



GRONG[®] kommune

Rapport

Pr. 30.04.2023

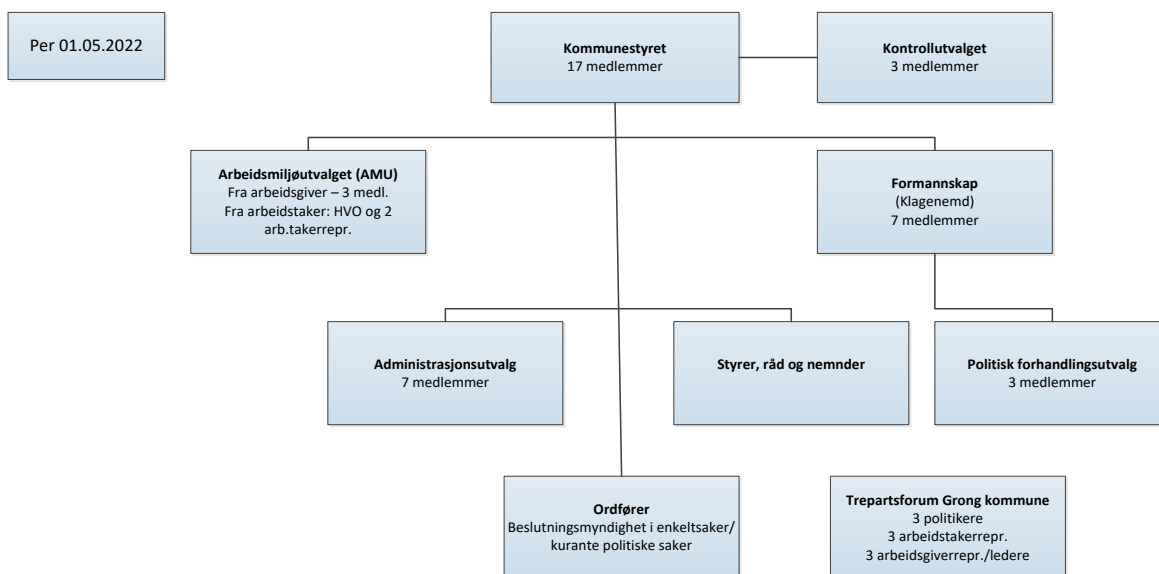
Innhold

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	9
3.1	Nærværsutvikling.....	9
3.2	Internkontroll.....	12
3.3	Personvern og informasjonssikkerhet	14
4.	Investeringer.....	16
5.	Oppfølging politiske vedtak.....	17
6.	Utviklingstiltak for Grong kommune	21
7.	Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter	32
7.1.	Organisering.....	32
7.2.	Økonomi og drift.....	33
7.3.	Nærvær/Hms	34
7.4.	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	34
7.5.	Internkontroll og avvik	34
7.6.	Oppsummering status ved rapportering	35
8.	Rammeområde 2. Oppvekst og familie.....	36
8.1.	Organisering.....	36
8.2.	Økonomi og drift.....	36
8.3.	Nærvær/Hms	39
8.4.	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	41
8.5.	Internkontroll og avvik	41
8.6.	Oppsummering status ved rapportering	43
9.	Rammeområde 3. Helse og omsorg	44
9.1.	Organisering.....	44
9.2.	Økonomi og drift.....	44
9.3.	Nærvær/Hms	46

9.4.	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud	47
9.5.	Internkontroll og avvik	47
9.6.	Oppsummering status ved rapportering	50
10.	Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning. ...	53
10.1.	Organisering	53
10.2.	Økonomi og drift	54
10.3.	Nærvær/Hms	57
10.4.	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud	58
10.5.	Vedlikehold bygg og anlegg	58
10.6.	Internkontroll og avvik	58
10.7.	Oppsummering status ved rapportering	58
11.	Rammeområde 5. Kirkeformål	59
12.	Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter.....	59
13.	Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid.....	60
13.1	Barnevern og PPT	60
13.2	Nav Indre Namdal.....	60
13.2	Legevaktsamarbeid.....	61
13.3	Veterinærsamarbeid	62
13.4	Teknisk samarbeid	62
13.5	Namdal Brann – og redning.....	62
14.	Fondsoversikt	63
15.	Finansrapportering.....	64
16.	Kommunedirektørens oppsummering av tertiale.....	66

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.

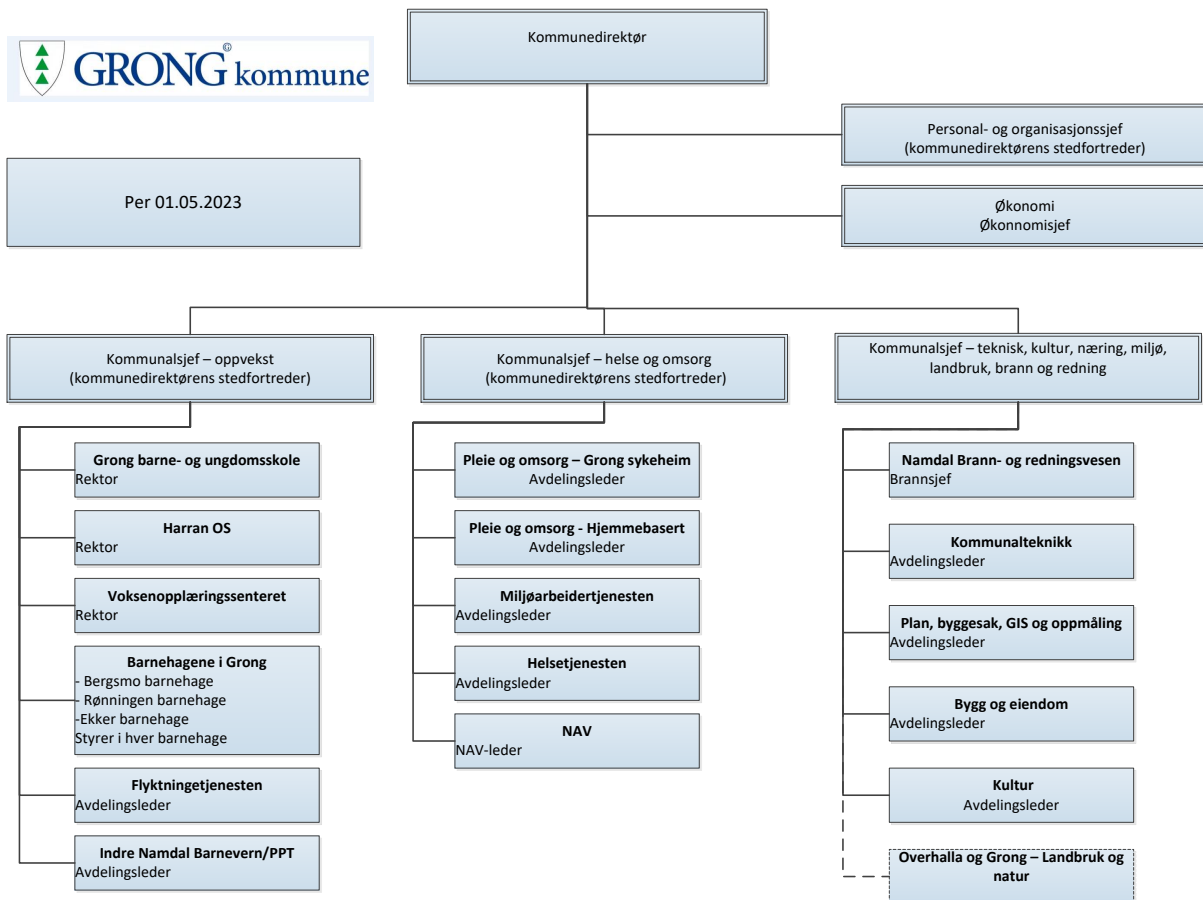
Det er avholdt et møte i Trepartsforum – 28. mars 2023.

Administrativ organisering og ledelse:

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

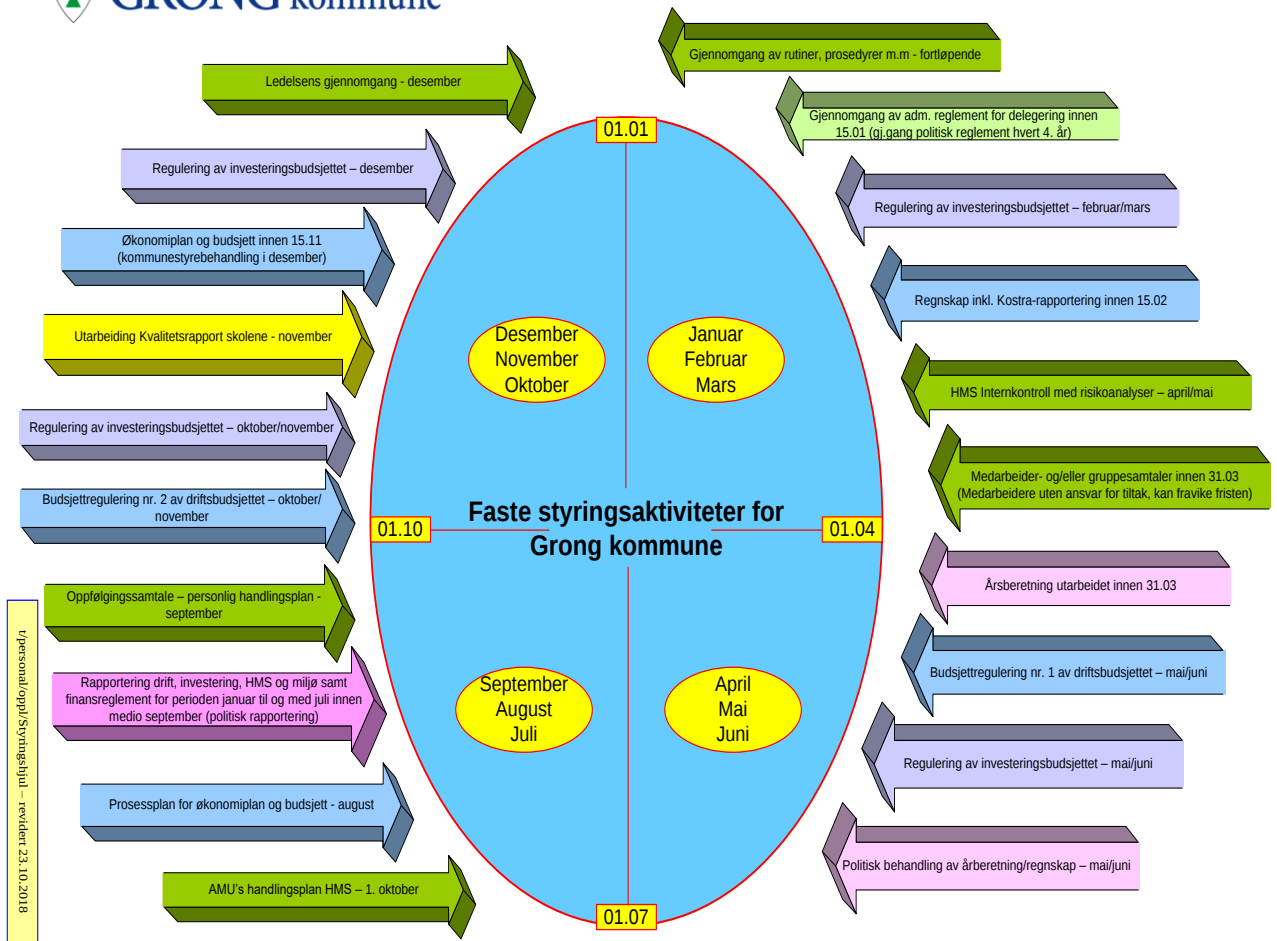
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- 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;

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 HogaHeim prosjekt. I tillegg er det lagt inn 105' i innsparing på flere ansvar kultur.

Lønnsøkningen for 2023 ble langt høyere enn opprinnelig forventet, slik at det blir svært vanskelig å hente inn denne innenfor dagens rammer på det enkelte rammeområdet. Det er kjørt budsjettreguleringer for ramme 2 og 3 nå i mai/juni. Ramme 4 skal gjennomføre budsjettregulering i løpet av juni/juli, med politisk behandling i august/september.

Revidert statsbudsjett er lagt frem og dette ga oss ca 2.350' mer i skatt og rammetilskudd enn opprinnelig budsjettet. I tillegg har NTE foretatt en ny gjennomgang av selvkost ved Nedre fiskumfoss vannverk. Det gir oss mulighet til å øke netto inntekt på salg av konsesjonskraft med 1,5 million.

Budsjettet tilskudd flykninger kan også økes med ca 3,6 millioner. Dette gjelder bosetting av 7 personer mer i 2022 enn det vi budsjetterte med, i tillegg til at vi øker forventet bosetting 2023 fra 20 til 30 personer. Budsjettet renteinntekter er på kr 900.000,-. Pr i dag har vi mottatt nesten 1,5 mill i renteinntekt. Legger i kommende budsjettregulering opp til å øke renteinntektene med 1,8 millioner.

Ramme 2 har lagt fra en regulering i balanse. **VIKTIG** å merke seg at de da ikke har hentet inn lønnsøkningen for 2023, samt at de heller ikke har klart å hente inn noe av forventet omstillingsbeløp på 2,4 millioner.

Ramme 3 har lagt fram en regulering der de ber om en tilleggsbevilgning på 4,3 millioner. **VIKTIG** å merke seg at de da ikke har hentet inn lønnsøkningen for 2023 og heller ikke det lille omstillingsbeløpet på kr 251'.

Ramme 4 skal foreta en regulering i juni/juli men har allerede 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.

Det legges i juni frem en ny hovedregulering drift der inntektene for skatt/rammetilskudd, tilskudd flykninger, konsesjonskraft samt renteinntekter økes. I tillegg legges det opp til å innvilge ramme 3 sitt behov for tilleggsbevilgning på 4,3 millioner. Samlet viser reguleringen et pluss på nesten 5 millioner. Disse midlene foreslås avsatt på reservert tilleggsbev. ramme 6 til slik at de kan benyttes til lønnsøkningen 2023. På dette området er det opprinnelig avsatt kr 975' til lønnsøkning 2023. Etter foreslått hovedregulering vil vi da ha nesten 6 millioner tilgjengelig til fordeling lønnsøkning 2023, noe som er virkelig positivt for drifta i 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.
Skatt inntekt og formue	68 928	66 389
Rammetilskudd inkl inntektsutjevning.	122 462	128 275
Sum	191 390	194 664

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.

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 budsjettet for 2023.

