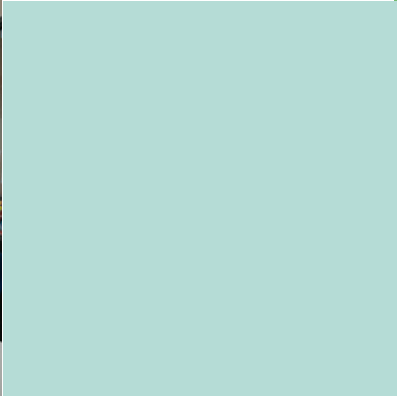


# Nærøysund kommune



## Rapport 2. tertial 2024



Kommunedirektørens rapport for 2. tertial 2024  
oktober 2024

# Innhold

<b>1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 2</b>	<b>4</b>
<b>2.0 Organisasjon</b>	<b>6</b>
2.1 Politisk organisering	6
2.2 Administrativ organisering	7
2.3 Sykefravær	8
2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet	9
2.5 Internkontroll	12
<b>3.0 Økonomi</b>	<b>15</b>
3.1 Økonomi og drift	15
3.2 Finans og gjeldsforvaltning	18
<b>4.0 Investeringer</b>	<b>25</b>
4.1 Investingsregnskapet	25
<b>5.0 FNs Bærekraftsmål</b>	<b>27</b>
<b>6.0 Planarbeidet</b>	<b>28</b>
<b>7.0 Folkehelse</b>	<b>28</b>
<b>8.0 Oppfølging av politiske vedtak</b>	<b>29</b>
8.1. Status for oppfølging av budsjettvedtak	29
8.2. Status for oppfølging av politiske vedtak i kommunestyret	29
8.3 Status andre relevante saker i perioden	30
<b>9.0 Kommunedirektørens stab</b>	<b>31</b>
9.1 Kommunedirektøren	31
9.2 HR	32
9.3 Service og samfunn	33
<b>10.0 Oppvekst og familie</b>	<b>39</b>
10.1 Måloppnåelse for sektoren	39
10.2 Stab	42
10.3 Helsestasjonen	43
10.4 Barneverntjenesten	46
10.5 PPT	48
10.6 Barnehager	49
10.7 Oppvekstsenter	52
10.8 Grunnskoler	53
<b>11.0 Helse og velferd</b>	<b>56</b>
11.1 Måloppnåelse for sektoren	56
11.2 Helse og mestring	58
11.3 Heldøgns omsorg	61
11.4 Hjemmebaserte tjenester	63



11.5 Miljøtjenesten	66
11.6 Rus og psykisk helse	69
<b>12.0 Teknisk</b>	<b>72</b>
12.1 Måloppnåelse for sektoren	72
12.2 Brann	75
12.3 Plan og byggesak	78
12.4 Drift og infrastruktur	79
12.5 Kommunalsjefens oppsummering	82
<b>13.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling</b>	<b>84</b>
13.1 Måloppnåelse for sektoren	84
13.2 NAV	85
13.3 MAKS – innvandringstjenesten	93
13.4 Kommunalsjefens oppsummering	94



## 1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 2

Tertialrapporteringene bidrar til god oversikt over kommunens drift, og skal være til nytte og informasjon for folkevalgte, administrasjonen og andre interessenter. Stab, kommunalsjefer og andre ledere bidrar godt inn i tertialrapporteringen. Kommunedirektøren vil rette en stor takk til alle som bidrar til dette arbeidet innenfor gjeldende frister i en travel hverdag.

Kommunedirektøren legger til grunn at tertialrapporteringene skal innfri følgende bestemmelser i kommuneloven:

- Økonomirapporteringen i tertialrapport anses å innfri kravene i kommunelovens § 14-5 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret.
- Rapportering av finans- og gjeldsforvaltningen anses å være i tråd med kommunelovens § 14-13 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret.
- Rapportering innenfor Internkontroll gir kommunestyret et godt bilde av arbeidet med å oppfylle forutsetningene i kommunelovens § 25 -1 (internkontroll)

Kommunen står i en utfordrende økonomisk situasjon, med behov for å redusere både drifts- og gjeldsnivå. Kommunens finanskostnader påvirker i for stor grad rammene til drift, samtidig som driftskostnadene må stå i forhold til kommunens driftsinntekter for at man skal kunne oppnå en bærekraftig drift på sikt. Det rapporteres i 2024 månedlig på økonomisk status til Formannskapet, og kommunedirektøren holder et sterkt trykk på budsjettkontroll og budsjett disiplin. I årets budsjett ligger det inne et omstillingsbehov på 129 mill. kroner. Det vil ikke være mulig å iverksette tiltak i løpet av 2024 som gir balanse, med det vil være nødvendig at det gjøres politisk vedtak som sikrer nødvendig omstilling og strukturelle endringer innenfor alle kommunalområder.

Kommunedirektøren har fra april valgt å iverksette en midlertidig organisering innen helse og velferd som følge av at tidligere kommunalsjef hadde sagt opp sin stilling. Dette også med bakgrunn i at det var nødvendig å sette fokus på, og få gjennomført nødvendige utredninger og prosesser innenfor kommunalområdet. Det er leid inn ekstern prosjektleder til å lede prosjektet «Dreining fra institusjon til heldøgns omsorg», med Formannskap som styringsgruppe og tre politikere sitter i arbeidsgruppen. Prosjektet vil i desember legge frem sin plan til politisk behandling, der man vil si noe om hvordan vi utvikler drift og struktur innen helse for å møte eldrebølgen, for å sikre at vi tilpasser ressurser innen helse optimal, og på det viset å demme opp for den høye kostnadsveksten man ellers ville fått.

Målet for kommunen er å levere gode lovpålagte helsetjenester på laveste nivå i omsorgstrappa. Nærøysund har som alle andre kommuner en naturlig turnover i løpet av et år. Flere skifter stilling, enten eksternt eller internt, og disse stillingene blir i utgangspunktet ikke automatisk lyst ut eller erstattet. Kommunedirektøren har bestemt at ledige/vakante stillinger skal godkjennes av han før de lyses ut. Ved en eventuell utlysning, skal stillingene i første omgang lyses ut internt i den grad det er mulig. Videre skal nye stillingshjemler vedtas i kommunestyret.

Det ble i april politisk bevilget 13-14 mill. kroner i årlig økte rammer i økonomiplanperioden til å opprettholde dagens struktur innenfor barnehage og skole. Vedtaket legger et ekstra press på de større enhetene innenfor oppvekst, samt på de øvrige kommunalområdene for å ta ned driften, også innenfor helse og velferd hvor vi vet utfordringene vil komme i årene fremover.

Per andre tertial er kommunestyrets budsjettvedtak svart opp i den grad det har vært mulig, og status viser at man har redusert driftsnivået med



anslagsvis 40-50 mill. kroner pr 31. august 2024. Det er gjennom budsjettreguleringer i 2024 tilført driften i underkant av 80 mill. kroner så langt. Dette har vært nødvendig for å ha et forsvarlig budsjett å drifte etter, og er samtidig et kraftig signal om at det må settes press på å iverksette nødvendige omstillings-/ utviklingstiltak og strukturelle grep. Det er spesielt innen kommunalområdene Helse og velferd, samt kostnadsveksten innen NAV/ Samhandling som gir de største utfordringene frem til årsskiftet, og det blir ekstra viktig å holde fokus på tiltak og strukturelle grep som vil kunne snu utviklingen på sikt.

Organisasjonen må ta ut synergiene og stordriftsfordelene etter kommunesammenslåingen. Vi må oppnå større fleksibilitet i bemanningen og fjerne skottene mellom enheter og tjenester. Det må også vurderes hvilket tjenestenivå vi skal yte, med sterkere fokus på de lovpålagte tjenestene.

Det kan også være behov for i større grad se på muligheten for samarbeide med andre når det gjelder drift-/støttefunksjoner, der det vil være hensiktsmessig og kostnadsbesparende. Det jobbes målrettet med tiltak mot de største kostandsdriverne, blant annet innenfor institusjonsdrift, legetjenesten, sosialhjelp og ikke minst sykefravær for å nevne noen. Kommunedirektøren er allikevel bekymret for utviklingen i bruk av disposisjonsfond. Det er åpenbart at denne utviklingen ikke kan fortsette, og fordrer at man klarer å fremskaffe virkningsfulle vedtak for å endre kurs.

Kommunedirektøren følger utviklingen i kommunens likviditet nøye. Foretatte innsparinger og forskyvning i investeringene har medført at likviditeten ved utgangen av andre tertial er bedret i forhold til tidligere prognoser. I tillegg forventer kommunen i løpet av oktober å få utbetalt sin andel av Havbruksfondet for 2024, som vil sikre nødvendig likviditet ut året.

Kommunestyret har vedtatt å avsette utbetalte midler fra Havbruksfondet utover budsjett til

disposisjonsfondet. Kommunedirektøren mener det vil være fornuftig å benytte deler av midlene fra Havbruksfondet/disposisjonsfondet til finansiering av årets investeringer i stedet for å ta opp nye lån.

Ved å egenkapitalfinansiere investeringene i planperioden vil man få en vesentlig reduksjon av kommunens lånegjeld og følgelig reduserte finanskostnader som påvirker rammene til kommunal tjenesteproduksjon og drift direkte. Det er viktig at politikerne er bevisst sine vedtatte måltall, og at de er med som et styringsverktøy i vurderinger når det fattes beslutninger som påvirker budsjett- og økonomiplan.

### Forslag til vedtak i saken:

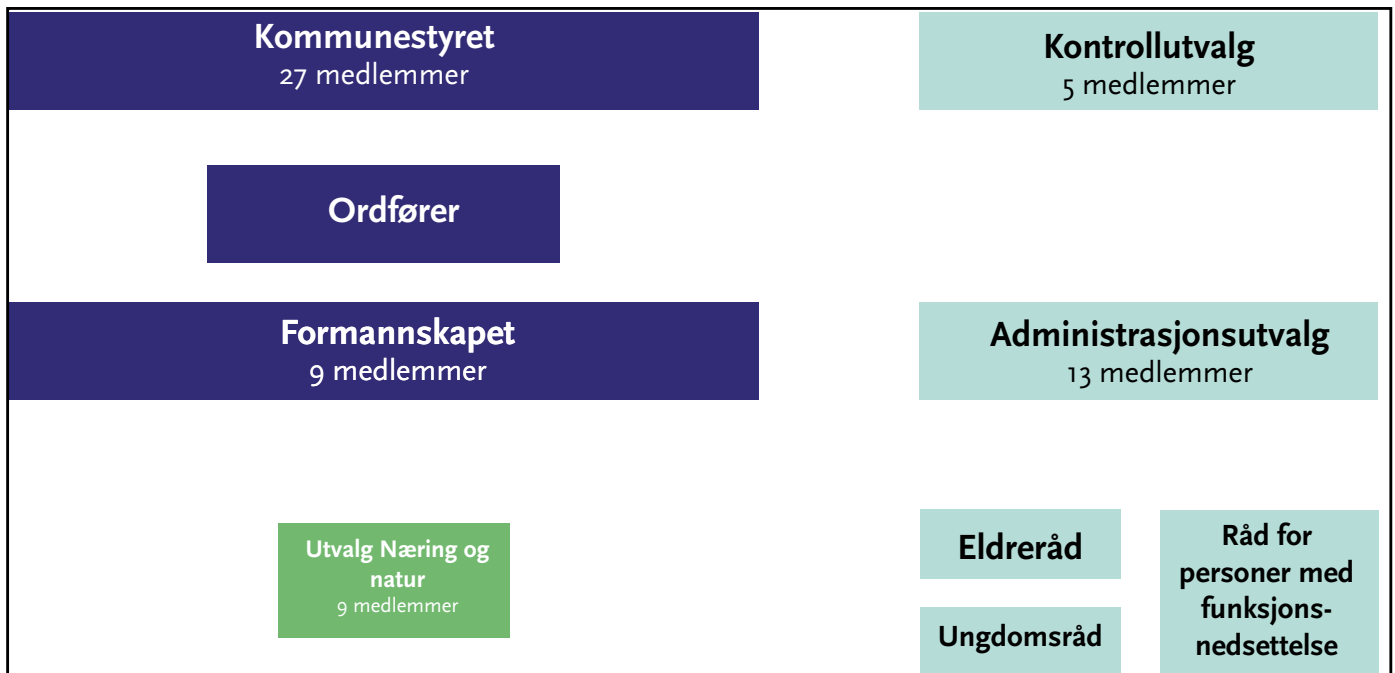
Tertialrapport 2- 2024 for Nærøysund kommune tas til orientering med følgende presiseringer:

- Økonomirapporteringen i tertialrapport anses å innfri kravene i kommunelovens § 14-5 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret.
- Rapportering av finans- og gjeldsforvaltningen anses å være i tråd med kommunelovens § 14- 13 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret. Det fremkommer ikke avvik i forhold til finansreglementet.
- Rapportering innenfor Internkontroll gir kommunestyret et godt bilde av arbeidet med å oppfylle forutsetningene i kommunelovens § 25 -1 (Internkontroll i kommunen).
- Kommunestyret ber kommunedirektøren fortsatt holde trykk på omstillingsprosesser i hele organisasjonen for å oppnå budsjettbalanse og bærekraftig drift.
- Kommunestyret ber om at det ikke foretas nye låneopptak til investering i 2024. Det bes i løpet av året fremlagt en budsjettreguleringssak hvor årets investeringer i sin helhet finansieres ved bruk av ubrukke lånemidler og overføring fra drift (havbruksfond/disp.fond).



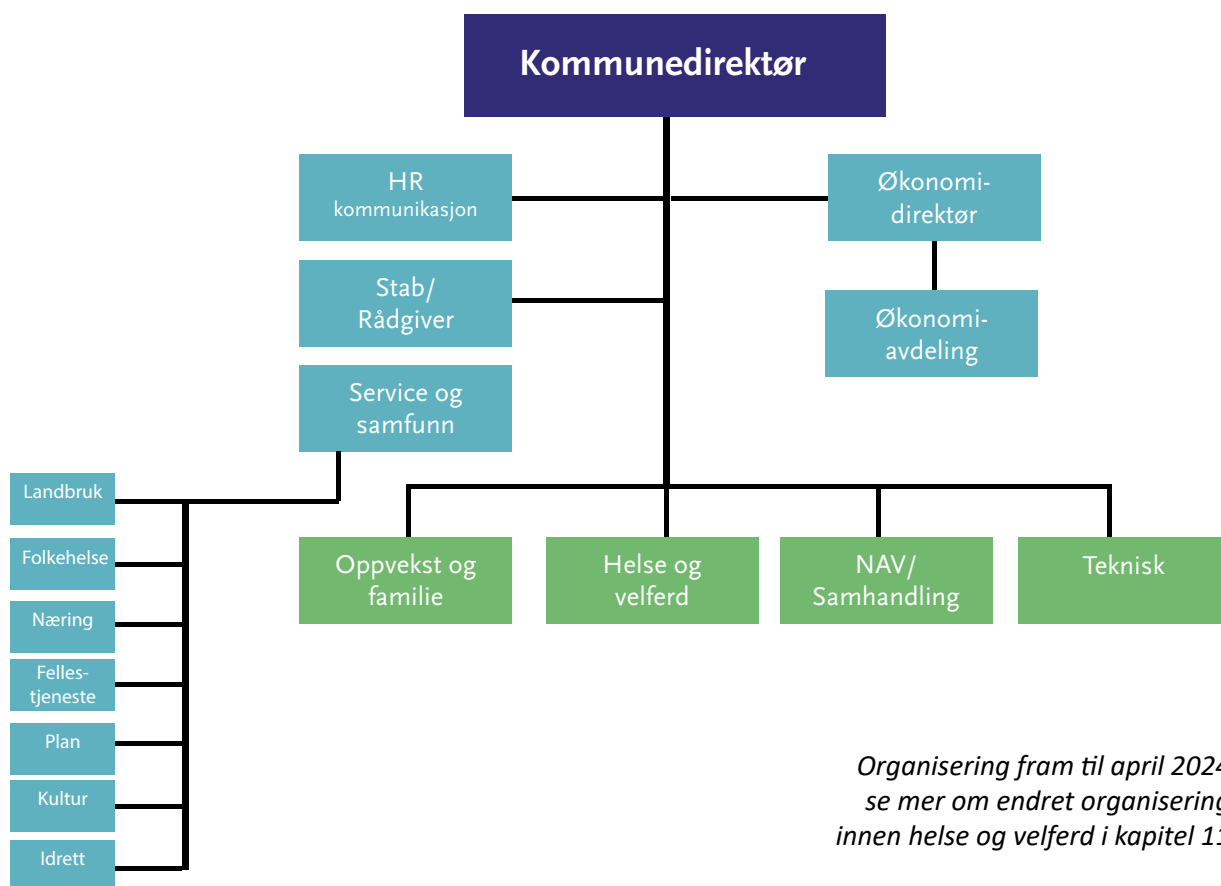
## 2.0 Organisasjon

### 2.1 Politisk organisering



Kommunestyret 2023-2027

## 2.2. Administrativ organisering



### Endringer i organisasjonen i 2. tertial:

- Det er foretatt tilsetning av rektor ved Rørvik Skole. Tilsetningen ved Rørvik skole medførte utlysning av stilling som rektor ved Austafjord Skole, der det for tiden er konstituert i stillingen som rektor.
- Enhetsleder rus og psykisk helse har for tiden ansvaret for Miljøtjenesten i forbindelse med oppsigelse fra enhetsleder i miljøtjenesten.
- Økonomisjef har fratrudd stilling, og det er for tiden konstituert regnskapssjef.
- Næringsrådgiver sluttet 1. juli. Samtidig ble næringsavdelingen direkte underlagt kommunedirektøren

## 2.3 Sykefravær

### Sykefraværsoversikt for hele organisasjonen i perioden 01.05.24 – 31.08.24

Område	Kortid	Langtid	Totalt fravær
Kommunedirektør med stab	0,7	2,1	2,8
Oppvekst og familie	1,2	6,3	7,5
Helse og velferd	1,5	8,4	9,9
Teknisk	1,2	7,1	8,3
Samhandling/NAV	1,0	8,3	9,3
Totalt fravær i organisasjonen	1,3	7,2	8,5

### Tilsvarende periode 2023

Område	Kortid	Langtid	Totalt fravær
Kommunedirektør med stab	01,0	2,5	2,5
Oppvekst og familie	1,2	4,9	6,1
Helse og velferd	1,5	6,5	8,0
Teknisk	1,3	4,1	5,6
Totalt fravær i organisasjonen	1,3	5,3	6,6

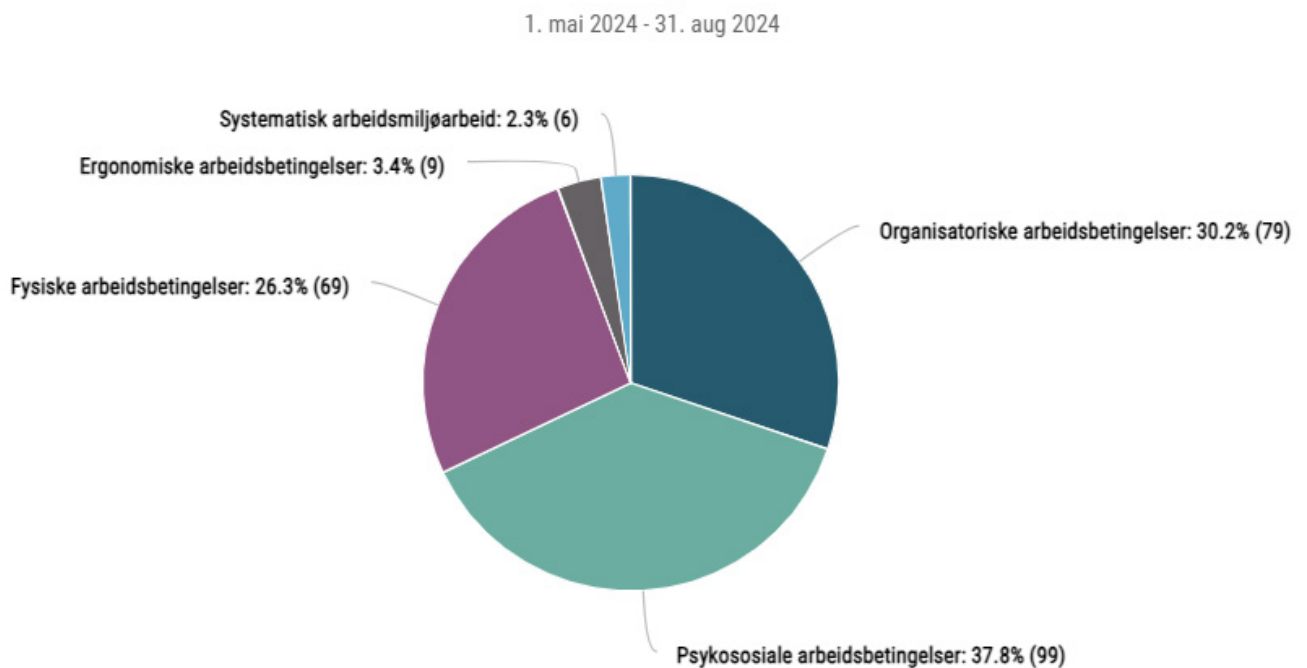
Fra 22. april har Nærøysund kommune startet opp et tettere samarbeid med Arbeidslivssenteret. Dette medfører at ledere, tilitsvalgte, verneombud og ansatte vil involvere i praktisk forebyggende arbeid og det oppfølgende sykefraværsarbeidet. Her også en klargjøring av de plikter og rettigheter man som leder og ansatt har i sykefraværsarbeidet.



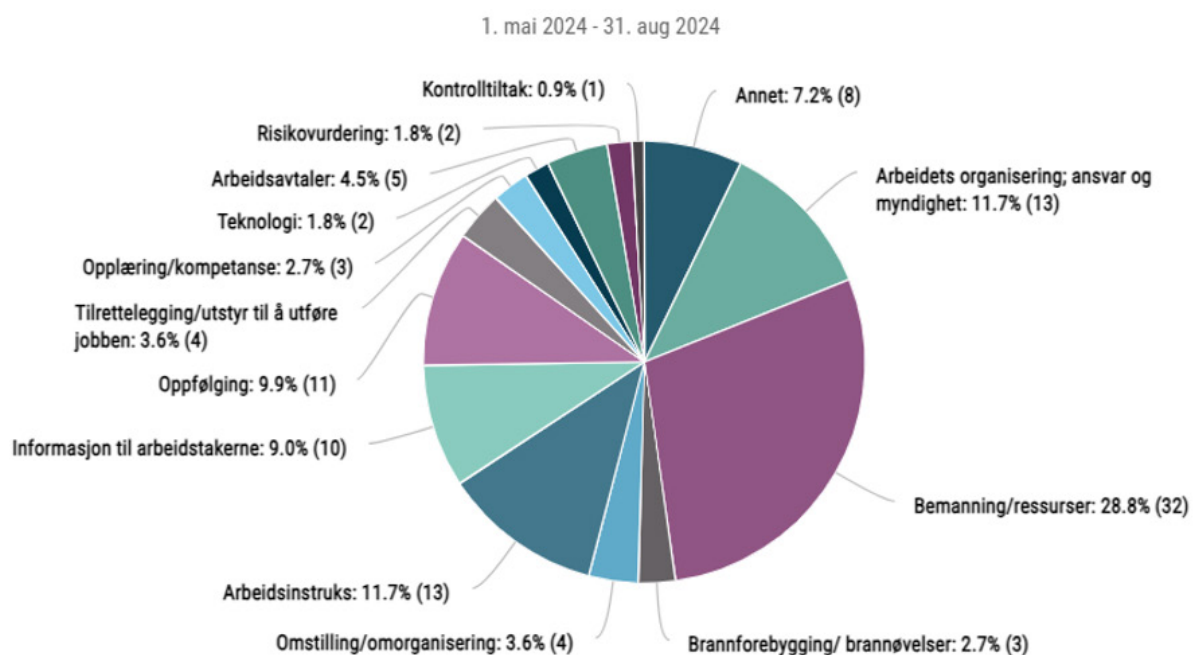
## 2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet

I perioden 1. mai 2024 til 31. august 2024, andre tertial, er det meldt inn 269 avviksmeldinger i Nærøysund kommune.

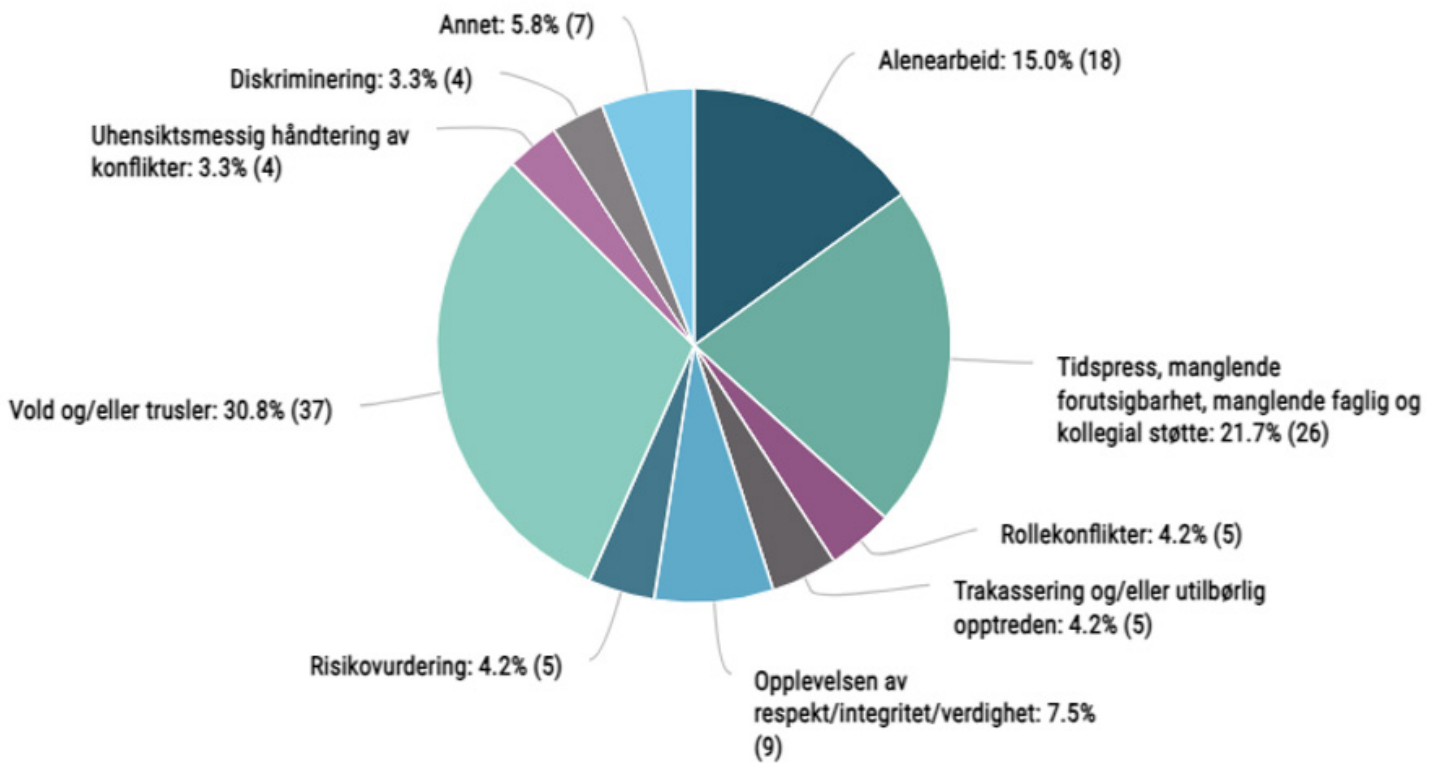
Avviksmeldingene innen HMS er, i andre tertial, meldt i disse kategoriene:



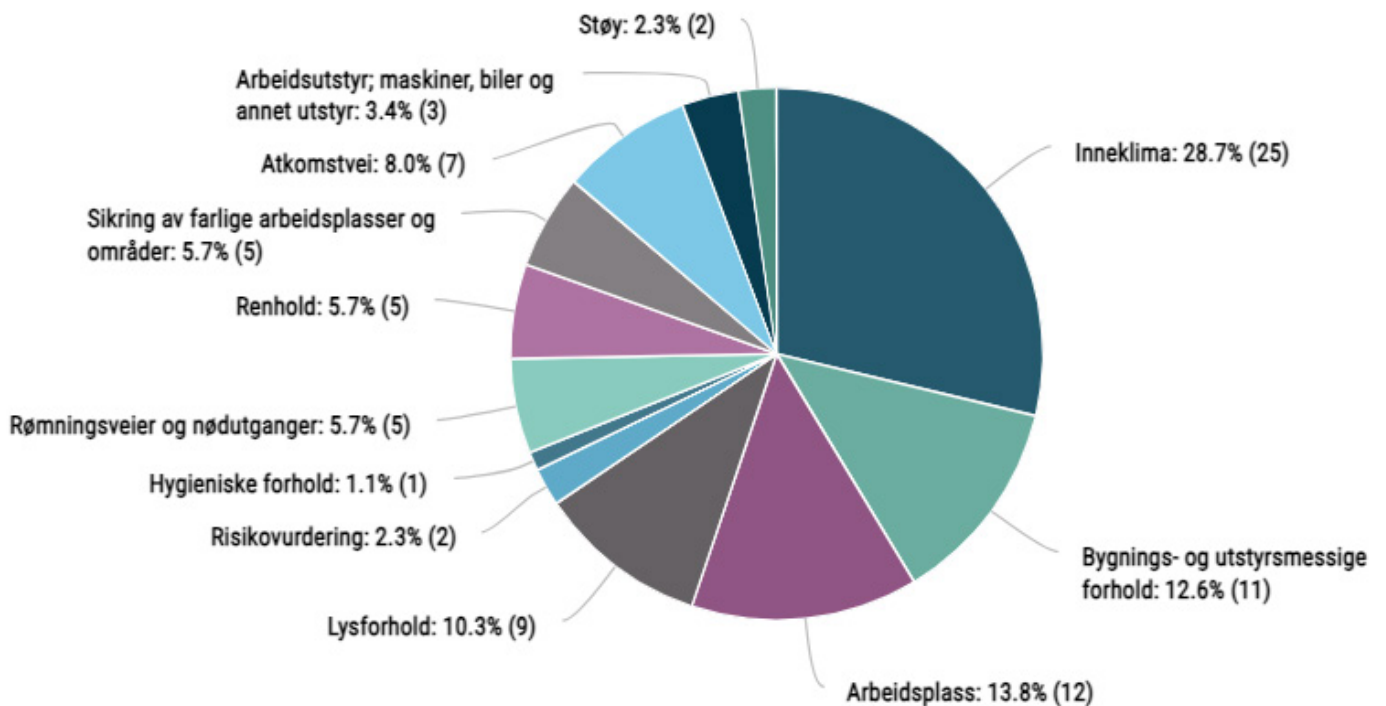
Deler vi opp HMS-rapportene kan vi under organisatoriske arbeidsbetingelser finne disse rapportene:



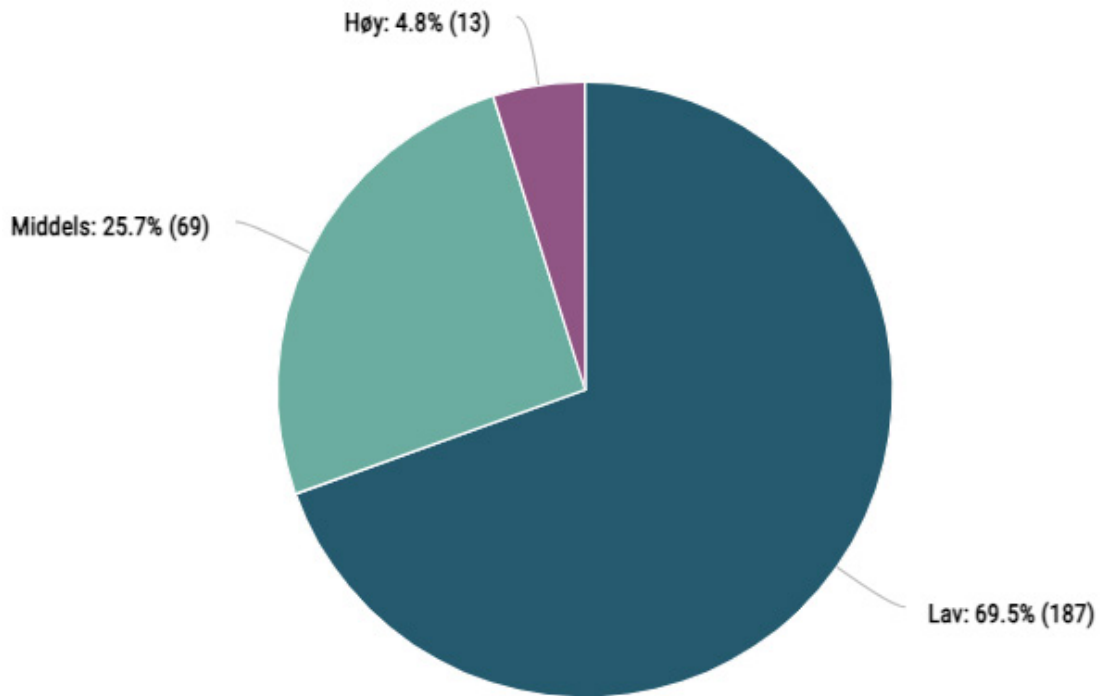
Deler vi opp HMS-rapportene kan vi under de psykososiale arbeidsbetingelser finne disse rapportene:



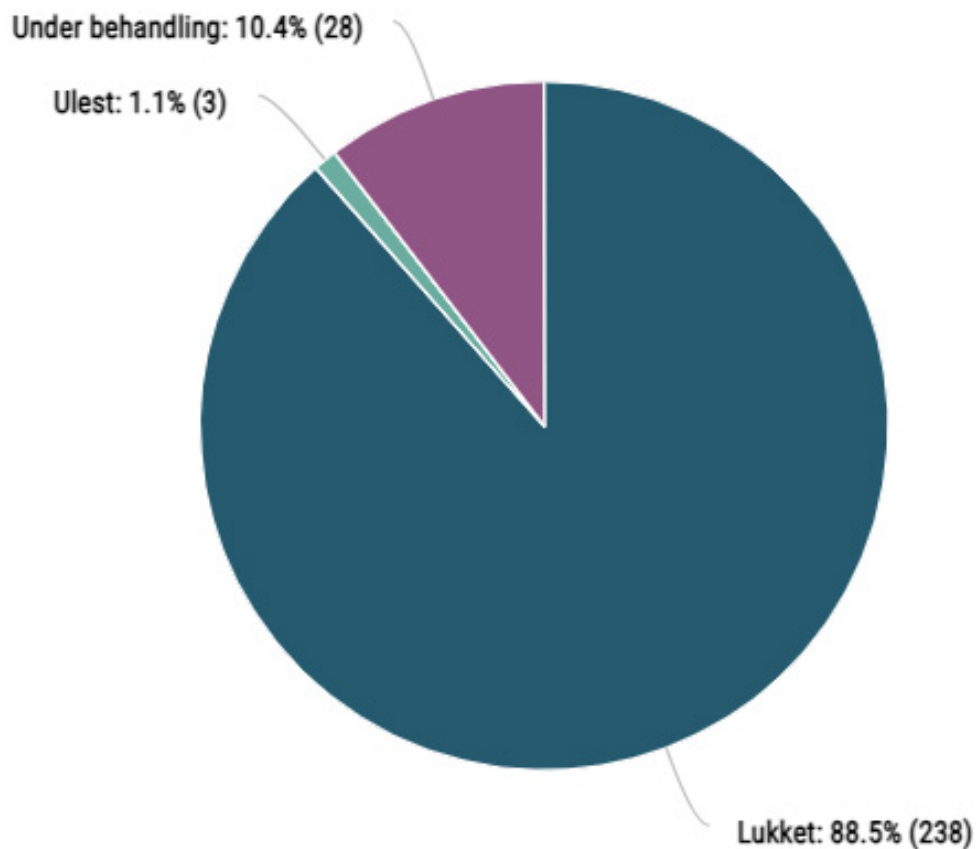
Deler vi opp HMS-rapportene kan vi under de fysiske arbeidsbetingelser finne disse rapportene:



Alvorlighetsgraden er fordelt på HMS-rapporten på følgende måte:



Status i forhold til om HMS-rapportene er ulest, under behandling eller lukket er som følger:



## 2.5 Internkontroll

De overordnede kravene til internkontroll i kommunene er lovfestet i kommunelovens § 25. Internkontrollbestemmelsen i kommunelovens § 25-1, som trådte i kraft 1. januar 2021, lovfester de mest sentrale kravene for internkontroll, som tidligere sto i flere sektorlover, og utgjør minstekrav til kommunenes internkontroll. Kommuneloven § 25-1

erstattet ikke sektorbestemmelser om internkontroll med aktørplikter (plikter som påhviler enhver som tilbyr en tjeneste eller utfører en aktivitet). Internkontrollbestemmelser med slike aktørplikter, som ofte er mer detaljerte enn internkontrollbestemmelser med kommuneplikter, kommer i tillegg.

