VEDLEGG TIL SAK 23/20- Orienterings-og referatsaker

Revisjon Midt-Norge

Bidrar til forbedring

Til kontrollutvalget i Nærøysund kommune

Revisjon Midt-Norge SA
Brugata 2
7715 Steinkjer

Org nr: 919 902 310 mva
Bank: 4270 18 38658
M post@revisjonmidtnorge.no
T +47 907 30 300

NÆRØY KOMMUNE 2019 - UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM ETTERLEVELSE AV BESTEMMELSER OG VEDTAK FOR ØKONOMIFORVALTNINGEN.

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, i forbindelse med Nærøy kommunes etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på følgende områder:

Kontroll av etterlevelse av reglene om konkurranse ihht lov om offentlig anskaffelse, hvor vi kontrollerer om kommunen

1. Gjør sine innkjøp i tråd med lov om offentlig anskaffelser
2. Dokumenterer med anskaffelsesprotokoll eller lignende

Vi har kontrollert perioden fra 1.1.-31.8.2019. 6 stikkprøver fra leverandørreskontro og investeringsprosjektene.
Kriterier i hht Lov om offentlig anskaffelse. Loven gjelder innkjøp over kr 100 000. Innkjøp skal baseres på konkurranse og prosessen skal dokumenteres. Innkjøp over kr 1,3 mill skal utlyses i Doffin.

Ledelsens ansvar for etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen
Kommunedirektøren er ansvarlig for å etablere administrative rutiner som sørger for at økonomiforvaltningen utøves i tråd med bestemmelser og vedtak, og at økonomiforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll
Vi har utført oppdraget i samsvar med etiske retningslinjer for revisjonsselskapet, som inneholder uavhengighetskrav og andre krav basert på grunnleggende prinsipper om integritet, objektivitet, faglig kompetanse og tilbørlig aktsomhet, fortrolighet og profesjonell opptreden.
I samsvar med internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1 Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester) har Revisjon Midt-Norge SA et tilstrekkelig kvalitetskontrollsystem, herunder dokumenterte retningslinjer og rutiner for etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og krav i gjeldende lovgivning og annen regulering.

Våre oppgaver og plikter
Vår oppgave er å avgi en uttalelse om etterlevelse av bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen på grunnlag av bevisene vi har hentet inn. Vi har utført vårt attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet i samsvar med kommunelovens regler og RSK 301 Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen. Standarden krever at vi planlegger og gjennomfører oppdraget for å oppnå moderat sikkerhet for hvorvidt det foreligger vesentlige feil eller mangler ved etterlevelse av bestemmelser og vedtak i kommunens økonomiforvaltning på det området vi har foretatt forenklet etterlevelseskontroll.
Vi baserer oppgaven på en risiko- og vesentlighetsvurdering som er lagt frem for kontrollutvalget.

Utføring av et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet i henhold til RSK 301, innebærer å utføre handlinger for å innhente bevis for at bestemmelser og vedtak for økonomiforvaltningen etterleves. Typen, tidspunktet for og omfanget av de valgte handlingene er gjenstand for revisors skjønn. Moderat sikkerhet har klart lavere sikkerhetsgrad enn betryggende sikkerhet, og vi gir derfor ikke uttrykk for samme nivå av sikkerhet som i en revisjonsberetning.
Vi mener at vi har innhentet tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis som grunnlag for vår konklusjon.

Grunnlag for konklusjon med forbehold
Rammeavtaler på forbruksvarer, som kontorrekvisita og apotekervarer, ser ut for å ikke være på plass i Nærøy kommune 2019. Vi er kjent med at det i nye Nærøysund kommune fra 2020 jobbes med å få på plass nye rammeavtaler.

Konklusjon med forbehold
Basert på de utførte handlingene og innhentede bevis er vi ikke, med unntak av virkningen av forholdet som er omtalt i avsnittet «Grunnlag for konklusjon med forbehold», blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Nærøy kommune ikke i det alt vesentlige har etterlevd bestemmelsene om konkurranse i hht. Lov om offentlig anskaffelse.
Denne uttalelsen er utelukkende utarbeidet for å gi kontrollutvalget et bedre grunnlag for å ivareta sitt påse ansvar med økonomiforvaltningen og til Nærøy kommunes informasjon, og er ikke nødvendigvis egnet til andre formål.

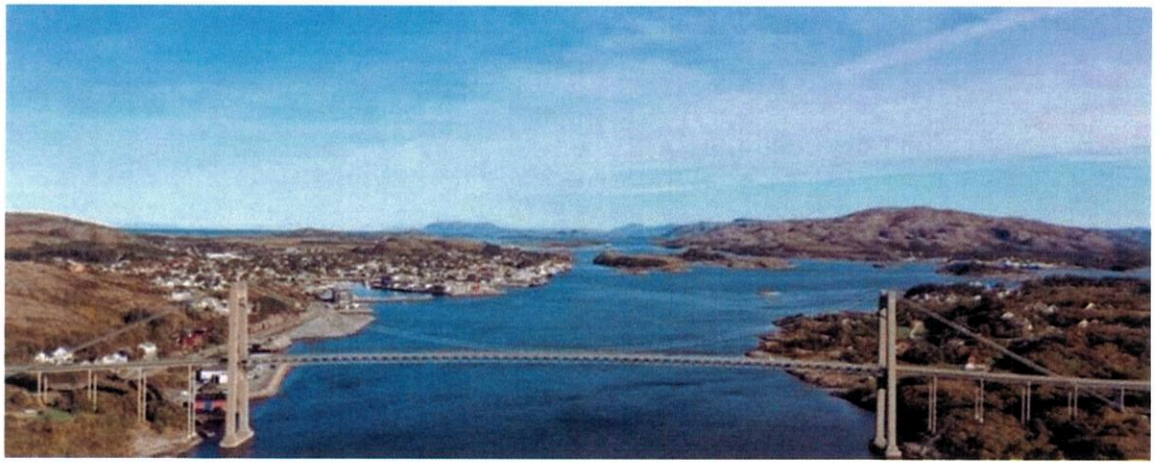
Namsos, 8. juni 2020

Linda Pettersen

Linda Pettersen
Oppdragsansvarlig revisor

Kopi:
Formannskapet
Kommunedirektøren

Telemarksforsking



Analyse av omstillingsbehov og menypakke av tiltak

Nærøysund kommune

Kjetil Lie, Audun Thorstensen, Ole Sverre Lund, Marit Kvernenes, Helge Støren, Anny Skaug Grøgaard og Jørund Verpe

TF-notat nr.

2020

Tittel:	Analyse av omstillingsbehov og menypakke av tiltak – Nærøysund kommune
TF-notat nr:	15/2020
Forfatter(e):	Kjetil Lie, Audun Thorstensen, Ole Sverre Lund, Marit Kvernenes, Helge Støren, Anny Skaug Grøgaard og Jørund Verpe
Dato:	31.08.2020
ISBN:	978-82-336-0334-2
ISSN:	Digital
Pris:	150,- (Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforsking.no)
Framsidefoto:	
Prosjekt:	Nærøysund kommune – bistand med økonomisk planlegging
Prosjektnr.:	20200650
Prosjektleder:	Kjetil Lie
Oppdragsgiver:	Nærøysund kommune

Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:
Telemarksforsking
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf: +47 35 06 15 00
www.telemarksforsking.no

Resymé:

Utvikling av handlingsregler for god økonomisk planlegging og styring. Presentasjon av en menypakke av potensielle omstillings- og innsparingstiltak for de ulike ramme- og budsjettansvarsområdene i kommunen.

Forord

Telemarksforsking har på oppdrag for Nærøysund kommune foretatt en totalgjennomgang av kommunens ressursbruk og driftsøkonomi. Bakgrunnen for oppdraget har vært et ønske fra oppdragsgiver at vi skal bistå med god økonomisk planlegging og styring – aktualisert av at det var store utfordringer for Nærøysund kommune å fastsette bærekraftige budsjettrammer for tjenesteområdene det første året i en sammenslått kommune. Denne rapporten presenterer derfor også en menyliste av omstillings- og innsparingstiltak på de ulike tjenesteområdene (sektorene).

Kjetil Lie fra Telemarksforsking har vært prosjektansvarlig hos oppdragstaker, mens de øvrige i prosjektteamet har stått for datainnhenting og tilhørende analyser på hver sine fagområder. Vi vil takke for godt samarbeid med Nærøysund kommune i gjennomføringen av oppdraget, og for ekspeditt levering av data når vi har etterspurt ekstra opplysninger. Vår primære kontaktperson i Nærøysund kommune har vært ass. kommunedirektør Roy Harald Ottesen.

Utredningsarbeidet har pågått i perioden april-ultimo august 2020.

Bø, 31.08.2020

Kjetil Lie

Oppdragsansvarlig

Innhold

Sammendrag **7**

Innledning og bakgrunn for oppdraget **9**

1.1 Føringer fra sammenslåingsprosessen 9

1.2 Styringsprinsipper for nedbemanning 10

2. Foreslåtte, overordnede grep **11**

3. Administrasjon og styring **13**

3.1 Politisk organisering og ledelse 13

3.1.1 Forslag til justert politisk organisering 14

3.1.2 Politisk ledelse 16

3.1.3 Antall medlemmer i styrer, utvalg og råd 17

3.1.4 Satsene i reglement for godtgjøring folkevalgte 17

3.1.5 Møtetider 18

3.1.6 Anbefalte økonomiske innsparingstiltak 18

3.2 Administrativ organisering – kommunedirektørnivået og stab/støtte 19

3.2.1 Ressursbruk 19

3.2.2 Administrativ organisering 20

3.2.3 Årsverksoversikter 21

3.2.4 Menypakke av økonomiske innsparingstiltak 30

4. Oppvekst og familie **33**

4.1 Sammendrag 33

4.1.1 Innsparingsmuligheter på skole- og barnehageområdet - oppsummering 34

4.2 Metode, datagrunnlag og generelle funn 35

4.3 Grunnskoledrift 36

4.4 Grunnskole og SFO 40

4.4.1 SFO 40

4.4.2 Grunnskole ... 41
3.3.2.1 Austafjord skole ... 44
3.3.2.2 Rørvik skole ... 45
3.3.2.3 Kolvereid skole ... 47
3.3.2.4 Foldereid skole ... 49
3.3.2.5 Gravvik skole ... 50
3.3.2.6 Nærøysundet skole ... 52
4.4.3 Mulig innsparing i grunnskolesektoren med dagens struktur ... 53
4.4.4 Alternative strukturer ... 55
3.3.4.1 Austafjord-elever til Rørvik ... 55
3.3.4.2 Foldereid-elever til Kolvereid ... 55
3.3.4.3 Gravvik-elever til Kolvereid ... 56
4.4.5 Oppsummert innsparingsmulighet for grunnskolesektoren ... 56
4.5 Barnehagedrift ... 56
4.6 PP-tjenesten ... 60
4.7 Voksenopplæring ... 61
4.8 Kultur ... 64
4.9 Barnevern og helsestasjon ... 68
4.10 Oppsummering av forslag til tiltak på kommunalområdet ... 69
5. Helse og velferd ... 72
5.1 Helse og mestring ... 72
5.1.1 Legetjenesten ... 72
5.1.2 Rus og psykisk helse ... 73
5.1.3 Brukerkontor og ressursstyring ... 74
5.1.4 Institusjonsdrift og hjemmebasert omsorg ... 75
5.1.5 Velferdsteknologi og digitalisering ... 76
5.1.6 Heltidskultur og store stillinger ... 77

5.2 Oppsummering av forslag til tiltak på kommunalområdet 77

6. Teknisk 82

6.1 Oppsummering av foreslåtte tiltak 82

Sammendrag

Det overordnede målet med oppdraget er derfor å gi et godt grunnlag for fastsetting av rammer som i sum skal sikre et bærekraftig driftsnivå, dvs. der rammene for ulike tjeneste-/rammeområder er tilpasset en sunn driftsbalanse og ellers kan sørge for at kommunen realiserer sine finansielle måltall.

Vi har i oppdraget vårt blant annet hatt som mandat å utarbeide en «menyliste» av potensielle omstillings- og innsparingstiltak for de ulike ramme- og tjenesteområdene. Tiltakene skal være konkrete, tallfestet og begrunnede.

Vi anbefaler at det målsettes gitte økonomiske nedtrekk for bemanningsreduksjoner, og at dette bakes inn i budsjettrammeforutsetningene. En stillingsbank foreslås etablert, med en budsjettramme tilsvarende lønnsutgiftene for de arbeidstakerne som er i stillingsbanken. Eksemplifisert kan vi se for oss slike føringer fra et kommunestyrevedtak:

- *Kommunestyret målsetter innsparinger for bemanningsreduksjon i størrelsesorden 15 mill. kroner for økonomiplanperioden 2021-2024; fordelt med 1,5 mill. kroner for 2021, 4,5 mill. kroner for 2022, 4,5 mill. kroner for 2023 og 4,5 mill. kroner for 2024.*

Nærøysund kommune har hatt og vil få store inntekter fra havbruksfondet. Disse inntektene godskrives i driftsregnskapet, og selv om de fra og med i år kommer til å være på et mer forutsigbart og stabilt høyt nivå, bør de i alle fall ikke med noen stor andel anvendes til generell driftssaldering. Vi foreslår en bestemt handlingsregel med virkning fra budsjett- og regnskapsåret 2020 og i utgangspunktet for flere år framover. Anvendelsen i form av nedbetaling av gjeld og egenfinansiering av investeringer må «stresses» fram til gjeldsgraden har landet i grønn sone ifølge kommunens finansielle måltall, dvs. lavere enn 75 % netto lånegjeld. Etter det kan en slippe noe opp på disse to anvendelsesområdene, gitt at netto driftsresultatet ikke står i fare for å bli lavere enn rundt 2 %.[1]

Kommunens årlige avkastning i form av utbytte fra NTE, utover de 20 prosentene som kanaliseres videre til NTE-fondet som et felles utviklingsfond for Namdalen, tilrår vi anvendes slik: 2/3 som avsetning til samfunnsutviklingsfondet, og 1/3 til vedlikehold/rehabilitering/oppgradering av kommunal infrastruktur.

Vi foreslår at Nærøysund kommune etablerer et disposisjonsfond som kalles premieavviksfondet. Det avsettes eller brukes av dette fondet det enkelte år avhengig av om differansen mellom årets beregnede premieavvik og tilbakeføringen av tidligere års. Et slikt regime sørger for en effekt på bunnlinja tilsvarende effekten i det gamle regimet med utgiftsføring bare av premien.

[1] Et netto driftsresultat der det i denne sammenheng vil være naturlig å holde utenom inntektene fra havbruksfondet.

Fra neste valgperiode høsten 2023 foreslår vi at varaordførervervet halveres, dvs. at det blir i 50 % stilling, at det blir færre medlemmer i styrer, utvalg og råd og at godtgjørelsen for medlemmene i formannskapet (utover ordfører og varaordfører) reduseres fra 10 til 5 % av ordførers godtgjørelse.

Menypakka for økonomiske omstillings- og innsparingstiltak for kommunedirektøren, stab/støtte og fellesutgifter er vist på sidene 30-32. På skoleområdet foreslår vi disse tiltakene i prioritert rekkefølge:

1. Uten endringer i strukturen kan man spare man i Nærøysund spare ca. 7,1 millioner kroner ved å redusere med 9,5 årsverk ordinær undervisning.
2. Kommunen kan spare ca. 0,85 millioner kroner på SFO ved å øke foreldrebetalingen.
3. Ved å flytte ungdomstrinnet fra Austafjord skole til Rørvik skole kan man spare ca. 0,9 millioner kroner.
4. Ved å flytte mellomtrinnet fra Gravvik skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,6 millioner kroner.
5. Ved å flytte mellomtrinnet fra Foldereid skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,5 millioner kroner.

Gjennomgangen av barnehagesektoren viste at Nærøysund kommune kan redusere netto driftsutgifter med disse to tiltakene:

1. Grunnbemanningen i Kolvereid barnehage reduseres med 4,2 årsverk svarende til ca. 2,5 millioner kroner.
2. Værum barnehage legges ned. Dette fører til en redusert bemanning på 1,8 årsverk svarende til ca. 1 million kroner.

Oppsummering av tiltakene på kommunalområdet oppvekst og familie vises for øvrig på sidene 69-71.

Menypakka for omstillings- og innsparingstiltak for kommunalområdet helse, omsorg og velferd er vist på sidene 77-81, og for teknisk på sidene 82-83.

Innledning og bakgrunn for oppdraget

Nærøysund kommune etterspurte ekstern analyse og prosessveiledning som bistand til god økonomisk planlegging og styring, aktualisert av at det hadde vært utfordrende i høst å fastsette et bærekraftig driftsnivå (budsjettrammer) det første året i en sammenslått kommune. Budsjettbehandlingen i fjor høst – med tilhørende rammevedtak, var ellers ikke god. Den resulterte i noen «luftige», uspesifiserte innsparingskrav og forutsetninger om gevinstrealisering.

Det framgikk av konkurransegrunnlaget fra oppdragsgiver at «I denne sammenhengen vurderer vi ekstern bistand i arbeidet med å utarbeide relevante analyser/mulig økonomisk gevinstrealisering/likebehandling av kommunens innbyggere/sammenligning med andre kommuner på vår størrelse, også sammenslåingskommuner. Målet er å finne et økonomisk handlingsrom og bærekraftig økonomiplan for den nye kommunen fra 2021 og resten av økonomiplanperioden, inkludert konkrete tiltak for å få til en sunn økonomi, samtidig som en oppnår best mulig tjenestekvalitet og et likeverdig tjenestetilbud til innbyggerne i alle deler av den nye kommunen.»

Det overordnede målet med oppdraget er derfor å gi et godt grunnlag for fastsetting av rammer som i sum skal sikre et bærekraftig driftsnivå, dvs. der rammene for ulike tjeneste-/rammeområder er tilpasset en sunn driftsbalanse og ellers kan sørge for at kommunen realiserer sine finansielle måltall.

Vi har i oppdraget vårt blant annet hatt som mandat å utarbeide en «menyliste» av potensielle omstillings- og innsparingstiltak for de ulike ramme- og tjenesteområdene. Tiltakene skal være konkrete, tallfestet og begrunnede. Ambisjonen skal være å gi tiltak som samlet bidrar til å forbedre driftsbalansen med minimum 30 mill. kroner per år, med helårseffekt f.o.m. 2022. Det kan uansett ikke påregnes full helårseffekt i 2021.

I forbindelse med behandling av økonomiplanen 2020-23 vedtok kommunestyret 17.12.2019 at Nærøysund kommune skal ha driftsregnskaper uten bruk av disposisjonsfond i årene 2022 og 2023. Vi oppfatter dette som et krav til ingen netto bruk, dvs. at beholdningen eller saldoen på disposisjonsfond i alle fall ikke skal gå ned.

1.1 Føringer fra sammenslåingsprosessen

Nærøy kommune og Vikna kommune ble slått sammen til Nærøysund kommune 01.01.2020, etter vedtak i Stortinget 07.12.2017. Sammenslåingsprosessen var utfordrende og krevende.

Følgende dokumenter er spesielt vurdert i sammenheng med Telemarksforskings oppdrag:

- Intensjonsavtale om sammenslåing av kommunene, endelig versjon datert 13.06.2016
- Felles uttalelse fra samling for kommunestyrene i Nærøy og Vikna 15. - 16. februar 2018 om sammenslåing av Nærøy og Vikna kommuner (Namsos-erklæringen)
- Omstillingsdokument Nærøysund kommune for perioden 22.06.2018 – 31.12.2021

Intensjonsavtalen belyser hensikt og målsettinger med kommunesammenslåingen. Avtalen påpeker muligheter og gir føringer for dannelsen og utviklingen i nye Nærøysund kommune.

Enkelte av de tiltakene som Telemarksforsking anbefaler i denne rapporten avviker fra føringene i intensjonsavtalen, men de bryter ikke med hensikten med kommunesammenslåingen.

Telemarksforsking mener at Nærøysund kommune på sikt bør vurdere flere av punktene i kapittel 4 i intensjonsavtalen på nytt dersom det i framtiden er behov for å gjennomføre effektiviseringstiltak utover de som framkommer i denne rapporten.

Namsos-erklæringen støtter opp under formuleringene i intensjonserklæringen. Spørsmålet om kommunesenter/administrasjonssted var et av de vanskeligste temaene gjennom hele sammenslåingsprosessen. Resultatet har blitt at det er to by- og administrasjonssentre i Nærøysund kommune med administrative funksjoner lokalisert til både Rørvik og Kolvereid.

Målet for omstillingsdokumentet var å legge grunnlag for:

- En ryddig og forutsigbar omstillingsprosess for alle ansatte, iht. lov og avtaleverk
- Avklare rettigheter og plikter som tilkommer arbeidsgiver, de tillitsvalgte og ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen

Dokumentet ble gjort gjeldende fra 22.06.2018 og gjelder t.o.m. 31.12.2021.

Ingen av tiltakene som er foreslått i denne rapporten vurderes å bryte med intensjonene i omstillingsdokumentet.

1.2 Styringsprinsipper for nedbemanning

Når to eller flere kommuner slås sammen til en ny kommune er det naturlig at det oppstår «overtallighet» i deler av kommuneorganisasjonen.. Erfaringer fra andre kommunesammenslåingsprosesser viser at dette spesielt gjelder lederstillinger på ulike nivåer og stab-/støttefunksjoner.

Omstillingsdokumentet fra sammenslåingsprosessen gir føringer for hvordan «overtallighet» skal håndteres.

Generelt mener vi at alle typer stillinger og deres stillingsinnehavere bør vurderes fra 2021. Flere av medarbeidere som i dag er plassert i stabs-/støtteavdelinger, har eller kan tilegne seg kompetanse som bør gjøre dem kvalifisert for lederstillinger eller rådgiverstillinger ute i organisasjonen på enhets-/avdelingsnivå. Vi tilrår for øvrig at det etableres en stillingsbank.

2. Foreslåtte, overordnede grep

Nedbemanning/stillingsbank

Vi anbefaler at det målsettes gitte økonomiske nedtrekk for bemanningsreduksjoner, og at dette bakes inn i budsjettrammeforutsetningene. En stillingsbank foreslås altså etablert, med en budsjettramme tilsvarende lønnsutgiftene for de arbeidstakerne som er i stillingsbanken. Eksemplifisert kan vi se for oss slike føringer fra et kommunestyrevedtak:

- *Kommunestyret målsetter innsparinger for bemanningsreduksjon i størrelsesorden 15 mill. kroner for økonomiplanperioden 2021-2024; fordelt med 1,5 mill. kroner for 2021, 4,5 mill. kroner for 2022, 4,5 mill. kroner for 2023 og 4,5 mill. kroner for 2024.*

Innsparingskravet vil i opprinnelig budsjettramme ligge på generelt ansvar under kommunedirektøren med en negativ utgiftsavsetning. Denne kontoen skal så budsjettreguleres til 0 kroner gjennom året ved at lønnsbudsjettet nedjusteres når stillingshjemler trekkes inn. Innparingskravet (nedtrekket) forutsettes å omfatte også realisering av færre årsverk via stillingsbanken som vi foreslår skal etableres.[2] Vi har i eksempelet lagt til grunn bare 1,5 mill. som innsparingskrav for 2021, da vi her har omstillingsdokumentet for kommunesammenslåingen i tankene.

Vi anser administrasjonsutvalget som rette organ for fastsetting av retningslinjer for stillingsbanken. Vi foreslår for øvrig at

- Alle vakante stillinger skal fram til 31.12.2024 vurderes iht. ansettelsesreglementet og behandles av kommunedirektøren som avgjør om hjemmelen skal trekkes inn, besettes på nytt av personer som allerede er tilsatt i kommuneorganisasjonen eller må lyses ut eksternt. Det skal i denne sammenheng vurderes innhold i stillingen, organisatorisk plassering og behov for rekruttering. Kommunedirektørens vurdering og avgjørelse legges fram for HTV-forum som skal orienteres fortløpende.

- Opprettelse av nye stillingshjemler skal rapporteres til kommunestyret i tertialrapporter og årsmeldinger. I slike oversikter skal da også framgå utviklingen i antall stillinger (fastlønnede stillingshjemler) i kommunen.

Handlingsregler for anvendelse av «naturinntekter»

Nærøysund kommune har hatt og vil få store inntekter fra havbruksfondet. Disse inntektene godskrives i driftsregnskapet, og selv om de fra og med i år kommer til å være på et mer forutsigbart og stabilt høyt nivå, bør de i alle fall ikke med noen stor andel anvendes til generell driftssaldering. Vi foreslår konkret følgende handlingsregel med virkning fra budsjett- og regnskapsåret 2020 og i utgangspunktet for flere år framover:

---

[2] Personer/arbeidstakere som kategoriseres som overtallige, er i stillingsbanken. Som ledd i arbeidet med å måtte foreta bemanningsreduksjoner må hele kommuneorganisasjonen sees under ett for å ivareta omplasseringsplikten i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Stillingsbanken skal sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid, vurderes mot ledige stillinger som de er eller kan gjøres kvalifisert for.

Kommunens årlige inntekter fra havbruksfondet, inkl. det som vil tilføres som produksjonsavgift til kommunen fra 2022, anvendes ved at

- *minimum 35 maksimum 40 % skal gå til nedbetaling av gjeld,*
- *minimum 35 maksimum 40 % skal gå til egenfinansiering av investeringsutgifter og føres på posten overført fra drift til investering,*
- *10 % skal avsettes til næringsfondet (samfunnsutviklingsfondet som vi foreslår det døpt om til),*
- *5 % skal gå til vedlikehold/rehabilitering/oppgradering av kommunal infrastruktur for å redusere på vedlikeholdsetterslepet,*
- *5 % som kommunalt finansieringsbidrag til bredbåndsutbygging, og ved at*
- *eventuell rest på maks. 10 % går til generell finansiering/saldering i drifta.*

Vedtekter for det vi foreslår kalt samfunnsutviklingsfondet, vil vi skal vedtas av kommunestyret i løpet av høsten 2020.

