: Prosjektet avsluttes i 2022. Medarbeidersamlingene skal danne grunnlag for videre prosesser i Grong kommune, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå. Planen er som følger:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være verdier som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot. Her vil alle avdelingsledere ha en nøkkelrolle, med å sette søkelys på konkrete utviklingsområder på den enkelte avdeling og for den enkelte ansatte. 2. 10-FAKTOR er sendt ut i 2022. 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på rette utviklingsområder på de ulike avdelingene. Etter 10-FAKTOR, må det foretas en total analyse, | 4.8 | <p>Kommentert under kap. 3 Sykefravær/HMS/internkontroll</p> |

| | | |
|--|------------|---|
| <p>som inkluderer verdiplakaten, av hvilke områder som skal ha prioritet fremover. Analysen må ha lokal forankring på avdelingsnivå (trepartssamarbeid). I tillegg kan det være nyttig med egne avdelingsmøter (først og fremst informasjon) for å bedre forankringsarbeidet. Forankring- og analysearbeidet må gjøre i desember 2022, samtidig som det defineres nye mål for arbeidet.</p> <p>3. Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplaner – desember 2022 – januar 2023.</p> <p>4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå).</p> <p>5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 – gjennom Bedrekommune.no – april til juni 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.</p> <p>6. Evaluering – justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).</p> <p>7. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023.</p> | | |
| <p>Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester</p> | | |
| <p>Kontinuerlig arbeid med Klart Språk og universell utforming (videreutvikle et klart og tydelig språk både på digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon).</p> | <p>4.2</p> | <p>Anskaffet Civis som ledd i kommunikasjonsstrategien. Gir kort og klare meldinger ut til innbyggerne. Ellers kontinuerlig jobbing med dokumenter og artikler.</p> |

| | | |
|--|----------|--|
| Vurdere innføring av Digihjelpen – lavterskel veiledningstilbud til personer med liten digital kompetanse. Fokus i 2023 er arbeid med systematikk og struktur på Digihjelpen samt tilstrekkelig kompetanseheving i egen organisasjon. | 4.2 | Vi søkte ut midler til digihjelp til innbyggere med lav digital kompetanse. Søknad ble ikke innvilget. |
| Ved ytterligere redusert stillingsressurs ved økonomikontoret må det foretas en gjennomgang av arbeidsoppgavene. Dette med tanke på riktig fordeling av oppgaver, hvordan reduseres sårbarhet mest mulig, kan noe gjøres for å forenkle arbeidsoppgavene mm. | 4.8 | Det jobbes med dette. |
| Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie | | |
| Fortsatt prioritere arbeidet med god klasseledelse. | 2.3 | Kontinuerlig jobbing. Økt fokus hver høst med opplæring/oppdatering på planleggingsdagene. |
| Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole. | 4.8 | Kontinuerlig prosess. Det jobbes med å se på organisering av tjenestene VO og flyktningetjenesten. |
| Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom ulike samlinger. | 4.8 | Alle ansatte i barnehagene, samt verneombud og tillitsvalgte, har hatt samling med bedriftshelsetjenesten, ANT, angående dette temaet. Kontinuerlig jobbing på alle avdelinger. |
| Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværarbeid og ha spesielt fokus på dette. | 4.8 | Gjøres kontinuerlig med hver enkelt eller i fellesskap. |
| Grunnskolene har samarbeid med NAV Arbeidslivssenter med tanke på økt nærvær. | 4.8 | Gjennomføres jevnlige møter med NAV. |
| Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong. | 2.3 | Har laget ny struktur og er i gang med å revidere alle rutiner som skal implementeres av ansatte. |
| Grunnskolene i Grong jobber med implementering av læreplanverk og overordnet del. | 2.3, 3.3 | Læreplanverket er implementert i grunnskolene i Grong, og det jobbes kontinuerlig med å utvikle og omsette læreplanverket til grunnskolene i Grong. Overordnet del er en del av læreplanverket og har stort fokus. Grunnskolene har samarbeid med NORD gjennom DEKOM (videreføring av Oppfølgingsordningen) der læreplanverket og overordnet del står i fokus. |
| Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM) | 2.3, 3.3 | Deltar sammen med de andre skolene i Indre Namdal. |
| Skolene skal fortsatt delta i oppfølgingsordningen gjennom | 2.3, 3.3 | Avsluttet til sommeren 2023. Videreføring av arbeidet gjennom DEKOM og samarbeid med NORD. |

| | | |
|--|--------------------|---|
| Statsforvalteren. Avsluttes sommeren 2023. | | |
| Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM). | 2.3, 3.3 | Har faste samlinger/møtepunkt med de andre barnehagene i Indre Namdal i løpet av året. |
| Fortsetter implementering og videreutvikling av MITT VALG i barnehage og skole (GBU). | 2.1, 2.3, 3.3, 3.6 | Kontinuerlig jobbing som driftes på hver avdeling. GBU har høsten 2023 signert ny 3 års avtale på Mitt Valg med Lions Overhalla og Mitt Valg Norge. Oppfriskningskurs for ansatte gjennomføres nov.23. |
| Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen. | 2.3, 3.3 | Hver barnehage jobber med sine individuelle utviklingsprosjekt. Rønningen barnehage har etter forespørsler fra Nord Universitet bidratt med erfaringsutveksling fra sine prosjekt. |
| Barnehagene i Grong har tatt i bruk Visma Flyt Barnehage som barnehageadministrativt system. Fortsette implementering og videreutvikling av dette. | | Et nytt fagsystem som fungerer godt og som videreutvikles kontinuerlig. Implementeres fortløpende for nye brukere (foreldre) og ansatte. |
| Flyktingetjenesten deltar inneværende år i arbeidsgrupper for blant annet oppvekstreform og prosjekt for barn med funksjonsnedsettelse. Flyktingetjenesten vil i det videre prioritere å delta som part i kommunens arbeid med tverrfaglig innsats og samhandling. Vi vil med det øke fokus på gruppen med nyankomne og deres tjenestebehov gjennom å ta del i utviklingsprosesser i kommunen som omhandler tverrfaglig samhandling opp mot familier og individ. | 2.1, 3.4 | Flyktingetjenesten prioriterer fortsatt samarbeid i fora som samhandler om sårbare grupper i tjenesteyting. Vi samhandler i oppgaveløsning med de tjenester på kommunehuset som er involvert i arbeidet med oppvekstreformen. |
| | | |
| <u>Barnevern;</u> | | |
| Intern implementering av ny lovgivning - ny barnevernlov fra 1.1.2023 | 4.8 | Det er påstartet arbeid blant de ansatte med revidering av fagrutiner jf ny barnevernlov, herunder også revidering av maler som er et viktig bidrag til å forstå de endringer som er tilkommet, og som bidrar til å sikre implementering i tjenesten. Det er også 3 ansatte som har startet på nasjonal videreutdanning i juss barnevern i september, der ny barnevernlov naturlig nok er tema. |
| Fokus på fagretta samarbeid mellom barneverntjenestene i Namdalen- Midtre og Ytre, samt region Trøndelag for øvrig. Dette i tråd med region sin satsing knyttet til statens satsingsområder. Eks: læringsnettverk (samarbeid om bl.a. tiltaksutvikling, implementeringsstøtte ift. metoder og opplæring). | 4.8 | Det er fortsatt en utfordring å få et fungerende samarbeid i eget læringsnettverk, man har derfor bistand til forpliktende samarbeid fra statsforvalteren. I 2023 er Trøndelag gitt kr 1 079 398,- til egeninitierte utviklingsprosjekt i læringsnettverk. Ordningen skal bidra til økt samarbeid på tvers av kommuner, og til felles |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | | <p>utvikling av tiltak og tjenester til sårbare barn og deres familier.</p> <p>Halvparten av dette er omsøkt fra andre læringsnettverk. Både læringsnettverket og Statsforvalter har uttrykt ønske om at læringsnettverket i Namdalen finner egne utviklingsprosjekter for å styrke og videreutvikle samarbeid på tvers i Namdalsregionen, herunder søker på resterende midler.</p> |
| Implementere og tilby omsorgspakke for nye fosterhjem og biologiske hjem. | 4.4, 4.8 | Barnevernet tilbyr pr i dag omsorgspakken til fosterhjem med plasseringer etter 2022. Man har påstartet internt arbeid med rutinevidering slik at man sikrer at omsorgspakken blir tilbudt alle nye plasseringer. Ansatte har deltatt på opplæringsdager i regi fosterhjemsnettverket i Trøndelag, både digitalt og fysisk. |
| Øke medvirkningen og samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre. | 4.8 | Barnevernet har hatt fokus på brobygging mellom barn, foreldre og fosterhjem gjennom tilbud om og bruk av omsorgspakken. På omsorgsteam har man deltatt på flere digitale fagdager hvor fokuset blant annet har vært en del på brobygging, samt hvordan få til godt samarbeid med ulike metoder. |
| Øke bruk av familieråd, også som en del av undersøkelse og som ledd i brobygging mellom foreldre og barn som bor utenfor hjemmet, samt deres fosterfamilier. | 3.4, 4.4, 4.5, 4.8 | Barnevernet har gjennomført noen flere familieråd og fått til noe mer samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre- men vi har ikke pr i dag et system som gjør at vi kan ta ut tall eller statistikk på området. Tilbakemeldingen fra bufetat er likevel at de ser at vi har et økt omfang av gjennomførte familieråd. Det vil fortsatt være et fokusområde som følger oss i 2023 og årene fremover. |
| Øke forvaltningskompetanse på barnevern- gjennom fokussamlinger internt i tjenesten. | 4.8 | Barnevernet har hatt flere fagmøter med fokus på forvaltning- slik fagledelse ser det vil det være hensiktsmessig å fortsette med denne type fagmøter. Det vil også gjennomføres felles fagsamlinger av de ansatte som er i ferd med å ta nasjonale videreutdanninger- med fokus på viktigheten av god forvaltningskompetanse og forvaltningskikk. |
| Deltakelse på felles fagsamlinger gjennom kompetansesentre og statsforvalter – søkelys på ny barnevernlov og oppvekstreform. | 4.4 | Omsorgsteam har deltatt på flere digitale fagsamlinger i regi statsforvalteren med fokus på lovendringer, lovforståelse, oppgavefordeling stat/ kommune m.m. Fagledelse har i tillegg deltatt på fagsamling med BUFdir og |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | | sentralmyndigheten vedr samarbeid over landegrensene. |
| Delta i tjenestetøtteprogram - tilbud gjennom regionsenter for barn og unge (R-BUP øst sør), de tre regionale kunnskapssentrene for barn og unge (RKBU Midt-Norge, Nord og Vest) og Regionalt ressursenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS sør), på oppdrag fra Bufdir. | 4.4, 4.8 | Barnevernet hadde oppstart av tjenestetøtte med NTNU og universitetet Nord i enden av desember-22. Etter å ha gjennomført en samling med Verdal barneverntjeneste, har det vært flere forskyvninger og utsettelse - som skyldes forhold utenfor IN barnevern. Mulig re- oppstart vil ikke være på plass før februar 2024. Statsforvalter og bufdir har derfor anbefalt at man avvikler videre deltakelse i programmet, samtidig som en forsøker å få til et eget opplegg med læringsnettverket i Namdalen- med stimuleringsmidler fra staten (se pkt 2, om fagretta samarbeid på tverrs av tjenester). |
| Innføring av oppdatert programvare; fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern | 4.2, 4.8 | Oppgradering til Visma Flyt Barnevern; Gjennomført-produksjonsstart 19. desember 2022. Dette er sett i sammenheng med innføring av ny barnevernlov fra 1.1.2023. Visma Generell sak barnevern ble iverksatt 11.04.2023. |
| Kompetanseheving av ansatte jf. kompetansekrav fra 2031 i Oppvekstreform; bl.a. gjennom nasjonale tilskudds-baserte videreutdanninger | 3.3, 3.4, 4.8 | Pr dato er det 3 ansatte som startet på jusstudiet, og teamleder har startet på veiledningsutdanning. Avdelingsleder har søkt tilskudd jmf. retningslinjer for dette hos bufdir. Tilskudd er nå mottatt, og vil bli regnskapsført med halvpart på 2023 og halvpart på 2024. |
| Utvide metodeportefølje til tiltaksteam for å møte oppvekstreformens mål og hensikt | 2.1, 3.4, 4.8 | Pr i dag er det en tiltaksarbeider som er sertifisert PYC veileder som er et nasjonalt anbefalt tiltak som region Midt har som satsningsområde gjennom nettverkssamarbeid. Tiltaksarbeider med sertifisert som sinnemestringsterapeut slutter i jobben i oktober, og teamet vil da mangle denne kompetansen. Stilling er utlyst med frist 13.10.23. |
| <u>PPT;</u> | | |
| PPT skal etter Kompetanseløftet jobbe mer forebyggende, noe som krever en annen organisering. Forebygging vil bety økt søkelys på systemrettet arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene og barnehagen. Tjenesten skal også kunne bistå skole/barnehage i omstillingsprosesser internt. Gjennom praksis-nær veiledning skal en sikre barn og unges rettigheter ift. tilpasset opplæring. Tjenesten skal bidra i møter i forkant av henvisning, vurdering av spesialundervisning, fagdager for spes.ped-koordinatorene, videre | 2.1, 2.3, 4.4, 4.8 | PPT hadde evaluering etter 6 mnd gjennomføring. Alle kommunene fikk uttale seg om erfaringer knyttet til ny organisering med fokus på forebygging. Kommunene er fornøyd med at vi er mer ut i avdelingene, og opplever at PPT blir en støttende tjeneste. PPT selv ser at enkelte avdelinger har utfordringer knyttet å la PPT selv styre dagen og vil ha hele dagen knyttet opp i møter, oppdrag og observasjoner knyttet til ett barn/gruppe barn. Etter 12 mnd. har det igjen vært gjennomført evaluering. Det som kommer fram som svært |

| | | |
|--|--------------------|--|
| forankring av prosedyrer før henvisning, utarbeidelse av utredningsplan for de ulike typer av henvisninger etc. Jf. Stortingsmelding nr 6 er målet å sikre retten til de som skal ha spesialundervisning og inkludere alle i KL 20, rammeplan for barnehage og redusere kommunenes behov for enkeltvedtak etter anbefaling i sakkyndig vurdering. | | tydelig, med 89% av svarene, er at Logoped har for liten tid til å kunne betjene utfordringer knyttet til logopedi innenfor dagens stillingsprosent. Vi begynner å se at enkelte enheter benevner og arbeider ut fra en inkluderende tenkning knyttet til det spesialpedagogiske feltet, og har begynt å få på plass inkluderende praksiser. |
| Implementering av Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende samarbeid i alle IN-kommunene. Herunder arbeidet med analysemodellen som verktøyet, ett etterutdanningstilbud fra Statped for å kunne gjennomføre analyser av det inkluderende samarbeidet i skole og barnehage for å finne kompetansebehov i den enkelte avdeling. Det er budsjettert tilskudd gjennom kompetanseløft. | 2.3, 3.3, 3.4, 4.8 | PPT er gjennomført, med hjelp fra Høylandet som oppæringsarena. Tjenesten har selvstendig gjennomført inkluderingsanalysen i Lierne kommune fra februar-mai 2023. Namsskogan skal etter planen starte gjennomføring nå i høst (2023), men de diskuteres noe rundt kommunens kapasitet med tanke på tid til godt forarbeid og plan for etterarbeid. |
| Tjenesten skal jobbe for å ha ny og oppdatert informasjon på hjemmesiden til vertskommunen. Informasjonen og innhold skal fremstå som mer brukervennlig for brukere, foresatte og alle samarbeidsparter. | 4.2, 4.8 | Det jobbes kontinuerlig med dette arbeidet, men vi ser at det er noen utfordringer til å få gjort det fortløpende etter behov. |
| PPT skal øke sin kompetanse i forståelsen av KL 20 og barnehagelovens bestemmelser. Vi skal følge nye retningslinjer som utarbeides i forbindelse med Kompetanseløftet. Det er gjennomført høringer, og ny opplæringslov forventes i 2022. PPT sitt nye mandat vil bli beskrevet. | 2.3, 3.3, 4.8 | Kontinuerlig arbeid |
| Statped er inne i en omstrukturering, og kommunene vil få et større ansvar. PPT vil for neste år ha behov for kompetanseheving for å nå målene i KL 20, Oppvekstreformen og ny opplæringslov. Opplæringen vil bestå av kollegaveiledning, kollektiv opplæring, individuell opplæring og hospitering. Behovet for kompetanse kartlegges, og det benyttes behovsmeldinger og behovsgrunnlag som meldes inn via kompetansenettverket i IN Dekom/Rekom/ KL, gjennom samarbeidsforum i Trøndelag. | 2.3, 3.3, 3.4, 4.8 | PPT har ingen plan på hvordan kompetansehevinger skal foregå, da det ble kjent at det ikke kommer kompetansemidler til dette formålet i 2023 gjennom kompetanseløftet. PPT er heller ikke kommet med i Udir sine prioriteringer på studieplass med frikjøp eller vikarordning. De studiene som er med vil kun treffe tjenestens behov i begrenset omfang. PPT søker på videreutdanning fra våren 2024, og vil i noen tilfelle forsøke å søke på studier med prioriteringer fra Udir. Vi er da å betrakte som lærere, og vil trenge bekreftelse fra skoleleder. |
| Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd; | | |