2.3 Tilskudd flykninger

Integreringstilskuddet tildeles ut fra bosetting av flykninger. Det ble opprinnelig budsjettet med en bosetting på 20 ordinære flykninger i 2023, mens det ble budsjettet 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 budsjettet 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. År 2 tilskudd for disse gjør det mulig å øke budsjettet integreringstilskudd år 2 med 1,7 millioner.

I tillegg legger vi inn en forventning om bosetting av 30 personer, altså en økning på 10 fra opprinnelig budsjett. Dette gir oss økt integreringstilskudd med ytterligere 1,9 mill

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.

2.4 Konesjonskraftmidler

I 2022 tapte vi 1 million kroner på salg av konesjonskraft. 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. Vi har fått opplysninger om endringer for 2023 noe som gir oss mulighet til å øke budsjettet med 1,5 millioner.

Hvor mye vi får tilbakebetalt for 2021 og 2022 vet vi ikke pr. dags dato.

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 (01.06) på 4,55%. 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 4,36 % - 4,71% på innskudd. Budsjetterte renteinntekter er på kr 900.000,-. Denne kan økes da vi allerede i dag har renteinntekter på 1,5 millioner. I kommende regulering legges det opp til å øke denne med 1,8 millioner.

Regulert budsjett viser bruk av lån på 46,5 mill. Ubrukte lånemidler er 8 mill. Selve låneopptaket planlegges gjennomført i november/desember.

2.6 Pensjon, premiefond og premieavvik

Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar prognosemodeller på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2023 så benyttes prognosemodell fra september 2022. Budsjettet vil bli regulert i forhold til nye prognoser fra midt i september 2023.

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 1. 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	86,8 % (egenmeldt – 2,6 % og legemeldt – 10,6 %) – til og med 1. 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 1. kvartal 2023 er på totalt 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 er nysgjerrige og samarbeider på tvers i en åpen organisasjon

Vi utnytter mangfold og ulikhet til å utvikle oss

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

Vi kommuniserer åpent og tydelig, og med respekt

Vi gir og gjør oss fortjent til tillit

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

Vi tør å gi og få tydelige forventninger og tilbakemeldinger

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

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

Vi er ansvarlige

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

Vi er lojale og framsnakker hverandre og arbeidsplassen vår

Vi 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

Vårnett | administrasjonsavdelingen | 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: KS' medarbeiderundersøkelse
PERIODE: 2022

10-FAKTOR Organisasjonsenhet

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)

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

FAKTOR	10-FAKTOR	Grong	Organisasjonsenhet
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.2	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	3.9	4.0
6. Rolleklarhet	4.2	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.4	3.7
8. Flexibilitetsvilje	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).

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.

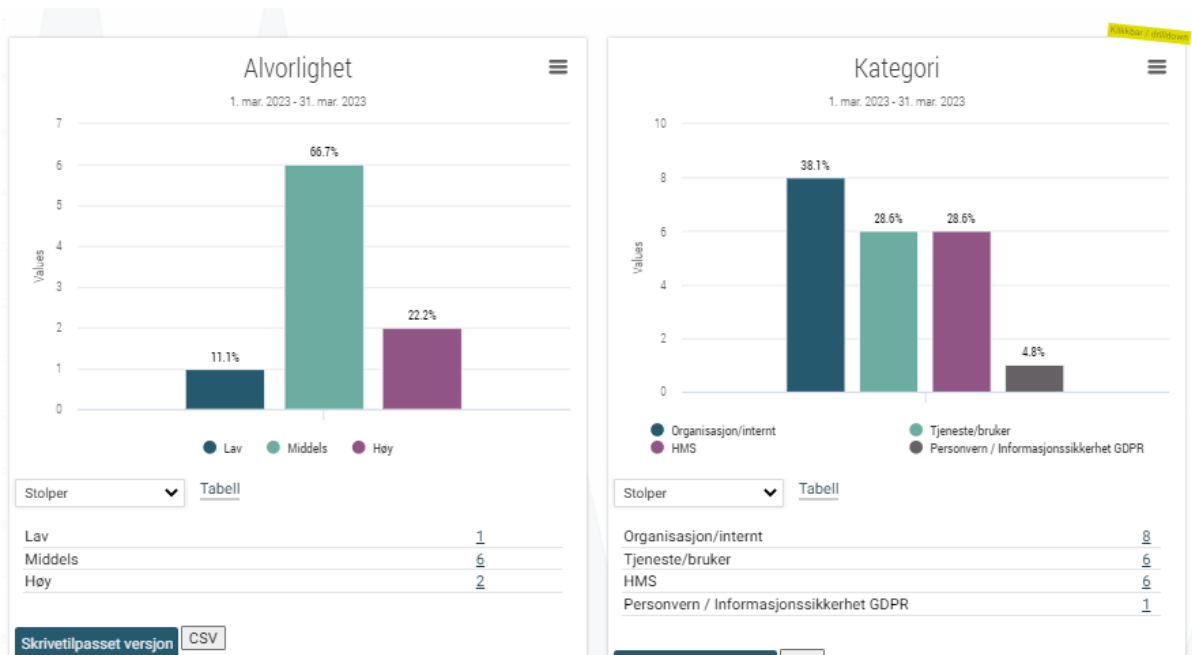
For å systematisere internkontrollarbeidet, benytter Grong kommune kvalitetsstyringssystemet Compilo. I Compilo er det følgende hovedelementer:

- o Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergripende planer/dokumenter
- o Avvikssystem. System for å avdekke avvik. Viktig at alle ansatte melder avvik fra lover/forskrifter og egne prosedyrer samt andre uønska hendelser. Inkluderer også varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg til Compilo vil det også være avvik knyttet til ulike systemer som benyttes på ulike sektor. Profil innenfor helsesektoren og Famac innenfor teknisk sektor. 7
- o GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte
- o Årshjul og ROS. 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:

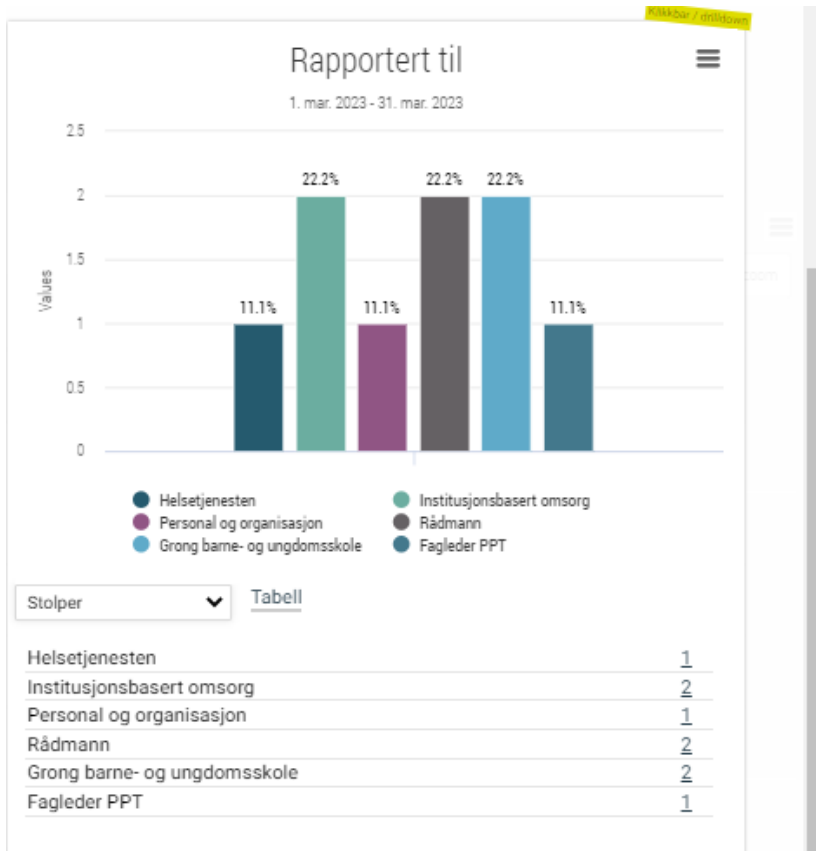
Avvik er en måte å utvikle våre tjenester på. Ved å rapportere om avvik, gis det innspill på områder som kan forbedres. Alvorlige avvik må håndteres raskt og kanskje må det finnes løsninger rimelig fort. Som alternativ til avvik, har vi også en løsning der alle ansatte kan fremme forslag til endring.

Ser vi på innmeldte avvik til og med 1. tertial 2023 for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 11 avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader og kategorier – se tabell under.



For perioden fra 01.01.2023 og frem til 30.04.2023 er det totalt 11 avvik lukket (6 lukket avvik 1. tertial). Som dere ser, er det flere avvik under kategori (21 avvik). Årsaken er at det er mulig å kysse av for at et avvik kan være i flere kategorier.

Avvikene er rapportert til følgende tjenesteområder:



Avvikene vil bli kommentert på de ulike rammeområdene.

3.3 Personvern og informasjonssikkerhet

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

Sikkerhetsansvarlig, personvernombud og kommunedirektør har 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

For å få dette systemet mer naturlig inn i ordinært årshjul, legges det opp til å implementere dette området i større grad opp mot ny rutine for rapportering og risikovurdering.

Dette startet vi med i 2022 på slutten av året, og første rapport på driftsros ble lagt fram for kommunestyret ved siste møtet her i mai.

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

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 er godt i gang. Sluttdato er usikker enda, siden dette er et prosjekt med bygg i drift.
Helsefløy - forprosjekt	175 000	300 000	Skisseprosjekt nærmer seg ferdig, forventet ferdigstillelse juni/juli 2023.
Programvare bibliotek	145 000	250 000	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 til 2023. Foreløpig prognose er innfasing fram mot årsskiftet.
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.
Ny brannstasjon og blålysbygg	30 500 000	31 500 000	Arbeidet med å bygge blålysbygg pågår.
Varebil vaktmesterne	150 000	150 000	Bil er anskaffet.
Heis GHO	1 200 000	1 200 000	Prosjektet er godt i gang, forventes ferdig medio juni.
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	Vedtatt våren 2023 i kommunestyret med konkret prosjekt.
Renovering hovedkjøkken GHO	500 000		Behov og prioriteringer er kartlagt. Forventet oppstart etter ferien.
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	Forespørsel sendt 4 leverandører. Tilbud er mottatt og innenfor angitte ramme.

Gymbygg Harran	1 500 000		Takskifte er påbegynt, venter priser på vinduer.
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		
	<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.
	<i>Pkt. 19. Bergsmo skoles selges</i>	SM		<i>Jobbes med salg av Bergsmo skole. Forventet lagt ut for salg ila mai/juni</i>
	<i>Pkt. 20. Det forventes fortsatt økonomiske effekter av tettere samarbeid mellom bibliotek, voksenopplæring, kulturskole og skole</i>	KA/SM/T K		<i>Pågår fortløpende. Vært gjennomført flere drøftinger uten at en har konkludert med tiltak.</i>

	<p>Pkt 21. Det bør vurderes om redusert lærerstilling kan erstattes med fastvikarstilling. Dette må sees i sammenheng med vikarinnleie.</p>	<p>KA</p>	<p><i>Er gjennomført, men erfaringsvis har det ikke fungert etter planen. Da den stillingen har blitt brukt i langtidsfravær</i></p>
	<p>Pkt 22. Det legges inn en forventning om at alle rammer henter inn eksterne midler:</p> <p>R1 – 100 000 R2 – 300 000 R3 – 300 000 R4 – 500 000 (200' næringskonsulent, 200' møteplasser ungdom, 100' bibliotek)</p>	<p>TK KA EG SM</p>	<p>R1 – Har søkt om statlige midler for prosjektet Digihjelp. Fikk avslag på søknaden. Vurderer søknad om innovasjonsmidler (del av skjønnsmidlene til Statsforvalteren) til et prosjekt om Innovasjon i hverdagen (videreføring av leder- og medarbeider-utviklingsprosessen).</p> <p>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.</p> <p>R4 – 100.000 bibliotek. Vi har søkt, men fått avslag på de to største pottene for tilskudd til bibliotek som går på større utviklingsprosjekt, samt skolebibliotekutvikling. Derimot videreføres følgende prosjektmidler fra forrige år * 50.000 - Aktiv formidling (går til utadretta litterære tjenester av bibliotekar utenfor bibliotekets vegger) * 17.000 - Shared reading (lesegrupper utenom åpningstid) * 64.000 i år, 46.000 neste år for ett prosjekt som skal se på potensialet for nye, utvidede tjenester gjennom folkebibliotekene initiert av fylkeskommunen med følgende samarbeidspartnere; Nord universitet,</p>

			<p>universitetsbiblioteket NTNU, flere regionråd, kompetansepilotprosjektet og fylkeskommunen. 6 kommuner er trukket inn i samarbeidet som pilotkommuner, særlig argumentert med at disse har bygdevekstavgift. Disse er Grong, Lierne, Meråker, Holtålen, Åfjord, Malvik.</p> <p><i>R4/R2 – 200.000 møteplasser ungdom.</i> Det er innvilget 125.000 i år, og noe mindre to neste år i ett tre-årig 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 tillegg er det innvilget et engangsbeløp på 299.000,- til utstyrssentral for 2023. Rådgiver oppvekst har aktivt deltatt i dette.</p> <p>R4 Rådgiver næring, prosjektet "Hei kom hit, bli her" kr.60 000.(Allerede budsjettet) Bygdevekst foreløpig anslag kr.20 000. Aktiv deltager på NWS forskning av Nord UV og SINTEF.</p>
	Pkt 26. Det må sees på mulighet for å styrke eldres psykiske helse, aktivitetstilbud og demensomsorg i løpet av 2023	EG	Det er ikke igangsatt utredning av dette pr. dato.
	Pkt 29. Kjøp av leilighet i Trøahaugen Park bygg II gjennomføres kun dersom det er utløsende for	SM	Forespørsel om kjøp mottatt, tiltaket ikke igangsatt.