Anvendelsen i form av nedbetaling av gjeld og egenfinansiering av investeringer må «stresses» fram til gjeldsgraden har landet i grønn sone ifølge kommunens finansielle måltall, dvs. lavere enn 75 % netto lånegjeld. Etter det kan en slippe noe opp på disse to anvendelsesområdene, gitt at netto driftsresultatet ikke står i fare for å bli lavere enn rundt 2 %.

Kommunens årlige avkastning i form av utbytte fra NTE, utover de 20 prosentene som kanaliseres videre til NTE-fondet som et felles utviklingsfond for Namdalen, tilrår vi anvendes slik: 2/3 som avsetning til samfunnsutviklingsfondet, og 1/3 til vedlikehold/rehabilitering/oppgradering av kommunal infrastruktur.

Premieavvik og tilhørende fond

På pensjonsfeltet er det over år blitt betalt vesentlig høyere pensjonspremie enn det som har blitt kostnadsført. Det har typisk vært tilfelle for svært mange kommuner. Det har akkumulert seg et stort positivt premieavvik, som må utgiftsføres over framtidige år – mens det årlige premieavviket generelt har hatt positiv resultateffekt for tidligere år.

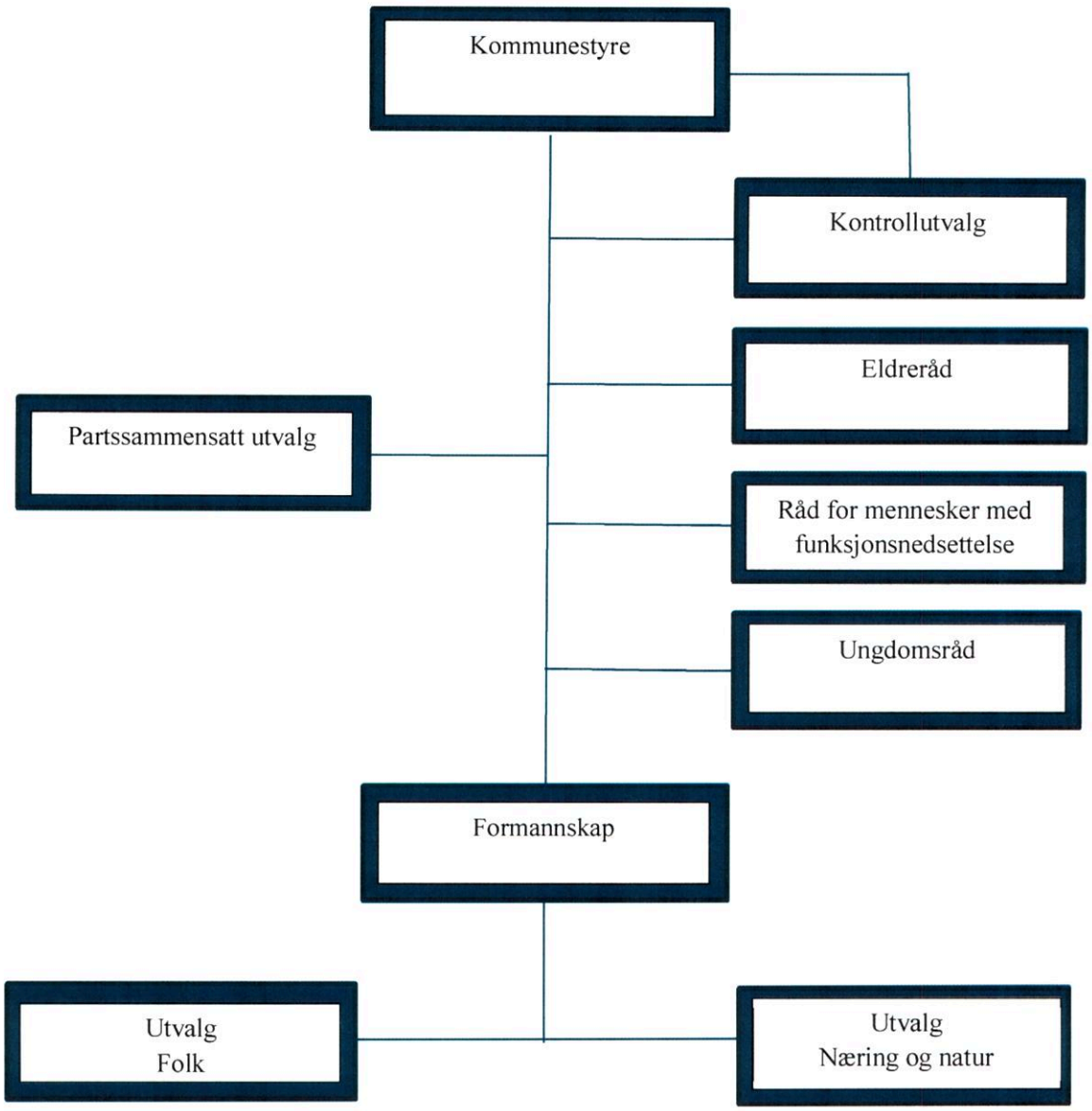
Vi foreslår at Nærøysund kommune etablerer et disposisjonsfond som kalles premieavviksfondet. Det vil si at det nå i 2020 omdisponeres midler fra det generelle disposisjonsfondet, og at premieavviksfondet akkurat blir like stort som det akkumulerte, positive premieavviket (netto og inkl. arbeidsgiveravgift for Vikna og Nærøy i sum per 31.12.19. Fra og med regnskapsavslutningen for regnskapsavslutningen for 2020 settes så av midler til premieavviksfondet hvert år lik den positive differansen mellom årets positive premieavvik og tilbakeføringen av tidligere års. Det vil bli brukt av premieavviksfondet i år hvor denne differansen er negativ.

Et slikt regime sørger for en effekt på bunnlinja tilsvarende effekten i det gamle regimet med utgiftsføring av premien.

3. Administrasjon og styring

3.1 Politisk organisering og ledelse

Fellesnemnda besluttet følgende modell for politisk organisering:



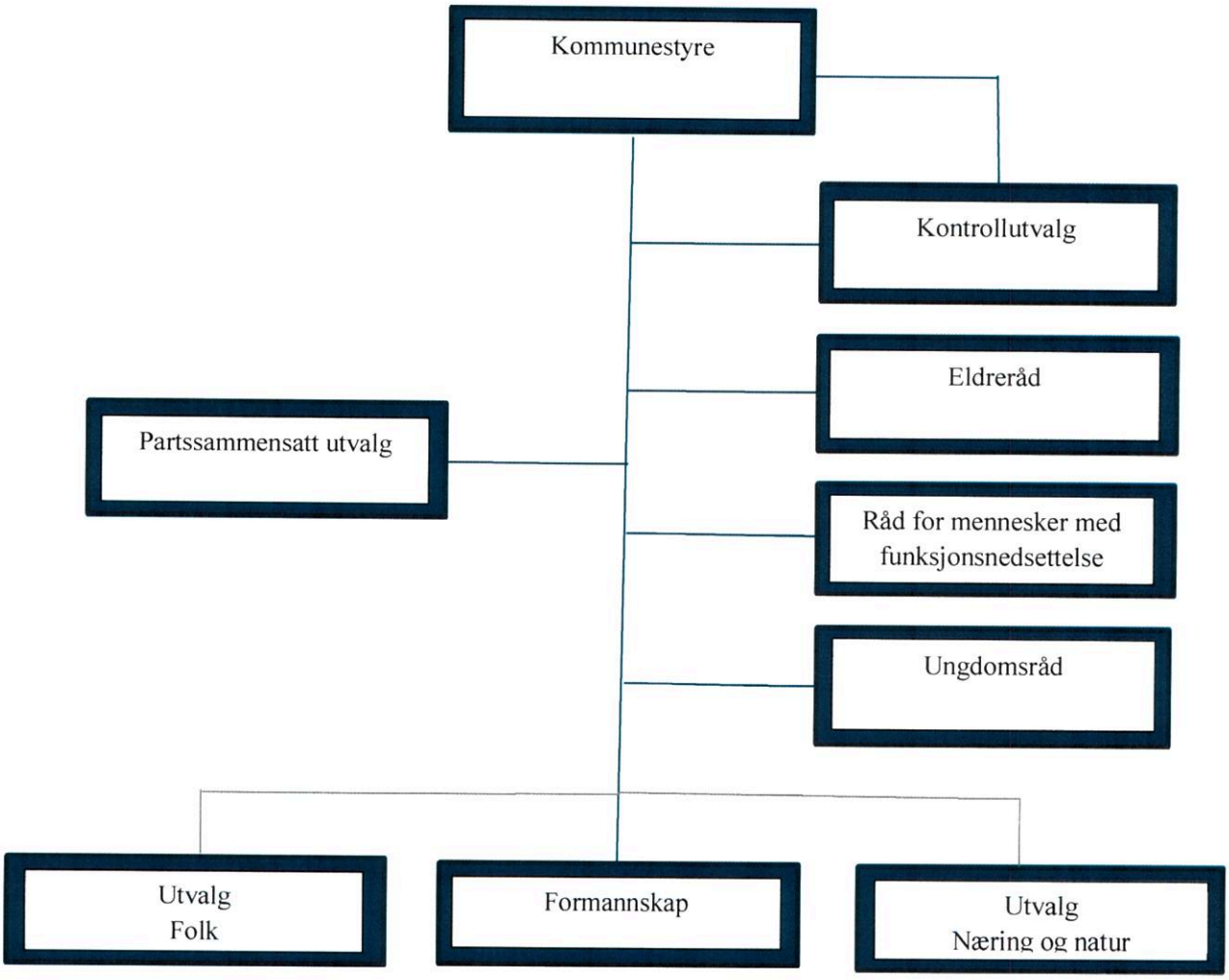
Når Nærøysund kommune i utgangspunktet vil måtte redusere ressursbruken eller netto driftsutgiftene med et stort beløp for å få en vesentlig sunnere driftsblanse, må utgiftene reduseres på de fleste områdene i kommunen. Dette må også gjelde politisk organisering og politisk ledelse. Telemarksforsking har derfor vurdert politisk organisering, ressurser som brukes til politisk ledelse, antall medlemmer i styrer, utvalg og råd, godtgjøring folkevalgte og møtetider (politiske møter på dagtid eller kveldstid).

3.1.1 Forslag til justert politisk organisering

Telemarksforsking oppfatter gjeldende modell for politisk organisering slik at saker som er behandlet i utvalgene og som deretter skal behandles i kommunestyret, i hovedsak behandles i formannskapet før de behandles i kommunestyret. Informanter opplyser at dette er i samsvar med praksis i kommunen. Som følge av dette er det mange saker som skal behandles i formannskapet. Det kan være en forklaring på hvorfor kommunen har så mange formannskapsmøter. Noen av møtene har også lange sakslister.

Vi har undersøkt om det er samsvar mellom denne praksis og vedtatt delegeringsreglement. I reglementet har kommunestyret delegert deler av sin myndighet til andre politiske utvalg eller kommunedirektøren. Det framkommer i reglementet at «prinsippet om maksimal delegering» gjelder i Nærøysund kommune. Det betyr at myndighet delegeres til laveste nivå innenfor rammen av lovverket og så langt kommunestyret har besluttet». I reglementet er det bestemt hvilke saker som skal behandles og avgjøres i formannskapet og tilsvarende hvilke saker som skal behandles og avgjøres i utvalgene. Vi oppfatter at praksis i kommunen avviker fra delegeringsreglementet.

Telemarkforsking anbefaler at delegeringsreglementet følges. Utvalgene bør ikke være underlagt formannskapet. Modellen for politisk organisering bør justeres slik:


Kommunestyre
Kontrollutvalg
Eldreråd
Partssammensatt utvalg
Råd for mennesker med funksjonsnedsettelse
Ungdomsråd
Utvalg Folk
Formannskap
Utvalg Næring og natur

Saker som utvalgene ikke er bemyndiget til å avgjøre og som ikke må behandles i formannskapet, framlegges direkte for kommunestyret etter behandling i utvalgene uten å gå veien via formannskapet. Vedtak i utvalgene vil utgjøre innstillingen til kommunestyret på samme måte som det er formannskapets vedtak som bør utgjøre innstillingen til kommunestyret i saker som behandles i formannskapet før kommunestyrets behandling. Kommunedirektørens innstilling i saker gjelder fram til behandling i første instans i folkevalgte organer.

Slik endring vil heve utvalgenes status og sannsynligvis gjøre det mere attraktivt og interessant å være leder og/eller medlem i utvalgene.

Hvis kommunestyret vil at alle saker som skal behandles i kommunestyret fortsatt skal behandles i formannskapet og derved være det nærmeste overordnede politiske organ for utvalgene, mener Telemarksforsking at det ikke er behov for utvalgene. I så fall kan utvalgene nedlegges i neste kommunestyreperiode. Telemarksforsking fraråder dette selv om det kan være ressursbesparende. Godt fungerende utvalg kan tjene som «politiske verksteder». Formannskapet vil neppe ha kapasitet til å utøve en slik rolle i samme grad som utvalgene.

Det anbefales at politisk organisering, ressurser som brukes til politisk ledelse, antall medlemmer i styrer, utvalg og råd, godtgjøring folkevalgte og møtetider (politiske møter på dagtid eller kveldstid) evalueres og framlegges som sak i kommunestyret midt i inneværende kommunestyreperiode slik at disse forhold er avklart i god tid før nominasjonsprosessene starter forut for neste kommunestyreperiode.

3.1.2 Politisk ledelse

Telemarksforsking har innhentet årsverksoversikter (størrelse på verv) i Nærøysund, Nærøy og Vikna. Det har vært et ønske fra kommunen å få sammenligningstall fra andre kommuner. Vi har valgt å innhente opplysninger fra Re kommune (sammenslått med Tønsberg kommune fra 01.01.2020) og Kragerø kommune. Disse kommunene hadde/har i likhet med Nærøysund omkring 10 000 innbyggere.

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kragerø
Politisk ledelse					
Ordfører	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Varaordfører	1.0	0,2 usik-kert	0,1 usik-kert	0,1	0,4
Sum	2,0	1,2	1,1	1,1	1,4

Ordførervervet i Nærøysund kommune tilsvarer 100 % stilling. Det er nødvendig og bør videreføres. Varaordførervervet i kommunen tilsvarer også 100 % stilling. Det er høyst uvanlig i en kommune med omkring 10 000 innbyggere. Telemarksforsking mener dette ikke er nødvendig. Varaordførervervet bør maksimalt tilsvare 50% stilling. Endringen kan gjøres gjeldende før neste kommunestyreperiode, men vi foreslår ikke endring før fra 2024.

3.1.3 Antall medlemmer i styrer, utvalg og råd

Kommunestyret fastsetter selv hvor mange medlemmer det skal være i kommunestyret. Medlemstallet skal være et oddetall. Kommunestyret skal ha minst 19 medlemmer i kommuner med over 5 000 innbyggere, men ikke over 10 000 innbyggere. Kommunestyret skal ha minst 27 medlemmer i kommuner med over 10 000 innbyggere, men ikke over 50 000 innbyggere.

Det er i dag mange medlemmer i kommunestyret, formannskapet, utvalgene og rådene i Nærøysund kommune. Det anbefales at antall medlemmer reduseres, jfr. nedenforstående tabell for å redusere kostnader og gjøre de folkevalgte organene mere effektive.

Syrer, utvalg og råd	Antall medlemmer i dag	Anbefalt antall medlemmer
Kommunestyre	37	27
Formannskap	9	7
Partssammensatt utvalg	9 + 4	7 + 2
Utvalg for folk	9	7
Utvalg for næring og natur	9	7
Eldreråd	7	5
Råd for mennesker med funksjonsnedsettelse	5	5
Ungdomsråd	5	5

Færre medlemmer i styrer, utvalg og råd vil gi færre partipolitisk engasjerte mulighet til å ha verv i folkevalgte organer. Lokaldemokratiet blir neppe svekket av den grunn. Partienes gruppemøter blir viktigere. Vi legger ikke opp til endringer før fra neste kommunestyreperiode, dvs. med helårseffekt fra 2024.

3.1.4 Satsene i reglement for godtgjøring folkevalgte

Telemarksforsking har vurderte satsene i reglementet for godtgjøring folkevalgte. Vår vurdering er at satsene ligger på et moderat og fornuftig nivå i forhold til belastning og nivå på godtgjøringer i kommuner med tilsvarende befolkningsmengde.

Vi mener likevel at formannskapets medlemmer har høye møtegodtgjørelser i forhold til møtegodtgjørelser for medlemmer i andre styrer, utvalg og råd. Formannskapsmedlemmenes godtgjørelser utgjør 10 % av ordførers godtgjørelse. Det anbefales at formannskapsmedlemmenes godtgjørelser reduseres til 5 % av ordførers godtgjørelse.

Forslaget bør sees i sammenheng med hva vi har anbefalt angående formannskapets rolle i forhold til utvalgenes rolle.

Vi legger ikke opp til endringer før fra neste kommunestyreperiode, dvs. med helårseffekt fra 2024.

3.1.5 Møtetider

Noen kommuner har politiske møter på dagtid, andre kommuner velger å ha politiske møter på kveldstid. Noen kommuner har enkelte møter på dagtid og andre møter på kveldstid. Det er kommunestyret selv som bør avgjøre dette, f.eks. i forbindelse med behandling av årlige møteplaner.

Det bør være forutsigbarhet omkring disse spørsmål i kommunestyrevalgperioden. Det er fordeler og ulemper med dagmøter og tilsvarende med kveldsmøter. For kommunens økonomi vil det sannsynligvis være ressursbesparende å gjennomføre alle politiske møter på kveldstid fordi det er sannsynlig at kommunen derved må utbetale mindre i form av godtgjørelser for tapt arbeidsfortjeneste. Økonomisk besparelse må veies opp mot ulempene.

I Nærøysund gjennomføres de fleste politiske møter på dagtid. Ordningen oppfattes å fungere godt både for folkevalgte og for medarbeidere i kommuneorganisasjonen som må delta på møtene.

Telemarksforsking anbefaler at politiske møter som hovedregel fortsatt skal gjennomføres som dagmøter.

3.1.6 Anbefalte økonomiske innsparingstiltak

Nr.	Forslag til tiltak	Forklaring og konsekvenser	Innsparing
1	Varaordførervervet reduseres tilsvarende 50 % stilling	Det er ikke behov framover for at varaordførervervet skal tilsvare 100% stilling. Innehaver av vervet får redusert inntekt, men mulighet til å arbeide i 50% stilling annet sted.	Ca. kr 447.000 pr. år inkludert sosiale kostnader fra 2024
2	Færre medlemmer i styrer, utvalg og råd	Det vises til tabellen.	Ca. kr 326.000 pr. år fra 2024
3	Formannskapsmedlemmenes godtgjørelser reduseres fra 10 % til 5 % av ordførers godtgjørelse	Formannskapsmedlemmenes godtgjørelse blir riktigere i forhold til andre møtegodtgjørelser.	Ca. kr. 329.000 pr. år fra 2024

3.2 Administrativ organisering – kommunedirektørnivået og stab/støtte

3.2.1 Ressursbruk

Tabellen viser andel ressursbruk på de ulike KOSTRA-funksjonene på administrasjon og styring (vektet snitt av de to gamle kommunene for årene 2017 – 2019).

Andel av totale netto driftsutgifter på ulike tjenesteområder	Nærøysund			K-gr. 12	Hele landet
	2017	2018	2019	2019	2019
Administrasjon og styring (F100, 110, 120, 121, 130)	**11,2**	**12,5**	**12,3**	**10,4**	**7,8**
100 Politisk styring	0,8	1,0	1,3	1,6	0,7
110 Kontroll og revisjon	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2
120 Administrasjon	9,0	10,0	9,5	7,2	5,8
121 Forvaltningsutgifter i eiendomsforvaltningen	0,8	0,9	0,9	0,6	0,5
130 Administrasjonslokaler	0,1	0,4	0,4	0,8	0,6

Tabellen viser at Nærøysund bruker relativt stor andel av totale netto driftsutgifter på administrasjon og styring (funksjonene 100, 110, 120, 121 og 130) som helhet i forhold til gjennomsnittet for kommunegruppe 12. Kommunen bruker spesielt mye på funksjon 120 Administrasjon.

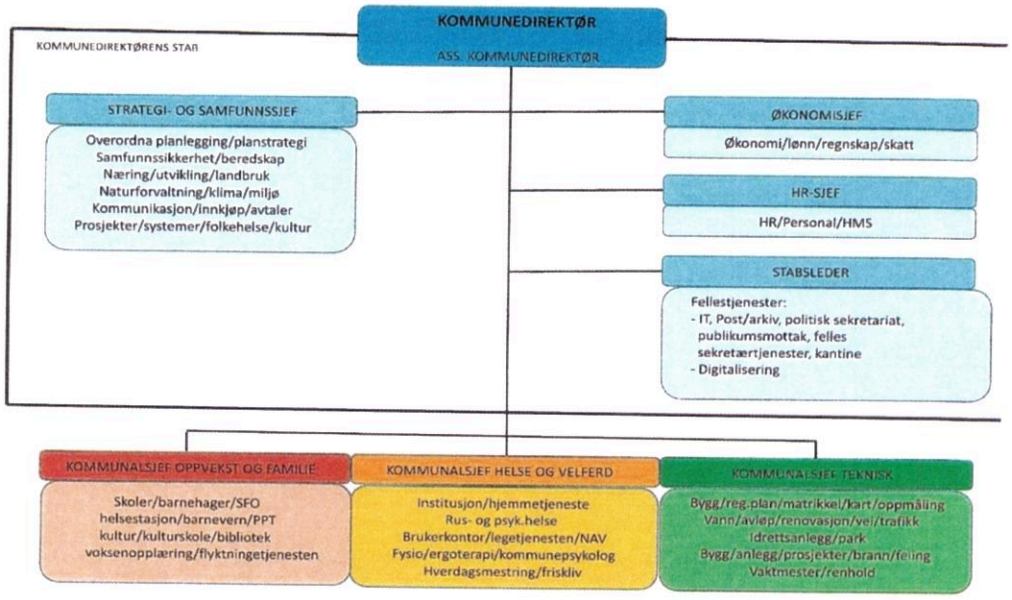
Dette indikerer at det bør være mulig å redusere kommunens netto driftsutgifter innenfor denne KOSTRA-funksjonen.

Føringene fra sammenslåingsprosessen var viktige og nødvendige for å få gjennomført sammenslåingen, men de legger samtidig betydelige begrensninger for mulighetene til å ta ut sammenslåingsgevinster i form av effektiviseringstiltak.

Det er en utfordring med tanke på optimal ressursutnyttelse at administrasjonen i Nærøysund kommune er lokalisert på to steder. Ordfører og kommunedirektør har kontorer både på Rørvik og Kolvereid. Medarbeiderne tilknyttet fellestjenestene er fordelt på Rørvik og Kolvereid. Medarbeiderne tilknyttet strategi- og samfunnstjenestene er i hovedsak plassert på Kolvereid. Blant annet er det ikke hensiktsmessig at planleggere innenfor strategi og samfunn ikke er samlokalisert med enheten byggesak/oppmåling/plan innenfor kommunalsjefområdet teknisk.

Telemarksforsking mener at Nærøysund kommune på sikt bør samlokalisere medarbeidere som tilhører samme sektor/enhet på ett sted. Dette vil muliggjøre kostnadsreduksjoner utover de som er anbefalt i denne rapporten.

3.2.2 Administrativ organisering



I tillegg til ass. kommunedirektør er det fire ledere i rådmannens stab; strategi- og samfunnssjef, økonomisjef, HR-sjef og stabsleder. De leder hver sin avdeling med definerte ansvarsområder.

Telemarksforsking mener at kommunens administrative organisering i hovedsak er hensiktsmessig. Det er opplyst at innkjøpsansvarlig fra 01.07.20 er overført fra strategi- og samfunnsavdelingen til økonomiavdelingen. Dette mener vi er formålstjenlig og et bidrag til bedre ressursanvendelse.

Vi har vurdert alternative stabsløsninger for å se om det kan være ressursbesparende. En mulig løsning er å samle fellestjenestene og tjenestene i strategi- og samfunnsavdelingen i en felles avdeling med en avdelingsleder. Ved en slik løsning kan stabsområdet kalles fellestjenester, strategi og samfunn. Det vil derved være mulig å redusere antall lederstillinger i kommunedirektørens stab fra fire til tre ved å inndra stabslederstillingen.

Innehaver av stabslederstillingen bør i så fall tilbys annen relevant stilling i kommuneorganisasjonen. Vedkommende sin kompetanse og erfaring bør gjøre det mulig.

Kommunedirektørens ledergruppe består av kommunedirektør, ass. kommunedirektør, 3 kommunalsjefer, strategi- og samfunnssjef, stabsleder, HR-sjef og økonomisjef. Vi har fått opplyst at også kommunikasjonsrådgiver deltar i ledergruppens møter.

3.2.3 Årsverksoversikter

Telemarksforsking har innhentet årsverksoversikter i Nærøysund, Nærøy og Vikna. Det har vært et ønske fra kommunen å få sammenligningstall fra andre kommuner. Vi har valgt å innhente opplysninger fra Re kommune (sammenslått med Tønsberg kommune fra 01.01.2020) og Kragerø kommune. Disse kommunene hadde/har omkring 10 000 innbyggere.[3]

Kommunedirektørnivå

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kommentar
Kommunedirektørnivå					
Kommunedirektør	1,0	1,0	1,0	1,0	Kommunedirektøren ble ansatt som prosjektleder ifm. kommunesammenslåingen og kommunedirektør i Nærøysund kommune. Rådmann i Vikna kommune er nå ass. kommunedirektør i Nærøysund kommune.
Ass. kommunedirektør	1.0	1,0	1,0		Ass. rådmann i Nærøy er nå strategi- og samfunnssjef i Nærøysund kommune. Ass. rådmann i Vikna er nå stabsleder i Nærøysund kommune.
Sum årsverk	2,0	2,0	2,0	1,0	

Kommunedirektørnivået består av kommunedirektør og ass. kommunedirektør, dvs. 2.0 årsverk. Telemarksforsking mener at det ikke er behov for stilling som ass. kommunedirektør i en kommune på Nærøysunds størrelse. Stillingen foreslås inndratt når stillingsinnehaver fratrer med alderspensjon. Oppgavene til ass. kommunedirektør må gjennomgås og omfordeles. Noen oppgaver må kommunedirektøren selv utføre, andre kan fordeles til andre stillinger i staben.

