

GRONG[®] kommune

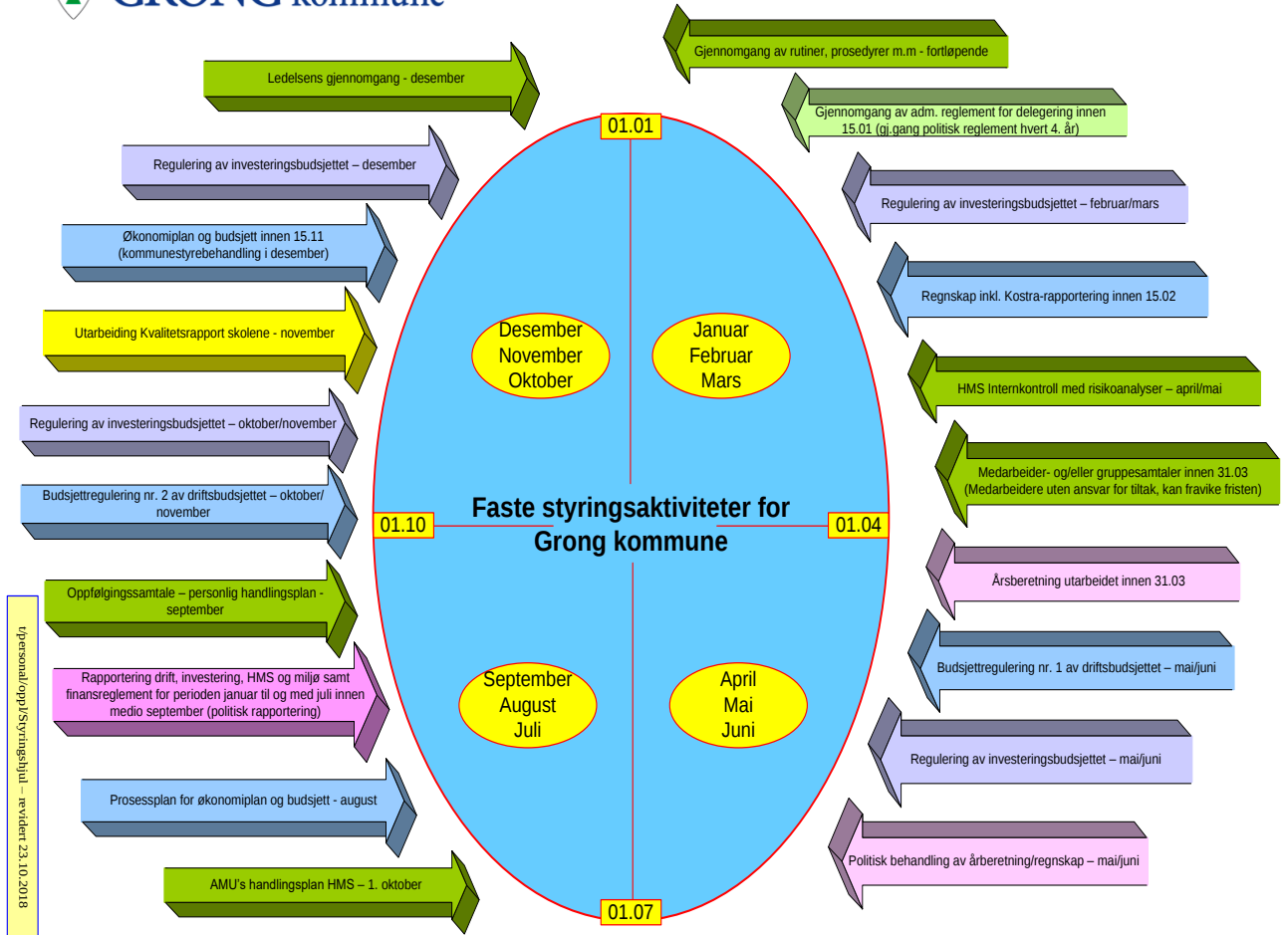
Tertialrapport

Pr. 30.04.2021

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning.....	3
2.	Drift	4
1.1	Inntekter.....	5
3.	Nærvær.....	6
3.2	Nærvær – tabeller og grafer.....	6
4.	Utviklings tiltak for Grong kommune.....	8
5.	Oppvekst og familie.....	20
6.	Helse, omsorg og velferd.....	23
7.	Næring, miljø, landbruk, kultur, teknisk og Namdal brann- og redningsvesen.....	26
8.	Administrasjon og fellesutgifter	27
9.	Politisk styring, kontroll og fellesutgifter	28
10.	Rapportering på tiltaksdel med overordnet målsetting Klima og energiplan.	28
11.	Finansrapportering pr. 30.04.2021.....	28

1. Innledning



Grong, den 26.05.2021

Bjørn Ståle Aalberg
kommunedirektør

Tone Røttesmo
økonomisjef

2. Drift

Årsbudsjett for 2021 ble vedtatt med krav om omstilling på totalt 10,1 millioner, fordelt på alle rammeområdene. Beløpet inkluderer forventet lønnsøkning på 2,2% fom. 1. mai. Opprinnelig budsjettet er balansert med bruk av fond på 9,1 million.

Første tertial viser følgende utvikling på de ulike rammeområdene;

Ramme 1 Administrasjon og fellesutgifter. Her er det ikke kjørt noe budsjettregulering pr. i dag. En regnskapsgjennomgang viser at det ikke er store avvik fra budsjett. Se mer detaljer nedenfor.

Ramme 2 Oppvekst og familie. Det er i opprinnelig budsjett lagt inn en del forventninger om spesifikke innsparinger. I tillegg ble det lagt inn et omstillingsbeløp på 2,5 mill. Første regulering i 2021 hentet inn kun deler av dette beløpet. Det gjenstår fremdeles å finne inndekning for kr 1,4 mill pluss forventet lønnsøkning. Usikkerhet omkring utgifter barnevern, jfr. nye plasseringstiltak.

Ramme 3 Helse og omsorg. I opprinnelig budsjett ble det lagt inn en reserve på 934.000,- til bruk i løpet av 2021. Dette særlig med tanke på ekstra utgifter til vaksiner og Corona situasjonene. Ved første regulering 2021 så ble det behov for å benytte kr 460.000,- av denne reserven.

Ramme 4 Næring, miljø, landbruk, kultur, teknisk og Namdal brann- og redningsvesen har pr i dag ikke gjennomført noe budsjettregulering. Det rapporteres om en del ekstra utgifter i forbindelse med smitteverntiltak. Anslagsvis overskridelse på ca 450.000,-.

MERK at ingen av rammeområdene har regulert inn forventet lønnsøkning. Beløpene er usikre.

Det er i løpet av første tertial 2021 gjennomført to hovedreguleringer av driftsbudsjettet. Siste regulering medførte en økning i bruk av fond. Forventet bruk av fond er nå på kr 12.118.000,-. Se pkt. 1.1.1 hvor siste prognosemodell medfører økning i skatt og rammetilskudd med kr 1,9 mill. Dersom de øvrige forutsetninger er de samme som nå, kan denne økningen benyttes til redusert fondsbruk, slik at fondsbruk pr. i dag ligger på 10,2 millioner.

Bosetting av flykninger og folketallsutvikling er også i år et usikkerhetsmoment som påvirker økonomien. Vi har budsjettet med bosetting av 10 flykninger i 2021. Hittil i år har vi fått forespørsel om å ta imot 3 personer.

Det er slik situasjonene er nå ikke mulig å si noe om hvor mange som kommer i 2021.

Koronasituasjonene påvirker også kommunens økonomi i stor grad. Det ble den 22.3 gjennomført en økonomirapportering til statsforvalteren. Påløpte utgifter tom februar, samt anslag merutgifter tom juni ble rapportert. Til sammen ble dette på 3,8 millioner. Statsforvalteren vil innen den 14.6 komme med en fordeling av skjønnsmidler vedrørende Corona pandemien. Vi håper å kunne bli tildelt en andel av disse skjønnsmidlene.

Siste prognosemodell fra KS viser at Grong kommune pr. i dag er tildelt kr 3,4 millioner i ekstra rammetilskudd til vaksiner og håndtering av Corona pandemien. Dette ligger inne i sum skatt- og rammetilskudd.

Budsjettreguleringer i hht. til budsjettvedtaket er gjennomført i hovedreguleringer drift og investering.

Utvikling renter og avdrag

Kommunen har samlet sine innlån i 6 ulike lån. Av disse er 28,9 mill lån med løpende rente.

Rentesatsen er pr. i dag litt i overkant av 1%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 311

millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,18%. Vi har også et lån på 24,9 mill ble tatt opp i KLP Banken i 2018. Dette har en fastrente ut 2021 på 2,055%.

Rentesatsen varierer fra 0,65 % - 1,0% på innskudd. Budsjetterte renteinntekter er på kr 900.000,-. Av dette har vi pr. i dag mottatt kr 300.000,-.

I opprinnelig budsjett 2021 var det budsjettert med bruk av lån på 15,8 mill. Det er i løpet av første tertial gjennomført en hovedregulering på investering. I denne reguleringen er midler tilhørende prosjekter som ikke ble avsluttet i 2020 overført til 2021. Dette gjelder bla. Bassenget. Bruk av lån økte i denne reguleringen fra 15,8 til 44,6 millioner. Lån til bassenget er pr. i dag ikke tatt opp. Ved utgangen av 2020 var ubrukte lånemidler på 7 millioner. Disse kan benyttes for å redusere låneopptaket for 2021. I budsjettet for 2021 så er det forutsatt at dette låneopptaket skjer så sent på året at det ikke vil påvirker renter og avdrag for 2021.