| | | |
|---|-----------|--|
| Oppstart av prosjekt felles legetjeneste IN. | 2.1, 2.12 | Prosjektet er godt i gang. Analysene så langt viser at hvis man skal oppnå målene i prosjektplanen så må det til en stor forandring i måten tjenestene leveres på. Prosjektet viser at det er mange elementer som krever analyse og avklaringer. Det er derfor blitt søkt ut midler til videreføring av prosjektet. Vi har mottatt 700 000,- i tilskudd for videreføring i 2024. Målet om oppstart 01.01.2024 viser seg å være urealistisk. Flere av analysene som blir gjort krever at må se på andre måter og gjøre ting på, enn man først trodde. Samt at det må gjøres en del avklaringer i forhold til organisasjonsform, og at det ligger noen overordnede utfordringer i eksisterende regelverk. Det er videre behov for å inngå en mer forpliktende intensjonsavtale for å sikre forankring i samarbeidskommunene. Som følge av at bygningsmassen ikke er tilpasset en ny organisering, samt behov for videre utredninger på enkelte punkter vil det gå lengre tid før man kan si at prosjektet felles legetjeneste er i full drift. |
| Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune | 4.3, 4.8 | Det jobbes kontinuerlig med dette. |
| Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen | 4.8 | Helseplattformen er stadig i medienes søkelys. Man ser at det er utfordringer på flere områder. Og dette gjør at innføringsløpet stadig endres og utsettes. Som følge av de stadige endringene er det blitt vanskelig å drive forberedelser som opprinnelig tenkt. Lokalt i -Grong kommune er derfor dette arbeidet satt på vent inntil man vet noe mer konkret. Administrasjonen følger likevel status tett for å kunne ha et best mulig grunnlag for å lage en innstilling etter hvert. Hvis situasjonen med uklarheter omkring Helseplattformen fortsetter ut i tid, bør kommunen foreta et valg på hva man skal gjøre. Det er flere fagprogrammer som er modne for utskiftning, og som man må vurdere hvor lenge man kan bruke uten at det går utover effektiviteten og kvaliteten på tjenestene. Nasjonale tjenester som f.eks. kjernejournal utvikles stadig. En vurdering av kostnad og behov må derfor gjøres etter hvert. |
| Se på arbeidsoppgaver og fordeling av disse mellom yrkesgruppene som jobber innenfor pleie og omsorgsektoren. I denne sammenhengen må det også sees på bemanning og vaktlengder | 4.8 | Det ble søkt om prosjektmidler til dette. Søknaden ble dessverre ikke innvilget. Men prosjektet er igangsatt, og det jobbes med dette. Det er et viktig prosjekt bl.a. for å tilpasse kompetansebehovet, slik at man får utnyttet den kompetansen som finnes på en best mulig måte. |

| | | |
|--|---------------|---|
| | | Spesielt sett i lyset av de rekrutteringsutfordringene som er økende. |
| Overgang til skybasert betalingsordning på legekantor | 4.8 | I slutten av oktober 2023 vil journalsystemet bli byttet. Dette gir bl.a. som fordel at vi vil få en enklere betalingsløsning. |
| Gjennomgang av tildelingskriteriene for tjenestetildeling | 2.1 | Tildelingskriteriene er gjennomgått av berørte avdelinger og koordinerende enhet, og er under arbeid for saksfremlegg i november 2023 |
| Videreutvikling av Helse-, omsorgs- og velferdstjenestene, med søkelys på medarbeiderskap og arbeidskultur i h.h.t til medarbeiderutviklingsprosessen som er beskrevet under felles utviklingstiltak ovenfor. | 4.8 | På grunn av vakanse uten innleie av vikar har det innenfor helse ikke vært mulig å få gjennomført dette arbeidet hittil i 2023. Pleie og omsorgstjenestene er i gang med arbeidet. Og fokuset på utviklingsprosessen er med i det daglige. |
| Videreføring av satsing på Familieveileder- tjenester og prosjektet «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn» | 2.1 | Medregnet foreldrene som har startet i Cos P kurs nå i høst, så har 32 foreldre gått kurs, og de har til sammen 57 barn. Det arbeides også for å innarbeide en ny modell for barnekoordinatorarbeidet, der det er ønskelig å få på plass en fast stilling med 50% dedikert barnekoordinator og 50% Cos- P veileder, for å sikre at dette prosjektet videreføres i ordinær drift når prosjektperioden er over. Dette i tråd med føringer i prosjektet samt føringer i fht plikten til barnekoordinator i alle kommuner, og samordningsplikten som fremgår i lovverket innenfor både helse- og oppvekstsektoren (herunder også oppvekstreformen). |
| Utvikle tiltakene «Barn som pårørende» og styrke arbeidet inn mot ungdommer på Namdal folkehøyskole og Grong videregående med et særlig fokus på rusarbeid. (jfr. Tilskudd til kommunalt rusarbeid) | 2.1, 3.7 | Kommunens hjemmeside er oppdatert i fht informasjon om barn som pårørende, både til tjenesteytere, pårørende og til målgruppen. Samarbeid med GVS og NFHS er videreført i tråd med tilskudd og handlingsplan. |
| År tre av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres, med «Foreldre på sidelinja». | 2.1, 3.4, 3.6 | Høstens runde med Foreldre på sidelinja er godt i gang, og tiltaket er videreført etter intensjonene. |
| Lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, smittevernplan, vold i nære relasjoner og ungdomsplan, implementeres i arbeidet i Grong kommune, i utarbeidelsen av ny kompetanseplan, og i arbeidet med ny kommunal planstrategi. (Videreført fra 2020/2021) | 3.4 | Arbeidet er ikke iverksatt, primært på grunn av vakanse i sentrale funksjoner. |
| 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 | 3.4, 2.1 | Arbeidet er godt i gang, og nærmer seg fullføring. Høringer er gjennomført og sluttstilling av arbeidet er i gang. Imidlertid har det vært vakanser hos flere sentrale aktører i arbeidet, noe som har medført forsinkelser i arbeidet. |

| | | |
|---|--|--|
| foreldreveiledningsstilling og BTI (Bedre tidlig innsats) | | |
| NAV Indre Namdal: | | |
| Videreutvikle vertskommunesamarbeidet om NAV Indre Namdal og partnerskapet med NAV Trøndelag for å sikre gode, tilgjengelige og likeverdige tjenester i alle kommunene | 2.1. | Det er gjennomført dialogmøte i vertskommunesamarbeidet i juni, med deltagelse fra alle kommunene i tillegg til Statsforvalter og NAV Trøndelag. Tema i møtet var tilgjengelige tjenester, bosetting og integrering av flyktninger og utenforskap. Det er et mål om å få til et partnerskapsmøte før nyttår. |
| Følge opp plan mot barnefattigdom, blant annet gjennom prosjektet «Familien i fokus» (tettere kartlegging oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal) | 4.5, 3.4 | Prosjektet "Familien i sentrum" er godt i gang, men prosjektmedarbeider slutter i desember. Usikkert om en klarer å videreføre prosjektet, p.g.a bemanningsutfordringer. Daglig drift må sikres først. |
| Utvikle og styrke samarbeidet med tjenester/samarbeidspartnere i alle kommunene i vertskommunesamarbeidet. | 4.8 | På grunn av bemanningsutfordringer har det ikke vært kapasitet til å få gjennomført planlagt møte med tjenester/samarbeidspartnere i alle kommunene. Har vært avholdt enkelte samarbeidsmøter med flyktingetjenestene. |
| Utvikle samarbeidet med flyktingetjenesten for å sikre tett og god oppfølging av bosatte flyktninger, og sikre overgang til arbeid og aktivitet | 3.6, 2.4 | På grunn av bemanningsutfordringer har det ikke vært kapasitet til å arbeide med dette området hittil i år. Det har vært avholdt et fellesmøte med flyktingetjenestene i vår og enkelt møter med ved behov. |
| Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning, kulturskole og ungdomsklubb. | | |
| <u>Bjørnan - Heia.</u> I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging. | 1.5, 1.12, 2.7 | Pågår fortløpende. Det jobbes for tiden med 2 reguleringsplaner. Reguleringsplan for ny caravanplass forventes vedtatt i løpet av høsten. Reguleringsplan for nye hyttetomter beliggende på Ulvig/Kjær pågår. Planmøte med befarig avholdt starten av oktober. Planarbeidet vil pågå utover vinteren 2024. I tillegg må det nevnes at det bidras sterkt med tilskudd for skiløyper, tråking, brøyting m.m. av kulturbudsjettet. |
| <u>Næringsarealer i Grong kommune.</u> -Grong næringspark: Markedsføring av ledig areal og initiere kjøp og salg av areal i næringsparken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser. -Øvrig næringsareal: Stabilitetsvurderinger for å fastslå at byggeområder kan utnyttes. Fortløpende markedsføring. | 1.1, 1.2, 1.3, 1.9, 1.12, 2.11, 3.5, 4.6 | -Jobbet med bedre markedsføring på hjemmeside. Solgt en tomt til ny næring i Grong næringspark. Videre er det solgt tomtegrunn til NTE for deres utbygging i næringsområde Harran. Fortløpende kommunikasjon med aktuelle næringsparter. -Pågår fortløpende. Stedsutviklingsprosess igangsatt i Grong sentrum. |

| | | |
|---|---------------|---|
| <p>-Videreutvikle Grong som handelssenter i samhandling med næringslivet. -Bidra til videre utvikling av alle 3 bygdesenter.</p> | | |
| <p><u>Friluftsliv.</u> Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.</p> | 2.2, 3.1, | <p>Grong-turer byttes ikke ut dette året og står etter innsatsen fra i fjor. Nye turer er under planlegging for neste to år. Finansieringsstøtte til løypenettverk Bjørgan - Kveinnsjøen - Heia er utbetalt, likeså brøyttestøtte p-plasser Heia og langrennsanlegget ved Bjørgan. Det er gjort en saksutredning med positivt vedtak som danner grunnlag for at Grong kommune nå har sendt inn søknad om å være pilotkommune for oppføring av ei "Dagsturhytte" i kommunen som vil bli en potensielt viktig satsing, forhåpentligvis allerede i 2024. Det planlegges å revitalisere og strukturere tilbudene med trimbokser, men dette avhenger av positiv innstilling og vedtak i kommende budsjettbehandlinger og er meldt som mulig nytt tiltak.</p> |
| <p><u>Kommunal bygningsmasse.</u> -Gjennomføre et systematisk og planmessig vedlikehold med sikte på å opprettholde god standard og godt inneklima. -Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.</p> | 2.3 | <p>Pågår fortløpende.</p> |
| <p>Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.</p> | 1.3, 3.6, 4.8 | <p>Pågår fortløpende.</p> |
| <p><u>Namdal brann- og redningsvesen.</u> -Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen. -Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.</p> | 2.10 | <p>Lovpålagt overbefalsvakt iverksatt fra 01.04.23. Revidering av planverk/brannordning pågår.</p> |
| <p><u>Boliger og leiligheter.</u> -Initiere at leietakere i kommunale boenheter gis muligheter for kjøp. -Fortsette strategien med salg av borettslagsleiligheter og andre utvalgte boligbygg. -Bidra til utvikling av nye boligprosjekt. -Markedsføring av boligtomter.</p> | 2.8 | <p>Løpende vurdering vedrørende hvilke boliger som kan legges ut for salg og behovet for kjøp av nye enheter.</p> |

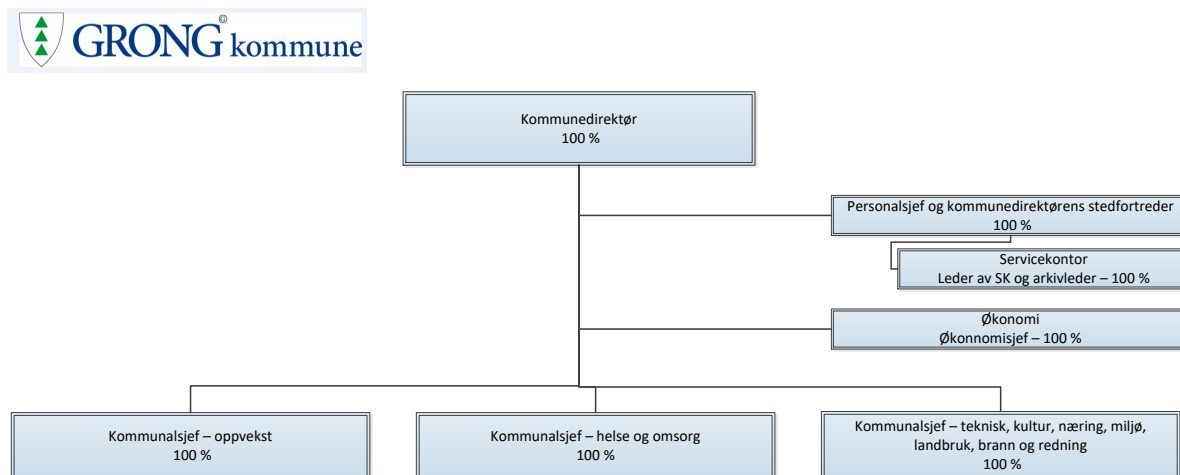
| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| <p>Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hovedplan skogsveier vedtatt 2013. • Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022. • Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. • Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015. • Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2023. • Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021. • Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. • Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. • Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021. • Boligpolitisk plan vedtatt 2016. • Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. • Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. • Ny vegplan vedtatt i 2021. | <p>2.6, 2.7, 2.8, 3.1, 3.5, 3.6.</p> | <p>Pågår fortløpende.</p> |
| <p>Videreføring av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p> | <p>1.12, 2.7, 2.9, 3.1, 4.1, 4.7</p> | <p>Pågår fortløpende med målsetting om best mulig drift innenfor de ressurser som blir vedtatt avsatt.</p> |
| <p>Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.</p> | <p>2.4, 2.9</p> | <p>Folkebiblioteket styrer etter budsjettammer og besøket er stadig økende. Utlånsstatistikk første tertial 2023 har en økning på om lag 40 % målt opp mot foregående år og øker om mulig mer utover året. Den økende bruken av biblioteket gir også utslag i Norsk Kulturindeks hvor Grong Folkebibliotek går fra 166. Plass til 45. Plass nasjonalt ut fra parametere om bruk, lån, besøk, arrangement, kommunestørrelse m.m. Den største endringen som møteplass er en pågående bruksendring siste to år hvor markant flere barn- og ungdommer benytter biblioteket som oppholds- og aktivitetsarena. . Folkebiblioteket i Grong har blitt trukket inn som pilotkommune i en fylkeskommunal satsing for å se på potensiale for utvidet tjenesteyting gjennom bibliotekstjenestene særlig i forbindelse med bygdevektstavgiftene og dette gir noen prosjektmidler siste halvår 23 og første 24. Disse</p> |

| | | |
|---|---------------|--|
| | | fordrer meraktivitet og kan ikke utvide ordinær drift. |
| Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel. | 1.4, 2.7, 3.1 | Kulturskoletilbudet drives relativt likt som tidligere år angående tilbudsstruktur, men er inne i andre skoleår på rad med svært høyt elevtall. Det er ikke rammer for utvidelse av fagtilbud og det er i år venteliste/ gitt avslag til søkere på noen tilbudsplasser. Kulturskolen driver på ett totalbudsjett med 95 elevplasser som er like stort som da vi hadde 59 elevplasser. Dette betyr at det er gjort et svært godt arbeid i å ta ut effekter best mulig for å dekke ett langt større tilbud uten å øke budsjetter. Men vi må si at vi nå presser tilbudene i taket og gjør dette med en god del kompromisser og mer effektivt forbruk av lærerressurser. |
| Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben. | 1.4, 2.4, 4.5 | Ungdomsklubben fungerer bra og har vært delt i to tiltak med en åpningsdag per uke hver. Nå er dette gjennom prosjektfase endret til samme dag, men med ettermiddagstilbud til juniorklubb (5. Kl +) og kveldstilbud for ordinær ungdomsklubb (7. Kl +). Førstnevnte tiltak er fremdeles å betrakte som en forsøksordning, da vi egentlig strekker ressursene i det lengste ved å ha to helt ulike tilbud på 0,3 årsverk. Det er gitt tilsagn på prosjektmidler som kan utvikle dette tilbudet inneværende år og to år videre. Begge tiltak framgår nå som svært betydningsfulle både for det helhetlige ungdomsmiljøet og for individer, og vi har endelig en god og dyktig kontinuitet i voksenrollen. Prosjektmidler gir mulighet for mer planlegging av tiltakene, mer utstyr og særlig mat til juniortiltaket. Vi vil også se nærmere på den høye bruken og aktiviteten blant barn og unge i folkebiblioteket og om det kan trekkes synergier mellom dette prosjektet og biblioteket som møteplass for barn- og unge. Fylkeskommunen har tatt kontakt med oss for å studere og se nærmere bl.a. på satsing på "juniorer" gjennom ungdomstiltak i arbeidet med en ungdomskulturplan for Trøndelag fylke. |
| Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskudsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk. | 1.10, 1.11 | Pågår fortløpende. Temaplan landbruk satt i bestilling for lenge siden. |
| Planlegge, fremme utbyggingsaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan. | 1.2, 1.9, | Pågår fortløpende. |