*Figuren illustrer at internkontrollen er en del av kommunens styring/ledelse, men at styring/ledelse også er mye mer.*

*Internkontroll kan være noe mer enn internkontrollen etter kommuneloven. Det kan også være internkontroll etter andre lover, og det kan være internkontroll som kommunene velger å gjøre uten at det inngår i noen lovkraft.*



*Internkontroll er en del av kommunens samlede egenkontroll, det vil si den kontrollen kommunen fører med egen virksomhet. Internkontrollen utgjør den administrative delen av egenkontrollen, og styres av kommunedirektøren. Dette i motsetning til den folkevalgte delen av egenkontrollen, som er lagt til kontrollutvalget.*

*Figuren viser de ulike aktørene som utfører egenkontrollen og internkontrollens plass i den kommunale egenkontrollen.*



§ 25-1: Kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges.

Kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen er ansvarlig for internkontrollen.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

1. utarbeide en beskrivelse av virksomhetens

hovedoppgaver, mål og organisering

2. ha nødvendige rutiner og prosedyrer
3. avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
4. dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
5. evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

§25-2: Kommunedirektøren skal rapportere til kommunestyret og fylkestinget om internkontroll og om resultater fra statlig tilsyn minst én gang i året.

## Virksomhetsstyring i Nærøysund kommune

Kommunens ulike oppgaver kan i henhold til den internasjonale metodikken for porteføljestyling (Management of Portfolios – MoP®) forenklet deles inn i to hovedkategorier: Utviklingsoppgaver og driftsoppgaver. De fleste virksomheter bruker mest tid og ressurser på driftsoppgaver, og mange ledere kan oppleve det som krevende å sette av tilstrekkelige ressurser til utvikling. Evne til omstilling, endring og fornyelse er imidlertid avgjørende for at Nærøysund kommune skal kunne løse morgendagens utfordringer og opprettholde et bærekraftig tjenestetilbud. En helhetlig tilnærming til virksomhetsstyring skal bevisstgjøre organisasjonen på at drifts- og utviklingsoppgaver må sees i sammenheng og er gjensidig avhengig av hverandre.

Med utgangspunkt i dette ønsker Nærøysund kommune å tilstrebe en bred og helhetlig tilnærming til virksomhetsstyring. Alle ledere har ansvar for å lede egen virksomhet i tråd med kommunens til enhver tid gjeldende prinsipper for virksomhetsstyring. Når systemet er operativt skal koordinerte styringsprosesser og et hensiktsmessig årshjul sikre at virksomhetslederne kan ivareta dette ansvaret på en god måte. Fellestjenesten har på vegne av kommunedirektøren et overordnet og koordinerende ansvar for virksomhetsstyringen i kommunen. Fagansvar på ulike deler av virksomhetsstyringen i kommunen er lagt til ulike avdelinger med kompetanse på spesifikke områder. God og helhetlig virksomhetsstyring sikres gjennom god koordinering mellom de ulike fagområdene. Figuren under viser de mest sentrale fagområdene som har ansvar for temaer knyttet til virksomhetsstyring. Oversikten er ikke uttømmende.



## Status for internkontrollarbeidet i Nærøysund kommune i ht. kommunelovens § 25-1:

- **beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering**
  - kontinuerlig prosess gjennom planarbeid og interne prosesser
  - kommunen er inne i en periode med omstillingsarbeid innenfor de fleste områdene/ tjenestene. Dette medfører forholdsvis hyppige organisasjonsendringer. Det er utarbeidet en kontrollrutine for å sikre at endringene blir fanget opp og implementert i riktig rekkefølge i kommunens virksomhetsarkitektur. HRM er master.
- **ha nødvendige rutiner og prosedyrer**
  - kontinuerlig prosess innenfor alle virksomheter
  - riskobasert tilnærming til dette arbeidet er i oppstartsfasen
  - Mal for internkontroll etter forskrift er utarbeidet – Malen er tilgjengelig i Elements
  - rutiner og prosedyrer skal dokumenteres i kommunens kvalitetssystem Compilo. Dette gjøres i varierende grad. Mye arbeid gjenstår fortsatt.
- **avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik -avvik meldes og følges opp i kommunens kvalitetssystem Compilo**
  - det må arbeides videre for å øke kompetanse på melding, lukking og risikovurdering av avvik
  - riskobasert tilnærming til dette arbeidet har fått økt fokus i første tertial 2024. ROS modulen i Compilo brukes i økende grad, og kompetansen på bruk av ROS modulen og gjennomføring av ROS vurderinger er økende i hele organisasjonen.
  - kommunen har rutiner for varsling. Varslinger sorteres og følges opp av kommunens varslingsmottak
- **dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig**
  - Internkontrollen dokumenteres i kommunens kvalitetssystem Compilo (rutiner, prosedyrer, arbeidsprosesser, årshjul, ROS, oppfølging av politiske vedtak og avtaleoppfølging). Deler av internkontrollen er også til en viss grad dokumentert i fagsystemer og egne system som f.eks arkivplan.no. Det arbeides videre med å få en fullstendig oversikt over dette. Dette arbeidet dokumenteres i hovedsak i Compilo og Samsvar.
- **evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll**
  - Gjøres fortløpende. Fortsatt mye som gjenstår med å få skriftlige rutiner og prosedyrer på plass og etablere et system for revisjon.

## 3.0 Økonomi

### Vedtatte økonomiske måltall

Nærøysund kommunestyre vedtok følgende økonomiske måltall:

Økonomiske måltall			
Netto driftsresultat i % av driftsinntekter	< 1,75 %	1,75 % - 2 %	> 2 %
Disposisjonsfond i % av driftsinntekter	< 5 %	5 % - 7,5 %	> 7,5 %
Brutto lånegjeld i % av driftsinntekter	> 110 %	100 % - 110 %	< 100 %

Måltallene gir også en pekepinn på hvilke politiske ambisjoner det er rom for i et flerårig perspektiv. Det er derfor viktig at kommunestyret har en langsiktig strategi som aktivt styrer innenfor vedtatte måltall.

Per 2. tertial viser regulert budsjett et negativt netto driftsresultat på 81,5 mill. kroner (minus 60 mill. kroner ifølge budsjett pr 31.12.2024), og en lånegjeld på 1,478 mrd kroner. Nærøysund kommune ligger på rødt nivå både når det gjelder netto driftsresultat og brutto lånegjeld. Det viser at kommunen har økonomiske utfordringer med et for høyt driftsnivå og en for høy lånegjeld, og forsterker behov for en utvikling av driftsorganisasjonen og strukturelle endringer hvorav driftsnivå og gjeldsnivå må reduseres for igjen å oppnå en bærekraftig drift.

## 3.1 Økonomi og drift

Driftsregnskapet per 31. august 2024 viser et negativt netto driftsresultat på 81,5 mill. kroner, noe som er et merforbruk på 9,1 mill. kroner i forhold til regulert budsjett. Avvik på driftsinntektene skyldes i stor grad manglende inntektsført inntekter fra havbruksfond. Videre inntektsføres forventet refusjon for ressurskrevende brukere i desember.

Sykelønnsrefusjon ligger per utgangen av august 35,2 mill. kroner, som er 18,9 millioner kr over budsjett, og 4,1 millioner kroner over samme regnskapsperiode i fjor.

Når det gjelder driftsinntektene for 2024 er det tatt

høyde for at man i revisors attestasjon av refusjon ressurskrevende brukere for 2023 fikk godkjent 13,2 mill. kroner mindre enn hva som var inntektsført i 2023.

Det er gjennomført 3 budsjettreguleringer så langt i 2024, og per 31. august 2024 viser tallene at man styrer innenfor budsjett på de fleste kommunalområdene. Det er gjennom budsjettreguleringer i 2024 tilført driften i underkant av 80 millioner kroner så langt.

Økonomisk oversikt - drift	Regnskap 31.08.2024	Reg. budsjett 31.08.2024	Forbruk %	Oppr.budsjett 2024	Regnskap 31.08.2023
<b>Driftsinntekter</b>					
1 Rammetilskudd	280 206 303	285 206 067	98,2 %	407 562 000	261 973 625
2 Inntekts- og formuesskatt	256 426 824	258 112 667	99,3 %	387 169 000	251 882 924
3 Eiendomsskatt	22 191 374	20 000 000	111,0 %	30 000 000	21 940 795
4 Andre skatteinntekter	0	2 000 000	0,0 %	3 000 000	0
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	32 765 669	59 257 964	55,3 %	102 369 000	47 576 554
6 Overføringer og tilskudd fra andre	68 983 507	51 020 217	135,2 %	171 638 063	74 982 566
7 Brukerbetalinger	19 836 802	19 229 886	103,2 %	28 844 829	17 567 937
8 Salgs- og leieinntekter	73 927 411	77 559 134	95,3 %	116 338 702	65 437 336
<b>9 Sum driftsinntekter</b>	<b>754 337 889</b>	<b>772 385 934</b>	<b>97,7 %</b>	<b>1 246 921 594</b>	<b>741 361 736</b>
<b>Driftsutgifter</b>					
10 Lønnsutgifter	410 370 493	415 735 523	98,7 %	602 413 332	407 136 839
11 Sosiale utgifter	75 624 322	88 709 674	85,2 %	132 976 510	85 769 303
12 Kjøp av varer og tjenester	235 130 747	232 957 462	100,9 %	347 978 245	262 758 930
13 Overføringer og tilskudd til andre	60 630 767	46 660 812	129,9 %	45 708 218	54 483 182
14 Avskrivninger	49 006 860	48 230 501	101,6 %	72 345 751	48 230 420
<b>15 Sum driftsutgifter</b>	<b>830 763 189</b>	<b>832 293 972</b>	<b>99,8 %</b>	<b>1 201 422 056</b>	<b>858 378 675</b>
<b>16 Brutto driftsresultat</b>	<b>-76 425 300</b>	<b>-59 908 038</b>	<b>127,6 %</b>	<b>45 499 538</b>	<b>-117 016 939</b>
<b>Finansinntekter</b>					
17 Renteinntekter	8 602 676	8 000 000	107,5 %	12 000 000	7 968 409
18 Utbytter	7 094 040	4 733 333	149,9 %	4 000 000	6 050 434
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0		0	0
20 Renteutgifter	33 127 291	36 074 000	91,8 %	54 011 000	26 054 746
21 Avdrag på lån	36 619 925	37 421 333	97,9 %	56 000 000	36 438 743
<b>22 Netto finansutgifter</b>	<b>-54 050 501</b>	<b>-60 762 000</b>	<b>89,0 %</b>	<b>-94 011 000</b>	<b>-48 474 647</b>
23 Motpost avskrivninger	49 006 860	48 230 501	101,6 %	72 345 751	48 230 420
<b>24 Netto driftsresultat</b>	<b>-81 468 941</b>	<b>-72 439 537</b>	<b>112,5 %</b>	<b>23 834 289</b>	<b>-117 261 165</b>



Oppsummert pr 31. august 2024 viser driftsregnskapet at driftsnivået er for høyt. Vi ser også en økning i renteutgiftene på 7 mill. kroner sammenlignet med samme periode i fjor. Netto finansutgifter ligger imidlertid innenfor periodisert budsjett.

Man har frem til nå ikke klart å omstille driften i den grad som er nødvendig for å oppnå en bærekraftig drift, men det var heller ikke realistisk å forvente at man kunne oppnå i løpet av 1 år.

Man ser imidlertid virkninger av de innstramninger og grep som er foretatt i driften så langt i 2024 sammenlignet med driftsnivå 2023. Lønnsutgiftene er tilnærmet uendret fra 2023, og når det gjelder avvik sosiale utgifter ligger det bokført inntekt fra premieavvik på pensjon i budsjett, mens premieavvik imidlertid bokføres i regnskapet først i desember, og vil da gi et foreløpig positivt utslag på resultatet.

Man har så langt unngått oppsigelser, og kommunalområdene har i den grad det er mulig ikke ansatt nye ved turnover og naturlig avgang, og man har vært mer tilbakeholden med innleie av vikarer. For å kunne opprettholde en forsvarlig drift med dagens driftsstruktur, er budsjetttrammene så langt

i 2024 styrket med ca 80 mill. kroner. Det betyr at man skyver store deler av omstillingsbehovet og nødvendige strukturelle endringer foran seg. Over tid vil vakansene begynne å tære på daglig drift, og det er derfor viktig at det gjøres nødvendige vedtak for å utviklet driften i riktig retning, på bakgrunn av de utredningsprosesser som pågår innenfor blant annet helse og velferd.

Tidligere prognoser har vist at kommunen ville få en anstrengt likviditet mot slutten av 2024.

Auksjonsinntektene ved salg av konsesjoner som er tilført havbruksfondet vil gi kommunen inntekter fra havbruksfondet utover budsjett. Når det gjelder tilpasning av driftsnivå må det utvikles slik at driften samsvarer med de statlige overføringene fra skatt og ramme. Men merinntekten fra havbruksfondet vil allikevel komme godt med i likviditetsbudsjettet, slik at man unngår å måtte ta opp kassekreditt i 2024.

Kommunestyret har i budsjettvedtaket vedtatt at disse midlene skal avsettes til disposisjonsfond, og således ikke gå direkte inn i ordinær drift.

Kommunedirektøren mener det vil være fornuftig å bruke deler av midlene fra havbruksfondet til finansiering av årets investeringer i stedet for nye låneopptak.

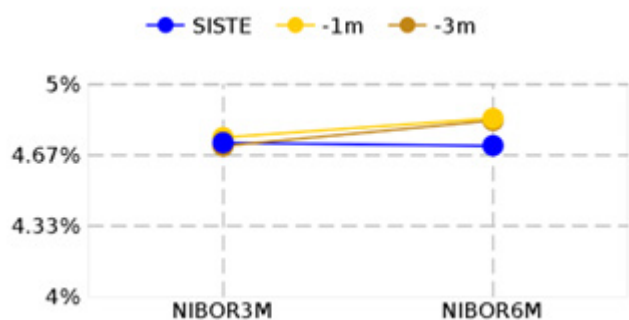
Komm.område	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
1 Sentraladm	33 983 028	64 536 933	-30 553 913	26 388 675
2 Oppvekst	213 460 428	211 414 817	2 045 617	226 780 324
3 Helse	248 778 976	248 486 499	292 473	242 394 507
4 Teknisk	54 261 165	52 977 989	1 283 183	72 343 239
5 Selvkost	-13 523 573	-12 348 391	-1 175 188	-10 414 246
6 NAV / Samhandling	50 067 322	49 338 320	729 001	45 640 072
7 Service og samfunn	40 138 006	39 473 347	664 650	47 909 462
8 Finans	-544 054 758	-535 569 894	-11 397 531	-529 832 082
<b>Totalsum</b>	<b>83 110 594</b>	<b>118 309 620</b>	<b>-38 111 708</b>	<b>121 209 951</b>

## 3.2 Finans og gjeldsforvaltning

Kommunen har over flere år hatt en høy lånefinansiert investeringstakt, med unntak av 2023. Høy gjeldsbelastning påvirker rammene til kommunal drift og lovpålagte tjenester, da økte renter og avdrag vil ha direkte innvirkning på kommunens driftsbudsjett. Dette forsterkes ytterligere av renteøkninger de siste år.

På rapportdagen var NIBOR3M-4,73%, NIBOR6M-4,71%-og 10-års swaprente-3,46%. Grafer og tabeller nedenfor viser en nærmere oversikt.

### Flytende renter (NIBOR)



INDEKS	SISTE	-1m	-3m
NIBOR3M	4,73%	4,75%	4,71%
NIBOR6M	4,71%	4,84%	4,83%

3 måneders NIBOR er den mest benyttede referanserenten for flytende rente i Norge. Dette er en flytende rente som varer i 3 måneder av gangen.

Lån tilknyttet NIBOR har normalt i tillegg et marginpåslag fra banken. Endringer i NIBOR vil relativt raskt påvirke rentekostnaden for lån med flytende rente.

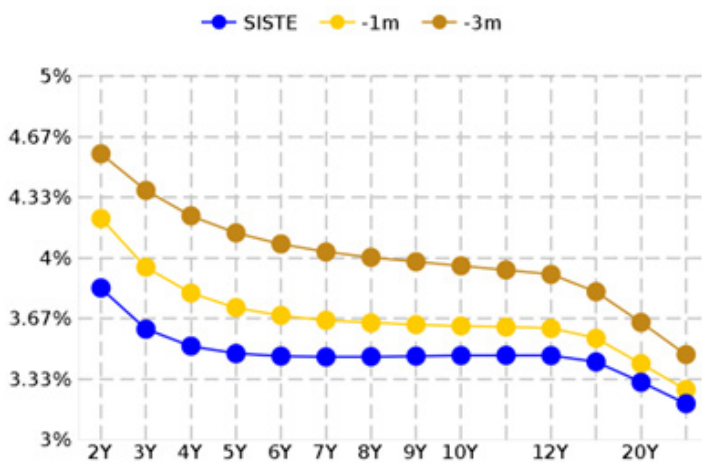
### Forventede NIBOR-renter

Tabellen nedenfor viser forventede renter frem i tid (implisitte renter), basert på markedsdata på analysetidspunktet.

Indeks	Siste	Forventet om 1 år	Forventet om 2 år	Forventet om 3 år
NIBOR3M	4,73%	3,36%	2,95%	3,03%
Endring		-1,36%	-1,78%	-1,70%
NIBOR6M	4,71%	3,32%	3,05%	3,12%
Endring		-1,39%	-1,66%	-1,59%



## Fastrenter



LØPETID	SISTE	-1m	-3m
Swap 2Y	3,83%	4,22%	4,57%
Swap 3Y	3,61%	3,95%	4,37%
Swap 4Y	3,51%	3,81%	4,23%
Swap 5Y	3,47%	3,73%	4,14%
Swap 6Y	3,46%	3,68%	4,08%
Swap 7Y	3,45%	3,66%	4,03%
Swap 8Y	3,46%	3,64%	4,00%
Swap 9Y	3,46%	3,63%	3,98%
Swap 10Y	3,46%	3,63%	3,96%
Swap 11Y	3,46%	3,62%	3,93%
Swap 12Y	3,46%	3,61%	3,91%
Swap 15Y	3,43%	3,56%	3,81%
Swap 20Y	3,32%	3,42%	3,64%
Swap 25Y	3,20%	3,28%	3,47%

Bankenes fastrenter settes med utgangspunkt i swaprentene. Swaprentene som vises overfor utgjør "sålen" for fastrenten man kan få på et lån. Banken legger normalt i tillegg et marginpåslag på swaprenten, og i sum utgjør dette den fastrenten man kan inngå.

## Trender

Tabellen nedenfor viser utvalgte nøkkeltall for gjeldsporteføljen for i Nærøysund kommune.

	31.08.2024	31.05.2024	29.02.2024
Utestående nettobalanse	1.477.639.838	1.489.742.328	1.497.948.418
Utestående bruttobalanse	1.477.639.838	1.489.742.328	1.497.948.418
Utestående nominelt i derivater			
Derivater i % av restgjeld			
Gjennomsnittlig rente siste 12 mnd	3,54%	3,39%	3,20%
Gjennomsnittlig rente eks. derivater siste 12 mnd	3,54%	3,39%	3,20%
Rentekostnader siste 12 mnd	52.876.506	50.858.915	48.269.067
Rentekostnader eks. derivater siste 12 mnd	52.876.506	50.858.915	48.269.067
Rentebinding (år)	1,83	2,20	2,32
Andel rentebinding < 1 år	61,93%	54,35%	53,93%
Rentebinding (år) eks. derivater	1,83	2,20	2,32
Andel rentebinding < 1 år eks. derivater	61,93%	54,35%	53,93%
Kapitalbinding (år)	12,36	12,04	12,15
Andel av kapitalbinding < 1 år	3,68%	4,03%	3,92%

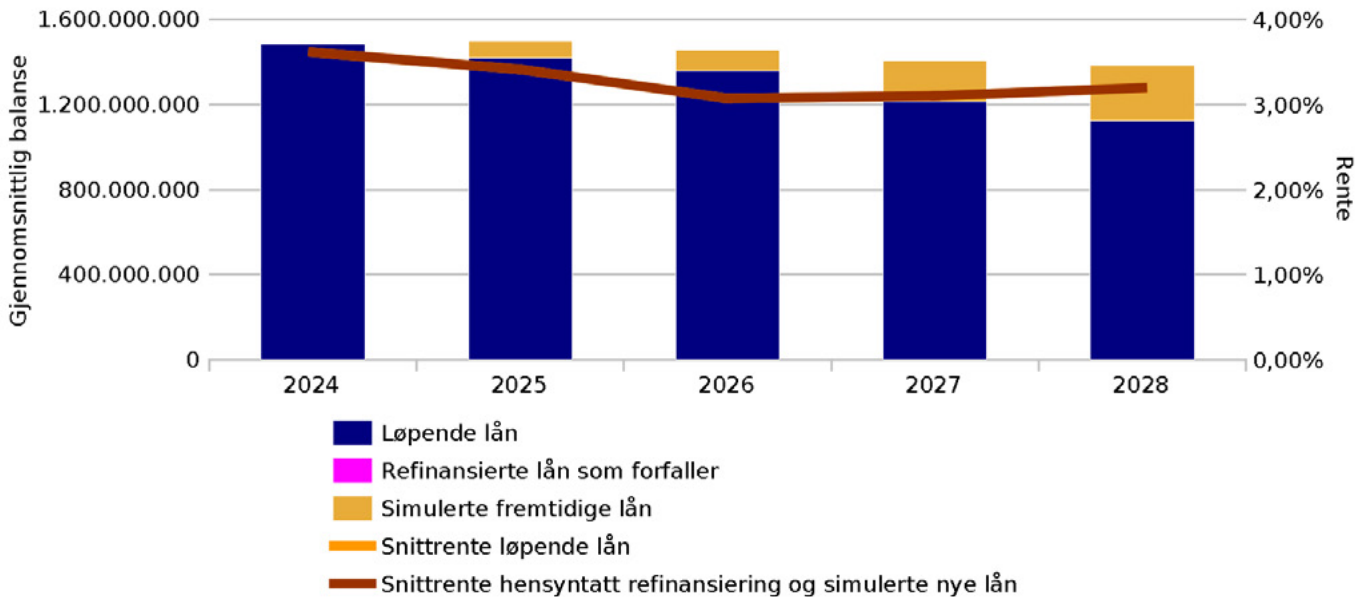
På analysedagen var snittrenten (siste 12 mnd) -3,54%-(30/360 basis) på utestående nettobalanse-1.477.639.838 kr. Rentekostnad (siste 12 mnd) frem til analysedato er -52.876.506 kr.

### Gjeldsprofil

Prognose på fremtidig gjeldsprofil og gjennomsnittlig rente.

Dersom porteføljen inneholder lån som forutsettes refinansiert (f.eks. sertifikat- eller obligasjonslån),

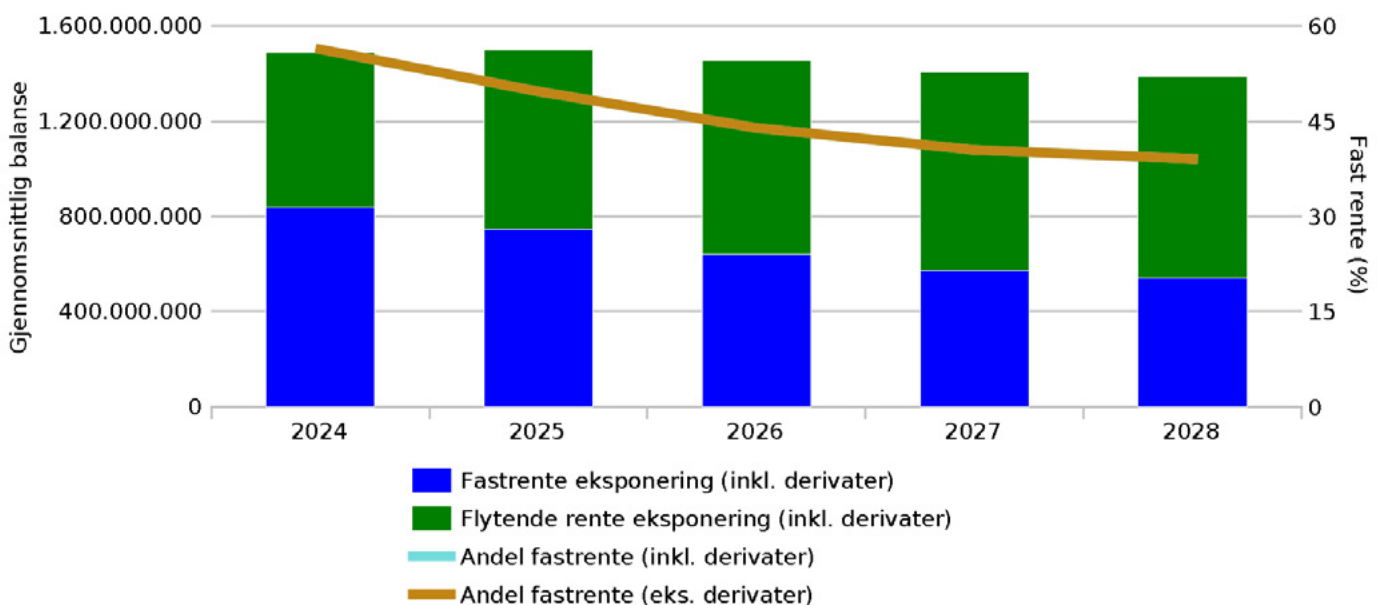
og/eller simulerte fremtidige låneopptak, vil også effekten av disse vises



### Fordeling fast og flytende rente

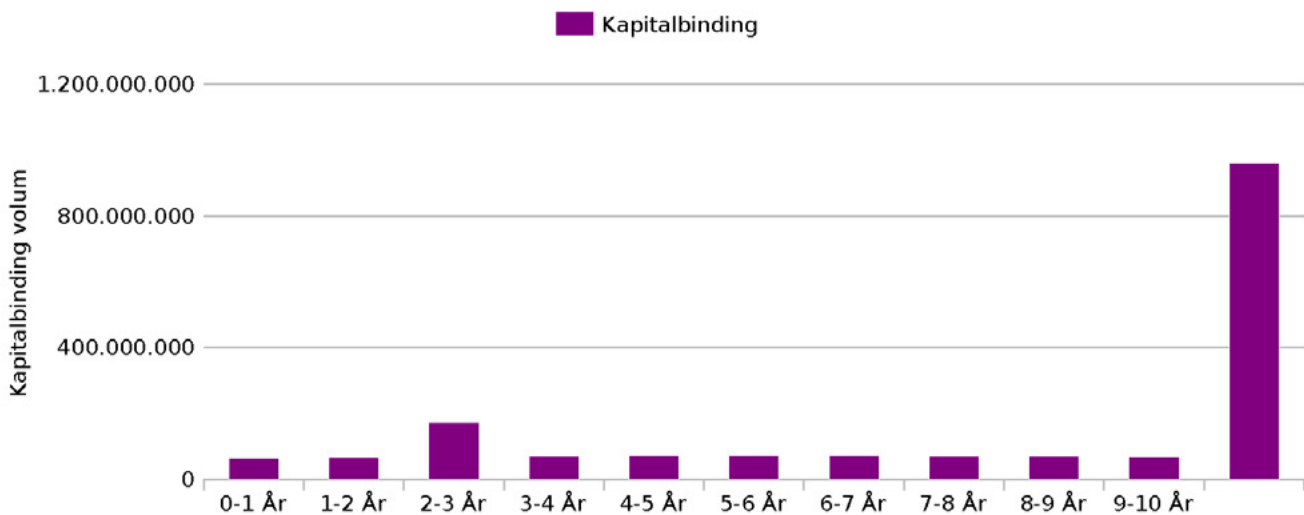
Gjeldsporteføljen-i-Nærøysund kommune-for løpende lån har-56,30%-andel fast rente for inneværende år. Det er ingen derivater i porteføljen.

Den fremtidige utviklingen av fordelingen vises i nedenfor.



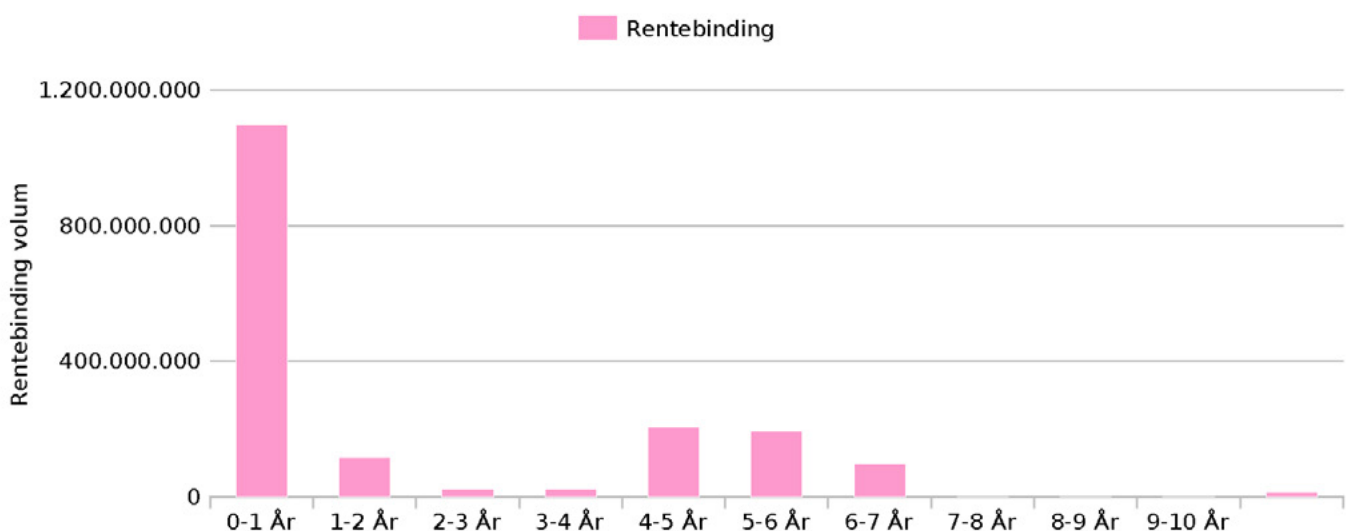
## Finansiell risiko

Nedenfor vises hvordan porteføljens kapitalbinding og rentebinding er fordelt over kommende år.



Kapitalbinding viser hvordan porteføljens avdrag og låneforfall er fordelt frem i tid. Lave søyler vil normalt representere sum årlige avdrag. Høye søyler vil normalt representere avdragsfrie lån som forfaller i sin helhet.

En stor andel kort kapitalbinding indikerer at store deler av porteføljen snart forfaller og må refinansieres eller innløses innen kort tid. Dette kan i såfall innebære en finansiell risiko. Avdragsfrie lån på 106,4 mill kroner som forfaller i sin helhet i 2027 er simulert refinansiert nedbetalt over 25 år.



Rentebinding viser hvordan rentenes varighet er fordelt i porteføljen. Lån med flytende rente har rentebinding lavere enn 1 år. En stor andel kort

rentebinding kan utgjøre en finansiell risiko ved å eksponere porteføljen for endringer i rentemarkedet.

## Renterisiko

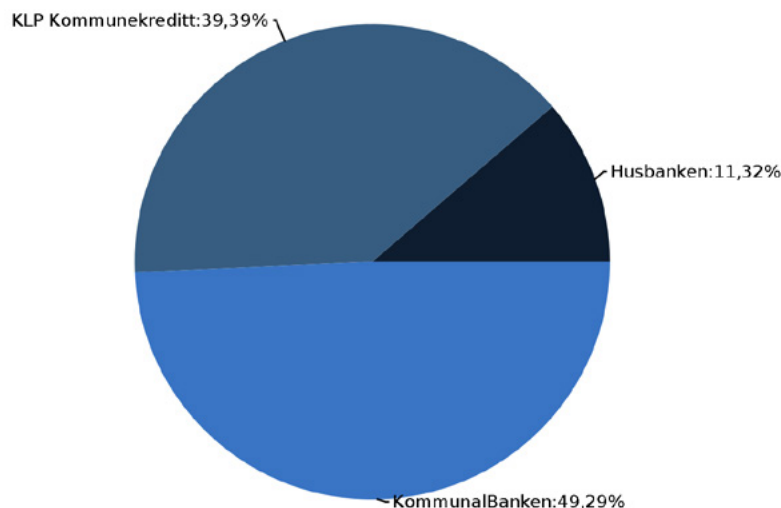
Tabellen og diagrammet nedenfor viser endring (rentesensitivitet) i rentekostnader dersom den flytende renten øker med 1 % (100bp). Rentekostnadene inkluderer effekten av eventuelle derivater, forventede refinansieringer og simulerte nye låneopptak i porteføljen

Denne endringen med 100 bp (1 %) vil potensielt medføre 805.050 kr-høyere rentekostnad for inneværende år, og inntil totalt 69.963.427 kr-over de 10 kommende årene.

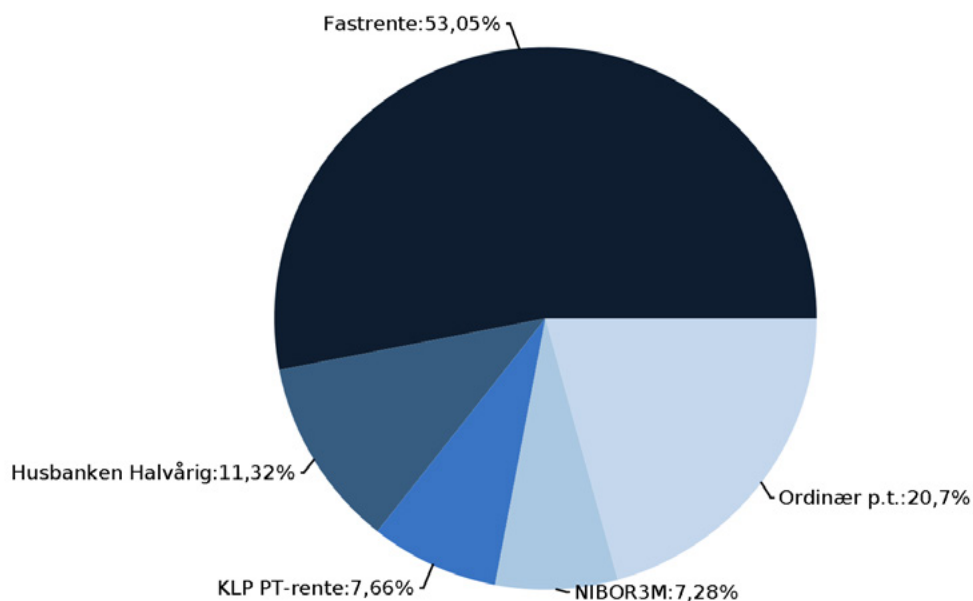
Periode	Rentekostnad	Rentekostnad +1 %	Andel økning renterisiko 1%
2024	53.812.958	54.618.008	805.050
2025	51.134.656	57.091.095	5.956.440
2026	44.830.797	51.877.690	7.046.894
2027	43.675.094	50.815.119	7.140.025
2028	44.344.443	51.963.470	7.619.027
2029	44.995.488	53.400.658	8.405.170
2030	46.006.215	54.398.153	8.391.938
2031	45.187.741	53.652.800	8.465.059
2032	43.328.482	51.657.817	8.329.334
2033	40.394.855	48.199.347	7.804.491

## Långivere, motparter og produktfordeling

Største långiver er KommunalBanken-som har en andel på 49 %. Nest størst er KLP Kommunekreditt-med 39 %.