	<i>igangsettelse av byggetrinn II.</i>			
	Pkt 30. <i>Det må sees på alternative modeller for å få solgt tomter i Mediåmarka</i>	SM		<i>Jobbet med markedsføring på hjemmesider.</i>
	Pkt 31. <i>Reduksjon på 105 000 på kultur skal ikke ramme barn og unge direkte</i>	SM		<i>Det aller meste av kulturbudsjettet berører barn og unge av de midlene som ikke er bundet opp. Reduksjonene er gjennomført basert på en vurdering av hvor kuttene rammer minst ved å redusere innsats til "godt nok".</i>
	Pkt 35. <i>Det bes om at det fremmes sak om stedsutvikling i Grong sentrum i løpet av våren 2023.</i>	SM		<i>Foreløpig ikke iverksatt.</i>
K-3/23	Anmodning om bosetting i 2023. <i>Formannskapet ønsker å bli jevnlig oppdatert på området</i>	KA		<i>Kort info i FMS møter. Mottatt 15 bosettinger i 2023. Utfordringer må 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 tjenestnivå (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><i>Lønnsøkningen i 2023 ble klart høyere enn budsjettert. Uten nedskalering av aktivitet og ansatte, virker dette pr i dag et urealistisk mål. Viser til regulerings sak for vår 2023.</i></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><i>Kommentert under kap. 3 Sykefravær/HMS/internkontroll</i></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><i>Anskaffet Civis som ledd i kommunikasjonsstrategien. Gir kort og klare meldinger ut til innbyggerne. Ellers kontinuerlig jobbing med dokumenter og artikler.</i></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	<i>Det jobbes med dette.</i>
Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie		
Fortsatt prioritere arbeidet med god klasseledelse.	2.3	<i>Kontinuerlig jobbing</i>
Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole.	4.8	<i>Kontinuerlig prosess. Jobbes med å se på synergier med annen organisering av tjenestene VO og flyktningetjenesten</i>
Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom ulike samlinger.	4.8	<i>Alle ansatte i barnehagene, samt verneombud og tillitsvalgte, har hatt samling med bedriftshelsetjenesten, ANT, angående dette temaet.</i>
Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværarbeid og ha spesielt fokus på dette.	4.8	<i>Gjøres kontinuerlig med hver enkelt eller i fellesskap.</i>
Grunnskolene har samarbeid med NAV Arbeidslivssenter med tanke på økt nærvær.	4.8	<i>Har samarbeid ,møter er gjennomført.</i>
Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong.	2.3	<i>Kontinuerlig jobbing</i>
Grunnskolene i Grong jobber med implementering av læreplanverk og overordnet del.	2.3, 3.3	<i>Dette gjøres bl.a i forbindelse med deltagelse i Oppfølgingsordningen</i>
Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM)	2.3, 3.3	<i>Deltar sammen med de andre skolene i Indre Namdal.</i>
Skolene skal fortsatt delta i oppfølgingsordningen gjennom Statsforvalteren. Avsluttes sommeren 2023.	2.3, 3.3	<i>I rute. Avsluttes våren 2023</i>
Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM).	2.3, 3.3	<i>Har faste samlinger/møtepunkt fortløpende.</i>
Fortsetter implementering og videreutvikling av MITT VALG i barnehage og skole (GBU).	2.1, 2.3, 3.3, 3.6	<i>Kontinuerlig jobbing som driftes på hver avdeling.</i>

Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen.	2.3, 3.3	<i>Hver barnehage jobber med sine utviklingsprosjekt. Rønningen barnehage har etter forespørsler fra Nord Universitet bidratt til erfaringsutveksling fra sine prosjekt.</i>
Barnehagene i Grong har tatt i bruk Visma Flyt Barnehage som barnehageadministrativt system. Fortsette implementering og videreutvikling av dette.		<i>Kontinuerlig jobbing.</i>
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	<i>Flyktingetjenesten har deltatt og deltar i arbeidsgrupper for prosjekt som omhandler samarbeid om familier, boligsosial gruppe og samlinger om samhandling om barn og unge mellom kommunene og spesialisthelsetjenesten. Nærhet til tjenester som er involvert i oppvekstreformen, styrker også dette samarbeidet.</i>
<u>Barnevern;</u>		
Intern implementering av ny lovgivning - ny barnevernlov fra 1.1.2023	4.8	<i>Barneverntjenesten har jobbet med implementering av ny lov gjennom blant annet å se en rekke opplæringsvideoer fra statsforvalteren med oppgaver. Ansatte gjennomfører i tillegg en del kurs gjennom veilederen fra Visma, hvor både ny lov og lovoppdateringer er tema.</i>
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	<i>Det er avholdt to møter mellom læringsnettverket i Namdalen i 2023, hvorav representant fra statsforvalteren deltok i et av møtene. Det er fortsatt en utfordring å få samarbeidet til å fungere godt. Det er ny ledelse i Midtre og Ytre Namdal barnevern- hvor det har medført litt uklarerheter omkring jobbingen. Det er fokus fra statsforvalteren sin side at læringsnettverkene i sin helhet prioriterer arbeidet. Trøndelag har i år fått tildelt kr 1.079.398, - til utviklingsprosjekter i læringsnettverkene. Utviklingsprosjektene under begge ordningene skal bidra til økt samarbeid på tvers av kommuner, og til felles utvikling av tiltak og tjenester til sårbare barn og deres familier. Det er ikke pr i dag avklart hva og om Namdalen søker midler.</i>
Implementere og tilby omsorgspakke for nye fosterhjem og biologiske hjem.	4.4, 4.8	<i>Barnevernet tilbyr pr i dag omsorgspakken til fosterhjem med plasseringer etter 2022. Det er</i>

		<i>laget plan for rutinerevidering som vil innta tilbud om omsorgspakke i seg.</i>
Øke medvirkningen og samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre.	4.8	<i>Barnevernet har gjennomført noen flere familieråd og fått til noe mer samarbeid mellom barn, foreldre og fosterforeldre- men har ikke pr i dag et system som gjør at det kan tas ut tall eller statistikk på området. Det vil fortsatt være et fokusområde i 2023 og årene fremover.</i>
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	<i>Barnevernet har fortsatt implementeringsstøtte fra Bufetat i fht familieråd. Vi har fått økt bruken noe, men ønsker fortsatt at det skal være en metode som tilbys barnefamilier fremover- dette for å sikre medvirkning.</i>
Øke forvaltningskompetanse på barnevern- gjennom fokussamlinger internt i tjenesten.	4.8	<i>Barnevernet har hatt fagmøter med fokus på forvaltning- fagledelse vurderer at der er hensiktsmessig å fortsette med denne type fagmøter.</i>
Deltakelse på felles fagsamlinger gjennom kompetansesentre og statsforvalter – søkelys på ny barnevernlov og oppvekstreform.	4.4	<i>Barnevernet har ikke blitt tilbudt relevante fellessamlinger- men skal delta digitalt på barnevernskonferanse i juni.</i>
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	<i>Barnevernet (INB) hadde oppstartsmøte med NTNU og universitetet Nord i enden av desember-22. Det har vært gjennomført en fellessamling med Verdal barnevern, mens noe av programmet er blitt forskjøvet på grunn av årsaker utenfor INB. Fagledelse har besluttet planarbeid som fokusområde- dette da området har vært oppfattet som komplisert å håndheve på en god måte historisk sett.</i>
Innføring av oppdatert programvare; fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern	4.2, 4.8	<i>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.</i>
Kompetanseheving av ansatte jf. kompetansekrav fra 2031 i Oppvekstreform; bl.a. gjennom nasjonale tilskudds-baserte videreutdanninger	3.3, 3.4, 4.8	<i>Pr dato er det 3 ansatte som har søkt, fått tilbud og takket ja til videreutdanning 30stp i juss barnevern. Teamleder har søkt om videreutdanning i barnevernfaglig veiledning, men har ikke fått svar p.t. Det er søkt om tilskudd jmf. retningslinjer for dette hos bufdir, men svar på tilskudd er ikke kommet.</i>
Utvide metodeportefølje til tiltaksteam for å møte oppvekstreformens mål og hensikt	2.1, 3.4, 4.8	<i>Pr i dag innehar veiledningsteamet følgende:</i> <ul style="list-style-type: none"> - sertifisert PYC veileder (nasjonalt anbefalt tiltak som region Midt har som satsningsområde gjennom nettverkssamarbeid). - sertifisert sinnemestringsterapeut (tilbyr sinnemestring som forebyggende tiltak, enten som barneverntiltak eller lavterskel- forebygging).

PPT;		
PPT skal etter Kompetanseløftet jobbe mer forebyggende, noe som krever en annen organisering. Forebygging vil bety økt søkelys på systemrettet arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene og barnehagen. Tjenesten skal også kunne bistå skole/barnehage i omstillingsprosesser internt. Gjennom praksis-nær veiledning skal en sikre barn og unges rettigheter ift. tilpasset opplæring. Tjenesten skal bidra i møter i forkant av henvisning, vurdering av spesialundervisning, fagdager for spes.ped-koordinatorene, videre forankring av prosedyrer før henvisning, utarbeidelse av utredningsplan for de ulike typer av henvisninger etc. Jf. Stortingsmelding nr 6 er målet å sikre retten til de som skal ha spesialundervisning og inkludere alle i KL 20, rammeplan for barnehage og redusere kommunenes behov for enkeltvedtak etter anbefaling i sakkyndig vurdering.	2.1, 2.3, 4.4, 4.8	<i>PPT har hatt halvårsevaluering. 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. Det blir da lite tid til å få bli med, som selvstendig nøytral part, inn i leik /opplæring.</i>
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	<i>PPT har gjennomført opplæring i analyseverktøyet, og selvstendig gjennomført inkluderingsanalysen i Lierne kommune fra februar-mai 2023.</i>
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	<i>Det jobbes fortsatt med å få satt av tid til dette arbeidet.</i>
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	<i>kontinuerlig arbeid</i>
Statped er inne i en omstrukturering, og kommunene vil få et større ansvar. PPT vil for neste år ha behov for	2.3, 3.3, 3.4, 4.8	<i>PPT har ingen plan p.t. på hvordan kompetansehevinger skal foregå, da det nylig ble kjent at det ikke kommer kompetansmidler til</i>

<p>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.</p>		<p><i>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 i disse ordningene, vil kun treffe tjenestens behov i begrenset omfang.</i></p>
<p>Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd;</p>		
<p>Oppstart av prosjekt felles legetjeneste IN.</p>	<p>2.1, 2.12</p>	<p><i>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 vil derfor bli søkt ut midler til videreføring av prosjektet for 2024. Målet er at man skal ha kommet så langt at man likevel kan ha en oppstart av tjenesten fra 01.01.2024. Under forutsetning av positive vedtak i alle kommunene. 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.</i></p>
<p>Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune</p>	<p>4.3, 4.8</p>	<p><i>Det jobbes kontinuerlig med dette.</i></p>
<p>Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen</p>	<p>4.8</p>	<p><i>Helseplattformen er stadig i mediernes 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 i nærmeste fremtid. 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.</i></p>
<p>Se på arbeidsoppgaver og fordeling av disse mellom yrkesgruppene som jobber innenfor pleie og omsorgssektoren. I</p>	<p>4.8</p>	<p><i>Det ble søkt om prosjektmidler til dette. Det ble ikke innvilget. Men prosjektet er igangsatt, og det vil bli jobbet med dette utover året.</i></p>

denne sammenhengen må det også sees på bemanning og vaktlengder		
Overgang til skybasert betalingsordning på legekontor	4.8	<i>Det finnes skybaserte betalingsløsning, men den vil komme i tillegg til at vi må ha betalingsautomaten da journalsystemet ikke er integrert med en «ren» skybasert betalingsordning. Så det derfor vil ikke dette føre til noen innsparinger.</i>
Gjennomgang av tildelingskriteriene for tjenestetildeling	2.1	<i>Tildelingskriteriene er gjennomgått av berørte avdelinger og koordinerende enhet, men er ikke formelt fremlagt som sak eller formelt vedtatt av kommuneledelsen.</i>
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	<i>På grunn av vakanse har ikke arbeidet med dette på avdeling Helsetjenesten, vært i fokus første tertial.</i>
Videreføring av satsing på Familieveileder- tjenester og prosjektet «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn»	2.1	<i>Foreløpig statistikk over antall familier og barn med og uten funksjonsnedsettelse vi har nådd med foreldreveiledning/COS P i løpet av det første halvåret vi har vært i drift, viser at 23 voksne og 41 barn er nådd av tilbudet. Tilbakemeldingene fra kursdeltakerne har så langt vært gode, og vi opplever gode refleksjoner og økt bevissthet i egen foreldrerolle, og om hva som påvirker våre handlinger og holdninger til- og i møte med barna våre og barnas uttrykk. Det er søkt midler til videreføring av prosjektet «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn», der kr 500 000,- av totalt kr 840 000,- av søkte midler ble innvilget.</i>
Utvikle tiltakene «Barn som pårørende» og styrke arbeidet inn mot ungdommer på Namdal folkehøgskole og Grong videregående med et særlig fokus på rusarbeid. (jfr. Tilskudd til kommunalt rusarbeid)	2.1, 3.7	<i>Tiltaket «Barn som pårørende» er ikke startet opp første tertial. Det er gjennomført samarbeidsmøter med Grong Videregående skole og Namdals folkehøgskole første tertial.</i>
År tre av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres, med «Foreldre på sidelinja».	2.1, 3.4, 3.6	<i>Arbeidet er videreført i tråd med milepælsplan og ny runde er planlagt til høsten</i>
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	<i>Arbeidet er ikke iverksatt i første tertial, primært på grunn av vakanse i sentrale funksjoner.</i>

Utarbeidelse av helhetlig plan for forebyggende arbeid i helsetjenesten, i tråd med føringene i ny oppvekstreform. Samt iverksetting av tiltak i fht reformen, herunder mål om fast foreldreveiledningsstilling og BTI (Bedre tidlig innsats)	3.4, 2.1	Arbeidet er godt i gang, og jobbes med kontinuerlig. Imidlertid er det vakanserhos flere sentrale aktører i arbeidet, noe som medfører noen forsinkelser i arbeidet. Det vil bli forsøkt søkt ut skjønnsmidler fra statsforvalteren i fht innføring av BTI. I fht foreldreveiledning, vises det til utviklingstiltak 2.1.
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 blir gjennomført dialogmøte 12.06.23 med deltagelser av kommunedirektører og ordførere fra alle 4 kommunene. I tillegg deltar Statsforvalteren og fylkesdirektøren med representanter. Tema i møtet er tilgjengelighet, bosetting og integrering og utenforskap. Mål om få til et partnerskapsmøte høsten 2023.
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 fokus» er godt i gang og har familier inn i prosjektet fra flere av kommunene.
Utvikle og styrke samarbeidet med tjenester/samarbeidspartnere i alle kommunene i vertskommunesamarbeidet.	4.8	Ikke kommet i gang med tiltaket ennå. Har som mål å få til et felles møte med aktuelle aktører i alle kommunene høsten 2023.
Utvikle samarbeidet med flyktningetjenesten for å sikre tett og god oppfølging av bosatte flykninger, og sikre overgang til arbeid og aktivitet	3.6, 2.4	Felles møte med alle flykningetjenestene i kommunene er under planlegging. Samarbeidsavtale mellom Grong kommune og NAV skal gjennomgås og revideres. Mål om å få til like avtaler i alle kommunene.
Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning, kulturskole og ungdomsklubb.		
<u>Bjørgan - 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. Ny caravanplass og nye hyttetomter.
<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. -Videreutvikle Grong som handelssenter i samhandling med næringslivet.	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. Fortløpende kommunikasjon med aktuelle parter. -Finansiering geoteknikk ikke vedtatt i budsjettet og tiltaket utgår. -Pågår fortløpende.