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 | 6 446 | 8 989 | 71,71 |
| Sykelønsrefusjoner | -476 | 0 | |
| Øvrige kostnader | 3 893 | 5 325 | 73,12 |
| Inntekter | -908 | -637 | 142,58 |

| Ansvar | | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Avvik i NOK | Forbruk i % |
|--------|--|----------|------------------------|-------------|-------------|
| | ALLE | 8 956 | 13 677 | -4 721 | 65,48 |
| 1000 | Sentraladministrasjon | 4 238 | 6 556 | -2 318 | 64,64 |
| 1100 | Fellesutgifter IKT | 1 750 | 2 814 | -1 064 | 62,18 |
| 1101 | Fellesutgifter administrasjon inkl servicekontoret | 3 035 | 4 317 | -1 282 | 70,31 |
| 1102 | Kantine i kommunehuset | -17 | 0 | -17 | 0,00 |
| 1202 | Bevillings- og skjenkekontroll | -59 | -20 | -39 | 294,10 |
| 1500 | Til rådmannens disposisjon | 9 | 10 | -1 | 89,53 |
| 1900 | Motpost avskrivninger | 0 | 0 | 0 | 0,00 |

OPPSUMMERING;

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

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

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

Vi har noe sykefravær og vi minimerer innleie av vikarer. Noe må vi leie inn og med et valg fremfor oss med forhåndsstemming, må vi ha tilstrekkelig bemanning på Servicekontoret. Slik det ser ut i dag, vil imidlertid refusjoner fra NAV gi gode muligheter for å dekke inn deler av lønnsoppgjøret for 2023. Tiltredelse i stillingen som prosjektutvikler vil skje i løpet av juli/august. Sen tiltredelse vil også gi noe besparelser – ca kr 350.000,-. Imidlertid betraktes dette som ekstraordinære midler som skal tilbakeføres «felleskassen» eller redusere bruk av fond.

Ramme 1 får tilført kr 279.000,- av en felles pott avsatt til fordeling som kompensasjon for lønnsoppgjøret. Sammen med prosjektmidler (Samskaping) og mindre vikarinleie enn refusjoner for sykefravær, medfører dette at ramme 1 per tiden synes å være i økonomisk balanse og klarer å dekke inn det store lønnsoppgjøret som har vært for alle ansatte.

7.3. Nærvær/Hms

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

Nærværet er økt de to siste kvartalene og det oppleves en positiv trend som forventes å fortsette ut året.

7.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

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

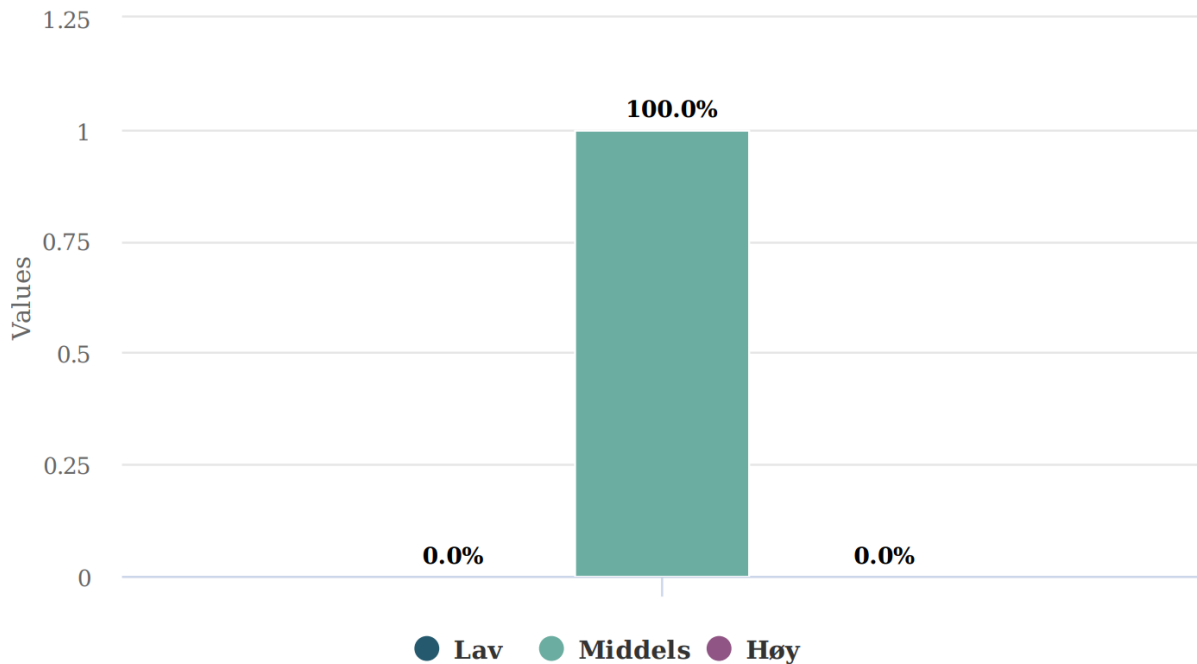
7.5. Internkontroll og avvik

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

Følgende avvik er rapportert i Compilo innenfor ramme 1:

Alvorlighet

1. jan. 2023 - 30. sep. 2023



To avvik er registret til og med 2. tertial og fordeler seg på HMS og personvern/informasjonsikkerhet GDPR. Avviket som omhandler HMS gjelder en annen avdeling innenfor et annet rammeområde og kommenteres der. Avviket som omhandler personvern handler om en feilsendt e-post.

7.6. Oppsummering status ved rapportering

7.6.1. Status planarbeid 2023

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

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

7.6.2. Annen daglig drift

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

I tillegg arbeides det daglig med mye rydding i det gamle papirarkiv, et arkiv som omfatter alle fagområder.

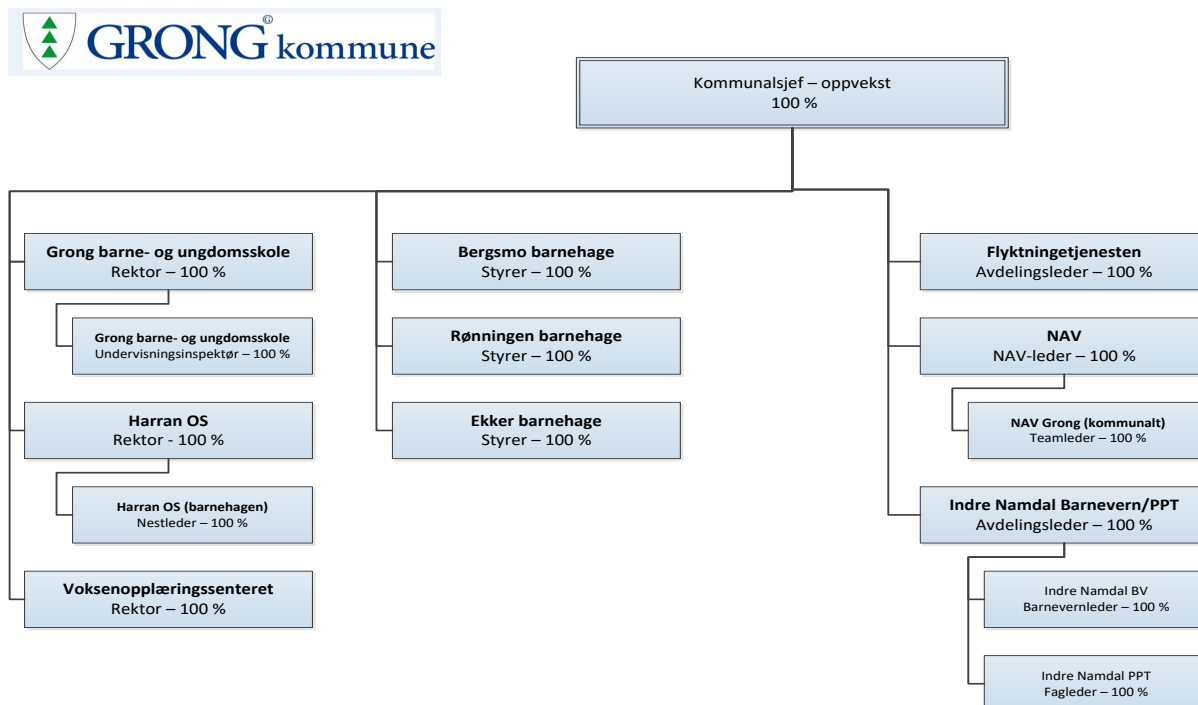
Videre er det foretatt en strukturgjennomgang av vårt system for Personvern og informasjonssikkerhet. Dette arbeidet er gjort i godt samarbeid med personvernombudet, jfr. vedtak i Grong kommunestyre (PS 16/2022, pkt 4) som sier at: Administrasjonen bes om å sørge for at dokumentasjonen av behandling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

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

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. Nestleder i Harran har en fordeling på 35/65.

8.2. Økonomi og drift

| Totalt ramme 2. | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Forbruk i % |
|---------------------|----------|------------------------|-------------|
| ALLE | 61 664 | 86 138 | 71,59 |
| Personalkostnader | 57 994 | 75 347 | 76,97 |
| Sykelønnsrefusjoner | -3 987 | -4 041 | 98,66 |
| Øvrige kostander | 14 763 | 24 029 | 61,44 |
| Inntekter | -7 106 | -9 197 | 77,26 |

| Ansvar | | Regnska p | Budsjett inkl. endring | Avvik i NOK | Forbruk i % |
|--------|------------------------------|-----------|------------------------|-------------|-------------|
| | ALLE | 61 563 | 86 149 | -24 586 | 71,46 |
| 2100 | PP-tjeneste, kommunens andel | 934 | 1 867 | -934 | 50,00 |

| | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|
| Grong sin andel av driftsbudsjett PPT- fordeling etter 20 likt/80 folketall. Ligger regnskapsmessig på budsjett siden kommunene faktureres kvartalsvis. | | | | | |
| 2210 | Administrasjon, fellesutgifter alle skoler | 1 351 | 3 032 | -1 681 | 44,55 |
| Lønn redusert noe pga vakans i kommunalsjef stillingen våren 2023. | | | | | |
| 2211 | Undervisning, fellesutgifter alle skoler | 333 | 588 | -255 | 56,63 |
| 2212 | MOT | 85 | 221 | -136 | 38,64 |
| Regnskapsmessig underforbruk knyttet til refusjon. Stabil aktivitet uavhengig av refusjon. | | | | | |
| 2213 | Skoleskyss | 798 | 1 050 | -252 | 76,02 |
| 2214 | Fosterheimplasserte elever i andre kommuner | 911 | 2 012 | -1 101 | 45,30 |
| Redusert kjøp av tjenester fra andre kommuner | | | | | |
| 2215 | Barn i andre kommuner | 793 | 805 | -12 | 98,48 |
| Økt utgift pga økt elever i andre kommuner | | | | | |
| 2217 | Ungdomsråd | 0 | 11 | -11 | 0,00 |
| 2220 | Undervisning GBU | 21 497 | 28 063 | -6 566 | 76,60 |
| Regnskapsmessig overforbruk knyttet til lønn faste ansatte og lærere. Økningen er knyttet til årets lønnsøkning. | | | | | |
| 2223 | Skolefritidsordning GBU | 1 239 | 1 167 | 72 | 106,16 |
| Regnskapsmessig overforbruk knyttet til lønn faste ansatte. Økningen er knyttet innføring av redusert foreldrebetaling for 2.trinn som fører til redusert foreldrebetaling på 200 000,- I tillegg skyldes økning årets lønnsøkning og økt behov enkeltelever. | | | | | |
| 2230 | Undervisning leirskole | 129 | 118 | 11 | 109,05 |
| Regnskapsmessig overforbruk knyttet til økning i husleie grunnet nye eiere på Sømliøya, samt økning i skyss utgifter. | | | | | |
| 2242 | Barnehagedrift Bergsmo | 3 580 | 5 066 | -1 486 | 70,66 |
| Høy sykkelønsrefusjon og liten/ingen tilgang på vikarer gjør at vi har mindreforbruk pr nå. | | | | | |
| 2250 | Undervisning Harran | 4 246 | 6 142 | -1 896 | 69,13 |
| 2252 | Barnehagedrift Harran | 2 976 | 3 595 | -619 | 82,78 |
| Overforbruk skyldes forventet refusjon frikjøp fra stilling | | | | | |
| 2253 | Skolefritidsordning Harran | 298 | 628 | -330 | 47,43 |
| 2300 | Barnehagedrift Ekker Barnehage | 3 047 | 4 379 | -1 332 | 69,59 |
| Regnskapet så langt viser et lite mindreforbruk enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak mindre lønnsutgifter. | | | | | |
| 2301 | Barnehagedrift Rønningen barnehage | 5 854 | 7 680 | -1 826 | 76,23 |
| Vi har et overforbruk på lønn som skyldes stilling på enkeltbarn som ikke er lagt inn i budsjettet. Forventer samtidig noe mer på inntekt bla. refusjon sykefravær. | | | | | |
| 2400 | Voksenopplæring | 1 085 | 2 344 | -1 259 | 46,31 |

| | | | | | |
|---|------------------------------------|-------|--------|--------|-------|
| 2512 | Kvalifiseringsordningen | 147 | 0 | 147 | 0,00 |
| 2513 | Introduksjonsprogram flyktninger | 5 279 | 7 822 | -2 543 | 67,49 |
| <p>Dette ansvaret får størst økning den 12. hver måned ved utbetaling av lønn og introduksjonsstønad. Utgifter til introduksjonsstønad øker ut over budsjett på grunn av forlengelser av program og periodisering.</p> | | | | | |
| 2514 | Velferdsavdelingen | 0 | 15 | -15 | 0,00 |
| 2515 | Enslige mindreårige flyktninger | 166 | 200 | -34 | 82,75 |
| <p>Her vil det kun komme til enkelte mindre utgifter resten av året, da dette ansvarsområdet utgår fra og med budsjett 2024.</p> | | | | | |
| 2516 | AMOT | -102 | 0 | -102 | 0,00 |
| <p>Dette tilskuddet skal vi rapportere på i slutten av året, så det kan bli endringer på inntekt/utgift før budsjettåret er over.</p> | | | | | |
| 2600 | Tilskudd Namdals Folkehøgskole | 98 | 100 | -2 | 98,36 |
| 2730 | Barnevernstjeneste | 1 968 | 3 451 | -1 483 | 57,02 |
| <p>Grong sin andel av driftsbudsjett barnevern ligger regnskapsmessig på budsjett siden kommunene faktureres kvartalsvis. Fordelingsnøkkel styres etter 10% likt fordelt mellom kommuner og 90% etter medgått tid. For 2023 Grong kommune er det budsjettert 53,71% og pr 3.kvartal viser en faktisk medgått tid i snitt helårs på 35,89%- altså et mindreforbruk på 17,82%. Holder denne medgått tid prosenten seg slik over alle 4 kvartal, vil det bety et mindre forbruk for Grong på ca 1 million.</p> | | | | | |
| 2731 | Barnevern i familien | 312 | 538 | -226 | 58,02 |
| <p>Regnskap viser et lavere forbruk enn forventet så langt. Det er store variasjoner/uforutsigbarhet i utgiftene i disse tjenestene fordelt på et uforutsett antall barn gjennom året. Utfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på. Det ble gjort en nedregulering i april med kr -328.000. Ut fra det man vet p.t. skal budsjettet holdet- det kan også muligens bli noe overskudd.</p> | | | | | |
| 2732 | Barnevern i fosterheim | 4 538 | 7 985 | -3 447 | 56,83 |
| <p>Regnskap viser et så langt mindre forbruk enn forventet, noe som skyldes at store kostnader for statlige tiltak ennå ikke er regnskapsført for 3.kvartal. Dette er også et svært utfordrende budsjett å beregne/vurdere gjennom året. Budsjettet ble oppregulert i april med kr 384.000- sett i sammenheng med ansvar 2731. Total opp-regulering i april for begge tiltaksansvar Grong 2731 og 2732 ble på ca 60.000.</p> | | | | | |
| 2800 | Reservert for tilleggsbevilgninger | 0 | -2 364 | 2 364 | 0,00 |
| 2900 | Motpost avskrivninger | 0 | -366 | 366 | 0,00 |