1.1 Inntekter

1.1.1 Skatt og rammetilskudd

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

	Oppr. budsjett. 2021	Revidert budsjett 2021	Revidert prognosemodell, mai 2021
Skatt inntekt og formue	66 331	65 532	66 923
Rammetilskudd inkl inntektsutjevning.	108 986	109 910	110 926
Sum	175 297	175 442	177 400

Skatteinntekt og rammetilskudd må sees i sammenheng, i og med at inntektsutjevninga (skatteutjevninga) ligger inne i rammetilskuddet. Når det gjelder skatt på formue og inntekt var det i opprinnelig budsjettet for 2021 benyttet de tall som fremgikk av Statsbudsjettet.

Oppdatert prognosemodell i mars 2021 jfr. endelige folketall pr. 1.1. ga oss en liten økning i skatt og rammetilskudd. Nytt beløp er nå lagt inn i budsjettet.

I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett så ble kommunen tildelt ekstra coronamidler, samt at skatteanslaget ble økt. Dette tilsier en økning på neste 2 millioner for Grong kommune. Denne økningen tas inn i budsjettregulering til høsten.

1.1.2 Eiendomsskatt

Det ble i 2019/2020 gjennomført ny taksering av alle kommunens eiendommer. Samtidig maks promillen for eiendomsskatt redusert fra 7 til 5. For 2021 så er maks promillesats redusert til 4, noe som medførte en budsjettreduksjon på kr 1,1 millioner. I første hovedregulering drift så ble det mulig å øke budsjettert eiendomsskatteinntekt med samme beløp med bakgrunn i nye takster for kraftverkene. Sum eiendomsskatteinntekter er nå tilbake på nivået for 2020.

1.1.3 Flyktningetilskudd

Integreringstilskuddet tildeles ut fra bosetting av flyktninger. Det ble opprinnelig budsjettert med en bosetting på 10 ordinære flyktninger i 2021. Integreringstilskuddet for disse, samt for de tidligere

bosatte ble beregnet til kr 10.357.000,- for 2021. Tallet måtte reguleres ned da vi 2020 ikke fikk bosatt 10 personer slik budsjettforutsetningen tilsa. Det ble kun bosatt 7 personer, noe som medfører redusert inntekt på 676'. I tillegg så ble det i opprinnelig budsjett lagt til grunn for høye satser på tilskudd enslige mindreårige. Satsene ble redusert fra 2020 til 2021, noe som gir en redusert inntekt på kr 340' på dette området.

Når det gjelder 2021 så har vi pr. i dag fått forespørsel om å ta imot 3 av de 10 som ligger inne i budsjettpremissene.

1.1.4 Konesjonskraftmidler

Nettoinntekt på dette området var i 2020 budsjettet til kr 2,1 mill. Dette ut fra inngått salgsvtale på 22,7 øre pr KWH, noe som reduserte nettoinntekt til kun 33' for 2021.

1.1.5 Premieavvik

Det er for 2021 budsjettet med et premieavvik på kr 9.938.000,- inkl. arb.giv.avg. til inntektsføring. I tillegg ble det budsjettet med et amortiseringsbeløp på kr 4.782.000,- (utgiftsføring av tidligere års premieavvik). Nye prognoser kommer i september. Det vil bli gjennomført en budsjettregulering i forhold til dette. Denne reguleringen påvirker ikke budsjettbalansen.

3. Nærvær

Kommunens mål:

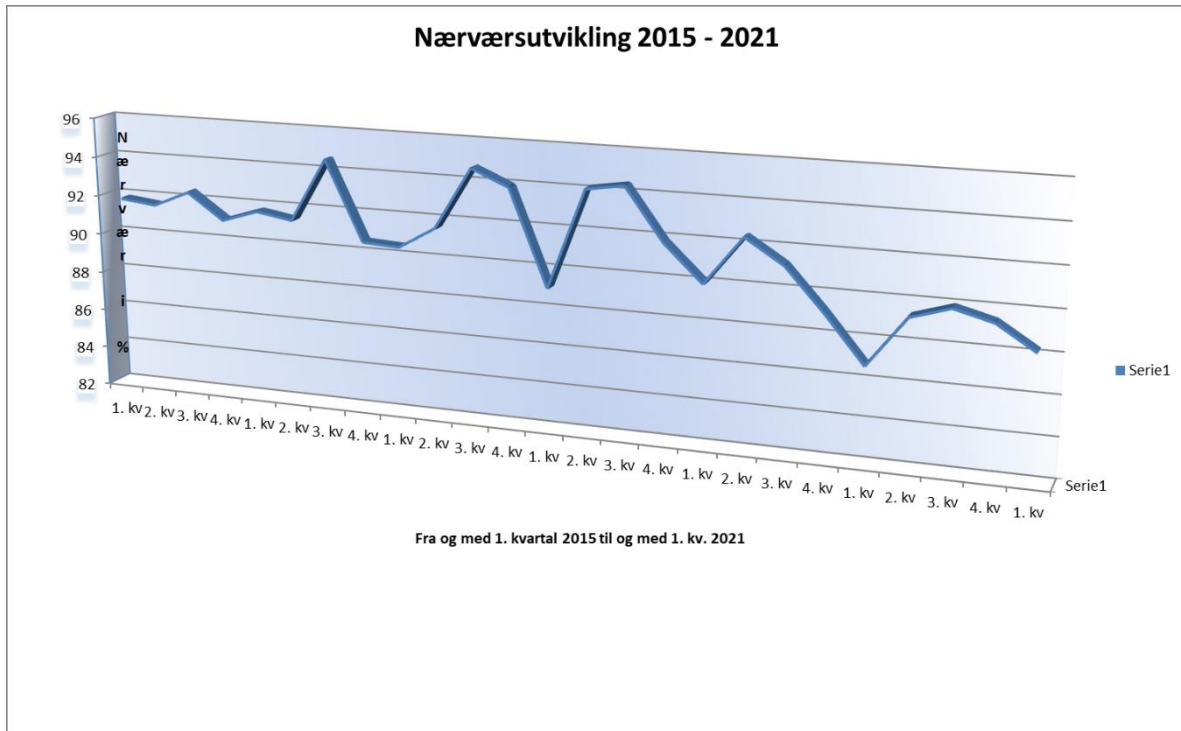
- ❑ Skape et godt arbeidsmiljø, som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.
- ❑ Sikre at sykefraværet fortsatt reduseres og holdes på et lavt nivå, gjennomsnittlig 5 % innen år 2020 for hele organisasjonen.

3.2 Nærvær – tabeller og grafer

3.2.1 Totalt nærvær i % for perioden 2015 – 2021 (til og med 30.04.2021)

2015	91,7 % (egenmeldt - 1,2 % og legemeldt – 7,1 %)
2016	92,7 % (egenmeldt - 1,0 % og legemeldt – 6,3 %)
2017	92,0 % (egenmeldt - 1,3 % og legemeldt – 6,7 %)
2018	92,0 % (egenmeldt - 1,3 % og legemeldt – 6,7 %)
2019	90,5 % (egenmeldt - 1,4 % og legemeldt – 8,1 %)
2020	87,9 % (egenmeldt - 1,5 % og legemeldt – 10,6 %)
2021	89,0 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 9,5 %)

Nærværsutvikling i et historisk perspektiv – 2015 – 2021:



3.2.2 Totalt sykefravær for 2021 – fordelt på varighet (antall dager):

	<i>Egenm.:</i>	<i>1 – 16:</i>	<i>> 17:</i>	<i>Sum:</i>
Fravær i % - per 01.01 - 30.04.2021	1,5	0,6	8,9	11,0

3.2.3 Overordnet fokus på arbeidsmiljø, HMS og sykefravær:

Vi registrerer at nærværet har blitt lavere de to siste år (2019 og 2020). Trenden fortsetter 1. tertial 2021. 1. tertial er normalt sett de månedene med høyt sykefravær/lavt nærvær og det er derfor noe tidlig og derfor vanskelig å si om trenden er i positiv utvikling.

Det ble etablert nye rutiner for oppfølging av sykemeldte i desember 2018 og intensjonen med de nye rutineene er som følger:

1. Etablere mestrende medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser
2. Rutinen skal sikre ivaretagelse av ansatte som blir helt eller delvis sykmeldt, samt sikre at disse får oppfølging av arbeidsgiver. Det for at tilbakeføring til ordinært arbeid skjer så raskt som mulig. Videre skal rutinen bidra til at eventuelle behov for tilrettelegging og/eller arbeidsutprøving i annet arbeid avklares på et tidlig stadium.
3. Rutinen skal også sikre at oppfølgingen blir gjort i henhold til de forpliktelser som ligger i lov og forskrift.

Ansvarer mellom ulike parter i prosessen er tydeliggjort og det er utarbeidet en mer helhetlig oppfølging fra dag 1 til eventuelt avslutning av et arbeidsforhold. Nye rutiner ser ikke ut til å ha medført ønsket effekt på nærværet. Det er nok heller ikke bare Korona-effekten som utgjør økningen de siste årene.

Grong kommune er inne i en tid med omstilling. Fokus på nærværet har over tid vært stort, men nærværet blir lavere. De økonomiske rammene er de samme som tidligere. Fra og med 2020 har Grong kommune ansatt ny kommunedirektør, noe som medfører endret ledelsesfilosofi. Når vi setter nærværet inn i det ovennevnte perspektivet, har vi tatt tak i erkjennelsen at det vi frem til nå har hatt fokus på – ikke har vært nok. I 2020/21 har vi derfor arbeidet med et større organisasjonsutviklingsprosjekt. Grong kommune søkt og fått tilsagn om OU-midler og deltakelse i KLP's arbeidsmiljønettverk – til sammen ca kr 1,6 mill. Prosjektet har to hovedelementer:

- Lederutvikling og utvikling av organisasjonskultur
- Medarbeiderskap og forbedringsarbeid

Lederutvikling og utvikling av organisasjonskultur omhandler et helhetlig lederutviklingsprogram for kommunedirektørens ledergruppe, enhetsledere og avdelingsledere i kommunen, totalt ca. 20-25 deltakere. Programmet skal gå over ca 9 måneder og inkludere kompetanseheving på flere relevante områder. Målet er at vi skal sitte igjen med en felles forståelse for ledelse og en plattform med lederverktøy for Grong kommune. Programmet skal også tydeliggjøre lederrollen slik at vi har en felles forståelse av hva som kreves av en enhetsleder og avdelingsleder i Grong kommune.