-Bidra til videre utvikling av alle 3 bygdesenter.		
<u>Friluftsliv.</u> Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.	2.2, 3.1,	<i>Grong-turer byttes ikke ut dette året og står etter innsatsen fra i fjor. Befaring skal gjennomføres nedenfor Harran sentrum for å se grunnlag for ett innspill om eventuell oppsetting av sak om ny turtrase (elvesti). Finansieringsstøtte til løypenettverk Bjørgan - Kveinnsjøen - Heia er utbetalt, likeså brøytestøtte p-plasser Heia og langrennsanlegget ved Bjørgan.</i>
<u>Kommunal bygningsmasse.</u> -Gjennomføre et systematisk og planmessig vedlikehold med sikte på å opprettholde god standard og godt inn klima. -Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.	2.3	<i>Pågår fortløpende.</i>
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	1.3, 3.6, 4.8	<i>Pågår fortløpende.</i>
<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.	2.10	<i>-Negativt vedtak i Namsskogan angående samarbeid. -Lovpålagt overbefalsvakt iverksatt fra 01.04.23. -Revidering av planverk/brannordning pågår.</i>
<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.	2.8	<i>-Løpende vurdering vedrørende hvilke boliger som kan legges ut for salg.</i>
Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger: <ul style="list-style-type: none"> • Hovedplan skogsveier vedtatt 2013. • Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022. • Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. • Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015. 	2.6, 2.7, 2.8, 3.1, 3.5, 3.6.	<i>Pågår fortløpende.</i>

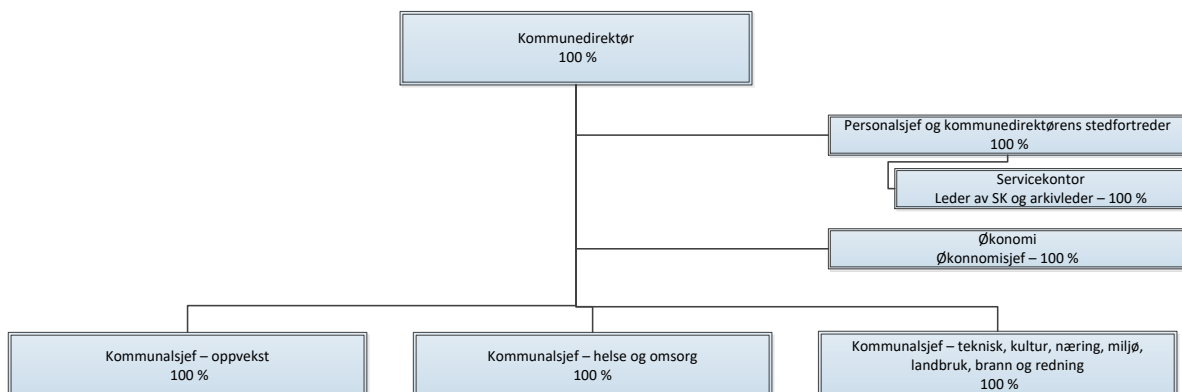
<ul style="list-style-type: none"> • Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2023. • Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021. • Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. • Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. • Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021. • Boligpolitisk plan vedtatt 2016. • Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. • Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. • Ny vegplan vedtatt i 2021. 		
<p>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><i>Pågår fortløpende.</i></p>
<p>Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.</p>	<p>2.4, 2.9</p>	<p><i>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. Den største endringen som møteplass er en pågående bruksendring siste to år hvor markant flere barn- og ungdommer benytter biblioteket som oppholds- og aktivitetsarena. Biblioteket har utfordringer med tanke på ressurs i forhold til trykket på tjenesten og åpningstidene er fortsatt begrenset til to dager og en kveld. Det forsøkes utvikling gjennom prosjektmidler, men ressursituasjonen og manglende forankring av utviklingsplaner lokalt begrenser mulighetene for tilsagn. Det forventes at folkebiblioteket og ramme 2, oppvekst/GBU finner sammen i løpet av året og produserer en plan for skolebibliotek i kommunen, også sammen med Harran oppvekstsenter som per i dag faktisk oppfyller statlig forventning om daglig tilgang på skolebibliotek med avsatt ressurs. Folkebiblioteket i Grong har blitt trukket inn som pilotkommune i en fylkeskommunal satsing for å se på potensiale for utvidet tjenesteyting gjennom bibliotektjenestene særlig i forbindelse med bygdevektstavgiftene og dette gir noe prosjektmidler siste halvår 23 og første 24.</i></p>
<p>Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel.</p>	<p>1.4, 2.7, 3.1</p>	<p><i>Kulturskoletilbudet drives relativt likt som tidligere år angående tilbudsstruktur, men er inne i ett skoleår med svært høyt elevtall. Ny innspørking for neste skoleår gjennomføres fram mot</i></p>

		sommerferie. Det er ikke rammer for utvidelse av fagtilbud.
Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.	1.4, 2.4, 4.5	Ungdomsklubben fungerer bra og er delt i to tiltak med en åpningsdag per uke hver. Ordinær ungdomsklubb (13+) og juniorklubb (10+). Sistnevnte 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. 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. Det diskuteres om juniortiltaket skal heller være ett ettermiddagstilbud enn kveldstilbud. Dette vurderes per tid i forbindelse med prosjekt.
Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.	1.10, 1.11	Pågår fortløpende. Temaplan landbruk under utarbeidelse.
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	3 075	8 989	34,21
Sykelønnsrefusjoner	-133	0	
Øvrige kostnader	2 075	5 345	38,81
Inntekter	-528	-1 007	52,44

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	4 488	13 327	-8 839	33,68
1000	Sentraladministrasjon og servicekontor	1 711	6 556	-4 845	26,09
1100	Fellesutgifter IKT	1 465	2 834	-1 369	51,70
1101	Fellesutgifter administrasjon	1 311	3 967	-2 656	33,06
1102	Kantine i kommunehuset	-5	0	-5	0,00
1202	Bevillings- og skjenkekontroll	-3	-20	17	12,90
1500	Til rådmannens disposisjon	9	10	-1	85,53
1900	Motpost avskrivninger	0	-20	20	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, vil 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.

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				2023

Nærværet er redusert, i henhold til de signaler som ble gitt tertialrapport nr. 2 i 2022. De enkelte sykefraværstilfellene kan bli av lengre varighet og følges opp av hver enkelt leder.

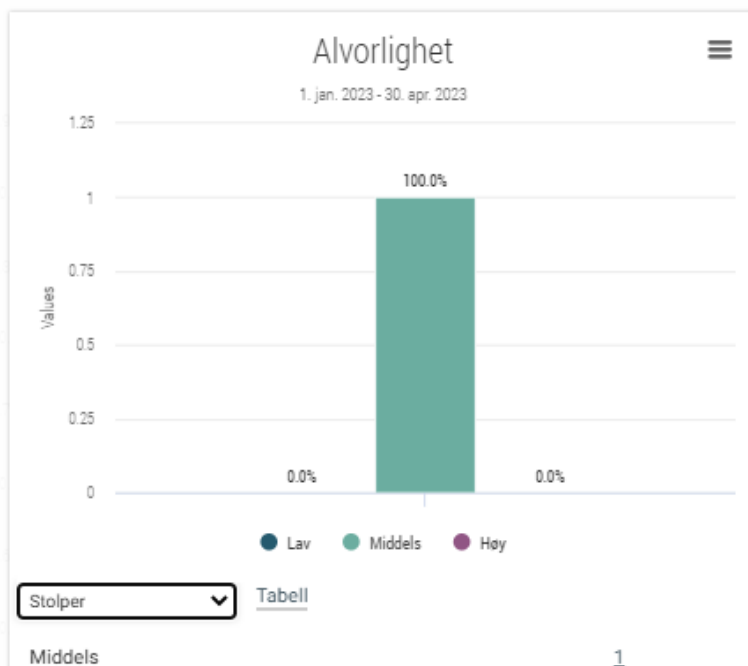
7.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

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:



Ett avvik er registret til og med 1. tertial og fordeler seg på HMS, men avviket gjelder en annen avdeling innenfor et annet rammeområde og kommenteres der.

7.6. Oppsummering status ved rapportering

7.6.1. Status planarbeid 2023

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

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

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. Nedprioritering forsterkes ved noe lavere nærvær 1. tertial. Likevel er det mange gode prosesser på gang, jfr. beskrivelser under oppfølging av handlingsplanene og sykefravær/HMS/interkontroll.

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

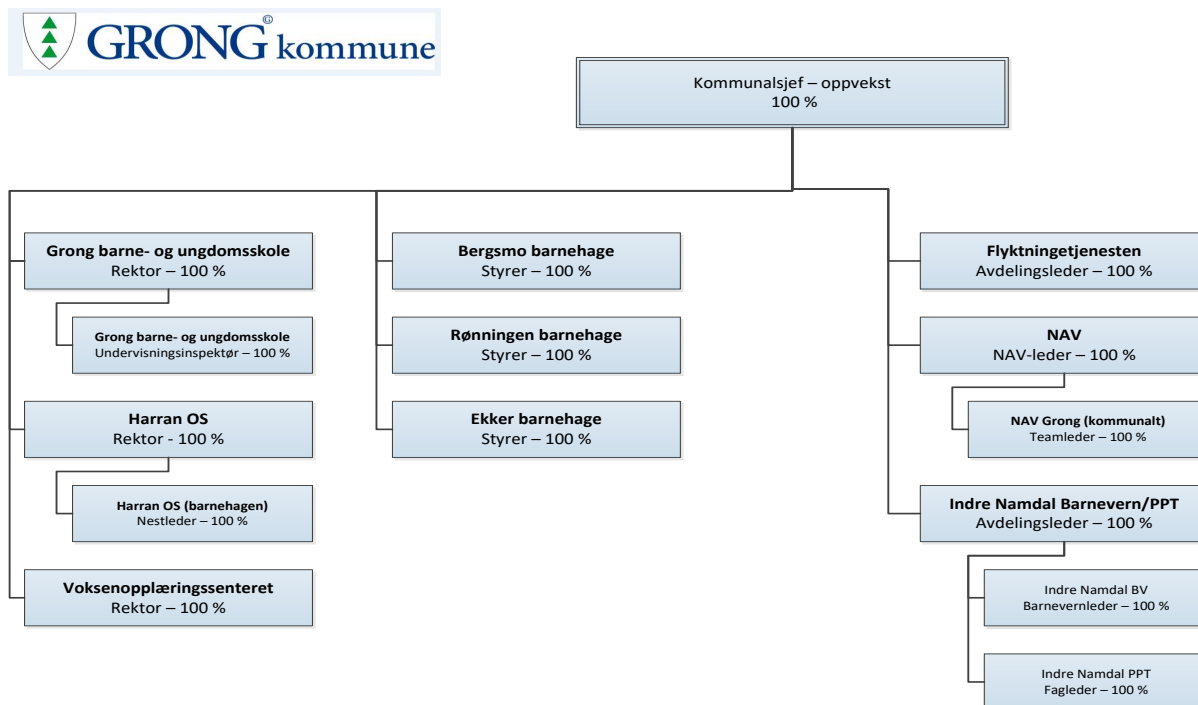
Videre er det foretatt en strukturgjennomgang av vårt system for Personvern og informasjonssikkerhet. Dette arbeidet er gjort i godt samarbeid med personvernombudet, jfr. vedtak i Grong kommunestyre (PS 16/2022, pkt 4) som sier at: Administrasjonen bes om å sørge for at dokumentasjonen av behandling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

8. Rammeområde 2. Oppvekst og familie

8.1. Organisering

Ramme 2 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



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

8.2. Økonomi og drift

Totalt ramme 2.	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
ALLE	27 312	85 676	31,88
Personalkostnader	27 216	72 805	37,38
Sykelønnsrefusjoner	-1 922	-3 016	63,74
Øvrige kostander	5 398	23 911	22,58
Inntekter	-3 380	-8 024	42,12

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	27 312	85 687	-58 375	31,87
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	467	1 867	-1 400	25,00
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	922	3 089	-2 167	29,84
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	182	588	-406	30,92
2212	MOT	50	221	-171	22,80
2213	Skoleskyss	278	1 150	-872	24,20
2214	Fosterheimplasserte elever i andre kommuner	188	2 012	-1 824	9,35
Refusjonskrav vil komme i løpet av vårsemesteret 2023					
2215	Barn i andre kommuner	0	805	-805	0,00
Refusjonkrav kommer etter at vårsemesteret er ferdig					
2217	Ungdomsråd	0	11	-11	0,00
2220	Undervisning GBU	10 844	28 063	-17 219	38,64
Overforbruk på fastlønn, både lønn lærere og faste ansatte. Nedbemanning etter sommeren grunnet oppsigelser, ikke alle stillinger blir videreført. Noe mer refusjon enn budsjettet grunnet endring i frikjøp og ref.andre kommuner kommer.					
2223	Skolefritidsordning GBU	513	1 117	-604	45,97
Overforbruk på fastlønn. Ny SFO fra aug, i halv stilling kontra full. Noe nedbemanning fra aug grunnet færre barn på SFO.					
2230	Undervisning leirskole	9	118	-109	7,53
Leirskole gjennomføres uke 23.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	1 765	5 332	-3 567	33,10
Mindre forbruk i første kvartal totalt, men litt høyere forbruk på lønn.					
2250	Undervisning Harran	2 219	6 162	-3 943	36,01
2252	Barnehagedrift Harran	1 390	3 635	-2 245	38,23
2253	Skolefritidsordning Harran	185	638	-453	28,96
Mindreforbruk vår justeres inn med økte utgifter høsten 2023.					
2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	1 454	4 356	-2 902	33,37
Noe mindreforbruk pr. første kvartal. Skyldes hovedsakelig omdisponering av ansatt og ikke full oppdekning. En liten økning (23.000,-) på regulering gjennomført i april grunnet økt bemanning fra høsten 2023.					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	2 944	7 643	-4 699	38,52
Noe overforbruk. Mer utgifter på lønn faste stillinger pga tiltak på ett barn som ikke ligger inne og vikarinneleie sykdom. Mer inntekter på refusjon sykdom.					
2400	Voksenopplæring	174	2 475	-2 301	7,02
Økte lønnsutgifter lærer og økt statstilskudd ut fra flere elever enn budsjettet. Ut fra dette har voksenopplæringen et mindre forbruk på 130.000.-					
2512	Kvalifiseringsordningen	72	0	72	0,00
Utgiftene på denne posten skal flyttes over til 3303 rammeområde 3					
2513	Introduksjonsprogram flyktninger	1 816	6 879	-5 063	26,40

Flyktingetjenesten har på grunn av et stort antall bosatte, jobbet med å lukke et avvik på at vi ikke har klart å starte bosatte i program innen 3 måneder. Som en følge av det, har vi ikke hatt forventet utgift på introduksjonsstønad i starten av året. Utgiften vil forskyves innenfor 2023 til senere på året.