Långiver	Gjeld	Andel i %
KommunalBanken	728.314.498	49,29%
KLP Kommunekreditt	582.112.529	39,39%
Husbanken	167.212.811	11,32%



Kategori	Utestående	Andel
Ordinær p.t.	305.847.920	20,70%
Husbanken Halvårig	167.212.811	11,32%
NIBOR3M	107.626.078	7,28%
Fastrente	783.837.343	53,05%
KLP PT-rente	113.115.686	7,66%

## Rammer i finansreglementet

Tabellen nedenfor viser gjeldsporteføljens status i forhold til rammer angitt i finansreglementet

	Grenseverdier	31.08.2024	30.11.2024	28.02.2025
<b>Finansreglement 1.1.2020</b>				
Andel fastrente	33,33 - 66,67 (Prosent)	53,05%	52,98%	50,24%
Ingen lån kan overstige 20 % av porteføljens størrelse	Min 1,00 (Nummer)	2	2	2
Gjennomsnittlig rentebinding på låneporteføljen	1,00 - 5,00 (År)	2,20 År	2,16 År	1,99 År
Gjennomsnittlig løpetid på låneporteføljen	2,00 - 15,00 (År)	11,62 År	11,52 År	11,53 År



## 4.0 Investeringer

### 4.1 Investeringsregnskapet

Prosjektnr	Regnskap pr 27.09.2024	Budsjett inkl endring		Kommentar
		2024		
11003	Programvare/systemer IT	-34 847	0	
11005	Digitalisering eiendomsarkiv	16 304	0	
11007	Arkiv	1 813	0	
15026	Investeringstilskudd egne selskap	0	5 680 425	Kapitalforh. Kråkøya (dok.avgift)
31000	Velferdsteknologi	7 415	0	
33001	Senger	0	250 000	
40000	Tomtesalg utenfor nye boligfelt	-1 819 293	-1 565 510	
40002	Salg av kommunale boliger	53 175	0	
40006	Nylandet	-1 166 522	0	Tomtesalg
40009	Kjøp industritomt (OVF-feste)	-3 500	0	
41004	Geovekstprosjekt	0	350 000	Kommer i høst
41005	Boligfelt Byåsen	0	1 642 000	Venter på Fylkes- kommunen, rapport kulturminneundersøkelser Byåsen (Rørвик)
42021	Ny veg samt fiber Kråkøya	5 123 279	8 809 000	Ferdig, Kan reguleres ned
42024	Tjønnsøyvegen	166 406	13 137 000	Tvist ikke avklart
42029	Gatelysanlegg Kirkåsen - Kolvereid	471 613	1 606 000	Utføres nå, ferdigstillelse nov/des
43002	Brannstasjon Rørвик	18 305 099	21 602 000	Pågår, ferdigstillelse okt 24
44005	NAV-lokaler	0	1 125 000	Planlegging pågår
44007	Rus / Psykiatri	5 650 734	22 115 000	Pågår Byggetrinn 1 ferdig i desember 24
44016	Kjøp av biler	0	-350 000	Utført, Budsjettet reguleres til VAR
44023	Aktivitetsområde / utanlegg Kolvereid skole	7 521 367	9 706 250	Pågår, ferdigstilles i løpet av høsten (væravhengig)
44031	Salg av andre kommunale bygg	-684 125	-400 000	Utført
44033	Rørвик skole	494 726	2 200 000	Det meste utført, avsluttes i høst
44035	Heimen barnehage	171 750	0	Dokumentavgift
44036	Hovedkjøkken kjøll/frys/utstyr	0	1 000 000	Utsatt. Reguleres ned i senere sak i år
50000	Fordelingsnett vann	1 099 124	2 500 000	Pågår fortløpende
50002	Høydebasseng Marøya	1 213 434	2 674 000	Montering okt/nov 24

**Investringsregnskapet (forts.)**

Prosjektnr		Regnskap pr 27.09.2024	Budsjett inkl endring 2024	Kommentar
50005	Nordre	43 617	7 500 000	Anbudsgrunnlag utarbeidet, oppstart tidlig 2025. Kommer litt mer utgifter, reguleres ned i senere sak i år
50017	Vann Strandgata	0	4 500 000	Planlegging/prosjektering pågår. Oppstart ikke avklart. Kommer litt mer utgifter, reguleres ned i senere sak i år
50018	Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	475 000	Avventes, ses i sammenheng med samlokalisering drift
50019	Brannalarm alle renseanlegg	0	720 000	På nytt ut på anbud
50107	Kapasitetsøkning vann Marøya	0	2 000 000	Regulereshelt ned i sak senere i år. Unngår å bytte ledning.
51000	Fordelingsnett avløp	1 044 156	2 500 000	Pågår fortløpende
51001	Renseanlegg Kolvareid	0	850 000	Montering pågår
51005	Nordre	43 618	7 500 000	Anbudsgrunnlag utarbeidet, oppstart tidlig 2025. Kommer litt mere utgifter, reguleres ned i senere sak i år
51008	Renseanlegg Rørvik	0	500 000	Ses i sammenheng med kommunedelplan Rørvik. Reguleres helt ned i sak senere i år.
51017	Avløp Strandgata	0	4 500 000	Planlegging/prosjektering pågår. Oppstart ikke avklart. Kommer litt mere utgifter, reguleres ned i senere sak i år
51018	Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	475 000	Avventes, ses i sammenheng med samlokalisering drift
80000	EGENKAPITALINNSKUDD KLP Fellesordningen for 2024	2 223 828	2 600 000	
	EGENKAPITALINNSKUDD Sykepleiere for 2024	354 868		
90000	Finansiering	-7 287 341	-121 201 165	
99997	Næringslån	0	-5 000 000	
99999	Startlån	10 107 971	0	
	<b>Totalsum</b>	<b>43 118 671</b>		

## 5.0 FNs Bærekraftsmål

Regjeringen vil at FNs 17 bærekraftsmål skal være det politiske hovedsporet for å ta tak i vår tids største utfordring. Derfor er det viktig at bærekraftsmålene blir en del av grunnlaget for samfunns- og arealplanleggingen.



Bærekraftig utvikling handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke deres behov.

Nærøysund kommune har gjennom arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel arbeidet med FNs bærekraftsmål på strategisk nivå. FNs bærekraftsmål utgjør det overordnede rammeverket for utviklingen i Nærøysund, og med bakgrunn i kommunens utfordringsbilde og innspill i planarbeidet ble det lagt vekt på seks utvalgte bærekraftsmål i arbeidet med samfunnsplanen:

3: God helse, 4: God utdanning, 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst, 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn, 14: Livet i havet, og 17: Samarbeid for å nå målene. Disse målene legger grunnlaget for de tre satsningsområdene i samfunnsplanen

Videre så kan bærekraftsmålene deles inn i tre dimensjoner – økonomisk bærekraft, sosial bærekraft, miljø- og klimamessig bærekraft. Det er sammenhengen mellom disse tre dimensjonene som avgjør om noe er bærekraftig. Vi må finne løsninger som balanserer belastningen på miljøet med forbruket og økonomien vår, og vi må finne

bedre måter å fordele ressursene på.

Nærøysund kommune har utfordringer knyttet til alle de tre bærekraftsdimensjonene. De globale klimaendringene er alvorlige, det forventes lavere økonomisk vekst, andelen yrkesaktive faller, og ulikhetene i samfunnet øker. Når en kommune tar beslutninger, må de vurderes opp imot de tre dimensjonene.



Kilde: Stockholm Resilience Center

## 6.0 Planarbeidet

### Kommentar til

#### planarbeidet i perioden:

#### Kommuneplanens arealdel:

Planforslaget har vært på høring

#### Kommunedelplan Rørvik:

Arbeid med planen pågår. Planprogram er sendt på høring.

#### Klima- og miljøplanen:

Planen har vært på høring vinteren 2023-2024. Det arbeides nå med forberedelser til sluttbehandling.

#### Temaplan for vann:

Arbeid med ROS er påbegynt, men har vært lite prosessframgang i denne perioden. Videre avklaringer skal foretas i neste periode,

#### Temaplan for brannberedskap:

Arbeidet er satt i bero inntil ny leder har kommet i gang. Videre avklaringer skal foretas i neste periode.

#### Temaplan for bygg og bolig:

Planarbeidet er ikke igangsatt

---

## 7.0 Folkehelse

Folkehelsearbeidet har i første og andre tertial i år har hatt redusert aktivitet som følge av at vår folkehelsekoordinator er ute i permisjon frem til oktober i år.

Folkehelsekoordinator vil, når hun er tilbake på jobb, gå over i stilling som planlegger i planavdelingen, under tekniske tjenester. Folkehelseområdet vil bli fordelt, hvor planlegger ivaretar det strategiske folkehelsearbeidet og arbeidet med oversiktsdokumentet, mens avdeling idrett vil stå for det praktisk utøvende tiltaksarbeidet innenfor området.

Et godt folkehelsearbeid er avhengig av alle aktørene i kommunen, frivillighet, næringslivet og befolkningen bidrar. Folkehelsekoordinator jobber derfor med en rekke aktører for å møte kommunens utfordringer og muligheter i henhold til kommunens utfordringsbilde. Dette innebærer blant annet å bistå ulike aktører i å identifisere utfordringer, samt jobbe i henhold til disse utfordringene. Dette innebærer for eksempel å utarbeide prosjekter eller søke tilskudd. Eksempler på dette i perioden er opprettelse av ulike helse og mestringsstilbud, prosjektstøtte til barnevernet, tilskuddsbistand til kultur, bistå frivilligheten i å

tilrettelegge for sommeraktiviteter, alle med-dugnad og den store utstyrsdagen. Det jobbes fortsatt med å videreutvikle BUA og etablere en ABC (Hodebra)-sertifisering for bedre mental helse.

Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats er en omfattende og tverretattlig plan for å oppnå gode liv i Nærøysund som det ble jobbet tverrfaglig bredt med et inngående medvirkningsarbeid ved utgangen av 2023. Planen er skøvet noe frem i tid, som følge av et ønske om en tydeligere profil på oppgave og ansvarsfordelingen på tvers av enheter, og også som følge av pågående omstillingsarbeid. 2023 var siste prosjektår for 0-24 samarbeidet hvor kommunen har hatt innsatsområdene familieteam, familiekoordinatorer og inkludering i fritid. Prosjektet ble evaluert i 2. halvår 2023. Familieteam ble tildelt videreføringsmidler fra Statsforvalteren, og er videreført ut 2024. Kommunen er også med i program for folkehelse og forbereder søknad om videre deltakelse i programmet i perioden 2024–2026.

## 8.0 Oppfølging av politiske vedtak

### 8.1. Status for oppfølging av budsjettvedtak

Her vises til kommunedirektørens muntlige orienteringer i kommunestyremøtene, siste gang i møte 24. september 2024 Det vises også til tertialrapporten per 30. april 2024 ., og budsjettregulering nr. 3 - 2024 behandlet av kommunestyret i møte 27. juni 2024, sak nr. 55/24.

Det legges fram egen tabelloversikt som viser endringene samlet i perioden 1. januar-31. august 2024.

### 8.2. Status for oppfølging av politiske vedtak i kommunestyret

*I budsjettvedtaket 2024 ble det vedtatt å konkurranseutsette revisjon og pensjon.*

#### Revisjon

Kommunestyret fulgte opp budsjettvedtaket i møte 27. juni 2024 – sak nr. 62/24, og ga kontrollutvalget fullmakt til å gjennomføre konkurranseutsettelsen. Anbudsdokumentene ble godkjent av kontrollutvalget i møte 05. september 2024 – sak nr. 19/24.

Konkurransen ble kunngjort på Doffin og TED den 26. september 2024 med anbudsfrist 30. oktober 2024 kl. 12:00.

Kommunestyret behandler valg av revisor i møte 28. november 2024.

#### Pensjon

Kommunestyret fulgte opp budsjettvedtaket i møte 27. juni 2024 – sak nr. 61/24, og ba kommunedirektøren sørge for utarbeidelse av konkurransegrunnlaget.

Utarbeidet forslag til konkurransegrunnlag ble framlagt til kommunestyret i møte 24. september 2024 – sak nr. B 89/24. Vedtatt konkurransegrunnlag er kunngjort på Doffin og TED med anbudsfrist onsdag 30. oktober 2024, kl. 12:00. Kommunestyret behandler valg av pensjonsleverandør i møte 28. november 2024.

#### Bilparken

##### Budsjettvedtaket:

*«Kommunen har en relativt omfattende bilpark, der en rekke av bilene er leaset. Det er behov for en kritisk gjennomgang for reduksjon av kostnader: Det igangsettes en gjennomgang av den samlede bilparken med hensikt å redusere de samlede bilkostnadene med 30 – 50 %»*

##### Status:

Endringen av antall kjøretøy er totalt 29 biler siden 1. januar 2024. Antall biler per 30.08.: 65 Bilparken redusert med ca. 33 %. En leasingbil koster i gjennomsnitt kr 6 000/mnd.

#### Samfunnsfond/Næringsfond

##### Budsjettvedtaket

*«Ingen overføring til samfunnsfond/næringsfond. Kommunestyret har intensjon om å tilføre midler til samfunnsfond/næringsfond når muligheten byr seg. Dette innebærer at fondene blir videreført, men tilførsel av midler avhenger av tilgang på midler.»*

##### Status:

Kommunestyret vedtok i møte 27. juni 2024 – sak nr. 56/24, å bevilge kr 200 000 til kommunalt næringsfond og kr 500 000 til Samfunnsutviklingsfondet.

Kommunedirektøren vil i tilknytning til budsjettet 2025 legge fram en oppdatert status over søknader som er mottatt til de to fondene og hvor det ikke er midler til å imøtekomme hele eller deler av søknadene.

### **Skøytelån**

«Avtalen om forvaltning av skøytelån vurderes, eventuelt drifte forvaltningen i egen regi.»

#### **Status:**

Lånene (omlagt 10 stk.) forvaltes i dag av firmaet Intrum.

Kommunedirektøren har vurdert forvaltning i

egen regi, men har foreløpig konkludert med at avtalen med Intrum fortsetter i hovedsak begrunnet i begrensede ressurser ved økonomiavdelingen per i dag, samtidig som det er lite å hente økonomisk ved å utføre denne oppgaven i egen regi.

---

## **8.3 Status andre relevante saker i perioden**

### **Gjennomgang av tjenesteavtale med Nærøysund kirkelige Fellesråd**

Ny revidert avtale blir framlagt til behandling i formannskapet i oktober/november.

### **Gjennomgang av avtalen med Museet Midt IKS**

Dette arbeidet har ikke kommet i gang. Blir igangsatt i oktober 2024.

### **Delegeringsreglementet 2024-2027**

Arbeidet med revisjon av gjeldende reglement er på det nærmeste slutført.

Revidert reglement blir framlagt til behandling i november/desember.

### **Eierskapsmelding**

*Eierskapsmeldingen 2023-2027 ble vedtatt av kommunestyret i møte 22. juni 2023 – sak nr. 59/23.*

Arbeidet med revisjon og oppdatering av Eierskapsmeldingen er i gang, og blir framlagt til kommunestyret i desember 2024 eventuelt på første møte i 2025.

## 9.0 Kommunedirektørens stab

### 9.1 Kommunedirektøren

Sentraladministrasjon	Ant årsverk	Ant ansatte	Ant årsverk	Ant ansatte
	1/1-24	1/1-24	1/9-24	1/9-24
Sum Økonomiavdeling	12,5	13	11,5	12
Sum HR-avdelingen	5	5	5	5
Sum K.dir	4,5	5	5	6
<b>Sum sentraladministrasjon</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>21,5</b>	<b>23</b>

Sentraladministrasjonen har hatt en stabil bemanning pr 2. tertial. Økonomisjefen har gått over i ny jobb, og hadde sin siste arbeidsdag ved økonomiavdelingen 31.8.2024.

Arne Bangstad er engasjert som prosjektleder i 50 % stilling for helseprosjektet «Dreining fra institusjon til heldøgns omsorg» og er lagt i stab under kommunedirektør.

### Økonomi og drift

Komm.område	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
<b>1 Sentraladm</b>	<b>33 982 708</b>	<b>64 536 933</b>	<b>-30 554 233</b>	<b>26 388 085</b>
100 Kommunedirektør	23 500 165	52 874 916	-29 374 759	19 095 828
105 Tilskudd til kommunale samarbeid	10 482 543	11 662 017	-1 179 474	7 292 257
<b>Totalsum</b>	<b>33 982 708</b>	<b>64 536 933</b>	<b>-30 554 233</b>	<b>26 388 085</b>

Regnskapet for kommunedirektørens ansvar viser per 2. tertial at man styrer innenfor budsjett. Det er avsatt en pott på 35 mill. kroner til dekning av årets lønnsoppgjør.

Avsatt pott til årets lønnsoppgjør utgjør i periodisert budsjett 22,3 mill. kroner pr 31.08.2024. Deler av budsjettpotten vil bli

regulert ut på kommunalområdene i september på bakgrunn av sentralt oppgjør kap. 4 (virkningstidspunkt 1.5.2024), som er beregnet å utgjøre 17,650 mill. kroner for 2024. Årets lønnsoppgjør for ansatte i kap 3 og 5 vil være kjent i begynnelsen av oktober.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar	Sykefraværsrapport 1.1 - 31.08.2024								2024	2023
	Jan	Febr	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Tot fravær jan-aug	Tot fravær jan-aug
100 Kommunedirektør	7,2 %	5,6 %	4,5 %	4,5 %	2,8 %	2,9 %	2,40 %	3,20 %	4,20 %	5,10 %

Langtids sykefravær ved økonomiavdelingen i perioden har gjort at man har måtte omfordele og prioritere arbeidsoppgaver. Det er ved avdelingen ansatt 100 % midlertidig stilling ut 2024.

Den økonomiske situasjonen i Norge med høy prisstigning og renteøkning har gitt seg utslag i at flere sliter med å betale kommunale avgifter, barnehage med videre, noe som gir et ekstra trykk med tanke på innfordring. Den samme trenden ser vi også hva gjelder Startlån, hvor mange har fått en

strammere økonomi. Egeninnfordring gjør at vi får tatt tak i og kan finne løsninger på betalingsutfordringer på et tidlig tidspunkt, til det beste for både skyldner og kommunen.

Månedlig rapportering har bidratt til økt økonomisk bevissthet og budsjett disiplin i organisasjonen, og gjør budsjettet til et reelt styringsverktøy. Man vil også videre utover i 2024 holde trykk på budsjettkontroll innenfor kommunalområdene.

---

## 9.2 HR

### Organisasjon

Enhet rus og psykisk helse rapporterer til HR-leder

### Økonomi og drift

Drift i perioden har fokus på tariffoppgjøret 2024, og forberedelse til lokale forhandlinger høsten 24.

Drift av personalmelding krever store ressurser fra HR, der ledere følges opp tett.

Anbudsprosess bedriftshelsetjeneste er ferdigstilt med henhold til kravspesifikasjon, med påfølgende

sak til arbeidsmiljøutvalget.

HR er stab / støtte ved aktuelle saker som ledere i linje ønsker bistand på. Dette sykefraværsoppfølging, personalsaker og omstillinger. HR bistår også tilsettingsutvalget ved tilsetting ledende stillinger.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

HR har 0,4 % fravær i perioden.





## 9.3 Service og samfunn

### 9.3.1 Stab

	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
<b>7 Service og samfunn</b>	<b>40 138 006</b>	<b>37 413 346</b>	<b>2 724 651</b>	<b>47 909 462</b>
<b>700 Service og samfunn - kommunalsjef og stab</b>	<b>3 189 295</b>	<b>2 115 948</b>	<b>1 073 345</b>	<b>9 541 258</b>
<b>710 Fellestjenester</b>	<b>25 841 233</b>	<b>24 338 668</b>	<b>1 502 562</b>	<b>28 806 221</b>
<b>730 Kultur</b>	<b>11 107 478</b>	<b>10 958 730</b>	<b>148 744</b>	<b>9 561 983</b>
<b>Totalsum</b>	<b>40 138 006</b>	<b>37 413 346</b>	<b>2 724 651</b>	<b>47 909 462</b>

#### Organisasjon

I første tertial 2024 skiftet Strategi og samfunn navn til SERVICE OG SAMFUNN, område 700.

Områdene kommunikasjon og omdømme, og kommuneoverlege ble flyttet ut av enheten, til henholdsvis avdeling HR, og avdeling helse og mestring. Områdene fellestjenester, kultur, kulturskole og idrett ble alle tilført enheten.

Folkehelsekoordinator er ute i permisjon 1.halvår og stillingen som samfunnsplanlegger ble satt vakant i samme periode.

Det har vært jobbet gjennom våren og sommeren for å lande en mer permanent organsiering for områdene landbruk, klima/miljø, fellestjeneste, kultur, kulturskole og idrett. Fra 1. oktober 2024, legges rammeområde 700 – Service og samfunn ned, driftsmessig. Landbruk tilføres planavdelingen. Folkehelsekoordinator går inn som planlegger i planavdelingen, og folkehelseområdet fordeles mellom planlegger på strategisk nivå, og idrett som tiltaksoppfølger. Klima/miljø tilføres kommunalteknikkområdet, mens fellestjenester legges inn under stabsområdet. Det samme gjøres med kultur/ idrett.

Det rapporteres på området 700 ut regnskapsåret 2024.

#### Økonomi og drift

Totalt for område 700 – Service og samfunn – stab – har en i 2. tertial hatt et forbruk på 3 189 295,- mot et budsjett i samme periode på 2 115 948,-, et negativt avvik på 1 073 345,-.

Funksjon 23350 – Folkehelse - Avviket skyldes årskontingent elevtjenesteeapp på 125 925,-.

Avvik må sees i sammenheng med bruk av bundet

disposisjonsfond, og vil være korrigert og i balanse ved neste rapportering.

Funksjon 32550 – Næring og utvikling – Funksjonen har i 2. tertial et merforbruk på 936 224,-.

Avvik skyldes manglende regnskapsføring av bruk av disp.fond, som følge av utbetalinger av tilskudd i tråd med tidligere vedtak som innebærer bruk av næringsfond/samfunnsfond. Følges opp sammen med økonomi og vil være i balanse ved neste rapportering.

Øvrige funksjoner er i balanse.

Samlet for 2.tertial ligger område 700 – Stab i regnskapsmessig balanse.

#### Sykefravær, HMS og internkontroll

Hittil i år har 700 - Service og samfunn – Stab - hatt et sykefravær på 0,7 %. Dette er kun korttidsfravær fordelt på flere ansatte. Med bakgrunn i kjennskap til fraværsgrunn, iverksettes det ikke særlige tiltak relatert til dette fraværet. Dette er en gledelig lav sykefraværspersent.

Medarbeidersamtaler med alle ansatte er flyttet frem i tid med bakgrunn i endringer i enheten, men vil bli gjennomført etter ny administrativ plassering i tekniske tjenester. Avdelingen har fokus på arbeidsmiljø både internt og relatert til hele organisasjonen. Avdelingen har utarbeidet en arbeidsmiljøplakat med viktige huskereglene for et godt arbeidsmiljø. IA-plakat vil bli utarbeidet 2.halvår 2024.

Det er ikke iverksatt særlige HMS-tiltak i perioden. Det er imidlertid kommet på plass støydempering i møterom ved avdelingen.

Hittil i år er det ikke meldt avvik.

## 9.3.2 Fellestjenesten

### Organisasjon

Kommunens økonomiske situasjon med et innsparingskrav i 2024 på 4,8 mill. kr fra driftsnivået i 2023 har medført organisasjonsmessige forhold som har påvirket driften i 2. tertial. Servicetjenesten ble redusert med 0,6 årsverk fra 1. januar 2024 og fra medio februar ble 1 årsverk i politisk sekretariat satt vakant fram til 1. november. Med virkning fra siste halvdel av mai ble 2 årsverk satt vakant ved dokumentsenderet og fra 16. juli ble det nedbemannet med 1 årsverk på IT-drift. Arbeidsoppgavene er ivaretatt med omfordeling av oppgaver mellom ansatte i fellestjenesten.

### Økonomi og drift

Måltallene for forbruk i forhold til budsjett for 2. tertial er 63,12 % på lønn og 66,64 % på drift. Fastlønn justert for refusjoner og lønnstilskudd for ansvar 710 i perioden viser et forbruk på 66,12 % i forhold til budsjett, altså under måltallet. Det er ikke leid inn vikar ved fraværene. Variabel lønn påvirkes derfor ikke.

Fastlønn på ansvar 710 ligger over måltallet (71,1 %). Hovedårsaken til avviket er at det er budsjettert med uttak av 1,5 stilling fra mars 2024. Variabellønn ligger over måltallet (143,2 %).

Hovedårsaken til dette er at det er budsjettert uten IT-vakt med årsvirkning. Da det ikke har lyktes å finne en alternativ løsning for å sikre forsvarlig drift og sikkerhet på et tilfredsstillende nivå er ordningen med IT-vakt opprettholdt. Ordningen vil også bli opprettholdt videre til en eventuell tilfredsstillende alternativ løsning med lavere kostnad er på plass. Netto lønnskostnader for perioden (inkl. refusjoner og tilskudd) er på 69 % noe over måltallet. Det er grunn til å nevne at differansen mellom måltall og netto lønnsutgifter er redusert fra 7,2 % ved utgangen av juli til 5,9 % ved utgangen av august noe som indikerer at uttaket av årsverk i mai og juli begynner å gi virkning.

Forbruket på drift (eks. lønnsposter) er på 68 % (måltall 66,4 %) og det totale forbruket i perioden sett opp mot årsbudsjettet er på 68,4 %. Drift eks. lønn er noe høyere enn måltallet på grunn av at en del større utgiftsposter som leasingutgifter IT-utstyr, lisenser (IT), kontingenter og forsikringer utbetales halvårsvis i 2. tertial.

Basert på regnskap per 31. august 2024 er det foreløpig ikke behov for budsjettreguleringer, men det ønskes fremmet en regulerings sak for finansiering av allerede bestilte prosjekter (IT) som opprinnelig var budsjettert på investering i 2023 som vil påvirke årsbudsjettet uten at regulering blir foretatt, samt allerede varslede påløpte utgifter i ht. avtale på prosjekt digitalisering av eiendomsarkiv på ca 900 000,- (eks. mva).

### Kjente reguleringsbehov investering:

#### Digitalisering eiendomsarkiv:

Det ble i 2020 inngått en avtale med IKA Trøndelag (Interkommunalt arkiv i Trøndelag) om skanning av kommunens eiendomsarkiv og tilgjengeliggjøring av dette i Documaster (søkbare arkivkjerne), og deponering av papirarkivet hos IKA. Prosjektet har fra prosjektstart vært fullfinansiert over investeringsbudsjettet, men for 2024 ble det ikke satt av midler til prosjektet i kommunens investeringsbudsjett. I oktober 2023 ble det fra IKA varslet at gjenstående arbeid i henhold til kontrakt vil bli gjennomført i 2024 og fakturert i 2024. Gjenstående kostnader som vil bli fakturert i løpet av 2024 ble da anslått til ca. 900 000,- (eks. mva).

#### Div. programvare:

Tidligere vedtatt finansiert over investeringsbudsjettet. Tatt ut fra budsjett 2024 da dette ble satt til 0,-.

- Nytt barnevernssystem inkl. konvertering av data og avlevering av data fra VSA Familia: 325 000,- (eks. mva)

- Skifte av biblioteksystem: Innføringskostnad 70 000,- og konverteringskostnader 30 000,- (priser eks. mva) Overgang til nytt system gir en innsparing i lisenskostnader på ca. 60 000,- per år.

Funksjon 12010 IT har et totalt forbruk 63,9 % av budsjett. Refusjon for salg av tjenester til Leka kommune faktureres i ht. avtale årlig. Avtalen søkes endret til fakturering halvårsvis. Det er budsjettert med innsparing på konto 11953 Lisenser for bruk av fag- og støttesystemer. Det er noe usikkert om denne budsjettforutsetningen vil holde. Dette skyldes økning i antall lisenser (brukere) i løpet av året, ny rammeavtale printere fra juni 2024 og forsinkelser i HRM/personalmeldingprosjektet som forsinket arbeidet med HRM/AD synk som er forutsatt å gi gevinster med kontroll og tilpasning av lisenser i forhold til behov og antall ansatte til enhver tid.

IT-budsjettet er svært stramt. Utskiftingsplan på IT-utstyr og infrastruktur er delvis satt på vent og at alle nødvendige utskiftninger, tilleggs kjøp osv fra kommunalområdene faktureres bestiller.

På funksjon 12012 Kantine er de totale lønnskostnadene (fast og variabel lønn justert for fastlønnstilskudd og sykepengerefusjoner) under måltallet med 45,1 %. Dette skyldes redusert bemanning på grunn av langtidssykemeldinger i hele 1. og 2. tertial. Det er ikke benyttet innleie. Arbeidsoppgavene er løst med omdisponeringer av eget personell ved behov og stenging av en eller begge kantinen ved fravær. men det behov for en internregulering mellom lønnsposter. Mindre oppslutning blant ansatte om «kaffeavtalen» enn forutsatt gir en forventet mindreinntekt på ca. 300 000,- på årsbasis hvis ikke oppslutningen øker i løpet av året.

På funksjon 12013 Leiebiler er forbruket noe høyt i forhold til måltallene 78,2 %. Avviket skyldes forsikringer betalt en lengre periode, og uforutsette

endringer i drift og leasingkostnader på grunn av endringer i fordeling og disponering av kommunens bilpark. Det er også kommet til ekstra ikke budsjetterte kostnader som følge av oppgjør ved avslutning av leasingavtaler som var forutsatt forlenget og flere uhell/ skader på bilene enn forutsatt.

Funksjon 12014 Fellesutgifter har et høyere forbruk enn måltallet ved utgangen av andre tertial (78,2%). Det har vært satt stort fokus på innsparing og god budsjett disiplin på området. Forbruket over måltallet skyldes i hovedsak at kontingenter blant annet til KS for 2. halvår som er betalt i 2. tertial, og en uforutsett økning på telefoni, trolig knyttet til økt bruk av innholdstjenester på funksjonstelefoner. Det vil bli foreslått tiltak for å begrense slik bruk av funksjonstelefonene.

#### **Konsekvenser for driften så langt av gjennomførte innsparingstiltak/ driftstilpasninger**

**Service:** Det har vært krevende å gjennomføre ferieavviklingen uten ferievikar og med redusert bemanning. Tjenesten har vært og er svært sårbar, men fordi vi har unngått sykefravær og at de ansatte både på service og dokumentcenter/ politisk sekretariat har strukket seg langt for å få kabalen til å gå opp har tjenesten vært bemannet gjennom sommeren. Tilbakemeldingene så langt på innbyggertorg i bibliotek på Kolvereid er gode.

I vanlig driftssituasjon gir tilpasninger og omfordeling av arbeidsoppgaver fra service til andre driftsoppgaver økt sårbarhet ved fravær og mindre fleksibilitet og lengre ventetid på serviceoppgaver som veiledning til bistand til publikum og ansatte, transport og henteoppdrag, oppfølging av bilparken (sjekk, EU-kontroller, renhold mm), bistand til praktiske forhold ved møter og arrangementer, kopiering og produksjon av brosjyrer, oppfølging av Bookup og Abax.

**Dokumentcenter:** Erfaringen så langt med redusert bemanning er som forventet. Som følge av redusert

aktivitet i sommer med betydelig mindre inngående post og ferieavvikling for saksbehandlere i kommunen har tjenesten så langt greid å ta unna daglige oppgaver. Virkningen av den reduserte bemanningen har slått inn i sterker grad fra august 2024, og vil forterkes ytterligere fra november med uttak av ytterligere ett årsverk. Tjenesten er svært sårbar for fravær og det vil være sannsynlig at det framover vil oppstå etterslep i registrering av inngående post og journalføring, og at det vil oppstå flere feil. Det vil som varslet være svært liten kapasitet til utviklingsarbeid, opplæring, kvalitetsarbeid og arbeid med å lukke kjente avvik med den bemanningen tjenesten har. Det er heller ikke budsjett for innleie av vikarer/ ekstra arbeidskraft.

**IT:** Nedbemanningen startet i juli 2024 med ett årsverk på IT-drift og ytterligere reduksjon medio august da lærlingen hadde bestått fagprøven og læretiden var over. Konsekvensene av endringene har derfor foreløpig ikke slått inn for fullt over tid, men det har vært nødvendig med omfordeling av oppgaver spesielt knyttet til support og driftsoppgaver på digitalt utstyr, noe som allerede merkes på arbeidssituasjonen til staben. Framover må det blant annet påregnes redusert service/ lengre ventetid på oppdrag meldt inn i serviceportal/ servicetelefon. Omfordelingen av oppgaver og redusert bemanning vil også kunne berøre andre driftsoppgaver og ikke minst deltakelse i utredninger, utviklings- og prosjekterelatert arbeid.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Det totale sykefraværet i perioden 1.januar-31. august 2024 er på 7,9 % (korttidsfravær 0,8 %/ langtidsfravær 7,1 %). I samme periode i 2023 var det totale fraværet på 3,7 % (korttidsfravær 1,6 % og langtidsfravær 2,1 %). Langtidsfraværet skyldes ikke arbeidsplassrelaterte årsaker. Det gjennomføres ikke spesielle tiltak for å redusere sykefraværet ut over tilrettelegging for den enkelte ved behov, fokus på arbeidsmiljø og lav

terskel for hjemmekontor ved tilfeller der oppmøte på arbeidsplassen kan medføre overføring av smitte til kolleger. Sykefraværet i avdelingen er litt over på måltallet (7 %).

Fellestjenesten har som mål å gjennomgå aktivitetene på HMS-årshjulet på personalmøtene. Målsettingen er månedlige møter. Det er utfordrende å få gjennomført møter der hele personalet kan delta på grunn av driftsmessige forhold med bemanning av sentralbord, vakttelefon IT og kantine. I 2024 har det ikke vært gjennomført personalmøter med HMS-møte, men det har vært gjennomført personalmøter med hele og deler av staben i forbindelse med omstilling og nedbemanning. Personalet har deltatt i ROS-vurderinger i forbindelse med omstilling og nedbemanning, nedbemanning og omstillingsamtaler med enkeltansatte og i arbeidet med kartlegging og endringer av bemanningsplanene. Det gjennomføres jevnlig driftsmøter for de ulike tjeneste-/oppgaveområdene i avdelingen der også forhold rundt HMS er på dagsorden. Målsettingen nå er å komme i gang med månedlige personalmøter/HMS-møter fra september 2024. Medarbeidersamtaler planlegges gjennomført i 3. tertial.

Internkontroll er et fokusområde i avdelingen. I 2024 har det spesielt vært jobbet med ferdigsstilling og viderebehandling av virksomhetsarkitektur-kartlegging der målet er å få en total oversikt over status for programvare, dataflyt og nødvendig dokumentasjon i forhold til personvernkravene (databehandleravtaler, behandlingsprotokoller, DPIA) og pålagt informasjon til arkivplan. Som grunnlag for dette ble det i 2023 gjennomført møter med alle oppgaveområder innenfor kommune-direktørens stab og samtlige kommunalområder. I 2024 er verktøyet Samsvar tatt i bruk for å sammenstille disse opplysningene og det gjennomføres prosesser kommunalområde for kommunalområde for å få på plass behandlingsprotokoller,

DPIA og databehandleravtaler for alle kommunens tjenester og programvare. Kommunalområde oppvekst- og familie har arbeidet med dette i 1. og 2. tertial og teknisk vil etter planen ha oppstart i 3. tertial. Ny serviceportal for bestilling og oppfølging av supportsaker som ble tatt i bruk i 2023 fungerer godt og det arbeides kontinuerlig med videreutvikling og forbedring.

Internkontrollsystem for innmelding av behov og prioritering av digitaliseringsønsker og arbeidsprosesskartlegginger i hele organisasjonen er utarbeidet og iverksatt. Forventet effekt av disse internkontrolltiltakene forventes å være bedre behovskartlegging, bedre bestillerkompetanse og bedre utnyttelse av synergieffekter i organisasjonen ved nyanskaffelser og bedre utnyttelse av allerede anskaffet utstyr og programvare.

Informasjonssikkerhet har vært et annet prioritert område. Hittil i år har hovedfokuset vært sikkerhetsløsninger for deteksjon, overvåkning og håndtering av alarmer 24/7 gjennom SOC+ og Ateas Incident Response Team (AIRT). AIRT inngår i Nasjonal Sikkerhetsmyndighets godkjennelsesordning for hendeshåndtering, og har sikkerhetsekspert landet rundt som rykker ut 24/7-365 til kunden ved uønskede hendelser for å begrense skade, stoppe angrep, samle bevis, gjenoppretter til normal drift og tette sikkerhetshull. Det har også i forbindelse med planlagt øvelse vært arbeidet med å få på plass planer og tiltakskort på området, samt samkjøring med kommunens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved bruk av krisestøtteverktøyet Rayvn. Dette arbeidet vil fortsette i 3. tertial.

Nødvendige forberedelser til implementering av alle nettbrett, PC-er og funksjonstelefoner i Microsoft Intune er igangsatt. Effekten av dette tiltaket

forventes å være forenklet app og enhetsadministrasjon, forbedret sikkerhet og grunnlag for utskiftingsplaner også på mobiler. Tiltaket forventes å gi positive effekter i forhold til ressursbruk, sikkerhet og økonomi.

PaperCut printerkontroll som ble innført i 2023 gir god styringsinformasjon for å optimalisere utskriftsbruken i kommunen. Verktøyet er på plass, men det har ikke vært tilstrekkelig ressurser til å bruke dette datagrunnlaget systematisk i internkontroll og kvalitetssikringsarbeidet.