OPPSUMMERING;

Ramme 2 har fått fordelt midler til lønnsøkning med kr 2 433 000.- Rammeområde 2 har i budsjett 2023 en uspesifikk innsparing på kr 2.364.000,-. En har ikke klart gjennom budsjettregulering å hente inn hele beløpet, det er derfor behov for tilleggsbevilgning på kr 1 144 782

8.3. Nærvær/Hms

| Avdeling: | 1. kv. | 2. kv. | 3. kv. | 4. kv. | År: |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Undervisning, GBU | 81,2 | 95,0 | 96,2 | 86,1 | 2021 |
| | 82,2 | 83,5 | 90,8 | 87,8 | 2022 |
| | 88,4 | 93,6 | 97,5 | | 2023 |
| Skolefritidsordning, GBU | 90,0 | 91,2 | 88,1 | 83,1 | 2021 |
| | 85,5 | 85,7 | 94,1 | 89,4 | 2022 |
| | 87,4 | 87,0 | 99,4 | | 2023 |
| Barnehagedrift, Bergsmo | 86,4 | 82,1 | 90,3 | 72,7 | 2021 |
| | 74,8 | 82,9 | 83,9 | 71,5 | 2022 |
| | 66,4 | 72,1 | 87,0 | | 2023 |
| Undervisning, Harran OS | 87,5 | 93,0 | 91,3 | 91,8 | 2021 |
| | 90,1 | 97,0 | 100 | 99,6 | 2022 |
| | 96,8 | 96,1 | 96,8 | | 2023 |
| Barnehagedrift, Harran OS | 89,1 | 87,5 | 90,5 | 77,0 | 2021 |
| | 80,5 | 87,9 | 80,9 | 80,1 | 2022 |
| | 80,3 | 93,0 | 99,8 | | 2023 |
| Barnehagedrift, Ekker | 82,0 | 96,6 | 95,4 | 95,1 | 2021 |
| | 94,5 | 90,0 | 95,6 | 95,6 | 2022 |
| | 97,4 | 95,7 | 96,5 | | 2023 |
| Barnehagedrift, Rønningen | 73,7 | 86,9 | 88,7 | 87,2 | 2021 |
| | 86,7 | 97,4 | 94,6 | 83,1 | 2022 |
| | 78,9 | 84,9 | 91,7 | | 2023 |
| Voksenopplæringen | 89,4 | 90,1 | 94,3 | 95,3 | 2021 |
| | 76,9 | 98,6 | 98,8 | 93,8 | 2022 |
| | 91,8 | 93,0 | 83,6 | | 2023 |
| IN BV/PPT | 92,7 | 94,6 | 93,1 | 87,3 | 2021 |
| | 92,9 | 96,3 | 98,0 | 93,8 | 2022 |
| | 89,6 | 91,4 | 93,3 | | 2023 |

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene har hatt en fin økning i nærvær gjennom 2023. 3 kvartal er preget av sommerferie og avspasering for skolepersonell, noe som i seg selv gir en reduksjon i fravær, men man ser likevel en økning i nærvær sammenlignet med tidligere år. GBU er med på Nærværprosjekt sammen med NAV Arbeidslivssenter. Noe mer fravær i slutten av september/starten av oktober.

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

Det jobbes også med å få ned antall dager enkeltfravær.

Barnevern/PPT:

Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært

et økende nærvær. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift. Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre fravær pga sykdom/barns 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 i barneverntjeneste, akseptere en del utskiftninger/turn-over blant ansatte. I 2022 har avdelingen et nærværssnitt på 95,25% som er over Grong kommunes målsetting på 95%. Så langt i 2023 har avdelingen nærværssnitt på 91,4%. Fravær skyldes i all hovedsak to graderte legemeldte sykemeldinger, der det forventes/er signalisert økt nærvær i fremover- noe som også gjenspeiler utviklingen gjennom de 3 første kvartalene i år.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Lite fravær på begge avdelingene.

Grong voksenopplæring:

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

Bergsmo barnehage:

Bedrer nærvær enn tidligere kvartal i 2023, men fremdeles for høyt. Det har vært mye endringer av ulike årsaker i personalgruppen noe som gjør at det forventes høyere nærvær fremover. Har også hatt en del enkelt dager med fravær etter oppstart nytt barnehageår.

Ekker barnehage:

Fortsetter en god trend med høyt nærvær. Pr. 3. kvartal 2023 ligger dette i snitt på 96,5%, som er godt innenfor Grong kommunes målsetting på 95%. Fravær skyldes i hovedsak en langtidssykemelding. Lite bruk av egenmeldinger.

Rønningen barnehage

Har en god utvikling på nærværstill gjennom hele året. Fraværet er ulike individuelle grunner som ikke er arbeidsrelatert. Gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte våren 2023.

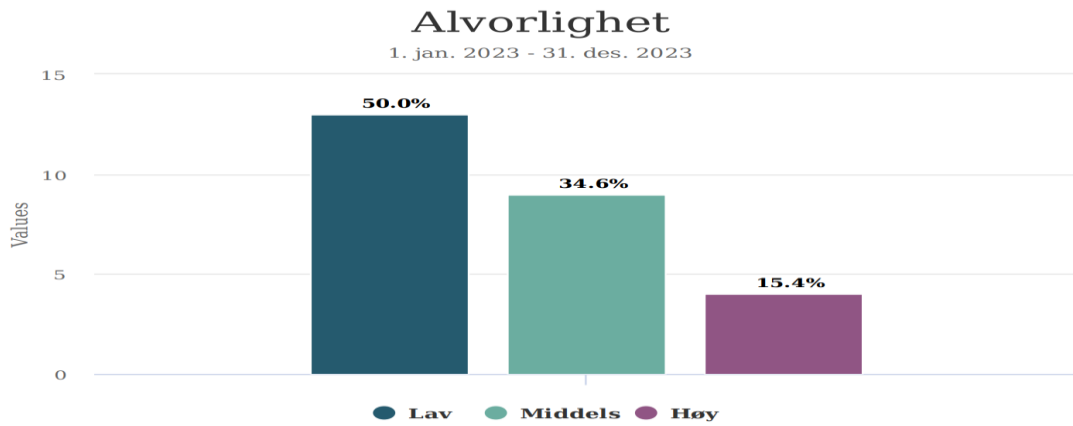
Har i samarbeid med de andre barnehagene, tillitsvalgte og verneombud gjennomført møter med bedriftshelsetjenesten (ANT) der fokuset har vært arbeidstaker og arbeidsgivers ansvar og rettigheter i forbindelse med robuste medarbeidere og sykefraværsoppfølging.

8.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

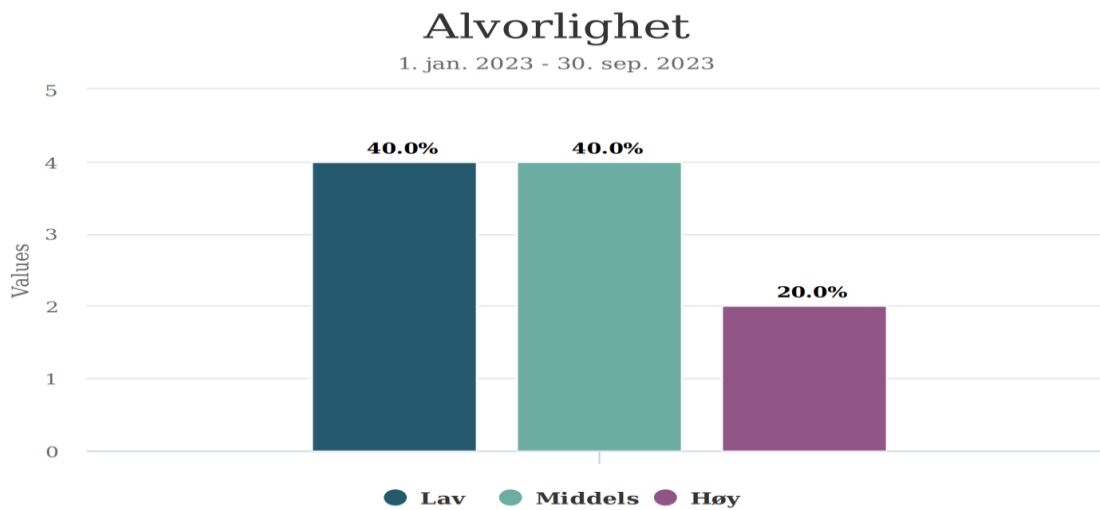
Det har vært gjennomført samarbeidsmøter i barnehagene og skolene og i Flyktningetjenesten. Det er også gjennomført møter med tillitsvalgte i forbindelse med utlysning og rekruttering av ansatte.

8.5. Internkontroll og avvik

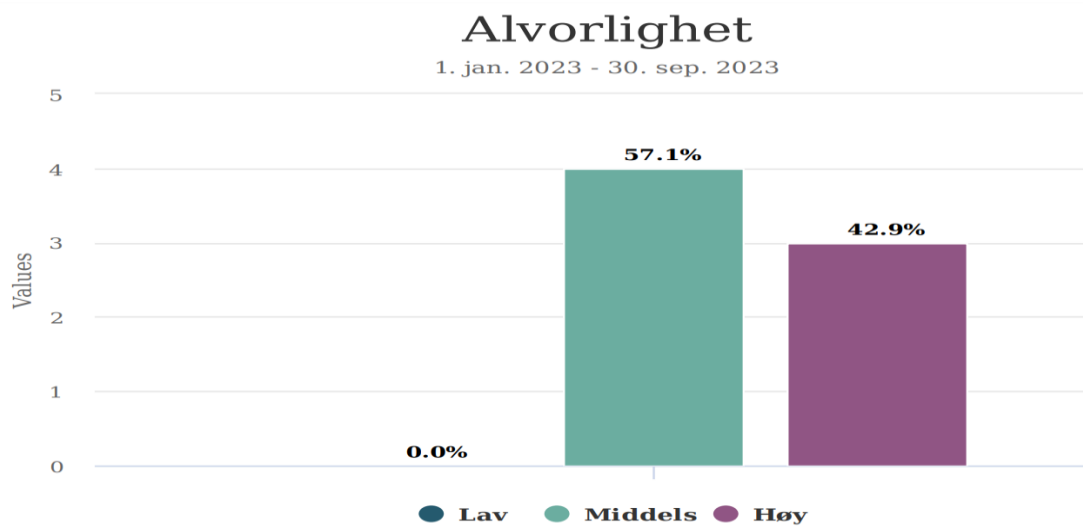
Tjeneste brukere



Organisasjon/internt



HMS



Grong barne- og ungdomsskole

Ansatte følger rutine og melder avvik ved behov. Det er i hovedsak to kategorier det meldes avvik på. 1. Ikke gjennomført spesialundervisning grunnet fravær blant ansatte. 2. Vold mot elever og ansatte. Det er en jevn fordeling i type avvik.

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

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 tema både i fagmøter, personalmøter og i medarbeidersamtaler de siste årene. Ansatte har meldt opp slike avvik via Compilo disse årene, men det er kun et fåtall. Det er nok viktig å ha dette som et tema jevnlig for å sikre at rapportering skjer fra ansatte når det er riktig. Melding av avvik ble gjennomgått med alle ansatte på personaldag i mai 2023.

PPT

PPT har satt seg som mål å få på plass ny layout når det gjelder internkontroll på Compilo. Dette er en tidskrevende prosess der fagleder ønsker det skal være et ansatte-forankret arbeid, som det må settes av tid til. Målet er at ved utgangen av 2024 vil tjenesten ha oppdaterte rutiner, og et årshjul som fungerer i sammenheng med avdelingen og Grong kommunes planer for øvrig.

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 til rett tid.
- Hvorvidt PPTs egen interne frist på ferdigstilling av sakkyndige vurderinger overholdes.

PPT har i 2022 overholdt fristene og har dermed ingen avvik.

2023: I gjeldende tertial har PPT et fristbrudd på ferdigstilling av sakkyndig vurdering. Fristbruddet er vurdert til å ikke ha noen direkte konsekvenser for barnet/familien.

Barnevern:

Nasjonalt tilsyn: Statsforvalteren i Trøndelag gjennomførte nasjonalt tilsyn høsten 2020 på undersøkelsessaker i barneverntjenesten fra undersøkelser utført i 2018 og 2019. 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. Indre Namdal barnevern er ikke plukket ut til nasjonalt tilsyn i 2022 og 2023.

Kvartalsvis internrapportering: Barneverntjenesten har det siste året kommet godt i gang med internrapportering av evt. kvartalsvis faglige avvik via Compilo. Herunder har det også vært stort fokus på å få systematikken omkring internrapporteringen på plass. Fokusområdene er i utgangspunktet et utplukk opp mot Statsforvalters nasjonale tilsyn og internrapporteringen er basert på kontaktpersonenes egenrapportering i hver enkelt sak- samt stikkprøver av fagledelse. Fag- og administrativ ledelse har nylig hatt gjennomgang av hvilke fokusområder som er aktuelle for 2024, og er opptatt av å se etter sårbarhetsområder som krever forbedringsarbeid.

Hva gjelder avvik for 2023 så langt, har det ikke blitt rapportert avvik i Compilo i 1. og 2. kvartal. Dette fordi man ikke har vurdert at omfang av avvik/funn har vært små/lav/liten betydning. Dette vurderes som en positiv utvikling. Imidlertid ser man at det foreligger noen små tendenser/sårbarhetsområder der vi må ha fokus. Disse er:

- 1.kvartal:
 - Noen mangler i undersøkelsesplaner. Dette virker å ha oppstått som følge av vakanse/manglende ledelse, samtidig som noe kan skyldes overgang til nytt fagsystem
- 2.kvartal:
 - mangler i dokumentarbeidet. Dette omhandler noen mangler av relevante vurderinger av dokumenterte beskrivelser. Dette skyldes manglende kunnskap og erfaring

For 3.kvartal rapporteres det inn følgende avvik i Compilo:

Brudd på undersøkelsefrist: 4 fristbrudd. Herav 3 av sakene med 1 dags fristbrudd over 3 mnd pga teknisk sen godkjenning i fagprogrammet. Saken ble sammen med foreldre konkludert innen frist. I siste sak ble det fristbrudd på 5 dager, da man valgte å gi familien ekstra tid til å vurdere å ta imot frivillige hjelpetiltak. Disse fristbruddene ansees derfor fra vår side som faglig forsvarlige/ som fornuftige barnets beste vurderinger.