En alternativ løsning kan være å opprettholde stillingen som ass. kommunedirektør og la vedkommende være administrativ leder for alle tilknyttet stab/støttefunksjonene. Vedkommende bør ved en slik løsning få helhetsansvar for administrasjon (økonomi, personaladministrasjon og

[3] I tabellene har vi valgt å bare ta med Re kommune fordi det er usikkert om årsverksoversiktene i Kragerø er direkte sammenlignbare med Nærøysund. Dette kan bl.a. skyldes ulik organisering.

planlegging). I så fall ville det være naturlig å inndra stillingene som HR-sjef, økonomisjef, strategi- og samfunnssjef og stabsleder. Slik løsning frarådes.

HR/personal

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kommentar
HR/personal					
HR/personalsjef	1,0	1,0	1,0	0	
Andre årsverk	3.0		1,0	2,0	
Sum årsverk	4,0	1,0	2,0	2.0	

HR-avdelingen i Nærøysund består av HR-sjef, HMS-rådgiver og 2 HR-rådgivere. Medarbeiderne i avdelingen jobbet tidligere innenfor HR/personalområdene i Nærøy og Vikna. I Re kommune var det 2,0 årsverk knyttet til HR-oppgavene. Ingen av disse var HR-sjef. Lederfunksjonen ble ivaretatt av rådmannen. I Nærøysund får enhetene/avdelingene svært god støtte og praktisk bistand til de viktigste oppgavene vedrørende rekruttering og utvikling av medarbeidere og avslutning av arbeidsforhold. Dette gjelder også enkelte andre personaladministrative oppgaver. I mange andre kommuner må enhetene/avdelingene i større grad ta seg av disse oppgavene selv. Etter hvert bør enhetene/avdelingene i Nærøysund selv kunne utføre flere av disse oppgavene, f.eks. vedrørende rekruttering (intervjuer, referanseinnhenting, utvelgelse m.m.) av nye medarbeidere innenfor eksisterende bemanning i enhetene/avdelingene. Dette krever at enhetsledere/avdelingsledere har tilstrekkelig kompetanse (kunnskaper og erfaring) til å utføre denne type oppgaver.

Bemanningen i Nærøysund tilknyttet HR-funksjonen er dobbelt så stor som bemanningen i Re kommune. I en ny større sammenslått kommune skal det være mulig å hente ut rasjonaliseringsgevinster. Det er så langt ikke gjort i Nærøysund innenfor HR-funksjonen.

Etter at nødvendig opplæring er gitt, bør bemanningen i HR-avdelingen kunne reduseres med 1 årsverk.

Det totale sykefraværet i Nærøy og Vikna har variert mellom 7-9% de senere årene. Målsettingen er 7%. Kommunens arbeid for å redusere sykefraværet bør intensiveres og være et prioritert innsatsområde. Det er ikke beregnet hvilke besparelser som oppnås dersom målet nås, men det vil være betydelige summer innenfor kommunalsjefområdene/enhetene/avdelingene. Telemarksforsking har i denne rapporten forutsatt at gjennomføring av tiltak som reduserer sykefraværet medfører besparelse på kr 500.000,- pr. år, hele kommunen vurdert under ett.

Økonomitjenester

Økonomitjenestene i Nærøysund omfatter økonomisk planlegging/styring/rapportering/oppfølging, skatteoppkreverfunksjonen, lønn, regnskap, innkreving og innkjøp (fra 01.07.2020). I tillegg kommer regnskapsføring for Vikna kommunale boligutleie og økonomitjenester for Nærøysund kirkelige fellesråd, inkludert menighetsrådene.

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kommentar
Økonomitjenester					
Økonomisjef	1,0	1,0	1,0	1,0	
Økonomisk planlegging/styring/ rapportering/opp- føling	0,4		0,3	0,3	I tillegg til økonomisjef
Innkjøp	1,0	1,0		0,7	Innkjøpskoordinator i Nærøysund ble overført fra strategi- og samfunnsavdelingen til økonomiavdelingen 01.07.2020. Vedkommende var innkjøpsansvarlig i Nærøy.
Lønn	2,2	1,0	1,2	1,8	Nærøysund kjører lønn, fører regnskap og forestår egeninnfordring for kommunen, kirkelig fellesråd og utleieselskap KF
Regnskap	3,5	1,5	2,0	2,0	
Innfordring	1,5	1,0		1,0	
Fakturabehandling				1,0	
• Innkommende	1,0	0,5	0,5		
• Utgående	0,6	0,3	0,3		
Selvkostområdende	1,5	0,5	0,5		

Skatt	1,5	2,5		Inter-kom-mu-nalt	Tidligere var det interkommunalt skatteoppkreversamarbeid mellom Nærøy, Vikna og Leka. Fra 2020 har det vært skatteoppkreversamarbeid mellom Nærøysund og Leka. Skatteoppkreverfunksjonen overføres til staten 01.11.2020
Annet	0,3	0,2	0,2		Eiendomsskatt 0,3 åv.
Sum årsverk	14,5	9,5	6,0	7,8	
Sum årsverk eks. skatt	13.0	6,0	6,0	7,8	

Bemanningen i Nærøysund tilknyttet økonomitjenestene er nær summen av bemanningen av økonomitjenestene i Nærøy og Vikna. Den er nær dobbelt så stor som bemanningen i Re kommune. I en ny større sammenslått kommune skal det være mulig å hente ut rasjonaliseringsgevinster. Det er så langt ikke gjort i Nærøysund innenfor økonomitjenestene. Bemanningen bør som et minimum reduseres med 2,0 årsverk.

Fellestjenester

Fellestjenestene i Nærøysund ledes av stabsleder. Tjenestene omfatter interne tjenester og støttefunksjoner for kommunens ansatte, politisk sekretariat og støttetjenester for politisk nivå og førstelinjetjenester mot publikum, både ved personlig oppmøte, på telefon, gjennom digitale informasjonssystemer og andre former for henvendelser.

Avdelingens oppgaveområder: Post-/arkivtjenester, politisk sekretariat, IT og datasikkerhet, førstelinjetjeneste mot innbyggerne, kantinedrift, digitalisering, overordnet internkontroll, felles sekretærtjenester for kommunens øvrige avdelinger, valgadministrasjon, scanningstjenester (fakturaer osv.), sekretariatsfunksjoner for eldreråd og mennesker med funksjonsnedsettelse, leiebiler og ulike tilskuddsordninger.

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kommentar
Fellestjenester					
Leder av fellestjenestene	1,0	?	1,0	1,0	I Vikna var lederfunksjonen tillagt ass. rådmann. Det samme var tilfellet i Nærøy. I

					2019 var stillingen som ass. rådmann i Nærøy vakant.
Politisk sekretariat/ sekretæroppgaver for styrer, råd og utvalg	2,0 (1,0)	1,0	1,0	4,6*	I Vikna hadde ass. rådmann sekretærrollen i formannskap og kommunestyre. Etatsjefene hadde sekretærrollen i sine møter. I Nærøy var ressursen fordelt på flere ansatte. I Nærøysund er oppgaven fordelt på 3 ansatte med til sammen ca 1,5 årsv. Disse har også andre oppgaver. Summen på 2,0 årsv. Er satte opp for å belyse samlet ressurs i avdelingen. I ansatt med hovedarbeidsområde politisk sekretariat har gått av med pensjon. Stillingen holdes vakant, dvs. at bemanningen fra 01.07.20 er redusert fra 2,0 til 1,0 årsv.
Post/arkiv/faktura-scanning	5,0	2,0		4,4 (derav 1,9 på faktura + andre sekretær- tjenester	Det er store etterslep på ordning og avlevering av arkiv. Arkivplan er ikke utarbeidet. Oppgaver står uløst.
Servicekontorer/ Sentralbord/ Informasjon/ digitalisering	3 (2,5)	2,0	1,0 (1,2)		Ansvar for digitalisering er tillagt leder. Servicekontoret utfører i tillegg til publikumsmottak og sentralbord tjenester for hele organisasjonen. Fra 01.05.20 er bemanningen redusert med 50 % (permisjon i 3 år), fra 3,0 til 2,0 årsv.
IT/IKT	8,5	2,6	5,5	3,0	IT i Nærøysund selger IT-tjenester til Leka kommune.

					En fagarbeider har midlertidig stilling tom 31.12.20.
Kantinedrift	0,6		0,6		Kantinene drives i stor grad med personell på arbeidstrening/utprøving.
Overordnet internkontroll			1,0	0,5*	Ansvar og oppgaver er tillagt stabsleder
Valgadministrasjon				0,1	Ansvar og oppgaver er tillagt fellestjenesten
Personvernombud	0,2				Innleid ressurs i 2 år, tilsvarende 0,2 årsverk
Annet					
Sum årsverk	20,3	7,6	14,5	13,6	
Lærlinger	2,0		1,0		I Nærøysund planlegges inntak av 2 lærlinger innenfor hhv. kontorfag og IT.

*): I Re kommune var det til sammen til sammen 4,6 årsverk med ansvar for politisk sekretariat/sekretæroppgaver for styrer, råd og utvalg, post/arkiv og servicekontor/sentralbord/informasjon/digitalisering og 0,6 årsverk med ansvar for overordnet internkontroll og valgadministrasjon. Stillingsinnehaver hadde i tillegg også beredskapsoppgaver. Kommunen hadde kantine, men ingen fast kantinebetjening. IT i Re driftet «sensitiv driftssentral» for nabokommuner og solgte i den forbindelse tjenester, tilsvarende 0,4 årsverk. Disse var inkludert i IT-bemanningen på 3,0 årsverk.

Bemanningen i Nærøysund utgjør 20,3 årsverk. Lærlinger kommer i tillegg. Tre årsverk/ansatte ble rekruttert inn i 2018 i forbindelse med kommunesammenslåingsprosessen, derav 1 lærling som tok fagbrev høsten 2018. Bemanningsøkningen ble foretatt pga. økt arbeidsmengde og oppgaveomfang under arbeidet med sammenslåingen og etter at sammenslåingen ble gjennomført.

Fra 1. januar 2020 har førstelinjetjenesten i Nærøysund kommune vært organisert tilnærmet likt den tjenesten som var i Nærøy og Vikna med bemannede servicetorg lokalisert på rådhusene i begge kommunesentrene. Det opplyses at i løpet av 2020 skal det arbeides med å finne en annen form på førstelinjetjenestene i kommunen og framtidig lokalisering og innhold/tjenestetilbud.

Bemanningen i Nærøysund tilknyttet fellestjenestene er i underkant av summen av bemanningen i Nærøy og Vikna. Den er vesentlig større enn bemanningen i Re kommune. I en ny større sammenslått kommune skal det være mulig å hente ut rasjonaliseringsgevinster. Det er så langt ikke gjort i Nærøysund innenfor fellestjenestene.

Telemarksforsking anbefaler at stabslederstillingen inndras, jfr. redegjørelse under kapittelet vedrørende administrativ organisering. I tillegg bør bemanningen som et minimum reduseres med 2,0 årsverk.

Nærøysund selger IT-tjenester til Leka kommune. IT-bemanningen i Nærøysund består av 8,5 årsverk, hvorav 1,0 årsverk inngår for å levere tjenester til Leka kommune. I Nærøysund kommunes driftsbudsjett for 2020 er det innarbeidet lønn og andre kostnader til 1,0 årsverk. Refusjonen fra Leka kommune er budsjettert til kr 770.000. Netto inntekter forbundet med leveransen er budsjettert med ca. kr. 93.000,- i 2020. Det er svært tvilsomt om Leka kommune kan klare å opprettholde like gode IT/IKT-tjenester innenfor en kostnadsramme på kr 770.000 dersom Nærøysund kommune sier opp samarbeidsavtalen. Avtalen bør reforhandles. Det er ikke unaturlig at refusjonsinntektene bør fordobles. Et svært forsiktig anslag tilsier at salgsinntektene bør økes med minimum kr 500.000 pr. år IT/IKT-tjenesten i Nærøysund har høy kompetanse og vurderes å ha kapasitet til å levere IT/IKT-tjenester til flere kommuner. Det har kommet flere henvendelser fra Bindal kommune. Nærøysund kommune bør forsøke å inngå samarbeidsavtale med Bindal så raskt som mulig. Det vil kunne medføre betydelig merinntekter uten at kostnadene i Nærøysund øker tilsvarende. Merinntekter ved salg av IKT/IT-tjenester til andre kommuner vurderes å være et godt alternativ til deltakelse i et evt. større IKT-samarbeid i hele regionen. Dersom kommunen ikke klarer å selge IT/IKT tjenester til andre kommuner enn Leka, bør kommunen redusere bemanningen innenfor IT/IKT-området.

Kommunens nettoutgifter forbundet med kantinedriften er budsjettert til ca. kr 559.000,- i 2020. Det bør være et mål at kommunens kostnader til kantinedriften reduseres. Inntjeningen må økes og/eller må lønnskostnadene reduseres. Servering på møter bør hovedsakelig besørges av kantinene. Et mål bør være at kommunens netto kostnader til kantinedrift reduseres med kr 250.000,- fra 2022.

Når utgiftsnivået i Nærøysund kommune skal reduseres, er det naturlig at dette også bør få konsekvenser for kommunens overføring til Nærøysund kirkelige fellesråd. Grensejustering medførte at Lund krets ble overført fra Nærøy kommune til Namsos kommune. Dette har med ført at Nærøysund ikke lenger skal drifte og vedlikeholde kirkebygget og kirkegården i Lund. Telemarksforsking anbefaler at overføringen til Nærøysund kirkelige fellesråd reduseres med minimum kr 500.000,- pr. år med helårseffekt fra 2022.

Telemarksforsking mener at Nærøysund bør utrede muligheter for besparelser/ inntektsøkninger vedrørende utvidet interkommunalt samarbeide, primært ved at Nærøysund kommune selger flere tjenester til nabokommuner. Det er viktig for Nærøysund kommune å styrke og bevare arbeidsplasser i kommunen.

Kommunen bør vurdere muligheter for besparelser ved mindre frikjøp av hovedtillitsvalgte, overføringen til regionsamarbeidet, revisjonsordningen, kommunens forsikringer, leieavtaler, strømavtaler, lisenser m.m. Utredninger vil vise hvilke besparelser som eventuelt kan oppnås

Strategi- og samfunnstjenester

Hverken Nærøy eller Vikna har hatt egen samlet avdeling for strategi- og samfunnstjenester. Oppgaver som nå er tillagt denne avdelingen har tidligere vært utført i ulike deler av kommuneorganisasjonen, samtidig som etableringen av avdelingen har hatt som ambisjon å forsterke den nye kommunens utviklerrolle.

Avdelingens oppgaveområder kan oppsummeres slik: Samfunnssikkerhet - beredskap, landbruk – næring – utvikling, naturforvaltning – klima - miljø, folkehelse, overordnede planer - strategier og kommunikasjon.

Innkjøpskoordinator ble overført til økonomiavdelingen 01.07.20.

Område	Nærøy-sund	Nærøy	Vikna	Re	Kommentar
Strategi- og samfunnstjenester					
Strategi- og samfunnssjef	1,0			0,33*	Stillingsinnehaver var tidligere ass. rådmann i Nærøy kommune.
Overordnede kommunale planer og strategier	2,0	1,0	?		Det er usikkerhet knyttet til størrelsesomfanget i Vikna som ikke har hatt egen planlegger. Planlegger i Nærøy bistod også teknisk/byggesak.
Samfunnssikkerhet og beredskap	1,0			0,4*	Stillingsinnehaver i Nærøysund har også andre oppgaver. Beredskapsoppgaver ble Nærøy og Vikna fordelt på ulike personer i stab.
Folkehelse	1,0	0,5	0,5	1,0	
Landbruk	2,5	1,5	1,0	4,0*	
Skogbruk og viltforvaltning	1,0	1,0		1,0*	Kommunene Vikna og Leka kjøpte skogbrukstjenester fra Nærøy kommune. I Nærøy og Nærøysund har stillingen tilknyttet skogbruk ansvar for viltforvaltning. Det samme gjaldt Nærøy kommune.

Næring og utvikling	2,0		1,0		Vikna og Nærøy organiserte næringsarbeidet i omstillingsselskapet Næring og utvikling i Ytre Namdal i samarbeid med Leka kommune. Selskapet ble oppløst ved kommunesammenslåingen og egen næringsrådgiver ble rekruttert. En rådgiver som var tilknyttet Vikna kommune er også definert inn under næring og utvikling.
Naturforvaltning, klima og miljø					Det har ikke vært egne stillingsressurser til disse fagområdene i Nærøy og Vikna. I Nærøysund blir oppgaver vedrørende disse fagområdene løst med øvrige stillingsressurser innenfor strategi- og samfunnsavdelingen.
Kommunikasjon	1,0				Egen kommunikasjonsrådgiver ble rekruttert ifm. kommunesammenslåingsprosjektet i 2019. Vedkommende ble senere tillagt strategi- og samfunnsavdelingen.
Sum årsverk	11,5	4,0	2,5	6,73	

*): Kommunene Re, Holmestrand og Hof hadde felles kommuneplanlegger (1,0 årverk). Vedkommende som var tillagt ansvar for samfunnssikkerhet og beredskap i Re kommune, hadde også ansvar for overordnet interkontroll og valgadministrasjon. Re var en særdeles stor landbrukskommune. Kommunene Holmestrand og Hof kjøpte landbruks-, skogbruks- og viltforvaltningstjenester fra Re kommune. I Re kommune ble næring og utvikling ivaretatt av virksomhetsleder teknisk avdeling. Oppgaver vedrørende naturforvaltning, klima og miljø ble i Re kommune ivaretatt av stillingsressurser innenfor teknisk avdeling og landbruksavdelingen.

Bemanningen i avdelingen utgjør 11,5 årsverk. Ansvarsområdet er betydelig styrket i forbindelse med kommunesammenslåingsprosessen. I en ny større sammenslått kommune skal det være mulig å hente ut rasjonaliseringsgevinster. Det er så langt ikke gjort i Nærøysund innenfor de områder som inngår i strategi- og samfunnsavdelingen.

Vi har anbefalt at avdelingen utvides til å omfatte fellestjenester, strategi og samfunn. Det betyr at avdelingsleders ansvar og oppgaver utvides. I tillegg anbefales at avdelingen reduseres med minimum 2,0 årsverk.

3.2.4 Menypakke av økonomiske innsparingstiltak

Nr.	Forslag til tiltak	Forklaring og konsekvenser	Innsparing
1	Stilling som ass. kommunedirektør inndras	Kommunen har ass. kommune-direktør i 100% stilling. Stillingen inndras når stillingsinnehaver fratrer med alderspensjon. Oppgaver må omfordeles til andre stillinger i staben.	Ca. kr 1.310.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022/2023
2	1,0 årsverk i HR-avdelingen inndras og overføres til «stillingsbanken»	Kan gjennomføres ved å gi kommunalsjefene/enhetslederne/avdelingslederne et noe større ansvar for personaladministrative oppgaver. Det krever opplæring og nødvendige rutinebeskrivelser.	Ca. kr 700.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022
3	Minimum 2,0 årsverk i økonomiavdelingen inndras og overføres til «stillingsbanken»	Kan gjennomføres ved å omfordele oppgaver i avdelingen og ved å gi kommunalsjefene/enhetslederne/ Avdelingslederne et noe større ansvar for enkelte økonomioppgaver. Det krever opplæring og nødvendige rutinebeskrivelser.	Minimum ca. kr 1.400.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022
4	Stilling som stabsleder inndras	Administrativ organisering endres. Fellestjenestene og tjenestene i strategi- og samfunnsavdelingen samles i en felles avdeling med en avdelingsleder. Avdelingen kalles fellestjenester, strategi og samfunn. Dette innebærer at antall lederstillinger i kommunedirektørens stab reduseres fra fire til tre. Stabsleder bør	Ca. kr 1.156.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022

		tilbys annen relevant stilling i kommuneorganisasjonen ved ledighet.	
5	I tillegg til pkt. 4 inndras minimum 2,0 årsverk i fellestjenestene. Dette kan skje ved ledighet. Overtallige overføres «stillingsbanken»	Kan gjennomføres ved å omfordele oppgaver i avdelingen. Det krever opplæring og nødvendige rutinebeskrivelser. Ambisjonsnivået må nedjusteres.	Minimum ca. kr 1.400.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022
6	Økt inntjening ved salg av IT/IKT-tjenester til andre kommuner	Samarbeidsavtalen med Leka kommune reforhandles. Det søkes å inngå IT/IKT-samarbeidsavtale med Bindal kommune.	Minimum ca. kr 500.000 pr. år. Helårseffekt fra 2022
7	Netto kostnader vedrørende drift av kantinene	Inntjeningen må økes og/eller må lønnskostnadene reduseres.	Kr 250.000 pr. år med helårseffekt fra 2022
8	Overføringen til kirkelig fellesråd	Isolert rammetrekk som følge av at Lund kirke er overført til Namsos pga. grensejustering.	Beregning får foretas av kommunen i samarbeid med fellesrådet
9	Redusert sykefravær	Det totale sykefraværet i Nærøy og Vikna har variert mellom 7%-9%. Målsettingen er 7%. Gjennomføring av tiltak som reduserer sykefraværet bør være et prioritert innsatsområde i hele kommuneorganisasjonen.	Anslagsvis ca. kr 500.000 pr. år
10	Etablering av/deltakelse i flere interkommunale samarbeidstiltak og/eller utvidet salg av tjenester	Nærøysund kommune bør ha som strategi og målsetting for de neste to årene (2021 og 2022) å inngå flere nye større samarbeidsløsninger utover IT/IKT. Dette kan f.eks. være å selge økonomitjenester og andre tjenester til nabokommuner. Intensjonen bør være	Må utredes nærmere. Det bør være potensiale for betydelige økte netto inntekter

		å bevare og styrke arbeidsplasser i Nærøysund og øke netto inntekter.	
11	Mindre frikjøp av hovedtillitsvalgte	Frikjøp er basert på inngåtte avtaler. Disse kan fravikes ved lokal enighet.	Må utredes nærmere og forhandlinger må gjennomføres med arbeidstakerorganisasjonene
12	Overføring til regionsamarbeidet – Region Namdal vurderes	Er utgiftene til regionsamarbeidet på et akseptabelt nivå? Kan dette samarbeidet organiseres og gjennomføres annerledes slik at kommunenes utgifter kan reduseres?	Muligheter bør drøftes lokalt og regionalt
13	Andre tiltak som bør vurderes	- Revisjonsordningen kan legges ut på anbud - Kommunens forsikringer bør legges ut på anbud - Leieavtaler, strømavtaler, lisenser etc. bør gjennomgås. Tilbud bør innhentes.	Må utredes nærmere
14	Minimum 2,0 årsverk i strategi- og samfunnsavdelingen inndras og overføres til «stillingsbanken»	Kan gjennomføres ved å omfordele oppgaver i avdelingen. Det krever fleksibel bruk av medarbeiderne og sannsynligvis noe opplæring.	Minimum ca. kr 1.400.000 inkl. sosiale kostnader pr. år. Helårseffekt fra 2022
15	Innstramming/fjerning av seniorpolitisk tiltak	Ansatte innvilges fra fylte 62 år 5 dager ekstra fri i kalenderåret. Med differensiering på stillingsprosent; 25-59 % = 2,5 dager og 60-100 % = 5 dager. Dette er ikke feriedager, og overføres eller utbetales ikke hvis arbeidstakeren av ulike grunner ikke benytter seg av denne ordningen	Må utredes nærmere
1-16	**Sum**		**Minimum kr 8.616.000 pr. år (helårseffekt fra 2022**

4. Oppvekst og familie

4.1 Sammendrag

Vi gir her et sammendrag spesielt for arbeidet vårt opp mot skole- og barnehagefeltet av rammeområdet. Det er her også gjennomført totalt 6 intervjuer med tilsammen 16 informanter. Noen av disse intervjuene har blitt gjennomført som fokusgruppeintervjuer med flere informanter, og noen som enkeltintervjuer med ledere.

Hovedinntrykket etter våre samtaler er at de aller fleste er fornøyd med omorganiseringen til oppvekst og familie, og at organisering og samarbeidsformer ikke medfører betydelige konflikter. Det synes likevel å være en vei å gå når det gjelder å etablere en enhetlig organisasjonskultur for den nye kommunen. På mange områder innenfor oppvekst og familie har de to kommunene hatt ulike måter å gjøre ting på, og dette henger litt igjen. Det gjenstår altså litt for å etablere en ny og felles organisasjonskultur, noe som ikke er overaskende et halvt år etter samlingen til Nærøysund kommune.

Dagens møtestruktur fungerer bra, og samarbeidet i den nye kommunen er en forbedring fra slik det var tidligere. Mange peker på ledermøter på oppvekstfeltet og drøftingsteam som viktige arenaer.

De fleste av dem vi har snakket med, mener at de har både nødvendig kompetanse og kapasitet til å møte brukernes behov. Unntaket er barnehageområdet hvor det oppleves krevende å rekruttere nok barnehagelærere. Informantene er samstemte i å fremheve at kommunen har mye god kompetanse innenfor oppvekst og familie, og at muligheten til å ta videreutdanning er viktig for å opprettholde dette.

Grunnskolesektoren i Nærøysund hadde i 2019 større utgifter per elev enn landet uten Oslo og Trøndelag, men mindre enn KOSTRA-gruppe 12. Utgiftsnivået i Nærøy og Vikna har nærmet seg hverandre de siste årene ved at utgiftene i Vikna har vokst forholdsvis sterkt. Dette gjelder ikke utgiftene til skolelokaler og skoleskyss. Disse utgiftene er forholdsvis store i Nærøy og små i Vikna. Dette kan skyldes at Nærøy har en mer spredd skolestruktur.

Brutto driftsutgifter i SFO ikke har vært spesielt store, men foreldrene betalte en forholdsvis mindre del av utgiftene til SFO både i Nærøy og Vikna enn gjennomsnittet for Trøndelag og landet uten Oslo.

Det er området *grunnskole* som har de største utgiftene. Utgiftsnivået i 2019 omtrent var det samme for Nærøy og Vikna, ca. kr 15 000 over landsgjennomsnittet og gjennomsnittet for Trøndelag. Dette utgjør ca. 17 millioner kroner. Merutgiftene finnes ikke på inventar, utstyr eller undervisningsmateriell.