Medarbeiderskap og forbedringsarbeid ulike mål. Vi ønsker å jobbe kontinuerlig med trivsel på arbeidsplassen, at ansatte tar ansvar for egen arbeidsplass og fokus på kultur og holdninger. Videre har vi et mål om at ansatte skal få en økt opplevelse av å få brukt sin egen kompetanse, noe som igjen vil bidra til bedre trivsel, mer motivasjon og på sikt bedre tjenester til innbyggerne. Andre mål er at vi i større grad skal bruke riktig kompetanse på rett plass - til rett tid, og at kompetansen skal utnyttes bedre på tvers av organisasjonen. Videre at ansatte skal samhandle bedre med både innbyggere og frivillighet, og at brukere og innbyggere skal involveres i utvikling av de kommunale tjenestene. Endelig har vi, på grunn av den økonomiske situasjonen og utsiktene framover, et tydelig mål om å definere hva som er et "godt nok" tjenestetilbud, og sikre at de tjenestene kommuner faktisk er i tråd med dette. Denne delen av prosjektet er vi kommet godt i gang med vil presentere nærmere for ledelse, tillitsvalgte og verneombud før ferien.

I løpet av mai/juni skal vi arbeide med konkretisering av planene og fastlegge en tidsplan for gjennomføring av de ulike prosjektene.

4. Utviklingstiltak for Grong kommune

TILTAK	GJENNOMFØRING
Felles utviklingstiltak:	
I planperioden er det lagt inn effektiviseringsmål på alle rammeområdene og det er i tillegg brukt av fond for å balansere økonomiplanen. Det må arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2021/2022. Vi har en økonomi som gir oss litt tid til omstilling og den tiden må vi bruke godt. Fordelingen av effektiviseringsmålene fra 2021 og ut periodene er bare grove anslag med skjønnsmessig fordeling på	Viser til budsjettvedtak i kommunestyret 17.12.2020. Det ble gjennomført en orienterings- og drøftingsdel i formannskapet 09.02.2021. Videre er det planlagt et oppstartseminar for arbeidet med kommende budsjett og økonomiplan den 27. mai.2021. Bl.a. vil det bli lagt fram for drøfting en del forutsetninger for fremtidige inntektsforutsetninger. I tillegg arbeides det kontinuerlig innenfor de ulike rammeområdene med skisserte omstillingsmål. Det

rammeområdene. Fordelingen må justeres ved neste års økonomiplanbehandling. I omstillingsprosjektet er digitalisering også et sentralt tema og som må gjøres gjeldende innenfor alle fagområder.	vises her til kommentarer innenfor hvert rammeområde.
Viser til vedtatt planstrategi, jfr. k.sak 26/2020, der det er vedtatt at det skal foretas en revidering av kommuneplanens samfunnsdel. Det er vedtatt oppstart av prosessen i 2020 med slutføring i 2021.	Proessen med å få til en ny visjon og hovedmål for samfunnsplanen til Grong kommune, startet 15. oktober med et kommuneplanseminar ledet av Åsbjørn Vetti fra KS konsulent. Frem mot jul ble det jobbet med en innbyggerundersøkelse. Det ble en stor svarprosent på undersøkelsen og ca 950 personer har gjennomført den helt eller delvis. Elin Solvang ble engasjert til å drive prosessen fram videre. Oppsummeringen ble presentert for kommunestyret i møte 3. mars. 18. mars var det nytt møte der noen alternativer og hovedord ble dratt frem, og kommunestyret jobbet videre med innspill til disse. Kommunestyret behandlet visjon og hovedmål i april møte. Det arbeides videre revisjon av samfunnsplanen.
Det er stor vilje til å utvikle kommunen som en god og attraktiv arbeidsplass. I den sammenheng er det mange gode interne tiltak som kan bidra til en positiv utvikling av hele organisasjonen. Med bakgrunn i øvrige felles utviklingstiltak, må antall tiltak begrenses av hensyn til kapasitet. Tiltakene er nærmere beskrevet i kapittelet om Arbeidsmiljø og utvikling av tilstedeværelse.	Viser her til tertialrapportens kap. 3.2.3 og det som er beskrevet om våre to prosjekter: <ul style="list-style-type: none"> • Lederutvikling og utvikling av organisasjonskultur • Medarbeiderskap og forbedringsarbeid
Utviklingstiltak rammeområdet for administrasjon og fellestjenester:	
Videreføring av satsningen på Klart Språk (videreutvikle et klart og tydelig språk både på digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon)	Ved innføring av nytt sak- og arkivsystem (Elements) arbeides det med nye maler etter modellen for Klart Språk. Elements skal innføres fra og med 01.06.2021. Det er etablert et eget Team for Klart Språk, hvor vi kan finne skriveråd, språkprofiler m.m. for opplæring.
Videreføre arbeidet med ny arkivplan med mål om godkjenning i løpet av 2021 Om dette er mulig, vil være avhengig av om arbeidskapasiteten på servicekontoret gjør det mulig å prioritere arbeid med arkivplanen..	Det arbeides med godkjenning (foretas av kommunedirektør) av arkivplan innen mai 2021. Med bakgrunn i innføring av nytt sak- og arkivsystem, settes det er skapt skille per 01.06.2021. I den sammenheng må arkivplan justeres i henhold til nytt system og godkjennes på nytt.
Innføre mnd. fakturering på kommunale avgifter for de som benytter e-faktura og avtalegiro.	Har vært i kontakt med Norkart og mottatt tilbud på innføringen. Har bedt om en demo, før endelig beslutning tas.

Utviklingstiltak rammeområdet for oppvekst og familie.	
Fortsette gjennomføringen av tiltak for å heve relasjonskompetansen, herunder arbeide spesielt med holdninger og imøtekommenhet hos ansatte.	
Fortsatt prioritere arbeidet med god klasseledelse.	Kontinuerlig arbeid
Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole.	Samarbeidsavtale med flyktingetjenesten er under revisjon. Det jobbes med ny arbeidsrettede tiltak i forbindelse med ny integreringslov. Det sees opp mot praksis for deltakere. Felles praksisopplæring for ansatte på voksenopplæring og flyktingetjenesten.
Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom bl.a. temamøter.	
Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværarbeid og ha spesielt fokus på dette.	Kontinuerlig arbeid
Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong.	Arbeid pågår. En kontinuerlig prosess.
Grunnskolene i Grong skal jobbe med innføring av nytt læreplanverk og fagfornyelsen.	Voksenopplæringa jobber med kompetansepakker fra UDIR ang Fagfornyelsen. GBU og HOS jobber kontinuerlig med innføring av nytt læreplanverk og fagfornyelsen.
Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM)	Gjennomført kursing i analysekompetanse i samarbeid på Høyskolen i Innlandet.
Skolene skal delta i oppfølgingsordningen.	Er i oppstartfasen i forhold til veilederlauget.
Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM).	Barnehagene skal fortsatt delta.
Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen	Arbeid pågår.
Barnehagene i Grong skal innføre og ta i bruk Visma Flyt Barnehage, som barnehageadministrativt system	Innføring pågår. Foreldre- og ansatteapp tatt i bruk. Lagt grunnlag for innføring av fakturering og saksbehandling opptak/endring av plass.
Videreutvikle aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere	Det har vært utfordrende å få jobbe med dette området som følge av Koronasituasjonen, i tillegg ser vi at i det er få i målgruppen som ikke er i aktivitet.
Flyktingetjenesten skal opprettholde og styrke det gode samarbeidet med næringslivet i regionen, ved hjelp av arbeidet med praksismodellen og praksiskoordinator.	Praksismodellen utvikles i samarbeid med voksenopplæringa for å styrke språklæringa i praksisperioden. Vi er i oppstartfasen av en slik

	utviklingsprosess. Fortsatt fokus på praksiskoordinator og samarbeid med næringsliv.
Flyktingetjenesten skal jobbe med å utvikle tjenestetilbudet tilpasset nye bosattes behov for oppfølging.	Vi jobber med å tilpasse oss nytt lovverk, nye oppfølgingsbehov og store variasjoner på tjenestebehov gjennom året. Arbeidet krever fleksibilitet hos ansatte, som stiller opp i vaktordning i perioder og som løser et bredt spekter av oppgaver. Det krever også at leder går inn i oppfølging i ulik grad i perioder.
Flyktingetjenesten skal øke fokus på bosatte voksne, familier og enslige mindreårige med behov for støtte etter program og gi dem styrket oppfølging ut over det som kan gis fra andre tjenester for at de skal kunne nå sine mål.	Vi tar imot bosatte i en form av ettervern etter at de er ferdige i lovpålagte eller vedtatte program. Noen har tett oppfølging, men flere trenger hjelp i en kort periode for å løse enkelte utfordringer. Dette fungerer godt i en startfase og utvikles videre etter behov.
Videreføre og videreutvikle samarbeidsrutiner mellom NAV og flyktingetjenesten for å sikre overgang til arbeid etter endt introduksjonsprogram	Arbeidet er ikke i gang, men det er planlagt samarbeidsmøte i mai/juni i forhold til ny samarbeidsavtale som følge av ny Integreringslov. Er et tett og godt samarbeid mellom tjenestene om enkeltbrukere.
Barnevern/PPT skal jobbe med å stabilisere bemanningen, slik at alle stillingshjemler er besatt. Dette krever enda sterkere fokus fra ledelsens side.	<p><u>Felles:</u> Merkantil ressurs ble redusert fra 100% til 50% fra 01.01.2021 og lagt til Servicekontoret. Dette pga at Snåsa gikk ut av samarbeidet 1.1.2021 og budsjettene ble redusert deretter.</p> <p><u>Barnevern:</u> Det startet 3 nye ansatte våren-20, samt en oppsigelse 1.kvartal-21-denne er p.t. vakans og ny ansatt tiltrer 29.juni. Ellers ingen andre vakanser eller sykmeldinger. Reduksjon i antall hjemler fra nyttår pga at Snåsa gikk ut av samarbeidet.</p> <p><u>PPT:</u> Fagleder over 7 år sluttet i september-20 og ny fagleder startet opp samtidig. Pga at Snåsa gikk ut av samarbeidet ved årsslutt, samt at fylkeskommunen gikk ut av samarbeidet sommeren-20, er rådgiverressursen noe redusert fra 2021. Har slitt med tilsetning i vakanser etter nyttår.</p>
Barnevern/PPT skal ta i bruk digitalt arkiv for begge fagenhetene	Iverksatt og tatt i bruk.
Barnevern skal følge opp statens fortsatte satsing på barnevern, bl.a. i forhold til bemanning og kommunale tiltaksverktøy(bla familieråd).	Indre Namdal barneverntjeneste økte tiltaksarbeiderstilling fra 100% til 200% fra 1.1.21. Ressursen skal gi veiledning til barn/familier i enkeltsaker etter vedtak hjemlet i lov om barneverntjenester. Dette for å kunne tilby hjelp inn i familiene, samt å forebygge evt omsorgsovertakelser, som først og fremst er