I tillegg ser man for 3.kvartal at det foreligger noen små tendenser/sårbarhetsområder der vi må ha fokus. Disse er:

- 3.kvartal: ikke samme barn i alle funn;
 - 1 manglende barnesamtale v/oppfølgingsbesøk
 - 1 Ikke oversendt tilsynsrapport rettidig
 - 1 gjennomført digital oppfølging istedenfor fysisk tilstedeværelse

Videre plan for internkontrollarbeid barnevern:

I løpet av 2023 endres systemet rundt rapportering til Statsforvalter og SSB, og data vil etter hvert rapporteres automatisk daglig fra det nyoppretta nasjonale barnevernregisteret. Foreløpig er ikke denne funksjonen kommet i orden fra programleverandør. Automatisk rapportering har bakgrunn i ny programvare -Visma Flyt Barnevern, som Indre Namdal barnevern gikk over til i desember 2022. Samtidig ble ny barnevernlov iverksatt fra 1.1.2023. Disse to faktorene gjør at kommunene må ha et ØKT fokus på intern rapportering fremover for å sikre god internkontroll på barnevernsområdet. Man satte seg mål for 2023 at hele internkontrollsystemet på barnevern måtte gjennomgås og beskrives på nytt i Compilo. Det er utarbeidet en plan for arbeidet som viser til at dette i det all vesentligste er gjennomførbart.

Flyktningetjenesten:

Avvik har vært tema på avdelingsmøter og i samarbeidsmøter med tillitsvalgte og verneombud.

Det meldes avvik i forbindelse med press på tjenesten og mulighet til å følge opp bosatte tett nok i program og i praksis. Det er satt i gang tiltak, men det er utfordrende å gjennomføre i perioder, der det både er press på bosetting og programveiledning. Det samarbeides med kommunalsjef oppvekst for å finne riktig tjenestenivå.

Kommunen har hatt avvik på lovpålagt foreldreveiledning til nybosatte foreldre, da vi ikke hadde sertifiserte ansatte som har kapasitet til å veilede innenfor de ressurser som er innen foreldreveiledning i kommunen. To ansatte på Flyktningetjenesten starter denne sertifiseringen snart, slik at vi kan få på plass dette tilbudet.

Det jobbes med systematisering som sikrer bedre internkontroll tilpasset et økt antall ansatte og tjenestemottakere, men det kan ikke prioriteres i perioder, der det er press på flere oppfølgingsområder. Mye er kommet på plass det siste året.

Grong voksenopplæring:

Det er jobbet lite med avvik som konkret tema. Ansatte må gis opplæring i avviksmelding.

Første kvartal ble det skrevet tre avvik på avdelingen. Disse er lukket. Det er ikke skrevet avvik i høst.

Voksenopplæringa har innført digitale elevmapper, og gjort en del vedtak i forbindelse med dette. Elements blir brukt til sak og arkivsystem på avdelinga, både på individ og systemnivå.

Bergsmo barnehage:

Det er ikke meldt avvik på compilo og famac siste kvartal. Har hatt Compilo som tema på personalmøte nå i høst, og det er ønske om opplæring i hva som skal/kan meldes som avvik. Alle nye ansatte har fått tilgang til Compilo Det har vært gjennomført brannvernuke, med varslet brannøvelse. Barnehagene gjennomfører jevnlig felles møter med TV og VO.

Ekker barnehage:

Fortsatt lite avviksregistreringer på famac og compilo. Skal gjennomgå avviksrutine på neste personalmøte. Vernerunde gjennomført i september. Ser fortsatt en veldig positiv endring etter at vaktmesterordningen ble omorganisert. Det har vært jevnlig møter med TV og VO om aktuelle felles for alle barnehagene.

Rønningen barnehage:

Gjennomført vernerunde mai 2023 og avvik/oppgaver ble lagt i Famac. Noe av tiltakene er lukket, mens andre står åpen enda. Melder inn ulike oppgaver fortløpende som blir tatt etter hvert. Det er nå få avvik som blir meldt i Famac. Ingen avvik er blitt registrert i Compilo det siste året. Barnehagene har startet med en gjennomgang av struktur og innhold i rutiner for videre ny gjennomgang blant de ansatte. Har jevnlig møter med TV og VO om aktuelle saker.

8.6. Oppsummering status ved rapportering

8.6.1. Status planarbeid 2023.

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.

8.6.2 Annen daglig drift

Revidering av barnehagevedtektene i Grong er behandlet i formannskapet og er ut på høring. Det er orientert i formannskapet om kunnskapsgrunnlaget vi har om barnehagene i Grong.

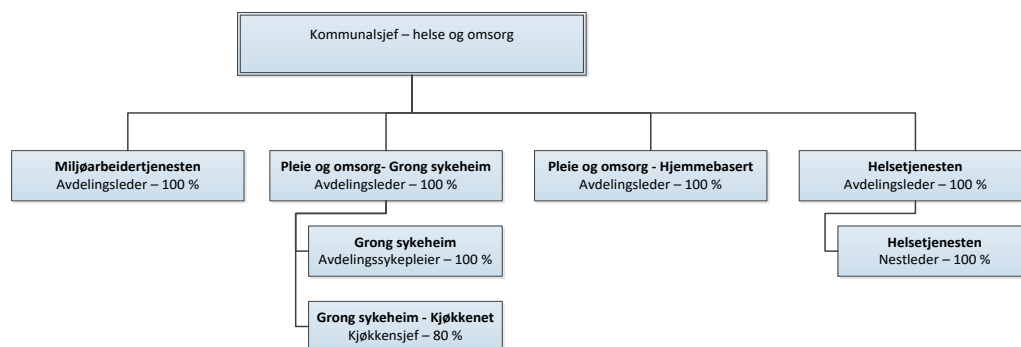
Det rapporteres fra flere avdelinger, at en har barn som krever mye ressurser. Dette kan bli og til tider være krevende for den enkelte avdeling å håndtere, hva gjelder både personell og økonomi.

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

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 % |
|---------------------|----------|------------------------|-------------|
| Alle | 73 367 | 90 080 | 81,45 |
| Personalkostnader | 64 884 | 87 258 | 74,36 |
| Sykelønnsrefusjoner | -3 620 | -3 156 | 114,71 |
| Øvrige kostnader | 24 598 | 28 296 | 86,93 |
| Inntekter | -12 494 | -22 318 | 55,98 |

| Ansvar | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Avvik | Forbruk i % | |
|--------|---|------------------------|--------|-------------|-----------|
| | ALLE | 73 367 | 90 080 | -16 713 | 81,45 |
| 3000 | Administrasjon helse og omsorg | 1 376 | 2 618 | -1 242 | 52,56 |
| 3101 | Pleie og omsorg sykeheim | 22 968 | 32 035 | -9 067 | 71,70 |
| | Ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3102 | Vaskeri | 798 | 995 | -197 | 80,20 |
| | Høyere utgifter på renholdsartikler fører til noe overforbruk. Mindre salg av vaskeritjenester enn forventet. | | | | |
| 3103 | Kjøkken | 2 563 | 3 208 | -645 | 79,90 |
| | Kjøkkenet vil mest sannsynlig gå i balanse på tross av økte utgifter på den største posten som er matvarer. Årsaken ligger i større inntekter på salg av middag. | | | | |
| 3104 | Dialyse | 329 | -16 | 345 | -2 053,65 |
| | Refusjoner kommer fortløpende inn. Ansvaret vil gå i balanse ved årets slutt. | | | | |
| 3201 | Hjemmesykepleie | 7 513 | 9 279 | -1 766 | 80,96 |
| | Mangel på søkere i ferieavviklingen har medført økte kostnader til bruk av vikarbyrå på sommeren for å få forsvarlig bemanning. | | | | |
| 3202 | Hjemmehjelp | 607 | 829 | -222 | 73,20 |
| | Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3203 | Annen hjelp for eldre og funksjonshemmede | 25 | 0 | 25 | 0,00 |
| 3300 | Administrasjon sosialtjeneste | 1 028 | 1 811 | -783 | 56,76 |
| | Ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3302 | Økonomisk sosialhjelp | 5 688 | 5 660 | 28 | 100,49 |
| | Stort overforbruk hittil i år. Allerede gjennomført en budsjettregulering, må reguleres på nytt i høst. Årsak til overforbruk er økte levekostnader (økte matvarepriser og renter o.l.) og økt bosetting av flykninger. Ufordrende å budsjettere kostnader til sosialhjelp. | | | | |
| 3303 | Kvalifiseringsordningen | 0 | 250 | -250 | 0,00 |
| | Forventes å gå i balanse | | | | |
| 3304 | Forebyggende tiltak | 39 | 54 | -15 | 72,41 |
| | Forventes å gå i balanse | | | | |
| 3400 | Legekantor | 7 523 | 8 720 | -1 197 | 86,27 |
| | Vi vil komme ut med et stort overforbruk og dette skyldes i hovedsak innleie leger via vikarbyrå og private. | | | | |
| 3402 | Felles kommuneoverlege | 921 | 791 | 130 | 116,38 |
| | Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3500 | Fysioterapi | 1 170 | 1 432 | -262 | 81,72 |
| | Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3501 | Rehabilitering og forebygging | 1 612 | 2 262 | -650 | 71,27 |
| | Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | |
| 3502 | Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter | 485 | 472 | 13 | 102,83 |
| | Overforbruk omsorgslønn | | | | |
| 3503 | Dagtilbud | 333 | 520 | -187 | 63,96 |

| | | | | | |
|---|--|-------|--------|--------|--------|
| 3600 | Psykisk helsevern | 2 396 | 2 562 | -166 | 93,51 |
| Ansvaret ser ut til å gå i balanse. Dette som følge av etterslep på inntektssiden. | | | | | |
| 3610 | Frisk i friluft | 9 | 20 | -11 | 45,83 |
| 3630 | Helsestasjon | 1 029 | 1 505 | -476 | 68,40 |
| Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | | |
| 3700 | Avdeling for funksjonshemmede | 9 232 | 10 382 | -1 150 | 88,92 |
| Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | | |
| 3701 | Forsterket tilbud utenfor bofellesskap | 2 785 | 3 360 | -575 | 82,89 |
| Ansvaret ser ut til å gå i balanse | | | | | |
| 3702 | Avlastningstiltak i bolig | 2 686 | 2 237 | 449 | 120,06 |
| Her blir det et ganske stort overforbruk. Skyldes mindre tilskudd for prosjekt enn antatt og en økning i behovet for avlastning. I tillegg har vi fått inn personal som har rett kompetanse som koster mer. | | | | | |
| 3800 | Reservert for tilleggsbevilgninger | 0 | -251 | 251 | 0,00 |
| 3900 | Motpost avskrivninger | 0 | -916 | 916 | 0,00 |

OPPSUMMERING:

Flere av inntekstpostene vil først komme inn på slutten av året. Erfaringene viser at det på flere fagområder må brukes vikarbyrå for å dekke nødvendig kompetanse. Utfordringene med å skaffe nødvendig fagkompetanse er fortsatt stort. Dette gjør at utgiftene på dette fortsatt er store og økende. Fortsatt økende behov for avlastningstiltak for barn og unge. Antallet psykisk utviklingshemmede har økt, og det kreves mer personalressurser der. Men tilskuddet overføres etterskuddsvis i rammeoverføringene, så inntektssiden til kommunen øker derfor ikke før i 2024.

Det har vært store lønnsøkninger i 2023. Det er blitt avsatt midler for å dekke inn deler av dette. Ramme 3 vil ved neste budsjettregulering få tilført 2 418 000,- Dette vil bidra til å dekke opp noe av den ubalansen som man ser i tallene pr. i dag. Hvis man ikke regner med den store økningen på sosialbudsjettet, så ville rammeområdet mest sannsynlig gått i balanse i 2023. Økningene på sosialbudsjettet gjør at man ikke klarer å finne dette innenfor eget rammeområdet. Økningen skyldes i stor grad økt bosetting, økte levekostnader i form av prisstigning og renteøkninger. Dette er ikke noe som er unikt for Grong kommune.

Ber om en tilleggsbevilgning på kr 1 994 033, i hovedsak for å dekke økt økonomisk sosialhjelp.

9.3. Nærvær/Hms

| Avdeling: | 1. kv. | 2. kv. | 3. kv. | 4. kv. | År: |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri) | 82,6 | 83,7 | 89,3 | 92,6 | 2021 |
| | 88,1 | 92,6 | 93,2 | 90,7 | 2022 |
| | 84,5 | 82,9 | 87,3 | | 2023 |
| Hjemmebasert omsorg | 95,1 | 94,5 | 83,1 | 89,7 | 2021 |
| | 84,6 | 88,4 | 81,6 | 80,7 | 2022 |

| | | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| | 84,8 | 91,3 | 97,2 | | 2023 |
| Helsetjenesten | 89,8 | 92,5 | 94,7 | 91,6 | 2021 |
| | 84,6 | 85,5 | 87,8 | 80,0 | 2022 |
| | 92,5 | 85,6 | 90,2 | | 2023 |
| Miljøarbeidertjenesten | 88,0 | 89,2 | 99,6 | 88,6 | 2021 |
| | 91,2 | 92,7 | 96,1 | 94,0 | 2022 |
| | 89,1 | 89,7 | 95,7 | | 2023 |

Helsetjenesten: Helsetjenesten har hatt noe variasjon i nærværet gjennom året, men ligger på høyere nivå enn samme tid i fjor. Imidlertid sees det en økning av fravær på enkeltområder som gir grunn til bekymring, og som vil kreve ekstra tiltak.

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

Hjemmebasert omsorg har hatt et høyt nærvær siste kvartal. Ingen langtidsfravær og personalet har vært stabilt. Lite sykefravær også gjennom sommeren.

Miljøarbeidertjenesten har hatt en økning i nærværet siste kvartal. Det skyldes mindre langtidsfravær enn på starten av året. Det har også på miljøarbeidertjenesten vært en utfordring å skaffe nok vikarer. Det blir slik at en kjemper om de samme personene i helse.

NAV Indre Namdal: NAV Indre Namdal har hatt lite sykefravær 2. tertial, men vi har hatt vakanse på ledige stillinger. Det har vært utfordrende å rekruttere personer med ønsket kompetanse. Pr september står vi fortsatt i en rekrutteringsfase i tillegg til opplæring av to nyansatte. Det medfører høyt arbeidspress på de som er til stede som er en risikofaktor for nærværet.

9.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Miljøarbeidertjenesten: på avdelingen gjennomfører vi samarbeidsmøter hver 6. uke. Møtet tar vi et par uker før personalmøtet. Der tar vi opp temaer som arbeidsmiljø, budsjett, info om hva som rører seg. Etter møte skrives referat som legges på teams gruppe laget for samarbeidsmøtene. Leder informerer på personalmøtene hva som er tatt opp i samarbeidsmøtet. Det er gjennomført 3 møter i første kvartal og 1 i 2. kvartal. Det er planlagt enda et i 2. kvartal.

Helsetjenesten: Ett samarbeidsmøte gjennomført i andre tertial og ett planlagt i tredje tertial.

Sykeheimen og hjemmetjenesten: Gjennomfører samarbeidsmøter ca. hver 6. uke. Det ble i vår gjennomført 3 møter og vi har hatt 1 møte i høst. Planlegges nytt møte i november. Har egen teamsgruppe der referatene fra møtene føres.

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

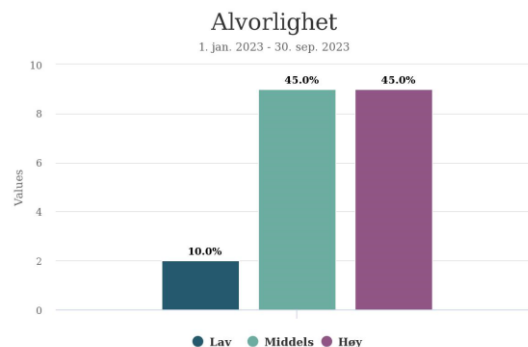
9.5. Internkontroll og avvik

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

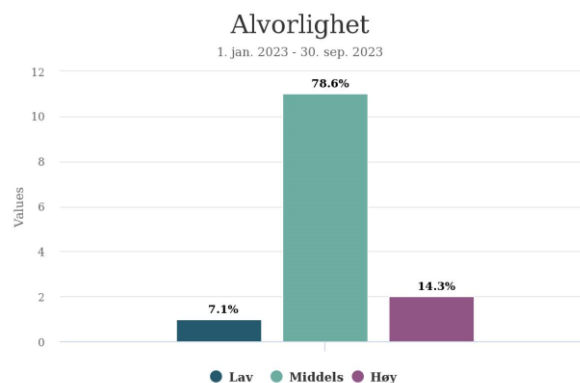
Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt.