Austafjord skole, Kolvereid skole, Foldereid skole og Gravvik skole tilfredsstiller alle både minimumsnormen med én lærer per klasse i alle timer og lærernormen med god margin. Alle skolene har imidlertid et lavere samlet ressursforbruk enn gruppene av sammenligningsskoler. I disse skolene er det derfor et lite innsparingspotensial.

Rørvik skole bruker ca. 8,9 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var 1,7 lærerårsverk. Samlet innsparing på 6 årsverk vil gi ca. 4,5 millioner kroner i årlig innsparing.

Kolvereid skole bruker ca. 6,4 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 4,1 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. to årsverk i ordinær undervisning, svarende til ca. 1,5 millioner kroner

Nærøysundet skole bruker ca. 2,5 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 0,8 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. 1,5 årsverk i ordinær undervisning, svarende til ca. 1,1 millioner kroner.

Avstandene i Nærøysund kommune er så store at man må ha en desentralisert struktur. Spesielt for de yngste barna er lang skolevei, både i avstand og tid en ulempe. Hvis vi legger tidligere normer til grunn, bør ikke veien til eller fra skolen for elever på 1. – 4. trinn ta mer enn 45 minutter. For elevene på 5. – 7. trinn var normen 60 minutter, og for de eldre elevene 75 minutter.

Kjøreturen fra Austafjord skole til Rørvik skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere inntil 60 minutter for elever som bruker ferge, vil veien være for lang for de elevene i barneskolen. For elever på ungdomstrinnet kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Rørvik. Med ca. 5 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 15 elever ofg gi en innsparing på ca. 0,9 million kroner.

Kjøreturen fra Foldereid skole til Kolvereid skole tar ca. 35 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid. Med ca. 4 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 12 elever og gi en innsparing på ca. 0,5 million kroner.

Kjøreturen fra Gravvik skole til Kolvereid skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid. Med ca. 2 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 6 elever og gi en innsparing på ca. 0,6 million kroner.

4.1.1 Innsparingsmuligheter på skole- og barnehageområdet - oppsummering

Gjennomgangen av grunnskolesektoren viser at Nærøysund kommune kan redusere netto driftsutgifter gjennom en rekke ulike tiltak som listes opp i prioritert rekkefølge slik.

6. Uten endringer i strukturen kan man spare man i Nærøysund spare ca. 7,1 millioner kroner ved å redusere med 9,5 årsverk ordinær undervisning.
7. Kommunen kan spare ca. 0,85 millioner kroner på SFO ved å øke foreldrebetalingen.

8. Ved å flytte ungdomstrinnet fra Austafjord skole til Rørvik skole kan man spare ca. 0,9 millioner kroner.
9. Ved å flytte mellomtrinnet fra Gravvik skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,6 millioner kroner.
10. Ved å flytte mellomtrinnet fra Foldereid skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,5 millioner kroner.

Gjennomgangen av barnehagesektoren viser at Nærøysund kommune kan redusere netto driftsutgifter gjennom to tiltak.

3. Grunnbemanningen i Kolvereid barnehage reduseres med 4,2 årsverk svarende til ca. 2,5 millioner kroner.
4. Værum barnehage legges ned. Dette fører til en redusert bemanning på 1,8 årsverk svarende til ca. 1 million kroner.

4.2 Metode, datagrunnlag og generelle funn

Utrednings- og analysearbeidet bygger i hovedsak på dokumentanalyse. Utdanningsdirektoratets sider (udir.no, gsi.udir.no og skoleporten.udir.no) og SSBs sider er sammen med tilsendte kommunale planer og utredninger, har vært viktige kilder. I tillegg har vi fra kommunen fått tilsendt et fyldig grunnlagsmateriale.[4]

Vi har gjennomført totalt 6 intervjuer innenfor oppvekst og familie, med tilsammen 16 informanter. Noen av disse intervjuene har blitt gjennomført som fokusgruppeintervjuer med flere informanter, mens noen som enkeltintervjuer med ledere.

Hovedinntrykket etter våre samtaler er at de aller fleste er fornøyd med omorganiseringen til oppvekst og familie, og at organisering og samarbeidsformer ikke medfører betydelige konflikter. Det synes likevel å være en vei å gå når det gjelder å etablere en enhetlig organisasjonskultur for den nye kommunen. På mange områder innenfor oppvekst og familie har de to kommunene hatt ulike måter å gjøre ting på, og dette henger litt igjen. Det gjenstår altså litt for å etablere en ny og felles organisasjonskultur, noe som ikke er overaskende et halvt år etter sammenslåingen til Nærøysund kommune.

Dagens møtestruktur fungerer bra, og samarbeidet i den nye kommunen er en forbedring fra slik det var tidligere. Mange peker på ledermøter på oppvekstfeltet og drøftingsteam som viktige arenaer.

Når det gjelder politiske prioriteringer, er det flere informanter som peker på at kommunen mangler tydelige planer og en tydelig retning – både for området oppvekst og familie, men også for hele kommunen. Det er krevende for ledere å prioritere knappe ressurser når det mangler en tydelig retning for utviklingen.

---

[4]Budsjettdokumenter, organisasjonskart, oversikt over antall årsverk

I intervjuene har vi spurt informantene om forhold ved dagens organisering som har betydning for ressursbruk og effektivitet. Flere av informantene utrykker at de mener det fremmer effektiviteten at oppvekst og familie nå er én sektor. Dette fører til bedre tverrfaglig samarbeid og flere kontaktpunkter, for eksempel mellom barnehage og skole og mellom skole og PPT-tjenesten. Når det gjelder hva som hemmer effektivitet, påpeker flere at digitalisering og IT-løsninger er for dårlig utviklet og at dette hemmer en effektiv drift.

De fleste av dem vi har snakket med, mener at de har både nødvendig kompetanse og kapasitet til å møte brukernes behov. Unntaket er barnehageområdet hvor det oppleves krevende å rekruttere nok barnehagelærere. Informantene er samstemte i å fremheve at kommunen har mye god kompetanse innenfor oppvekst og familie, og at muligheten til å ta videreutdanning er viktig for å opprettholde dette.

I intervjuene har vi også spurt informantene om samarbeidet med – og forholdet til – det politiske nivået. Vårt inntrykk er at informantene mener at dette stort sett fungerer bra. Flere nevner likevel at samarbeidet og tilliten mellom administrasjonen og politikere kunne vært bedre.

I intervjuene har vi spurt informantene om hva de mener er de viktigste utfordringer og muligheter for Nærøysund kommune. Flere peker på at en av de viktigste mulighetene for Nærøysund, er den positive utviklingen i det private næringslivet i kommunen, men at det krever at kommunen klarer å ivareta behovet til det private næringslivet og «ta vare på mulighetene» dette gir. Når det gjelder utfordringer som gjelder særskilt for oppvekstområdet, peker flere av informantene på lavt utdanningsnivå og sårbare barn og familier. For hele kommunen nevnes økonomi som en særskilt utfordring.

Når det gjelder øvrige forbedringsaktiviteter ser vi fra intervjuene at flere av lederne innenfor oppvekst og familie fortsatt mangler oversikt over kommunalområdet sitt. Det blir f.eks. synlig i spørsmål om sykefravær, da de fleste vi har snakket med kun har oversikt over sin arbeidsplass. Av øvrige forbedrings- og innsparingstiltak fremhever flere informanter at de ønsker å fortsette med digitale møter, og at dette er et viktig kostnads- og tidsbesparende tiltak.

4.3 Grunnskoledrift

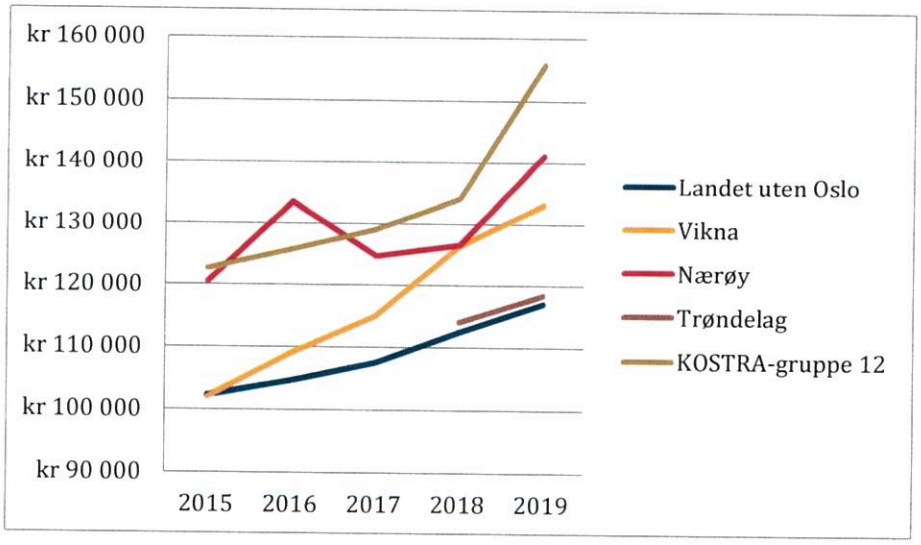
Alle skoler skal ha en rektor[5] som leder skolen innenfor de rammer som lov, forskrifter og kommunale vedtak setter. Opplæringsloven og kommunale vedtak er de viktigste rammene for driften av kommunale skoler. Loven med forskrifter beskriver målene og innholdet for virksomheten. Loven er en rettighetslov som gir elevene rett på opplæring i et gitt omfang og tilpasset deres forutsetninger. Det er en rekke føringer for organiseringen. De viktigste er fordelingen av opplæringstida på fag og kvalifikasjonskrav for det pedagogiske personalet.

Gjennom budsjettvedtakene setter kommunen årlige økonomiske rammer for virksomheten. Kommunen kan definere rammene rent økonomisk, eller man kan både sette økonomiske rammer og begrensninger i antall stillinger. Ressursene må være store nok til at elevenes rettigheter

[5] Opplæringsloven § 9-1

kan ivaretas. Avtaleverket for de ansatte regulerer i stor grad deres lønn, arbeidstid, plikter og rettigheter.

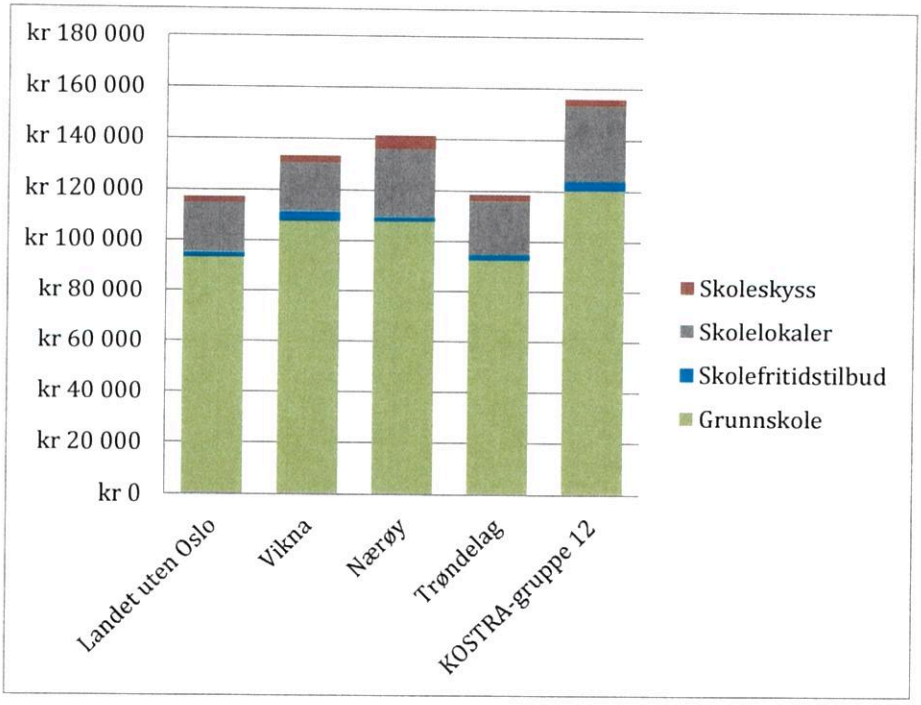
KOSTRA-tallene fra 2015 til 2019 gir oss et inntrykk av hvordan utgiftsnivået i Nærøy og Vikna har utviklet seg i denne tiden, sammenlignet med andre kommuner. Figur 1 viser at Nærøy og Vikna kommuner i 2019 brukte noe mer på grunnskolesektoren enn gjennomsnittet for landet (utenom Oslo) og Trøndelag, men mindre enn KOSTRA-gruppe 12[6]. Merutgiftene i forhold til landet uten Oslo var ca. kr 16 000 per elev i Vikna og ca. kr 24 000 i Nærøy, og merutgiftene i forhold til gjennomsnittet for Trøndelag var omtrent det samme, hhv. ca. kr 15 000 og ca. kr 23 000. For Vikna utgjør dette ca. 9 millioner kroner og for Nærøy ca. 13 millioner kroner. Vi ser at det to kommunenes forbruk lå langt under gjennomsnittet for KOSTRA-gruppe 12.



Figur 1 Netto driftsutgifter til grunnskolesektoren 2015–2019 per innbygger i alderen 6–15 år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12. Kilde: KOSTRA

Utgiftene til grunnskolesektoren deles inn i fire kategorier med betegnelsene, *grunnskole, SFO, skolelokaler* og *skoleskyss*. Den største delen er grunnskole, som omfatter alle utgifter i grunnskolesektoren med unntak av SFO, skolelokaler og skoleskyss. Figur 2 viser at Vikna og Nærøy i 2019 hadde omtrent like stor utgifter til grunnskole, betydelig over nivået for Trøndelag og landet uten Oslo. Nærøy hadde særlig store utgifter til skolelokaler og til skoleskyss, mens Vikna hadde store utgifter til SFO.

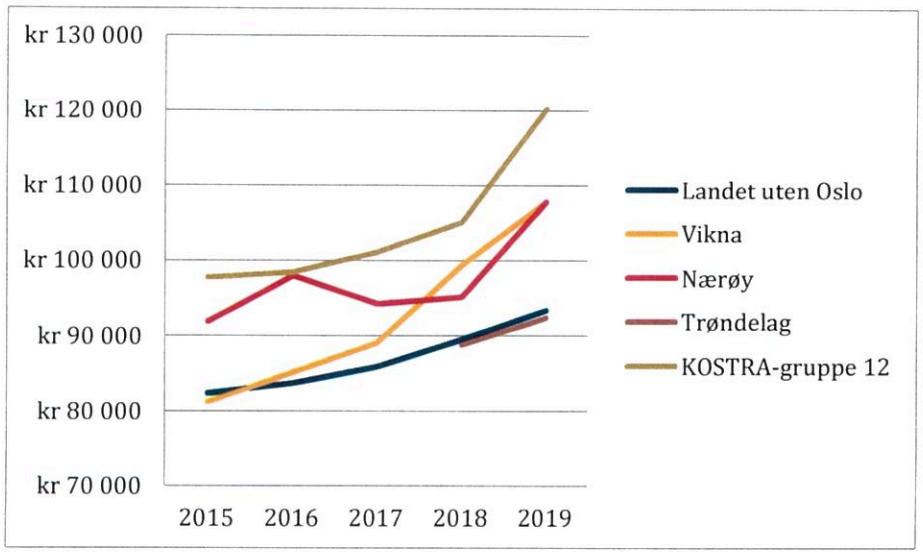
[6] Mellomstore kommuner med middels bundne kostnader per innbygger, høye frie disponible inntekter



Figur 2 Netto driftsutgifter i grunnskolesektoren per innbygger 6–15 år i 2019 fordelt på tjenestefunksjonene grunnskole, skolefritidstilbud, skolelokaler og skoleskyss. Kilde: KOSTRA

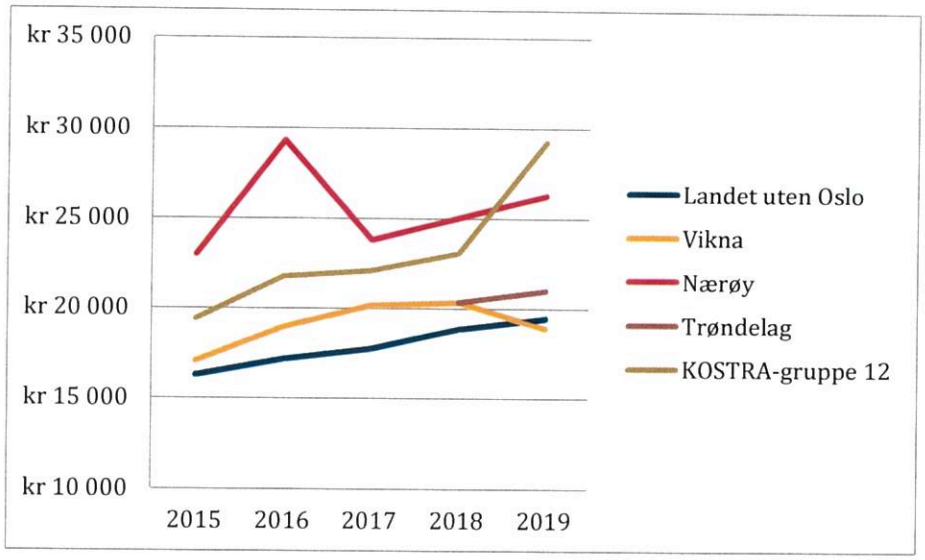
Tabell 1 for årene 2015–2019 viser at utgiftsnivået fra 2019 ikke har vært vanlig. Vi skal derfor se nærmere på hvordan disse fire tjenestefunksjonene varierer over tid.

Når det gjelder tjenestefunksjonen *grunnskole*, ser vi i figur 3 at Vikna kommune lå under sammenligningsgrunnlaget i 2015, med en forholdsvis stor vekst fram til 2019. Utgiftene i Nærøy hadde en lav vekst fra 2015 til 2018, som så økte betydelig fram til 2019. I 2019 lå de to kommunene på samme nivå mht. utgifter per elev til grunnskole.



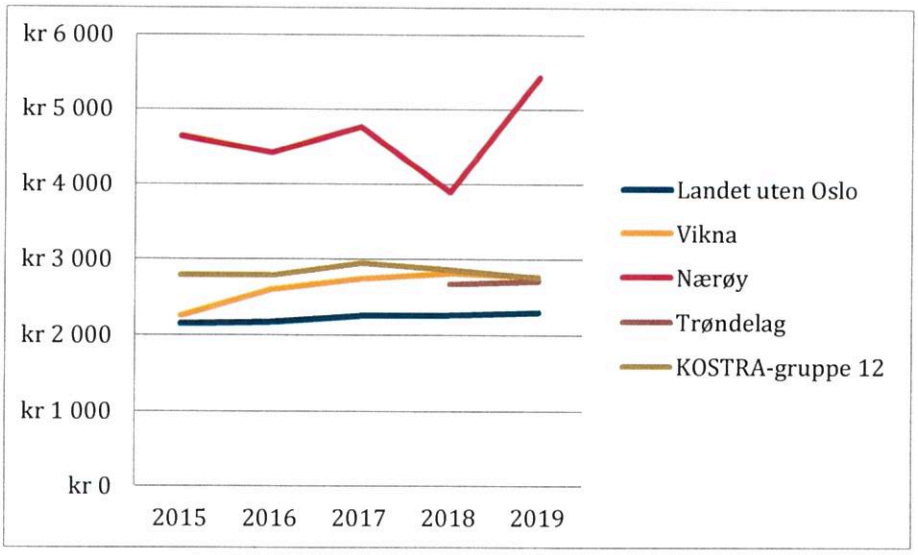
Figur 3 Netto driftsutgifter til grunnskole (202) per innbygger i alderen 6–15 år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12.. Kilde: KOSTRA

Figur 4 viser at driftsutgiftene til *skolelokaler* har ligget høyt i Nærøy og forholdsvis lavt i Vikna alle de fem årene.



Figur 4 Netto driftsutgifter til skolelokaler (222) per innbygger i alderen 6–15 år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12. Kilde: KOSTRA

Figur 5 viser at driftsutgiftene til *skoleskyss* har ligget høyt i Nærøy og forholdsvis lavt i Vikna alle de fem årene.

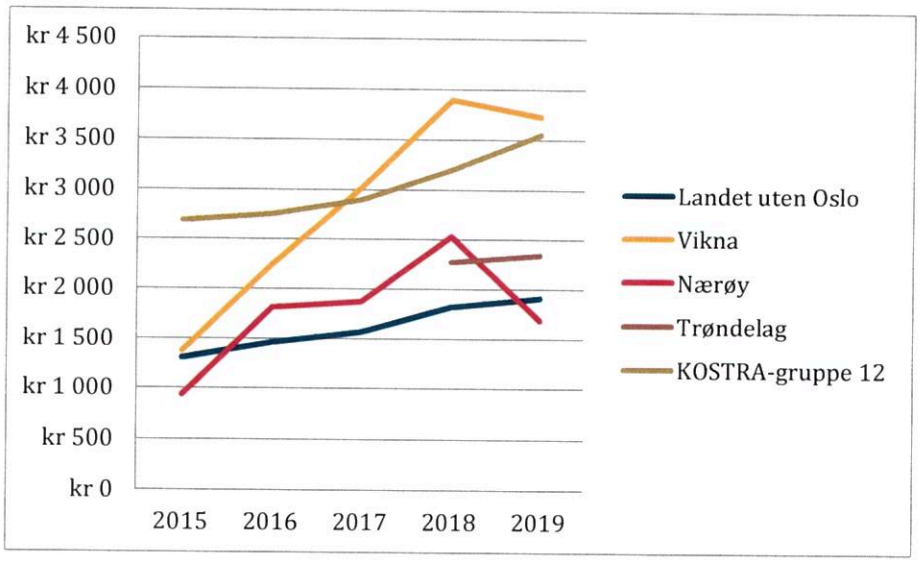


Figur 5 Netto driftsutgifter til skoleskyss (223) per innbygger i alderen 6–15 år år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12. Kilde: KOSTRA

4.4 Grunnskole og SFO

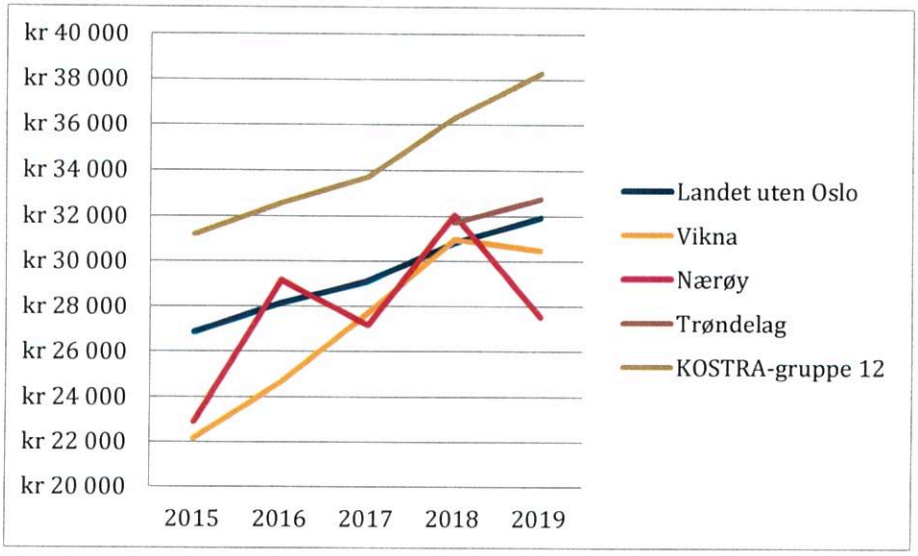
4.4.1 SFO

Figur 6 viser kostnadene til skolefritidsordningen (SFO) *per barn i grunnskolealder*. Vi ser at nettoutgiftene i Vikna ligger på et høyt nivå, fordelt på alle elevene i kommunen som helhet. I Nærøy ligger utgiftene på et forholdsvis lavt nivå. Forklaringen er langt på vei at SFO i Vikna har hatt langt større oppslutning enn i Nærøy.



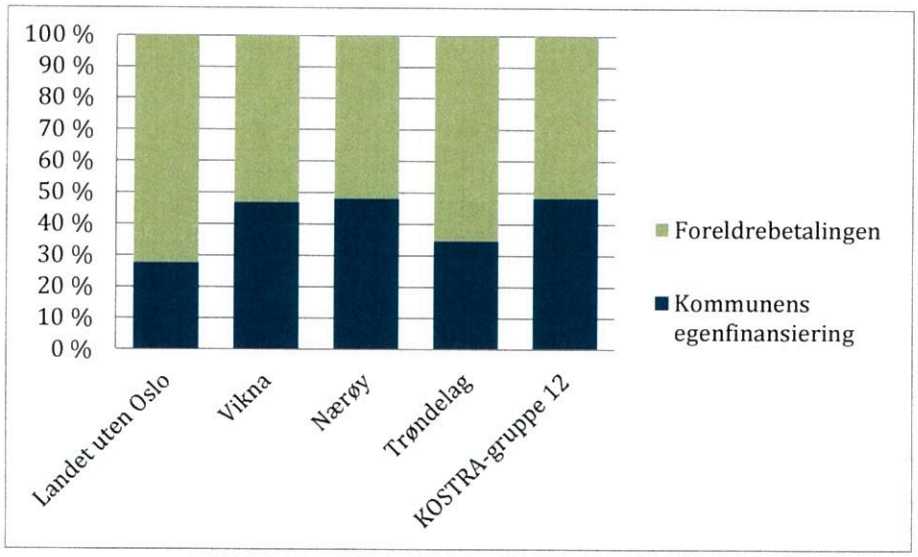
Figur 6 Netto driftsutgifter til skolefritidstilbud (215) per innbygger i alderen 6–15 år år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12. Kilde: KOSTRA

Figur 7 tar utgangspunkt i *elevene som bruker* SFO. Vi ser at brutto driftsutgifter per bruker i SFO både i Nærøy og Vikna har ligget lavt.