	<p>belastende på private parter, men også særdeles ressurskrevende og kostbart for barneverntjenesten. Barnevernreform/oppvekstreform- trer i kraft fra januar 2022. Kommunal barneverntjeneste skal i denne forbindelse overta fra staten/styrke innsatsen også i fosterhjemsoppfølginga. Det forventes økt tiltakstilgang i kommunene jfr denne reformen, og økning i tiltaksressurs er også tenkt i forhold til dette. Tjenesten er godt i gang med bl.a. kompetanseoverføring fra staten ift overføring av oppgaver.</p>
<p>Økt fokus på fagretta samarbeid med barneverntjenestene i Namdalen- dvs. Midtre og Ytre Namdal, 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).</p>	<p>Barneverntjenesten er i et samarbeid med Midtre og Ytre Namdal barnevern ift felles ressursbehov ift reform. Man har gjennom dette bl.a. en felles ressurs opp imot fosterhjemsoppfølging med statlige tilskuddsmidler. I 2021 jobbes det bl.a. med kompetanseoverføring fra stat til kommune hva gjelder fosterhjemsoppfølging/veiledning- dette i tråd med forventningene i reform.</p>
<p>Barnevern skal ha økt fokus på Familieråd.</p>	<p>Dette arbeidet har vært en prioritet i 2020 i form av opplæring og iverksetting. Dette arbeidet videreføres i 2021.</p>
<p>PPT skal ha økt fokus på systemrettet arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene ift. tilpasset opplæring, møter i forkant av henvisning, vurdering av spesialundervisning, fagdager for spes.ped.-koordinatorene, videre forankring av prosedyrer før henvisning, utarbeidelse av utredningsplan for de ulike typer henvisninger, etc.</p>	<p>PPT jobber etter Kvalitetsforskriften som beskriver viktigheten av å jobbe systemrettet. Tjenesten arbeider kontinuerlig med å skape gode systemretta tiltak. Det skal fases inn en ny modell i tjenesten i løpet av 2021. Rådgivere jobber i team. Rådgivere fordeles i den enkelte sak etter kompetanse og erfaring. Det skal jobbes både på individ og systemnivå.</p> <p>Rutiner er på plass: tidlig innsats, førhenvisnings-samtaler og møter, innhenting av hvordan det ordinere ivaretar tilretteleggingsplikten i skolen, oppstartsmøter, involvering av foreldre og barnet selv, utredning og sakkyndig vurderingsarbeid.</p> <p>Informasjon og veiledning til skole og skoleeier er et kontinuerlig arbeid. PPT deltar ellers i fag-nettverk, ansvarsgrupper, tverrfaglig samhandling og samarbeid mellom skole, heim, helse og Barnevern for å nevne noen. PPT deltar også i DEKOM/REKOM og oppvekstleder og skolenettverk.</p>

Videreutvikle vertskommunesamarbeidet om NAV Indre Namdal og partnerskapet med NAV Trøndelag.	Arbeidet pågår. NAV leder har vært i rådmannsforum og orientert om status og ny organisering fra 01.03.21. I tillegg har kommunestyret i Namsskogan og politikere i Lierne kommune fått orientering. Det er gjennomført et partnerskapsmøte i januar 2021, der alle kommunene deltok.
Fokus på entreprenørskap i skolen herunder etablering av elevbedrift(er) samt bedre samarbeidet mellom skole og næringsliv.	Harran: Ikke gjennomført GBU: har faget arbeidslivsfag som gjennomfører utplassering i lokale bedrifter. Programmer gjennom UE gjennomføres som en del av læreplan i flere fag. Grunnskolen har fått tildelt prosjektmidler fra statsforvalteren for å øke samarbeidet mellom skole og næringsliv.
Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd:	
Videreutvikle velferdsteknologiske løsninger innenfor pleie og omsorgssektoren	Utbyggingen av Velferdsteknologi ved Miljøarbeidertjenesten er i oppstartsfasen. Utstyr er bestilt, og arbeidet med montering er forventet i løpet av sommerhalvåret. Det vil i tillegg bli montert vandrenoder på enkeltavdelinger/ steder på sykeheimen.
Følge opp vedtak vedrørende omgjøring av sykeheimsrom til omsorgsboliger ved sykeheimen	Gjennomført. Det er omgjort 4 sykeheimsrom til omsorgsboliger. Dette har vært en gradvis prosess i forhold til beboere og personalet.
Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen	Man er i oppstartsfasen med forberedelsene til innføringsprosjektet. Dette er et stort og krevende arbeid som vil kreve mye ressurser. Grong kommune har engasjert en person som skal være prosjektansvarlig. I tillegg vil det kreve deltakelse fra alle avdelinger. Uansett om det blir vedtak om deltakelse i Helseplattformen eller ikke, vil det kreves at man endrer strukturen på bl.a. dokumentasjon som gjøres i fagsystemer.
Vurdere organisering av ledelsesstruktur pleie og omsorg	Det er vurdert flere løsninger i forhold til å finne løsninger på best mulig organisering av pleie og omsorgsavdelingene. Det vil i første omgang bli forsøkt med å engasjere en ressurs som i hovedsak skal foreta innleie med tilhørende oppgaver. Dette gjøres som en forsøksordning for 1 år. Og skal så evalueres. Ressursen finansieres ved flytting av personellressurser.

Tilbudet om forebyggende hjemmebesøk utarbeides i samarbeid mellom Fysio/ Rehab. og hjemmesykepleien. (utsatt fra 2020)	Forarbeidene i dette prosjektet er godt i gang, og spesialsykepleier på fagområde fysioterapi og rehabilitering samarbeider med ergoterapeut for å utvikle tilbudet. Det vil bli samarbeid både med hjemmetjenestene og helsestasjon for eldre når tiltaket iverksettes. Målet er oppstart før sommeren 2021
Restart av Frisklivssentral (år 2 av 3 prosjekt) To gruppetilbud prøves ut i løpet av våren 2021: søvngruppe og gruppe for sykemeldte	Frisklivssentralen er i gang med både frisklivsgruppe for sykemeldte og ukentlige Frisk i Friluftsturer. I tillegg har en rekke ansatte blitt kurset i metode for behandling av søvnvansker (Stå opp), og dette tilbudet vil være klart fra høsten av.
Kompetansehevende tiltak i form av nettundervisning og kurs med spesielt fokus på følgende områder videreføres: -Internkurs i behandlingsmåten kognitivterapi -Tverrfaglig kompetanseheving på autismspekterforstyrrelser og andre sammensatte helseutfordringer -Veiledning med aktuelle tema i forhold til utviklingshemmede og tvang / makt kap.9 -Kompetanseheving innenfor temaet kommunikasjon til utviklingshemmede	Kursing i kognitivterapi har delvis skjedd gjennom stå opp- kurset. I tillegg vil inntil to ansatte få ekstern opplæring i metoden.
Ferdigstille trinn 2 i omorganisering ny avdeling, Helsetjenesten. Fokus på gode tverrfaglige tjenester og felles verdiplattform (utsatt fra 2020)	Arbeidet er videreført, med målsetting om ferdigstilling i løpet av kalenderåret.
År to av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres.	Prosjektet er videreført, og tilskuddsmidler som strekker seg over tre år er innvilget.
Utvidet skolehelsetjeneste i videregående skole/ BUP på GVS, oppstart høsten 2020	Tiltaket ble ikke vedtatt som forespurt av den videregående skolen, da Grong kommune er inn i det utvidede skolehelsetjenestetilbudet med to helsesykepleier og kommunepsykolog.
Legekantoret skal innføre nytt dataprogram: Hove Total, som vil gi gode løsninger i fht. timebestilling på nett m.m. Dette vil også lette innføring av multidose	Gjennomført. Dette prosjektet ble gjennomført i løpet av mars/ april. Det foregår fortsatt noe etterarbeid og videreutvikling av programmet og bruken.
Multidose iverksettes i løpet av våren 2021	Det er planlagt oppstart i løpet av vår/høst 2021 og forarbeidet til dette er i gang.
Koordinerende enhet har fått endret plassering i organisasjonen, og har fått en del nye oppgaver. Utarbeidelse av rutiner knyttet til dette arbeidet, samt etablering av ny praksis prioriteres i 2021. Det er nødvendig å gå opp nye grenseganger i fht.	Arbeidet er godt i gang, og felles dokument for tildeling av tjenester/tjenesteprofil for alle helse- og omsorgstjenester (etter modell fra nasjonale veiledere og utviklingsprosjekter i andre kommuner).