Følgende avvik er rapportert i Compilo:

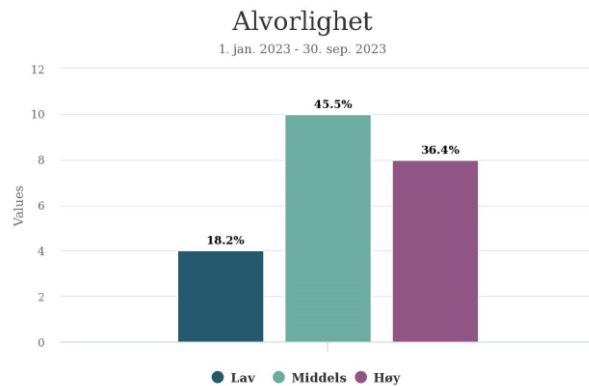
Tjeneste/bruker:



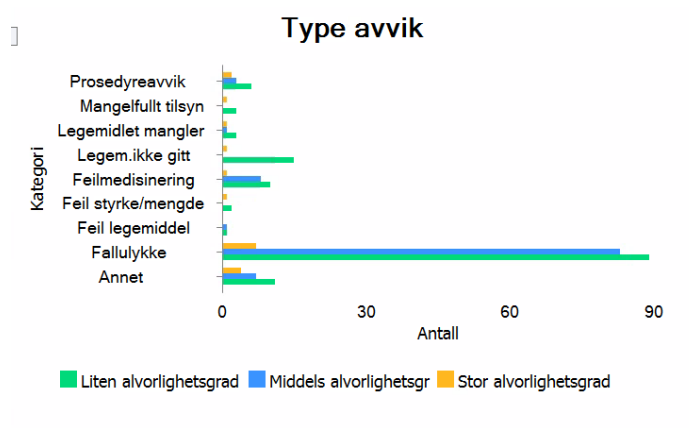
Organisasjon/internt:



Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet:



Hjemmetjenesten: Har gode rutiner for melding av avvik i profil. Ansatte har den siste tiden også blitt mer konsekvent på å melde avvik i Compilo. Ansatte har forståelse for hvorfor det er viktig å melde avvik og setter av tid til å melde avvik ved behov. Minner hverandre på å melde avvik så det ikke skal bli avglemt.

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

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

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

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

Tilsyn: Arbeidstilsynet har hatt tilsyn på område psykisk helse. 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. Etter et pålegg hadde vi opplæring på temaet før jul, og nå på våren hadde vi opplæring i forhold til dette med løft og forflytning. Vi har tatt opp tråden på dette med vold og trusler igjen og skal jobbe videre med å revidere risikoanalyse og handlingsplan. Ser også behov for å se over rutiner.

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 selv om det økte arbeidspresset pga. bemanningen medfører enkelt avvik. Ansatte opplever det som tidkrevende å melde avvik i en travel arbeidshverdag.

9.6. Oppsummering status ved rapportering

9.6.1. Status planarbeid 2023

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er i all hovedsak ferdig. Planen har vært ute på intern høring. Denne viste at det trengs noen avklaringer vedrørende struktur på administrativt plan. Planen skal så legges ut på ekstern høring før den endelig vedtas.

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

9.6.2. Annen daglig drift

Helsetjenesten er for tiden preget av fravær på enkelte fagområder og press på grunn av utsalg av tjenester.

Tjenesten har opplevd ytterligere trykk i 2023, på grunn av blant annet økt sykefravær på enkelte fagområder og økt bosetting. I krysningen mellom å holde utgiftene nede, høyt trykk på tjenestene og stadig nye oppgaver, ser vi at totalbelastningen i perioder kan bli så stor at det går ut over nærværet. Dette skaper både mye ekstra arbeid i forhold til rekruttering/ innleie av vikarer, samt

medfører økte utgifter. Det vil være nødvendig med tiltak for å sikre at vi kan ivareta de oppgaver tjenesten skal gi til innbyggerne.

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

Foreldreveiledning: 32 foreldre og nesten 60 barn har blitt nådd gjennom Cos-P hittil i år. Det økte antall flykninger som er kommet. Gjør at posten på tolketjenester overskrides.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Med tanke på både nåværende utfordringer og hva fremtidsbilde viser i forhold til mangel på fagkompetanse, er vi i gang med prosjektet «tjenestestyrte bemanning». Vi har startet opp med kartlegging og vil arbeide videre med prosjektet for å sikre oss at vi bruker ressursene riktig, både til riktig sted og tid. Kartleggingen involverer alle ansatte, men det er iverksatt en arbeidsgruppe med deltakere fra hver avdeling som skal jobbe videre med prosjektet. Vi har også vært i kontakt med andre kommuner, som er i gang med endringer, for å få tips og dele erfaringer. Det som går igjen er at de fleste kommunene har brukt lang tid på kartlegging, medvirkning og informasjon til ansatte, før de iverksatte endringene. Det er viktig å gjøre ett solid grunnarbeid for at resultatet skal bli best mulig. Det er også tidkrevende for oss ledere å styre prosjektet.

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

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

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

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

Hjemmehjelpa har kommet i gang med Mobil omsorg og har med seg iPad der de finner sine arbeidslister og oppdaterte tjenestebeskrivelser. Dette har vært krevende å få på plass da det har krevd mye tidsbruk i form av lederressurs, men er et steg i riktig retning for bedre samhandling og pasientsikkerhet.

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

Hjemmesykepleien og Familiebasen har også kommet i gang med samarbeidsmøter rundt brukere som er felles for begge tjenestene. Det har så langt vært gjennomført 1 møte og videre møter planlegges til en gang hver måned. Det er opprettet egen teams-gruppe for felles informasjonsflyt.

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

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

Mye av boligmassen ble bygd med tanke på enslige mindreårige flyktninger. Dette er en boligmasse som ikke umiddelbart er tilpasset brukergruppen avlastningstiltak for barn og unge. Tiltak som kan gjøre at man får en bedre tilpasset løsning for denne gruppen bør utredes. Det er gjennomført møte med fysioterapeut, ergoterapeut og avdelingsleder på teknisk avdeling og sett litt på utfordringer vi møter i nær framtid. Leder ved miljøarbeidertjenesten utarbeider et utkast for byggesak som de andre skal supplere opplysninger i. Budsjettmessig må dette ses på neste år slik at det kan være mulig å gjøre noe med i 2025. Det vurderes hvordan en kan gjøre langsiktig innsparinger ved eventuelt å bygge på, og tilpasse huset slik at brukere og personalet kan dra nytte av dette. Vi ser et økt behov for avlastning, og det forventes fortsatt en økning. Slik bygningene er brukt i dag blir dette en dyr løsning hvis det ikke gjøres noe med.

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

Vi har startet opp med Visma Flyt ressursstyring fra september. Det har vært veldig tidkrevende for leder og jobbe med dette fra før sommeren og helt til oppstart. Ser for oss å kunne bruke ipaden for vaktbok oversikt og bruke den til å finne vikarer på en lettere måte enn i dag. Ser muligheter videre på tidsbesparelse på dette området.

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

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

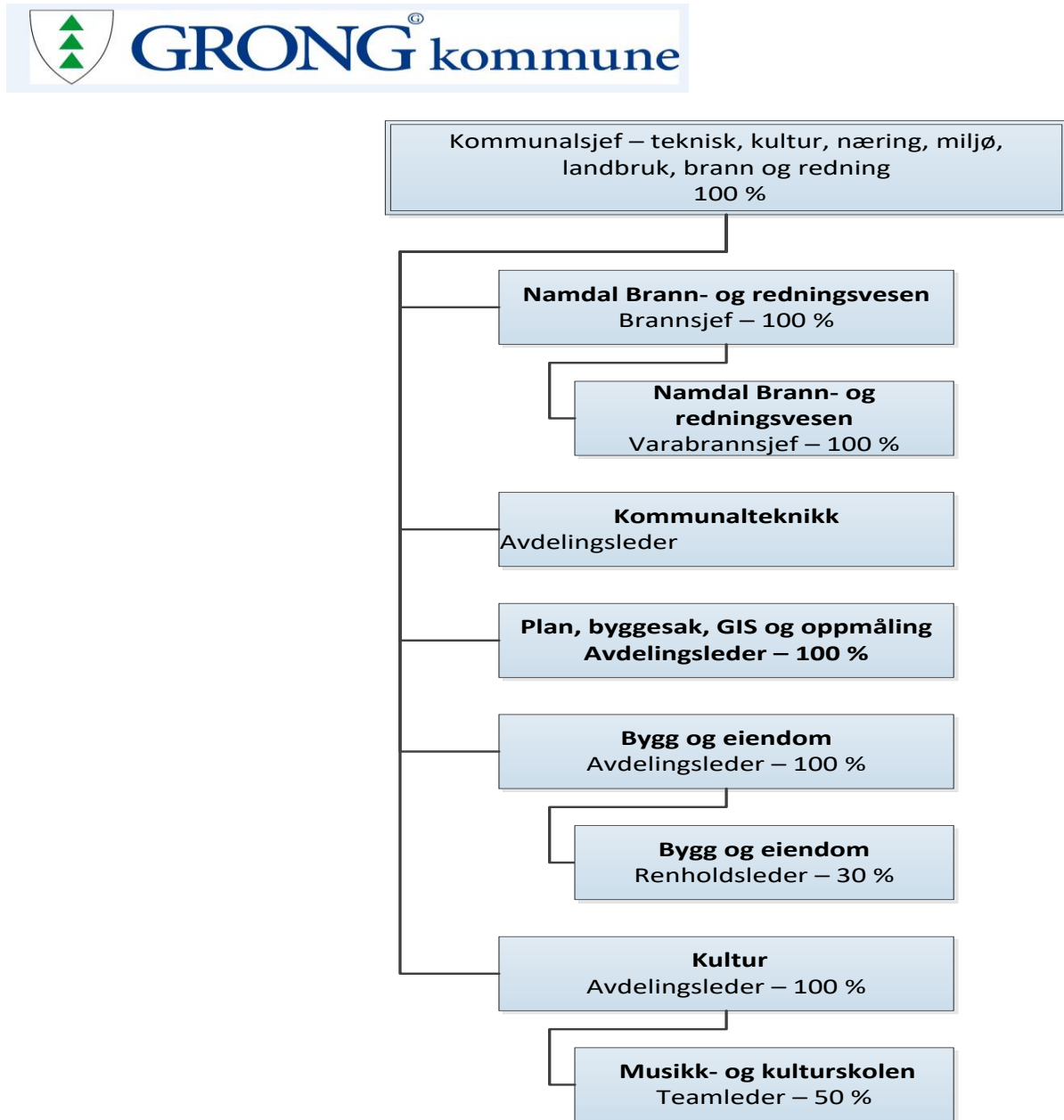
Vi ser fortsatt at det er enkelte brukere som har et større oppfølgingsbehov enn det som vi klarer å tilby. Tett og godt samarbeid med andre tjenester blir stadig viktigere, men utfordrende å få til når en sliter med bemanning og må prioritere utbetaling til de som har behov.

NAV skal bemanne 4 lokasjoner i Indre Namdal og det er ressurskrevende, det går bort mye tid i kjøring som kunne vært brukt på brukeropfølging. Samtidig ser vi at for enkelte brukergrupper er det viktig at vi er til stede i kommunene, det er også viktig for det tverrfaglige samarbeidet. For å kunne jobbe bedre med disse utfordringene er vi avhengige av en stabil bemanningssituasjon over tid.

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 %

Avleder kommunalteknikk: 20 %

Avleder plan, byggesak, GIS og oppmåling: 10 %

Avleder bygg og eiendom: 30 %

Avleder kultur: 30 %

10.2. Økonomi og drift

| | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Forbruk i % |
|---------------------------|----------|------------------------|-------------|
| Alle | 15 941 | 25 323 | 62,95 |
| Personalkostnader | 15 746 | 22 046 | 71,43 |
| Sykelønsrefusjoner | -659 | 0 | |
| Øvrige kostnader | 32 835 | 78 481 | 41,84 |
| Inntekter | -31 980 | -75148 | 42,56 |

| Ansvar | | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Avvik i NOK | Forbruk i % |
|--------|---|---------------|------------------------|---------------|--------------|
| | ALLE | 15 942 | 25 323 | -9 381 | 62,95 |
| 4000 | Administrasjon PEB og kommunalteknikk | 833 | 1 290 | -457 | 64,60 |
| 4009 | Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4 | 1 540 | 2 119 | -579 | 72,65 |
| | Ansvarer ligger overbudsjett pr.30.9. Dette grunnet høyere lønnsutgifter en det som var forventet i 2023, med en høy økning etter lønnsoppgjør. | | | | |
| 4010 | Boligtilskudd | 43 | 63 | -20 | 68,44 |
| 4011 | Forvaltningsutgifter bolig | 539 | 574 | -35 | 93,87 |
| | Ansvarer ligger over budsjett. Grunnet høyere lønnsøkning enn det som var forventet. | | | | |
| 4100 | Eiendomsdrift utleieleiligheter | 58 | 70 | -12 | 83,35 |
| | Ligger an til å holde budsjett, da noe inntekt først blir registrert i slutten av året. | | | | |
| 4101 | Eiendomsdrift trygdeleiligheter | -53 | 178 | -231 | -29,80 |
| | Ligger an til å holde budsjett, | | | | |
| 4102 | Hallgottoøkra 4A-C | 24 | 445 | -421 | 5,41 |
| | Ligger langt under budsjett, da ansvaret ligger under ansvar 4100. Budsjett reguleres inn til ansvar 4100. | | | | |
| 4103 | Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøahaugen | -53 | -84 | 31 | 62,65 |
| | Ligger an til å holde budsjett. | | | | |
| 4104 | Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen | -262 | -56 | -206 | 468,20 |

| | | | | | |
|------|--|--------|--------|--------|---------|
| | Ligger under budsjett, grunnet mindreforbruk pr.30.9. forventer at dette utlignes mot slutten av året. | | | | |
| 4105 | Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget | -359 | 85 | -444 | -422,59 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4106 | Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien | -289 | -5 | -284 | |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4107 | Omsorgsboliger helse og omsorgstun | -1 252 | -1 695 | 443 | 73,85 |
| | Følger budsjett, dette grunnet stabil utleie. | | | | |
| 4108 | Rønningentunet - utleie | -421 | -258 | -163 | 163,33 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4109 | Rønningentunet - avd. F | -54 | 309 | -363 | -17,48 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4111 | Fjernvarmeanlegg | -258 | 0 | -258 | 0,00 |
| | Selvkost, | | | | |
| 4112 | Brannstasjon | -103 | 0 | -103 | 0,00 |
| | Under budsjett. | | | | |
| 4120 | Eiendomsdrift Ekker barnehage | 252 | 820 | -568 | 30,79 |
| | Ligger under budsjett pr.30.9. forventes at dette utlignes til å holde budsjett mot slutten av året. | | | | |
| 4121 | Eiendomsdrift Rønningen barnehage | 416 | 894 | -478 | 46,48 |
| | Følger budsjett, regnskap er noe misvisende, da det ikke er belastet noen lønnsmidler her. | | | | |
| 4122 | Eiendomsdrift Bergsmo barnehage | 258 | 655 | -397 | 39,32 |
| | Følger budsjett. | | | | |
| 4123 | Eiendomsdrift Harran barnehage | 5 | 348 | -343 | 1,47 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4124 | Eiendomsdrift GBU | 3 256 | 8 849 | -5 593 | 36,80 |
| | Følger budsjett, behov for noen reguleringer innenfor ansvaret. | | | | |
| 4125 | Eiendomsdrift Grong voksenopplæring | 231 | 593 | -362 | 38,94 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4126 | Eiendomsdrift Harran skole | 1 146 | 1 699 | -553 | 67,44 |
| | Noe over budsjett, dette blir hentet inn under budsjettregulering. | | | | |
| 4127 | Fellesdrift GBU, Kultur og basseng | 26 | 0 | 26 | 0,00 |
| | | | | | |