Figur 7 Korrigerte brutto driftsutgifter til skolefritidstilbud per bruker år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12. Kilde: KOSTRA

Kommunens netto utgifter til SFO framkommer ved å trekke inntektene av foreldrebetalingen fra driftsutgiftene.[7] Figur 8 viser at fordelingen mellom foreldrebetaling og kommunal egenfinansiering i 2019 var omtrent lik i Vikna og Nærøy. Foreldreandelen var omtrent som for KOSTRA-gruppe 12, men den var betydelig lavere enn gjennomsnittet for Trøndelag og landet uten Oslo.



Figur 8 Prosentvis fordeling av driftsutgiftene til skolefritidstilbud år i Nærøy og Vikna kommuner, sammenlignet med landet uten Oslo, Trøndelag og KOSTRA-gruppe 12 i 2019. Kilde: KOSTRA

4.4.2 Grunnskole

Vi så i kapittelet over at for tjenestefunksjonen *grunnskole* lå de to kommunene i 2019 på samme nivå mht. utgifter per elev.

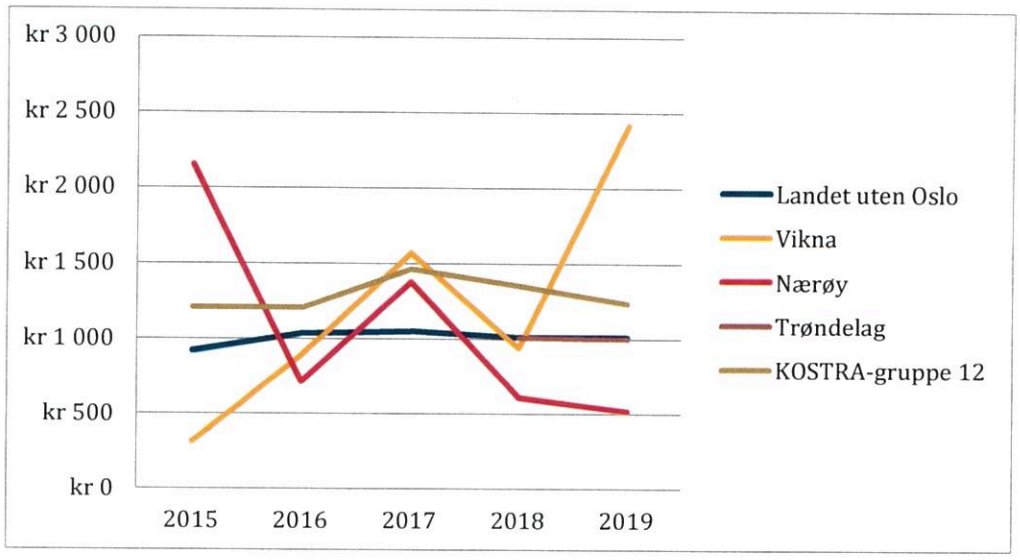
Utgiftsveksten har hatt ulik tendens. Vi skal nå delvis gå ned på skolenivå og se nærmere på alle de seks skolene for å finne grunnene til dette.

Innenfor de gitte rammene er organiseringen av skolens drift i stor grad overlatt til skolens rektor. Det betyr at skolen har en betydelig frihet i organiseringen av undervisningen, både når det gjelder å organisere elevene i klasser/grupper og i fordelingen av oppgavene på personalet. På det faglige området utøver rektoren sin ledelse i et samarbeid med sitt personale.

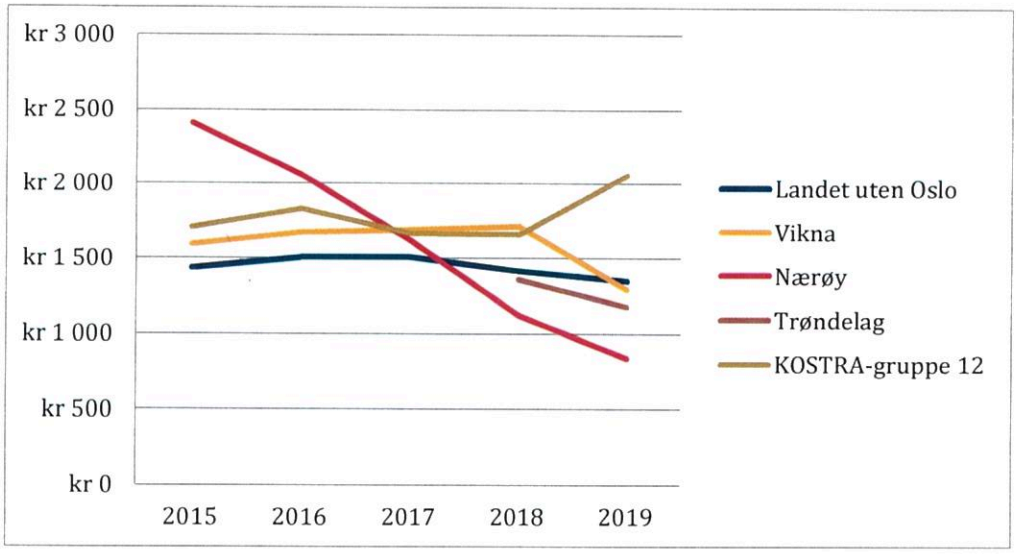
En rektor må gjøre organisatoriske og metodiske valg for å nå målene for skolens drift; elevenes læring. Disse valgene vil ha økonomiske konsekvenser. Den største utgiftsposten er lønnsutgiftene. Men skolen har også materielle utgifter, som til inventar, utstyr og undervisningsmateriell. Vi ser av figur 9 og 10 at skolene i Nærøy og Vikna her har hatt et ujevnt forbruk både når det

[7] Bildet kan justeres noe av overføringsposter, men disse er av relativt liten betydning.

gjelder inventar og utstyr og for undervisningsmateriell. Samlet sett ligger forbruket til inventar og utstyr i disse kommunene de siste årene omtrent på nivået for sammenligningsgrunnlaget.



Figur 9 Utgifter per elev til inventar og utstyr fra 2015 til 2019. Kilde KOSTRA



Figur 10 Utgifter per elev til undervisningsmateriell fra 2015 til 2019. Kilde KOSTRA

Hvordan påvirker rektorenes organisering skolenes lønnsutgifter? I hovedsak er den enkeltes lønnsnivå regulert av tariffavtaler, så spørsmålet kan best besvares ved å se på hvordan organiseringen påvirker hvor mange årsverk som kreves.

Skolens drift revurderes minst hvert skoleår. Om høsten hvert år rapporteres organiseringen inn til staten (GSI). Telledatoen er 1. oktober. Disse rapportene gir grunnlag både for å sammenligne utviklingen av ressursbruken fra år til år og for å sammenligne skoler.

Når det gjelder bruken av personalressurser, vil vi se på tidsressurs brukt til

- årsverk til administrative og pedagogiske lederoppgaver[8]
- årsverk til ordinær undervisning
- årsverk til spesialundervisning og særskilt språkopplæring
- årsverk for undervisningspersonalet til annet enn undervisning[9]
- årsverk utført av assistenter
- årsverk utført av kontorteknisk personale

Som grunnlag for vurderingene av ressursbruken i skolen vil vi bruke tre sammenligningsgrunnlag.

- Vi sammenligner personalressursene med andre skoler av samme størrelse i Trøndelag, eller nærliggende fylker.
- Vi sammenligner med lærernormen for hvert hovedsteg[10]. Til dette brukes Utdanningsdirektoratets kalkulator[11].
- Vi bruker tradisjonelle klassedelingsregler og beregner lærerbehovet med minst én lærer per klasse i alle timer (minstetimetallet). Vi vurderer deretter de overskytende ressursene.

Med utgangspunktet i disse sammenligningene vurderer vi skolens samlede ressursbruk og muligheter for eventuelle besparelser. Nå er naturligvis ikke målet for grunnskolen å bruke minst mulig ressurser. Skolene skal bidra til læring. Man ville ikke være tjent med å bruke skoler med dårlige læringsresultater som mønster. Læringsresultatene kan måles på mange måter. Det enkleste er å se på skolebidraget.[12] Skolebidragsindikatoren er et tall for den delen av læringsresultatet som ikke skyldes forutsetningene elevene har med seg, som tidligere elevprestasjoner og foreldrebakgrunn. I sammenligningen av ressursbruken har vi kontrollert for om sammenlig-

---

[8] Dette skal omfatte den samlede tidsressurs som er avsatt til administrative og pedagogiske lederoppgaver i henhold til SFS2213, avtale mellom KS og lærerorganisasjonene. Ofte rapporteres bare ledelse på skolenivå. Ledelse på f.eks. team-nivå rapporteres gjerne under «årsverk for undervisningspersonalet til annet enn undervisning».

[9] Eksempler på oppgaver som kan føre til fratrekk i undervisningsplikten er:
-kontaktlærerfunksjon
-seniortiltak
-tidsressurspott
-pedagogisk veiledning og utviklingsarbeid
-vikartimer som en del av stillingen til lærere tilsatt ved skolen (beredskapsressurser)
-elevrådskontakt - hvis dette er en lærer
-lokalt fastsatte funksjoner som tillitsvalgte og lignende
-fjernundervisning eller annen undervisning til elever ved andre skoler
-tilsyn av elever som får hjemmeundervisning
-sosialpedagogisk rådgiver - hvis dette er en lærer
-utdannings- og yrkesrådgiver - hvis dette er en lærer
-annet pedagogisk arbeid for å fylle opp stillingens årsramme for lesepliktid.

[10] Lærernormen ble innført i 2018. Fra 2019 sier normen at det i den enkelte skolen maksimalt skal være et gjennomsnitt på 15 elever per lærer i ordinær undervisning for 1. – 4. trinn, 20 elever for 5. – 7. trinn og 20 elever for 8. – 10. trinn.

[11] https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/larernormkalkulator/larernorm-for-grunnskolen2/

[12] https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/skolebidragsindikatorer-for-grunnskoler/hva-er-skolebidragsindikatorer-for-grunnskolen/

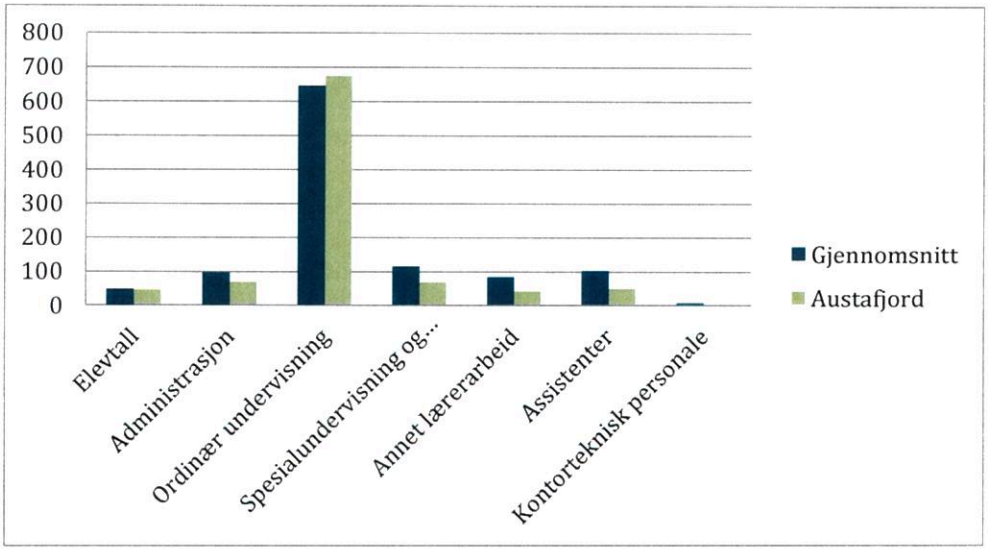
ningsskolene har vesentlig forskjellige skolebidragsindikatorer de to siste årene fra hva de aktuelle skolene i Nærøy og Vikna har. Det er en variasjon blant sammenligningsskolene, så vi sammenligner med gjennomsnittet av deres indikatorer.

- Austafjord skole, Foldereid skole og Gravvik skole har for få elever til å gi en indikator. Vi kan her derfor ikke vurdere dem mot sammenligningsskolene.
- For Rørvik skole, og Nærøysundet skole er gjennomsnittlige skolebidragsindikatorer de to siste årene lavere enn gjennomsnittet for hvert sett av sammenligningsskoler. Kolvereid skole har imidlertid et høyere skolebidrag enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene.

3.3.2.1 Austafjord skole

Austafjord skole har 47 elever fra 1. til 10. trinn skoleåret 2019/20. Skolen skal etter de tradisjonelle klassedelingsreglene ha ressurser til fire klasser. Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med fem andre barne- og ungdomsskoler i Trøndelag med omtrent like mange elever.[13] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene er 50. Gjennomgående bruket Austafjord skole noe mindre personalressurser enn gjennomsnittet for disse fem skolene. Unntaket er ordinær undervisning.

Skolen bruker 0,7 årsverk til administrasjon. Gamle beregningsregler ville gitt minimum ca. 0,7 årsverk. Erfaringsmessig har skolene nå vanligvis 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle normene skulle tilsi. Dette skyldes større krav til ledelsen. Vi ser også at sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 1,0 årsverk til administrasjon. Skoleledelsen ved Austafjord skole synes derfor å ha knappe ressurser.



[13] Jøa barne- og ungdomsskole, Leka barne- og ungdomsskole, Aa skole, Folla skole og Stokksund grunnskole har fra 44 til 54 elever, med et gjennomsnitt på 50.

Figur 11 Personalbruk (Prosent årsverk) i Austafjord oppvekstsenter (skole) 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for fem omtrent like store skoler i Trøndelag.

Austafjord skole bruker mindre ressurser til spesialundervisning og særskilt språkopplæring enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak, og de blir ikke vurdert i denne sammenheng.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, bruker Austafjord skole 0,42 årsverk, mot gjennomsnittlig 0,84 for sammenligningsskolene

Austafjord skole har ikke kontorteknisk personale. To av de fem sammenligningsskolene har 15 % og 20 % årsverk til dette.

Ordinær undervisning

Austafjord skole bruker 6,74 årsverk til ordinær undervisning. Vi ser av figur 12 at dette er litt mer enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene (6,47 årsverk).

Skolen trenger ca. 2,7 årsverk til ordinær undervisning for å tilfredsstille lærernormen. Skolen bruker 4,0 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 3,6 lærerårsverk. Små skoler vil ha så små klasser at lærertettheten ikke kan komme i nærheten av lærernormen.

En annen minimumsnorm for ordinær undervisning er én lærer per klasse i alle timene. Dette gir et behov for 4,4 årsverk til ordinær undervisning. Austafjord skole bruker 2,74 årsverk mer enn dette. Det gir rom for styrking/deling i mer enn halvparten av timene.

3.3.2.2 Rørvik skole

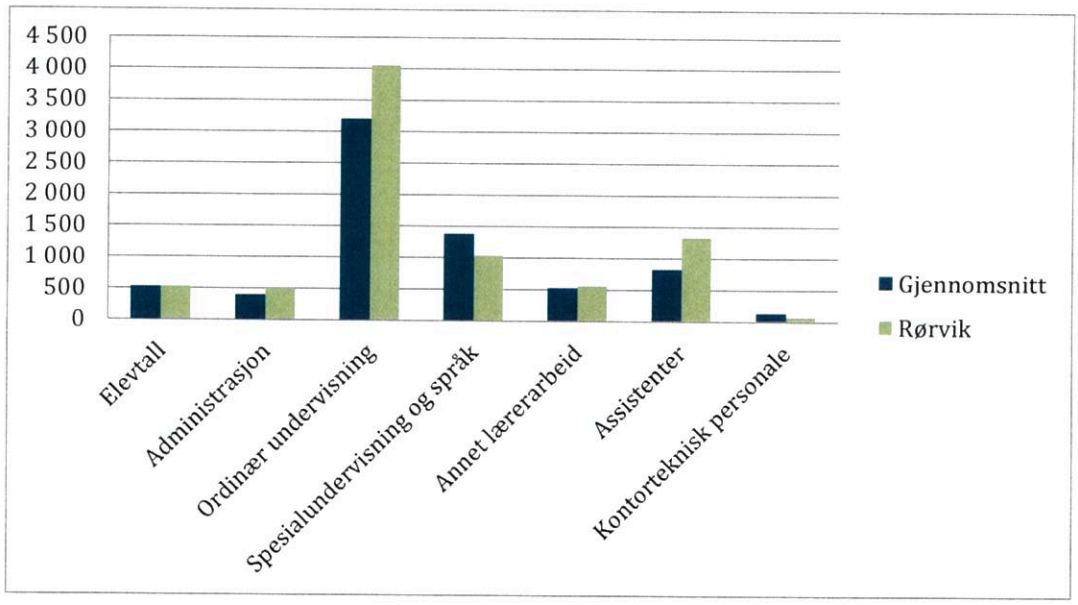
Rørvik skole har 533 elever fra 1. til 10. trinn skoleåret 2019/20. Det er sju færre elever enn for 10 år siden. Skolen har elevtall til 20 klasser etter tradisjonelle klassedelingsregler. Fem av årskullene mangler bare fra 1 til 3 elever på tredeling. Også flere andre årskull er store. Skolen er inndelt i 24 klasser. Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med fire andre barne- og ungdomsskoler i Trøndelag og Nordland med omtrent like mange elever.[14] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene var 533. Disse skolene har gjennomsnittlig litt bedre skolebidragsindikatorer enn Rørvik skole.

Rørvik skole bruker 5,00 årsverk til administrasjon. 0,9 av disse årsverkene kunne vært rapportert under kategorien «annet lærerarbeid»[15]. Sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 3,96 årsverk. Gamle beregningsregler ville gitt ca. 2,4 årsverk. Det er vanlig at skolene i dag har 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle reglene gir. Det skulle tilsi ca. 3,3 årsverk ved Rørvik skole.

---

[14] Sjetne skole, Tverlandet skole, Leknes skole og Røros skole har fra 500 til 559 elever, med et gjennomsnitt på 533.
[15] Beregnede årsverk utført av undervisningspersonale til annet enn undervisning

Rørvik skole bruker 10,37 årsverk til spesialundervisning og særskilt språkopplæring. Det er mindre enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene, 13,85 årsverk. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak, og de blir ikke vurdert i detaljer i denne sammenheng. To forhold er imidlertid verdt å merke seg. Rørvik skole bruker ca. tre årsverk til ulike tiltak for minoritetsspråklige. Skolen arbeider dessutan for å redusere behovet for spesialundervisning ved å gi betre tilpassa opplæring i ordinær undervisning.



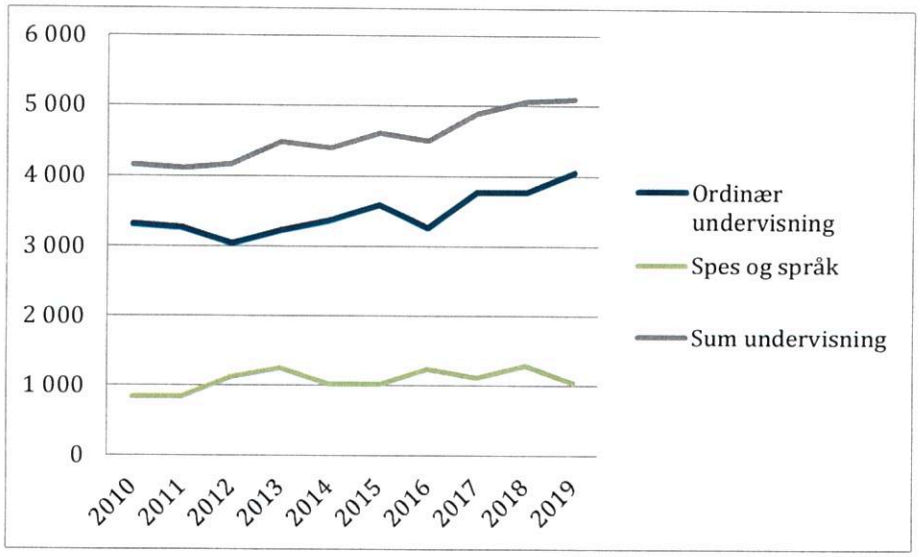
Figur 12 Personalbruk (prosent årsverk) i Sønsterud skole 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for sju omtrent like store skoler i Innlandet.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, har Rørvik skole rapportert 5,59 årsverk, mot gjennomsnittlig 5,29 årsverk for sammenligningsskolene.

Rørvik skole har 75 % av et årsverk til kontorteknisk personale mot gjennomsnittlig 130 % i sammenligningsskolene.

Ordinær undervisning

Det går 40,57 årsverk med til ordinær undervisning. Vi ser av figur 12 at dette er langt mer enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene, 32,10 årsverk. Figur 13 viser at antall undervisningsårsverk ved Rørvik skole har økt med ca. 23 % de siste ti årene, men elevtallet har vært forholdsvis stabilt. Dette svarer til ca. 24 % styrking av undervisningen. Anslagsvis en tredel av dette skyldes økt behov for særskilt språkopplæring o. l.



Figur 13 Undervisningsårsverk (prosent) ved Rørvik skole fordelt på ordinær undervisning og på spesialundervisnings og særskilt språkopplæring. Kilde: GSI

Rørvik skole trenger ca. 31,7 årsverk til ordinær undervisning for å tilfredsstille lærernormen. Skolen bruker ca. 8,9 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 1,7 lærerårsverk.

Tidligere var minimumsnormen for ordinær undervisning én lærer per klasse i alle timene. *Det* ville kreve ca. 22,1 lærerårsverk. Rørvik skole bruker ca. 18,3 årsverk ut over dette, som kan brukes til delingstimer[16]. Dette gir en ekstra lærer i klassen i mer enn fire av fem timer. En reduksjon på inntil seks årsverk ville gi ressurser på nivå med det skolen hadde for åtte til ti år siden og samtidig være på nivå med sammenligningsskolene.

3.3.2.3 Kolvereid skole

Kolvereid skole har 382 elever fra 1. til 10 trinn. Dette er 72 færre elever enn Kolvereidskolene hadde for ti år siden. Skolen er inndelt i 20 klasser etter tradisjonelle klassedelingsregler. Klassene på barnetrinnet har gjennomsnittlig 16,6 elever, og på ungdomstrinnet er det gjennomsnittlig 25 elever i klassene.

Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med fem andre barne- og ungdomsskoler med omtrent like mange elever i Trøndelag og nabofylkene.[17] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene var 381. Disse skolene har gjennomsnittlig *dårligere* skolebidragsindikatorer enn Kolvereid skole, på alle hovedtrinn.[18]

---

[16] Ressurser til enten å dele klassene eller å sette inn en ekstra lærer i klassen

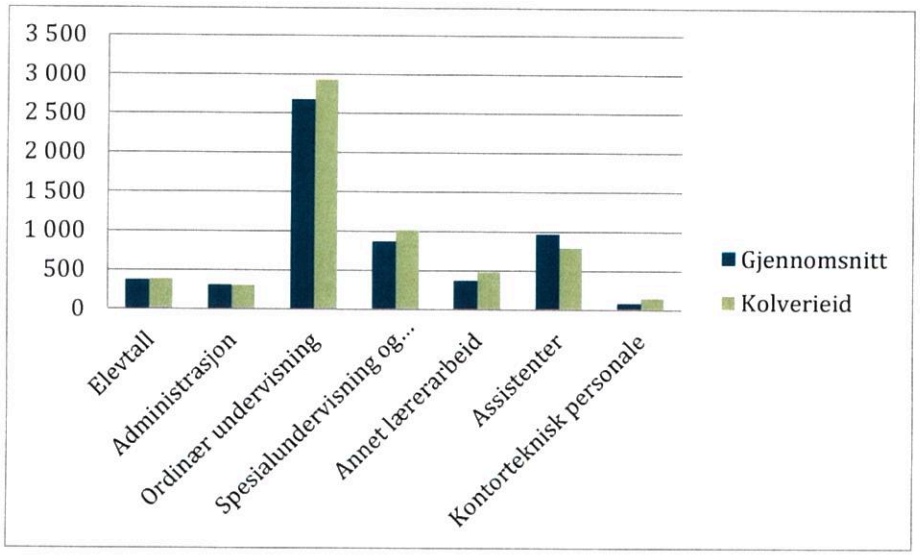
[17] Sodin skole, Myre skole, Naustdal skule, Bodøsjøen skole og Helland skole har fra 346 til 408 elever, med et gjennomsnitt på 381.

[18] Skolen med minst ressursbruk, Bodøsjøen, har de største skolebidragene.

Figur 13 viser at Kolvereid skole bruker 3,0 årsverk til administrasjon. Gamle beregningsregler ville gitt omtrent 2,0 årsverk. Det er vanlig at skolene i dag har 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle reglene gir. Sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 3,14 årsverk.

Kolvereid skole bruker 1,45 årsverk til kontorteknisk personale, mot gjennomsnittlig 0,84 % i sammenligningsskolene.

Kolvereid skole bruker 10,10 lærerårsverk til spesialundervisning og særskilt språkopplæring, mot gjennomsnittlig 8,74 årsverk i sammenligningsskolene. Dette kan sees i sammenheng med bruken av assistenter hvor Kolvereid skole bruker 7,92 årsverk mot gjennomsnittlig 9,64 i sammenligningsskolene. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak og blir ikke vurdert i denne sammenheng.