2515	Enslige mindreårige flyktninger	69	200	-131	34,65
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	0	100	-100	0,00
2730	Barnevernstjeneste	1 000	3 935	-2 935	25,40

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 budsjettet 53,71% og 1.kvartal viser en faktisk medgått tid på 31,72%- altså et mindreforbruk på 21,99%. Holder denne medgått tid prosenten seg slik over alle 4 kvartal, vil det bety et mindre forbruk for Grong på ca 1,5 million.

2731	Barnevern i familien	98	866	-768	11,35
------	----------------------	----	-----	------	-------

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 likevel gjort en nedregulering i april med kr -328.000. Total regulering i april for begge tiltaksansvar Grong 2731 og 2732 ble på ca 60.000.

2732	Barnevern i fosterheim	674	7 602	-6 928	8,86
------	------------------------	-----	-------	--------	------

Regnskap viser et så langt mindre forbruk enn forventet, noe som skyldes at store kostnader for statlige tiltak ennå ikke er regnskapsført for 1.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.

2800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-2 826	2 826	0,00
------	------------------------------------	---	--------	-------	------

Etter budsjettjustering 1 kvartal , har ikke enheten klart å finne tiltak som reduserer denne posten

2900	Motpost avskrivninger	0	-366	366	0,00
------	-----------------------	---	------	-----	------

OPPSUMMERING;

Rammeområde 2 har i budsjett 2023 en reservert tilleggsbevilgning på om lag kr 2.364.000,-. En har ikke klart gjennom budsjettregulering å hente inn noe av dette. En ser at det vil være krevende å klare å innfri hele denne tilleggsbevilgningen grunnet bla økte utgifter flyktningetjenesten. Det knyttes også stor usikkerhet til evt fravær på enkelte avdelinger og behov for innleie av vikarer. Enkelte inntekter (tilskudd, refusjoner, og lignende) vil ikke komme inn, før i slutten av året. Men dette er det kontroll på.

8.3. Nærvær/Hms

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

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene har fortsatt for lavt nærvær. GBU er med på Nærværprosjekt sammen med NAV Arbeidslivssenter. Det ble gjennomført Arbeidslivssamling 02.11.2022 med alle ansatte på GBU. Vi

ser noe bedring i nærværstall, og slutten av 1 kvartal er bedre enn starten. Det har vært dager helt uten egenmeldt fravær på GBU på slutten av 1 kvartal.

Jevn fordeling av langtidssykemeldinger og korttidssykemeldinger. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte. Det forventes færre langtidssykemeldinger frem mot sommer, og det forventes en reduksjon i korttidsfravær som nevnt over. 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%. For 1.kvartal i 2023 skyldes fraværet i all hovedsak to graderte legemeldte sykemeldinger.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Lite korttidsfravær på begge avdelingene.

Enkeltfravær utgjør stor prosentandel på en liten avdeling

Prognoser tilsier et etter hvert høyere totalt nærværstall for avdelingen.

Grong voksenopplæring:

Noe langtidssykemeldinger i 1. kvartal. Pga at totalt antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når en ansatt er borte. Det er ikke arbeidsplassrelatert. Vi har også hatt en del studiepermisjoner. De tre siste kvartalene i 2022, var vi innenfor kommunens målsetting for nærvær. Vi skal fortsette med det.

Bergsmo barnehage:

Alt for høyt fravær 1.kvartal. Det meste av fraværet skyldes langtidssykemeldinger av individuelle årsaker, men noe kan tilskrives høyt arbeidspress over lang tid. Lite korttidsfravær.

Ekker barnehage:

Høyt nærvær i første kvartal 2023. Fortsetter trenden fra 2021 og 2022. Har i likhet med de andre barnehagene gjennomført møter med bedriftshelsetjenesten (ANT) der fokuset har vært arbeidstaker og arbeidsgivers ansvar og rettigheter i forbindelse med robuste medarbeidere og sykefraværsoppfølging. Gjennomført møte både for alle ansatte og i samarbeidsmøter (ledere, tillitsvalgte og verneombud). Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Rønningen barnehage

Høyt sykefravær skyldes flere langtidssykemeldte. Det er ulike individuelle grunner som ikke er arbeidsrelatert. 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. Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte.

8.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

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

8.5. Internkontroll og avvik

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, og det vil bli kjørt evaluering etter 1 driftsår. (Juli-august 23)

Barnevern/PPT:

Avdelingen har i noen år jobbet med å få kultur på å melde evt HMS-avvik via Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Dette har vært gjentatte tema både i personalmøter og i medarbeidersamtaler de siste årene. Ansatte har meldt opp slike avvik via Compilo disse årene, 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 nylig gjennomgått med alle ansatte på personaldag 8.mai 2023.

PPT

PPT har besluttet å vurdere avviksmelding på følgende fagområde: sakkyndig vurdering. Her ønsker man å følge opp hvorvidt PPT får tidsnok inn informasjon fra samarbeidsparter for å kunne skrive sakkyndig vurdering rettidig, samt PPTs egen interne frist på ferdigstillelse av sakkyndige vurderinger. PPT har i 2022 overholdt fristene her og har dermed ingen avvik. I gjeldende tertial har PPT et fristbrudd på ferdigstillelse av sakkyndig vurdering.

Barnevern:

Nasjonalt tilsyn: Statsforvalteren i Trøndelag gjennomførte nasjonalt tilsyn 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. Plan for lukking av avvik konkluderte med at flere av lovbruddene var rettet opp før denne ble skrevet, samt at øvrige lovbrudd skulle rettes opp innen 1.oktober 2021. Tjenesten har lukket avvikene som planlagt, og har i tillegg brukt planen svært aktivt i eget utviklings/-forbedringsarbeid og har således blitt gjennomgått internt i flere omganger, gjennom 2022 og også i nå 2023.

Kvartalsvis internrapportering: Barneverntjenesten har det siste året kommet godt i gang med internrapportering av evt. kvartalsvis faglige avvik via Compilo, herunder også hatt stort fokus på å få systematikken omkring dette på plass. Fokusområdene var i utgangspunktet et utplukk opp mot Statsforvalters nasjonale tilsyn og internrapporteringen er basert på kontaktpersonenes egenrapportering i hver enkelt sak- samt stikkprøver av fagledelse.

Barnevern hadde utfordringer 2 halvår 2022 med å kunne måle kvartalsavvik, med bakgrunn i sykmelding og vakanse på både barnevernleder og teamleder som gjorde det nødvendig å nedprioritere dette. Fra 2023 er denne egenvurderingen bli gjenopptatt. For 1.kvartal er det rapportert om dokumentasjon i enkeltsak er tilstrekkelig på alle lovpålagte områder, med unntak av undersøkelse, hvor det er mangler i undersøkelsesplaner. Dette virker å ha oppstått som følge av

vakanse/manglende ledelse, samtidig som noe kan skyldes overgang til nytt fagsystem. Avvik er meldt inn på Compilo. Det er foreslått tiltak for lukking av avvik som virker å være i tråd med det som er behovet og at lukking handler om kompetanse og overføring av kunnskap internt til de som i dag sitter med dette arbeidsområdet.

Halvårsrapportering: Gjennom ekstern halvårsrapportering til Statsforvalter, kan man trekke ut noen nøkkeltall fra fristbrudd meldinger/undersøkelser, om barn i tiltak har lovpålagt planer og evalueringer av disse, samt om barn i plasseringstiltak har fått lovpålagte oppfølgingsbesøk og tilsynsbesøk. Tall fra 2. halvår gir alle områder en score på grønt område- dvs under 15% avvik. Gul score er 15-25% avvik og rød score er over 25% avvik (ref Statsforvalter tjenestebarmeter). Det er noe tidlig å si hvordan halvårsrapporteringen for 1.halvår vil se ut, men ut fra internrapportering og barnevernleder sin gjennomgang av aktive saker, ser det ut til at vi skal klare grønn måloppnåelse på alle områder ved kommende halvårsrapportering- dette med forbehold om utvikling frem til månedsskifte juni/juli.

Videre plan for internkontrollarbeid barnevern:

For 2023 endres systemet rundt rapportering til Statsforvalter og SSB, noe som vil føre til at eksterne kan hente ut data daglig selv fra det nyoppretta nasjonale barnevernregisteret. Dette fordi barnevern gikk over til ny programvare Visma Flyt Barnevern 19.12.22. Ny barnevernlov ble også iverksatt fra 1.1.2023. Disse to faktorene betyr derfor at kommunene må et øKT fokus på intern rapportering fremover for å sikre god internkontroll på barnevernsområdet, i mangel av stopp-punkt grunnet krav om periodevis ekstern rapportering. Man har som mål for 2023 at hele internkontrollsystemet på barnevern gjennomgås og beskrives på nytt i Compilo, det er også laget en plan for arbeidet.

Flyktningetjenesten:

Flyktningetjenesten bosatte 4 flyktninger i første halvår 2022 og 28 i andre halvår. På nyåret har vi bosatt 15 personer. På grunn av økningen og opplæring av nye ansatte, har vi jobbet med et avvik på at vi ikke har startet personer i program innen lovpålagt frist på 3 måneder. Dette har vært tidkrevende for alle ansatte, da de fleste bosatte har bare 6 måneder i program og vi har ikke villet starte dem før vi har et godt nok tilbud og kapasitet til å veilede og saksbehandle innenfor lovens rammer. Avviket er nå lukket. Kommunen har også avvik på lovpålagt foreldreveiledning til nybosatte foreldre, da vi ikke har sertifiserte ansatte som tilsvarer lovkravet som har kapasitet til å veilede innenfor de ressurser som er innen foreldreveiledning i kommunen pr i dag.

Grong voksenopplæring:

Det er jobbet lite med avvik som konkret tema. Det planlegges inforunde rundt melding av avvik i Compilo, til høsten.

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.

Det er skrevet tre avvik på avdelingen første kvartal. Disse er lukket.

Bergsmo barnehage:

Det er ikke meldt avvik 1.kvartal. Avviksmelding har vært tema på et personalmøte. Det ble ønsket re opplæring av avviksmelding inne i compilo. Det har vært jevnlig møter med TV og VO om aktuelle felles for alle barnehagene.

Ekker barnehage:

Fortsatt lite avviksregistreringer på famac og compilo. Dette skal vi ha fokus på fremover. Planlagt gjennomføring av vernerunde i mai/juni. Ser en veldig positiv endring etter at vaktmesterordningen ble omorganisert. Det har vært jevnlig møter med TV og VO om aktuelle felles for alle barnehagene. Gjort revidering av branninstruks og gjennomført brannværnopplæring/-runde med alle ansatte. Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte i april/mai 2023.

Rønningen barnehage:

Melder fortløpende avvik og oppgaver gjennom Famac. Det er fram til nå få avvik og oppgaver som er blitt lukket. Gjennomført vernerunde mai 2023. Det er lite gjort mellom de årlige vernerundene. Alle avvik/oppgaver fra vernerunden er lagt i Famac. Ser nå en positiv endring grunnet ny organisering av vaktmestertjenesten. Lite avvik blir registrert i Compilo. Har kontinuerlig informasjon til ansatte om å benytte seg av avvikssystemet. Rutiner som ligger i compilo trenger revidering. Har jevnlig møter med TV og VO om aktuelle saker. Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte i mars 2023.

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

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

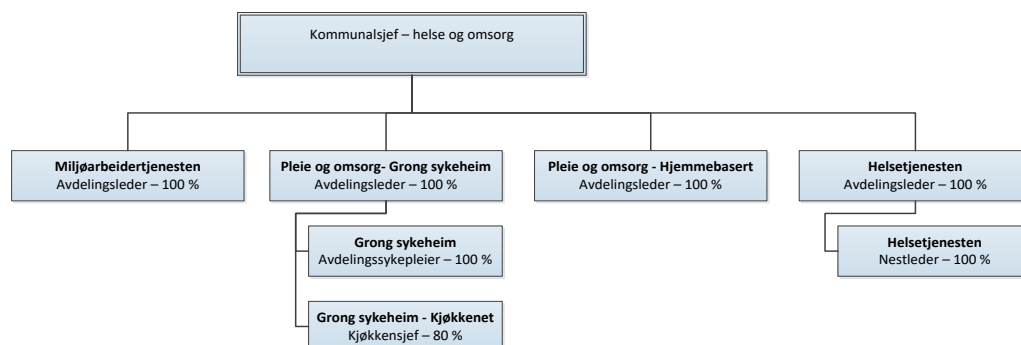
Det rapporteres fra flere avdelinger, at en har barn som krever mye ressurser. Dette kan bli og til tider være krevende for den enkelte avdeling å håndtere, hva gjelder både personell og økonomi.

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	32 808	85 178	38,52
Personalkostnader	28 665	84 140	34,07
Sykelønnsrefusjoner	-1 303	-2 506	51,98
Øvrige kostander	9 945	25 661	38,76
Inntekter	-4 500	-22 117	20,35

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	32 808	85 178	-52 370	38,52
3000	Administrasjon helse og omsorg	853	2 163	-1 310	39,42
3101	Pleie og omsorg sykeheim	10 054	30 773	-20 719	32,67
Ligger stort sett i rute, men noe overforbruk på lønnsutgifter. Redusert langtidsbelegg gjør at det forventes mindre inntekter der.					
3102	Vaskeri	354	905	-551	39,07
Noe overforbruk hittil i år, lønnsutgifter.					
3103	Kjøkken	1 256	3 300	-2 044	38,06
Ligger litt over, noe som skyldes at refusjoner på sykmeldte ligger etter.					
3104	Dialyse	114	-16	130	-712,81
Det er refusjoner som ikke er kommet inn. Forventes å gå i balanse.					