| | | | | | |
|------|--|-------|-------|--------|----------|
| 4130 | Ladestasjon kommunens EL-biler | 13 | 0 | 13 | 0,00 |
| | | | | | |
| 4131 | Eiendomsdrift helse og omsorgstun | 4 294 | 7 521 | -3 227 | 57,10 |
| | Følger budsjett, men det er behov for noe regulering av ansvaret, dette grunnet en større påkost vedr. Service på kjøkkenmaskiner og vaskeri. | | | | |
| 4140 | Eiendomsdrift kommunehus | -157 | 1 802 | -1 959 | -8,72 |
| | Følger budsjett, regnskap er noe misvisende grunnet feilføring av lønnskostnader. Det var behov for å bytte alt av lede/nød lys, dette reguleres innenfor ansvaret ved budsjettregulering. | | | | |
| 4150 | Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN | 688 | 2 147 | -1 459 | 32,07 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4160 | Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten | -38 | -60 | 22 | 63,92 |
| | Følger budsjett. | | | | |
| 4161 | Utleiebygg Lunheim | -79 | 1 | -80 | |
| | Ligger under budsjett pr 30.9 | | | | |
| 4162 | Grong boligstiftelse | 434 | 0 | 434 | 0,00 |
| | Refusjon av disse kostnader gjøres i slutten av året. | | | | |
| 4163 | Forvaltning leilighetsbygget | 60 | 4 | 56 | 1 511,21 |
| | | | | | |
| 4165 | Garasje Sagmo | 0 | 6 | -6 | 2,88 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4167 | Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje | -35 | 16 | -51 | -220,16 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4168 | Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger | 126 | 183 | -57 | 69,02 |
| | | | | | |
| 4169 | NTE - bygget | -735 | -835 | 100 | 88,08 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4170 | Kommunale boligområder | 138 | 112 | 26 | 123,35 |
| | | | | | |
| 4171 | Andre tomteområder | 154 | 121 | 33 | 127,65 |
| | | | | | |
| 4180 | Gronghallen | -61 | 1 216 | -1 277 | -5,05 |
| | Følger budsjett, anskaffet ny vaskerobot i september. | | | | |
| 4181 | Svømmehall | 41 | 1 600 | -1 559 | 2,54 |
| | Følger budsjett | | | | |

| | | | | | |
|------|--|--------|-------|--------|--------|
| 4182 | Idrettsanlegg Mediå | 7 | 196 | -189 | 3,78 |
| 4183 | Grong sports- og fritidspark | 98 | 902 | -804 | 10,87 |
| 4184 | Idrettsanlegg Harran | 28 | 58 | -30 | 48,59 |
| 4200 | Byggesaksbehandling | -29 | 389 | -418 | -7,39 |
| 4201 | Arealplanlegging | 375 | 666 | -291 | 56,37 |
| 4202 | Kart- og delingsforretning | 91 | 264 | -173 | 34,42 |
| 4203 | Geovekst | 51 | 50 | 1 | 101,61 |
| 4204 | GIS | 242 | 452 | -210 | 53,48 |
| 4300 | Vannverk produksjon | 757 | -267 | 1 024 | |
| | Gjennomgang av gebyrer vil gi vesentlig merinntekt på neste faktureringsperiode. Vil ende året i pluss. | | | | |
| 4301 | Vannverk distribusjon | -3 175 | -267 | -2 908 | |
| | Se 4300 | | | | |
| 4303 | Kloakk og ledningsnett | -3 898 | 163 | -4 061 | |
| | Se 4300 | | | | |
| 4304 | Kloakkreanlegg | 1 032 | -172 | 1 204 | |
| | Se 4300 | | | | |
| 4305 | Slamtømming | 133 | 1 | 132 | |
| | Vesentlig underskudd lagt inn i budsjettet, vil bli tatt inn i løpet av de neste årene på selvkostfond | | | | |
| 4308 | Renovasjonsvesen | -218 | 1 | -219 | |
| | Ligger ann til å ende året nær 0, budsjettert feil for vesentlig underskudd. | | | | |
| 4310 | Kommunale veier | 3 112 | 5 685 | -2 573 | 54,73 |
| | Ligger an til å bruke opp innregulerte penger fra sommeren, været avgjør om vi har nok penger ut 2023. | | | | |
| 4311 | Vei- og gatelys | 88 | 315 | -227 | 28,01 |
| | I rute men det er forventet merkostnader pga. El inspeksjon på anlegget med påfølgene pålegg om utbedring. Forventer ett betydelig underskudd 10-20% | | | | |
| 4312 | Rasteplasser | 49 | 44 | 5 | 110,26 |

| | | | | | |
|------|---|-------|-------|--------|--------|
| | Innenfor rammene | | | | |
| 4313 | Grøntanlegg | 336 | 588 | -252 | 57,10 |
| | Innenfor rammene | | | | |
| 4314 | Trafikksikkerhetstiltak | 5 | 3 | 2 | 181,47 |
| | | | | | |
| 4390 | Feiervesen | -154 | 1 | -155 | |
| | | | | | |
| 4391 | Brannvesen | 1 772 | 3 070 | -1 298 | 57,71 |
| | | | | | |
| 4400 | Næringsfondet | 703 | 0 | 703 | 0,00 |
| | | | | | |
| 4401 | Næringsutvikling | 700 | 740 | -40 | 94,55 |
| | | | | | |
| 4403 | Andre tiltak næringsutvikling | 492 | 537 | -45 | 91,55 |
| | | | | | |
| 4407 | Miljø og miljøledelse | 10 | 788 | -778 | 1,26 |
| | | | | | |
| 4410 | Jord- og skogbruk | 2 | 1 394 | -1 392 | 0,12 |
| | | | | | |
| 4700 | Støtte til idrettsformål | 251 | 196 | 55 | 128,04 |
| | Følger budsjett. Når avsatte fondsmidler legges til er ansvaret i balanse. | | | | |
| 4703 | Sang- og musikkråd | 32 | 30 | 2 | 106,67 |
| | Følger budsjett. Mindre beløp interoverført annen tilskuddspost. | | | | |
| 4704 | Friluftstiltak | 20 | 79 | -59 | 25,06 |
| | Innsparing budsjett som følge av mindre satsing i 2023 og behov for å spare inn midler for overbruk annet ansvar. | | | | |
| 4705 | Spillemidler | 43 | 64 | -21 | 67,37 |
| | Innsparer noe budsjett som følge av at lønnsmidler spares inn da ansvaret er overført fra ny E. Bjørhusdal til avdelingsleder kultur og bakes inn i stilling. | | | | |
| 4706 | Ungdomsklubb | -227 | 326 | -553 | -69,77 |
| | Følger budsjett. Men merk her at 299'' skal vekk fra dette ansvaret og er i midlertidig lagt her. I tillegg vil noe av andre tilskuddsmidler som er ført på dette ansvaret for ungdomsprosjekt overføres neste år. Dette gjelder utstyrssentral som ikke ligger under | | | | |

| | | | | | |
|------|---|-----|---------|--------|--------|
| | ungdomsklubb. Når dette korrigeres, følger tiltaket budsjett. | | | | |
| 4707 | Grong musikk- og kulturskole | 904 | 1 243 | -339 | 72,73 |
| | Følger budsjett. Mulighet for noe innsparing som følge av refusjoner. Dekker da overbruk annet kulturansvar. | | | | |
| 4708 | Annet barne- og ungdomsarbeide | 26 | 30 | -4 | 85,67 |
| | Følger budsjett. Mindre beløp omprioritert mellom tilskuddsposter. | | | | |
| 4709 | Andre kulturformål | 683 | 965 | -282 | 70,81 |
| | Innspares noe for å dekke overforbruk annet ansvar. | | | | |
| 4710 | Bibliotek Grong | 627 | 947 | -320 | 66,19 |
| | Følger budsjett. Kan ha en liten buffer for å møte overforbruk annet ansvar. | | | | |
| 4712 | Kulturhuset Kuben | 407 | 395 | 12 | 102,98 |
| | Overforbruk i forhold til budsjett. For første år siden oppstarten greier ikke Kulturhuset Kuben å styre mot et større overskudd i forhold til budsjett. Denne gangen blir det ett overforbruk som dekkes inn av kulturansvar nevnt over. Dette skyldes mindre mulighet for innsats for å drive inn leietakere og sikre publikum til arrangement som følge av mindre ressursbruk. | | | | |
| 4713 | Ungdommens kulturmønstring | 2 | 7 | -5 | 24,44 |
| | Følger budsjett. En leiekostnad gjenstår. Kun ett minimumsarrangement prioritert i år med liten deltakelse på fylkesarrangement. | | | | |
| 4714 | Den kulturelle skolesekken | 26 | 32 | -6 | 81,37 |
| | Følger budsjett | | | | |
| 4720 | Grong bygdamuseum | 171 | 359 | -188 | 47,55 |
| | Innspares noe som følge av mindre kostnad enn antatt på nødvendig vedlikeholdsarbeid. Dekker overforbruk annet ansvar. | | | | |
| 4800 | Reservert for tilleggsbevilgninger | 0 | -706 | 706 | 0,00 |
| | | | | | |
| 4900 | Motpost avskrivninger | 0 | -24 977 | 24 977 | 0,00 |

OPPSUMMERING;

Parallelt med tertialrapporten er det gjennomført budsjettregulering for rammeområde 4 – utvikling.

Budsjettreguleringa viser at det er forventninger til at rammeområde klarer å holde seg innenfor budsjettet. **Dette etter tilføring av kr 748 000 andel lønnsøkning, og kr 706 000 for økning vei i kommende hovedregulering.**

10.3. Nærvær/Hms

| Avdeling: | 1. kv. | 2. kv. | 3. kv. | 4. kv. | År: |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS) | 87,3 | 89,4 | 93,5 | 90,0 | 2021 |
| | 91,9 | 96,0 | 93,5 | 95,7 | 2022 |
| | 95,0 | 98,2 | 100 | | 2023 |
| Eiendomsforvaltning | 88,6 | 91,2 | 97,5 | 93,4 | 2021 |
| | 88,2 | 88,2 | 92,2 | 86,8 | 2022 |
| | 87,3 | 86,5 | 91,4 | | 2023 |
| Driftsavdelingen | 97,5 | 95,9 | 94,9 | 93,0 | 2021 |
| | 94,6 | 92,5 | 99,2 | 98,9 | 2022 |
| | 81,3 | 98,1 | 97,7 | | 2023 |

Innenfor administrasjon er det i tredje kvartal 100 % nærvær og samlet for fagområder innenfor utvikling er det veldig høyt nærvær.

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

10.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

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

10.5. Vedlikehold bygg og anlegg

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

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

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

Ellers fortløpende vedlikehold som gjennomføres i egenregi av vaktmestergruppen.

10.6. Internkontroll og avvik

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

10.7. Oppsummering status ved rapportering

10.7.1. Status planarbeid 2023

- Klima og energiplan vedtatt i mai 2023.
- Boligosial plan. Har vært opp til drøfting i formannskapet, arbeidet med planen er igangsatt.
- Detaljregulering Bjørgan Caravan har vært på høring, sluttbehandling før jul.
- Kommunen har i lengre tid vært i prosess med reguleringsplan for nye hyttetomter Bjørgan, planforslag ventes i vinter.
- Reguleringsplan Formofoss 24/7 er ute på høring, sluttbehandling før jul.
- Det er startet arbeid med stedstuvtikling for Grong, arbeidsgruppe er helt i startfasen. Vært oppe til drøfting i formannskapet.

11. Rammeområde 5. Kirkeformål

Det er budsjettert med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2.421.000,-. Dette inkl. kr 46.000,- som er en tjenesteytingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i 6 terminer.

12. Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter

| Ansvar | | Regnskap | Budsjett inkl. endring | Avvik i NOK | Forbruk i % |
|--------|---------------------------------------|----------|------------------------|-------------|-------------|
| | ALLE | 2 057 | -7 646 | 9 703 | -26,90 |
| 6000 | Ordfører og varaordfører | 1 310 | 1 675 | -365 | 78,19 |
| 6010 | Kommunestyre | 94 | 228 | -134 | 41,16 |
| 6011 | Formannskap | 41 | 193 | -152 | 21,09 |
| 6030 | Kontrollutvalg | 137 | 319 | -182 | 43,07 |
| 6031 | Eldreråd | 0 | 10 | -10 | 0,00 |
| 6032 | Museumsnemnd | 15 | 9 | 6 | 161,15 |
| 6033 | Bygdeboknemnd | 0 | 7 | -7 | 0,00 |
| 6039 | Andre folkevalgte organer | 0 | 15 | -15 | 0,00 |
| 6100 | Administrasjonsutvalg | 0 | 1 | -1 | 0,00 |
| 6101 | Arbeidsmiljøutvalg | 0 | 1 | -1 | 0,00 |
| 6200 | Stortings- og sametingsvalg | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| 6201 | Kommunestyre- og fylkestingsvalg | 65 | 107 | -42 | 61,13 |
| 6300 | Tilskudd politiske organisasjoner | 0 | 37 | -37 | 0,00 |
| 6400 | Tilskudd interkommunal revisjon | 385 | 549 | -164 | 70,07 |
| 6401 | Tilskudd regnskapskontrollørordningen | 11 | 0 | 11 | 0,00 |
| 6800 | Premieavvik KLP/STP | 0 | -16 725 | 16 725 | 0,00 |
| 6900 | Reservert for tilleggsbevilgninger | 0 | 5 928 | -5 928 | 0,00 |

OPPSUMMERING;

Ut fra forbruk så langt i år på de ulike ansvarene innenfor ramme 6 så ser det ut til at ramme 6 vil ha et mindre forbruk i forhold til opprinnelig budsjett 2023.

13. Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

13.1 Barnevern og PPT

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

Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært et økende nærvær. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift. Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre fravær pga sykdom/barns 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 i barneverntjeneste, akseptere en del utskiftninger/turn-over blant ansatte. I 2022 har avdelingen et nærværssnitt på 95,25% som er over Grong kommunes målsetting på 95%. Så langt i 2023 har avdelingen nærværssnitt på 91,4%. Fravær skyldes i all hovedsak to graderte legemeldte sykemeldinger, der det forventes/er signalisert økt nærvær i fremover- noe som også gjenspeiler utviklingen gjennom de 3 første kvartene i år.

Via gjennomførte medarbeidersamtaler, personalmøter, medledelses-møter, dialogmøter internt med tillitsvalgt/verneombud, - kommer det frem at ansatte trives godt på jobb og at det er et godt arbeidsmiljø på de to fagenhetene og på avdelingen generelt. Avdelingen flyttet inn i kommunehuset i hhv juni (PPT) og september (BV) 2022, noe avdelingen fortsatt er svært fornøyd med. Dette kan bidra til å utvikle nye modeller for samarbeid med øvrige hjelpeinstanser i kommunen jf mål i oppvekstreformen - siden alle disse tjenesten nå blir samlokalisert på kommunehuset (NAV, Familiebasen, Flyktingetjenesten). I tillegg er avdelingen i mer i fysisk nærhet med Servicekontoret- som er en viktig del av arbeidsflyten i tjenesten. Avdelingen er spent på hvordan samarbeidet videreutvikler seg i lys av kommunenes forebyggende planer for barn og unge, og om vi sammen kan oppnå mål jf oppvekstreform gjennom dette samarbeidet.

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

Barnevern oppgraderte programvare fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern desember 2022, med oppstart parallelt med at ny barnevernlov ble iverksatt 1.1.2023. Videre var det oppstart av Visma Generell sak barnevern 11.04.2023. Visma er p.t. i pilotiseringsfasen av digital sending av data til det nye barnevernregisteret og håpet på «sømløs» og «knirkefri» automatisk innsending av data fra produksjonsstart planlagt av Visma fra 1.juli 2023. Dette har ennå ikke blitt iverksatt, men man håper nå at dette er på plass innen utgangen av året.

PPT omorganiserte sin tjeneste for et halvår siden, som en følge av større grad av satsing på forebygging i kraft av Kompetanseløftet. Man er nå i ferd med å evaluere dette for andre gang siden oppstart utfra tilbakemeldinger fra samarbeidsparter i våre 5 kommuner.

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

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

13.2 Nav Indre Namdal

Det er gjennomført dialogmøte for NAV Indre Namdal 12. juni 2023, der tema var tilstedeværelse, bosetting og integrering og utenforskap. Alle kommunene deltok på møtet i tillegg til Statsforvalteren og NAV Trøndelag. Det ble avtalt partnerskapsmøte i september, men dette er midlertidig utsatt på grunn av møtekollisjon.