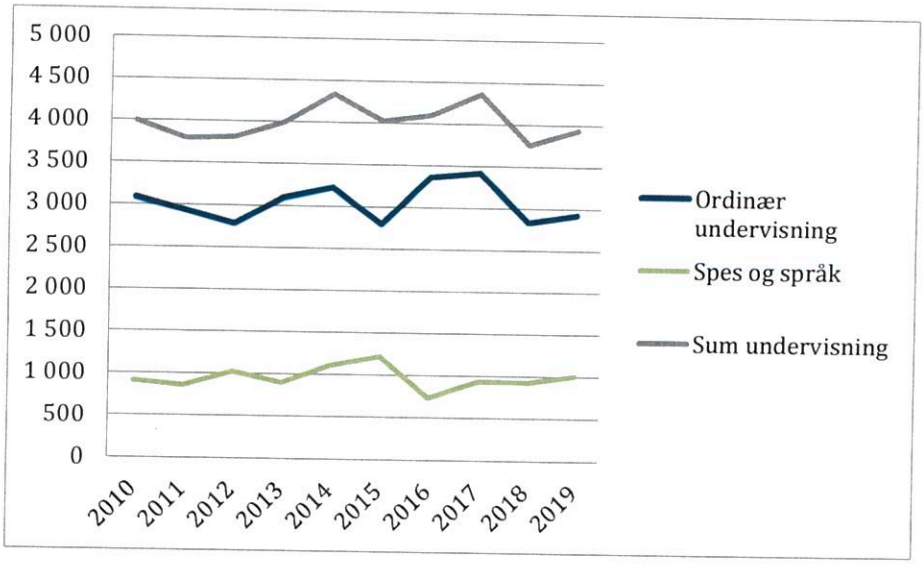


Figur 14 Personalbruk (prosent årsverk) i Kolvereid skole 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for fem omtrent like store skoler.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, har Kolvereid skole 4,76 årsverk, mot gjennomsnittlig 3,74 årsverk for sammenligningsskolene.

Ordinær undervisning

Det går 29,29 årsverk med til ordinær undervisning i Kolvereid skole. Vi ser av figur 14 at dette er mer enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene, 26,80 årsverk. Figur 15 viser at antall undervisningsårsverk ved Kolvereid-skolene har vært forholdsvis stabilt de siste ti årene, men elevtallet har blitt redusert med ca. 16 %. Dette svarer til ca. 16 % styrking av undervisningen.



Figur 15 Undervisningsårsverk (prosent) ved Kolvereid skole (barneskole og ungdomsskole) fordelt på ordinær undervisning og på spesialundervisnings og særskilt språkopplæring. Kilde: GSI

Lærernormen er mer enn tilfredsstilt i Kolvereid skole. Skolen bruker 6,4 årsverk over normen, mens gjennomsnittet er 4,1 for sammenligningsskolene.

Tidligere var minimumsnormen for ordinær undervisning én lærer per klasse i alle timene. Det ville kreve ca. 22,1 lærerårsverk. Kolvereid skole bruker ca. 7,2 årsverk ut over dette, som kan brukes til delingstimer[19]. Dette gir en ekstra lærer i klassen i nesten 1 av 3 timer. En reduksjon på inntil to årsverk ville gi ressurser på nivå med sammenligningsskolene og fortsatt gi en lærertetthet over den skolen hadde for ti år siden.

3.3.2.4 Foldereid skole

Foldereid skole har 29 elever fra 1. til 7. trinn. Skolen er inndelt i 3 klasser etter tradisjonelle klassedelingsregler.

Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med sju andre barneskoler med omtrent like mange elever i Trøndelag.[20] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene var 32.

Figur 13 viser at Foldereid skole bruker 0,57 årsverk til administrasjon. Gamle beregningsregler ville gitt omtrent 0,45 årsverk. Det er vanlig at skolene i dag har 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle reglene gir. Sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 0,89 årsverk.

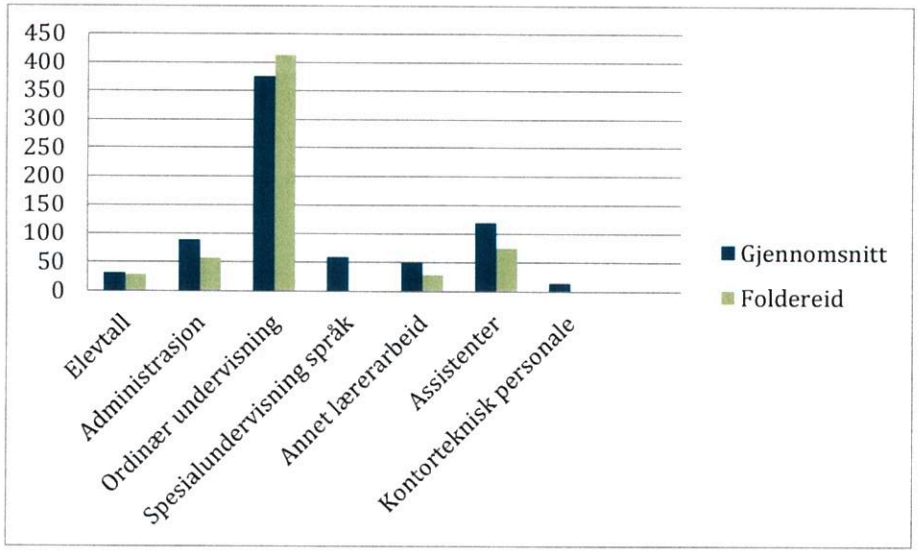
Foldereid skole har ikke kontorteknisk personale, mot gjennomsnittlig 0,14 % i sammenligningsskolene.

---

[19] Ressurser til enten å dele klassene eller å sette inn en ekstra lærer i klassen

[20] Lysheim skole, Glåmos skole, Nordskag skole, Svanem skole, Budal skole, Brekken skole og Garnes skole har fra 22 til 35 elever, med et gjennomsnitt på 32.

Foldereid skole bruker ikke ressurser til spesialundervisning og særskilt språkopplæring, mot gjennomsnittlig 0,58 årsverk i sammenligningsskolene. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak og blir ikke vurdert i denne sammenheng.



Figur 16 Personalbruk (prosent årsverk) i Foldeereid skole 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for sju omtrent like store skoler.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, har Foldereid skole 0,29 årsverk, mot gjennomsnittlig 0,49 årsverk for sammenligningsskolene.

Ordinær undervisning

Det går 4,13 årsverk med til ordinær undervisning i Foldereid skole. Vi ser av figur 14 at dette er mer enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene, 3,75 årsverk.

Lærernormen er mer enn tilfredsstilt i Foldereid skole. Skolen bruker 2,4 årsverk over normen, mens gjennomsnittet er 2,1 for sammenligningsskolene.

Tidligere var minimumsnormen for ordinær undervisning én lærer per klasse i alle timene. Det ville kreve ca. 3,1 lærerårsverk. Kolvereid skole bruker ca. 1,0 årsverk ut over dette, som kan brukes til delingstimer[21]. Dette gir en ekstra lærer i klassen i nesten 1 av 3 timer.

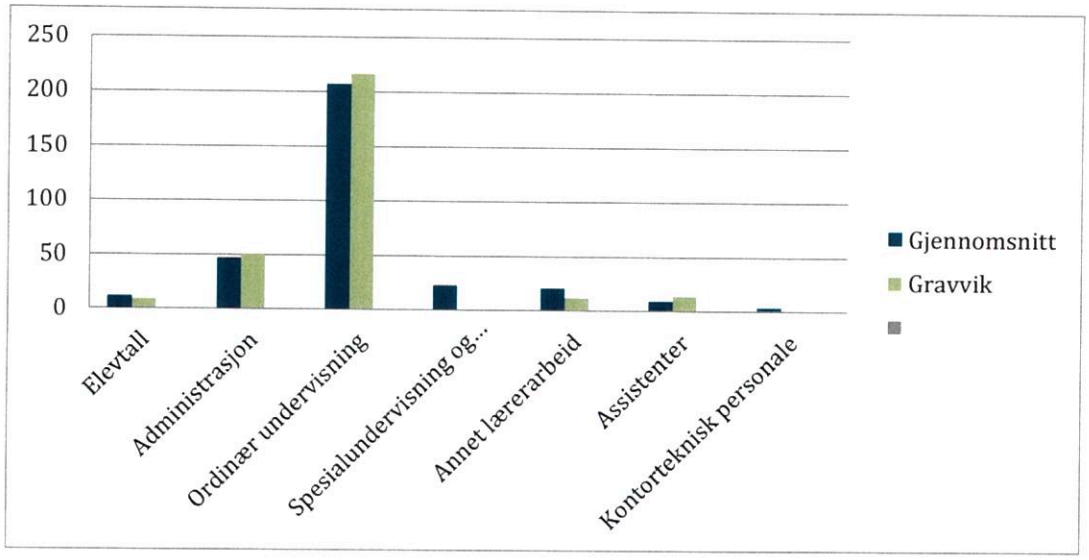
3.3.2.5 Gravvik skole

Gravvik skole har 9 elever skoleåret 2019/20. Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med tre andre skoler i Trøndelag med omtrent like mange elever.[22] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene var 12.

[21] Ressurser til enten å dele klassene eller å sette inn en ekstra lærer i klassen

[22] Utvorda skole, Ven skole og Trones skole har fra 9 til 15 elever, med et gjennomsnitt på 12.

Gravvik skole bruker 0,5 årsverk til administrasjon. Sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 0,47 årsverk. Gamle beregningsregler ville gitt omtrent 0,5 årsverk. Det er vanlig at skolene i dag har 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle reglene gir.



Figur 17 Personalbruk (årsverk prosent) i Gravvik skole 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for tre omtrent like store skoler i Trøndelag.

Gravvik skole bruker ingen ressurser til spesialundervisning, mot gjennomsnittet 0,23 årsverk for sammenligningsskolene. Det brukes omtrent 0,14 årsverk til assistenter ved Gravvik skole mot gjennomsnittlig 0,09 % årsverk i sammenligningsskolene. Assistentbruken vil oftest knyttes til elever med særlige behov, og kan vanskelig vurderes uten kjennskap til disse. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak og blir ikke vurdert i denne sammenheng.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, Gravvik skole 0,12 årsverk, mot gjennomsnittlig 0,21 årsverk for sammenligningsskolene.

Gravvik skole har ikke kontorteknisk personale. Én av sammenligningsskolene har 0,10 årsverk.

Ordinær undervisning

2,16 årsverk går til ordinær undervisning ved Gravvik skole. Vi ser av figur 14 at dette er omtrent som gjennomsnittet for sammenligningsskolene, med 2,07 årsverk. Skolen trenger ca. 0,6 årsverk til ordinær undervisning for å tilfredsstille lærernormen. Skolen bruker 1,6lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 1,4 lærerårsverk. Små skoler vil ha så små klasser at lærertettheten ikke kan komme i nærheten av lærernormen.

Tidligere var minimumsnormen for ordinær undervisning én lærer per klasse i alle timene. Det ville kreve ca. 1,1 lærerårsverk med én klasse. Gravvik skole har ressurser til å dele skolen i to klasser.

3.3.2.6 Nærøysundet skole

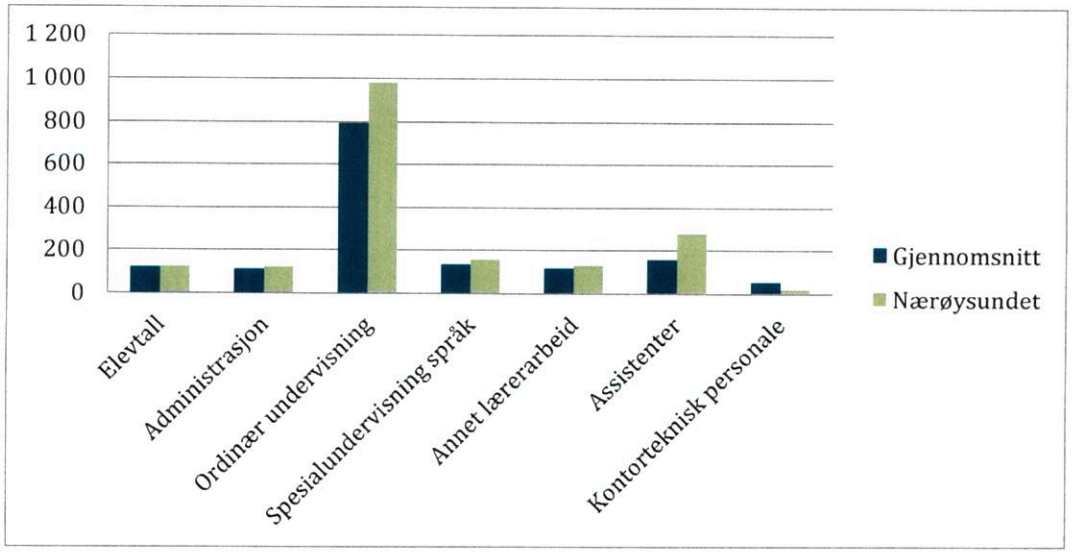
Nærøysunder skole har 125 elever fra 1. til 7. trinn. Dette er to flere enn for 10 år siden, men elevtallet har i mellomtida vært nede i 98. Dagens elevtall gir grunnlag til 6 klasser etter tradisjonelle klassedelingsregler.

Når det gjelder ressursbruk, sammenligner vi med fem andre barneskoler med omtrent like mange elever i Trøndelag.[23] Gjennomsnittlig elevtall for disse skolene var 123. Disse skolene har gjennomsnittlig bedre skolebidragsindikatorer enn Nærøysunder skole.

Figur 18 viser at Nærøysunder skole bruker 1,23 årsverk til administrasjon. Gamle beregningsregler ville gitt omtrent 0,85 årsverk. Det er vanlig at skolene i dag har 30–40 % større administrasjonsressurs enn hva de gamle reglene gir. Sammenligningsskolene hadde gjennomsnittlig 1,13 årsverk.

Nærøysunder skole bruker 0,20 årsverk til kontorteknisk personale, mot gjennomsnittlig 0,54 % i sammenligningsskolene.

Nærøysunder skole bruker 9,81 lærerårsverk til spesialundervisning og særskilt språkopplæring, mot gjennomsnittlig 7,95 årsverk i sammenligningsskolene. Dette kan også sees i sammenheng med bruken av assistenter hvor Nærøysunder skole bruker 2,80 årsverk mot gjennomsnittlig 1,59 i sammenligningsskolene. Spesialundervisning og assistenttimer er ressurser som tildeles gjennom enkeltvedtak og blir ikke vurdert i denne sammenheng.



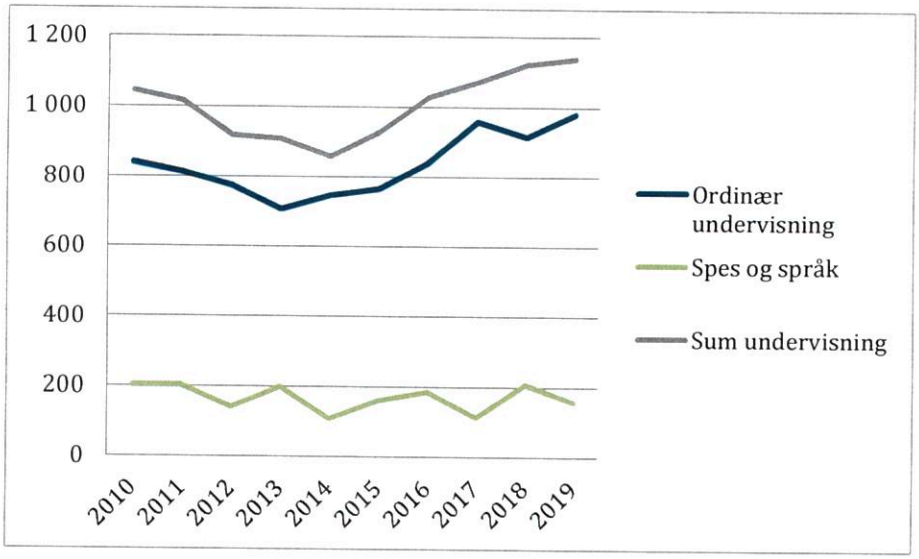
Figur 18 Personalbruk (prosent årsverk) i Nærøysundet skole 2019/20 sammenlignet med gjennomsnittet for fem omtrent like store skoler.

[23] Nabeita skole, Gjølme skole, Byafossen skole, Haraldreina skole og Rye skole har fra 118 til 134 elever, med et gjennomsnitt på 123.

Når det gjelder tidsressurs for undervisningspersonalet til annet enn undervisning, har Nærøysunder skole 1,32 årsverk, mot gjennomsnittlig 1,17 årsverk for sammenligningsskolene.

Ordinær undervisning

Det går 9,81 årsverk med til ordinær undervisning i Nærøysunder skole. Vi ser av figur 13 at dette er mer enn gjennomsnittet for sammenligningsskolene, 7,95 årsverk. Figur 19 viser at antall årsverk til ordinær undervisning ved Nærøysundet skole har variert svært de siste ti årene. Det henger sammen med en midlertidig nedgang i elevtallet. Nå er elevtallet på høyde med tallet for 2010, mens det er ca. 1,5 flere årsverk til ordinær undervisning. Dette svarer til ca. 16 % styrking av undervisningen.



Figur 19 Undervisningsårsverk ved Nærøysundet skole fordelt på ordinær undervisning og på spesialundervisnings og særskilt språkopplæring. Kilde: GSI

Lærernormen er mer enn tilfredsstilt i Nærøysundet skole. Skolen bruker 2,5 årsverk over normen, mens gjennomsnittet er 0,8 for sammenligningsskolene.

Tidligere var minimumsnormen for ordinær undervisning én lærer per klasse i alle timene. Det ville kreve ca. 6,0 lærerårsverk. Nærøysunder skole bruker ca. 2,8 årsverk ut over dette, som kan brukes til delingstimer[24]. Dette gir en ekstra lærer i klassen i nesten halvparten av timene. En fulldeling av skolen (sju klasser) ville gitt ca. 1,7 årsverk til deling, eller deling av de største klassene i omtrent 1 av 3 timer. En reduksjon på inntil 1,5 årsverk ville gi ressurser på nivå med sammenligningsskolene og det nivået som skolen hadde for ti år siden.

4.4.3 Mulig innsparing i grunnskolesektoren med dagens struktur

Grunnskolesektoren i Nærøysund hadde i 2019 større utgifter per elev enn landet uten Oslo og Trøndelag, men mindre enn KOSTRA-gruppe 12. Utgiftsnivået i Nærøy og Vikna har nærmet

[24] Ressurser til enten å dele klassene eller å sette inn en ekstra lærer i klassen

seg hverandre de siste årene ved at utgiftene i Vikna har vokst forholdsvis sterkt. Dette gjelder ikke utgiftene til skolelokaler og skoleskyss. Disse utgiftene er forholdsvis store i Nærøy og små i Vikna. Dette kan skyldes at Nærøy har en mer spredd skolestruktur.

Vi har sett (figur 7) at brutto driftsutgifter i SFO ikke har vært spesielt store. Men vi ser også (figur 8) at foreldrene betalte en forholdsvis mindre del av utgiftene til SFO både i Nærøy og Vikna enn gjennomsnittet for Trøndelag og landet uten Oslo.

Samlet foreldrebetaling i Nærøy og Vikna var på ca. 3, 5 millioner kroner. Hvis foreldrebetalingen skulle ligget på gjennomsnittsnivået for Trøndelag, måtte den økes med gjennomsnittlig ca. 24 %. Det ville gitt ca. 0,84 millioner kroner i økte inntekter til de to kommunene i 2019. En andel på linje med hele landet ville gitt økte inntekter til kommunene på ca. 1,3 millioner kroner og en økning på ca. 37 %.

Det er vanskelig å sammenligne foreldrebetalingen fot SFO, både fordi tilbudene varierer i omfang og fordi kommunene har svært forskjellige betalingsordninger. I GSI er dette forenklet ved at kommunene skal regne om den månedlige betalingen til å gjelde hhv 20 timer og 10 timer per uke. Ut fra dette synes foreldrebetalingen for Nærøy og Vikna har vært lav, slik tabell 1 viser.

Tabell 1 Nivå for månedlig foreldrebetaling til SFO i 2019, omregnet til hhv 20 og 10 timer per uke. Kilde: GSI

	20 timer	10 timer
Nærøy	Kr 1 977	Kr 1 275
Vikna	Kr 2 067	Kr 1 455
Trøndelag	Kr 2 566	Kr 1 706
Hele landet	Kr 2 501	Kr 1 544

Det er området *grunnskole* som har de største utgiftene. Vi har sett (figur 3) at utgiftsnivået i 2019 omtrent var det samme for Nærøy og Vikna, ca. kr 15 000 over landsgjennomsnittet og gjennomsnittet for Trøndelag. Dette utgjør ca. 17 millioner kroner. Merutgiftene finnes ikke på inventar, utstyr eller undervisningsmateriell.

Da gjenstår en vurdering av lønnsutgiftene.

Austafjord skole, Kolvereid skole, Foldereid skole og Gravvik skole tilfredsstiller alle både minimumsnormen med én lærer per klasse i alle timer og lærernormen med god margin. Alle skolene har imidlertid et lavere samlet ressursforbruk enn gruppene av sammenligningsskoler. I disse skolene er det derfor et lite innsparingspotensial.

Rørvik skole har 533 elever som gir grunnlag til to store klasser på alle ti trinn. Lærernormen skal gi en sikring for en rimelig ressurstildeling til ordinær undervisning i slike skoler. Skolen bruker ca. 8,9 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var 1,7 lærerårsverk. Hensyntatt arbeidet med å redusere omfanget av spesialundervisningen synes det å være et innsparingspotensial på inntil 6 årsverk i ordinær undervisning. Skolen har en stor administrasjon, men 0,9 årsverk kunne vært ført på «annet lærerarbeid». Samlet innsparing på 6 årsverk vil gi ca. 4,5 millioner kroner i årlig innsparing.

Kolvereid skole har 382 elever med som gir grunnlagt til 20 klasser. Skolen bruker ca. 6,4 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 4,1 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. to årsverk i ordinær undervisning, svarende til ca. 1,5 millioner kroner

Nærøysundet skole har125 elever med som gir grunnlagt til 6 klasser. Skolen bruker ca. 2,5 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 0,8 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. 1,5 årsverk i ordinær undervisning, svarende til ca. 1,1 millioner kroner.

4.4.4 Alternative strukturer

Avstandene i Nærøysund kommune er så store at man må ha en desentralisert struktur. Spesielt for de yngste barna er lang skolevei, både i avstand og tid en ulempe. Hvis vi legger tidligere normer til grunn, bør ikke veien til eller fra skolen for elever på 1. – 4. trinn ta mer enn 45 minutter. For elevene på 5. – 7. trinn var normen 60 minutter, og for de eldre elevene 75 minutter.

De yngste elevene skal ha tilbud om SFO. Foreldrene har ansvaret for transporten til SFO om morgenen og henting om ettermiddagen. Også for dem vil lange avstander være en ulempe.

3.3.4.1 Austafjord-elever til Rørvik

Kjøreturen fra Austafjord skole til Rørvik skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere inntil 60 minutter for elever som bruker ferge, vil veien være for lang for de elevene i barneskolen. For elever på ungdomstrinnet kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Rørvik.

På ungdomstrinnet vil en stor skole kunne gi en større bredde i tilbudene enn hva man kan forvente ved en liten skole. Med ca. 5 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 15 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,5 – 2,5 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,75 årsverk. Dette gir en innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 1,25 årsverk, eller ca. 0,9 million kroner. Neste alle elevene ved Austafjord skole har skoleskyss, så økte skyssutgifter vil bli bagatellmessige. Endringer i administrasjonsutgifter vil også være små, spesielt siden disse er beskjedne ved Austafjord skole allerede.

3.3.4.2 Foldereid-elever til Kolvereid

Kjøreturen fra Foldereid skole til Kolvereid skole tar ca. 35 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid.

Med ca. 4 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 12 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,3 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,6 årsverk. Dette gir en innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 0,7 årsverk,

eller ca. 0,5 million kroner. I underkanten av halvparten av elevene ved Foldereid skole har skoleskyss, så økte skyssutgifter kan anslås til i overkant av kr 50 000. Endringer i administrasjonsutgifter vil bli små, spesielt siden disse er beskjedne ved Foldereid skole allerede.

3.3.4.3 Gravvik-elever til Kolvereid

Kjøreturen fra Gravvik skole til Kolvereid skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid.

Med ca. 2 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 6 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,2 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,3 årsverk. Dette gir en innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 0,9 årsverk, eller ca. 0,7 million kroner. Omtrent halvparten av elevene ved Gravvik skole har skoleskyss, så økte skyssutgifter kan anslås til i overkant av kr 20 000. Endringer i administrasjonsutgifter vil bli små, spesielt siden disse er beskjedne ved Gravvik skole allerede.

4.4.5 Oppsummert innsparingsmulighet for grunnskolesektoren

Gjennomgangen av grunnskolesektoren viser at Nærøysund kommune kan redusere netto driftsutgifter gjennom en rekke ulike tiltak som listes opp i prioritert rekkefølge slik.

1. Uten endringer i strukturen kan man spare man i Nærøysund spare ca. 7,1 millioner kroner ved å redusere med 9,5 årsverk ordinær undervisning.
2. Kommunen kan spare ca. 0,8 millioner kroner på SFO ved å øke foreldrebetalingen.
3. Ved å flytte ungdomstrinnet fra Austafjord skole til Rørvik skole kan man spare ca. 0,9 millioner kroner.
4. Ved å flytte mellomtrinnet fra Gravvik skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,6 millioner kroner
5. Ved å flytte mellomtrinnet fra Foldereid skole til Kolvereid skole kan man spare ca. 0,5 millioner kroner.

4.5 Barnehagedrift

Alle barnehager skal ha en styrer.[25] Barnehageloven og kommunale vedtak er de viktigste rammene for driften av kommunale barnehager. Loven med forskrifter beskriver målene og innholdet for virksomheten. Loven er en rettighetslov i den forstand at alle ettåringer har rett til en barnehageplass, noe avhengig av når de fyller ett år. Barna har rett til barnehageplass i den kommunen hvor de bor.

I Norge er barnehageplassene omtrent likt fordelt mellom private og kommunale barnehager. I Nærøysund er det flest barn i private barnehager. Det er seks kommunale barnehager med til sammen 177 barn: Austafjord oppvekstsenter (18 barn), Foldereid oppvekstsenter (14 barn)

[25] Barnehageloven § 17

Gravvik oppvekstsenter (13 barn), Kolvereid barnehage (76 barn) Tårnet barnehage (53 barn) og Værum barnehage (3 barn). De elleve private barnehagene har til sammen 364 barn.

Det er få føringer for organiseringen. Den viktigste er kvalifikasjonskrav for det pedagogiske personalet. Lokalene og uteområdene er også viktige for inndelingen i eventuelle avdelinger og organiseringen av dagen.