Det arbeides kontinuerlig med arkivplan inkl. kartlegginger og rutiner på dette oppgaveområdet. For lovpålagt systemoversikt har også arkivtjenesten tatt i bruk Samsvar for å utnytte synergier fra virksomhetsarkitekturkartleggingen.

Internkontrollrutiner og HMS-perm på kjøkken/kantine er kommet på plass. Videre arbeides det med internkontrollsystem for politiske vedtak, avtaleoppfølging og tilsyn mv, der moduler i Compilo Bridge benyttes som verktøy. Videre er årshjulsmodulen i Compilo anskaffet. Dette arbeidet har dessverre blitt nedprioritert i 2024 på grunn av ressursituasjonen og arbeid rundt omstillinger. ROS-modul i Compilo er anskaffet og tatt i bruk. Verktøyet har vært til stor nytte blant annet ved ROS-vurderinger i forbindelse med den pågående omstillingsprosessen.

Egenkontroll personvern/GDPR er utarbeidet og har tidligere vært gjennomført årlig som grunnlag for ledergruppens evaluering og planlegging av målsettinger for personvernarbeidet i kommunen. Egenvurdering ble ikke gjennomført i 2023, og det er fortsatt usikkert om den vil bli prioritert i 2024.

### 9.3.3 Kultur

#### Organisasjon

Kulturenheten har i 2.tertial hatt endring i personalressurser og fått innvilget VTA i 20 % stilling.

I **kulturskolen** er det redusert med totalt 140 % stilling grunnet avvikling av kulturtime fra 1. august 2024, samt redusert 35 % midlertidig ansatte i undervisning i kulturskolen.

Dette medfører også at har færre elever i kulturskolen og det blir mindre brukerbetaling.

**Biblioteket** har i 2.tertial har utvidet åpningstiden med betjent åpningstid på mandager på Kolvereid og blitt innbyggertorg.

Bibliotekfilialen på Austafjord er gjort om til skolebibliotek fra 1.august 2024.

#### Økonomi og drift

Kulturenheten har totalt et lite overforbruk i 2.tertial og styrer mot et budsjett i balanse for 2024. Dette skyldes blant annet at bruk av fond ikke er tatt inn i budsjett enda.

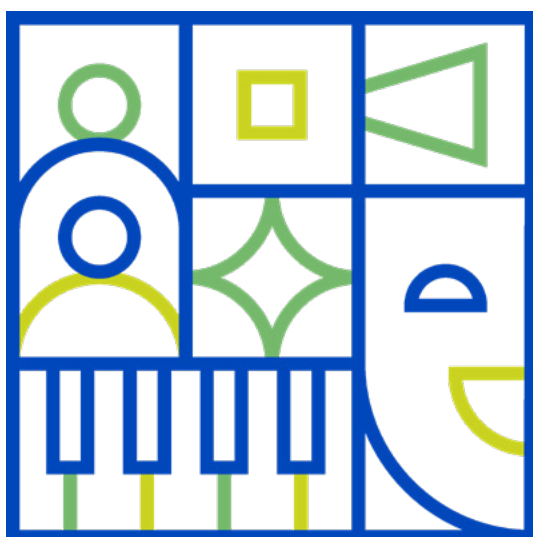
Kino, kulturhus og Riksteater er noen usikkerhetsmomenter grunnet det er vanskelig å si noe om hvor mye billettsalg man vil få. Per 2. tertial er det solgt noe mindre billetter en antatt. Her vil det jobbes med mer markedsføring for å øke billettsalg.

Kulturskolen vil ha noe mindre brukerbetaling grunnet færre elever slik at inntektstapet vil følge gjennom hele 2024.

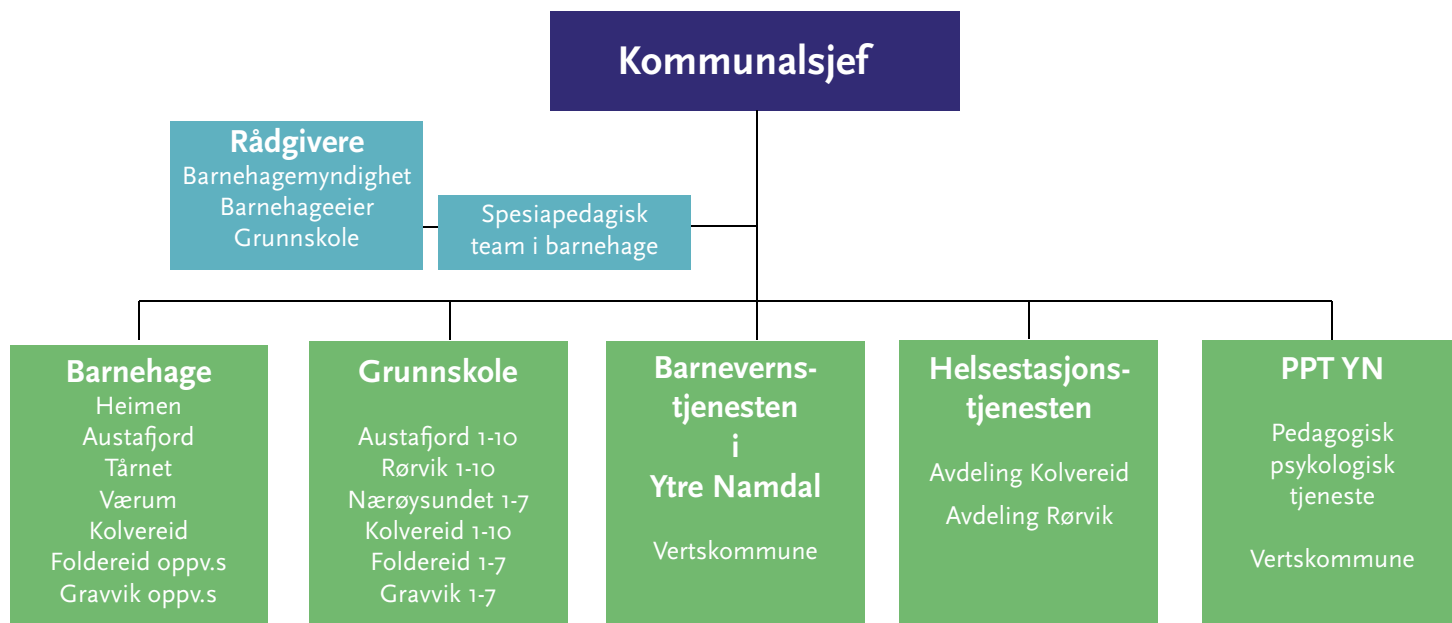
#### Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et langtidssykefravær på samlet 5,3 % og korttidssyke fravær på 1,0 %. Retningslinjer for oppfølging av sykemeldte følges, og det er gjennomført tilrettelegginger hvor det har latt seg gjøre for å få sykemeldte helt eller delvis tilbake i arbeid.

Månedlige HMS-møter gjennomføres, og årshjulet for HMS følges opp av hver enkelt avdeling.



## 10.0 Oppvekst og familie



### 10.1 Måloppnåelse for sektoren

#### Organisasjon

Sektoren har fram til og med 31. august 2024 hatt et sterkt fokus på økonomistyring og oppfølging av vedtatte tiltaksplan som tilsvarer nedbemanning med rundt 20 årsverk for å redusere utgiftene i tråd med vedtatte budsjetttramme. Enhetsledere har arbeidet systematisk med organisasjonsutvikling for å kunne gi et best mulig kvalitativt tilbud til barn og unge innenfor gjeldende budsjettrammer. I tillegg har det vært vesentlig med god informasjon til ansatte og involvering av tillitsvalgte for å sikre forståelse for bakgrunnen for innsparingstiltakene, og for å opprettholde et godt arbeidsmiljø i en tid der bemanningen reduseres.

Kommunalsjef for oppvekst og familie opplever at ansatte har stor lojalitet og forpliktelse til arbeidsoppgavene som skal gjøres, og enhetsledere har en sterk budsjettlojalitet.

#### Økonomi og drift

Oppvekst og familie har ifølge tabellen under et merforbruk på 2,045 millioner kr pr. 31. august 2024.

Innenfor ansvar 200 er det et registrert merforbruk på 4,1 millioner kr. per 2. tertial, noe som skyldes at utgifter til private barnehager for september er regnskapsført. Ser en bort fra denne utgiften ligger kommunalområdet an til et regnskap som viser et mindreforbruk. Det vil si at Oppvekst og familie som helhet ser ut til å drifte i henhold til budsjett i 2024.

Det er innført gratis SFO for 3. trinn fra 1. august 2024, samt at foreldrebetalingen er halvert fra kr. 3000 til kr. 1500 pr. måned. Dette vil ha konsekvenser for regnskapet til skoler og barnehager, men inntektstapet vil trolig dekkes innenfor sektorens totalbudsjett.

Tabellen viser også at sektoren har et redusert forbruk til og med 2. tertial 2024 sammenlignet med samme tid i 2023 med 13,3 millioner kr.

	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
<b>2 Oppvekst</b>	<b>213 460 428</b>	<b>211 414 817</b>	<b>2 045 617</b>	<b>226 780 324</b>
200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	65 361 020	61 222 890	4 138 131	68 358 450
210 Helsestasjon	5 616 549	5 161 159	455 393	6 426 894
212 Barnevernstjenesten	27 211 198	30 811 737	-3 600 543	37 422 647
213 PPT	3 370 694	2 984 738	385 955	3 918 565
220 Austafjord skole	5 566 228	5 091 783	474 444	5 196 712
221 Rørvik skole	37 880 421	35 846 574	2 033 845	40 299 786
222 Foldereid oppvekstsenter	4 243 549	4 087 259	156 293	4 182 061
223 Gravvik oppvekstsenter	3 614 886	3 894 013	-279 129	3 340 382
226 Kolvareid skole	29 032 295	29 361 059	-328 762	29 729 945
228 Nærøysundet skole	9 625 063	9 740 242	-115 179	9 545 544
230 Heimen barnehage	3 797 410	4 336 601	-539 191	780 644
231 Tårnet barnehage	4 438 519	4 358 520	80 002	4 441 994
233 Kolvareid barnehage	11 430 002	11 491 016	-61 011	10 384 424
235 Austafjord barnehage	1 138 764	1 343 527	-204 760	1 464 333
239 Værum barnehage	1 133 830	1 683 699	-549 871	1 287 943
<b>Totalsum</b>	<b>213 460 428</b>	<b>211 414 817</b>	<b>2 045 617</b>	<b>226 780 324</b>

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Oversikten viser månedlig fravær i oppvekst og familie, i tillegg til samlet fravær til og med 2. tertial. Totalfraværet fram til nå er 9,1 % noe som er for høyt. Det er derfor et sterkt fokus på å øke nærværet samt følge opp sykemeldte på de ulike enhetene.

Enheter der sykefraværsoppfølging har stort fokus er markert med gult, mens enheter der fraværet er lavt, er markert med grønn farge.

Samtidig må det bemerkes at fraværstatistikken må forstås i sammenheng med antall ansatte på hver enkelt enhet. Enheter med få ansatte vil få høye utslag på sykefraværsprosenten, når enkeltpersoner får langtidsfravær.



Sykefravær Oppvekst									
Ansvar	2023	Februar	Mars	April	Mal	Juni	Juli	August	SUM 2. tertial
<b>2 Oppv/fam</b>									
200 Oppv. og fam. Komm.sjef	6,1	2,6	0,3	1,3	2,6	7,6	8,2	8,3	4,2
210 Helsestasjon	15	29,5	20,7	20,6	22,2	20,4	14,3	14	20,7
212 Barnevernstjenesten	9,5	17,7	15	16,9	11,6	8	9	7	12,5
213 PPT	7,4	8,9	14,6	9,3	8,8	8,9	7	7	9,2
220 Austafjord skole	4,9	4,9	0	0	0,9	0,5	0	0,4	2
221 Rørvik skole	9,4	14	10,5	10,2	10,2	9,9	8,7	6,1	10,4
222 Foldereid oppvekstsenter	5,9	5,3	10	4,2	0	0,3	0,4	7,5	3,9
223 Gravvik oppvekstsenter	11,6	12,5	12,9	17	8,1	6,9	10,2	0	9,6
226 Kolvereid skole	8,5	12,5	11,2	12,9	9,1	7,1	4,2	9,2	9,9
228 Nærøysundet skole	4	1,4	1,2	3,6	4,4	0,7	0	3,9	2,2
230 Heimen barnehage	7,9	12,8	9,9	11	13,7	15,7	11,2	11,1	12,2
231 Tårnet barnehage	12,1	6,7	3	6,9	4,2	10,4	3,4	15,4	6,8
233 Kolvereid barnehage	7,1	9,4	10,60	8,50	6,40	5,90	4,6	5,60	7,8
235 Austafjord barnehage	16	19,8	14,8	7,1	0	1,9	0	1,8	7,1
239 Værum barnehage	1	3,4	0	0	0	33,3	44,4	28,6	12,4
<b>SUM</b>	<b>8,5</b>	<b>11,4</b>	<b>9,5</b>	<b>9,9</b>	<b>8,3</b>	<b>8,1</b>	<b>6,4</b>	<b>7,5</b>	<b>9,1</b>

HMS-arbeid følges opp av den enkelte enhetsleder og det gjennomføres jevnlig HMS-møter i alle enheter.

### Tilsynssaker

Kommunen har to tilsyn som ikke er ferdigstilt. Dette omfatter Barnevern og tema undersøkelse, samt Barnehage og spesialpedagogisk hjelp. Det er et mål at begge tilsyn lukkes i løpet av 2024.

## 10.2 Stab

### Funksjon 20150 – Barnehagedrift felles

Rapporten viser et samlet mindreforbruk på kr 1 367 155,-. Det betales ut refusjon også til de kommunale barnehage for tapt foreldrebetaling som følge av søskenmoderasjon og redusert foreldrebetaling, noe som pr. 31. august 2024 ikke er regnskapsført.

### Funksjon 20160 – Private barnehager

#### 13702-200-20160 – Tilskudd til private barnehager

Rapporten viser et merforbruk på kr 6 380 000,-. Dette skyldes at tilskuddet for september er regnskapsført på august.

### Funksjon 20250 – Grunnskolen felles

#### 13500- kjøp av tjenester fra andre kommuner

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr 2 018 893,-. Kommunen blir fakturert halvårlig på disse tjenestene. Det er ut ifra refusjonsgaranti som kommunen har gitt, forventet at budsjett-posten vil være i balanse.

#### 11950- avgifter-gebyrer-lisenser-kontingenter

Kontoen viser et mindreforbruk på kr 141 806,-. Det er bestilt lisenser til skolene som ikke er fakturert enda. Lisenser til bruk i skolen bestilles og faktureres per skoleår. Det forventes at forbruket vil være i henhold til budsjett for dette kalenderåret.

#### 11050-Lærebøker

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr 89 768,-. Kommunen har mottatt tilskudd etter revidert statsbudsjett til innkjøp av lærebøker på 593 000,-. Det er bestilt lærebøker til supplering og engangsbøker. Det forventes at forbruket vil være i henhold til budsjett for dette kalenderåret og at alle midler benyttes.

#### Funksjon 21100 – Styrket tilbud førskole

Rapporten viser et merforbruk på kr 1 046 707,-. Dette skyldes i hovedsak utgifter til ekstra ressurs i tilknytning til barn med særskilte behov. Av 10 årsverk ekstra ressurs er 6,5 knyttet til helseutfordringer og kun 3,6 til læringsutfordringer.

## Delegerte vedtak:

### Barnehage:

Type vedtak /hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av plass	146 (inkludert endring av plasstyper)
Innvilgning av redusert foreldrebetaling	32
Innvilgning enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	9 (15 aktive vedtak pr. d.d.)
Avslag enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	2
Klagebehandling spesialpedagogisk hjelp	1
Ekstra assistentressurs	15 (13 aktive vedtak pr. d.d. )
Avslag ekstra assistent	2
Klagebehandling ekstra ressurs	
Vedtak om tilskudd	37 inkludert vedtak om sats og svar på spørsmål fra PBL og klage, samt korrigerings og varsler ved trekk i tilskudd.
Annet	15

**Grunnskole:**

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	201
Vedtak om redusert foreldrebetaling	0
Vedtak om spes.ped. undervisning	57
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	51
Vedtak om kommunal skyss	42
Annet	33

## 10.3 Helsestasjonen

### Organisasjon

Helsestasjonstjenesten har hatt et driftsmessig utfordrende 2.tertial også, hvor tilstedeværelse og aktiviteter har vært svært begrenset, grunnet vakanser i flere stillinger i påvente av tiltredelse, men også som følge av noe sykefravær. Dette har gitt åpenbare konsekvenser for driftstilbud både til elever, lærere, og øvrige tjenester som må kompensere for manglende tilstedeværelse ute på våre skoler, i helsestasjonstjenesten og i øvrige samarbeidsfora.

Helsestasjonstjenesten prioriterer i perioden frem til bemanningssituasjonen er tilbake til normal igjen, i tråd med veileder, vaksinasjon, samtaler i 8.trinn og deltakelse i drøftingsteam, i tillegg til ordinær helsestasjonsvirksomhet. Helsestasjonstjenesten informerer kvartalsvis rundt status for tilstedeværelse ute på skoler, for å holde våre samarbeidspartnere informert om situasjonen. Det er et uttrykt ønske om å snarest mulig øke tilstedeværelsen ute på skolene, i mellomtiden kompenseres dette noe med å sette opp timer ved behov etter henvendelse fra skolene.

HFU (Helsestasjon for ungdom) har i samme periode ikke vært åpen av samme årsak. I 2.kvartal er det gitt tilbud til ungdom for å ta kontakt med helsestasjonstjenesten og få satt opp time i

ordinær arbeidstid hos jordmor, eller hos lege som en midlertidig løsning frem til bemannings-situasjonen er bedret. I tråd med vedtak er det gitt tilbud om gratis vaksiner mot hjernehinnebetennelse ved begge våre videregående skoler til våre avgangselever i 2 og 3.trinn. Helsestasjonstjenesten har i år satt rundt 60 vaksiner.

Tjenesten har hatt utfordringer med å veksle mellom helsestasjonsleger, dette fordi helsestasjonslegetjenesten er knyttet til turnuslegene, noe som medfører hyppige bytter og overganger hvor en vil være uten lege tilgjengelig.

Etterspørselen av familieveiledning er økende, og tjenesten har derfor både tatt inn kompetanse på veiledning fra familieteamet, og leid inn kompetanse på området, innenfor eksisterende budsjettamme.

Det å rekruttere helsesykepleiere er utfordrende, og selv ved gjentatte utlysninger har tjenesten ikke lyktes med å rekruttere helsesykepleierkompetanse. Tjenesten har pr i dag 3,5 årsverk som ikke er dekket av helsesykepleier med videreutdanning. Det er tilsatt sykepleier i 2 årsverk, som vil tiltre ved utgangen av november, de øvrige årsverk er utlyst internt med frist i utgangen av september, med tentativ oppstart etter nyttår.

Tjenesten har hatt dialog med Namdal studiesenter, og meldt inn behov for desentralisert videreutdanning som helsesykepleier. Det jobbes med å få etablert deltidsstudier som helsesykepleier i Namdal fra januar 2025. Nærøysund kommune har sagt seg villig til å være studiested om dette skulle være aktuelt.

Jordmortjenesten har hatt et hektisk 2.tertial, med mange terminer i starten av tertialen, noe roligere på slutten. Det er i slutten av 1.tertial lyst ut ett års vikariat som jordmor i kommunen i forbindelse med permisjon, noe som også her viste seg å være krevende å rekruttere. Dette gir et noe redusert tilbud ved kontoret, og en mer krevende situasjon rundt vaktplan for vaktberedskap jordmor på vegne

av Helse Nord-Trøndelag i Ytre Namdal. Kommunen er i dialog med HNT om løsninger. Innbyggerne i Ytre Namdal, skal fortsatt oppleve en kvalitativt god og trygg vaktberedskap.

Nærøysund har de siste to åra hatt gode fødselstall med 130 fødte i 2021, 112 i 2022 og 118 i 2023. For 2024 ligger en an med tanke på antall terminer til å komme noe under samme nivå som for 2023, rundt 100 fødsler, noe som uansett er svært gledelig med tanke på nye innbyggere i Nærøysund.

Helsestasjonstjenesten avdeling Kolvereid har ved slutten av 2.tertial, flyttet fra FriskHus, til Kolvereid helsehus.

## Økonomi og drift

<b>210 Helsestasjon</b>	<b>5 616 549</b>	<b>5 161 159</b>	<b>455 393</b>	<b>6 426 894</b>
23201 Helsestasjon avd. K	2 603 765	2 451 244	152 521	2 728 819
23202 Helsestasjon avd. R	1 078 114	2 209 775	-1 131 661	1 836 627
23210 Jordmortjenesten	1 934 670	500 140	1 434 533	1 861 448
<b>Totalsum</b>	<b>5 616 549</b>	<b>5 161 159</b>	<b>455 393</b>	<b>6 426 894</b>

Regnskapsrapport for 2.tertial, viser et negativt totalt avvik på kr 455 393, -. Differanseavvik mellom helsestasjonstjenestens avdelinger, skyldes at en i løpet av 1.tertial har byttet om på stillinger mellom avdelingene, dette gjelder fastlønnsplassering, men også sykelønnsrefusjoner, pensjonsbelastning, manglende refusjon og jordmor årsverk ført over avdelingsregnskap helsestasjon. Økonomisk vil dette være korrigert ved utgangen av september.

Totalt negativt avvik jordmortjenesten for 2.tertial, på kr 1.434.533, - skyldes manglende periodisering av refusjon for beredskapstjeneste jordmor, refusjon fra andre kommuner og fra HELFO.

Tjenestens samlede driftsregnskap er på rapporteringstidspunkt i balanse.

## Sykefravær

### Mål for sykefravær for enhetene

Sykefraværsmål for enheten er satt til totalt 8 %, hvorav 5 % til lengre fravær og 3 % til kortere fravær, med bakgrunn i ung stab med små barn osv.

### Status sykefravær ut 2.tertial

Ansvar/Funksjon	Ant.ans.		Korttid		Langtid		Total		Frav.tilf.
	Ant.	Mulige dgy.	1-16 dager		>=17 dgr		>=1 dgr		>=1 dgr
		Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
23201 Helsestasjon avd. K	8	885,8	3,5	0,4	70	7,9	73,5	8,3	24
23202 Helsestasjon avd. R	5	545,3	1	0,2	274,2	50,3	275,2	50,5	14
23210 Jordmortjenesten	3	514	14	2,7	39,2	7,6	53,2	10,4	13
<b>Ansvar 210 Helsestasjon</b>	<b>14</b>	<b>1945</b>	<b>18,5</b>	<b>1</b>	<b>383,5</b>	<b>19,7</b>	<b>402</b>	<b>20,7</b>	<b>51</b>

### Merknader

Helsestasjonstjenesten har i 2.tertial et totalt sykefravær på 20,7 %, fordelt på 1 % korttidsfravær, under 16 dager, og 19,7 % langtidsfravær, over 16 dager. Tjenesten har få ansatte og god oversikt og god dialog med de ansatte, med fokus på nærvær og har god oversikt over årsak til fraværet 2.tertial. Langtidssykefraværet i 2.tertial er høyt, få ansatte med lengre fravær, vil derfor gi høye utslag på fravær. De sykemeldte følges opp jevnlig i forhold til fravær med tanke på raskest mulig retur tilbake i jobb.

Ved utgangen av 2.tertial er ingen ansatte ute i sykemelding.

### HMS og internkontroll

Helsestasjonstjenesten avholder månedlige HMS-møter, i partssamarbeidet i tråd med kommunens plan for HMS-arbeid. Tjenesten følger HMS-årshjulet, og har startet opp arbeidet med å tilpasse årshjulet til tjenesten, hvor viktige evalueringdatoer, møteplan, rutinegjennomganger osv, legges inn. Tjenesten har flyttet lokaler, og vernerunde, medarbeider-samtaler og oppdatering av HMS-plan vil legges inn i årshjul i perioden januar–mars hvert år.

Tjenesten har hatt bransjegjennomgang (STAMI NOA) med bedriftshelsetjenesten, og har også hatt opplæring i avvik, sykefravær og AKAN i 1. tertial. NAV arbeidslivssenter vil kalle inn til dialog rundt sykefraværsoppfølging, plikter og rettigheter ved utgangen av september.

Vold/trussel er tema for felles personalmøte i november, og tjenestens HMS-plan vil bli revidert i etterkant av dette.

Tjenesten har ingen aktive avvik ved utgangen av 2. tertial.

## 10.4 Barneverntjenesten

### Organisasjon:

I 2. tertial har tjenesten hatt tre ny tilsetninger, der den siste ansatte startet i august. En av disse har barnevernfaglig kompetanse. En ansatt har sagt opp sin stilling på grunn av flytting fra Nærøysund og tre ansatte har vært ute i svangerskapsvikariat. Det har ikke vært leid inn vikar for disse, men tjenesten har hatt to innleide konsulenter.

Det er per dags dato ledig to stillingshjemler på til sammen 200%. Disse er ikke lyst ut da leder vurderer å endre disse stillingene til veilederstillinger ut ifra tjenesten sitt behov for ytterligere tiltak.

I 2. tertial har tjenesten hatt innleie av to konsulenter, der den ene nå er avsluttet og den andre er planlagt avsluttet 1. januar. Teamleder for tiltak og omsorgs har ansvar for å planlegge hvordan dette skal løses med de stillinger vi har tilgjengelig.

I 2. tertial er det jobbet kontinuerlig med å sikre faglig forsvarlig drift på kontoret. Det har vært utfordringer med korttidsfravær, Rapportering til statsforvalteren viser at det fremdeles er fristbrudd på undersøkelse til tross for tiltak for å unngå dette. Leder må sikre at dette ikke skjer og nå er ytterligere tiltak satt inn for å hindre fristbrudd.

Tjenesten er ikke fornøyd med at mål ikke er nådd og det settes inn nye tiltak og krav til teamleder og ansatte for å sikre faglig forsvarlig drift. Det gjennomføres ukentlige møter med teamledere med faste sjekkpunkter der det er fokus på tiltak for å løse utfordringene. Det skal gjennomføres analyse av hva som er hindrene for å sikre god drift og det skal settes opp tiltak i forhold til hindrene. Tjenesten har veiledere oppnevnt av Bufdir. noe som støtter prosessen.

Barneverntjenesten arbeider også kontinuerlig med endringer i forhold til organisasjon og struktur.

I siste tertial er meldingsgjennomgang, saksveiledning, teammøter og personalmøter endret, og denne praksisen skal innarbeides.

Veilederteam fra Bufdir er tilknyttet Nærøysund og

barneverntjenesten ut året 2024.

I 2. tertial har det vært jobbet med roller, innhold i teamleder rollen og barnevernlederrollen, og i tillegg er lederteam utfordret på lederatferd og endring av egen atferd for å sikre en bedre ledelse og en bedre styring. Dette og også ført til at leder har laget rutine for lederoppfølging hver uke der teamleder skal vise oversikt over sitt team, samt finne tiltak for å sikre blant annet at frister overholdes, at tiltak blir evaluert og at barn i fosterhjem får sine oppfølgingsbesøk.

Det skal videre settes fokus på forventinger til hver enkelt ansatt og myndiggjøring av ansatte.

Det er gjennomført kompetanseheving både gjennom Statsforvalter og Læringsnettverket, med midler fra Statsforvalter.

Leder ser tydelig at antall arbeidsoppgaver som er forventet gjort på alle nivå, er utfordrende å få gjennomført.

Ledergruppen har i tillegg til veiledning og oppfølging fra Veilederkorpset til Bufdir, kompetanseheving gjennom åtte samlinger til KS. Dette sammen med barneverntjenestene i Indre Namdal og Midtre Namdal.

Leder har rapportert (i mal Excel) til kommunedirektør og kommunalsjef den 1. i hver måned i tillegg til RØST- rapport som leveres den 15. hver måned til kommunalsjef.

### Status for situasjon for utgangen av 2 tertial:

#### Mottak og undersøkelsesteamet:

#### Antall bekymringsmeldinger fra mai-august:

73 bekymringsmeldinger mottatt

#### Antall henlagte bekymringsmeldinger i samme periode: 31 henlagte

#### Antall undersøkelser: 25 i 2. tertial

Rapport sendt til statsforvalter viser at det er et for høyt antall fristbrudd på undersøkelse.

### Tiltak- og omsorgsteamet:

Det er fremdeles krevende tiltak og omsorgssaker. Antallet plasserte barn er reduserte, og ingen barn er plassert utenfor hjemmet hittil i år. Det jobbes godt med å sette inn tiltak lokalt og finne gode løsninger i nettverk.

Det jobbes kontinuerlig for å unngå å plassere barn utenfor Nærøysund og det leies inn tiltak for å øke

foreldrenes omsorgskompetanse. Det er sendt inn sak til Barnevernsnemnda på pålagte hjelpetiltak for å hindre omsorgsplassering og i samtalemøte ble det forhandlet frem avtale om innleie av tiltak som skal jobbe over flere uker med veiledning. Tiltaket om er leid inn er spesialisert på småbarn. Antall barn og familier som har fått vedtak om MST (multisystemisk terapi fra Buf-etat), er økende. Det

## Økonomi og drift

	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
<b>212 Barnevernstjenesten</b>	<b>27 211 198</b>	<b>30 811 737</b>	<b>-3 600 543</b>	<b>37 422 647</b>
24400 Barnevernskontoret	10 735 681	9 212 584	1 523 095	11 081 837
25100 Barnevernstiltak i familien	3 578 002	3 236 220	341 779	4 443 953
25200 Barnevernstiltak utenfor familien	12 897 515	18 362 933	-5 465 417	21 896 857
<b>Totalsum</b>	<b>27 211 198</b>	<b>30 811 737</b>	<b>-3 600 543</b>	<b>37 422 647</b>

er et signal om at det er flere ungdommer som sliter med alvorlig atferdsproblematikk

Barnevernskontoret har et mindreforbruk tatt i betraktning at barneverntjenestens budsjett vil styrkes med disposisjonsfond i henhold til økonomiplanen. Alle refusjoner fra fødselspermisjoner er ikke kommet inn, og en konsulent er avsluttet den 1. august 2024.

Innen årsskifte er 16 stillinger besatt og det er under planlegging hvordan tjenesten skal benytte de siste ledige stillingshjemplene på 200%.

Økonomi og bærekraftig drift er sterkt vektlagt i det daglige arbeidet, og det er kontinuerlig fokus på besparende tiltak som ikke går på bekostning av at det er en faglig forsvarlig tjeneste.

### Sykefravær, HMS, Internkontroll

Det har vært få sykemeldinger i 2. tertial, og ingen sykemeldinger i ferieavviklingen. Det er per dags dato 2 sykemeldinger på 100 % der den ene omhandler en planlagt operasjon, og den andre er en sykemelding knyttet til skade. Sykemeldinger er alltid uheldig da det ikke leies inn vikarer i tjenesten.

Kommunens retningslinjer blir fulgt og sykemeldte har en oppfølgingsplan.

HMS-møter gjennomføres igjen hver tredje uke. Barneverntjenesten følger årshjulet som er laget for tjenesten.

Det er i 2. tertial laget et løpende dokument for opplæring av nyansatte og sikring av at rutiner rundt dette blir ivaretatt.

Fristbrudd og kvalitet på undersøkelse er prioritert og ressurser skal omfordeles slik at fristbrudd unngås. HMS møtet følger årshjulet og følger dette opp i hvert møte.

Det meldes for lite avvik inn til tjenesten. Det er i 2. tertial meldt inn kun 7 avvik. Det går på bygg og biler.

## 10.5 PPT

### Organisasjon

PPT Nærøysund byttet lokalitet og besøksadresse til Rørvik samfunnshus i 1.kvartal i år og har funnet seg godt til rette. Ansatte berømmes for en rask og ryddig flytteprosess.

Tjenesten har i 2.tertial hatt høy aktivitet ute i arbeidsfeltet. Det jobbes med avklaringer og klargjøring rundt henvisningsrutiner til andre linjetjenesten i perioden, hvor BUP – avdelingen på Kolvereid midlertidig er betjent fra Namsos.

Det jobbes med digitalisering av tjenestens ulike skjemaer i sikker sak og rutiner i samarbeid med IT-avdelingen. Ny opplæringslov tredde i kraft 1. august og nye skjemaer for blant annet sakkyndigrapporter er klargjort og tatt i bruk.

Tjenesten har innført inntaksteam med faste møter hver 3.uke, og holder på å få på plass rutiner for mottak av henvisninger, tildeling av saksbehandler og informasjonsbrev til pårørende knyttet til dette. PPT vil i høst jobbe med rutinebeskrivelser på fagfeltet og også komme i gang med fagdager internt.

### Økonomi og drift

	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
213 PPT	3 370 694	2 984 738	385 955	3 918 565

PPT Nærøysund har et merforbruk på kr 385.955, - Avviket på utgiftssiden skyldes i hovedsak et merforbruk på lønn, pensjon og øvrige sosiale kostnader grunnet periodisering og med grunnlag i omplassering av personell først fra 1. mars Avvik på inntektssiden skyldes manglende refusjon fra Staten og periodisering for inntekter fra salg av tjenester til Leka kommune.

Samlet vurdering av regnskap for PPT Nærøysund er at drift er i tråd med budsjett samlet sett for enheten, medregnet refusjoner fra stat og kommune, og virkningen av gjennomførte omstillingstiltak i enheten.

### Sykefravær

Ansvar/Funksjon	Ant.ans.		Korttid		Langtid		Total		Frav.tilf.
	Mulige		1-16	>=17		>=1 dgr	>=1 dgr		
	dgv.	Ant.	dager	dgr	Pros.	Ant.	Pros.		
Ansvar 213 PPT	7	1010,7	10,8	1,1	81,7	8,1	92,5	9,2	12

Fraværet ved PPT er knyttet til en sykemelding med kjent årsak. Det er registrert lavt korttidsfravær i perioden.

### HMS/Internkontroll

PPT har fastlagt møteplan for månedlige HMS-møter i enheten, hvor leder, verneombud og tillitsvalgtmøter. Møtet følger kommunens HMS-årshjul, og har startet jobben med å bygge enhetens årshjul, hvor milepæler, frister, og

gjennomføring av tiltak i HMS-plan legges inn. Det samme gjelder viktige revisjonsdatoer, som f.eks plan for handling ved vold/trussel, AKAN/varsling og sykefravær.

I 2. tertial er bransjerisiko (STAMI NOA) gjennomgått sammen med bedriftshelsetjenesten, og det skal også være sykefraværsoppfølging med NAV arbeidslivssenter senere i år

Det er ikke registrert åpne avvik i 2. tertial i PPT.



## 10.6 Barnehager

Oversikten viser at det er totalt 536,6 barn med 100 % plass i barnehagene i Nærøysund. Av disse har 317,1 barn plass i en privat barnehage, mens 219,5 har plass i en kommunal barnehage. Med utgangspunkt i barnehagenes godkjente areal er det totalt 192,8 småbarnsplasser ledig kapasitet, der 74,4 av plassene er i private barnehager, mens det er 118,4 plasser ledig i kommunale barnehager.

Samtidig er det viktig å bemerke at de fleste barnehagene er bemannet i henhold til bemanningsnorm, noe som innebærer at de ikke kan fylle opp de ledige plassene uten å øke bemanningen.

Barnehage	Eierform	Hvor mange barn er plass til		Antall barn 100% plass Pr 01.09.2024	Ledige plasser småbarn Pr 01.09.2024
		Små <i>ELLER</i> store			
Lilleval	Privat	18	24	18,3	3,2
Nøtteliten	Privat	46	61	43,3	12
Strand	Privat	60	80	43,6	24
Ottersøy	Privat	46	61	52,5	2
Bergheim	Privat	30	39	33,6	1,5
Bikuben	Privat	30	39	16,5	17
Heimtun	Privat	41	55	48,3	0
RIL	Privat	27	36	25	5,7
Steinalderskogen	Privat	40	53	36	9
Tårnet	Kommunal	54	71	32	25,6
Kolvereid	Kommunal	92	123	111,4	1
Heimen	Kommunal	51	68	38,4	32,4
Gravvik	Kommunal	16	22	12,7	5,4
Austafjord	Kommunal	43	57	9,8	34,8
Foldereid	Kommunal	21	28	8	14,8
Værum	Kommunal	10	13	7,2	4,4

## 10.6.1 Austafjord barnehage

### Organisasjon

Det er 10 barn i barnehagen fra 1. august - 7 over tre år og 3 under tre år.

Tre årsverk, der det tredje er fordelt på en fast ansatt med 60% permisjon, og i de 60% er det engasjert vikar frem til 01.01.25. Det arbeides med å fornye årsplan for 2025. Det er gjennomført kursing av personalet i Cos-P sammen med Tårnet barnehage. Det satses videre på et nært samarbeid med Heimen og Tårnet barnehage med tanke på utviklingsarbeid for barnehagen.