3201	Hjemmesykepleie	3 252	8 881	-5 629	36,62
3202	Hjemmehjelp	299	834	-535	35,86
3203	Annen hjelp for eldre og funksjonshemmede	-2	0	-2	0,00
3206	Omsorgsboliger Åveien	-1	0	-1	0,00
3209	Frivilligsentralen	125	260	-135	48,08
3300	Administrasjon sosialtjeneste	502	1 811	-1 309	27,72
Ligger litt under budsjett pr. 1. tertial da andel vertskommunesamarbeid ikke faktureres kvartalsvis.					
3302	Økonomisk sosialhjelp	2 750	3 530	-780	77,89
Ligger høyt over budsjett pga økte utgifter som følge av bosetting, økt prisstigning og renteøkning i samfunnet.					
3303	Kvalifiseringsordningen	0	250	-250	0,00
Ligger under budsjett som følge av feilpostering første tertial. Forventes å komme innenfor årsbudsjett pr nå.					
3304	Forebyggende tiltak	0	54	-54	0,00
Ligger under budsjett pr 1. tertial, da utgifter ikke kommer for etter 1. tertial.					
3305	Behandlingstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Ligger under budsjett pr. 1. tertial. Forventes ingen kostnader pr nå på dette området.					
3306	Rehab omsorgstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Ligger under budsjett pr. 1. tertial. Forventes ingen kostnader pr nå på dette området.					
3307	Ettervern	0	20	-20	0,00
Ligger under budsjett pr. 1. tertial. Forventes ingen kostnader pr nå på dette området.					
3400	Legekontor	2 543	9 759	-7 216	26,06
Ser så langt ut til å gå bra. Men som følge av bruk av vikarbyrå er det usikkerhet for resten av året.					
3402	Felles kommuneoverlege	794	0	794	0,00
3500	Fysioterapi	534	1 362	-828	39,23
Ligger på forventet forbruk så langt, inntekter kommer inn først etter første halvår og på slutten av året, jfr refusjonsordning					
3501	Rehabilitering og forebygging	729	2 165	-1 436	33,65
Noe underforbruk, men forventer noe økning knyttet til at ergoterapeutstilling nå er på plass og at deler av lederstilling tidligere tilknyttet legekontor er overført til dette ansvaret					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	182	547	-365	33,18
Ligger som forventet					
3503	Dagtilbud	215	520	-305	41,30
3600	Psykisk helsevern	1 729	2 640	-911	65,49
Utgiftssiden er som forventet i første tertial, det er lagt inn en del endringer i første budsjettregulering som vil bli vedtatt i juni, noe knyttet til lederfunksjon overført fra legekontor, og noe i fht fordeling av inntekter (bruk av fond og prosjektmidler).					
3610	Frisk i friluft	3	26	-23	10,34
Underforbruk første tertial, mye på grunn av at utgifter til drift er ført på ansvar 3600 på grunn av begrensninger i programvare fra Visma					
3630	Helsestasjon	508	1 520	-1 012	33,43
Totalt sett noe underforbruk på grunn av høyere sykepengerefusjon enn forventet samt vakanse.					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	4 087	9 695	-5 608	42,15

Avdelingen har fått flere brukere som krever økte ressurser. Samtidig som fjorårets bruk av pensjonsfond i driften har ført til at man måtte beregne tilskuddet til ressurskrevende brukere med en lavere sats. Dette fører til redusert tilskudd på ca. 400 000,-					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	853	3 560	-2 707	23,96
Forbruk som forventet første tertial, men har mottatt forhåndsvarsel om økning i forbindelse med ny tjenestesøknad.					
3702	Avlastningstiltak i bolig	1 077	1 764	-687	61,06
Avlastningsbehovet for barn er i stadig økning. Dette medfører økt ressursbehov.					
3800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-251	251	0,00
3900	Motpost avskrivninger	0	-916	916	0,00

OPPSUMMERING:

Flere av inntektspostene vil først komme inn på slutten av året. Det er imidlertid knyttet noe usikkerhet i hvordan behovet for innleie vil utvikle seg utover året. Utfordringene med å skaffe nødvendig fagkompetanse er fortsatt stort. Dette gjør at utgiftene på dette fortsatt er store. Fortsatt økende behov for avlastningstiltak for barn og unge. Antallet psykisk utviklingshemmede har økt, og det kreves mer personalressurser der. Men tilskuddet utbetales etterskuddsvis, så inntektssiden øker derfor ikke før i 2024.

I fjoråret var det vært et stort frafall ved sykeheimen. Dette påvirker inntektssiden i stor grad. Det jobbes derfor for å redusere utgiftssiden med mål om å komme i balanse. Dette gjøres ved at man forsøker å redusere ekstra innleie så mye som mulig. Samt at man har startet utredning av oppgavefordeling.

Utbetalingene på sosialbudsjettet har hatt en drastisk økning. Dette skyldes i stor grad økt bosetting, økte levekostnader i form av prisstigning og renteøkninger.

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				2023
Hjemmebasert omsorg	95,1	94,5	83,1	89,7	2021
	84,6	88,4	81,6	80,7	2022
	84,8				2023
Helsetjenesten	89,8	92,5	94,7	91,6	2021
	84,6	85,5	87,8	80,0	2022
	92,5				2023
Miljøarbeidertjenesten	88,0	89,2	99,6	88,6	2021
	91,2	92,7	96,1	94,0	2022
	89,1				2023

Helsetjenesten: Helsetjenesten har hatt økt nærvær i første tertial.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri): Har hatt en nedgang i nærværet første kvartal, noe som skyldes en del langtidsfravær. Fraværet er blant annet knyttet til planlagte operasjoner og er ikke direkte arbeidsrelatert. 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 de faste ansatte.

Hjemmebasert omsorg har noe langtidsfravær som fortsatt utgjør en del på statistikken da avdelingen er liten. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

Miljøarbeidertjenesten har hatt en nedgang i nærværet siste kvartal. Det skyldes mer langtidsfravær for flere i store stillinger. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

NAV Indre Namdal

Vi har hatt langtidsfravær 1. tertial. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Vi har i tillegg hatt vakanser på stillinger, som har vært utfordrende når brukerporteføljen er stigende. Det har vært utfordrende å rekruttere personer med ønsket kompetanse. Er i rekrutteringsprosess i mai/juni.

9.4. Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Miljøarbeidertjenesten: på avdelingen gjennomfører vi samarbeidsmøter hver 6. uke. Møtet tar vi samme uke før personalmøte og 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.

Helsetjenesten:

Samarbeidsmøter har ikke blitt gjennomført på grunn av vakanse/ sykefravær

Sykeheimen og hjemmetjenesten: Planlegger samarbeidsmøter hver 6. uke. Har i vår vært gjennomført 3 møter. Har egen teamsgruppe der referatene fra møtene føres.

NAV Indre Namdal: Det gjennomføres månedlige møter med tillitsvalgte og eget verneombud (MBA-møter). Faste saker er status NAV Indre Namdal og gjensidig informasjon. Referat legges ut til alle ansatte på Teams.

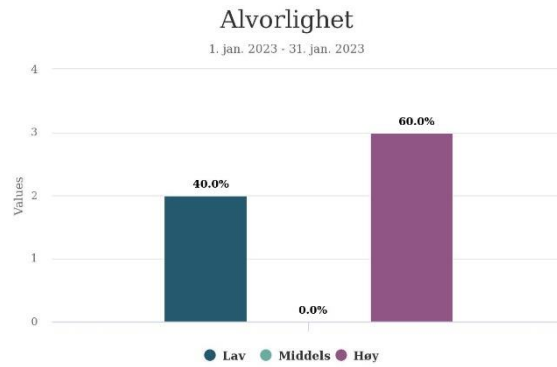
9.5. Internkontroll og avvik

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.

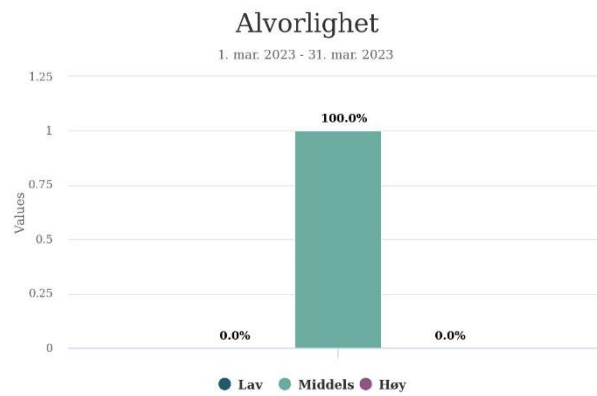
Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt.

Følgende avvik er rapportert i Compilo:

Tjeneste/bruker:



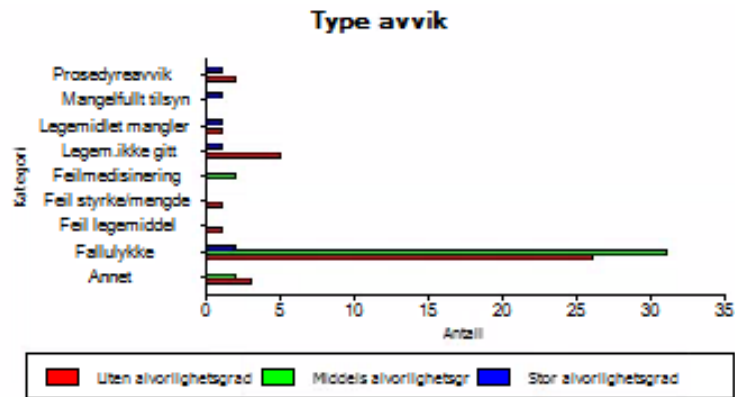
Organisasjon/internt:



Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet:



Hjemmetjenesten: Har gode rutiner for melding av avvik i profil. Ansatte er også kjent med avvikssystemet i Compilo men melder mindre her. De har forståelse for hvorfor det er viktig å melde avvik og setter av tid til å melde avvik ved behov.

Sykeheimen:

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

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

Helsetjenesten:

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

Miljøarbeidertjenesten:

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

Tilsyn: Arbeidstilsynet har hatt tilsyn på område psykisk helse. Vi hadde digitalt tilsyn der hensikten var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel og skjelettplager, og psykiske plager. 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.

NAV Indre Namdal:

NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. Ansatte kan melde avvik ved bruk av et enkelt avviksskjema som sendes til leder, eller melde direkte gjennom SYS (statlig system) og Compilo. Det skal meldes avvik på alle områder (vold og trusler, mobbing og trakassering, skader på personer/utstyr, ulykker, fysiske-, psykiske- og organisatoriske forhold). Avviksrutiner gjennomgås

med ansatte en gang i året, jfr. lokal IA/HMS-plan. Det gjennomføres også øvelser i forhold til vold og trusler 4 ganger i året (en gang i hver lokasjon). Det planlegges årlig vernerunde med lokalt verneombud i NAV, samt årlig brannøvelse i alle lokasjonene. Det er lite avviksmeldinger, men vi håper at jevnlig gjennomgang av rutinene vil bidra til økt rapportering av saker, dersom det er reelt.

9.6. Oppsummering status ved rapportering

9.6.1. Status planarbeid 2023

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er i all hovedsak ferdig og planen er ute på høring for å endelig kunne 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 fremdeles preget av stort trykk på alle fagområder. Tjenesten har 5 prosjekter som er i ulike faser. Tjenesten har opplevd ytterligere trykk i 2023, på grunn av blant annet økt sykefravær og økt bosetting (se pkt. 9.3.). I kryssingen mellom å holde utgiftene nede, høyt trykk på tjenestene og stadig nye oppgaver, ser vi at totalbelastningen i perioder kan bli så stor at det går ut over nærværet. I tillegg har tjenesten i første tertial hatt store utskiftninger i ansatte- gruppen og har på legekantoret vakanser som vi har vikarer i ut året. Dette genererer både mye ekstra arbeid i fht rekruttering/ innleie av vikarer, samt medfører økte utgifter (blant annet fordi man er tvunget til å anvende byrå for å sikre forsvarlig drift). Frisklivstilbudet har første halvår 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. Ca. 70 unike innbyggere har deltatt på tilbudene våren 2023.

Foreldreveiledning: statistikk over antall familier og barn med og uten funksjonsnedsettelse vi har nådd med foreldreveiledning/COS P i løpet av det første halvåret vi har vært i drift. Tilbakemeldingene fra kursdeltakerne har så langt vært gode, og vi opplever gode refleksjoner og økt bevissthet i egen foreldrerolle, og om hva som påvirker våre handlinger og holdninger til- og i møte med barna våre og barnas uttrykk.

* Oversikt over antall Cos P deltagere 2023

Antall foreldre fra fam.	Antall barn i fam.	Antall barn med fns	Periode for kurs
9 fam a`12 voksne	23	7	6 mnd

* Oversikt over familieveiledning til familier utenom CosP

Antall foreldre fra fam	Antall barn i fam.	Antall barn med fns	Periode for veil
8 fam a`11 voksne	18	6	8 mnd

Legkontoret: I forhold til arkivplanen ser vi at ikke har nok ressurser selv som kan ivareta rydding av arkiv. Opplever at grunnbemanning på forkontoret er marginal og at det derfor må leies inn på alle fravær og dette medfører en betydelig merutgift.

Helsetjenesten har ikke budsjettert med at det skulle få så mange flykninger og vi ser at vi kommer til å overskride posten på tolketjenester betraktelig og det er vanskelig å se hvilken post vi skal kunne ta det fra.

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

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri) Opplever fortsatt noe mindre trykk på tjenestene. Vi har flere ledige langtidsplasser, mens behovet for korttidsplasser og ØHD har økt utover etterjulsvinteren og våren. Vi tilstreber fortsatt mindre innleie og flytting av personell for å utnytte ressursene best mulig, og med tanke på innsparing.

Det brukes mye tid og ressurser på innleie og flytting av personell, noe som går utover tid til andre viktige oppgaver innen daglig drift.

Sykeheimen har også i år brukt en sykepleier fra vikarbyrå. Dette på grunn av for liten tilgjengelig sykepleierressurs. Vi har sykepleiere ute i fødselspermisjon, langtidssykmeldte og sykepleierstillinger på natt som står udekket, da vi ikke har lyktes i å få søkere på utlyste stillinger.

Med tanke på både nåværende utfordringer og hva fremtidsbilde viser i forhold til mangel på fagkompetanse, er vi i gang med prosjektet «tjenestyrst bemanning». Vi har startet opp med kartlegging og vil arbeide videre med prosjektet for å sikre oss at vi bruker ressursene til riktig sted og riktig tid. Kartleggingen involverer alle ansatte, men det er iverksatt en arbeidsgruppe med deltakere fra hver avdeling som skal jobbe videre med prosjektet for å kunne utnytte de ressursene vi har på best mulig måte.

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 (både hjemmesykepleie og hjemmehjelp) har stort trykk på tjenestene og har en økning i antall pasienter med behov for hjelp til medisindosering. I samarbeid med legekantoret jobbes det med å øke bruken av multidose eller finne andre løsninger som kan avhjelpe behovet for medisindosering. Det brukes mye tid på innleie av vikarer pga. sykefravær og vakante stillinger. Lite tilgang på fagkompetanse blant vikarer gjør det utfordrende og få sommerturnusen til å gå opp og det brukes mye tid på planlegging av sommeren.