Gjennom budsjettvedtakene setter kommunen årlig rammer for virksomheten. Kommunen kan definere rammene rent økonomisk, eller man kan sette både økonomiske rammer og begrensninger i antall stillinger. Ressursene må være store nok til at bemanningskravene kan ivaretas. Avtaleverket for de ansatte regulerer i stor grad deres lønn, arbeidstid, plikter og rettigheter.

Innenfor de gitte rammene er organiseringen av barnehagens drift i stor grad overlatt til styreren. På det faglige området utøver styreren sin ledelse i et samarbeid med sitt personale.

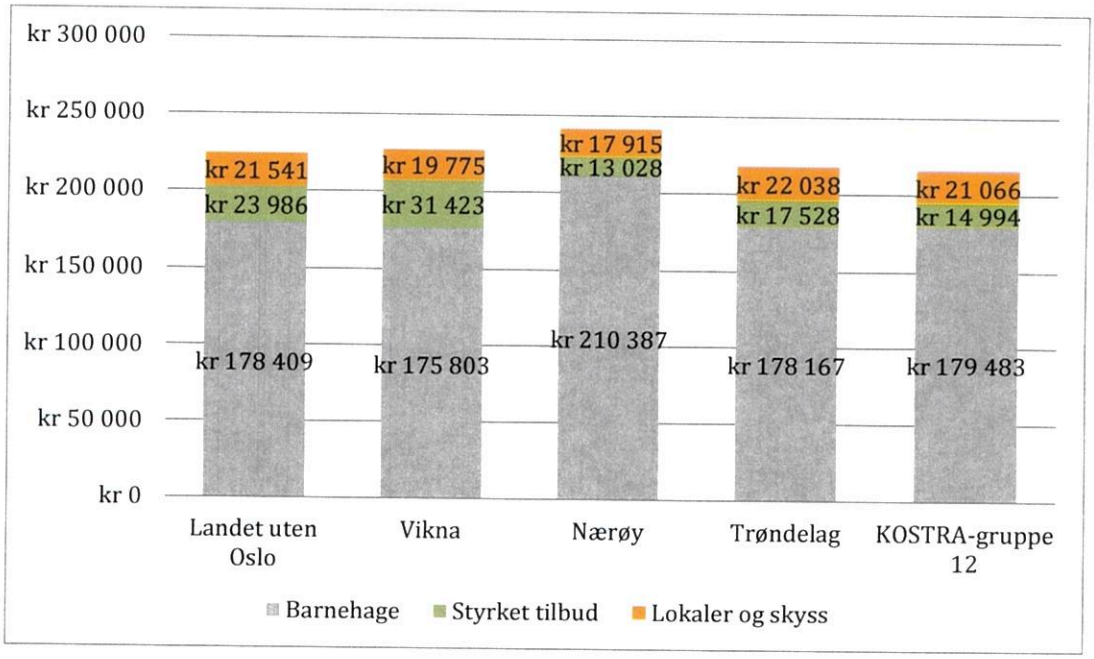
Staten har fastsatt en rammeplan for barnehagenes virksomhet.[26] Barnehagens drift revurderes minst hvert år.[27] I desember rapporteres årlig opplysninger om driften inn til staten (BASIL). Disse rapportene gir grunnlag både for å sammenligne utviklingen av ressursbruken fra år til år og for å sammenligne barnehager. Utgifter og inntekter rapporteres i KOSTRA.

Figur 19 viser gjennomsnittlige driftsutgifter per barnehagebarn i kommunale barnehager i Nærøy og Vikna sammenlignet med KOSTRA-gruppe 12, Trøndelag og landet uten Oslo. Vi ser at utgiftene i Vikna og Nærøy kommune ligger over sammenligningsgrunnlaget og at utgiftene i Nærøy hadde klart størst utgifter per barn. De tilsynelatende store utgiftene til styrket tilbud i Vikna skyldes trolig at kommunens samlede utgifter er fordelt på et lite antall kommunale plasser. I Nærøy var utgiftene til ordinær drift spesielt store.

---

[26] Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.

[27] Samarbeidsutvalget skal hvert år fastsette en årsplan for den pedagogiske virksomheten. (Barnehageloven § 2)



Figur 20 Korrigerte brutto driftsutgifter per barn i kommunale barnehager i 2019. Kilde: KOSTRA

Utgiftene til vanlig drift i barnehagen er i hovedsak lønnsutgifter. Når det gjelder bruken av personalressurser, vil vi se på tidsressurser brukt til

- administrative og pedagogiske lederoppgaver (styrertid)
- pedagogisk ledelse av barnegruppene
- den samlede grunnbemanningen i barnegruppene

Styrertiden blir vurdert i forhold til avtaleverket[28].

> I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.
>
> I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.
>
> Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

Tidsressursene til pedagogisk ledelse i barnegruppene blir vurdert ut fra pedagognormen som finnes i en egen forskrift[29].

> Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk bemanning.

---

[28] SFS 2201

[29] Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager

> Barnehagen skal ha minst én pedagogisk leder per syv barn under tre år og én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Ett barn til utløser krav om en ny fulltidsstilling som pedagogisk leder. Barn regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år.
>
> Styrerens tid til administrasjon og ledelse skal ikke inngå i beregningen av normen for pedagogisk bemanning.

Pålegget om ett ekstra årsverk som pedagogisk leder når tallet på barn per pedagogisk leder overstiger 14, vil medføre at små barnehager kan ha behov for en større pedagogtetthet enn store. Dette øker ikke nødvendigvis voksentettheten i barnegruppene, men øker kostnadene noe.

Ressurser i grunnbemanningen blir vurdert ut fra bemanningsnormen, som er lovfestet.[30]

> Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.
>
> Barnehagen skal minst ha én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år. Barn skal regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år.

Hvis pedagognormen krever stor pedagogtetthet, kan man redusere tilsvarende på andre ansatte i grunnbemanningen uten å bryte bemanningsnormen.

Det er nærliggende å tro at forklaringen på de store utgiftene for Nærøy ligger i barnehagestørrelsen. Antall barn per voksen i grunnbemanningen for kommunale barnehager i hele landet er 5,7.

- I små barnehager med 1 til 25 barn er antall barn per voksen i grunnbemanningen 4,7 for hele landet. I Nærøysund er tallene svært varierende: 4,5 i Austafjord, 5,3 i Foldereid, 5,7 i Gravvik og 2,1 i Værum. Her er det bare Værum barnehage som trekker særlig ned. De to andre små barnehagen i Nærøy ligger på, eller nær, landsgjennomsnittet for alle kommunale barnehager.
  Værum barnehage har en grunnbemanning på 2,8 årsverk. En overføring til en større barnehege ville gi en innsparing på 1,8 årsverk i grunnbemanning
- I barnehager med mer enn 75 barn er landsgjennomsnittet på 5,8 barn per voksen. Kolvereid barnehage har 76 barn. Barnehagen er registrert med 24,9 voksenårsverk, noe som gir 3,9 barn per voksen, er. Det opplyses at vi her har en feilregistrering, slik at grunnbemanningen har 20,9 årsverk og at det er ca. 4,6 barn per voksenårsverk. Barnetallet tilsier ca. 16,7 årsverk. Dette gir en merbemanning sammenlignet med landsgjennomsnittet på 4.2 årsverk.
- Tårnet barnehage har 6,0 barn per voksenårsverk. Her er det ikke innsparingspotensial i grunnbemanningen.

Gjennomgangen av barnehagesektoren viser at Nærøysund kommune kan redusere netto driftsutgifter gjennom to tiltak.

---

[30] Barnehageloven § 18

1. Grunnbemanningen i Kolvereid barnehage reduseres med 4,2 årsverk svarende til ca. 2,5 millioner kroner

2. Værum barnehage legges ned. Dette fører til en redusert bemanning på 1,8 årsverk svarende til ca. 1 million kroner.

4.6 PP-tjenesten

PP-tjenesten for Nærøysund er interkommunal i den forstand at den også omfatter Leka kommune og videregående skoler i Nærøysund. Fram til 2020 hadde PP-tjenesten et politisk styre med representanter fra de fire kommunene, men i forbindelse med kommunesammenslåingen ble tjenesten lagt inn i Nærøysunds organisasjon som en del sektoren for oppvekst og familie.

PP-tjenesten er hjemlet i opplæringslovens § 5-6.

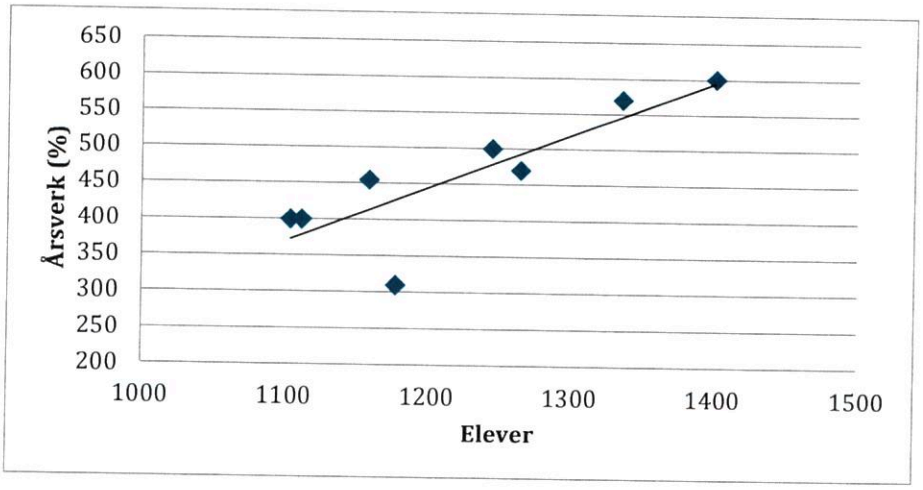
> Kvar kommune og kvar fylkeskommune skal ha ei pedagogisk-psykologisk teneste. Den pedagogisk-psykologiske tenesta i ein kommune kan organiserast i samarbeid med andre kommunar eller med fylkeskommunen.
>
> Tenesta skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov. Den pedagogisk-psykologiske tenesta skal sørgje for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.

Barnehagelovens § 19 c gir en tilsvarende hjemmel.

Nærøysund PPT har 5,5 årsverk for fagpersonale og leder. Av dette skal 67 % av et årsverk brukes på videregående skole. Det gjenstår da 4,83 årsverk til barnehagene og grunnskolene i Nærøysund og Leka. Det er reist spørsmål om dette er tilfredsstillende.

PP-tjenesten må prioritere de sakkyndige uttalelsene framfor kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling. Inntrykket er at det i noen grad har gått ut over det langsiktige utviklingsarbeidet i skolene. Det er ingen norm for hvor mange fagårsverk PPT skal ha med utgangspunkt i antall barnehagebarn og elever i grunnskolen. I Møre og Romsdal, Nordland og Trøndelag er det 8 kommuner[31] på størrelse med Nærøysund med egen PP-tjeneste som ikke også har ansvar for nabokommuner eller videregående skoler. De kan illustrere hvor stor bemanning enkeltkommuner anser nødvendig for et ansvarsområde omtrent som det Nærøysund kommune har for grunnskole og barnehage. Vi lar elevtallet representere tjenestebehovet. I figuren under settes antall fagårsverk og ledelse opp mot elevtallet i disse kommunene.

[31] Indre Fosen, Skaun, Vestvågøy, Vågan, Giske, Haram, Herøy og Sula har fra 1 103 til 1 400 med et gjennomsnitt på 1 244. De ha fra 3,1 til 600 årsverk med et gjennomsnitt på 4,63.



Figur 21 Elevtall og fagårsverk/ledelse i PPT i kommuner med egen kommunal tjeneste uten ansvar for videregående skole. Kilde GSI og Udir/skoleporten

Figur 21 viser en klar tendens til at tallet på årsverk øker med elevtallet. Gjennomsnittlig er det ca. 264 elever per årsverk. Med ansvar for 1 189 elever (og tilsvarende mange barnehagebarn) skulle Nærøysund PPT ha ca. 4,5 årsverk til fagstillinger og ledelse.. Nærøysund PPT har litt i overkant av dette.

PPT har et lovpålagt og viktig ansvar for å bidra i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling. PP-tjenestens kompetanse er viktig for at skolene lykkes i å gi elevene et tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet. Dette er til beste for elevene, og det kan dessuten redusere kommunens utgifter. Bemanningsmessig skulle Nærøysund PPT ha minst like gode forutsetninger som sammenligningskommunene til å klare å rekke over også dette arbeidsområdet med dagens bemanning. Utfordringen synes å være å unngå at barnehager, skoler og foreldre pålegger PP-tjenesten unødvendig mye arbeid med vurdering av enkeltelever.

4.7 Voksenopplæring

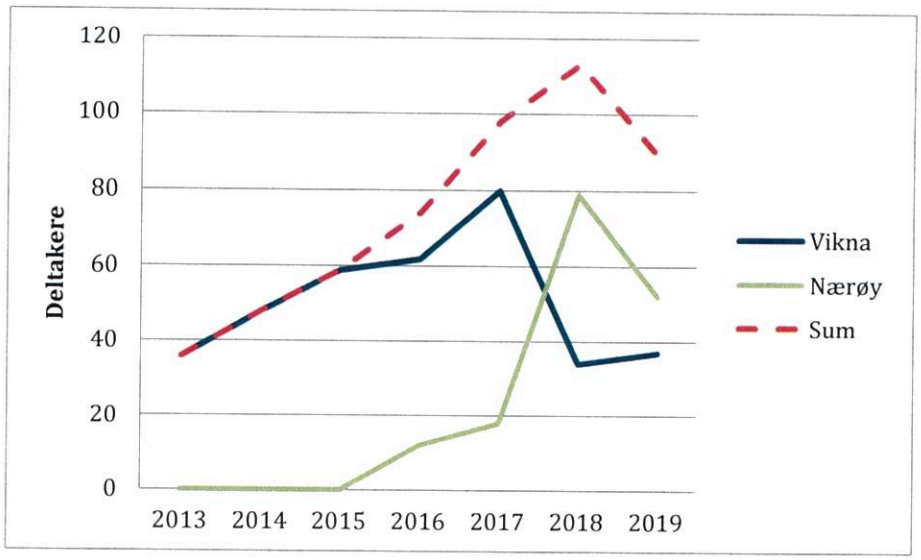
Voksenopplæringen i Nærøysund kommune (MAKS) gir tilbud etter opplæringsloven og lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven). Opplæring er den vesentlige delen av introduksjonsprogrammet. Norsk og samfunnskunnskap er den grunnleggende delen av innholdet. De senere årene har disse to lovene blitt sett i sammenheng, slik at den del av innvandrerne kan delta i grunnskoleopplæring som en del av introduksjonsordningen.

Deltakerne

Nærøysund kommunes voksenopplæring bygger på virksomheten i Nærøy kommune og Vikna kommune og vil bli samlet på Kolvereid fra høsten 2020.

Figur 22 viser hvordan antall deltakere i introduksjonsprogrammet har vokst fram mot 2017 (Vikna) og 2018 (Nærøy). VO i Kolvereid har ca. 50 elever fordelt på 4 klasser, og VO i Rørvik

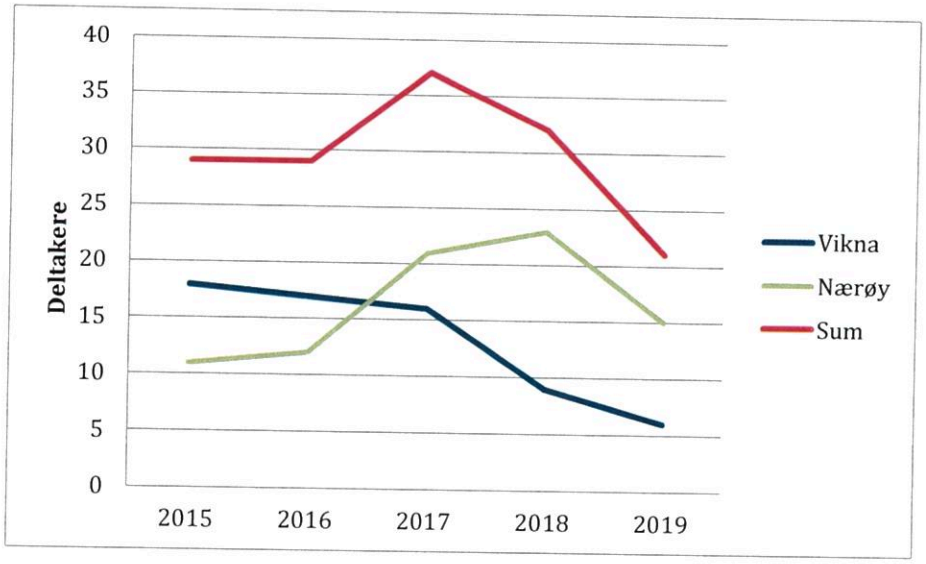
har ca. 40 elever fordelt på 5 klasser. Fra høsten blir det trolig ca. 60 elever. Kommunen planlegger for at VO skal ha ca. 10 – 11 årsverk medregnet administrasjon, spesialpedagog og kontaktlærertjeneste.



Figur 22 Antall deltakere i introduksjonsprogrammet i Nærøy og Vikna. Kilde: SSB

Også andre elever deltar i voksenopplæring. Forventet antall deltakere i Norsk og samfunnskunnskap høsten 2020 er 11, hvorav 5 deltakere utenom introduksjonsordningen. Forventet antall deltakere i grunnskoleopplæring høsten 2020 er 53, hvorav 21 deltakere utenom introduksjonsordningen. I dette antallet er det også elever som foreløpig ikke fullt ut følger grunnskoleopplæringen og derfor ikke blir registrert som grunnskoleelever. Figur 23 viser tallet på registrerte grunnskoleelever de siste årene.

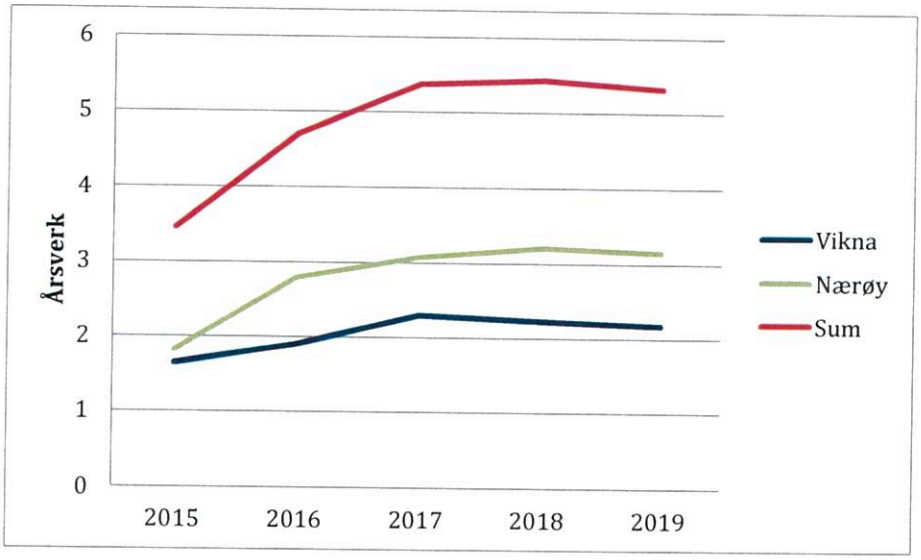
Tallet på deltakere i voksenopplæringen varierer både fra år til år og i noen grad fra måned til måned. GSI-tall fra 1. oktober hvert år viser dette med stor tydelighet.



Figur 23 Deltakerantallet 1. oktober i grunnskoleopplæringen i Nærøy og Vikna. Kilde: GSI

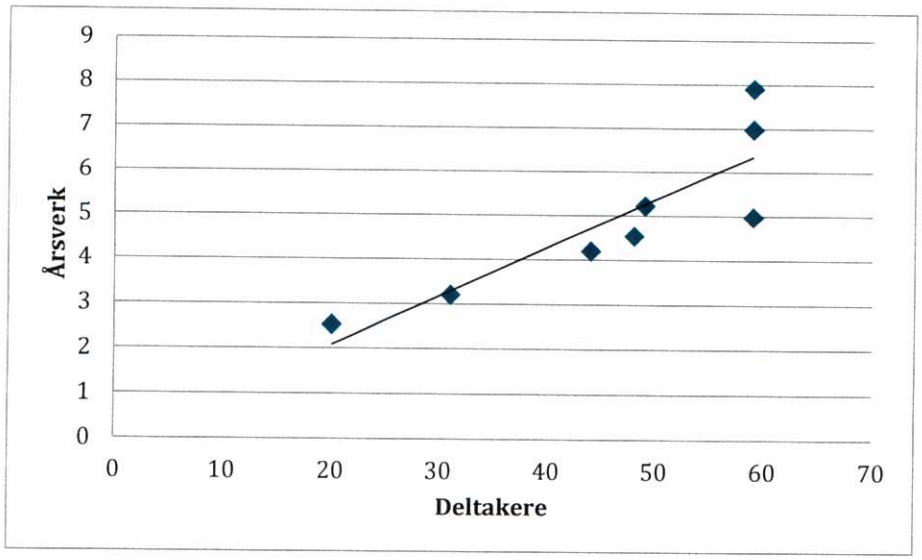
Personalressurser

Elevgrunnlaget for voksenopplæring varierer fra kommune til kommune og over tid i den enkelte kommunen, både når det gjelder antall og deltakernes bakgrunn. Figur 23 viser at deltakerantallet i grunnskoleopplæringen er fallende, men figur 24 viser at personalet i liten grad har blitt redusert tilsvarende.



Figur 24 Undervisningsårsverk i voksenopplæring på grunnskolens område

Vi kan også sammenligne med kommuner med omtrent like mange grunnskoledeltakere. Vi har funnet 8 kommuner i Trøndelag som høsten 2019 hadde fra 20 til 59 deltakere[32]. Disse hadde gjennomsnittlig 9,3 deltakere per årsverk. Hvis Nærøysund skulle ha samme forholdstall, ville man med 53 elever ha behov for 5,7 årsverk til undervisning. I tillegg kommer andre oppgaver for undervisningspersonalet (ca. 0,5 årsverk), administrasjon (ca. 1,0 årsverk) og merkantile tjenester.



Figur 25

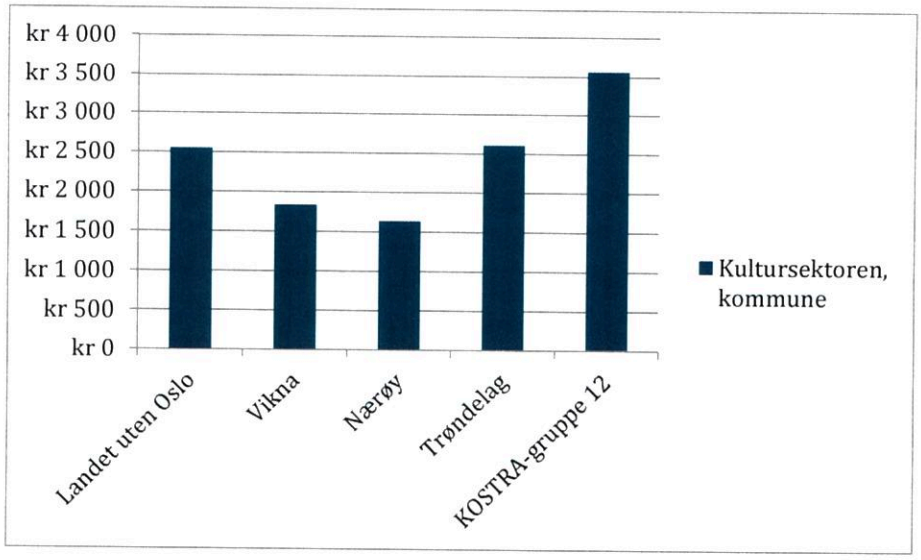
Hvis Nærøysund skulle ha samme forholdstall som sammenligningsgrunnlaget, ville man med 53 elever ha behov for 5,7 årsverk til undervisning på grunnskolens område. I tillegg kommer andre oppgaver for undervisningspersonalet (ca. 0,5 årsverk).

Forholdsmessig skulle man ha behov for inntil 2 årsverk til undervisning i norsk og samfunnskunnskap. Hvis de 11 elevene fordeles på to klasser, vil det ventelig gå med 3 årsverk. Hvis vi også tar med administrasjon (ca. 1,0 årsverk) og merkantile tjenester, blir samlet personalbehov ca. 10 – 11 årsverk. Dette er i overensstemmelse med kommunens planer.

4.8 Kultur

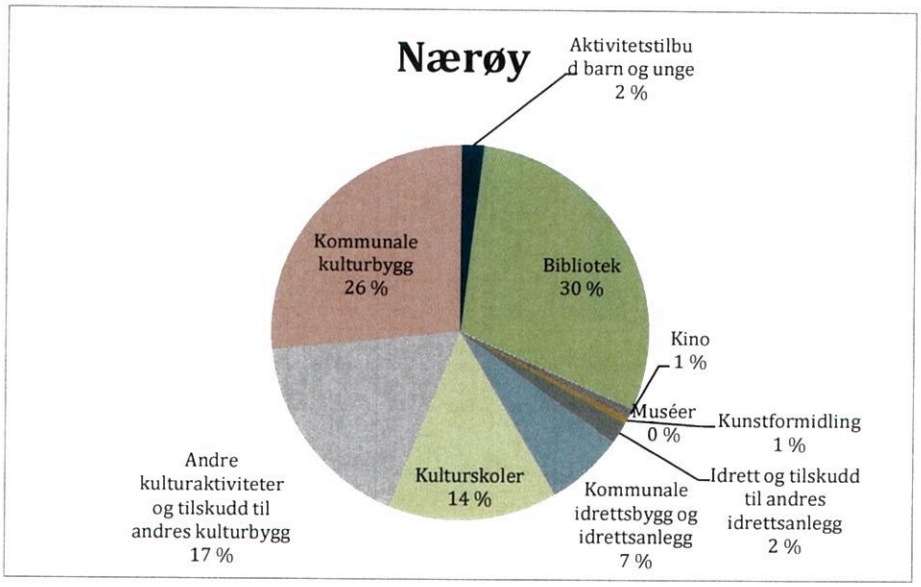
Den kommunale innsatsen på kulturområdet har vært svært ulikt organisert i Nærøy og Vikna kommuner. Sammenlignet med Trøndelag, landet uten Oslo og KOSTRA-gruppe 12 ble det i begge kommuner brukt forholdsvis lite på kultursektoren. Vikna kommune brukte noe mer en enn Nærøy.