### Økonomi og drift

Enheten ligger godt an i forhold til budsjett, det er

ikke behov for endringer i bemanning eller andre investeringer i nærmeste fremtid. Det er gjort noen investeringer på utelekeplassen siste halvår.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet har vært lavt siste halvår, ligger på 1,8%. Det er stort arbeidspress på ansatte i en liten barnehage. Fokus på lavt sykefravær er høyt og ansatte kvier seg for å være hjemme da de vet hvor stor belastning det blir på resterende bemanning. Lite vikarer tilgjengelig.

HMS følges opp på personalmøtene. Det er foretatt et tilsyn på lekeapparater i vår, men det er ikke foretatt noen forbedringer på avvikene enda.

## 10.6.2 Heimen barnehage

### Organisasjon

Enheten har i andre tertial fylt 53 plasser, fordelt på 39 barn. Enheten må si nei til nye søkere, da vi ikke fyller ped. norm fra 1. oktober 2024.

Heimen barnehage har to ansatte som går barnehagelærerutdanningen, der vi har fått inn en tilkallingsvikar som er inne når det er samlinger. Alle ansatte i enheten kurses nå internt i COS-P og etter jul er det mulig å få til kurs for foresatte.

### Økonomi og drift

Enheten vil få en mangel i brukerbetaling, da brukerbetalingen er halvert fra 1.august 2024. Barnehagen har per nå også et overforbruk på lønn til ansatte, dette vil bli dekt opp ved refusjoner ved

årets utgang.

Heimen barnehage har behov for oppgradering av oppvaskmaskin på kjøkken da den som er, ikke fyller kravene fra mattilsynet. Videre må det til en oppgradering av lekeapparater ute, etter tilsyn på uteområdet.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et sykefravær på 12,2 % der enheten har 1,9 % i korttidsfravær. Vi har tett oppfølging og jobber med nærværet til Heimen barnehage.

HMS-møter blir gjennomført månedlig på enheten, der er det er lite avvik inn.

Enheten jobber fortsatt med å få på plass beredskapsplaner for Heimen barnehage.

## 10.6.3 Kolvereid barnehage

### Organisasjon

En midlertidig avdeling ble avviklet 1.august 2024. Barnehagen har nå 114 barn.

### Økonomi og drift

Foreldrebetaling er halvert etter at det kom ny makspris 1. august. Dette medfører mindre

inntekter for enheten og det er noe usikkert hvor mye som vil bli refundert fra staten.

Foreldrebetaling matpenger er 330,- kr pr. måned og matvareprisene er høy, dette medfører at enheten vil få et merforbruk på posten for matvarer ved årsslutt.

Refusjoner fra Nav er regulert inn i budsjett

pr. 2.tertial.

### **Sykefravær, HMS og internkontroll**

Enheten har et sykefravær på 7.8 %. Langtidsfraværet skyldes restitusjon etter planlagte operasjoner.

Enheten har siden 1.september rekruttert flere vikarer. Vikarene gjør en god jobb og total belastningen for de som er på jobb blir mindre nå som enheten har vikarer.

Kommunelegen som hadde ansvar for barnehagens godkjenning i forhold til Miljørettet helsevern sluttet i 1.mai 2024 og da gjenstod det kun selve vedtaket. Enheten er fortsatt ikke godkjent etter Miljørettet helsevern.

## **10.6.4 Tårnet barnehage**

### **Organisasjon**

Tårnet barnehage har pr august 33 barn fordelt på 42,2 plasser.

Alle ansatte har deltatt på Cos-p kurs og foreldrene vil få tilbud både i gruppe og individuelt hvis behov for det.

### **Økonomi og drift**

Tårnet barnehage har ett merforbruk på kr 613 335,-. Dette skyldes i stor grad mindre brukerbetaling enn det er budsjettert med på grunn av mindre barnegruppe. I tillegg er det budsjettert med alt for mye lærlingetilskudd, i forhold til det Tårnet faktisk får. Tårnet har ett mindreforbruk på lønn, da enheten hadde en

omstilling hvor to ansatte måtte bytte tjenestested. I tillegg til lite bruk av vikar og lite innkjøp av forbruk og utstyr.

Etter lekeplasstilsyn, ser vi at det er behov for noe oppgradering av utelekeplassen.

### **Sykefravær, HMS og internkontroll**

Tårnet har hatt ei økning i både kort- og langtidsfravær i august. 4,3 % korttidsfravær og 11 % i langtidsfravær. Enheten har to langtidssyke-meldte, hvor den ene er flyttet over til en annen avdeling fra 12.08.24. Enheten har tett oppfølging med jevnlig kontakt og tilrettelegging der man kan. Det jobbes kontinuerlig med sykefraværsoppfølging. Enheten følger HMS-årshjul og har månedlige møter med HMS-gruppa.

## **10.6.5 Værum barnehage**

### **Organisasjon**

Værum barnehage har 9 barn fordelt på 11 plasser. Kommunen fikk oppsigelse på styrerstillingen fra medio juni, og valgte i rekrutteringsprosessen å tilsette en pedagogisk leder som fikk utvidet ansvar for daglig drift. Styrer for Tårnet barnehage ble tilsatt som styrer også for Værum barnehage fra 1.august 2024, noe som gir mulighet for tettere samarbeid med Tårnet og Heimen, både med tanke på kompetanseheving og organisasjonsutvikling. Værum barnehage har en ansatt som går barnehagelærerutdanningen.

Alle ansatte har blitt kurset i Cos-p. Foreldre vil også få tilbud, både i gruppe eller individuelt etter behov.

### **Økonomi og drift**

Enheten har ett mindreforbruk på 549 871,-. Dette knyttes i hovedsak til lønn. Den største posten med merforbruk er brukerbetalingen, og det har sammenheng med redusert pris på barnehageplass.

### **Sykefravær, HMS og internkontroll**

Enheten har 0 % korttidsfravær og 28,6 % langtidsfravær. Til sammen 28,6%. Det jobbes tett med oppfølging og den sykemeldte er på tur tilbake i 50 % av sin stilling. Har ikke kommet godt nok i gang med månedlige HMS-møter, men skal sette det i system fra september. Utfordrende å få gjennomført med så få ansatte. Mulig vi legger det til personalmøtene, slik at alle kan være med. Ellers følger vi HMS-årshjul

## 10.7 Oppvekstsenter

### 10.7.1 Foldereid oppvekstsenter

#### Organisasjon

I løpet av 2.tertial har enheten kuttet 50% lærerstilling, noe som merkes godt på en liten enhet. Skoleåret startet med sykemeldt assistent, noe som er krevende ettersom det er vanskelig å rekruttere vikarer.

Skolen har 26 barn, mens det er 9 barn i

barnehagen.

#### Økonomi og drift

Enheden har fra tidlig i januar rapportert om en feil i budsjettet som gjør at enheten kommer til å ha et merforbruk per 31. desember 2024. Enheden har totalt redusert 70% assistentstilling og 50% lærerstilling i 2024. Det drives nøkternt, og kun nødvendig innkjøp gjøres. Det vil også merkes på regnskapet at barnehageprisene har blitt halvert fra

1. august. Foreldrebetalingen er hovedinntekten til barnehagen.

Overføring i forbindelse med mottak av flyktninger vil også komme inn på regnskapet på slutten av året.

#### Sykefravær, HMS og internkontroll

I august hadde enheten et sykefravær på 3,9 %. Det totale fraværet fra 1. januar-31. august 2024 ligger på 7,5 %.

Enheden opplever lite korttidsfravær nå i høst, men langtidssykefraværet vil antakelig være utover høsten.

HMS-gruppen har kommet i gang med jevnlig møter etter sommerferien. Det er bestilt hørselstesting på ansatte. Avvikene er ikke mange, men de som kommer inn, gjennomgås på HMS-møtene.

### 10.7.2 Gravvik oppvekstsenter

#### Organisasjon

Skolen har redusert bemanningen med 35 % lærerstilling. Dette har gjort at det ikke er tatt høyde for at skolens elever kan ha behov for spesialundervisning. En har derfor vært nødt til å sette inn leder som er spesialpedagog for å oppfylle vedtak om spesialundervisning.

I barnehagen er nå alle de ansatte på "plass" etter to svangerskapspermisjoner hvor vi ikke lyktes med å få tak i nok vikarer.

Det er nå 16 barn på skolen og 15 barn i barnehagen.

#### Økonomi og drift

Regnskapet viser et mindreforbruk på 273 789 kr. Av et forventet forbruk på 3 620 225 kr. Skoleskyss, konto 22303, har et forbruk på 217 304 kr ut fra et forventet forbruk på 93 333 kr. Denne posten er underbudsjettet og det er en stor utfordring at skoleskyssen kjøres med drosje. Dette gir store utgifter for enheten når det gjelder elever som har fått kommunale vedtak.

#### Sykefravær, HMS og internkontroll

For august har ikke enheten sykefravær. Hverken korttid eller langtidsfravær.

Det er spesielt tre avvik som bør nevnes knyttet til HMS og internkontroll

1. "Mistanke" om asbest i kjeller.
2. Dårlig lyd kvalitet på skolekjøkken etter ombygging, høyt under taket og bygging av vegg for å dele av rom til barnehagen
3. Ringe klokke over dør i gangen må flyttes for å unngå hørselsskader hos barna.

#### Lekeplasskontroll

Oppvekstsentret har hatt lekeplasskontroll. Denne viste alvorlige feil og mangler på to lekeapparater. De alvorligste feilene er på sklie/sklie-hus. Dette er det sendt avvik på og leder har hatt samtale med representant for kommunen. Aller helst bør denne sklia rives og det bør kjøpes inn ny sklie/sklie-hus.

## 10.8 Grunnskoler

### 10.8.1 Austafjord skole

#### Organisasjon

Fra skoleårets start ble en lærer konstituert som rektor, ettersom det ikke lyktes med å rekruttere ny rektor i løpet av sommerferien. Dette er en ordning som er beregnet å fungere ut 2024, og enheten støttes derfor gjennom at enten rådgiver med ansvar for grunnskole eller kommunalsjef for oppvekst avvikler en arbeidsdag på skolen hver uke. Skolen nedbemannet også med 100 % lærerstilling fra 1. august, noe som innebærer markant høyere belastning på ansatte enn før.

Det er sendt ut tilbud til ny rektor, med svarfrist 30.9.24.

#### Økonomi og drift

Austafjord skole har et merforbruk på 474 000 kroner pr. 31.08., noe som er bakgrunnen for nedbemanningen som ble gjort i høst. Nedbemanningen vil redusere merforbruket, og det arbeides for å oppnå budsjettbalanse ved årets slutt.

#### Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet på skolen er svært lavt og totalfraværet til og med august måned i 2024 er på 2 %.

### 10.8.2 Kolvereid skole

#### Organisasjon

For første gang har skolen hatt sommeråpen SFO. De to første ukene var det opp til 14 barn, og resten av juli var det 3 til 5 barn påmeldt. Skoleåret startet med mindre antall ansatte, både på grunn av nedbemanning og sykdom. Færre ansatte gjør at det er krevende å få til gode løsninger på alle trinn. SFO har nå 60 barn. Mange barn i kombinasjon med nedbemanning har også gitt utfordringer med turnus når en har sykdom blant ansatte.

Nytt, flott uteområde har gitt mulighet for å kunne kjøre felles friminutt for hele barnetrinnet, og også felles dagsrytme 1.-10.trinn. Dette gir fordeler med ansatte som kan gå på tvers av trinn og bedre fordeling av inspeksjon.

1.-4.trinn har ikke iPad, og dette er en stor overgang for elever og ansatte. Frafall av det godt innarbeidede verktøyet er savnet.

#### Økonomi og drift

Skolen er innenfor budsjett, og mener å ha god

kontroll på enhetens utgifter. Det jobbes for å få ned vikarutgifter ved kortvarig sykdom. Ny dagsrytme på 1.-10.trinn har bidratt til at dette er mer mulig enn tidligere.

#### Sykefravær, HMS og internkontroll

Månedlige HMS-møter gjennomføres, og enheten følger opp årshjulet for HMS.

Solavskjerming på to arbeidsrom og to vinduer 6.trinn har manglet siden bygget ble tatt i bruk, og dette er fortsatt ikke på plass.

Ungdomstrinnet har over svært lang tid hatt problemer med varmtvannstanken, dette blir utbedret i 3. tertial.

Garderobene på 5.-7. trinn er ikke i orden. Skapene er ikke tilpasset bruk på skole, ikke mulig å reparere og det er nødvendig å bytte de ut.

De utvendige skadene på ungdomsskolebygget etter stormen "Ingunn" er ikke reparert. En undrer seg over hvor mye vann som kommer inn i skolens konstruksjoner når det er regnvær.

## 10.8.3 Nærøysundet skole

### Organisasjon

Leder er tilbake i 100% stilling etter å ha fungert som leder også på Rørvik skole fram til 1. august. Nærøysundet skole har fokus på nærvær og skoleutvikling. Skolen er 60 år i år og dette ble feiret med åpen skolen 26. september 2024.

Skolens gymsal er nå godkjent for bruk som aktivitetsrom. Dette innebærer at kroppsøving må fremdeles gjennomføres på Nærøysund arena på Kolvereid.

### Økonomi og drift

Budsjettet har blitt overholdt hittil dette skoleåret. Skolen har et merforbruk på 22308-skoleskyss, men dette har blitt håndtert med et mindreforbruk på de andre postene. De fleste elevene kommer med buss så dette er en vesentlig utgiftspost for skolen. I tillegg er det i dag et overforbruk på lønn i

forbindelse med lønnsoppgjøret, dette vil bli innenfor rammen når budsjett er regulert på bakgrunn av sentralt oppgjør.

Skolens uteområde begynner å bli slitt og har behov for oppgradering.

SFO ved skolen er plassert i en brakkerigg ved siden av skolen og er nå full. Det er fremdeles elever på venteliste for å få SFO-plass.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Skolen har lavt sykefravær, men har per tiden en ansatt i langtidssykemelding. Den ansatte blir tett fulgt opp.

Det totale fraværet 01.01.2024-31.08.2024 er på 2,2 %.

Enheten har månedlige HMS-møter.

---

## 10.8.4 Rørvik skole

### Organisasjon

Det er i perioden fortsatt arbeidet med mål for fravær samt forståelse for budsjett og regnskap som gir følger for blant annet innsetting av vikarer. Enheten har i stor grad fått tilsatt kvalifisert personell, til tross for uventede oppsigelser på lærersiden rett før skoleferien. Før sommeren ble det tilsatt rektor ved skolen med inntreden 1. august 2024.

To avdelingsledere har i løpet av sommeren signalisert avgang. Den ene i form av oppsigelse på grunn av annet jobbtilbud. Den andre går over i lærerstilling. Stillingene er lyst ut eksternt.

Etter en lengre prosess, med bred involvering i SFO og skole, ble det besluttet at SFO skulle endre lokasjon til midtbygget. Dette har krevd utarbeiding av nye rutiner og endring av måte å organisere SFO-tilbudet på. Ansatte fra SFO var på

Nærøysundet skole for å lære av deres SFO-organisering. SFO-leder og ansatte på SFO har jobbet systematisk med å planlegge og finne gode løsninger gjennom hele prosessen. Flytting av SFO startet opp i mai, der ansatte i SFO bidro med flytting og organisering. Det var et tett og godt samarbeid med vaktmestertjenesten og renholdere. Det ble jobbet systematisk med flytting, rundvask og ordning av klasserom på småtrinnet.

### SFO-drift sommeren 2024:

Det kom færre barn enn påmeldt på SFO i sommer. Avdelingen kunne ha klart seg med halvparten av bemanningen ut fra faktisk antall barn som benyttet tilbudet om sommeråpen SFO.

Avdeling 1-4.trinn har hatt et ITO-team (ITO - individuelt tilrettelagt opplæring) der avdelingen har samlet lærere som har jobbet med individuelt tilpasset opplæring. Etter evaluering i ITO-team og i staben forøvrig ble det besluttet å

fordele personalressursene på ITO-teamet ut på trinn. Det har gitt avdelingen mulighet til å ha flere kontaktlærere per trinn fra skolestart 2024, med mål om lette arbeidsbyrden til kontaktlærere.

Bassenget på Rørvik er fortsatt stengt. Tidligst åpning av bassenget er satt til august 2025. Enheten har valgt å legge større vekt på kroppsøving inneværende skoleår som følge av dette. Siden forsikringsoppgjør kan dekke skyss for elever til bassenget på Kolvreid vil skolen vurdere om enkelte trinn skal prioriteres med svømmeopplæring gjennom vinteren/våren, forutsatt at det er kapasitet i anlegget på Kolvreid.

### Økonomi og drift

Den økonomiske situasjonen ved enheten ble godt beskrevet og forklart i tertial 1. Det er iverksatt flere tiltak for å få bedre balanse i budsjettet.

Budsjettavviket 1. tertial var 3,22 millioner kr. Periodisert regnskap etter 2.tertial viser et merforbruk på 3,59 millioner kr. Tiltakene som ble gjennomført våren har hatt effekt som gjør at "takten" på merforbruket er skrudd ned, men enheten vil sannsynligvis ha et merforbruk ved utgangen av 2024.

Som følge av budsjettvedtak fra desember 2023 er det prioritert innsetting av dører på basene på Storskolen. Dette har enheten veldig gode erfaringer med fra skolestart til nå. I tillegg er det endret låssystem, samt fullført radontiltak. Det som gjenstår er solavskjerming på deler av storskolen, bytte av ytterdører samt ekstra grupperom/ arbeidsrom og lydavskjerming.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

Totalt fravær i perioden 01.01 2024-31.08 2024 er 10,4%. Det egenmeldte sykefraværet er lavt, og til dels lavere enn ved andre enheter i oppvekst og familie, men det legemeldte sykefraværet er for høyt. Årsaker til legemeldt fravær ligger i all hovedsak utenfor forhold ved arbeidsplassen. Enheten har tett oppfølging av sykemeldte og gjennomføring av dialogmøte 2 med lege og NAV, samt langsiktig arbeid med ansatte som har mye sykefravær. I henhold til mål på IA-plakaten har avdelingene jobbet med sosiale tiltak blant ansatte.

Enheten har hatt nedgang i antall avvik meldt i Compilo, fra 138 meldte avvik 2.tertial 2023 til 57 innmeldte avvik 2.tertial 2024.

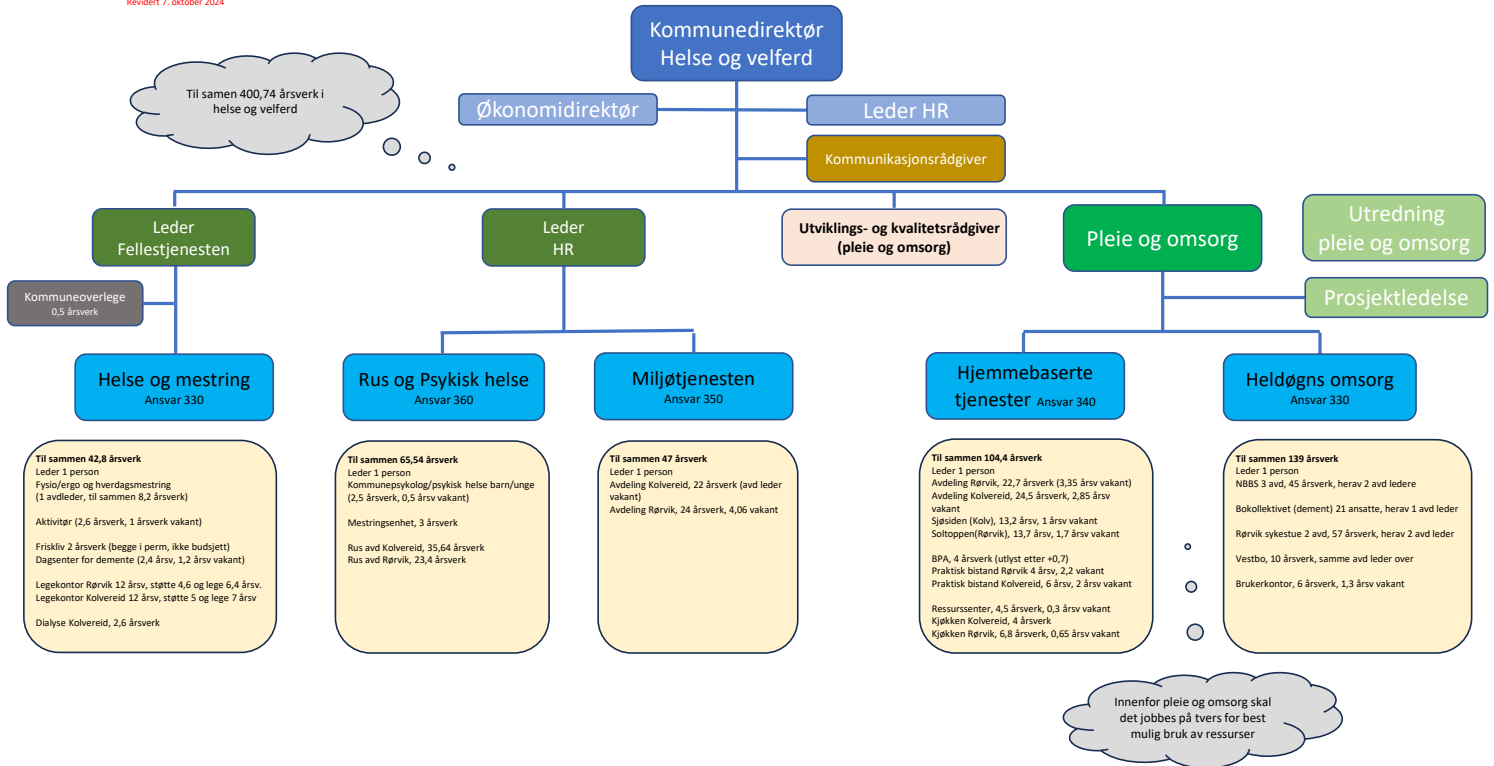
Det jobbes godt med risikovurdering/kartlegging og handlingsplaner. Vold og trusler forekommer fortsatt, men er redusert på de fleste trinn.

Avvikskategorien enheten har mottatt flest avvik på i 2. tertial er manglende gjennomføring av tiltak knyttet til individuelt tilrettelagt opplæring (tidligere spesialundervisning). Årsaken til dette er direkte knyttbart til fravær hos undervisningspersonell der avdelingene må omdisponere lærere for å unngå at elevgrupper blir sittende uten lærer.

# 11.0 Helse og velferd

## Midlertidig Organisering helse og velferd

Revidert 7. oktober 2024



### Organisasjon

Det arbeides hardt innenfor kommunalområdet for å levere faglig gode tjenester. Enhetene har fokus på å redusere kostnadsnivået for å tilpasse driften til et stramt budsjett. Dette har medført at ledige stillinger har stått vakante, og ved sykefravær har man unngått vikarbruk i den grad det har vært mulig.

Det blir fremover viktig å utnytte fleksibiliteten man vil ha i en så stor organisasjon som helse og velferd. Det stilles krav til gode prosesser, dialog og åpenhet, og viktigheten av tillit og gode relasjoner mellom ansatte, og mellom ansatte og ledere. Det er viktig at nødvendig informasjon

flyter godt nedover i linja. Det oppleves at enhetsledere tar eierskap til den økonomiske utfordringen Nærøysund.

Avdelingslederne viser til systematisk oppfølging av sykemeldte, i tråd med kommunens retningslinjer. Allikevel opplever noen enheter et høyt sykefravær over tid. Dette medfører at oppfølging av sykemeldte i perioder tar mye av arbeidstiden til lederne. Samtidig er det krevende for enheter der fraværet er høyt, og når det er få vikarer tilgjengelig, lavt vikarbudsjet, som vil fravær medføre at belastningen øker for de ansatte som står i jobb og møter på jobb hver dag.

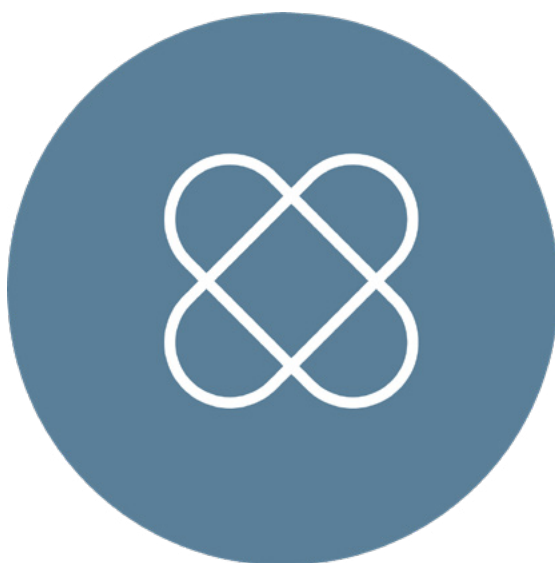


## Økonomi

Driftsregnskapet pr 2. tertial viser at Helse og velferd har meget stramme budsjetterammer, spesielt innen Heldøgns omsorg og Rus og psykisk helse. Dette til tross de reguleringer som er foretatt. Det ligger fortsatt et innsparingkrav inne i budsjettet med en forventning om at man vil klare å holde en stram drift også i siste tertial. Man følger utviklingen tett i de månedlige økonomirapportene,

og man må se den økonomiske utvikling opp imot nødvendige tiltak/ omstilling som gis virkning i 2024 og fremover på lengre sikt.

Kommunalområde	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
<b>3 Helse og velferd</b>	<b>248 779 476</b>	<b>248 486 499</b>	<b>292 973</b>	<b>240 156 775</b>
300 Helse og velferd	884 713	2 827 905	-1 943 190	892 772
320 Helse og mestring	29 424 439	28 822 332	602 103	34 683 478
330 Heldøgns omsorg	80 379 384	79 167 891	1 211 495	78 748 637
340 Hjemmebaserte tjenester	56 652 276	56 650 972	1 300	56 152 044
350 Miljøtjenesten	37 960 716	40 296 929	-2 336 208	35 589 909
360 Rus og psykisk helse	43 477 948	40 720 470	2 757 473	34 089 935
<b>Totalsum</b>	<b>248 779 476</b>	<b>248 486 499</b>	<b>292 973</b>	<b>240 156 775</b>



## 11.2 Helse og mestring

Ansvar 320 Helse og mestring			
Ansvar		Antall årsverk 31/8 - 24	Antall ansatte 31/8 - 24
23300	Friskliv	2 (0 i drift)	1
23400	Dagtilbud/ aktivitet for demente m/ hukommelsesteamet	2,6 (1,6 i drift)	5
24100	Administrasjon	1	1
24101	Legekantor Rørvik m/ LIS1 og legevakt	13 (ink. vikarleger)	13
24102	Legekantor Kolvereid m/ LIS1 og legevakt	13 (ink. vikarleger)	13
24103	Fysio/ ergo og hverdagsmestring	9,2 (7,2 i drift)	10
24104	Fysioterapi driftsavtale	6 (5,8 i drift)	7
24107	Dialyse Rørvik legekantor	1,2	5
24109	Kommuneoverlege adm.	0,3	1
25310	Aktivitører	1,6	2
Sum		49,9 (i drift 44,7)	58

### Økonomi og drift

<b>320 Helse og mestring</b>	<b>29 424 439</b>	<b>28 822 332</b>	<b>602 103</b>	<b>34 683 478</b>
23300 Frisklivssentral	276 991	-42 455	319 446	647 308
23400 Dagtilbud/aktivitet for demente	530 620	977 566	-446 944	761 872
24100 Administrasjon	683 137	779 255	-96 117	656 004
24101 Legekantor Rørvik	10 556 589	7 914 427	2 642 163	14 632 415
24102 Legekantor Kolvereid	9 789 945	10 366 127	-576 181	11 427 534
24103 Fysioterapi kommunal	4 170 461	4 760 718	-590 260	3 313 082
24104 Fysioterapi driftsavtale	2 017 708	2 126 107	-108 399	1 945 420
24107 Dialyse Rørvik legekantor	288 742	-55 122	343 860	615 821
24109 Kommuneoverlege adm	342 260	669 983	-327 723	0
25310 Aktivitører	767 986	1 292 393	-524 409	684 022
25814 Korttidshjelpemidler	0	33 333	-33 333	0
<b>Totalsum</b>	<b>29 424 439</b>	<b>28 822 332</b>	<b>602 103</b>	<b>34 683 478</b>

Per utgangen av august viser regnskapet et merforbruk på 602 103,- av periodisert budsjett. I 2. tertial har enheten fått tilført 6 mill. kr som kompensasjon for vedtatte innsparingskrav der forutsetningene for gjennomføring av tiltak lenger var til stede. I budsjettet ligger fortsatt et innsparingskrav med årsvirkning på 2,2 mill. kr (lønn legekantor).

I budsjett 2024 ble hele budsjettet for friskliv vedtatt flyttet kommunalområde oppvekst og familie. Dette uten at tilbudet avsluttet/nedlagt. Dette har medført at enheten av naturlige årsaker har hatt kostnader på området i 2024 uten budsjettdekning. Merforbruket søkes innarbeidet innenfor enhetens budsjettområde.

Legetjenesten har stort fokus på inntjening og økning av inntekter. Antallet legehjemler er lagt i forhold til antall innbyggere og øvrige tjenester som er avhengig av legetjenestene for at de skal klare å oppfylle sine krav. Dette er tjenester som helsestasjonen, hjemmetjenesten og institusjonene. Døgntilbud ligger også innenfor legetjenesten og er fordelt på begge kontorene. Legevakt er tett knyttet til fastlegene da de alle har fri etter legevakt.

**Legekantor Rørvik** har et merforbruk på 2,6 mill. kr i forhold til periodisert budsjett. I budsjettet ligger et forutsatt innsparingskrav på lønn på 1,5 mill.kr. Antallet fast ansatte leger ved kontoret har økt i 2. tertial. Ved siste utlysning ble en av to søkere ansatt. Rekruttering er utfordrende. Noe av årsaken til dette er at kommunen ikke er attraktiv nok når det gjelder lønnsbetingelser i forhold til nabokommuner.

Det er nå 6 leger fast ansatt samt 1 LIS1 stilling ved kontoret med til sammen 5,6 stillinger. Av dette er 1 årsverk i permisjon. Det er mottatt oppsigelse fra to fast ansatte leger med virkning fra 1. september 2024 og 1. desember 24. Det er nå 1,5 stilling vakant/ubesatt. Vakansene i stillingene medfører at det må leies inn vikarer for å kunne yte forsvarlig legetjenester til innbyggerne. Det er ikke budsjettert med innleie i 2024. Det er hittil brukt 4,3 mill. kr på legevikar pga permisjoner, vakanser og

ferier. På inntektssiden er det hittil i år en merinntekt på 1,4 mill. kr. Dette er i all hovedsak refusjoner fra Helfo og brukerbetalinger samt refusjoner av sykepenges/ fødselspenge.

**Legekantor Kolvereid** har et mindreforbruk på 0,6 mill. kr i forhold til periodisert budsjett. Det er fortiden 6 fast ansatte leger i totalt 5,6 stillinger. Det vil si at det kun er 0,5 legestilling vakant. Det er hittil brukt 2,4 mill. kr på legevikar ved dette kontoret. Dette pga utdanningspermisjoner, vakanser og ferie. Det er ikke budsjettert med innleie av vikarer. 0,5 årsverk hjelpepersonell har også stått ubesatt hele det meste av året. På inntektsside er det hittil i år merinntekt på 1,3 mill. kr. Dette er refusjoner fra Helfo og brukerbetaling. Dette viser at det jobbes godt og aktivt med å få en inntektsøkning.

**Dagtilbud/aktivitet for demente** har et mindreforbruk 0,4 mill. kr. Årsak til mindreforbruk er vakanser i stillinger (totalt 100 % stilling). For tiden driftes bare et dagsenter. Dette er forsvarlig da det er ledig kapasitet. Ansatte er midlertidig flyttet slik at alle jobber samme et dagsenter (midlertidig innsparing 80 % stilling). Det er også 20 % vakanse i hukommelsesteamet.

**Fysioterapi kommunal** har et mindreforbruk på 0,6 mill. kr i forhold til periodisert budsjett. Fysioterapi- og ergoterapidriften inkludert hverdagsmestringsteam, har vært stabil og ligger godt innenfor budsjett. Et årsverk fysioterapeut har stått vakant siden mai pga permisjon og det har ført til mindre ressurs på hjemmeboende voksne/eldre og hverdagsmestring. Kommunen ble ikke tildelt ny turnusfysioterapeut fra 15. august 2024. Dette er en reel reduksjon på et årsverk. Fra august er det bare ett årsverk fysioterapi som skulle dekke all behandling til voksne/eldre pasienter i kommunen. På grunn av den lave bemanningen har det vært store endringer i arbeidsoppgavene til terapeuten. Behovet for oppfølging av barn/unge er stort og dette har vært prioritert. Avvikstendensen på tidsfristbrudd og manglende oppfølging er økende siden første tertial og forventes å fortsette og øke på grunn av den lave bemanningen.

**Fysioterapi driftsavtale** har et mindreforbruk på 0,1 mill. kr. Årsaken til dette er at 0,2 årsverk er vakant. Avtalefysioterapeutene har ventelister.

**Dialyse Rørvik** refunderes i sin helhet av Helse Nord-Trøndelag ved Sykehuset Levanger.

**Aktivitører** har et mindreforbruk på 0,5 mill. kr i forhold til periodisert budsjett. Årsaken til mindreforbruket er at 100% stilling satt i vakant.

## Sykefravær, HMS og internkontroll

Det er i avdelingen 58 ansatte og det totale sykefraværet er følgende:

Ansvar 320 Helse og Mestring				
Sykefravær 1.1.24 – 31.08.24		Korttid	Langtid	Totalt
		1-16 dager Pros.	>17 dager Pros.	
23300	Frisklivssentral	0 %	52,4 %	52,4 %
23400	Dagtilbud demente	5,1 %	0 %	5,1 %
24100	Administrasjon	0 %	0 %	0 %
24101	Legekantor Rørvik	1,7 %	16,9 %	18,6 %
24101	Legekantor Kolvereid	0,5 %	0 %	0,5 %
24102	Fysioterapi kommunal	1,6 %	3,8 %	5,3 %
24103	Fysioterapi driftsavtale	0 %	2,8 %	2,8 %
24104	Dialyse	3,1 %	6,1 %	9,2 %
24107	Aktivitører	3,7 %	2,6 %	6,2 %
	<b>Totalt</b>	<b>1,4 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>7,8 %</b>

For enheten som helhet er sykefraværet relativt stabilt over tid. Sammenlignet med samme periode i 2023 er det en mindre økning i det totale sykefraværet på enheten fra 5,9 % i 2023 til 7,8 % i 2024. Økningen kommer i sin helhet på langtidsfravær. Det jobbes godt i alle avdelingene med oppfølging av sykemeldte, samt nærvær og forebygging.

Helse og mestring forholder seg til gjeldende rutiner for medvirkning både når det gjelder organisatoriske endringer, ombemanningsprosesser og løpende medbestemmelsesmøter.

Det avvikles ikke jevnlig HMS-møter i alle tjenestene, da dette er utfordrende i de små tjenesteområdene med 1-4 ansatte. Det gjennomføres ukentlige personalmøter ved begge legekantorene for å kunne ivareta informasjonsflyten da det ikke er noen avdelingsleder ved dette tjenesteområdet. Enhetsleder ivaretar driftsansvaret. Det gjennomføres informasjonsmøter og drøftingsmøter ved behov. Omstillingsprosesser følger rutiner for omstilling i Nærøysund med støtte fra HR.

## 11.3 Heldøgns omsorg

### Organisasjon

I 2.tertial har det vært en del endringer i organisasjonen heldøgns omsorg. Fra mai ble kjøkkendriften og ressursstyringskontoret overført fra stab til denne avdelingen.

I slutten av mai ble det vedtatt å midlertidig pause inntil 12 rom på NBBS. Dette er det jobbet med og det har vært fra 9-12 rom ledig gjennom sommeren.

Ansvar	Antall årsverk 31/8-24	Antall ansatte 31/8-24
<b>330 Heldøgns omsorg</b>		
<b>25300 Administrasjon</b>	1	1
<b>25301 NBBS 1 og NBBS 2</b>	35	41
<b>25304 Rørvik sykestue 2 og 3</b>	42	54
<b>25311 NBBS Bokollektiv</b>	21	26
<b>25312 NBBS natt</b>	10	12
<b>25313 Rørvik sykestue Vestbo</b>	10	16
<b>25314 Rørvik sykestue natt</b>	14	20
<b>Sum</b>	<b>133</b>	<b>170</b>

Ansvar	Antall årsverk 31/8-24	Antall ansatte 31/8-24
<b>25305 Kjøkken Kolvereid</b>	4	4
<b>25306 Kjøkken Rørvik</b>	6,8	7
<b>25413 Ressursstyring</b>	4,5	5
<b>Sum</b>	<b>15,3</b>	<b>16</b>

### Økonomi og drift

Per utgangen av august viser regnskapet et merforbruk på ca 1,2 mill. kroner. I den grad det er mulig holdes ledige stillinger vakante og man søker i størst mulig grad å unngå innleie av helsepersonell og redusere bruk av overtid. Det er til tider en stor utfordring etter hvert som turnoveren gjør seg gjeldende.