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

NAV Indre Namdal har hatt lite sykefravær i 2. tertial, men har hatt vakanse på ledige stillinger. Det oppleves som krevende å få rekruttert inn personer med ønsket kompetanse. Vakanse på stillinger har påvirket tjenestetilbudet i alle kommunene, men ansatte gjør fortsatt en stor innsats for å håndtere dette på best mulig måte. Pr september har vi to nyansatte som er under opplæring, en ansatt slutter i november der ny person starter 1. februar 2024. Det innebærer at det fortsatt vil være vakanse framover, og at det må vurderes om vi kan fortsette med prosjektet Familien i sentrum, som følge av situasjonen. Prosjektet har vært i drift i ca 1 år og vi har kommet godt i gang, men når prosjektmedarbeider slutter i november blir det utfordrende å skal lære opp flere i tillegg til daglig drift.

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

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

I september 2022 hadde vi tilsyn på de sosiale tjenestene, der det ble avdekket noen avvik. Det er laget en plan for lukking av avvikene, og vi har god dialog med Statsforvalteren om dette. Det er avtalt dialogmøte med Statsforvalteren i oktober for å lukke tilsynet.

De nye lokalene i Lierne er tatt i bruk og tilfredsstillende til kravene til sikkerhet. Høsten 2023 blir det forhandling om husleieavtalene i Grong og Røyrvik. Åpningstid og tilgjengelighet skal drøftes i partnerskapsmøtet i høst, der alle kommunedirektørene deltar i tillegg til fylkesdirektøren fra NAV Trøndelag.

13.2 Legevaktsamarbeid

Grong kommune er vertskommune for samarbeid om legevakt i tidsrommet 15.30- 08.00 på hverdager, samt alle helg- og helligdager. Indre Namdal legevakt har vært i drift siden 01.01.2021. Tjenesten består av egen fastlønnet legevaktslege i 75% stilling, 3 legehjemler dekket av leger fra Grong, en legehjemmel dekket av lege fra Namsskogan, en legehjemmel dekket av lege fra Lierne og en legehjemmel fra Røyrvik. Vi bruker til enhver tid to LIS1- leger som deltar i vaktordningen. Fra mars 23 til februar 24 er det bare en LIS1- lege som deltar i vaktordningen. I tillegg har vi faste vikarer som tar legevakter som er vakante og som leies inn i forbindelse med ferie-avvikling og høytider. Det er knyttet 20% stillingshjemmel administrativ lederressurs til legevakten samt 5% stilling som 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 rødalarmen også for andre kommuner på dagtid. Vakanser i fire av deltakerkommunene gjør at vi er helt avhengig av våre gode legevaks- vikarer for å få tjenesten forsvarlig bemannet til enhver tid.

13.3 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.

13.4 Teknisk samarbeid

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

Byggesak:

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

Plan:

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune har det den siste tiden blitt jobbet med reguleringsplanene for Joma gruver og Røyrvik fjellandsby i Røyrvik kommune, reguleringsplaner knyttet til diverse E6-utbygginger i Namsskogan kommune, samt detaljreguleringene for Bjørgan Caravan, Formofoss 24/7 i Grong kommune. Det jobbes også med boligsosial plan i Grong, samt at et prosjekt knyttet til stedsutvikling i Grong er i startgroppen.

Oppmåling:

Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det er forholdsvis stabil og jevn aktivitet i alle kommunene.

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 hovedsak brann, avfallshåndtering, plassering av tiltak, selvbyggeransvar og produktokumentasjon på byggeplass, samt de sentrale føringene som omfatter innredning av hybler og grunnforhold. Det er gjennomført tilsyn og befaringer i alle kommunen i det siste halvåret.

13.5 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. I andre tertial har vist noenlunde samme antall hendelser som tilsvarende periode tidligere år. Totalt så langt for året viser en økning. Dessverre har vi hatt 4 bygningsbranner i perioden. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. 2. tertial har det blitt jobbet en del med blålysbygg. Økonomisk så langt innenfor budsjettert ramme.

14. Fondsoversikt

| Frie Fond (Tall i 1000) | IB 1.1.2023 | Forventet bruk/avsetning 2023 | Forventet UB |
|---|-------------|-------------------------------|--------------|
| 25699001 Fritt disp.fond | 23 475 | 1 868' + 300'* | 21 307 |
| 25699002 Småskadefond | 100 | | 100 |
| 25699003 Rentereguleringsfond | 2 565 | | 2 565 |
| 25699005 Premieavviksfond | 18 354 | | 18 354 |
| 25699008 Gusli Skog | 100 | -60 | 40 |
| 25399101 Ubundet investeringsfond | 193 | | 193 |
| 25399102 Nærmiljøfond – avsatt mva (ubundet inv.fond) | 13 | | 13 |

*Forslag om økt bruk av disposisjonsfond, kr 300', i kommende budsjettregulering.

| Bunde Fond | IB 1.1.2023 | Budsjettert bruk/avsetning 2023 | Forventet UB |
|---|-------------|---------------------------------|--------------|
| 25199***Bundne driftsfond – totalt. Herunder; | 21 854 | -3 344 | 25 198 |
| 251994** Selvkostfond | 3 726 | -1 191 | 2 535 |
| 25199401 Næringsfond | 2 264 | -660 | 1 604 |
| 25199207, 25199223 Boligtilskudd til etablering og tilpassing | 954 | | 954 |
| Div. gavefond | 385 | 25 | 410 |
| 25199463 Nte fond- 50% | 2 965 | -450 | 2 515 |
| 25199463 Nte fond- 30% (reserve) | 3 757 | 1 270 | 5 027 |
| 25199461 Nte – tilskudd fiskefond | 1 000 | -73 | 927 |
| 25199460 Bjørgan – løypefond | 460 | | 460 |
| Bunden fond tilhørende vertskommuneordninger | 1 928 | -203 | 1 725 |

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

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 2023 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

| | 01.01.2023 | | 30.09.2023 | | Gj.sn. løpetid år |
|--------------------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------|----------------------|
| | NOK | % andel | NOK | % andel | |
| Lån med pt. Rente | | | | | |
| Husbanken: | | | | | |
| HUS-14626289-10 | 410 562 | 0,1 % | 375 910 | 0,1 % | 2,47 |
| HUS-14631426-10 | 255 153 | 0,1 % | 224 869 | 0,1 % | 1,68 |
| HUS-14632039-10 | 469 405 | 0,1 % | 380 580 | 0,1 % | 2,11 |
| HUS-14632717-10 | 231 811 | 0,1 % | 210 459 | 0,1 % | 4,70 |
| HUS-14632870-20 | 1 389 378 | 0,3 % | 1 344 835 | 0,3 % | 9,65 |
| HUS-14633914-10 | 1 814 053 | 0,4 % | 1 595 536 | 0,4 % | 3,61 |
| HUS-14634566-10 | 1 524 199 | 0,4 % | 1 443 900 | 0,4 % | 4,00 |
| HUS-14635241-10 | 1 686 089 | 0,4 % | 1 608 551 | 0,4 % | 4,65 |
| HUS-14636194-10 | 2 767 209 | 0,7 % | 2 653 827 | 0,7 % | 5,20 |
| HUS-14637086-10 | 3 265 453 | 0,8 % | 3 215 328 | 0,8 % | 12,96 |
| HUS-14637819-10 | 2 535 068 | 0,6 % | 2 464 466 | 0,6 % | 13,71 |
| HUS-14638276-10 | 2 619 119 | 0,6 % | 2 550 230 | 0,6 % | 14,36 |
| HUS-14638724-10 | 2 702 935 | 0,6 % | 2 667 748 | 0,7 % | 14,92 |
| HUS-14639147-10 | 4 172 140 | 1,0 % | 4 120 580 | 1,0 % | 15,58 |
| HUS-14639423-10 | 4 305 813 | 1,0 % | 4 209 613 | 1,0 % | 16,34 |
| HUS-14639690-10 | 1 974 486 | 0,5 % | 1 953 248 | 0,5 % | 17,02 |
| HUS-14640071-10 | - | | 1 979 830 | 0,5 % | 17,61 |
| Kommunalbanken: | | | | | |
| KBN-20190604 | 5 875 940 | 1,4 % | 5 721 310 | 1,4 % | 9,16 |
| KBN-20200537 | 14 142 840 | 3,4 % | 13 928 550 | 3,4 % | 16,16 |
| KBN-20210392 | 38 787 880 | 9,3 % | 38 181 820 | 9,4 % | 15,58 |
| KLP: | | | | | |
| KLP - 8317.55.95328 | 22 777 000 | 5,4 % | 22 234 500 | 5,5 % | 20 |
| Lån med fast rente | | | | | |
| KBN-20170053 * | 132 789 800 | 31,7 % | 126 613 530 | 31,1 % | 10,27 |
| KBN-20170054 * | 160 558 120 | 38,3 % | 155 115 480 | 38,2 % | 14,27 |
| KBN-20220469 ** | 12 000 000 | 2,9 % | 11 760 000 | 2,9 % | 12,20 |
| Samlet langsiktig gjeld | 419 054 453 | 100,0 % | 406 554 700 | 100 % | |

| | | | | | |
|---------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|------------|
| Effektiv rentekostnad i % | KBN fast * | 2,17 % | KBN fast * | 2,17 % | 19.01.2024 |
| | KBN fast ** | 3,64 % | KBN fast ** | 3,64 % | 22.12.2027 |
| | KBN flytende | 3,90 % | KBN flytende | 5,14 % | |
| | KLP flytende | 3,95 % | KLP flytende | 5,55 % | |
| | Husbanken flyt | 2,41 % | Husbanken flyt | 3,40 % | |
| Antall løpende enkeltlån | | 23 | | 24 | |
| Største enkeltlån | | 160 558 120 | | 155 115 480 | |

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

Andre opplysninger:

Innlån til videre utlån på kr 2 millioner ble tatt opp i februar 2023. Ordinært lån til investeringer i 2023 vil ikke bli tatt opp før sist i oktober. Behovet for nytt ordinært låneopptak er beregnet til kr 31 600 000. Dette vil i hovedsak gå til dekning av blålysbygg.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente. Som oversikten viser, er tre av lånene med fastrente. De to største går ut 19.1.2024. Det er for tiden en forholdsvis høy fastrente på kort sikt, så vi må løpende vurdere hva som vil være det beste for kommunen. Om en velger fast rente, er det også for å vite hva en har å forholde seg til.

Ordinære lån med flytende renter utgjør kr 80,1 mill. Rentesatsen er på ca. 5,5 %. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 282 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,17%. Vi har også et mindre lån i kommunalbanken på kr 12 mill. med fastrente på 3,64% i fem år fom desember 2022.

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 2023 og risikorammene gitt i finansreglementet.

16. Kommunedirektørens oppsummering av tertiale.

Administrasjonen viderefører tertialrapportens innhold og oppbygning fra 2022. Det gjennomføres noen mindre endringer ut ifra praktiske formål.

Gjennom tertialrapporten ønsker vi å vise et bilde av aktivitetsnivået, status på regnskap, og oppfølging av faste kontrollpunkter som er viktig å følge opp gjennom året.

På aktivitetssiden viser rapporten at mange tiltak og prosjekter er kommet godt i gang. Selv om ikke alle utviklingstiltak er sjekket ut, opplever kommunedirektøren at tiltak er planlagt og eller igangsatt. Avvik på dette er bemerket på de ulike områdene.

På de fleste områder er aktivitetsnivået på planlagt nivå, eller også over planlagt nivå. Daglige oppgaver blir ikke beskrevet, men en hører at det er en vanskelig balansegang mellom utvikling og daglig drift på de fleste avdelinger. Det krever klarere prioriteringer, og oppleves for en del vanskelig. Særlig med tanke på krav til prosjektdeltagelse som skal bakes inn i daglig drift. Dette avhenger en del av stillingens innhold, men også av evne til å produsere i endring.

Dette er det jobbet med gjennom leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet, men ser at det er behov for mer konkretisering av denne jobben videre.

Ellers er det mottak av flyktninger som er den største ekstraoppgaven som preger flere avdelinger. Dette ser en også økonomiske utslag på, som for eksempel på økonomisk sosialhjelp. Samtidig er det oppgavemengden som sliter mest på avdelingene. Det kommer klare signaler fra flere avdelinger om behov for økte ressurser for å kunne ivareta mottakene på en god måte. Ikke minst for å kunne få flyktninger ut i jobb, noe som ville være besparende både økonomisk, men også samfunnsmessig. NAV har informert om mulighet for lønnskompensasjon, og dette må vi se nærmere på og benytte i større grad. Ikke at det løser en situasjon med ordinære arbeidsforhold, men kan være både til hjelp i organisasjonen og ikke minst at de får mer språktraining og erfaring fra norsk arbeidsliv. Dette kan være små elementer som kan være til hjelp i den videre prosessen mot ordinært arbeid.

I tillegg ser vi også at avdelinger, som for eksempel NAV, har store utfordringer med å rekruttere inn til stillinger. Særlig graderte og de med midlertidig lengde. Det er gjort tiltak for å bedre ressursituasjonen, men er vanskelig å løse når en mangler personer å rekruttere. Dette preger arbeidsmiljøet på NAV og de har utfordringer med å være proaktive overfor enkelte brukere.

En stor usikkerhet er knyttet opp mot økonomien.

Også i 2023 må det benyttes av fond for å balansere regnskapet. Det i en periode der vi fikk mer inntekter enn forventet, og kunne fordele en større mengde midler til sektorene for å dekke lønnsoppgjøret.

I kommende regulering er det fortsatt behov for tilførsel i rammene, og kommunedirektøren ser det mindre realistisk å kunne gjennomføre grep på slutten av året som kan endre dette i særlig grad.

De rammeinnsparinger som er delt ut til enkelte sektorer har ikke vært mulige å gjennomføre, da det er de samme sektorene som også ber om økte ressurser for 2023.

Det er fortsatt bekymringsfullt at sektorer ikke klarer å finne virkningsfulle tiltak for generelle innsparinger, slik at økonomioppfølging og budsjettarbeidet for 2024 blir en viktig milepæl for videre utvikling.

Dette er helt nødvendig, da vi kommer til å møte flere store utfordringer i nær fremtid.

Renteoppgangen vil gi kommunene merutgifter på nær 11 mill, og økte utgifter til større investeringsprosjekter er helt nødvendige for å ha god utvikling og tjenesteproduksjon. I tillegg påvirker prisøkningen kommunen på samme måte som en privat husholdning. På enkelte sektorer er det klart arbeidstakers marked på rekrutteringssiden, som igjen gir høyere utgifter.

Samtidig er det viktig å se av tertialrapporten at det skjer mye og det leveres til dels meget gode tjenester til innbyggerne.

Med 2304 innbyggere pr 2. kvartal, har vi mange tjenester i kommunal regi, og ikke minst arenaer som innbyggerne bruker aktivt. Dette i fra Kuben med basseng og bibliotek, idrettshall, fotballbane, friidrettsområde, 4 barnehager, 2 skoler, legekantor med legevakt, sykehjem og en av de med høyest andel kommunale boliger til disposisjon. Sterk bidragsyter på idrettsarenaer som Bjørgan, frivilligsentral, kultur med egne kulturmidler. Klare næringsarealer, næringsmidler som støtter næringsutvikling og egen næringskonsulent.

I tillegg kommer det drift/bistand på disse områdene, og ikke minst den drift som ikke er så synlig før behovet melder seg.

Nå vil vi nok møte den største utfordringen som har vært på flere år. Mangel på arbeidskraft, lavere økning i økonomiske ressurser og stort økende behov på helse og omsorgs.

Vi ser det allerede i dag på utfordringer med rekruttering og konkurranse mellom mange aktører i arbeidsmarkedet. Dette vil bare forsterke seg, og omstilling for å møte dette er helt nødvendig.

Dette fordrer også omprioriteringer og levering av tjenester på nye måter.

Dette ser vi utfordrer organisasjonen allerede nå når vi legger de siste føringene for budsjett 2024 og økonomiplan 2024-2027. Det trengs en varig omstilling og en varig reduksjon av kostander som vil og må få følger for tjenesteproduksjonen. Både i omfang og innhold.

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