På **miljøarbeidertjenesten** har det vært en del endringer i forhold til avlastninga. Her har vi fått ordnet faste stillinger i et bedre system enn tidligere. Det har gjort til at det har blitt mer stabilt til barna som er der. Det er fortsatt en stor utfordring i forhold til rekruttering av nye medarbeidere til både avlastning og på bofellesskapet. Særlig avlastninga er utfordrende pga. at det er for det meste ettermiddager, netter og helger som skal dekkes opp, ikke minst små stillingsprosenter. På bofellesskapet har vi klart å få flere opp i 100 % stillinger, noe som skaper en stabilitet på boligen.

Jobber nå videre med å se på hvordan en kan samarbeide om personalet mellom avlastning og boligen. Mye av boligmassen ble bygd med tanke på enslige mindreårige flyktninger. Dette er en boligmasse som ikke umiddelbart er tilpasset brukergruppen avlastningstiltak for barn og unge. Tiltak som kan gjøre at man får en bedre tilpasset løsning for denne gruppen bør utredes.. Vi ser allerede en økning av avlastning og det forventes enda mer.

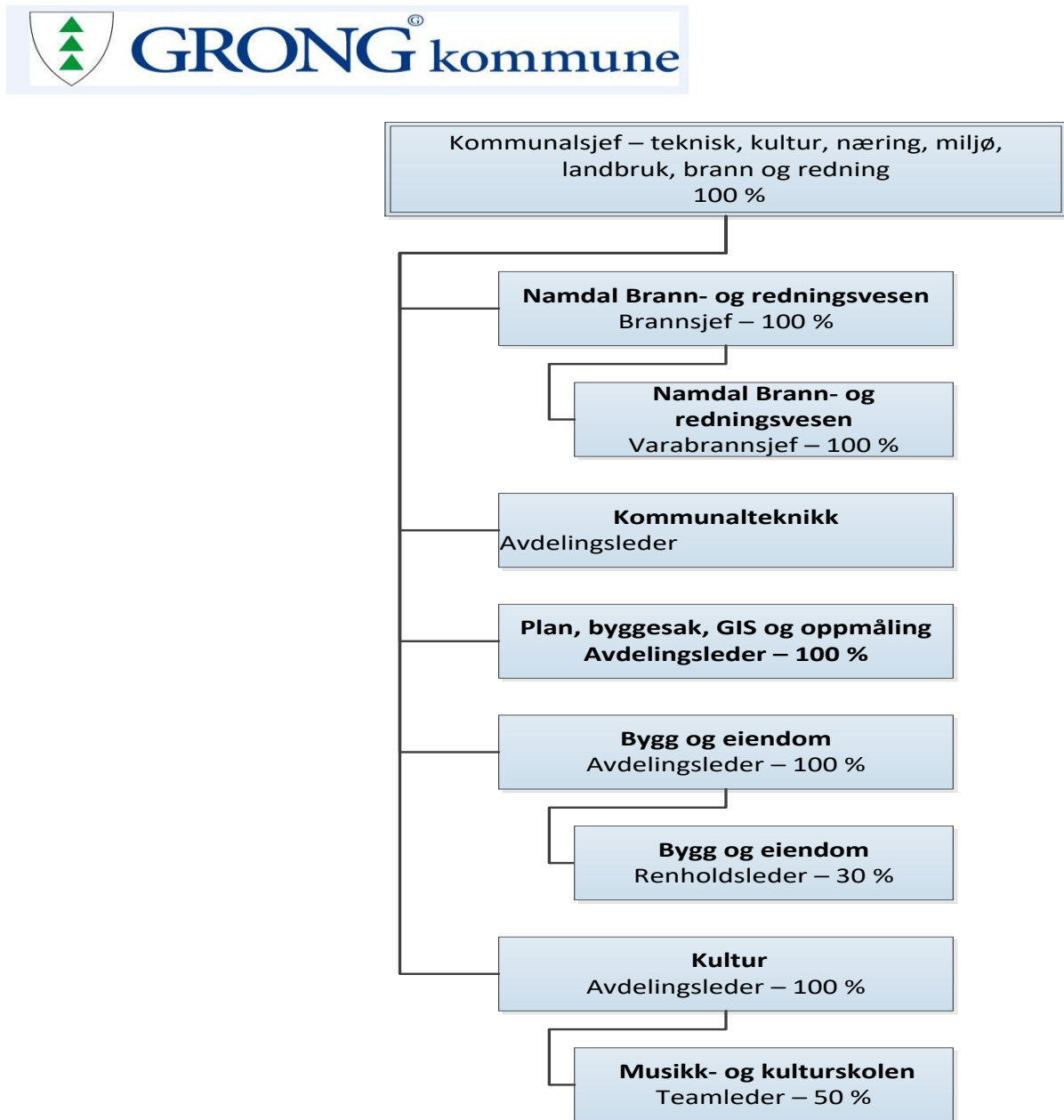
NAV Indre Namdal

Det oppleves 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 har det vært en krevende start på året. Vi ser at det er enkelte brukere som har et større oppfølgingsbehov enn det som vi klarer å tilby, og godt samarbeid med andre tjenester blir viktigere og viktigere. NAV skal bemanne 4 lokasjoner i Indre Namdal og det er ressurskrevende, det går bort mye tid i kjøring som kunne vært brukt på brukeroppfølging. Samtidig ser vi at for enkelte brukergrupper er det viktig at vi er til stede i kommunene, det er også viktig for det tverrfaglige samarbeidet. Det som blir viktig framover er å få rekruttert inn personer i de vakante stillingene og få en stabil bemanning.

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

10.1. Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



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

Ressurser brukt til ledelse:

Brannsjef: 20 %

Avd.leder kommunalteknikk:20 %

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

Avd.leder bygg og eiendom: 30 %

Avd.leder kultur: 30 %

10.2. Økonomi og drift

	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Alle	3 418	24 882	13,74
Personalkostnader	7 392	21 697	34,07
Sykelønnsrefusjoner	-314	0	
Øvrige kostnader	16 200	77 583	20,88
Inntekter	-19 859	-74 398	26,69

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	3 418	24 882	-21 464	13,74
4000	Administrasjon PEB og kommunalteknikk	445	1 290	-845	34,51
4009	Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	1 160	2 119	-959	54,75
Ligger an til å følge budsjett. Det er redusert renholdsleder ressurs med 20% fom. 15.04.2023					
4010	Boligtilskudd	22	63	-41	34,90
4011	Forvaltningsutgifter bolig	269	574	-305	46,78
4100	Eiendomsdrift utleieleiligheter	-617	70	-687	-880,90
Ligger an til å følge budsjett, utleiebelegg er fortsatt høyt. Større økning i forsikringspremie en det som ble budsjettet.					
4101	Eiendomsdrift trygdeleiligheter	-60	178	-238	-33,67
Følger budsjett, fortsatt høyt utleiebelegg					
4102	Hallgottoøkra 4A-C	20	445	-425	4,44
Dette ansvaret må sees i sammenheng med 4100.					
4103	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøhaugen	-55	-84	29	65,10
Noe redusert utleie i starten av året. Ellers etter budsjett					
4104	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-167	-56	-111	298,82
4105	Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	-192	85	-277	-225,51
Inntekter etter budsjett, utgifter enda under budsjett.					
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	-501	-5	-496	
Ligger an til å følge budsjett 100% belegg pr.d.d, forventer økte utgifter ila siste halvdel av året.					
4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-701	-1 695	994	41,36
4108	Rønningentunet - utleie	-225	-202	-23	111,32
4109	Rønningentunet - avd. F	-88	309	-397	-28,54
Ligger greit an med tanke på inntekt/utgift. Må forventes noe større utgift siste halvdel av året.					
4111	Fjernvarmeanlegg	-521	0	-521	0,00
Ansvaret er etter budsjett, men forventer høyere forbruk mot siste halvdel av 2023 grunnet Co2 målinger.					
4112	Brannstasjon	-49	0	-49	0,00
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	122	820	-698	14,89
Etter budsjett, forventes balanse når etter fordelinger av lønnskostnader.					
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	164	894	-730	18,40

Etter budsjett					
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	109	655	-546	16,65
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	2	348	-346	0,43
Følger budsjett, kostnadsfordeling siste halvdel av året					
4124	Eiendomsdrift GBU	1 780	8 832	-7 052	20,15
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring	114	593	-479	19,23
4126	Eiendomsdrift Harran skole	518	1 699	-1 181	30,50
4127	Fellesdrift GBU, Kultur og basseng	28	0	28	0,00
Ansvaret må sees sammen med 4124 og 4150. Kan i utgangspunktet fjernes.					
4130	Ladestasjon kommunens EL-biler	4	0	4	0,00
Kostnader vedr. Strøm skal fordeles på de ulike ansvarerne som bruker bilen. Fordeling i slutten av året.					
4131	Eiendomsdrift helse og omsorgstun	1 992	7 461	-5 469	26,69
Følger budsjett, må forventes kostnader vedr service av kjøkken og vaskeri utstyr.					
4140	Eiendomsdrift kommunehus	-48	1 769	-1 817	-2,74
Balanseres mot slutten av året.					
4150	Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN	403	2 147	-1 744	18,75
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-30	-48	18	61,85
4161	Utleiebygg Lunheim	-46	1	-47	
Styrer etter budsjett,					
4162	Grong boligstiftelse	281	0	281	0,00
Refusjon faktureres i slutten av året.					
4163	Forvaltning leilighetsbygget	9	4	5	222,22
4165	Garasje Sagmo	0	6	-6	2,88
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	-9	16	-25	-55,30
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	35	183	-148	19,01
4169	NTE - bygget	-391	-847	456	46,20
Stor differanse kommunale avgifter mot det som er budsjettert.					
4170	Kommunale boligområder	242	112	130	215,91
4171	Andre tomteområder	154	121	33	127,65
For lavt budsjettert festeavgifter					
4180	Gronghallen	-37	1 228	-1 265	-3,03
Styres etter budsjett, kostnader kommer siste halvdel av året.					
4181	Svømmehall	33	577	-544	5,69
Etter budsjett. Manglende fordeling av kostnader vedr. Fjernvarme og strøm.					
4182	Idrettsanlegg Mediå	7	196	-189	3,35
4183	Grong sports- og fritidspark	94	506	-412	18,49
4184	Idrettsanlegg Harran	7	58	-51	11,78
4200	Byggesaksbehandling	-66	389	-455	-16,90
Etter budsjett, inntektene fra byggesaksgebyr vil være noe sesongbasert.					
4201	Arealplanlegging	3	666	-663	0,42
Etter budsjett, plangebyrene vil kunne komme inn noe ujevnt.					
4202	Kart- og delingsforretning	-29	264	-293	-11,15
Etter budsjett. Utesesongen er akkurat i gang.					
4203	Geovekst	0	50	-50	0,00

Etter budsjett					
4204	GIS	164	452	-288	36,19
Etter budsjett.					
4300	Vannverk produksjon	325	0	325	0,00
4301	Vannverk distribusjon	-2 196	-1	-2 195	
4303	Kloakk og ledningsnett	-2 746	0	-2 746	0,00
4304	Kloakkrensning	522	1	521	
4305	Slamtømming	-58	1	-59	
4308	Renovasjonsvesen	-1 135	1	-1 136	
4310	Kommunale veier	2 202	4 683	-2 481	47,01
Vinterens brøyting og strøying har medført at mye av brøytebudsjettet er brukt opp. Når det medregnes beredskap for november og desember samt stipulert brøyting i disse månedene vil denne budsjettposten få et overforbruk. Hvis dette skal dekkes av sommerkredittbeholdningen gjenstår i underkant av kr. 400 000 til sommerkredittbeholdning. Dette er normalt sett vesentlig for lite.					
4311	Vei- og gatelyst	52	315	-263	16,54
4312	Rasteplasser	24	44	-20	54,88
4313	Grøntanlegg	155	610	-455	25,38
4314	Trafikksikkerhetstiltak	3	3	-1	83,33
4315	Bjørgan skisenter AS	6	300	-294	2,00
Forsikringssskade på slutten av 2022 belastet. Betingelser for refusjon fra forsikringssselskap og Bjørgan skisenter som må dekke egenandel på kr. 50 000.					
4390	Feiervesen	-269	1	-270	
4391	Brannvesen	342	3 220	-2 878	10,63
4400	Næringsfondet	108	0	108	0,00
Hittil i år er det bevilget kr.98 000.					
4401	Næringsutvikling	335	740	-405	45,26
4403	Andre tiltak næringsutvikling	0	540	-540	0,00
Ikke noe bevilget hittil.					
4404	Fiskefond	0	0	0	0,00
1 mill fra NTE. Brukt: 72 500,- sak 2021/4425-7 og 200 000,- sak 2023/251. Igjen: 727 500,-					
4407	Miljø og miljøledelse	8	788	-780	1,02
4410	Jord- og skogbruk	-2	1 394	-1 396	-0,14
4502	Viltforvaltning	-1	0	-1	0,00
4507	Namsen vannområde	0	0	0	0,00
4700	Støtte til idrettsformål	167	196	-29	85,32
4701	Bygdebok	0	-1	1	0,00
4702	Kulturpris	0	6	-6	0,00
4703	Sang- og musikkråd	0	30	-30	0,00
Kulturmidler utbetales i august. Ligger an til å følge budsjett.					
4704	Friluftstiltak	20	48	-28	41,16
4705	Spillemidler	22	64	-42	34,35
4706	Ungdomsklubb	92	326	-234	28,12
Ligger an til å følge budsjett. En del innkjøp gjøres ofte ved oppstart av nytt skoleår. Ligger her lavt i forbruk fordi husleie til Grong kommune trekkes mot slutten av året.					
4707	Grong musikk- og kulturskole	340	1 243	-903	27,39
Ligger an til å følge budsjett. Antall elever kommende skoleår er en variabel vi ikke kjenner per tid.					
4708	Annet barne- og ungdomsarbeide	0	30	-30	0,00

Kulturmidler utbetales i august. Ligger an til å følge budsjett.					
4709	Andre kulturformål	272	996	-724	27,31
Kulturmidler utbetales i august. Ligger an til å følge budsjett.					
4710	Bibliotek Grong	250	947	-697	26,36
4712	Kulturhuset Kuben	194	395	-201	49,19
Ligger an til å følge budsjett. Forbruket står noe høyt, men mange føringer av inntektsposter gjøres siste tertial før årsskifte.					
4713	Ungdommens kulturmønstring	0	20	-20	1,06
Ligger an til å følge budsjett. Miniversjon av UKM lokalt er gjennomført, og kunne også prioritere å videresende to av deltakerne til regionfestival innen rammene.					
4714	Den kulturelle skolesekken	4	32	-28	12,56
4720	Grong bygdamuseum	36	295	-259	12,34
Ligger an til å følge budsjett. Det er høyst nødvendig å sette opp takrenner i år og dette blir en variabel vi må se nærmere på. Takrennene ligger allerede på lager, og kostnaden vil være oppføring.					