I slutten av mai vedtok kommunestyre å midlertidig pause inntil 12 rom på NBBS, noe som har vært nødvendig for å klare å holde kostnadene nede, samt skaffe nok personell.

Det jobbes fortsatt med oppgaveforskyvning på sykehjemmene. Helsefagarbeiderne får opplæring for å dreie flere oppgaver fra sykepleier til helsefagarbeiderne. Opplæringen er teoretisk og praktisk og gis mens ansatte er på arbeid. Ansatte synes det er spennende og interessant å få mer ansvar og faglig påfyll.

Samarbeid med frivilligheten er viktig, og det er gjennomføres mange arrangementer på begge sykehjemmene hver måned. Frivilligheten sammen med trivselsagentene er viktig for at det skal bli så bra dager som mulig på sykehjemmet.

## Sykefravær, HMS og internkontroll

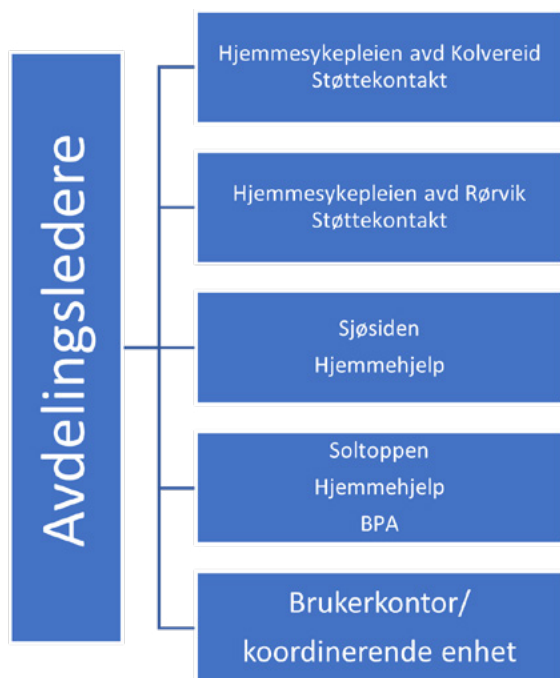
Sykefraværsrapport 01.01.2024 – 31.08.2024				
Ansvaretsnavn	Prosent			
	Korttid 1-16 dager	Langtid fra 17 dager	Totalt sykefravær	Totalt sykefravær i 2023
<b>Ansvar 330 Heldøgns omsorg</b>				
<b>25301 NBBS 1</b>	<b>1,9</b>	<b>10,9</b>	<b>12,8</b>	<b>13,2</b>
<b>25302 NBBS2</b>	<b>1,8</b>	<b>15,7</b>	<b>17,5</b>	<b>11,4</b>
<b>25303 Rørvik sykestue 2</b>	<b>2,3</b>	<b>5,6</b>	<b>7,9</b>	<b>10,7</b>
<b>25304 Rørvik sykestue 3</b>	<b>2,6</b>	<b>16,6</b>	<b>19,2</b>	<b>9,1</b>
<b>25309 Lærlinger</b>	<b>2</b>	<b>3,2</b>	<b>5,2</b>	<b>5,7</b>
<b>25311 NBBS Bokollektivet</b>	<b>2,9</b>	<b>9,1</b>	<b>12</b>	<b>6,8</b>
<b>25312 NBBS natt</b>	<b>1,9</b>	<b>9,7</b>	<b>11,7</b>	<b>16,6</b>
<b>25313 Rørvik sykestue Vestbo</b>	<b>2,2</b>	<b>0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,9</b>
<b>25314 Rørvik sykestue natt</b>	<b>1,4</b>	<b>13,7</b>	<b>15</b>	<b>3,5</b>

Enheten har et høyt sykefravær, det er et snitt på 13,3 prosent ut august 2024. Det er flere årsaker til det. Utfordringsbildet er knyttet til flere sammenhenger, både det som skjer i livet og på jobben. Det er en bra alderssammensetning, fra ungdommer til erfarne pleiere. Avdelingslederne har tett oppfølging av sykmeldte, samtidig som de har fokus på nærvær og forebygging for å hindre nytt fravær. Tjenesten har månedlige HMS-møter i henhold til plan og det samarbeides godt i

HMS-gruppene. Gruppene bruker HMS-rådgiveren til oppfølging og ROS-analyser. Kommunen gjennomfører nå et sykefraværprosjekt der enheten institusjon har fått startet først. Prosjektet er et samarbeid mellom kommunen og NAV Arbeidslivssenter. Representanten fra Arbeidslivssentret har hatt en gjennomgang med HMS-gruppene, ansatte og avdelingslederne i temaet «arbeidslivets spilleregler»

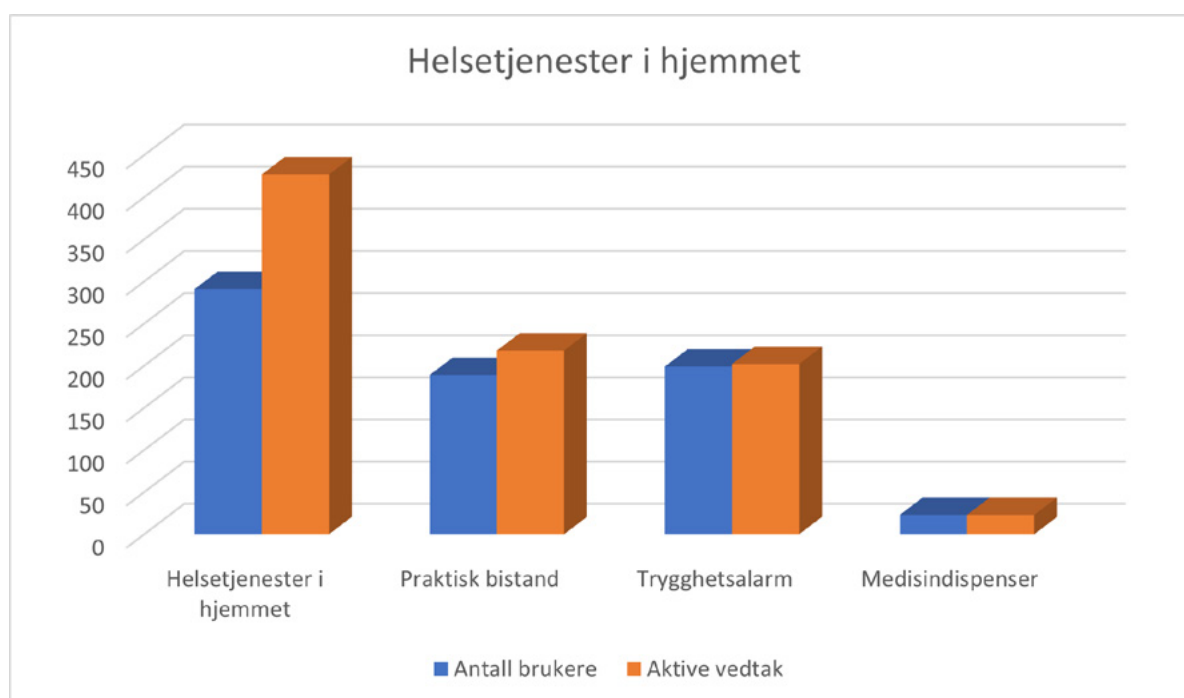
## 11.4 Hjemmebaserte tjenester

### Organisasjon



Tjenesten har i andre tertial hatt organisatoriske endringer, brukerkontor/koordinerende enhet har blitt tilført hjemmetjenesten og ligger direkte under enhetsleder.

### Aktivitet i tjenestene i 1 og 2.tertial



## Prosjekter i hjemmetjenesten:

**Velferdsteknologi** – tjenesten har god erfaring med å bruke medisineringsstøtte, dette er med på å forenkle hverdagen til både brukere og ansatte. Kompetansehevende tiltak og tverrfaglig innføring av VR briller i helsetjenesten i henhold til bærekraftsmålene god helse og livskvalitet, god utdanning og en bærekraftig omsorgstjeneste. Hensikten er å kunne bruke VR briller som opplæring/vedlikehold av nødvendig kunnskap i helsetjenestene i arbeidstiden uten å måtte ta av arbeidskapasiteten som trengs til å utføre pålagte tjenester. Det er søkt ut prosjektmidler på 129 961,- kr og hele summen er innfridd. Prosjektet varer ut 2024. Ansatte har i løpet av de åtte første månedene hatt god nytte av VR-brillene i opplæringsøyemed.

**Hjemmetjenesten har søkt ut samarbeidsmidler sammen med Nord universitet.** Ifølge strategiske føringer for tildeling og bruk av samarbeidsmidlene er hensikten å fremme bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og praksisfelt, bedre praksisopplegg og praksisveiledning, bedre integrering av teori og praksis i utdanningen, mer praksisnær forskning og utvikling. Vi er under prosess med å søke mer midler, da vi ikke fikk nok data i vår med de studentene vi hadde. Det er derfor ønskelig å fortsette å videreutvikle prosjektet. Da både vi og skolen mener at det er nødvendig å endre praksisform på ledelsespraksisstudiet for bedre samarbeid og utnyttelse av praksis for studenter og praksissted.

**Utvikling av palliativ plan** – det er søkt ut midler for utvikling og innføring av palliativ plan for hjemmeboende, kommunen har fått tildelt kr 360 000,- i tilskudd til gjennomføring av prosjektet. Palliativ plan er et dokument som skal sikre samhandling, planlegging og tilrettelegging av tiltak, slik at den som er syk opplever trygghet, økt brukermedvirkning og best mulig livskvalitet. Målet er å være i forkant av ulike utfordringer som kan oppstå gjennom sykdomsfasen. Planen lages

gjennom forhåndssamtale med bruker og pårørende. Prosjektet ledes av kreftkoordinator.

**Hverdagsmestring** – samarbeid i alle avdelingene med ukentlig treffpunkt for å øke kunnskapen til ansatte og innføre hverdagsmestring som et tanke sett i tjenesten.

**Samarbeid med frivilligheten** – Vi opplever godt samarbeid med frivilligheten via frivilligkoordinator og positive engasjerte frivillighetsledere. Frivilligheten har tatt større eierskap til blant annet Bjørkåstunet slik at det krever mindre av ansatte som skal utføre oppgaver til tjenestemottakere. Vi har en dedikert ansatt som har direkte kommunikasjon med frivilligkoordinator for å sørge for at det flyter godt i tjenesten og oppleves godt for frivillige og andre ansatte.

## Økonomi og drift

Uforutsett sykefravær har medført noe overtid i ferieperioden, til tross for dette har enheten har et mindreforbruk av overtid sammenlignet med samme periode i fjor, det er flere faktorer som er årsak. Fortsatt videreføring av forhandlingsturnus der vi har bedre kontroll på ressursene og smartere bruk av kompetanse er med på å holde forbruk av overtid ned, det har vært en årlig nedgang i bruk av overtid siden 2022. Det vurderes fortsatt kritisk til innleie ved fravær, aktiviteten i avdelingene er lagt til grunn når det vurderes innleie ved fravær. Ansatte flytter seg mer over avdelingene, også mellom Rørvik og Kolvereid. Det er jobbes med å fremme en kultur der kompetansen i tjenesten blir brukt der det til enhver tid er behov for den.

Heldøgns bemannede boliger har ikke hatt mulighet til å gå med redusert bemanning i sommermånedene på grunn av kompleksiteten til beboere. Virkningen av vedtak om dreining fra institusjon til heldøgns omsorg er ikke lagt inn i opprinnelig budsjett for hjemmetjenesten, og vil gi behov for en styrking av budsjett. En dreining fra institusjon til heldøgns omsorg vil trolig gi ytterligere press på budsjettet innenfor ansvar 340.



Tjenesten har i løpet av 2024 får tilført 15 mill. kroner for styrking av ressurskrevende tjenester (3 mill.) og reduksjon i innsparingskrav (12 mill.), da det ikke har vært mulig å ta ned driften som forutsatt i opprinnelig pålagt innsparingskrav på 16,3 mill. kroner. Det er som tidligere nevnt iverksatt tiltak som har medført innsparing i driften. Tjenesten har hatt minimalt med tilsetninger, ved frafall av personell har tjenesten ikke ansatt nye i stillingene. Tjenesten har jobbet godt med turnus-

planlegging og tjenestestyrerbemanning for 2024, og det gjør at tjenesten bedre kan planlegges tjenestestyrte etter aktiviteten i avdelingen.

En god planlegging og drift, og fantastiske ansatte gjør at tjenesten pr 31.august 2024 har en drift i balanse, til tross for at det ligger budsjettet et innsparingskrav på 4,3 mill. kroner. En meget stram drift forutsetter at det ikke oppstår uforutsette hendelser i tredje tertial dersom man skal klare å ha en drift i balanse pr 31. desember 2024

## Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefravær 01.01.24-31.08.24				
Ansvar 340 Hjemmebaserte tjenester		1-16 dager	>17 dager	Totalt
25706	Soltoppen - Rørvik	1,5	18,7	20,3
25707	BPA	3,1	3,3	6,5
25708	P16	0,9	2,7	3,6
25709	Sjøsidan - Kolvereid	3,8	6,8	10,6
25711	Brukerkontor - personellbase	0,6	5,7	6,3
25800	Hjemmebaserte tjenester - administrasjon	0	0	0
25801	Hjemmesykepleie Rørvik	1,2	8,1	9,2
25802	Praktisk bistand Rørvik	5,3	9,2	14,5
25803	Hjemmesykepleie Kolvereid	1,9	10,8	12,6
25804	Praktisk bistand Kolvereid	2,3	31,1	33,4
25811	Brukerkontor - ambulerende	0,4	38,5	38,9
25815	Lærlinger i hjemmebasert tjenester	3,6	0	3,6
		<b>2,1</b>	<b>11,1</b>	<b>13,2</b>

Tjenesten har hatt et økende sykefravær sammenlignet med samme periode i 2023, men fraværet har gått ned fra 1. til 2. tertial. Totalt for januar-august har vi et sykefravær på 13,2 %, en økning på 1,3 % fra 2023. Årsakene til sykefraværet ligger i et større utfordringsbilde som er knyttet til sammenhenger i jobben som kan være vanskelig å gjøre noe med, men at fokuset da må ligge i å styrke ansatte i det arbeidet de står i hver dag gjennom veiledning og mer leder – og kollegastøtte.

Det jobbes godt i avdelingene med oppfølging av sykemeldte, samt fokus på nærvær og forebygging for å forhindre nytt fravær. Det er månedlige HMS-møter i forkant av personalmøter som holdes i

avdelingene. HMS-gruppene har foretatt ROS-analyser med fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet i tjenestene. Gjennom disse analysene har vi kommet frem til utfordringsområder som vi skal jobbe med videre med i 2024. Noen utfordringer er mindre tiltaks-krevende, mens andre områder må ha større fokus. Det ble avdekket at ansatte utsettes for en del trakassering, vold og trusler. Det jobbes godt med tiltak, som refleksjon og øke kunnskapsnivået til ansatte gjennom veiledning og kursing.. Dette gir bedre innsikt i sykdom og forventet adferd, og gjør at ansatte er bedre rustet til å stå i utfordringer som er krevende. Vi har brukt kunnskap som allerede finnes i kommunen til veiledningen.

### Brukerkontor/Koordinerende enhet

Brukerkontoret har i perioden behandlet totalt 1252 saker:

- 454 saker er innvilget
- 24 saker er avslått
- 7 klagesaker
- 139 saker er avsluttet uten behandling

Det er fokus på god samhandling mellom avdelingene, leder for fysio/ergo er nå fast medlem i tildelingsmøter for å komme tidligere inn med hverdagsrehabilitering til både

nye brukere og de som allerede har tjenester.

Målet er økt bruk av tankesettet hverdagsmestring for å ha fokus på egen mestring i hverdagen, og mindre behov for langvarige tjenester. Det er ønskelig å starte en dreining mot kortere vedtak med hyppigere revurderinger for å sikre at bruker er på riktig trinn i omsorgstrappen.



## 11.5 Miljøtjenesten

Funksjon	Antall årsverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (25720)	1	1	Ellen Westerberg (sluttet 30.september 2024)
Tverrvegen (25724)	22	25	Avdelingsleder - ubesatt
Namdalstun (25725) inkl. dagsenter (25727)	27,62	36	Avdelingsleder Liss-Mari Sandberg
<b>Totalt ansvar 350 (faste ansatte)</b>	<b>50,62</b>	<b>62</b>	

Enhetsleder har sagt opp sin stilling fra 01.10.24. Stillingen lyses ikke ut og enhetsleder Rus og psykisk helse overtar ansvaret for Miljøtjenesten inntil videre.

Tjenestene i enheten:

- Døgnbemannet bokollektiv på Kolvereid, Tverrvegen (Funksjon 25724)
- Døgnbemannet bokollektiv på Rørvik, Skolegata

28/30 (Funksjon 25725)

- Dagtilbud på Rørvik som også benyttes av tjenesten på Kolvereid (Funksjon 25727)
- Avlastning (Funksjon 25822)

Dagsenteret for Miljøtjenesten er i daglig drift, i godt samarbeid med Rørvik aktivitetshus. Det jobbes aktivt med å gi brukerne en aktiv hverdag,

med god kvalitet. Dagsenteret skal være et tilgjengelig og levende sted som skal kunne brukes både på dag, kveld og helg for hele tjenesten og avlastningen. Aktiviteter skal inspirere til medbestemmelse, mestring og kreativitet. Populære aktiviteter er ludo, air-hockey, el-dart, karaoke, lage tennbriketter, nålefilting, velvære-kvelder og snekkerverksted. Det er inngått et samarbeid med kulturskolen om musikkopplæring en gang i uka der band har vært populært.

Det er stort fokus på ernæring og fysisk aktivitet i tjenesten og det jobbes systematisk og godt. Tjenesten benytter seg av både basseng og idrettshall.

Avlastningen i Miljøtjenesten gjennomføres i nye lokaler i Rørvik aktivitetshus. Dette medfører at de som benytter seg av avlastningen har full tilgang til de aktiviteter som er i dagsenteret. Det er stor pågang i behovet for avlastning, og tjenesten har fått flere store vedtak som skal iverksettes.

Tjenesten opplever en «yngrebølge» og det har vært en utfordring å få ansatt bla vernepleiere.

Det er signalisert fra koordinator og Brukerkontor en økning i etterspørsel etter bolig og tjenester fra Miljøtjenesten. Alle de 22 boligene som er tilknyttet heldøgns bemanning på Kolvereid (11) og Rørvik (11) er i bruk.

Samlet er det to årsverk vernepleier i vakanse, samt avdelingsleder i avd. Kolvereid.

Avdeling Rørvik har to ubesatte vernepleierstillinger.

## Økonomi og drift

Totalt forbruk: 94,22%

Funksjon 25724 - Tverrvegen: 92,59 % forbruk

Tjenesten har vedtak på 5 brukere med 1:1 bemanning. En bruker med 2:1 vedtak har blitt over 67 år, og tilskudd ressurskrevende bruker faller bort. Her er det søkt om skjønnsmidler for å kompensere

for en del av utgiftene. Tjenesten gir i tillegg bistand til 22 brukere som har vedtak fra 2-64 timer pr.uke. Avdelingslederstillingen står vakant. Faste tillegg er for lavt budsjettet og har et forbruk på 181,05 %. Støttearket i e-budsjett for tillegg samsvarer ikke med reel utgift for tillegg. Det bør reguleres i budsjett fra fastlønn som har et forbruk på 79,72 % til faste tillegg. Vikarlønn sykdom er for lavt budsjettet, men en ser at refusjon sykepenger er høyere enn utgift. Det er god kontroll på innleie og forbruk overtid er på kr. 25 506.

Funksjon 25725 – Skolegata 28/30: 101,20 % forbruk

Tjenesten har vedtak på 2 brukere med 1:1 bemanning. I tillegg har tjenesten 18 brukere med vedtak fra 2-80 timer pr.uke.

Faste tillegg er også her for lavt budsjettet med et forbruk på 182,83 %. Fastlønn har et mindre forbruk og ligger på 96,18 %. Utgift sykelønn er høyere enn inntekt med kr. 185.733. Det er usikkert om det er refusjoner som ikke er inntektsført. Videre viser regnskapstall et stort forbruk på overtid med kr.329.343. Overtidsbruken skyldes mangel på arbeidskraft pga udekkede stillinger som må være på plass for å dekke vedtak til tjenestemottakerne. Det må gjøres en regulering i budsjett da regnskap viser et mindreforbruk på vikarlønn ferie med 77,84 %.

Det er jobbet med ansettelse pga 1:1 vedtak på to nye tjenestemottakere. Tjenesten er enda ikke i mål her.

Funksjon 25822 – Avlastning: 96,69 % forbruk

Her faktureres kjøp av tjenester fra private og er pr. 2. tertial på kr.11.593.342.

Her vil det komme inntekt på ressurskrevende tjenester.

## Sykefravær, HMS og internkontroll

Miljøtjenesten ansvar 350	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	68,1 %	68,1 %
Avd. Kolvereid	2,0 %	9,0 %	11,0 %
Avd. Rørvik	1,6 %	4,8 %	6,4 %
Totalt ansvar 350	1,7 %	8,2 %	9,9 %

Vi ser en nedgang i sykefraværet i avd. Rørvik sammenlignet med samme periode i fjor. Avdelingen gjennomfører HMS-møte en gang per måned for å sikre trepartssamarbeidet. På HMS-møtene blir avvik gjennomgått. Kvalitetsavvik blir tatt opp på personalmøtene og i kvalitetsutvalget for Helse og velferd. Vernerunder blir gjennomført mellom avdelingsleder og lokalt verneombud i henhold til HMS-årshjul. HMS-plan for avdelingene blir oppdatert på HMS-møtene.

Sykefraværet i avd. Kolvereid har hatt en økning i samme periode. Det legemeldte sykefraværet har sammenheng med sykemelding på grunn av utredning til uføregrad/pensjon. Det meldes også om stor slitasje på ansatte i avd. Kolvereid på grunn av mangel på nærledelse i form av avdelingsleder. Enhetsleder har også vært langtidssykemeldt. Avdelingen har ikke fått gjennomført alle HMS-møter og personalmøter som ønsket i andre kvartal.

### Oppsummering ansvar 350:

- Avdelingsleder på Tverrvegen må på plass da vi ser stor slitasje i ansattegruppen og sykefraværet øker
- I avdeling Rørvik må det bemannes opp pga 1:1 vedtak som gjeldende turnus ikke dekker
- Innleie i tjenestene vurderes strengt fra uke til uke. Stillinger har stått vakant, og Miljøtjenesten har et mindreforbruk i 2. tertial på kr.2.327.979,00

## 11.6 Rus og psykisk helse

### Organisasjon

Enhetsleder Rus og psykisk helse rapporterer til HR-leder da det ikke er ansatt kommunalsjef Helse og velferd.

Funksjon	Antall årsverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (23460)	1	1	
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge (24105)	2,5	3	Enhetsleder
Mestringsenheten (24160)	4,2	5	Enhetsleder
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid (25760)	34,44	49	Enhetsleder (Avd.leder har permisjon)
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik (25764)	23,40	30	Avdelingsleder
<b>Totalt ansvar 360</b>	<b>65,54</b>	<b>88</b>	

#### Tjenestene i enheten:

Kommunepsykolog / psykisk helse barn og unge – Behandling, utredning og henvisning til spesialisthelsetjenesten. Det tilbys individuell og gruppebasert behandling tilpasset barn og unges behov.

- Mestringsenheten som driver individuell og gruppebasert behandling og ulike kurstilbud.
- Døgnbemannet bokollektiv på Kolvereid med døgnåpent dagtilbud (Funksjon 25460)
- Døgnbemannet bokollektiv på Rørvik med døgnåpent dagtilbud (Funksjon 25464)
- Boligsosialt arbeid tilbys i begge omsorgs-avdelingene på Kolvereid og Rørvik

#### Funksjon 24105 - Kommunepsykolog / Psykisk helse barn og unge

Ansatte er direkte underlagt enhetsleder i rus og psykisk helse. Tjenestemottakere er barn/unge med helseutfordringer som krever tettere oppfølging enn det for eksempel helsesykepleierne kan gi.

#### Funksjon 24160 – Mestringsenheten

Ansatte er direkte underlagt enhetsleder i rus og psykisk helse. Her jobbes det med tjenestemottakere som har milde til moderate helseutfordringer. Behandlingsfokuset er forebygging, og å gi redskap til ivaretagelse av egen psykiske helse.

#### Funksjon 25460 – Omsorgsenheten avd. Kolvereid

Avdelingsleder for Omsorgsenheten avd. Kolvereid har vært ute av stillingen siden juni 2023.

I denne enheten jobber ansatte med brukere som har alvorlig psykiske helseutfordringer og rusutfordringer. Det er døgnbemanning 24/7. Tjenesten bistår 3 brukere med 2:1 og 5 brukere med 1:1 bemanning. En tjenestemottaker med 1:1 bemanning har blitt over 67 år, og det er søkt om skjønnstilskudd for å dekke noe av utgiftene. Videre gis det tjenester til 22 andre brukere med alvorlig psykisk diagnose eller rusutfordringer der vedtakene varierer fra 1-35 timer pr.uke.

KAD (Kommunal akutt døgnplass) er plassert i denne enheten.

#### Funksjon 25464 – Omsorgsenheten avd. Rørvik

Det er egen avdelingsleder for denne enheten. Tjenestemottakerne er brukere med alvorlig psykiske helseutfordringer og rusutfordringer. Det er døgnbemanning 24/7.

Tjenesten har vedtak på 4 ressurskrevende brukere med 1:1 bemanning, og 1 bruker med 2:1 bemanning.

Omsorgsavdelingen har i tillegg 24 brukere med alvorlig psykisk diagnose eller ROP-brukere der størrelsen på vedtakene er fra 2-134 timer pr. uke.

### **Funksjon 23463 - Aktivitetstilbud rus og psykisk helse**

I denne funksjonen budsjetteres leie av Laukvika Gård, som har blitt en kjent og kjær base for tjenestens brukere. Det er viktig å kunne gi tjenestemottakerne et arbeid- og aktivitetstilbud da det virker godt forebyggende bla på rusbruk, vold og utagering. Laukvika Gård brukes også av erfaringskonsulentene som driver selvhjelpsgrupper for mennesker med rusutfordringer.

### **Økonomi og drift**

Totalt forbruk: 106,73 %

Rus og psykisk helse har totalt et merforbruk på kr.2.741.493.

Dette skyldes i all hovedsak at det er lagt inn kr.4.200.000 i innsparing lønn på funksjon 23460 (administrasjon) for hele året. Dette utgjør kr.2.800.000 for 2.tertial.

Denne innsparingen er ikke gjennomført Beløpet er urealistisk da tjenesten har lav ledertetthet med bare to faste avdelingsledere. En avdelingslederstilling står vakant til 24. mars 2025

### **Funksjon 24105 – Kommunepsykolog/psykisk helse barn/unge**

Forbruk 74,03 %

Kommunepsykolog sa opp sin stilling 22. juni 2024 og har sin siste arbeidsdag 30. september 24.

Kommunepsykologen har vært sykemeldt siden begynnelsen av august. Det er et savn for mange samarbeidspartnere at vi ikke har psykologressurs tilgjengelig. Hele tjenesten opplever stor etterspørsel fra tjenestemottakere med et komplekst og sammensatt utfordringsbilde.

Det stiller større krav til god kompetanse slik at vi kan bli treffsikre på hva vi tilbyr av tjenester og hvem som skal tilby dem.

### **Funksjon 24160 – Mestringsenheten**

Forbruk 96,78 %

Mestringsenheten opplever stor etterspørsel etter behandlingssamtaler. Innføring av nye inntakrutiner har gjort Mestringsenheten mer effektiv og tilgjengelig for kommunens innbyggere. Brukerkontoret tar kun imot henvendelser, og Mestringsenheten gjør kartlegging selv. Kommunens

innbyggere kan ta direkte kontakt med tjenesten via egen epostadresse som er annonsert på kommunens hjemmeside. Vi opplever også stor økning i henvendelser via lege, helsesykepleier, jordmor mfl. Alle som henvender seg til tjenesten blir kontaktet innen en uke der de får tilbud om timeavtale.

Tjenesten tilbyr, i tillegg til individuelle samtaler, aktivt gruppebasert behandling for å imøtekomme den store etterspørselen etter behandlingssamtaler (KID og KIB-kurs).

- Antall aktive brukere i perioden (1. mai – 31. august 2024): 160
- Tjenester avsluttet i perioden (1. mai– 31. august 2024): 36
- Kursdeltagere kommer i tillegg

Mestringsenheten kan bidra sammen med psykisk helse barn/unge i skoleklasser på videregående med undervisningsopplegg om psykisk helse. Dette er god forebyggende jobbing, og vi kommer i kontakt med et stort antall unge.

I tråd med gjeldende planverk, har Mestringsenheten i samarbeid med erfaringskonsulent, startet opp Selvhjelpsgruppe for brukere som sliter med rusutfordringer.

### **Funksjon 25760 - Omsorgsenheten avd. Kolvareid – Forbruk 105,81 %**

Avdelingsleder for Omsorgsenheten avd. Kolvareid har vært ubesatt siden juni 2023. På grunn av uheldige omstendigheter ble fravær av avdelingsleder lengre enn beregnet og vil vare til slutten av mars 2025. Å få avdelingsleder tilbake i stillingen blir godt for alle da en stor avdeling med rundt 50 ansatte trenger nærledelsen som avdelingsleder skal ivareta. Arbeidsbelastningen på enhetsleder som må ta alt personalansvar blir betydelig, og en del arbeidsoppgaver på personalsiden blir ikke optimalt ivaretatt.

Løsningen med å fordele arbeidsoppgaver blant egne ansatte i tjenesten på fagnivå har fungert godt, samt samarbeid med Ressursstyring og HMS-gruppen.

Fastlønn har et forbruk på101,82 %

Faste tillegg er for lavt budsjettert og har et forbruk på 126,88 %. Støttearket i e-budsjett for tillegg samsvarer ikke med reel utgift for tillegg. Vikarlønn

sykdom har god kontroll. Her er refusjoner høyere enn forbruk sykevikar med et pluss på kr.457.272. Forbruk overtid er på kr.58.285,43.

Vi har påpekt ønske om elbil som arbeidsbil, da vi ser at det er en billigere løsning for tjenesten.

Tjenesten er påført en utgift til Blå Kors på kr.1.849.606,00 som er overført fra Barnevernstjenesten. Dette var ikke budsjettert i tjenesten. Avtalen er nå avsluttet og siste utbetaling til Blå Kors var i mai.

Bygging av nye boliger for brukergruppen ROP-brukere er godt i gang i Halsanvegen. Åpning av disse boligene vil gi tjenestemottakerne bedre bovilkår, og forhåpentligvis gi tjenesten enda bedre drift.

Vi har et merforbruk på konto 12000 med kr.134.025. Dette omhandler innkjøp av nødvendig utstyr til midlertidig base etter brannen i Halsanvegen i mars 2024. Forsikringsoppgjøret etter brannen er ikke klart enda.

Fire ansatte i denne avdelingen er sterkt delaktige i drift av pårørendeprogrammet ROM. Vi har fått midler fra Statsforvalteren som dekker dette tiltaket. Det er avholdt flere pårørendetreff, og det er kommet gode tilbakemeldinger fra pårørende og organisasjonen Voksne for barn som er utvikler av pårørendeprogrammet ROM.

**Funksjon 24764 – Omsorgsenheten avd. Rørvik –**  
Forbruk 93,67 %

Det drives godt i tjenesten på Rørvik med et foreløpig mindreforbruk på kr 912.483,00.

Fastlønn har et forbruk på 102,20 %.

Faste tillegg er for lavt budsjettert og har et forbruk på 103,33 %. Støttearket i e-budsjett for tillegg samsvarer ikke med reel utgift for tillegg.

Prosjekt friluftsliv som arbeidsmetode er inne i sitt siste prosjektår. Arbeidsmetoden er godt integrert i omsorgsenhetene, og vi ser økt funksjonsnivå og tilfredshet i brukergruppen som deltar.

## Sykefravær, HMS og internkontroll

Rus og psykisk helsetjeneste	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	0 %	0 %
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge	0,5 %	13,6 %	14,1 %
Mestringsenheten	3,1 %	0 %	3,1 %
Omsorgsenheten Rus og psykisk helse avd. Kolvereid	1,4 %	5,5 %	6,9 %
Omsorgsenheten Rus og psykisk helse avd. Rørvik	1,9 %	4,5 %	6,4 %
<b>Totalt ansvar 360</b>	<b>1,6 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>6,7 %</b>

Ledere jobber i samarbeid med HMS-gruppen og ansatte bevisst med sykefravær, tilrettelegging og god dialog for å forebygge fravær.

Tjenesten har god kontroll på årsak til fravær.

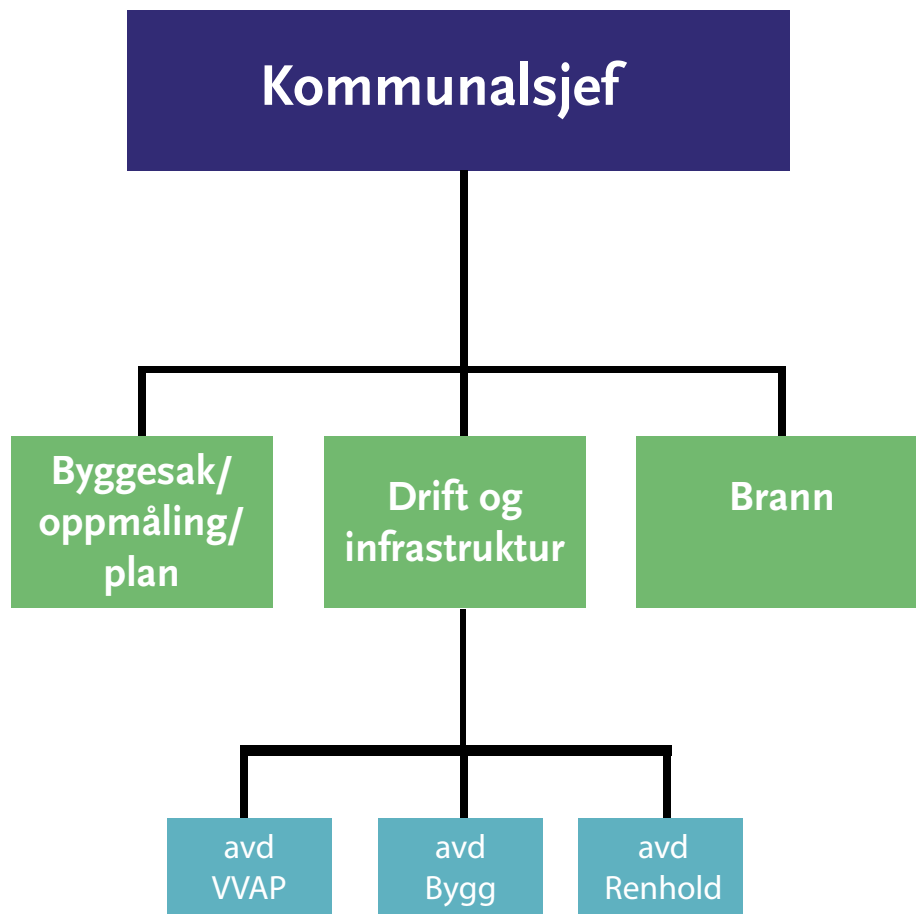
Eksisterende fravær er ikke arbeidsplassrelatert, men handler om akutt alvorlig og kronisk sykdom.

Vi opplever i ansvar 360 at det er et godt treparts-samarbeid i HMS-gruppene, og at vi er omforent om mål og retning.

### Oppsummering ansvar 360:

- Administrasjon er ikke innenfor budsjett da vi ikke greier innsparingen som er lagt inn på konto 10699-innsparing lønn
- Omsorgsavdelingen på Kolvereid har et overforbruk på kr.1.446.927,00 på grunn av overført utgift fra Barnevernet på kr.1.849.606,00 som ikke er budsjettert
- Ansvar 360 har et totalt overforbruk på grunn av ovenfornevnte punkter på kr.2.741.493 og har behov for styrking av budsjettramme

## 12.0 Teknisk



### 12.1 Måloppnåelse for sektoren

Med utgangspunkt i de 3 satsningsområdene fra kommuneplanens samfunnsdel ble følgende mål og tiltak vedtatt i budsjett for 2024.