ansvarsfordeling og myndighet mellom ulike fagområder og rammeområder. (Videreført fra 2020)	
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)	Plan for Habiliterings- og rehabiliteringstjenester er vedtatt for perioden 2018 til 2022. Smittevernplan er og blir kontinuerlig oppdatert mht Korona. Ungdomsplanprosess ble avsluttet tidligere i år. Rusplan og plan for vold i nære relasjoner har tradisjonelt sett blitt utarbeidet i samarbeid med nabokommunene. Dette arbeidet har blitt utsatt, men er på planen for inneværende år. Ut over dette har flere planprosesser blitt forskjøvet, men er nå godt i gang. Fokus fremover vil være å få sammenheng i de ulike planene.
Utviklingstiltak rammeområdet næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning, musikk- og kulturskole og ungdomsklubb;	
<u>Næringsutvikling generelt.</u> Bidra til å få gjennomført prosess med kommuneplanens samfunnsdel og videre utvikling av Grong kommune i henhold til visjon og mål som vedtas av kommunestyret.	Visjon og overordnet hovedmål er vedtatt av kommunestyret.
<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. • Forprosjektering av framtidrettet løsning for sikker vannforsyning for området Formofoss – Bjørnan. • Vurdere framtidrettet løsning for eierskap til Bjørnan skisenter sammenholdt med dagens driftsavtale	<ul style="list-style-type: none"> • Prosess med destinasjonsprosjektet pågår. • Anbudskonkurranse for utbyggingen er gjennomført. Behandles i kommunestyret 17 juni. • Arbeidet avventes til destinasjonsprosjektet er videreført.
<u>Grong næringspark.</u> • Videre utvikling av Grong Næringspark med utbygging av kommunalteknisk infrastruktur og tilrettelegging for bygging av nytt gjenbrukstorg. • Initiere kjøp og salg av næringsareal i parken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser. • Slutføre prosess med ekspropriasjon.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidene med utvidelse av Grong næringspark er planlagt ferdig 1.07.2021. Nytt gjenbrukstorg står ferdig samme tidspunkt. • Fortløpende arbeid. • Skjønn avholdt i lagsmannsretten 28.04.21. Dom ennå ikke avsagt. Anken til lagsmannsretten gjelder kun pris.
<u>Sports- og fritidspark.</u> • Videre utvikling av området med multisportsanlegg og nytt kunstgressdekke.	Utbyggings sak behandles i kommunestyre 27 mai. Multisportsanlegg utsatt i økonomiplan.

<p><u>Bredbånd.</u> Bidra til å gjennomføre strategi for bredbåndstilknytning jfr. politiske vedtak.</p>	<p>Utbygging av breibånd i Harran ferdigstilt. Søknad på finansiering av utbygging Fossland, Godejorda og Homo er sendt.</p>
<p><u>Turtraseer.</u> Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.</p>	<p>Plan for friluftslivets ferdselsårer under utarbeidelse.</p>
<p><u>Energiøkonomisering.</u> Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.</p>	<p>Kontinuerlig pågående prosess, det vurderes også kontinuerlig andre aktuelle tiltak for energiøkonomisering.</p>
<p><u>Vertskommune teknisk.</u> Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor. Fra 2021 utvides samarbeidet med byggesak for Namsskogan.</p>	<p>Avtale om samarbeid med Namsskogan innenfor byggesak har trådet i kraft. Ellers jobbes det kontinuerlig for å få til flere samarbeidsområder.</p>
<p>Vertskommune brann –og redning. • Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen. • Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inngått avtale med Namsskogan om feiing og tilsyn for 2021. • Arbeidet ikke oppstartet.
<p><u>Viltforvaltning.</u> • Videreføre samarbeidsavtaler mellom kommunene Høylandet, Namsskogan og Grong vedr. arbeidsoppgaver for det interkommunale skadefellingslaget for rovvilt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avtaler videreføres.
<p><u>Boligforvaltning.</u> • Initiere at leietakere i kommunale boenheter gis mulighet for kjøp. • Fortsette strategien med salg av borettslagsleiligheter og andre utvalgte boligbygg. • Delta i utviklingen av nye boligprosjekt</p>	<p>Igangsatt prosess som medfører at man i 2021 vil selge minimum 3 borettslagsleiligheter. Igangsatt prosess som medfører fra leie til eie av minimum 1 enebolig i 2021 Kontinuerlig vurdering av kommunens deltakelse i nye boligprosjekt</p>
<p><u>Planer/strategier.</u> • Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger: ✓ Hovedplan skogsveier vedtatt 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pågår fortløpende.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2014. Revideres i 2021. ✓ Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. ✓ Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015. ✓ Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2021. ✓ Hovedplan formålsbygg vedtatt 2020. ✓ Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. ✓ Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. Revideres i 2021. ✓ Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2015. Revideres i 2021. ✓ Boligpolitisk plan vedtatt 2016. ✓ Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. ✓ Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. Revideres i 2021. ✓ Ny vegplan utarbeides i 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Samfunnsdelen jobbes det med. ✓ Hovedplan formålsbygg vedtatt 09.03.21. ✓ Trafikksikkerhetsplan for 2021-2024 er vedtatt 09.02.2021. ✓ Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 15.10.2020. ✓ Vegplan behandles kommunestyremøte 27. mai.
<p><u>Kulturhuset Kuben.</u> Videreutvikling av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p>	<p>Funksjonen som regionalt senter for kulturtilbud og konferanser/ møter er i midlertidig begrenset på grunn av koronarestriksjoner som gjør at man vinter/vår 2021 skal unngå kryssing av kommunegrenser, antallsbegrensninger samt en veldig uforutsigbarhet rundt avlysninger og gjennomføringsmulighet. På grunn av mange utsatte aktiviteter og avtaler om arrangement som ikke er gjennomført eller lansert, er det foreløpig satt en <i>bookingstopp</i> denne vinteren for å ta inn nye kulturarrangementer for å forsøke å gjennomføre allerede inngåtte avtaler og plassere disse i programmet denne våren eller kommende høst. Tross dette har kulturhusdriften likevel klart å skape aktivitet når bølgene er nede med flere kinoforestillinger, 6 konserter (Bjarne Brøndbo, Nordic Tenors, Marion Ravn med to konserter, konsert med Grong kulturskole og Thomas Brøndbo), samt tre teater (Best før, 9. klasserevy og Hei Kjære Heim). Kulturhuset Kuben er også en svært attraktiv arena for møtevirksomhet under pandemien på grunn av plassbehov og Kubens koronetrygghet gjennom gode smitteverntiltak og profesjonelle serveringsaktør. Under pandemien har kulturhuset investert i noe utstyr for å kunne tilby</p>

	<p>streaming av møter og konferanser da langt flere aktører krever dette for å kunne ha trepartsdialog mellom digitale og fysiske møtedeltakere og i tillegg sende ut til et publikum. Kulturhusdriften beskriver det siste året og denne vinteren som svært krevende å balansere aktivitet når det har vært mulig/ikke mulig å balansere retningslinjer og anbefalinger fra nasjonalt og lokalt opp mot hvor mye som bør og kan gjennomføres. Det er negativt at man ikke i like stor grad kan benytte biblioteket som en daglig driftsressurs for kulturhuset på grunn av redusert bemanning da driftsmodellen var basert på biblioteket som en "sjøstjernefunksjon" og servicekontor inn i kulturhuset. Dagens driver av Kuben Kafé har sagt opp avtalen fra sommeren for å prioritere andre kjernevirksomheter. Tilbudsinnhenting for nye interessenter er oppstartet og det ser ut til at det eksisterer interessenter man kan gå i dialog med for videre serveringstilbud.</p>
<p><u>Grong Folkebibliotek.</u> Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettrammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass</p>	<p>Grong Folkebibliotek og skolebibliotek har vært gjennom en omstillingsprosess hvor stillingsressurs er halvert til 70 % stilling. Omstillingen har medført endring i bemanning og det er nå kun én person som er ansatt i virksomheten i deltid. Dette har medført en reduksjon i åpningstider som nå er to dager i uka og en ettermiddag/kveld. For å møte en redusert innsats for skolebibliotek har man innført en kjernetid for GBU for å kunne ta av trykket innenfor mer avsatte tider dedikert for skolebibliotekfunksjonen.</p>
<p><u>Ungdomsklubb.</u> Videreføre god drift av ungdomsklubben.</p>	<p>Ungdomsklubbdrifta har vært preget av koronasituasjonen og omstillingsprosessen i Grong Kommune. Kun 8. og 9. klasse har kunnet delta, og med varierende begrensninger på 10-20 deltakere. Deltakelsen i ungdomsklubben har utover vinteren sunket til et mindre antall brukere. Man opplever nå enkelte kvelder at ingen kommer. En spørreundersøkelse avdeling kultur har gjennomført viser at målgruppen har svært mange andre aktiviteter på kveldene og det er behov for å endre åpningskveld til andre dager.</p>
<p><u>Grong kulturskole.</u> Utrede alternative driftsopplegg for framtidig drift av musikk og kulturskolen.</p>	<p>Det er gjennomført en omfattende utredning av driften for å se på utviklingsmuligheter i et omstillingsperspektiv. Det er gjennomført</p>