OPPSUMMERING;

Kommunal vegger ser ut til å få et overforbruk. Størrelsen på dette vil avhenge av vær og føreforhold. Hvis en tar utgangspunkt i et budsjett på sommerdrift på kr. 1,1 million vil det anslagsvis kunne måtte påregnes et behov for tilføring av kr. 700 000.

Det knytter seg usikkerhet til inntektsnivået på plan, byggesak og kart/oppmåling da dette er påvirket av aktiviteten i byggebransjen.

For øvrige fagområder synes det så langt i året å være god kostnadskontroll.

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				2023
Eiendomsforvaltning	88,6	91,2	97,5	93,4	2021
	88,2	88,2	92,2	86,8	2022
	87,3				2023
Driftsavdelingen	97,5	95,9	94,9	93,0	2021
	94,6	92,5	99,2	98,9	2022
	81,3				2023

Teknisk seksjon har noe langtidsfravær. Ellers er nærværet relativt høyt.

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.

10.5. Vedlikehold bygg og anlegg

Løpende vurdering av prioritering av vedlikeholdet. Begrenset med midler til vedlikehold gjør at det må prioriteres stramt. Ingen konkrete større utbedringer er gjennomført hittil i 2023.

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 opplæringssekvenser før dette er optimalt.
- Det er ikke registrert kritiske avvik i denne perioden.

10.7. Oppsummering status ved rapportering

10.7.1. Status planarbeid 2023

- Klima og energiplan vedtatt i mai 2023.
- Boligsosial plan. Skal opp til drøfting i formannskapet 13. Juni.
- Detaljregulering Bjørgan Caravan ute på høring.
- Kommunen har i lengre tid vært i prosess med reguleringsplan for nye hyttetomter Bjørgan.
- Reguleringsplan Formofoss klargjøring for behandling.

11. Rammeområde 5. Kirkeformål

Det er budsjettet 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	1 019	-12 599	13 618	-8,09
6000	Ordfører og varaordfører	697	1 675	-978	41,61
Innenfor budsjett					
6010	Kommunestyre	40	228	-188	17,68
6011	Formannskap	12	193	-179	6,35
6030	Kontrollutvalg	72	319	-247	22,72
6031	Eldreråd	0	10	-10	0,00
6032	Museumsnemnd	0	9	-9	0,00
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	Storings- og sametingsvalg	0	0	0	0,00
6201	Kommunestyre- og fylkestingsvalg	5	107	-102	4,76
6300	Tilskudd politiske organisasjoner	0	37	-37	0,00
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	192	549	-357	35,03
6800	Premieavvik KLP/STP	0	-16 725	16 725	0,00
Poster på slutten av året – reguleres i hht ny prognose i september					
6900	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	975	-975	0,00
Avsatt til forventet lønnsøkning – fordeles ut på rammene senere					

OPPSUMMERING;

Ut fra forbruk så langt i år på de ulike ansvarsene innenfor ramme 6 så ser det ut til at det er mulig å holde budsjettet.

13. Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

13.1 Barnevern og PPT

Tjenesten har gjennomført kommunemøte med Grong og avtalt kommunemøter med 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%. For 1.kvartal i 2023 skyldes fraværet i all hovedsak to graderte legemeldte sykemeldinger.

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), noe avdelingen er svært fornøyd med. Dette kan bidra til å utvikle nye modeller for samarbeid med øvrige hjelpeinstanser i kommunen jf mål i oppvekstreformen - siden alle disse tjenesten nå blir samlokalisert på kommunehuset (NAV, Familiebasen, Flyktningetjenesten). I tillegg er avdelingen i mer i fysisk nærhet med Servicekontoret- som er en viktig del av arbeidsflyten i tjenesten.

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 trådte i kraft 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 håper på «sømløs» og «knirkefri» automatisk innsending av data fra produksjonsstart planlagt av Visma fra 1.juli 2023.

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

13.2 Nav Indre Namdal

Det er avtalt dialogmøte for NAV Indre Namdal 12. juni 2023 og det er som mål å få til et partnerskapsmøte høsten 2023. I dialogmøtet deltar representanter fra alle kommunene (inkl. politisk ledelse), Statsforvalteren og NAV Trøndelag.

Det har vært høyt trykk på tjenestene hittil i år. Alle kommunene har vedtatt bosetting, og det påvirker brukerporteføljen i NAV. Det har vært en økning i utbetalingene av stønad i alle kommunene, noe kan forklares med bosetting, økt prisstigning og økte rentekostnader i samfunnet.

NAV Indre Namdal har hatt sykefravær i 1. tertial, i tillegg til vakante stillinger som det har vært utfordrende å rekruttere inn i. Det har påvirket tjeneste tilbudet i alle kommunene, men ansatte har gjort stor jobb for å håndtere dette på best mulig måte. De digitale tjenestene (Digisos) fungerer godt, men vi ser at det er flere brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester. Vakansen begynner å merkes på ansatte som er til stede. På grunn av bemanningssituasjonen har vi bedt om midlertidig stans i bosettingene til over sommeren.

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. NAV prøver å bidra inn i de ulike kommunene i forhold til samarbeidsmøter o.l. det er ressurskrevende og det er viktig å ha en god dialog om hvilke fora det er viktig at vi deltar i og ikke.

Vi har startet opp prosjektet «Familiene i sentrum». Pr 1. tertial har vi med familier fra flere av kommunene, og noen er under avklaring for deltagelse i prosjektet. Målet er at prosjektet skal bidra til tettere oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal for å sikre overgang til arbeid og aktivitet.

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. Avvikene skal være lukket innen september 2023, da skal det være gjennomført en egenkontroll i et antall brukersaker.

Det er gjennomført ROS-analyse og utarbeidet HMS/IA-plan og virksomhetsplan for NAV Indre Namdal. I løpet av året skal husleieavtaler reforhandles, unntatt i Lierne der reforhandling er gjennomført og vi får nye lokaler fra 31.05.23. Disse tilfredsstillende sikkerhetskravene i NAV i forhold til vold og trusler. Høsten 2023 skal åpningstid og tilgjengelighet drøftes i vertskommunesamarbeidet og i partnerskapet.

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 sept 23 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 Legekantoret i Grong har fått flere anmodninger om å overta daglegevakt for nabokommuner. Samarbeidskommunene har vært i dialog og har gjort avtaler for å løse dette, da det har medført en betydelig merbelastning for Grong- legene å skulle håndtere alle rødalarmer også for andre kommuner på dagtid. Vakanser i fire av deltakerkommunene gjør at vi er helt avhengig av våre gode legevakts- vikarer for å få tjenesten forsvarlig bemannet til enhver tid.

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 nå 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.

Plan:

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune jobbes det for tiden med reguleringsplan for Joma gruver og Røyrvik fjellandsby i Røyrvik kommune, reguleringsplan E6 Brekkvasselv – Namsskogan og Bekkadalstunet i Namsskogan kommune, samt detaljreguleringen Bjørgan Caravan og detaljregulering for nye hyttetomter i Grong kommune..

Oppmåling:

Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Mange saker og bra aktivitet hittil i 2023. Utesesongen for oppmålingsingeniøren er i gang.

GIS:

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

Byggetilsyn:

Grong har ansvaret for byggetilsyn i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det er utarbeidet ny tilsynsstrategi og denne er sendt kommunene. Fokusområder er i år brann, avfallshåndtering, plassering av tiltak, selvbyggeransvar og produktokumentasjon på byggeplass, samt de sentrale føringene som omfatter innredning av hybler og grunnforhold. Det skal gjennomføres befaringer i løpet av våren/sommeren. For Lierne er Grong avhengig av at det meldes inn tilsynsobjekter fra byggesakskontoret i Lierne. Vil bli gjennomført tilsyn også her om det meldes inn.

13.5 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. Første tertial har vist en økning i antall hendelser sammenlignet med tidligere år. Dessverre har vi hatt 3 bygningsbranner i perioden. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. 1. tertial har det blitt jobbet en del med blålysbygg samt ferdigstilling av øvingsanlegg på Skage. Også fullført grunnkurs brannkonstabel for 6 ansatte i Namdal brann og redning. Økonomisk så langt innenfor budsjettet ramme.

14. Fondsoversikt

Frie Fond (Tall i 1000)	IB 1.1.2023	Forventet bruk/avsetning 2023	Forventet UB
Fritt disp.fond inkl. tidligere flyktningefond	23 475	1 868	21 607
Småskadefond	100		100
Rentereguleringsfond	2 565		2 565
Premieavviksfond	18 354		18 354
Gusli Skog	100	-60	40
Investeringsfond	193		193
Nærmiljøfond – avsatt mva	13		13

Bunde Fond	IB 1.1.2023	Budsjettert bruk/avsetning 2023	Forventet UB
Bundne driftsfond – totalt. Herunder;	21 854	-3 344	25 198
Selvkostfond	3 726	-1 191	2 535
Næringsfond	2 264	-660	1 604
Boligtilskudd til etablering og tilpassing	954		954
Div. gavefond	385	25	410
Nte fond- 50%	2 965	-515	2 450
Nte fond- 30%	3 757	1 124	4 881
Nte – tilskudd fiskefond	1 000		1 000
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		30.08.2023		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				
Konto 4448.48.01565*	8 814	11,7	8 814	10,4				
Konto 4448.16.67825*	104	0,1	653	0,8				
Konto 4448.14.80008*	74	0,1	470	0,6				
Konto 4448.16.47050*	1 106	1,5	3 182	3,8				
Konto 4448.16.86978*	104	0,1	90	0,1				
Konto 4448.19.18178*	151	0,2	381	0,4				
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	27 193	36,0	27 193	32,1				
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	75 605	100	84 609	100				
Avkastning vår plassering		**4,01% *3,61%		**4,71% *4,36%				

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:

Tall i tusen	31.12.2022		30.04.2023		31.12.2023		Løpe-tid
	NOK	%	NOK	%	NOK	%	
Lån med pt. rente:							
Lån nr:							
<i>KNB 20190604</i>	5 876	1,4	5 876	1,4			18
<i>KNB 20200537</i>	14 143	3,4	14 143	3,4			32
<i>KNB 20210392</i>	38 788	9,3	38 182	9,2			31
<i>KLP Banken AS</i>	22 777	5,4	22 777	5,5			20
<i>Husbanken 146327176</i>	232	0,1	221	0,1			9
<i>Husbanken 146328703</i>	1 389	0,3	1 360	0,3			18
<i>Husbanken 146345665</i>	1 524	0,4	1 444	0,3			8
<i>Husbanken 146352414</i>	1 686	0,4	1 686	0,4			9
<i>Husbanken 146361944</i>	2 767	0,7	2 767	0,7			23
<i>Husbanken 146370861</i>	3 265	0,8	3 215	0,8			10
<i>Husbanken 14637819</i>	2 535	0,6	2 498	0,6			23
<i>Husbanken 146320395</i>	469	0,1	425	0,1			4
<i>Husbanken 146314265</i>	255	0,1	255	0,1			3
<i>Husbanken 146262894</i>	411	0,1	411	0,1			5
<i>Husbanken 146339141</i>	1 814	0,4	1 704	0,4			7
<i>Husbanken 146382762</i>	2 619	0,6	2 583	0,6			25
<i>Husbanken 14638724</i>	2 703	0,6	2 668	0,6			26
<i>Husbanken 14639147</i>	4 172	1,0	4 121	1,0			27
<i>Husbanken 14639423 4</i>	4 306	1,0	4 256	1,0			28
<i>Husbanken 14639690</i>	1 974	0,5	1 974	0,5			
<i>Husbanken 14640071</i>			2 000	0,5			
Lån med fast rente:							
Lån nr:							
<i>KNB 20170053</i>	132 790	31,7	129 702	31,3			20
<i>KNB 20170054</i>	160 558	38,3	157 837	38,1			28
<i>KNB 20220469</i>	12 000	2,9	12 000	2,9			
Samlet langsiktig gjeld	419 054	100	414 104	100			25
Effektiv rentekostnad i prosent	2,18% KNB fast 3,9% KNB flyt 3,95% KLP flyt 2,406% Husb		2,18% KNB fast 4,55% KNB flyt 3,64 % KNB fast 2,968% Husb				
Antall løpende enkeltlån		23		24			
Største enkeltlån		160 558		157 837			

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

Andre opplysninger:

Innlån til videreutlån på kr 2 millioner ble tatt opp i februar 2023. Ordinært lån til investeringer i 2023 vil ikke bli tatt opp før på høsten.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente.

disse er 83 mill lån med løpende rente. Rentesatsen er pr. i dag (01.06) på 4,55%. 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.

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 mengde 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.

Den største usikkerheten er knyttet opp mot økonomien. I budsjett for 2023 er det lagt opp til bruk av fond på rundt 1.9 mill, men med klare føringer for generell innsparing på flere rammer.

Da årets lønnsoppgjør var ferdige, ble det klart høyere enn hva vi hadde budsjettert med, og prognoser på kostnader lå en stund såpass høyt at det gav grunnlag for bekymring.

Pr i dag er prognosene bedre bearbeidet, og det ser ut til at ulike inntekter og rammeoverføringer gir et grunnlag for å prognosere med et bedre resultat enn budsjettert.

Slik vi prognosere det i dag, vil vi nå budsjetterte tall, og samtidig kunne finansiere lønnsoppgjøret med i overkant av 5 mill. Dette inkludert de budsjettkorrigeringer som vil bli lagt frem.

Dette fordrer at de rammeinnsparinger som ligger i budsjettet blir gjennomført. Det er helt nødvendig at sektorene gjennomfører de innsparinger som er mulig, selv med påvirkning av tjenestenivå, for at dette skal kunne gå slik prognosene er i dag. Da har vi som nevnt mulighet til å dekke store deler av lønnsoppgangen fra sentral pott, slik at det ikke skal ramme for hardt og delvis skjevt ut ifra budsjettpremissene.

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 nær 5 mill, økte utgifter til større

investeringsprosjekter er helt nødvendige for å ha god utvikling og tjenesteproduksjon, fortsatt høy prisstigning i 2023, og arbeidstakers marked på rekrutteringssiden som gir høyere utgifter. I tillegg er vi et godt stykke unna et vedtatt driftsnivå som er bærekraftig. Dette til sammen er indikatorer på at driftsnivået må ned med fortsatt 10-12 mill selv med en god prognose for 2023.

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 i 1. tertial 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 må være organisasjonens fokus for å løse, og vil føre til endringer.