#### Mål

God samhandling internt og eksternt.  
Skape gode arealer for bo- og bilyst og aktivt næringsliv.

- Gode lokaler og god infrastruktur, til lavest mulig kostnad for best mulig rammevilkår for brukerne.

- Styrke fokus på HMS/interkontroll og aktiv bruk av avvikssystemet.
- Bedre innkjøpsrutiner.
- Gode forebyggende- og beredskapstjenester for å trygge befolkningen.
- Ta i bruk digitale løsninger for befolkningen og for egen drift



**Tiltak som fremkommer i budsjett, i tillegg til ordinær drift:**

Tiltak	Måloppnåelse
<b>Det gode liv i Nærøysund:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Videreføring av gratis halleie og idrettsanlegg for organisert aktivitet for barn og unge opp til 18 år. Gjelder også for terminfestede kamper for samme aldersgruppe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ligger inne i budsjett, samt det er utarbeidet ny prisbok.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Parkanlegg – styrke fokus på gode uterom - oppgradering og vedlikeholde parkanlegg/uterom, utvikle samarbeid av drift med lag/foreninger med flere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ikke gjennomført i 2. tertial</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle badeplassen «Storvatnet» - Statlig sikret friluftsområde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se under enhet Drift og Infrastruktur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablere dagsturhytte i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune og lag/foreninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansatte fra teknisk bistår i arbeidet.</li> </ul>
<b>Grønn utviklingskraft i Nærøysund</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ferdigstille plan og strategier for kommunens formålsbygg. Inklusive plan for energioptimalisering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er utsatt inntil videre.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Det settes et mål om 5 % reduksjon av energiforbruket.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeides med kontinuerlig. Per første halvår er forbruket ca 6 % lavere enn i 2023.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utarbeide plan for tilsyn, samt gjennomføring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikke igangsatt. Arbeidet vil skje i samarbeid med vannkoordinatorene samt endret organisering av landbruk/klima/miljø</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunedelplan Rørвик – klima/miljø, trafikksikkerhet og andre trafikale utfordringer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidet igangsatt. Planprogram vedtatt. Intern endring i organisering av arbeidet.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Retningslinjer for klima/miljøtiltak i kommunens anskaffelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Blir vurdert i forbindelse med anbud skal utarbeides.</li> </ul>
<b>Samskapende kommune</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle Bookup - for effektiv og brukervennlig systemer for leie av kommunale formålsbygg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeides med kontinuerlig. Prisbok er utarbeidet og lagt inn.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Videreføre arbeidet med å ta i bruk verktøy for bedre muligheter for samhandling og medvirkning i planer og prosjekter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pågår kontinuerlig</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle hjemmeside Digitale skjema/søknadsblanketter/ «god og rett info»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pågår kontinuerlig. Booking av saksbehandler er et av tiltakene.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Videre arbeid med rutiner for innkjøp, jmf innkjøpsstrategi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokus på kontroll på alle innkjøp</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle arbeidsplasser for ufaglærte/utenforskap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbeidet med Veksten, NAV, MAKS. Tatt inn flere for arbeidstrening, språkpraksis. Dette området vil bli jobbet mer med</li> </ul>

### Andre vedtakspunkter i budsjett som angår kommunalområdet teknisk:

1. Tiltak/driftstilpasninger i «tabell Budsjettutfordringer Teknisk» i dette saksfremlegg vedtas, der samlet besparelse utgjør 11,3 mill. kroner. - UTFØRT
2. I tillegg skal det gjennomføres en reduksjon i forhold til faktisk bemanning pr. 31. desember 2023 tilsvarende to årsverk. Helårseffekt fra 1. januar 2025, og gevinsten tilføres/styrkes vedlikeholds-budsjettet. - UTFØRT
3. Bassengtilbudet til skolene i Nærøysund, og befolkningen for øvrig, skal tilbys fra bassenganleggene på Rørvik og Kolvereid. Øvrige bassenger vedtas nedlagt. - UTFØRT
4. Se på mulighetene for å samkjøre anbud av veivedlikehold og vintervedlikehold sammen med fylkeskommunen. - Kontakt med Trøndelag fylkeskommune er ikke gjennomført. Det vil bli gjort i løpt av våren/høsten 2024
5. Kommunalområdet Teknisk skal i tillegg holde fokus på effektiviserende tiltak og gevinstrealisering, og andre tiltak som kan bidra til innsparingsmålet - Pågår fortløpende

### Økonomi

Ansvar	Sum periode 8 korrigert	Sum budsjett periode 8	Sum avvik	Sum regnskap 2023 periode 8
4 Teknisk summert	45 066 677	49 323 065	-4 256 388	72 343 239
400 teknisk	189 165	507 071	-317 906	2 087 648
410 Byggesak/oppmåling/plan	492 761	78 640	414 121	1 743 619
420 Kommunalteknikk	12 719 402	15 869 128	-3 149 726	18 935 051
430 Brann	8 346 700	8 075 201	271 499	8 042 170
440 Byggdrift	23 318 649	24 793 025	-1 474 376	41 534 751

Kommunalområdet har pr 2 tertial et periodisert mindreforbruk. Nærmere detaljer fremkommer under hvert ansvarsområde.

## 12.2 Brann

### Organisasjon

Nærøysund brannvesen består av 4 faste ansatte og 49 deltidskonstabler med fast ansettelsesforhold i kommunen. Brannvesenet har utrykningsstasjoner på Kolvereid og Rørvik, samt depoer på Abelvær, Austafjord, Foldereid og Salsbruket med tilhørende mannskaper.

Brannsjefen har gjennomført kurs i utrykningskjøring, og det er gjennomført internopplæring på nye ansatte ved stasjon Rørvik. Videre jobbes det med å engasjere en ny læring i brannforebyggerfaget som vil bli et godt bidrag i utvikling av enheten.

### Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 8 korrigert	Sum budsjett periode 8	Sum avvik	Sum regnskap 2023 periode 8
430 Brann	8 346 700	8 075 201	271 499	8 042 170

Enhet brann og redning har et periodisert merforbruk som i stor grad skyldes et høyt antall utrykninger, og at disse har vært av et større omfang. Dette fører videre til et økende behov for utskifting av materiell pga. slitasje og forbruksvarer som drivstoff, mat og drikke. Det er iverksatt tiltak for å redusere driften ytterligere, gjennom kutt i øvingsaktivitet, utsettelse av nødvendig kurs og kompetansehevende tiltak som overflateredning og grunnkurs, utsettelse av innkjøp av nødvendig utstyr og samt gjenbruk av gammel brannbekledning.

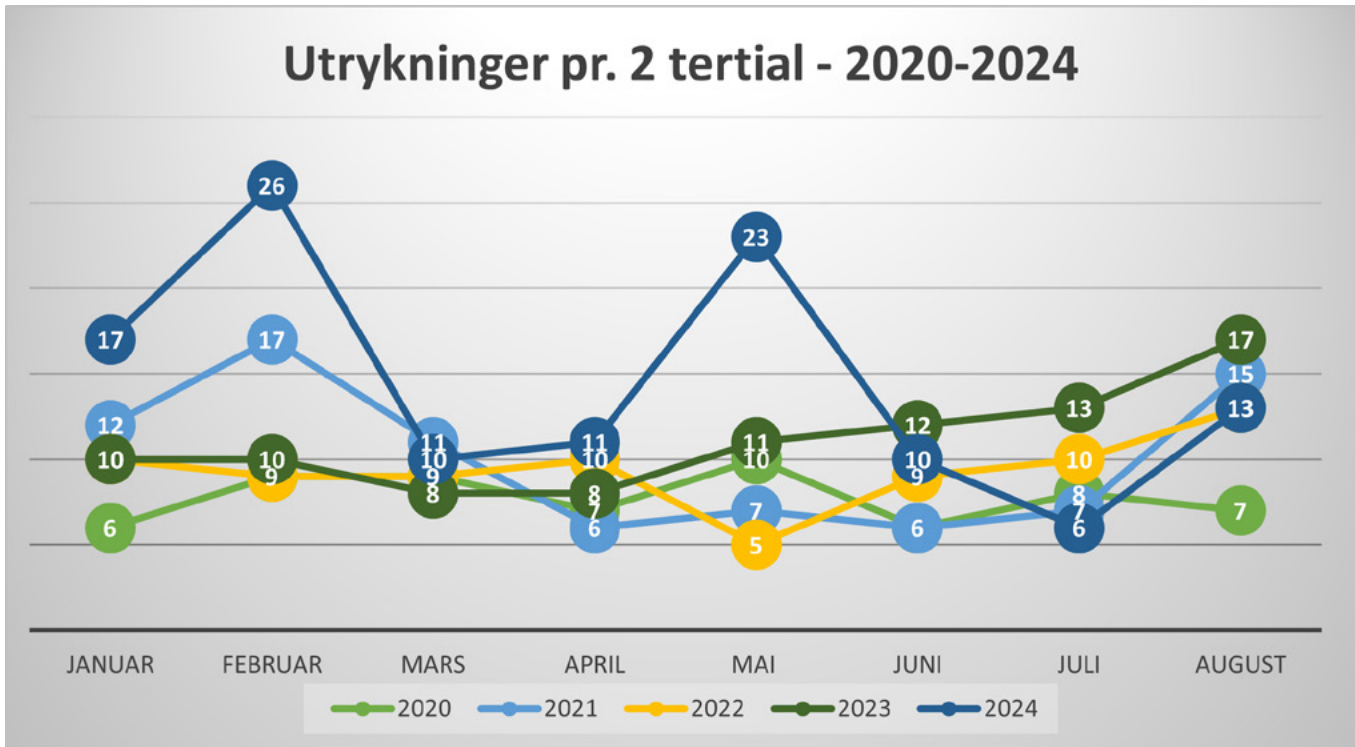
Brannvesenets bilpark er videre under vurdering hvor man ser på muligheter for å effektivisere, men samtidig unngå å svekke brannvesenets evne til å transportere styrker ut til et ulykkessted, og ivareta forskriftsmessig tidskrav til utrykning.

Utstyret sin brannvesenet besitter er av eldre dato og det vil innen kort tid være behov for utskiftinger og oppgraderinger. Det være seg innkjøp av utstyr,

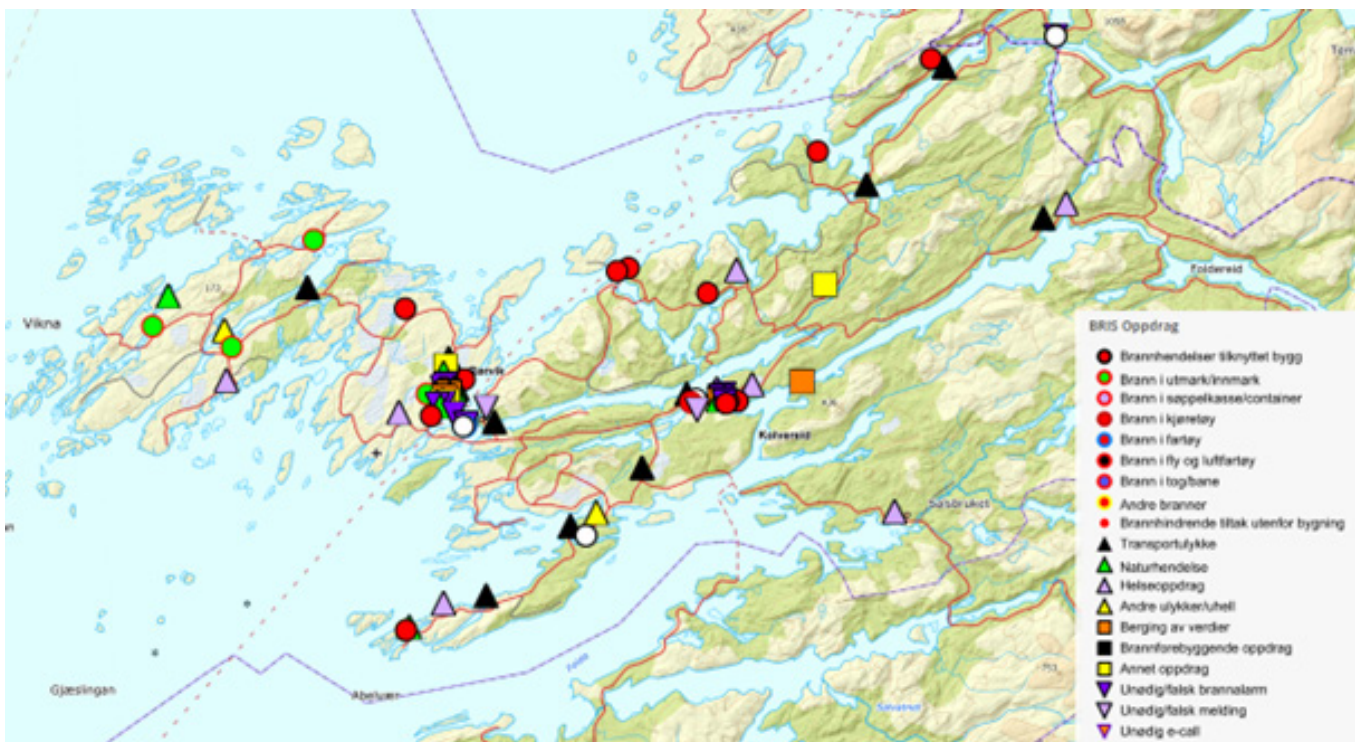
utskifting av mannskapsbiler, verneutstyr m.m. Dette må ses på i forbindelse med utarbeidelse av kommende økonomiplaner.

Nærøysund brann og redning har gjennomført 52 utrykninger per 2. tertial. Samlet for 2024 har brannvesenet løst 112 oppdrag, sammenlignet med 84 oppdrag i 2023. Mai var en måned med særdeles mange hendelser hvorav brann i bygning på Abelvær som den største aksjonen. Denne hendelsen var svært ressurskrevende, som gjenspeiler seg i regnskapet. Samtidig viser brannvesenet en meget god evne og vilje til å løse komplekse oppdrag med mange faremomenter.

Forebyggende avdeling har gjennomført 38 branntilsyn i 2024. Det er gjennomført 1 221 feieroppdrag på boliger, 432 boligtilsyn, og 486 oppdrag knyttet til fritidsboliger så langt i 2024. Det er også gjennomført opplæring av ansatte i barnehagene i brannslukking av forebyggende avdeling



Antall utrykninger pr. 2. tertial sammenlignet med tidligere år



Type oppdrag med stedsangivelse pr. 2. Tertial

Brannvesenet har igangsatt arbeidet med branndokumentasjonen, som vil gi en beskrivelse av risiko- og sårbarhetene for uønskede hendelser i kommunen, hvilke forebyggende ressurser som må til for å redusere risikoen, og en beredskapsanalyse som skal beskrive hvordan innsatstyrken skal dimensjoneres og utrustes for å ivareta resterende risiko. Første del av arbeidet med brannvesenets risiko- og sårbarhetsanalyse forventes å kunne legges frem til formannskapet for behandling i november iht. prosessplan jfr. sak 24/925.

Utbygging av brannstasjon på Rørvik er i henhold til tidsplan og ventes ferdigstilt 21. oktober. Brannvesenet har igangsatt arbeidet med å utvikle nye internrutiner tilpasset den nye stasjonen, og flytting forberedes. Det er fortsatt avvik knyttet til brannstasjon på Kolvereid etter tilsyn fra Arbeidstilsynet. Det er satt ned en arbeidsgruppe bestående av tillitsvalgt, verneombud og brannsjef som har utført et forarbeid til videre planlegging. Det jobbes nå med å engasjere en arkitekt til prosjektet.

Nærøysund kommune er en del av «Brannsamarbeidet i Trøndelag», initiert av styret til 110 Midt Norge, og et prosjekt som styres av 110-sentralen. Prosjektet har pågått i 2024 og dette handler om å identifisere naturlige samarbeidsarenaer mellom brannvesen i Trøndelag. Dette er blant annet felles kurs og opplæring, felles innkjøpsordninger, ressursutnyttelse og kunnskapsdeling, og samtidig ivareta kommunal selvråderett og kontroll. Det legges opp til at formannskap/kommunestyre

blir godt orientert om arbeidet i prosessen som pågår.

Brannvesenet har mottatt varsel om tilsyn fra DSB på branndokumentasjon, øvingsaktivitet og det forebyggende arbeidet. DSB gjennomfører tilsynet 1. oktober 24 samme med ordfører, kommunedirektør, brannsjef og tillitsvalgte.

### **Sykefravær, HMS og internkontroll**

Nærøysund brann og redning har avvik knyttet til brannbekledning og verneutstyr. Dette er kostbart å kjøpe inn og på grunn av det høye merforbruket knyttet til antall utrykninger er det i 2. tertial ikke funnet økonomisk dekning for innkjøp av dette. Alle konstabler har i dag 1 sett bekledning med tilhørende verneutstyr, men dette er gammelt og på overtid ift. levetid og funksjonalitet. Det eksisterer svært lite reservebekledning og brannvesenets evne til å handtere flere hendelser over tid vurderes som meget sårbar.

Det har i perioden blitt avdekket flere avvik knyttet til internkontroll. Brannsjefen jobber nå med å stramme opp rutiner og legge til rette slik at det systematiske HMS arbeidet kan utvikles til det bedre. Brannsjefen opplever imidlertid at arbeidsmiljøet i enheten er god, tross særdeles stramme økonomiske rammer. Det har blitt etablert gode synergier og samarbeidsområder mellom utrykningsstasjonene og brannsjefen opplever mer samarbeid enn tidligere. Enheten har et svært lavt sykefravær, noe som er gledelig.



*Ny brannstasjon på Rørvik under bygging*

## 12.3 Plan og byggesak

### Organisasjon

Arbeid med kommunedelplan Rørvik  
 I utgangspunktet var det lagt opp til at en dedikert person skulle ha hovedansvaret for utarbeiding og oppfølging av arbeidet med kommunedelplan Rørvik (direkte underlagt kommunedirektøren). Etter at næringsrådgiver sa opp sin stilling sommeren 2024 ble det behov for omorganisering av oppgaver, og

hovedansvaret for oppfølging av kommunedelplanen har nå blitt lagt til enhet for plan, byggesak og oppmåling. Enheten er allerede tungt inne i arbeidet med kommuneplanens arealdel for hele Nærøysund, og forberedelser med å sende denne planen på 2. gangs høring har hatt 1. prioritet i denne perioden.

### Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 8 korrigert	Sum budsjett periode 8	Sum avvik	Sum regnskap 2023 periode 8
410 Byggesak/oppmåling/plan	492 761	78 640	414 121	1 743 619

Det er behandlet 9 flere saker i løpet av 2. tertial sammenlignet med 1.tertial (127 saker i 2. tertial mot 118 saker i 1. tertial). Normalt er det flere saker i løpet av sommersesongen, sammenlignet med vintersesongen. Det er noe færre saker i løpet av sommersesongen i 2024 sammenlignet med tidligere år (127 saker i 2. tertial 2024 mot 135 saker i 2.tertial 2023). Det er generelt færre store byggeprosjekt. I store byggeprosjekt er det ofte profesjonelle aktører som er ansvarlig søker. I saker om mindre byggetiltak med privatpersoner som

søker går det gjerne med mer tid til veiledning, og tidsbruken totalt sett for byggesaker er derfor fortsatt omtrent likt, selv om det er færre store byggeprosjekter på gang.

Når det er færre delingssaker, påvirker også dette antall saker til oppmåling – som igjen viser seg i lavere inntekter også innenfor oppmåling. I og med vi nå går mot en roligere sesong (vintersesongen), er det ikke sannsynlig at budsjetterte inntekter vil nås i 2024.

	1.tertial (antall bygge- og delesaker)	2.tertial (antall bygge- og delesaker)
2023	124	135
2024	118	127

Oppmåling av kommunal veg som er bygd (Stakkskardet), har blitt prioritert denne perioden. Innenfor geodata/oppmåling er det i tillegg arbeidet mye med rydding i matrikkelen (landets offisielle eiendomsregister). Dette omfatter blant annet retting i henhold til feillister fra Kartverket for adresser (registrering av adkomstpunkt), eiendommer som mangler, etc. For byggesak/plan har arbeid med kommunale planer blitt prioritert (kommuneplanens arealdel).

Innen eiendomsforvaltning har arbeid og gjennomføring av salg av to eiendommer blitt gjennomført, i tillegg til 1 kjøp (gnr. 210/22/156), og et par saker om salg av tilleggsareal. Gjennomgang av gamle festeavtaler på Kolvereid industriområde er igangsatt, og møte med en av aktørene der er gjennomført med tanke på gjennomføring av salg og hjemmelsoverføring. Dette er et ledd i arbeidet med opprydding i festeavtaler og eiendommer.

## Sykefravær, HMS og internkontroll

Ingen HMS-avvik er registrert i perioden.

Sykefraværstatistikk viser 2,8 % for korttid, og 0 % langtid. Gjennomsnitt: 2,8 % sykefravær. Ingen spesielle tiltak anses påkrevd.

Løpende internkontroll (kontroll av saker/vedtak før utsending) fungerer som normalt.

## 12.4 Drift og infrastruktur

### Organisasjon

Området kommunalteknikk ble fra 1. januar 2024, slått sammen med byggdrift til en ny enhet, «Drift og Infrastruktur». Enheten jobber kontinuerlig med omstilling. Det være seg bemanning, samhandling, utnyttelse av utstyr/ressurser, samlokalisering, m.m. Det begynner å bære frukter ved at vi klarer å samhandle slik at litt større oppgaver kan gjennomføres ved at ressursene utnyttes bedre. Prosjekter om tilpasninger ved Rørvik skole, aktivitetsbygget Nærøysundet skole og tilpasninger av helsehuset

er gode eksempler på dette. Det er her, som ellers i organisasjonen innført ansettelsesstopp. To årsverk at sluttet i perioden og de blir ikke erstattet.

Ledelsesstrukturen er endret ved at ansvarsområdene byggdrift og kommunalteknikk ledes av en avdelingsleder, mot tidligere to. Dette for å kunne samordne tjeneste enda mer og kortere beslutningsveger. I tillegg har vi endret arbeidsoppgaver på øvrige slik at vi er i stand til å følge opp prosjekter som ROP boliger, brannstasjon, skade basseng. Dette ser ut til å fungere godt.

### Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 8 korrigert	Sum budsjett periode 8	Sum avvik	Sum regnskap 2023 periode 8
420 Kommunalteknikk	12 719 402	15 869 128	-3 149 726	18 935 051
440 Byggdrift	23 318 649	24 793 025	-1 474 376	41 534 751

Enheten består av to ansvarsområder, ansvar 420 Kommunalteknikk og ansvar 440 Byggdrift. Disse to ansvarsområdene ses under ett i drift.

Begge ansvarsområdene er korrigert for interne

overføringer, samt at utgifter er periodisert.

Ansvar 440 er korrigert i forhold til utgifter som er regnskapsført på forsikringskader.

Ansvaret har et periodisert mindreforbruk. Noe av

årsaken er en nøktern drift, fullt fokus på kun nødvendige innkjøp, lavere lønnskostnader. I tillegg er det perioden ikke utført vinterdrift. Status på vinterdrift er at på grunn av en grei vinter første periode, og med forbehold om hvilken vinter som kommer, ser det ut for at budsjettet på vinterdrift vil holde.

Energikostnadene er høye og der ligger forbruket høyere enn budsjettet, når det gjelder kostnadene. Forbruket i kWh første halvår er ca 6 % lavere enn året før. Dette skyldes god oppfølging, samt redusert bruk av bygg (Basseng Rørvik). Det må fortsatt jobbes med god oppfølging av forbruket rundt omkring, og det jobbes nå med å få på plass en bedre organisering rundt dette.

Inntektene på husleie (omsorgsboliger) litt under budsjett. Utleiefrekvensen fortsetter å være bra. Leiekontrakt med Trøndelag Fylkeskommune, leie av Sinkaberg Arena, er nå signert. Ref tidligere informasjon, samt sak i FS 23.05.24 – sak 100/24. Disse inntektene er nå innbetalt og det foretas månedlig fakturering.

Med disse lave budsjettet som ansvaret forholder seg til, gjør at det er krevende å drive godt vedlikehold av bygg og anlegg. Etterslepet vil nå i en periode vokse og det kan være områder hvor man må akseptere dårligere kvalitet. Ansvarsområdene har også en del maskiner og utstyr som i løpet av de kommende årene må fornyes. Dette er punkter som må tas med i vurderingene rundt ny økonomiplan.

Det har vært gjennomført tilsyn av dammen ved Rokkvatnet. Dette er periodisk tilsyn som gjennomføres jevnlig

Bassenget på Rørvik ble totalskadet i januar, samt at uværet «Ingunn» førte til skader på bygg og anlegg. Arbeidet med utbedringer av bassenget på Rørvik er i gang. Forsikringsoppjøret er delt i to, bygningsmessig og bassengteknisk (rensaneanlegg m.m.). Bygningsmessige arbeider går direkte gjennom forsikringsselskapet og styres av dem. Dette pågår for fullt. Bassengteknisk vil kommunen få dekt en sum, avkortet for alder. Her har det ikke kommet endelig tall enda, men det jobbes med å få en klarhet i dette. Utbedringer rundt bassengteknisk

må kommunen selv styre, dvs prosjektledelse, anbud, kontrakt. Det vil bli fremmet en sak på finansiering av dette.

De øvrige skadene som «Ingunn» påførte våre bygg, er noen utbedret, og noen det fremdeles mangler tilbakemelding fra forsikringsselskapet på.

#### **Det har i perioden vært jobbet med følgende prosjekter (investeringsbudsjettet):**

- VA Nordre – Kolvereid, anbudsgrunnlag er klart, men vil bli lyst ut i des/jan.
- Brannsikring renseanlegg – Ingen tilbydere. Vil bli sendt ut ny revidert tilbudsforespørsel.
- Trykkøkningsstasjon på hovedledning v/Meenget – gjennomføring, ferdig okt/nov.
- Montering av renseanlegget i Kolvereidvågen - pågår
- ROP-boliger – gjennomføring, byggetrinn 1 ferdig i desember 2024
- Rørvik brannstasjon – gjennomføring, ferdig oktober 2024.

#### **I tillegg så er det gjennomført en del prosjekter i egenregi:**

- Aktivitetssal Nærøysundt skole – gjennomført
- Tilrettelegging for flytting av Helse på Kolvereid – gjennomført
- Tiltak Rørvik skole – delvis gjennomført, slutføres i høstferieuken.

Ved Storvatnet er det utført følgende (Tiltak som dekkes av midler fra Miljødirektoratet):

- Innkjøpt og utplassert 3 nye store benker m/ bord
- Innkjøpt og montert 2 egne søppeldunker for engangsgriller
- Tettet/utbedret bakvegg etter at biodo ble fjernet.
- Gjenstår vegetasjonsrydding – blir gjennomført etter løvfall

Området fremstår nå som en god og tilrettelagt badeplass/fritidsområde.



## Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar	Måned	Korttid (%)	Langtid (%)	Total (%)
Ansvar 420 Kommunalteknikk	Januar - August	2	3,7	5,7
Ansvar 420 Kommunalteknikk	Mai	0,8	1,3	2,1
	Juni	0	1,1	1,1
	Juli	9,6	1,1	10,7
	August	0	1	1
	<b>Snitt Tertial 2</b>	<b>2,6</b>	<b>1,1</b>	<b>3,7</b>
Ansvar	Måned	Korttid (%)	Langtid (%)	Total (%)
Ansvar 440 Byggdrift	Januar - August	1,8	9,7	11,6
Ansvar 440 Byggdrift	Mai	0,6	10	10,5
	Juni	1,8	12,5	14,3
	Juli	0,7	8,1	8,8
	August	2,1	9,9	12
	<b>Snitt Tertial 2</b>	<b>1,3</b>	<b>10,1</b>	<b>11,4</b>

Sykefraværet innen ansvarsområde 420 har bedret seg siden tertial 1 da det var noe høyt. Sammenlignet med 2023 på samme tidspunkt så er det en stor forbedring da det lå på 9,4 %. Har en ansatt som fremdeles ikke er tilbake 100 % etter operasjon, men totalt sett så er sykefraværet for ansvarsområde 420 lavt.

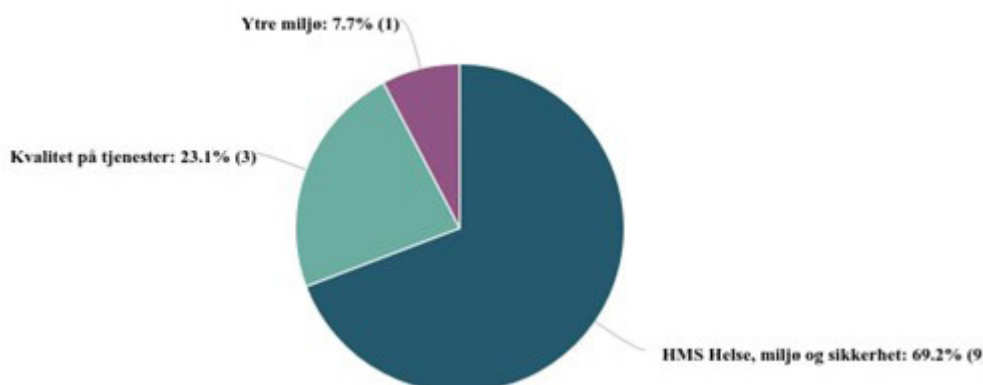
Sykefraværet innen ansvarsområde 440 er fremdeles høyt. Her ligger fraværet fra byggdrifere og renholdere. Sammenlignet med

2023 så var det noe lavere, 8,1 %. Årsaken til fraværet er kjent, skyldes sykdom, operasjoner og slitasjeskader.

Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging innen begge ansvarsområdene og der det er mulig legges det til rette for å utføre andre oppgaver i den perioden man er sykemeldt.

Det er i tertial 2 meldt inn 13 avvik i Compilo på Drift og infrastruktur. De er fordelt 3 kategorier som vist i diagrammet under:

1. mai 2024 - 31. aug 2024



Avvik har blitt forsøkt behandlet fortløpende, og vi ser at lesetiden har gått ned og det arbeides aktivt for å få dem lukket. Behandlingen tas opp fortløpende på HMS-møtene. Men på grunn av ferieavvikling utgikk noen HMS-møter. Ut fra antall avvik og antall ansatte så antar vi at vi fremdeles har store skyggetall. Og at vi ikke har lyktes med å få de ansatte til å forstå viktigheten med å melde inn

avvik. Det vil i perioden fremover bli arbeidet aktivt med å få de ansatte til å forstå viktigheten med å melde inn avvik. Vil bli fulgt opp på personalmøter, drifts- og HMS-møter.

Det er gjennomført periodisk tilsyn av dammen ved Rokkvatnet. Tilsynet er gjennomført med bakgrunn i «damforskriften». Tilsynet avdekket ingen mangler.



## 12.5 Kommunalsjefens oppsummering

### Økonomi

Det har også i 2. tertial vært høyt fokus på innkjøp- og budsjettdisiplin. Mye av kommunalområdet sine utgifter henger sammen med eksterne faktorer, som klima, temperatur, bruker behov (skoler/helse), og lokal aktivitet (gebyrer) m.m. I tillegg kommer forventningene som stilles til kommunen om vedlikehold av infrastruktur, parker/grøntareal og tilrettelegginger. Det er derfor viktig god oversikt og nøkterne forventninger. I perioden har kommunalområdet foretatt nedbemanning i tråd med kommunestyrets budsjettvedtak, samt ytterligere nedbemanning av to årsverk.

Slik status er per 2. tertial har kommunalområdet total sett ett mindreforbruk. Kommunalområdet går nå inn i nye vinterområder som vil være avgjørende for årsresultatet. Hvis en ser på siste tertial i 2023, vil kommunalområdet sitt årsresultat være i henhold til budsjett.

Posten energikostnader viser et merforbruk. Dette skyldes at kostandene for energi er høyere enn budsjettet. Per 2. tertial er kostandene ca kr 400 000,- over budsjett. Det vil bli foretatt interne

reguleringer for å få dekning for dette merforbruket. Det vil være særdeles viktig ha fokus på energiforbruket i siste tertial, på alle bygg og anlegg.

Det rapporteres om at en ser at vedlikeholdsetter-slepet blir større og at maskiner og utstyr har behov for fornyelse. Her må det i første omgang ses på mulige omdisponering av midler og fortsette arbeidet med avhending av bygg og annet.

Fornyelse av maskiner med mer må også ses i sammenheng med kommende økonomiplan. For å opprettholde dagens nivå og utvikle driften er det viktig at det jobbes for å få rom for fornyelse innenfor maskinparken og utstyr, samt å finne rom for å avsette tilstrekkelig med vedlikeholdsmidler.

### Sykefravær/HMS

Sykefraværet kommunalområdet er totalt på 9,2 % for 2. tertial. 1,7 % på egenmeldt fravær og 7,5 % på langtidsfravær. Dette er en liten nedgang fra 1. tertial, men fremdeles noe høyt sykefravær innenfor kommunalområdet. Det jobbes med god oppfølging, fortløpende samtaler og en holdningsendring på at man skal stille på jobb og gjennomføre

tilpassende oppgaver hvor det er mulig. På sikt vil dette gi en positiv effekt på sykefraværet

Det har vært fokus på at det skal meldes inn avvik på Compilo og at oppfølging av avvik blir iverksatt innen de frister som gjelder.

Det er utarbeidet et godt system rundt internkontroll. Oppfølgingen av internkontrollene jobbes det med og det vil være fokus på en bedre rapportering.

#### **Drift:**

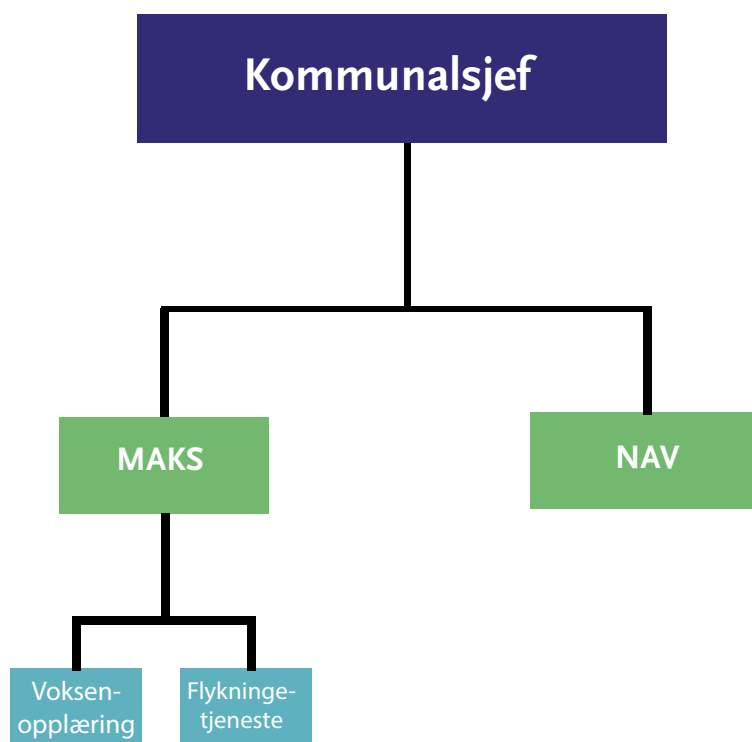
Tjenesteområdene innenfor teknisk består av bygg og eiendomsforvaltning, veg, vann og avløp, park og idrettsanlegg, kommunale boliger, brannberedskap, forebyggende brannvern og feiing, plan, byggesak, oppmåling og miljø. Dette er et område som spenner vidt og det er mange, både internt og ekstern, som området skal serves og følge opp.

Selv med nøkterne budsjett, klarer kommunalområdet å gjennomføre en god del tiltak.

Det er gledelig å se at sammenslåingen av enhetene byggdrift og kommunalteknikk gir resultater. Det er gjennomført store vedlikeholdsprosjekter i egenregi, som nevnt tidligere, og personellet utnyttes mer med bedre samhandling. Dette er noe som fortsatt skal utvikles og vil gi gode tjenester, samtidig at vi får løst mer med mindre ressurser.

Kommuneplanens arealdel har vært på behandlet for andre gang og det har vært jobbet med godt med plandokumentene. Dette er ressurskrevende arbeid og krever god kompetanse. Arbeidet som utføres er meget bra og de holder en god fremdrift på dette arbeidet. Arbeidet med denne planen vil fortsette ut året.

## 13.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling



### 13.1 Måloppnåelse for sektoren

NAV Nærøysund (NAV) er med på å bidra til å skape et inkluderende samfunn, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked.