	<p>spørreundersøkelser for brukere (og deres foresatte), nabokommuner i Indre og Midtre Namdal, samt at all informasjon og vurderinger om dagens drift er gjennomgått inngående. Grong kommunestyre fikk forelagt en sak til behandling i april hvor politikerne fikk mulighet til å velge omstillingsnivå og hvor mye innsparing kulturskolen skulle ta, og hvilke tiltak som kunne berøres. Kommunestyret valgte imidlertid å ikke redusere budsjettet, men vedtok derimot en lokal utviklingsplan for kulturskolen med visjoner og mål for den faglige driften. Utredningen har vært omfattende og avdeling kultur har brukt svært mye tidsressurser på prosessen denne vinteren. Nå lyses nytt skoleår ut basert på en tilnærmet lik modell som i dag.</p>
<p><u>Grong bygdamuseum.</u> Videre utvikling av bygdamuseet etter at flytteprosess med Alfred Urstads båtbyggeri er ferdig.</p>	<p>Fortløpende.</p>
<p><u>Landbruk.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk. • Gjennom bruk av digitale sakssystemer bidra til målrettet, kvalitetssikret og effektiv tjenesteproduksjon knyttet til virkemidlene i landbruket. 	<p>Prosessene med etablering av interkommunalt samarbeid innenfor landbruk og naturforvaltning pågår i tråd med kommunestyrets vedtak. Det er planlagt at ordninga iverksettes fra 01.06.2021.</p> <p>Fortløpende.</p>
<p><u>Utbyggingssaker i kommunal regi.</u> Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.</p>	<p>Skallsikring: Trinn 1 (kommunehus+ fysioterapi inngangen sendt ut på anbud. Tilbudsfrist 27.05.21</p> <p>Salg av boliger: Inngått avtale om salg av Folkehøyskolebakken 1, satt i gang prosess som muliggjør salg av 4 boliger i 2021.</p> <p>Brannsentral GHO: Arbeid ferdigstilt.</p> <p>Brannverntiltak: Det arbeides med gjennomføringsplan for utarbeidelse av anbudsdokumenter for gjennomføring og oppstart siste kvartal 2021.</p> <p>Bygging av nytt basseng går etter planen.</p> <p>Utbygging av Grong næringspark.</p>

Ny vannforsyning Bjørgan

5. Oppvekst og familie**Økonomi**

	Regnskap Januar – April	Årsbudsjett	Forbruk i %	Forventet/ Budsjettert forbruk i %
Netto lønn	25 880 000	66 957 000	38,65	36,82
Øvrige kostnader	6 717 000	25 797 000	26,04	33,33
Inntekter	-3 327 000	-9 051 000	35,09	33,33
Netto forbruk	29 270 000	83 703 000		

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap**Ansvar 2731 og 2732:**

Tiltak barnevern i heimen/utenfor heimen ligg på forventet forbruk på 37% pr april. Vi må likevel vurdere budsjettregulering innen skoleslutt. Det skyldes nye plasseringstiltak som ikke er lagt inn i opprinnelig budsjett.

Ansvar 7020:

Drift PPT ligger regnskapsmessig under budsjett pga mindre utgifter på lønn enn forventet, samt mer inntekt på refusjon sykepenger. Det skyldes noe gradert sykmelding, samt vakans på rådgiverstilling. Stilling er lyst ut to ganger og man håper nå på tilsetning.

Ansvar 7040:

Drift barnevern ligger greit an så langt. Man har hatt noe gradert sykmelding frem til medio mars, samt noe vakans fra påske pga en oppsigelse. Tolkeutgifter er store i år og er allerede på kr 283' av budsjetterte 90' (hele året). Så denne posten må vurderes sett i sammenheng med resten. Vi har enda ikke mottatt forventet øremerka midler på omlagt 1.6 million fra Staten.

Ansvar 7042 og 7041:

Tilsyn/Tiltak barnevern: Lønnplassering gjør at det her kan forventes noe overbruk og må vurderes regulert.

Ansvar 2513 og 2515:

Endringer i boligbehov og avvikling av bil på Boenhet for enslige mindreårige, samt effekten av sen bosetting i 2020, har gjort at det er meldt inn regulering på begge ansvar. Hvordan progresjon i bosetting vil påvirke budsjett og regnskap videre i 2021, må evalueres fortløpende gjennom året.

Ansvar 2400:

Det ble lagt inn kutt i en stilling for mye, på budsjettet som ble vedtatt.

Ansvar 2250, 2252 og 2253

Foreløpig ser det ut som om alle tre ansvarsområdene er innenfor vedtatt budsjett. Det vil bli en reduksjon av lønnsutgifter på 2250 i forbindelse med oppstart av nytt skoleår, og dette er prøvd tatt høyde for i forhold til årsbudsjett. 2252 og 2253 ser ut til foreløpig å være godt i rute.

Ansvar 2300

Ligger godt innenfor vedtatt budsjett. På grunn av lavere barnetall enn forventet, reduseres lønn faste stillinger noe fra nytt barnehageår (høsten 2021) pga. mindre bemanning. Noe personal blir omplassert til andre avdelinger.

Ansvar 2301

Lønnsposter og refusjoner blir justert noe i forhold til dagens budsjett. Dette pga, lavere barnetall enn forventet fra høsten 2021 som fører til noe mindre bemanning og ulike permisjoner og refusjoner i form av sykemeldte og permisjoner. De andre postene løper som forventet og i henhold til budsjettet.

Ansvar 2242

Ligger innenfor vedtatt budsjett. Lønn faste stillinger vil bli redusert noe fra nytt barnehageår, da bemanningsbehovet er noe mindre pga lavere barnetall.

Ansvar 2220

Ligger innenfor vedtatt budsjett.

Ansvar 2223

Ligger innenfor vedtatt budsjett. Det vil bli en økning i utgifter neste semester grunnet høyere barneantall på SFO. Men dette er tatt høyde for da det er et underforbruk pr dags dato.

Ansvar 2501

Ligger innenfor vedtatt budsjett. Kan bli en reduksjon i utgiftene som følge av sykefravær og endring i kostnadene som følge av endret lederstruktur etter ny organiseringen av NAV Indre Namdal.

Ansvar 2510 og 2512

Pr. april 2021 er det lite overforbruk på området. På 2512 har det blitt en økning som følge av at en har fått deltagere på kvalifiseringsprogrammet, noe som ikke var tatt med i budsjetteringen. Det er utfordrende å anslå utviklingen framover på ansvar 2510. Må vurderes budsjettregulering om utgiftene fortsetter å øke på området.

Ansvar 2520, 2522, 2523 og 2524

Alle ansvarsområdene ligger pr april innenfor vedtatt budsjett. Forventes ingen større endringer på disse ansvarsene.

HMS, personal og nærvær

Avdeling:	1. tertial	2. tertial	3. tertial	År:
Undervisning Harran	96,1	91,2	86,0	2020
	88,8			2021
Barnehagedrift Harran	75,1	92,2	85,8	2020
	88,2			2021
Undervisning GBU	89,5	89,7	92,0	2020
	92,2			2021
Regnbuen SFO	93,1	98,6	97,3	2020
	90,5			2021
Indre Namdal barnevern og PPT	72,8	79,2	87,8	2020
	94,7			2021
Flyktningetjenesten inkl. Beem	82,3	97,9	98,4	2020
	92,9			2021
Rønningen barnehage	82,6	82,4	85,0	2020
	77,0			2021
Ekker barnehage	91,6	91,2	79,7	2020

	83,3			2021
Bergsmo barnehage	83,7	85,1	81,8	2020
	86,3			2021
Grong voksenopplæringscenter	93,0	96,4	68,8	2020
	90,5			2021
Nav Indre Namdal (kommunal del)	89,8	88,5	100	2020
	100			2021

Tall per 01.05.2021

Indre Namdal barnevern og PPT:

Kommentar:

Avdelingen hadde i 2019 et totalt snitt-fravær på 22,9%, mens i 2020 et snitt på 18,9%- dette med en stadig bedring gjennom året og i siste kvartal 10% fravær. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. Denne økende nærværs-trenden er så langt videreført inn i 2021, slik at vi igjen kan håpe på merstabilitet over år. Dette har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre sykdom som forklares til dels i mindre stress (mindre kjøring, mer digitale treffpunkt, mer effektiv dokumentell saksbehandling pga mer ro) og selvsagt mindre risiko for smitte av generell sykdom slik som forkjølelse, omgang o.l. I skrivende stund (mai-21), er det ikke legemeldt sykefravær i barneverntjenesten. I PPT forventes en stadig oppjustering av nærværsprosenten utover våren.

Man må nok, basert på landsomfattende erfaringer i barneverntjeneste, akseptere en del utskiftninger/turn-over blant ansatte. I flg uttalelse fra Statsforvalteren, er snitt i Trondheim på arbeidslengde hos ansatte 1,9 år- noe som er atskillig lavere enn i Indre Namdal -over tid.

HMS og personal arbeid :

Det er jevnlig møter- stort sett via Teams- på de ulike fagområdene og på tvers av de, men større treff for hele avdelingen/ hele fagområder har utgått på grunn av smittevern hensyn. Direkte oppfølging/veiledning og tette samtaler med de ansatte, har vært en prioritert oppgave- særlig på barneverntjenesten der flere ansatte har startet opp i ny jobb i løpet av Covid19-perioden. Å legge til rette for trygge og forutsigbare smitteverntiltak har vært viktig både for de ansatte som har vært til stede, og for brukerne av tjenestene. Gjennom pågående medarbeidersamtaler kommer det frem at folk trives i jobben sin, at det er et godt arbeidsmiljø, at det stort sett går greit med hjemmekontor som hovedarbeidsplass, men at det nå tærer litt på de fleste. Vi gleder oss til å kunne snart møtes på kontoret igjen alle sammen! Man mister helt klart noe ved å treffes omtrent bare via Teams.

Flyktningetjenesten og BEEM:

Vi hadde redusert nærvær i starten av året. BEEM og Flyktningetjenesten ble sammenslått fra 01.01.21. Nærværet er økt ved slutten av 1. tertial.

Grong voksenopplæring:

På høsten 2020 hadde vi mye planlagt fravær. De som var sykemeldt da, er stort sett kommet tilbake. Vår enhet har relativt få ansatte, så en person utgjør stor %. I disse koronatider blir fraværet fort på 2-3 dager, inntil et testresultat på corona foreligger. Ansatte holder seg hjemme i tilfeller de før kom på jobb, for eksempel ved lett forkjølelse eller halsvondt. Dette gjelder også hos ansatte som har barn de må være hjemme med, med disse symptomene.

Harran Oppvekstsenter (Barnehage, skole og SFO):

Barnehagedrift har hatt for oss et nedadgående nærvær i løpet av 2020. Denne trenden har nå snudd, og vi har i 2021 økt nærværet. Langtidsfravær i 2021 er ikke arbeidsplassrelatert.

Undervisning har også hatt nedgang i nærvær i løpet av 2020, men trenden er også her snudd i løpet av første del av 2021. Covid 19-situasjonen har hatt relativt liten påvirkning for nærvær på vår avdeling.

Grong barne- og ungdomsskole (skole og SFO)

GBU har hatt et stabilt nærvær og nærværet er på tur i positiv retning. Nærværet på SFO høsten 2020 var unaturlig høyt grunnet feil i sykemeldingsrapporteringen. Det er rapportert videre.

Ekker barnehage:

Vi hadde noen sykemeldinger i andre halvdel av 2020 som vi har tatt med oss i første del av 2021. Dette er sykemeldinger som ikke er arbeidsrelatert. Alle er tilbake i full jobb innen utgangen av april 2021. Vi har i tillegg litt bruk av egenmeldinger både på egen sykdom og barn som kan relateres til covid-19 (lavere terskel for fravær).

Rønningen barnehage:

Vi startet året med stort fravær av ulike grunner. Mye av fraværet er relatert til covid-19 og noe er ulike slitasjeskader og/eller individuelle årsaker. Det blir gjennomført jevnlig oppfølging av hver enkelt og arbeidsdagene blir tilpasset for å komme raskere tilbake på jobb. Det legges ned en stor jobb for både de som er borte fra jobb og de som er på jobb. Nærværet har bedret seg betraktelig utover vinteren/våren.

Bergsmo barnehage:

2021 har startet med høyt fravær. Flere langtidssykemeldinger knyttet til restitusjon etter slitasjeskader og individuelle årsaker, samt en god del fravær knyttet til covid-19 og lavere terskel for å være hjemme.

NAV Indre Namdal (kommunal del)

NAV Indre Namdal har hatt stabilt nærvær i 2020 og de første månedene av 2021. Fraværet som har vært og som er pr dags dato er ikke arbeidsrelatert. Sykefravær følges opp tett med tanke på å komme tilbake til jobb helt eller delvis.

6. Helse, omsorg og velferd

Økonomi

	Regnskap Januar – April	Årsbudsjett	Forbruk i %	Forventet/ Budsjettert forbruk i %
Netto lønn	24 949 000	75 846 000	32,89	36,82
Øvrige kostnader	6 572 000	26 489 000	24,81	33,33
Inntekter	-4 733 000	-25 550 000	18,52	33,33
Netto forbruk	26 788 000	76 785 000		

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap

Ansvar 3101:

Vi har hittil i år noe overforbruk på enkelte lønnsposter. Dette skyldes blant annet at vi har 3 sykepleiere som er ute i svangerskapspermisjon, og at vi ikke har fått ansatt vikarer i disse stillingene. I tillegg til at vi har en del vakante stillinger. Omorganiseringen har ført til noe skjevfordeling på lønnspostene mellom hjemmesykepleien og sykeheimen, noe som nå er regulert. Forventer også ekstra utgifter på grunn av bruk av vikarbyrå både i vinter/vår og sommer på grunn av mangel på sykepleieressurser.

Utgifter på smittevernutstyr påfører også sykeheimen store ekstrautgifter og vil derfor føre til overforbruk på forbruksmateriell.

Ansvar 3102:

Vaskeriet ligger an til å gå i balanse hvis utviklingen fortsetter.

Ansvar 3103:

Også kjøkkenet ser ut til å gå i balanse så langt.

Ansvar 3201:

Hjemmesykepleien har en del vakante stillinger på helg på grunn av omorganiseringen. Derfor har enkelte lønns poster noe overforbruk. Dette gjelder overtid og forskjøvet arbeidstid. Ellers ser det ut til at hjemmesykepleien går i balanse så langt.

Ansvar 3202:

Hjemmehjelp har så langt et underforbruk. Også her skyldes det i stor grad vesentlig større sykelønnsrefusjoner enn budsjettet. Personellutfordringer har medført mindre tjenesteyting i første halvår.

Generelt pleie og omsorgstjenestene:

Utgifter til smittevernutstyr har påfører fortsatt tjenesten store ekstrautgifter. Dette da kommunene er pålagt å opparbeide et beredskapslager i tillegg til de tiltakene som medfører økt bruk. Grong kommune har bestemt at dette lageret legges til sykeheimen. Derfor vil også alle utgiftene til dette komme på dette ansvaret. Det kan dreie seg om en ekstrakostnad på ca. 450 000,- totalt for Helse og omsorgstjenestene.

Inntektssiden blir regulert i mai. Her mangler det videre en del refusjoner som først vil komme i slutten av året.

Helsetjenesten:

Tjenesten er fortsatt i 2021 sterkt preget av Korona- pandemien. Vi har hatt ekstra innleie på grunn av sykefravær på flere områder, og deler av fraværet er naturlig å se i sammenheng med det ekstra belastninger Korona- situasjonen har medført for tjenestene. Vi har også lavere inntekter på legetjenesten på grunn av begrensninger i drift, både i forbindelse med korona, i forbindelse med overgang til nytt datasystem og i forbindelse med sykefravær. Etter første budsjettregulering ser tjenestene imidlertid ut til å være i relativ balanse. Helsetjenesten har også i 2021 inntekter fra eksterne samarbeidsparter gjennom ulike prosjekter.

Ansvar 3700:

Vi har hittil i år hatt et overforbruk på lønn sykefravær. Dette skyldes innleie på grunn av langtidssykemeldte. Lønnsbudsjettet blir regulert ned pga at en bruker ikke skal ha bistand i denne kommunen. Andre poster er ok.

HMS, personal og nærvær

Avdeling:	1. tertial	2. tertial	3. tertial	År:
Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri)	83,8	88,5	83,2	2020
	83,5			2021
Hjemmebasert omsorg	74,2	87,7	89,0	2020
	94,3			2021
Helsetjenesten	92,0	98,2	97,2	2020

	90,3			2021
Miljøarbeidertjenesten	89,1	96,0	97,5	2020
	98,0			2021

Tall per 01.05.2021

Pleie og omsorg

Kommentar:

Nærværet er fortsatt lavt på sykeheimen. Noe kan fortsatt tilskrives corona, men i mindre grad enn i 2020. Vi har en del langtidsfravær som skyldes kortvarige og langvarige helseplager, men er ikke direkte arbeidsrelatert. Vi har i tillegg hatt et høyt trykk på tjenestene som fører til stort arbeidspress for de ansatte. Mangel på sykepleierressurser blir også en ekstra belastning. Hjemmebasert omsorg viser en positiv trend og har økt nærværet siden 2020.

HMS og personalarbeid

Vi har fortsatt stort fokus på forebygging av smittespredning og rutinene er nå godt innarbeidet. Vi har jobbet en god del med å få alle ansatte inn på teams, men har ikke fått avvirket avdelingsmøter via teams. Vi satser på at vi nå fremover kan avvikle avdelingsmøter fysisk, innenfor gjeldende smittevernrutiner.

Det jobbes godt opp mot ansatte med høyt sykefravær/langtidssykmeldte. Vi ledere og enkelte ansatte har deltatt på kurs via Friskgården; «Fra langtidssykmeldt til langtidsfrisk». Kurset ga oss ledere og ansatte gode verktøy for jobben videre i forhold til nærværet. Allikevel har stort trykk på tjenestene ført til at vi ledere har hatt for liten tid til å prioritere den enkelte ansatte med høyt sykefravær. Vi har nå fremover stort fokus på avvikling av medarbeidersamtaler og håper at det kan få en positiv effekt på nærværstatistikken.

Helsetjenesten

Kommentar:

HMS- og nærværarbeidet er en av de områdene vi ser at korona- tiltakene har slått spesielt ugunstig ut på våre fagområder. Både den daglige kontakten, felles fag- og personalmøter og sosialt samvær ved lunsj og markering av merkedager mm har vært begrenset til et minimum. I tillegg har langtidsslitasjen i fht alle de ekstra oppgaver som koronaepidemien har medført for Helsetjenesten gjort seg gjeldende, og fraværet har økt betydelig i første kvartal. I tillegg har vi sett en økning i ikke-arbeidsrelatert fravær, noe på grunn av at sykehusene nå prøver å ta igjen etterslep på diverse behandlinger/ operasjoner som har blitt utsatt på grunn av korona. Vi er nå i mai i ferd med å få på plass igjen de faste treffpunktene på- og mellom fagområdene, og det er igjen mulig å samles til avdelingsmøter og fagdager. Medarbeidersamtalene er startet opp, og vil bli gjennomført jevnt gjennom året. Oppfølging av sykemeldte er prioritert, og har blitt løst både gjennom fysiske møter, men også via andre kanaler (telefon, meldinger, videomøter m.m.).

Det har vært avholdt oppstartsmøte vedrørende etablering av en familieveilederstilling. Der deltok representanter fra barnevern, Nav, flyktningetjenesten og Familiebasen. Alle tjenestene ser på dette som et positivt tiltak som vil kunne bidra positivt til å styrke enkeltfamilier. Videre utredninger vil skje i løpet av høsten.

Miljøarbeidertjenesten

Kommentar:

Det har vært noe sykefravær i første halvår av 2021 som har vært koronarelatert. Det som utgjør det største sykefraværet skyldes helsemessige årsaker, det har vært noen langtidssykemeldte.