NAV Nærøysund jobber i tråd med intensjonene i Sosialtjenesteloven. I formålet med Sosialtjenesteloven understrekes også at man skal:

- fremme overgangen til arbeid
- sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet
- bedre levekårene for vanskeligstilte og bidra til sosial og økonomisk trygghet
- bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud

De sosiale tjenestene i NAV-kontoret utgjør det siste sosiale og økonomiske sikkerhetsnettet i velferdsordningene. Formålsbestemmelsen i sosialtjenesteloven understreker kommunens velferdsansvar for vanskeligstilte. Det ligger i dette at NAV-kontoret skal fange opp hjelpebehov som ikke dekkes av andre tjenester og ordninger.

Etaten ivaretar vanskeligstilte gruppers behov ved å stimulere til arbeid og deltakelse.

MAKS jobber med å integrere flyktninger og nyankomne innvandrere i lokalsamfunnet. Dette innebærer å tilrettelegge for bolig, språkopplæring, arbeid og generell støtte for å hjelpe dem med å bli selvstendige og aktive samfunnsdeltakere.

Flykningetjenesten gir råd og veiledning til flyktninger om deres rettigheter, plikter og muligheter i samfunnet.

Voksenopplæringen tilbyr opplæring og utdanning til voksne som ønsker å lære eller forbedre sine ferdigheter. I de siste årene med stor bosetning av ukrainske flyktninger har språkopplæring samt hjelp til å innpasse seg samfunnet og arbeidslivet vært en stor oppgave.

## 13.2 NAV

### Organisasjon

Fra 1. januar 2024 ble MAKS (Mangfolds og kvalifiseringssentret) som består av voksenopplæringen og flyktningetjenesten flyttet fra kommunalområdet Familie og oppvekst til kom-

munalområdet NAV/Samhandling. Dette for å få en bedre utnyttelse av ressursene på tvers av NAV og flyktningetjenesten. I tillegg har voksenopplæringen en viktig rolle med hensyn til å kvalifisere mennesker til arbeidslivet.

### Økonomi

	Regn 8/24	Buds ink endr 8/24	Avvik 8/24	Regn 8/23
6 NAV / Samhandling	50 067 322	49 338 320	729 001	45 640 072
600 NAV leder / Kommunalsjef samhandling	29 416 481	25 943 261	3 473 222	24 543 938
640 Maks	20 650 841	23 395 059	-2 744 221	21 096 134
<b>Totalsum</b>	<b>50 067 322</b>	<b>49 338 320</b>	<b>729 001</b>	<b>45 640 072</b>

NAV startet året med et samlet budsjett på 19,8 millioner. Når driftsutgifter som lønn, husleie, kontorrekvisita m.m var det rundt 12 millioner tilgjengelig for sosialbudsjettet. Regnskapet for 2023 viste at utbetalinger over sosialbudsjettet var på over 25 millioner.

NAV har i 2024 fått styrket sosialbudsjettet sitt gjennom 2 budsjettreguleringer. Til sammen har NAV blitt tilført 18 millioner, noe som gjør at sosialbudsjettet nå er på 30 millioner.

I 2023 ble det utbetalt i snitt 2,1 millioner hver eneste måned. Til nå i 2024 er det utbetalt i snitt 2,7 millioner i økonomisk sosialhjelp pr måned. Prognosen for 2024 tilsier at utbetalinger over sosialbudsjettet vil ligge på 30-32 millioner.

#### Det er flere grunner til at sosialhjelps-utbetalingene har økt:

- Økonomien har vært preget av flere rentehevinger og høy prisstigning siden sommeren 2022.
- Krigen i Ukraina har ført til at mange flyktninger har kommet til Norge.
- Nærøysund kommune har relativt høy andel arbeidsledige og mange i utenforskap.

Til nå i 2024 har ikke antall mottakere av økonomisk sosialhjelp økt like mye som tidligere år, men man har likevel en kraftig økning i utbetalinger

over sosialbudsjettet. Dette skyldes en dreining i brukergruppene som trenger hjelp. Siden februar/mars i år har gruppen av ordinære sosialhjelpsmottakere i Nærøysund sunket. Per 1 september er det en reduksjon på 23 % i antall ordinære sosialhjelpsmottakere siden januar. Og det er under 1 % økning fra tilsvarende måned i 2023.

Den brukergruppen som trenger mest hjelp for tiden er flyktninger. Nærøysund kommune har de siste 2,5 årene tatt imot ca 250 flyktninger. Denne gruppen har økt med 57 % flere mottakere av økonomisk sosialhjelp i perioden januar til 1. september 2024. Denne gruppen mottar nå over halvparten av det som utbetales i økonomisk sosialhjelp.

At man har hatt en kraftig økning av denne gruppen er forventet da veldig mange av de som er bosatt er ferdig med introduksjonsprogrammet. De som ikke klarer å forsørge seg selv kommer da over på sosialbudsjettet. Integreringsutfordringene av denne gruppen skyldes flere forhold:

- Språkutfordringer: 60 % snakker ikke engelsk
- Helseutfordringer: 60 % av flyktningene rapporterer om langvarige sykdommer eller plager. Særlig er tannhelse dårlig
- Alderssammensetning: 13 % er over 55 år.

Det vil være viktig å jobbe mot at flest mulig innenfor denne gruppen skal bli selvforsørgende.

**Drift:**

Veiledere/rådgivere NAV Nærøysund 01.05.24.	
STILLING	ÅRSVERK
Saksbehandler	1
Saksbehandler	0,4
Saksbehandler	0,9
Saksbehandler	1
Saksbehandler	1
Saksbehandler	0,5
Saksbehandler	1
<b>Sum</b>	<b>5,8</b>

Gjeldsrådgivere NAV Nærøysund 01.05.24.	
STILLING	ÅRSVERK
Gjeldsrådgiver	0,6
Gjeldsrådgiver	0,4
Gjeldsrådgiver	1
<b>Sum</b>	<b>2</b>

Andre stillinger hos NAV Nærøysund 01.05.24.	
STILLING	ÅRSVERK
Enhetsleder	1
Avdelingsleder	1
SYFO	0,4
Prosjektleder Skodd	1
<b>Sum</b>	<b>3,4</b>

Saksbehandlerressursen har ulike oppgaver som blant annet saksbehandling og tjenesteyting etter sosialtjenesteloven, forvaltning av privatpersoners økonomi, bemanning av NAV- mottak på Kolvereid og Leka, samarbeid med andre instanser og deltakelse i ansvarsgruppemøter, oppfølging i forhold til helse, arbeid og andre utfordringer, samt fokus på i varetakelse av barn i barnefamilier.

NAV Nærøysund startet 2. tertial med totalt 11,2 årsverk, da en av saksbehandlerne har permisjon i 10% stilling fra mars. Dette inkluderer enhetsleder, avdelingsleder og prosjektlederstilling for MAKS SKODD-prosjektet, som utgjør 3 årsverk. 0,4 årsverk arbeider med sykefraværsoppfølging. Ressursen på saksbehandlerfeltet gikk ned fra 5,8 til 3,9 årsverk i månedsskiftet april/mai på grunn av sykefravær på 1,9 årsverk. Situasjonen ble redegjort for i formann-

skapsmøte og kommunestyremøte i mai. NAV-kontoret omdisponerte midlertidig en av gjeldsrådgiverne, for å dekke opp 50 % saksbehandlerstilling til rundt slutten av august. Avdelingsleder avlastet også mottak seks timer per uke, slik at saksbehandleren som opprinnelig bemannet mottak, kunne arbeide med saksbehandlingsoppgaver.

Fra midten av mai fikk NAV omdisponert en ansatt fra MAKS til NAV, for å avhjelpe situasjonen under sykefraværet. Personen har fått enkle saker, og får veiledning og opplæring i saksbehandlingen sammen med kolleger og avdelingsleder. Dette har fungert veldig bra, og denne ressursen har avhjulpet situasjonen godt. Fra rundt midten av juni ble sykefraværet gradvis redusert fra 190 % til 150 %. Sykefraværet har ført til lengre saksbehandlingstid.

Når NAV-kontoret har mottatt søknader om økonomisk sosialhjelp, har saksbehandlerne sendt ut varsel om lang saksbehandlingstid, på i utgangspunktet seks uker, samt informasjon om dokumentasjon som må legges med søknad. NAV-kontoret har prioritert søknader som omhandlet kriser/nødhjelp, og deretter tatt andre søknader etter alvorlighetsgrad. Barnefamilier har i utgangspunktet fått behandlet saker først.

I perioden med sykefravær, har kontoret nedprioritert samtaler, møter og oppfølging. Vi har prioritert hvilke samtaler og møter som måtte gjennomføres, og hvilke som kunne avvente, samt hvilke barnefamilier som trenger mest hjelp, og hvilke som kan vente.

Kontoret har tatt andre grep med tanke på saksbehandling og datasystem. Vi opplever at brukerne sender søknader og dokumentasjon på e-post eller sms, og ikke digitalt via [www.nav.no](http://www.nav.no) eller ved å komme i mottak å få hjelp til å fylle ut søknad enten på papir eller digitalt. Dette er sårbart spesielt ved langtidsfravær, og det går også utover brukers rettssikkerhet. Fra juni av, har vi vært tydelig på at søknader og dokumentasjon skal sendes inn digitalt, eller ved å legges i NAVs postkasse, alternativt leveres i mottakets åpningstid.

Når ansatte ringe til brukere, vises NAVs hovednummer. Dette grepet er tatt fordi ansatte opplevde at flere av brukerne ringte og sendte sms i stor skala, noe som førte til mye forstyrrelser, og lengre saksbehandlingstid. NAV opplevde at flere brukere ikke respekterte sin plass i køen, selv om ikke deres sak var prioritert, og dermed ofte ringte for å fremskynde behandling av søknaden. Bruker har mulighet til å ringe NAV Kontaktsenter og be om å få snakke med saksbehandler. Ved krise blir personen satt over til krisetelefonen. Hvis saksbehandler ikke har mulighet til å ta telefonen, legges det igjen en beskjed til NAV-kontoret om å ta kontakt. NAV-kontoret har i utgangspunktet to virkedager på seg til å ta kontakt.

Fra september av vil alle ansatte på kommunal side igjen bemanne mottaket på Kolvereid. Ansatte skal

bemanne mottaket to uker på rad. Noen av dem skal også bemanne mottaket på Leka i tillegg til de statlige ansatte.

NAV jobber også med utvikling av arbeidsmiljø. Einar Lothe i rus- og psykiatritjenesten avholder et minikurs i arbeidsbelastning for oss, og ansatte synes dette er lærerikt og har stort utbytte av kurset.

NAV-kontoret kommer til å ha opptil fire ukers saksbehandlingstid. Arbeidet har over lang tid vært å sikre søkere økonomisk sosialhjelp, noe som er en svært viktig oppgave, da sosialtjenesteloven er samfunnets siste sikkerhetsnett, samt at NAV-kontoret har hatt en stor økning i antall brukere fra 342 brukere i 2022 til 412 brukere i 2023, mens saksbehandlerressurser har vært 4,9 årsverk fram til 2024. I løpet av første og andre tertial i år, har 426 personer mottatt økonomisk sosialhjelp. Likevel fører dette til et stort fokus på vedtaksskriving, og mindre på oppfølging av brukere. Det er fortsatt like viktig å få mennesker ut i aktivitet, fortrinnsvis i arbeid eller utdanning, eventuelt avklare dem mot en folketrygdytelse hvis de ikke er i stand til å arbeide på grunn av helseutfordringer. Mange av brukerne må motiveres for aktivitet og det tar lang tid og krever mye menneskelige ressurser i form av mange samtaler for å motivere til å ta tak i utfordringene. Likevel mener vi at det er vel anvendt tid å gi tett oppfølging, men det vil føre til lengre saksbehandlingstid.

Avdelingsleder og veilederne har oppdatert porteføljen og valgt ut noen personer man skal ha mer fokus på blant annet med tanke på aktivitet, slik at de blir selvhjulpne med tanke på økonomi, bolig, arbeid o.l.

Framover skal sosialteamet arbeide med følgende:

- gjennomgå porteføljen hver måned slik at vi har en så oppdatert portefølje som mulig
- velge ut enkelte brukere vi skal arbeide med å få i arbeid/aktivitet/utdanning/folketrygdytelse
- finne en systematisk arbeidsmetodikk
- utrede muligheten for å organisere sosialteamet annerledes

- oppdatere rutiner, retningslinjer og sjekklister
- utarbeide ny mal på vedtak

slått fordi NAV ikke har hatt opplysninger til å kunne realitetsbehandle søknaden.

### Økonomisk sosialhjelp

Oversikten viser personer uten flyktningebakgrunn som mottok økonomisk sosialhjelp i 2. tertial. Totalt antall brukere har gått ned med 17 brukere i løpet av perioden. NAV-kontoret har sendt ut forvaltningsbrev med informasjon om lang saksbehandlingstid og dokumentasjon til søknad. Dokumentasjon har ikke blitt ettersendt og søknader er dermed blitt av-

Flere søkere har fått avslag på grunn av utbetaling av feriepenger og skattepenger og noen har fått innvilget folketrygdytelse. NAV-kontoret har skrevet en god del langtidsvedtak til ukrainere over 55 år som ikke har rett på introduksjonsprogrammet og brukere vi vet har samme lave inntekt hver måned, og som dermed har behov for supplerende økonomisk sosialhjelp.

Nærøysund sosial	Mai		Juni		Juli		August	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totalt brukere utbet	1 432 920	858 303	1 101 329	1 063 276	1 145 635	822 907	1 139 374	1 354 923
Totalt brukere	135	98	122	92	97	77	118	117
Utbetaling ungdom	485 904	230 719	358 802	420 923	358 665	262 791	406 981	497 985
Antall ungdommer	43	34	38	39	35	32	48	49
Utbetaling barnefam	674 782	332 330	451 872	551 945	542 852	277 380	519 107	676 115
Antall barnefam	51	31	43	32	31	22	37	39

Oversikten viser personer med flyktningbakgrunn som mottok økonomisk sosialhjelp i 2. tertial. I denne gruppen har antall brukere gått opp fra 73 til 83. Utbetalinger til ukrainske flyktninger økte i denne perioden med over kr 300 000.

Nærøysund flyktning	Mai		Juni		Juli		August	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Utbet. totalt ant brukere	1 171 817	755 285	1 251 797	1 298 234	1 578 369	851 746	1 549 776	869 190
Totalt ant brukere	73	42	75	56	83	44	83	48
Utbetaling ungdom	109 959	63 569	170 805	133 334	209 444	50 440	162 833	871 173
Antall ungdommer	12	8	18	13	16	7	14	10
Utbetaling barnefam	765 720	548 392	990 924	907 010	1 076 863	684 333	958 877	555 609
Antall barnefam	39	23	41	32	45	27	47	25



## Status i NAV- kontoret

NAV Nærøysund har i flere tertialrapporter samt årsmelding for 2023 redegjort for ressursituasjonen både på statlig og kommunal område.

I løpet av sommeren 2024 mistet AAP-teamet to hele stillinger, da to medarbeidere gikk av med pensjon. NAV-kontoret fikk beskjed i juni måned, om at stillingene ville bli erstattet. To veiledere er tilsatt, den ene går over fra NAV kommunal til NAV Stat, den andre kommer utenfra. I tillegg er det 40% permisjon samt sykefravær som har økt fra 1,3 årsverk i mai til 1,6 årsverk i august. Fortsatt er saksbehandlingstiden på arbeidsavklaringspenger 15 uker noe som medfører ytterlige utbetalinger av økonomisk sosialhjelp.

To årsverk arbeider med sykefraværsoppfølging. Vi har hatt sykefravær på dette teamet, som gjennom 2. tertial gradvis har blitt redusert fra 80% til 50%. Fortsatt må NAV- kontoret ofte vente på inntektsmelding fra arbeidsgivere og selvstendig næringsdrivende. Dette fører til behov for økonomisk sosialhjelp. I tillegg spiller overgangen mellom sykepenger og arbeidsavklaringspenger også inn, da vi ofte må vente lang tid på legeerklæringer.

På teamet som arbeider med ordinære arbeidssøkere jobber det to personer, som opprinnelig. Teamet opplever stor pågang av personer som har behov for oppfølging og bistand for å komme i jobb, og har pr i dag ikke nok kapasitet til å ta unna alle forespørsler. Ukrainerne utgjør en stor gruppe av personer som har behov for oppfølging, og NAV- kontoret erfarer at språk, utdanning, helse og mismatch mellom kompetansen de har og utlyste stillinger, er faktorer som i stor grad påvirker muligheten for arbeid. Saksbehandlingstiden på dagpenger er nå ned i 7 uker. Vi opplever fortsatt at folk må vente på behandling og utbetaling av dagpenger.

## Forvaltning

NAV- kontoret har pr i dag 15 personer på frivillig offentlig forvaltning. Tre av disse har tvungen forvaltning, der NAV administrer økonomien. Fortsatt opplever vi at forvaltning tar mye tid og ressurser, da flere brukere har behov for tett oppfølging. NAV- kontoret har flere personer som gjentagende søker om krisehjelp, og ikke behersker å forvalte sin egen økonomi. Flere av disse har fått tilbud om råd og veiledning om økonomi, samt tilbud om frivillig forvaltning, men de har valgt å takke nei. I og med at ordningen er frivillig, kan NAV- kontoret ikke pålegge noen å ta imot tilbudet.

## Gjeldsrådgiving

I andre tertial kom det inn 25 nye saker. 18 av sakene er nivå-3 saker, altså alvorlige saker der personen er varig ute av stand til å betjene gjelden sin. I to av sakene var det behov for å opprette frivillig offentlig forvaltning. Tre av sakene omhandlet tvangssalg av bolig. Det er begjært flere endringsforslag på gjeldsordning, og flere står også i fare for å miste gjeldsordningen. Flere av brukerne som har gjeldsproblemer, gjennomgår livskriser som samlivsbrudd, langvarig sykdom og uførhet og arbeidsledighet. Flere av disse har heller ikke en sparekonto, slik at man ikke har en buffer i slike situasjoner. Andre har ikke kunnskap om sparing og har ikke forstått viktigheten av å kunne planlegge, og ha en buffer til økonomisk vanskelige tider. Vi erfarer fortsatt at det mye rus og psykiske helseutfordringer i disse sakene. Noen har kognitive utfordringer og forstår ikke konsekvensene av valgene de tar. Gjeldsrådgiverne brukere derfor mye tid på å følge opp også disse personene.

Vi ser at flere brukere har store utleggstrekk i lønn eller ytelse, som fører til behov for økonomisk sosialhjelp i påvente av reduksjon av disse. Flere av personene som har gjeldsordning, har tett oppfølging ved at de har frivillig offentlig forvaltning eller faste månedlige møter med NAV.

Det blir for komplisert å håndtere økonomien med tanke på forbruk og disponering av livsopphold, betaling av gjeldsordning og andre faste utgifter. Det krever mye tid å følge opp disse personene. Vi ser at tett oppfølging er viktig for å unngå søknader om økonomisk sosialhjelp, samt unngå at gjeldsordningen oppheves, da flere har store utfordringer med å leve på satsene som brukes i forbindelse med gjeldsordning og utleggstrekk.

### Egentilsyn på kvalifiseringsprogrammet

Statsforvalteren har nå avsluttet tilsynet og har godkjent tiltaksplanen NAV Nærøysund har utarbeidet for å rette opp i lovbruddene som ble funnet. Pr i dag har NAV-kontoret to personer som deltar i kvalifiseringsprogrammet.

### Landsomfattende tilsyn av Statsforvalteren

NAV Nærøysund har utarbeidet en tiltaksplan som skal rette opp lovbruddene som ble funnet. Statsforvalteren har godkjent tiltaksplanen, og NAV Nærøysund må nå følge opp tiltakene ved å gjennomføre internkontroll, og dokumentere overfor Statsforvalteren om tiltakene som er satt i verk, har fungert. NAV Nærøysund har et godt samarbeid med Statsforvalteren og får god bistand i prosessen med å rette opp i lovbruddene. I og med sykefraværet på kommunal side, har kontoret ikke greid å gjennomføre tiltakene som var skissert i tiltaksplanen, slik at lovbruddet fortsatt ikke er lukket. NAV-kontoret har måtte prioritere å ta unna søknader og sikre folk inntekt. NAV Nærøysund vil arbeide med å rette opp lovbruddet, når ansatte er tilbake i full stilling.

### Maks Skodd- prosjektet

Prosjektet fikk bevilget midler for år 3 i prosjektet fra Statsforvalteren, slik at prosjektet varer ut sommeren 2025.

Dette året vil vi fortsatt arbeide med hvordan prosjektet kan implementeres i varig drift, dvs. hvor ressursen kan plasseres og finansiering.

Fagdag om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold ble avholdt i mai, der IMDI holdt foredrag og emnet. I tillegg holdt fagleder ved flyktingetjenesten et innlegg om bruk av tolk. Deltakerne syntes det var en interessant dag, om et tema som det er viktig å ha kunnskap om. Disse teamene er etterspurt av forskjellige instanser, og vi mener det er svært viktig å heve kompetansen på disse områdene.

En ny familie er blitt tatt inn i prosjektet. Familiene opplyser at de har god nytte av tiltaket, og har fått hjelp som kan gjøre at de opplever mer hverdagsmestring, med tanke på skole, arbeidsliv, helse o.l. Kompetansemidlene for år 2 ble brukt til årsstudium i økonomisk råd og veiledning, med avsluttende eksamen i april. Prosjektleder er sertifisert ICDP-veileder og skal nå sertifiseres for å kunne kurse andre i å bli ICDP-veiledere. Kompetansemidlene for år 3 vil bli brukt til denne kompetansehevingen.

I tillegg har prosjektleder deltatt på kurs i prosjektledelse i regi av Statsforvalteren i Rogaland.

*Eva Oddrun Jakobsen fra Kompetanseteamet til IMDi, Liv Margrethe Johnsen fra MAKS SKODD og Rita Nordheim fra MAKS i forbindelse med fagdag om sosial kontroll i mai 2024*



### Oversikt over utbetalt husleie og livsopphold 01.01.2022 – 31.07.2024 – for deltakerne i MAKS- SKODD- prosjektet

Husleie, livsopphold og supplerende livsopphold er med i oversikten. Ekstraordinære utgifter/ engangshendelser er ikke tatt med, der det ikke

ligger i supplerende vedtak. Det er totalt 8 familier i prosjektet. 2 familier mottar ikke økonomisk sosialhjelp pr i dag.

Familier	Fam 1	Fam 2	Fam 3	Fam 4	Fam 5	Fam 6
Husleie 2022	101238	34013	55035	53495	41250	102396
Husleie 2023	1200	122520	67758	46775	152250	16642
Husleie 2024	0	41208	70018	13770	0	72100
Livsopphold 2022	34090	36904	49895	86620	41942	24170
Livsopphold 2023	27822	24976	134309	36030	52579	138378
Livsopphold 2024	21578	27116	45784	9509	0	136950
<b>TOTAL</b>	<b>185928</b>	<b>286737</b>	<b>423109</b>	<b>246199</b>	<b>288021</b>	<b>490636</b>

**Fam 1-** ble deltaker i MAKS SKODD høsten 22. Fikk AAP i desember 22- refusjon av sosialhjelp fra september- 58 514,47 kr. Enslig forsørger, 1 barn på 12 år.

**Fam 2 -** ble deltaker i MAKS SKODD høsten 22. Hadde introduksjonsstønad ut oktober 23. Har overgangsstønad som inntekt. Enslig forsørger 3 barn på 3, 7 og 11 år.

**Fam 3-** ble deltaker i MAKS SKODD høsten 22. Far hadde delvis jobb til januar 24. Var sykemeldt i perioder. Mor har inntekt fra lånekassen. Gift par 4 barn på 6, 8, 13 og 18 år.

**Fam 4 -** ble deltaker i MAKS SKODD høsten 22. Mor har helseutfordringer, innvilget AAP. Hadde samboer en periode i 22/23. Enslig forsørger. 2 barn på 16 og 18 år. 2 voksne barn som ikke bor hjemme.

**Fam 5-** ble deltaker i MAKS SKODD høsten 22. Flyttet til annen kommune i april 23 pga alvorlig sykdom. Far fikk først innvilget AAP, senere fikk han innvilget folketrygdytelsen supplerende stønad i 2023. Mor har ikke inntekt. Ikke 5 års botid i kommunen. Avtale med tilflyttingskommunen om refusjon av tilskudd for 2023. Gift par, 4 barn på 8, 17 år og 2 voksne som ikke bor hjemme.

**Fam 6 –** ble deltaker i MAKS SKODD i mai 24. Permisjon fra introduksjonsprogram. Ingen inntekt. Enslig forsørger. 5 barn på 2, 3, 5, 7 og 10 år.

## Felles teamorganisering mellom

### NAV og MAKS

NAV og Mangfolds- og kvalifiseringssenteret, MAKS, hadde et ønske om å arbeide tettere sammen, og det ble utarbeidet et forslag til felles teamorganisering mellom NAV og MAKS. Ansatte ble involvert i prosessen og skulle få medvirke blant annet når det gjelder arbeidsmetodikk, møtepunkt o.l.

Kommunens økonomiske situasjon, samt lite eller ingen mottak av flyktninger har ført til at MAKS har måtte gjøre endringer med tanke på antall stillinger. Dette fører til at MAKS ikke kan avgi opprinnelig antall ressurser til felles teamorganisering som tenkt, og NAV og MAKS må utrede andre muligheter for tettere samarbeid.

### Introduksjonsdeltakere

26 personer avsluttet introduksjonsprogrammet i 2. tertial. 12 var i jobb da programmet ble avsluttet, 1 var i videregående skole, 1 i grunnskole, 6 hadde videreføring av arbeidspraksis og 6 er fortsatt på norskundervisning, men uten annen aktivitet. Inntekten for disse personene vil kunne bestå av lønn, folketrygdtytelse, støtte fra Lånekassen og/eller økonomisk sosialhjelp. 14 personer vil avslutte introduksjonsprogrammet i løpet av 3. tertial.

### Tannbehandling

Fortsatt mottar NAV- kontoret mange søknader om økonomisk sosialhjelp til dekning av tannbehandlingsutgifter. Det er store behov for tannlegebehandling og kostnadsoverslagene ligger i hovedsak fra kr 20 000 og oppover. Disse sendes til rådgivende tannlege for uttalelse, for å sikre at tannbehandlingen er nødvendig og på nivå med fylkeskommunale takster. Fra 01.01.24. vil NAV – kontoret blir fakturert med kr 1 245 for hvert kostnadsoverslag som sendes til rådgivende tannlege, slik at dette vil bli en ekstra utgift på driftsbudsjettet. NAV- kontoret har som praksis å sende over kostnadsoverslag som er på kr 15 000

eller mer til rådgivende tannlege.

Når det gjelder støtte til tannbehandling er det uvesentlig om behandlingsbehov oppsto i hjemlandet eller i Norge. Støtte til tannbehandling må vurderes uansett pris og behov.

### Kutt i introduksjonsstønaden

Regjeringen forslag om å kutte i introduksjonsstønaden for ektefeller og samboere uten barn med totalt om lag 6000 kroner i måneden tredje i kraft 1.juli 2024. Dette fører til økt utbetaling av økonomisk sosialhjelp til denne gruppen.

### Andre forslag

Krav om 12 måneder forutgående medlemskap i folketrygden for rett til engangsstønaden gjelder fra 1. oktober 2024. Krav om fem års botid for personer mellom 19 og 24 år for å få tannhelsetjenester med redusert egenbetaling gjelder fra 1.juli 2024. Disse forslagene vil påvirke utbetalingene av økonomisk sosialhjelp.

### Sykefravær, HMS og internkontroll

NAV har i 2024 slitt med høyt langtidsfravær. At noe av fraværet er arbeidsrelatert er det grunn til tro. NAV har et fravær fra 1. januar -31. juli 2024 som sier 9,6% med kort- og langtidsfraværet. Langtidsfravær som er avklart og det er laget en plan for tilrettelegging og oppfølgingsplaner samt at enheten har forståelse for fraværet.

Fraværet i forbindelse med sykemeldinger har vært fulgt opp med regelmessige samtaler mellom arbeidstaker og leder. Ved langtidsfravær har det blitt laget oppfølgingsplaner

Det er nå etablert en ny HMS-gruppe ved NAV-kontoret. Samtidig er det lagt en plan for å sikre at det blir gjennomført HMS-møter en gang per måned.

NAV jobber også med utvikling av arbeidsmiljø. Det avholdes et kurs i arbeidsbelastning for NAV, og ansatte synes dette er lærerikt og har stort utbytte av kurset.

## 13.3 MAKS – innvandringstjenesten

### Organisasjon

Maks ligger nå under NAV Samhandling. Vedtaket i kommunestyret for mottak av flyktninger ble inntil 50 med visse vilkår.

MAKS ser utfordringer med mottak av flyktninger, ettersom enheten skal sjekke ut med flere enheter før det kan svares opp innen en uke til IMDI om tildelingen. MAKS er bemannet både på flyktning og i voksenopplæringen og utfra at MAKS skal ta imot flyktninger og følge opp disse på en god og forsvarlig måte.

MAKS har jobbet de siste månedene å sikre inntekter og kunne gi god opplæring til ulike bedrifter, Bindal kommune, samt at enheten har et samarbeid med fylkeskommunen (YNVS) der enheten har ansatte som er lærere i innføringsklassen på YNVS. I voksenopplæringen jobbes det etter de nye læreplanene som ble innført 1. august 2024. Enheten har redusert bemanning gjennom permisjoner, avgang til annen jobb og ansatte har gått over som BPA. Dette i kombinasjon med at inntektene til MAKS er styrket gjennom samarbeid med andre bedrifter. MAKS har avventet bosetting av flyktninger til vedtaket ble gjort i kommunestyret i juni, men enheten ser likevel ei utfordring med bosetting da det legges ned mye energi for å sjekke ut kapasitet til andre enheter. og likevel ser enheten at det er vanskelig å få gjennomslag for bosetting. Enheten har bygget opp en bra kompetanse både på flyktning og voksenopplæring, med en reduksjon i antallet bosettinger er det en utfordring å beholde rett kompetanse hos MAKS.

### Økonomi og drift

Ved gjennomgang av budsjett så er det et overforbruk på livsopphold, men det er balanse på introduksjonslønn og på resten av budsjettet. Slik situasjonen er nå så er livsopphold og intralønn som bør reguleres for siste del av 2024, da budsjettet for 2024 ble beregnet for at kommunen ikke skulle ta imot flyktninger.

MAKS har bestemt at reiseutgifter til opplæring ikke dekkes av Nærøysund kommune lenger, noe som vil vises på budsjettet. Dette gjelder ikke de med vedtak om grunnskoleopplæring for voksne, som fra

1.august i år heter FOV - Forberedende opplæring for voksne. I tillegg har flere ansatte redusert stillinger, eller gått over til andre stillinger, som gjør at budsjettet er bra, og viser et underforbruk på MAKS på ca 5,8 mill i forhold til budsjett pr 1.september 2024. I tillegg skal det faktureres fylkeskommunen innen 1.januar 2025 og Bindal kommune. Det har kommet refusjon fra staten. Det jobbes også med en modell, 5-5, der elevene går 5 dager skole og i neste uke 5 dagers praksis. Den andre klassen går motsatt. Dette mener enheten skal styrke norskopplæringen, og gi mer kontinuitet i opplæringen. Ei slik organisering vil frigjøre plass på bygget, og kapasiteten blir bedre og deltakere og bedrifter vil se bedre norskkunnskaper.

I skoleåret 2023/2024 hadde enheten grunnskoleopplæring for voksne på YNVS, men de hadde ikke kapasitet til dette i skoleåret 2024/2025, så grunnskoleopplæring for voksne er i bygningen til MAKS igjen. (FOV)

### Sykefravær, HMS og internkontroll

MAKS har stabile arbeidstakere både på flyktning og på voksenopplæringen.

MAKS har et fravær fra 1. januar-31. juli 2024 som sier 7,4% med kort og langtidsfraværet. Langtidsfravær som er avklart og det er laget en plan for tilrettelegging og oppfølgingsplaner samt at enheten har forståelse for fraværet.

Fraværet i forbindelse med sykemeldinger har vært fulgt opp med regelmessige samtaler mellom arbeidstaker og leder. Ved langtidsfravær har det blitt laget oppfølgingsplaner og ønske om dialogmøter med NAV.

Leder har gjennomført opplæring innen HMS for ledere, HR har gjennomført avvikshåndtering til alle ansatte på MAKS, samt at MAKS har gjennomført revisjon av plan for vold og trusler, og der ansatte skal få komme med innspill til den reviderte planen. HMS-møter gjennomføres en gang pr måned. HMS-gruppen er aktiv, og vi ønsker at ansatte skal få opplæring i førstehjelp og enheten har fokus på at enheten må jobbe med arbeidsmiljøet spesielt i slike tider med reduksjon av ansatte og lite flyktninger som kommer.

## 13.4 Kommunalsjefens oppsummering

Kommunalområdet gikk inn i 2024 med en budsjetttramme på ca 46 millioner. Dette viste seg tidlig å bli utfordrende. Gjennom to budsjettreguleringer har kommunalområdet blitt tilført 28 millioner.

- 18 millioner til NAV for å styrke sosialbudsjettet
- 10 millioner til flyktningetjenesten for å dekke opp introduksjonsprogrammet for allerede bosatte flyktninger.

Den kraftige økningen i antallet mottakere av økonomisk sosialhjelp er bekymringsfullt. Det er mange flere som trenger hjelp nå. Dette er det redegjort for tidligere.

På NAV-kontoret har det i løpet av 2024 blitt tatt noen grep for å håndtere denne økningen i sosialhjelpsmottakere. Det er etablert en felles arbeidsmetodikk som gjør at veilederne på NAV sosial lettere kan håndtere den økte arbeidsmengden. Det har også kommet på plass en prioriteringsnøkkel som tydeliggjør hvilke grupper og hvilke saker som skal prioriteres først. Det jobbes med å implementere prosjektet «SKODD» inn i varig drift. Å fortsatt ha et fokus mot familier vil være viktig da så mye som 15 % av barna i Nærøysund kommer fra familier som mottar økonomisk sosialhjelp. Det vil også være avgjørende med et målrettet arbeid opp mot flyktninger. Godt integrerte flyktninger vil være en viktig ressurs for Nærøysund kommune. Dette innebærer at arbeidsrettet oppfølging av denne gruppen også etter at de er ferdig med introduksjonsperioden vil være viktig.

Utfordringsbildet i Nærøysund er stort og kompleks. Dette gjelder blant annet utfordringer med høy arbeidsledighet, stort utenforskap, integrering av flyktninger og mange som trenger økonomisk sosialhjelp. Dette er en utfordring som kommunalområdet NAV/Samhandling ikke klarer å håndtere alene. Dette krever langsiktige strategier og arbeid på tvers mellom sektorer. Det er også avgjørende at man klarer å involvere frivilligheten, lokalt næringsliv med flere.

MAKS ble i 2024 flyttet til kommunalområdet NAV/Samhandling. En kombinasjon av reduksjon i mottak av flyktninger sammen med omstillingsprosesser i kommunen har vært krevende for MAKS. MAKS har de siste årene blitt oppbemannet for å kunne håndtere bosetting av et større antall flyktninger. Når antallet reduseres er det naturlig at bemanning tilpasses aktiviteten. MAKS har gjort en god jobb med å tilpasse bemanningen ut fra aktiviteten. Samtidig skaper uforutsigbarheten rund bosetting av flyktninger en usikkerhet blant de ansatte. MAKS jobber med å gi de ansatte en bedre forutsigbarhet gjennom å etablere avtaler og finne mulige brukergrupper som ikke er direkte knyttet opp mot bosetting av flyktninger. Det er blant annet etablert avtaler med andre kommuner, avtaler om norskopplæring hos bedrifter, samarbeid med ytre namdal videregående med mere.

Det jobbes også med å få til et tettere samarbeid mellom NAV og MAKS hvor de sammen jobber med å få flyktninger ut i arbeid.

Nå når kommunalområdet begynner å stabilisere seg etter omstillingsprosessene i kommunen har tiden kommet for å legge strategiske planer på områder som:

- Hvordan bruke voksenopplæringen best mulig i forhold til kommunens utfordringsbilde
- Økonomisk sosialhjelp
  - o Langtidsmottakere
  - o Familier
  - o ungdommer
- Bosetting av flytninger
- Integrering av flyktninger
- Utenforskap.

Dette er et arbeid som er påbegynt og som det vil jobbes mye med fremover. I dette arbeidet er det viktig å finne det mulighetsrommet som s amhandling mellom kommunalområder, næringsliv, frivilligheten og andre skaper.





# Nærøysund kommune

**Postadresse:**

Nærøysund kommune  
Postboks 133, Sentrum,  
7900 Rørvik

**Kontakt:**

[post@narøysund.kommune.no](mailto:post@narøysund.kommune.no)  
Tlf. 959 93 300