HMS og personalarbeid

Vi har jobbet godt i personalgruppa til tross for Koronasituasjonen. Vi har klart og gjennomført personalmøter og andre veiledningsmøter på teams. Vi har satt i gang en prosess med BNT i forhold til dette med vold og trusler, og dette har vært tema på noen av personalmøtene. Leder og verneombud

skal ta HMS kurs nå denne mnd. Det blir gjennomført medarbeidersamtaler framover mot sommeren. Det høye arbeidsnærværet kan være et resultat av godt arbeidsmiljø, som er noe de ansatte kommuniserer.

7. Næring, miljø, landbruk, kultur, teknisk og Namdal brann- og redningsvesen

Økonomi

	Regnskap Januar – April	Årsbudsjett	Forbruk i %	Forventet/ Budsjettet forbruk i %
Netto lønn	7 749 000	22 234 000	34,85	36,82
Øvrige kostnader	14 300 000	41 254 000	34,66	33,33
Inntekter	-16 586 000	-45 927 000	36,11	33,33
Netto forbruk	5 463 000	17 561 000		

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap

Formålsbygg

Grunnet Covid-19 er det er overforbruk vedrørende forbruksmateriell (særsilt desinfeksjonsmiddel) og renholds artikler med et forbruk på nesten 60% av helårsbudsjett første tertial. Dette vil bli forsøkt regulert innenfor eget område, men man kan risikere et merforbruk da anslagsvis vil utgjøre et samlet merforbruk på kr 150.000,-

Ansvar 4131:

På grunn av Covid-19 påløper det relativt store merutgifter til ekstraordinær avfallshåndtering, ekstraordinært renhold, renholds artikler, desinfiseringsuttsyr samt leie av Covid-19 brakke. Dette vil sannsynligvis føre til et merforbruk på ansvar 4131 i størrelsesordenen ca kr 300.000,-

Ansvar 4200 – 4202 - Byggesak, plan og oppmåling:

Utgifter og gebyrinntekter samlet sett i tråd med budsjett.

Ansvar 7060 – 7061 - Veterinærtjenester:

Noe mindreforbruk og litt mer statlig støtte enn budsjettet.

Ansvar 7081 – 7086 – Plan, byggesak, GIS, oppmåling og byggetilsyn IN:

Innenfor budsjett.

Ansvar 7100-7102 og 4391:

Innenfor budsjett.

Kommunalteknikk

Innenfor budsjett.

Øvrige ansvarsområder.

Samlet sett vurderes innenfor budsjett.

HMS, personal og nærvær

Avdeling:	1. tertial	2. tertial	3. tertial	År:
	89,7	95,1	98,8	2020

Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS)	84,4			2021
Bolig, bygg og eiendom	87,5	87,6	90,2	2020
	89,2			2021
Driftsavdelingen	83,0	71,5	78,9	2020
	97,7			2021

Tall per 01.05.2021

Kommentar:

Det har både på teknisk seksjon og avd bolig, bygg og eiendom vært flere langtidssykemeldte i første tertial 2021.

8. Administrasjon og fellesutgifter

Økonomi

	Regnskap Januar – Juni	Årsbudsjett	Forbruk i %	Forventet/ Budsjettert forbruk i %
Netto lønn	2 777 000	7 226 000	38,46	36,82
Øvrige kostnader	1 576 000	5 211 000	30,24	33,33
Inntekter	-372 000	-791 000	46,99	33,33
Netto forbruk	3 981 000	11 646 000		

Kommentarer til avvik mellom budsjett og regnskap

Alle ansvar innenfor ramme 1 har god drift, det vil si at det ikke er noen særskilte uforutsette utgifter/inntekter. Vi ser at inntektene ligger over forventet. Dette er begrunnet i tilførsel av ekstra midler til OU-prosjekt – kr 200.000,- for deltakelse i KLP's Arbeidsmiljønettverk. Pengene er tilknyttet et prosjekt og vil få sin utgiftsside senere, eventuelt bli satt på fond til neste år!

I tillegg er det ikke lagt inn ekstra midler for dekning av lønnsoppjøret per 01.05.2021 for alle ansvar innenfor ramme 1. Årets forhandlinger, jfr. resultat innenfor frontfagene, ble på 2,7 %. Videreføres dette lønnsoppjøret i KS-området, inkludert lav lønnsglidning fra 2020, innebærer det et vesentlig dyrt lønnsoppjør for kommunene.

Totalt sett ser det ut til at ramme 1 per tiden er i en driftsmessig god balanse.

HMS, personal og nærvær

Nærvær

Avdeling:	1. tertial	2. tertial	3. tertial	År:
Sentraladministrasjonen	93,7	97,2	93,4	2020
	96,3			2021

Tall per 01.05.2021

Kommentar:

Det er ikke registret arbeidsrelatert sykefravær. Det har vært en positiv utvikling fra 2019 og inn i 2020 og videreføres nå i 2021. Det er arbeidet systematisk opp mot enkelte ansatte i perioden for arbeidsavklaring.

HMS og personalarbeid:

Det er gjennomført medarbeidersamtaler på enkelte avdelinger i 2021. Noen samtaler gjenstår og vil bli gjennomført i løpet av juni. Det avholdes jevnlig avdelingsmøter.

9. Politisk styring, kontroll og fellesutgifter

Ramme 6 kan grovt deles inn i følgende deler:

- Den politiske virksomheten (politiske utvalg), inkludert sekretærfunksjon kontrollutvalg
- Revisjon og regnskapskontrollør
- Premieavvik pensjonsordninger KLP og SPK
- Diverse utgifter
- Reservert tilleggsbevilgning (disponeres av kommunestyret)

10. Rapportering på tiltaksdel med overordnet målsetting Klima og energiplan.

Rapportering på klima og energi vil bli gjennomført i forbindelse med årsberetningen.

11. Finansrapportering pr. 30.04.2021

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	31.12.2020		30.04.2021		31.08.2021		31.12.2021	
	NOK	Pros- sent	NOK	Pros- ent	NO K	Prose- nt	NO K	Pros- ent
Driftslikviditet/Overskudds-likviditet								
<i>Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:</i>								
Konto 4448.06.00050*	33 198	39,6	24 655	32,7				
Konto 4448.48.01565*	8 537	10,2	8 537	11,3				
Konto 4448.16.67825*	539	0,6	822	1,1				
Konto 4448.14.80008*	4	0	268	0,4				
Konto 4448.16.47050*	210	0,3	1	0,0				
Konto 4448.16.86978*	207	0,3	42	0,0				
Konto 4448.19.18178*	99	0,1	25	0,0				
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	41 057	48,9	41 057	54,5				
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	83 851	100	75 407	100				

Avkastning vår plassering	**1,19%	**1,0		
	*0,84%	*0,65%		

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. Det er fremforhandlet en ny hovedbankavtale. I den forbindelse ble det inngått avtale om å benytte en verdikonto med 31 dagers bindingstid for å få bedret rentevilkårene.

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 2020 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

Tall i tusen	31.12.2020		30.04.2021		31.08.2021		31.12.2021		Løpetid
	NOK	%	NOK	%	NOK	%	NOK	%	
Lån med pt. rente:									
<i>KBN 20090363</i>	5 725	1,4	5 725	1,4					6
<i>KBN 20190604</i>	8 191	2,0	8 191	2,1					20
<i>KNB 20200537</i>	15 000	3,7	15 000	3,8					35
<i>Husbanken 149526899</i>	101	0	0	0					0
<i>Husbanken 146153929</i>	62	0	31	0					0
<i>Husbanken 146327176</i>	1 152	0,3	1 104	0,3					11
<i>Husbanken 146328703</i>	1 528	0,4	1 493	0,4					20
<i>Husbanken 146345665</i>	1 865	0,5	1 780	0,4					10
<i>Husbanken 146352414</i>	2 019	0,5	2 019	0,5					11
<i>Husbanken 146361944</i>	3 260	0,8	3 260	0,8					25
<i>Husbanken 146370861</i>	3 511	0,9	3 449	0,9					12
<i>Husbanken 14637819</i>	2 717	0,7	2 671	0,7					25
<i>Husbanken 146320395</i>	651	0,2	606	0,2					6
<i>Husbanken 146314265</i>	379	0,1	379	0,1					5
<i>Husbanken 146262894</i>	759	0,2	759	0,2					7
<i>Husbanken 146339141</i>	2 276	0,6	2 161	0,5					9
<i>Husbanken 146382762</i>	2 799	0,7	2 753	0,7					27
<i>Husbanken 14638724</i>	2 880	0,7	2 835	0,7					28
<i>Husbanken 14639147</i>	4 435	1,1	4 368	1,1					29
<i>Husbanken 14639423 4</i>			4 500	1,1					
Lån med fast rente:									
<i>KNB20170053</i>	145 142	36,2	142 054	35,6					22
<i>KNB20170054</i>	171 443	42,8	168 722	42,3					30
<i>KLP Banken AS</i>	24 947	6,2	24 947	6,3					22
Samlet langsiktig gjeld	400 842	100	398 807	100					
Effektiv rentekostnad i prosent	2,18% KNB fast 0,9% KNB flyt 0,9% KLP flyt 2,055% KLP fast 0,798% Husb		2,18% KNB fast 1,05% KNB flyt 2,055% KLP fast 0,798% Husb						
Antall løpende enkeltlån		22		21					

Største enkeltlån	171 443	168 722			
-------------------	---------	---------	--	--	--

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

Andre opplysninger:

Innlån til videreutlån på kr 4,5 millioner er tatt opp i 2021. Ordinært lån til investeringer for 2021 er pr. i dag ikke tatt opp.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente. Kommunen har samlet sine innlån i 5 ulike lån. Av disse er 28,9 mill lån med løpende rente. Denne er pr. i dag litt i overkant av 1%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 311 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,18%. Vi har også et fastrentelån på 24,9 mill i KLP Banken. Dette har en fastrente ut 2021 på 2,055%.

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 2021 og risikorammene gitt i finansreglementet.