[32] Grong, Melhus, Orkdal, Verdal, Stjørdal, Levanger, Namsos og Steinkjer hadde gjennomsnittlig ca. 46 deltakere.

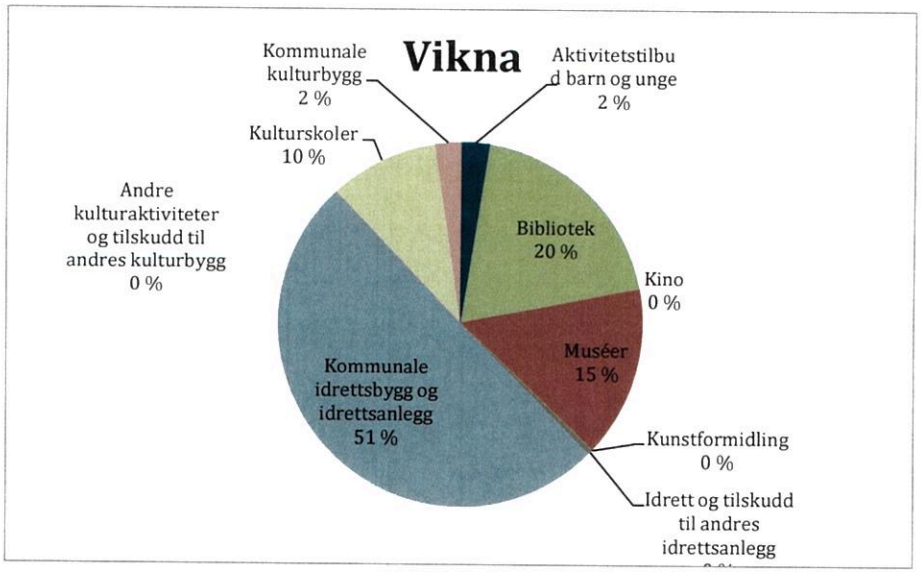


Figur 26 Netto driftsutgifter til kultursektoren per innbygger i 2019.. Kilde: SSB

Vektleggingen av tjenesteområdene har også vært svært forskjellig. Dette kan illustreres ved å se på den prosentvise fordelingen av kulturmidler i de to kommunene.



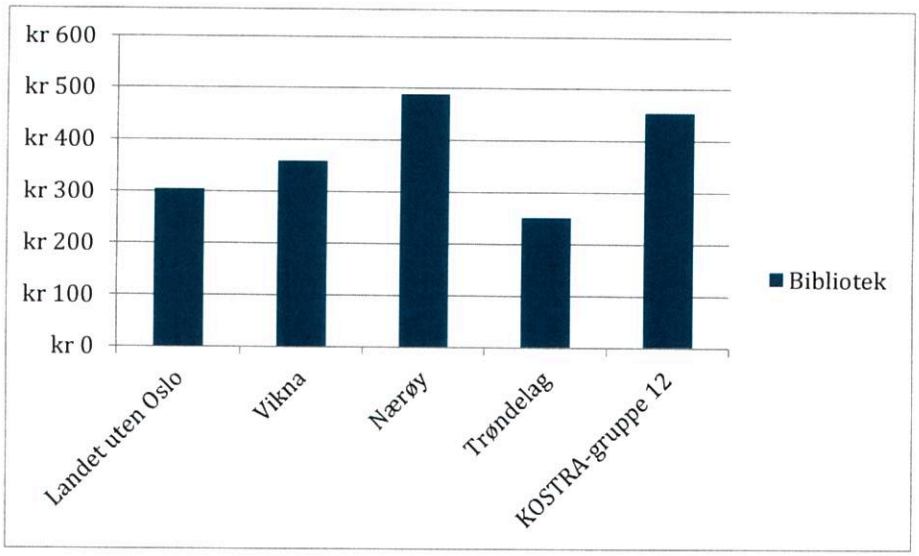
Figur 27 Prosentvis fordeling av kommunale utgifter til tjenesteområdene for kultur i Nærøy i 2019. Kilde: KOSTRA



Figur 28 Prosentvis fordeling av kommunale utgifter til tjenesteområdene for kultur i Vikna i 2019. Kilde: KOSTRA

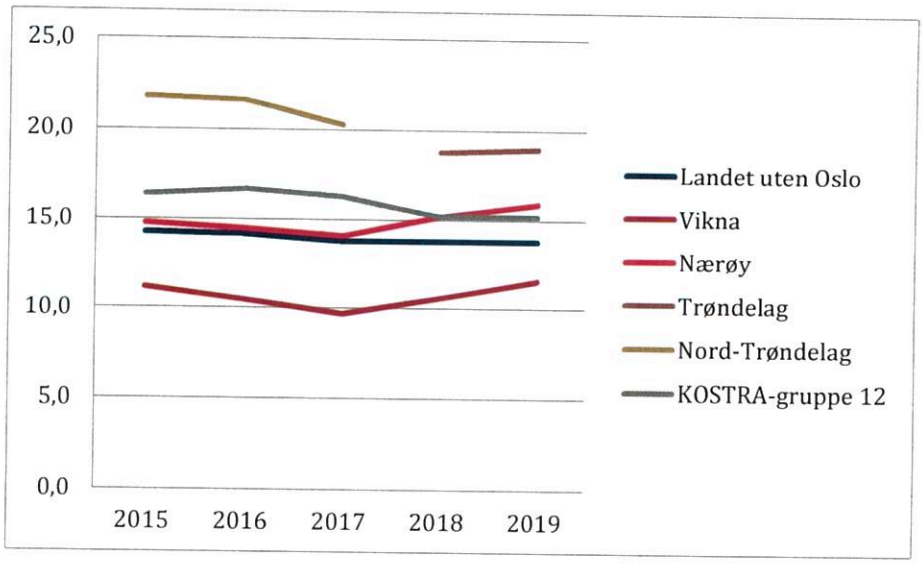
Vi ser at Nærøy brukte mer på kommunale kulturbygg, men Vikna brukte mer på kommunale idrettsbygg. Vikna brukte midler på museer, men Nærøy brukte midler på kino, kunstformidling og «andre kulturaktiviteter og tilskudd til andres kulturbygg».

To kulturtilbud er lovpålagt, bibliotek og kulturskole. Begge kommunene har brukt mer på bibliotek enn gjennomsnittet for Trøndelag og landet uten Oslo, men mindre enn kOSTRA-gruppe 12.



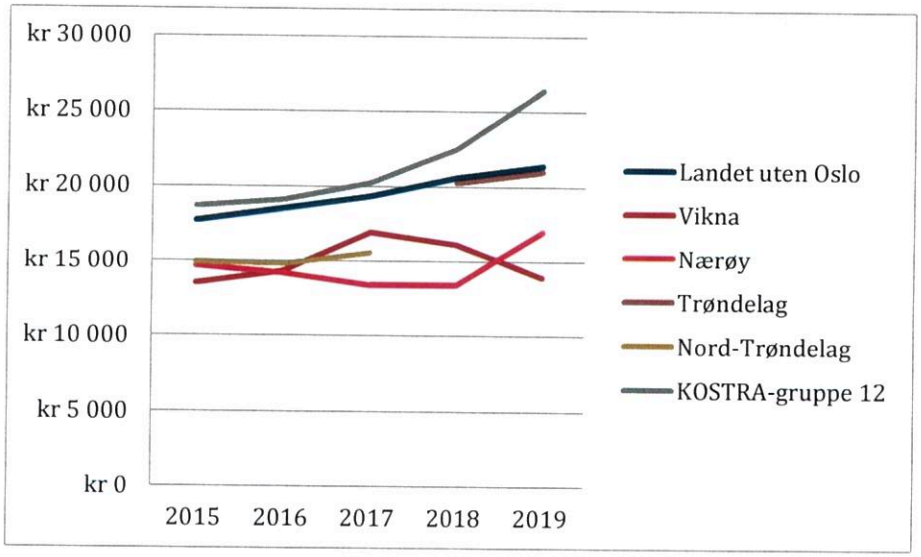
Figur 29 Netto driftsutgifter per innbygger til bibliotek i 2019. Kilde KOSTRA

Når det gjelder kulturskole, har oppslutningen vær større i Nærøy enn Vikna. Figur 30 viser at Nærøy hatt middels mange av barna i grunnskolealder med som elever i kulturskolen, mens Vikna har hatt en betydelig mindre andel.



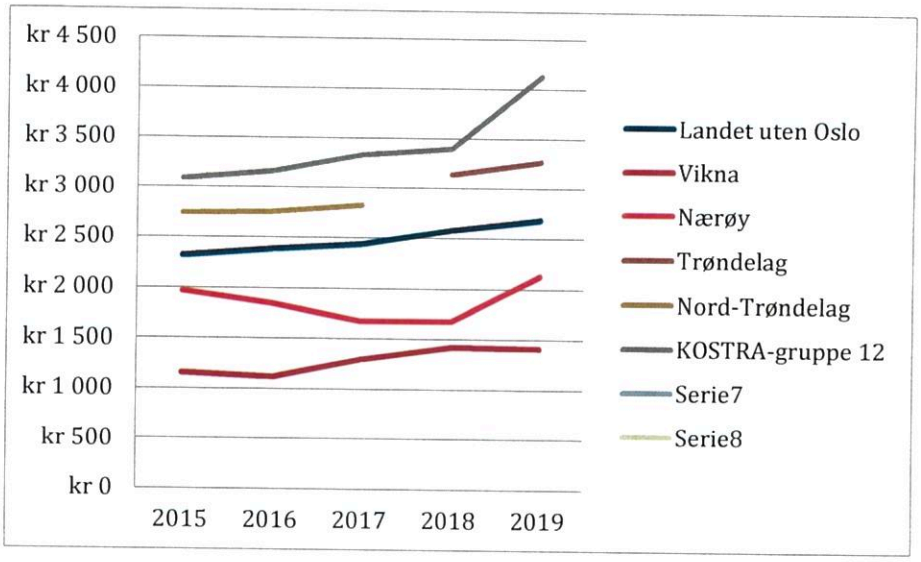
Figur 30 Barn 6-15 år i kommunens kulturskole (prosent). Kilde: KOSTRA

Både i Nærøy og Vikna har utgiftene per elev vært forholdsvis lave.



Figur 31 Korrigerte brutto driftsutgifter til kommunale kulturskoler per elev. Kilde: KOSTRA

Lave utgifter per elev (brutto) og forholdsvis få elever i Vikna gir forholdsvis små utgifter per elev i grunnskolealder.



Figur 32 Netto driftsutgifter til kommunale kulturskoler per innbygger 6-15 år. Kilde: KOSTRA

Intervjuene viser at organiseringen i av kulturfeltet i Nærøysund kommune langt fra har satt seg. Utgangspunktet med svært ulik vektlegging av ulike deler av kulturområdet vil by på utfordringer. Ideelt sett vil innbyggerne i den nye kommunen krysse den gamle kommunegrensa og dermed får et langt bredere tilbud enn tidligere. Et ønske om nærhet til tilbudene, spesielt for barn og unge, kan på den annen side legge et press på kommunen for en jevnere fordeling av innsatsen. Kanskje gjelder dette først og fremst kulturbygg og idrettsanlegg. For de lovpålagte tilbudene i kulturskole og bibliotek synes utgangspunktet godt i hele kommunen. Samlet sett synes det ikke grunnlag for noen reduksjon av innsatsen på kulturområdet.

4.9 Barnevern og helsestasjon

I forbindelse med kommunesammenslåingen ble barnevern og helsestasjon flyttet fra helsefeltet til kommunalområdet ppvekst og familie. Som små enheter, kan det lett føre til at de «drukner» i de store enhetene Skole og Barnehage. Erfaringsmessig vil det likevel bidra til å styrke samarbeidet innenfor de arenaene som jobber med barn og unge. Motsatt, kan en oppleve at samarbeidet mot helsefeltet blir vanskeligere. Det er derfor viktig at det etableres gode samarbeidsarenaer.

Nærøysund kommune har utfordringer knyttet til levekår, med stor sosial ulikhet og et høyt antall unge uføre. Det er derfor en klar målsetting å øke satsingen på barn og unge, noe det ser ut til at de også gjør i praksis. Barnevernet har vært styrket med flere stillinger de siste årene og kommunen er dyktige til å søke tilskudd og få i gang prosjektstillinger innenfor forebyggende arbeid.

I følge KOSTRA- tallene ligger barnevernet nå lavt i antall saker pr. saksbehandler, med vel 14 saker, mot 18,6 i landet for øvrig. Likevel er det bare vel halvparten av undersøkelsene som blir gjennomført innenfor fristen på 3 mnd. I følge barnevernet skyldes dette hovedsakelig de store geografiske avstandene i kommunen, inkl. Leka, som de har interkommunalt samarbeid med.

Ett av tiltakene det jobbes med, er å etablere lokale beredskapshjem. Dette er fornuftig, både med tanke på redusert transportbehov og rent faglig ved at barnet kan opprettholde kontakt med skole/barnehage og miljø for øvrig. At Buf-etat nylig har engasjert egen familierådskoordinator i distriktet, vil trolig også bidra til at familieråd som metode vil tas mer i bruk og sannsynligvis kunne bidra til lavere kostnader knyttet til plasseringer utenfor hjemmet.

Kommunen var tidlig ute og sikret seg psykologstilling allerede for ett par år siden. Psykologen dekker først og fremst barn og unge, med henvisning via helsestasjonen. Dette er et viktig og godt grep for å komme tidlig inn i forhold til barn og unge som strever.

Med kommunens levekårsutfordringer og uttalte satsing på barn og unge, vil vi ikke foreslå rammereduksjoner hverken i barnevernet eller på helsestasjonen.

4.10 Oppsummering av forslag til tiltak på kommunalområdet

Tabellen under gir en oversikt over forslag til tiltak som kan redusere utgiftene innenfor kommunalområdet oppvekst og familie i Nærøysund kommune.

Tabell 2 Forslag til tiltak innenfor kommunalområdet oppvekst og familie i Nærøysund kommune.

	OMRÅDE	FORKLARING	INNSPARING
1.	**SFO**	Kommunen har forholdsvis store netto utgifter til SFO. Driftsutgiftene er på «et vanlig nivå». Kommunen kan selv fastsette foreldrebetalingen, men ikke så høyt at driften går med overskudd. Det vanlige i Trøndelag og landet er at foreldrebetalingen dekker ca. 70 % av driftskostnadene. I Nærøysund (og KOSTRA-gruppe 12) dekker foreldrebetalingen noe over 50 %. En øking på ca. 25 % til gjennomsnittsnivået for Trøndelag vil gi en gevinst på ca. kr 850 000	Kr 850 000
2.	**Kolvereid skole**	Kolverid skole har 382 elever som gir grunnlag for 20 klasser. Skolen bruker ca. 6,4 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 4,1 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. 2 årsverk i ordinær undervisning, som svarer til ca. 1,5 millioner kroner.	Kr 1 500 000
3.	**Nærøysundet skole**	Nærøysundet skole har 125 elever med som gir grunnlag for 6 klasser. Skolen bruker ca. 2,5 lærerårsverk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var ca. 0,8 lærerårsverk. Dette tilsier et innsparingspotensial på ca. 1,5 årsverk i ordinær undervisning, svarende til ca. 1,1 millioner kroner.	Kr 1 100 000
4.	**Rørvik skole**	Rørvik skole har 533 elever som gir grunnlag til to store klasser på alle ti trinn. Lærernormen skal gi en sikring for en rimelig ressurstildeling til ordinær undervisning i slike skoler. Skolen bruker ca. 8,9 lærerårs-	Kr 4 500 000

		verk mer enn hva lærernormen krever. Gjennomsnittlig «merforbruk» ved sammenligningsskolene var 1,7 lærerårsverk. Hensyntatt arbeidet med å redusere omfanget av spesialundervisningen synes det å være et innsparingspotensial på inntil 6 årsverk i ordinær undervisning. Skolen har en stor administrasjon, men 0,9 årsverk kunne vært ført på «annet lærerarbeid». Samlet innsparing på 6 årsverk vil gi ca. 4,5 millioner kroner i årlig innsparing.	
5.	**Austafjordelever til Rørvik**	Kjøreturen fra Austafjord skole til Rørvik skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere inntil 60 minutter for elever som bruker ferge, vil veien være for lang for elevene på barneskolen. For elever på ungdomstrinnet kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Rørvik. På ungdomstrinnet vil en stor skole kunne gi en større bredde i tilbudene enn hva man kan forvente ved en liten skole. Med ca. 5 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 15 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,5 – 2,5 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,75 årsverk. Dette gir en innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 1,25 årsverk, eller ca. 0,9 million kroner. Nesten alle elevene ved Austafjord skole har skoleskyss, så økte skyssutgifter vil bli små. Endringer i administrasjonsutgifter vil også være små, spesielt siden disse er beskjedne ved Austafjord skole allerede.	Kr 900 000
6	**Foldereid-elever til Kolvereid**	Kjøreturen fra Foldereid skole til Kolvereid skole tar ca. 35 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid. Med ca. 4 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 12 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,3 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,6 årsverk. Dette gir en innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 0,7 årsverk, eller ca. 0,5 million kroner. I underkant av halvparten av elevene ved Foldereid skole har skoleskyss, så økte skyssutgifter kan anslås til i overkant av kr 50 000. Endringer i administrasjonsutgifter vil bli små, spesielt siden disse er beskjedne ved Foldereid skole allerede.	Kr 500 000
7.	**Gravvik-elever til Kolvereid**	Kjøreturen fra Gravvik skole til Kolvereid skole tar ca. 30 minutter. Med ytterligere 10 – 15 minutter til ytterkantene av «kretsen» vil veien være for lang for de yngste elevene. For eldre elever kan man vurdere fordeler og ulemper med en overføring til Kolvereid. Med ca. 2 elever på årstrinnet vil en overføring gjelde ca. 6 elever. Skolen har brukt i størrelsesorden 1,2 årsverk til ordinær undervisning. De samme elevene vil etter lærernormen utløse ca. 0,3 årsverk. Dette gir en	Kr 600 000

		innsparing i ordinær undervisning på i størrelsesorden 0,9 årsverk, eller ca. 0,7 millioner kroner. Omtrent halvparten av elevene ved Gravvik skole har skole-skyss, så økte skyssutgifter kan anslås til i overkant av kr 20 000. Endringer i administrasjonsutgifter vil bli små, spesielt siden disse er beskjedne ved Gravvik skole allerede.	
8	**Kolvereid barnehage**	Grunnbemanningen i Kolvereid barnehage reduseres med 4,2 årsverk svarende til ca. 2,5 millioner kroner I barnehager med mer enn 75 barn er landsgjennom-snittet på 5,8 barn per voksen. Kolvereid barnehage har 76 barn. Barnehagen er registrert med 24,9 voksenårs-verk, noe som gir 3,9 barn per voksen. Det opplyses at vi her har en feilregistrering, slik at grunnbemanningen har 20,9 årsverk og at det er ca. 4,6 barn per voksenårs-verk. Barnetallet tilsier ca. 16,7 årsverk. Dette gir en merbemanning sammenlignet med landsgjennomsnit-tet på 4.2 årsverk.	Kr 2 500 000
9	**Værum barnehage**	Værum barnehage legges ned. Dette fører til en redu-sert bemanning på 1,8 årsverk svarende til ca. 1 million kroner. Værum barnehage har en grunnbemanning på 2,8 års-verk. En overføring til en større barnehage ville gi en innsparing på 1,8 årsverk i grunnbemanningen	Kr 1 000 000

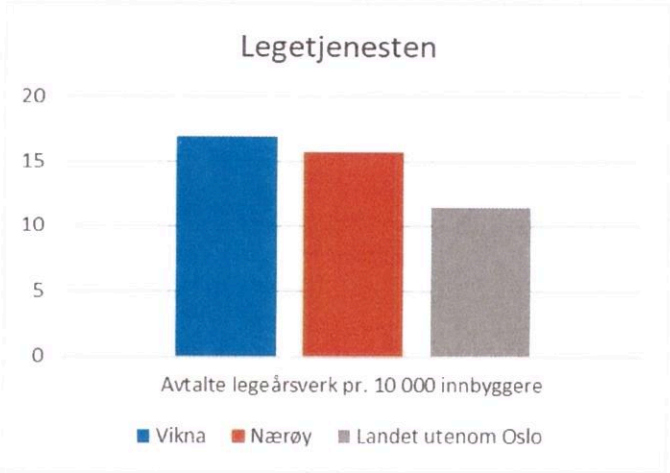
5. Helse og velferd

Nærøysund kommune fremstår veldrevet, med gode tilbud til sine innbyggere – og etter vår oppfatning svært gode tjenester.

Samhandlingsreform, nye oppgaver, demografi o.s.v. gjør at tjenestene må tilpasses en bærekraftig framtid også i Nærøysund. Etter en sammenslåing av to kommuner til én, kan dette være ekstra utfordrende ut ifra hensynet til forventninger i de to «gamle» kommunene. Vi har inntrykk av at mye av den nye kommunens oppbygging og prioritering, i svært stor grad har tatt hensyn til at den andre kommunedelen ikke skal føle seg som en slags «taper» når det kommer til kommunale prioriteringer. Vi ser at det er krevende og kompliserte prosesser med tanke på hensynet til begge kommunedeler når ny struktur skal bygges i fellesskap. Det vil naturlig følges av en økonomisk pukkeleffekt i inngangen til ny kommune, før endelig struktur er på plass.

5.1 Helse og mestring

5.1.1 Legetjenesten



I motsetning til omsorgsfeltet har Nærøysund kommune høye kostnader til helse sammenlignet med landet for øvrig og estimert behov, slik det framkommer i analysen til Telemarksforsking. Årsaken til dette er hovedsakelig å finne i legetjenesten. Flere forhold bidrar til det. Kommunen har større legedekning enn landet for øvrig. I tillegg har de lagt seg på et svært høyt lønnsnivå og med godtgjøringer utover avtaleverket. Det høye lønnsnivået har muligens bidratt til en relativt stabil legedekning.

Samtlige leger er kommunalt ansatt. Dette kan være noe av grunnen til det høye antallet, da kommunalt ansatte leger som oftest har lavere antall listepasienter enn sine private kollegaer. Vi ser midlertid at hver lege har uvanlig lave pasientlister. Med noen få unntak, ligger de på mellom 300 og 800 listepasienter, med et snitt på om lag 700. Selv med et høyt antall leger, vil så

lave lister ikke dekke opp for antallet innbyggere og reservekapasiteten blir liten. Som kommunalt ansatte, slipper de personalansvar for hjelpepersonell og kontordrift med vedlikehold av lokaler og regnskapsførsel, slik private leger må i tillegg til sine lister på mellom 1000 og 1500 pasienter. Det bør derfor kunne forventes at flertallet av legene utvider listene til 800-1000 pasienter. Dette vil kunne gi nødvendig reservekapasitet, og endog muligheten på sikt til å redusere antallet leger tilnærmet nasjonalt nivå.

Kommunen har 2 legekontor, lokalisert i h.h.v. Rørvik og Kolvereid. Det er 6 leger på hvert kontor + LIS-legene. Til sammen har de 2 kontorene 8,4 årsverk hjelpepersonell. Vanlig beregning av hjelpepersonell er 0,6 - 0,8 årsverk pr. årsverk lege, avhengig av om det er solopraksis eller flere leger samlokalisert. Til fratrekk kommer tiden legen utfører andre kommunale oppgaver. I Nærøysund utgjør dette til sammen 2 årsverk. Med utgangspunkt i 0,6 årsverk hjelpepersonell pr. årsverk lege, vil legekontorene i Nærøysund ha behov for 7,2 årsverk hjelpepersonell. Vi mener derfor det er grunnlag for en innsparing på 1,2 årsverk, tilsvarende om lag 750 000.

Enhetsleder for Helse og mestring har en krevende oppgave med svært mange ansvarsområder. En stor del av ressursen går til administrasjon av legetjenesten. Det er derfor et uttalt ønske å få en egen avdelingsleder til denne delen av virksomheten. Dette er lite realistisk, tatt i betraktning kommunens behov for å kutte kostnader, med mindre det er mulig å omdisponere ressurser fra annen virksomhet. Reduksjon i hjelpepersonellressursen på dagens legekontor kan være en mulig løsning, forutsatt at kommunen ønsker å prioritere dette.

Kommunen inngår i interkommunalt legevaktsamarbeid. Grunnet avstander, er det likevel behov for å ha lokal bakvakt. Kommunen har derfor nylig bestemt seg for å tre ut av samarbeidet, noe som også støttes av legene. Lokal legevakt vil sannsynligvis medføre tilstedeværende lege på natt. Dette kan gi en årlig merkostnad på om lag 2 millioner, men til gjengjeld skal inntektene i h.h.t. avtaleverket beholdes av kommunen. I tillegg, spares kostnadene til bakvakt og administrasjonsgebyr til vertskommunen. En omlegging til lokal legevakt kan ytterligere styrke behovet for avdelingsleder for legetjenesten. Totalt sett, er det derfor usikkert hvilke økonomiske konsekvenser endringen vil medføre.

5.1.2 Rus og psykisk helse

Feltet framstår som særdeles godt utbygget, med tjenester i stort omfang til brukerne. I følge KOSTRA-tallene fra 2019 skiller Nærøy kommune seg ut i med en svært godt utbygd tjeneste, mens Vikna i mindre grad ser ut til å ha tilsvarende omfang. Ved sammenslåingen av de to kommunene, har det derfor vært et uttalt mål å fordele ressursene bedre og sikre at også innbyggerne i Vikna kan ta del i dette. Men parallelt med å sikre en god fordeling, bør kommunen også se nøye på mulighetene for noe omlegging av driften.

Nærøysund kommune har lagt seg på et høyt omsorgsnivå i f.t. mennesker med psykiske helseutfordringer. Dette gir brukerne høy tilgjengelighet til hjelpeapparatet, og gir dem en trygghet som i mange tilfeller forebygger innleggelser på høyere nivå. Samtidig er det å gi tjenester på et for høyt omsorgsnivå ikke bare kostbart for kommunen, men det vil også i mange tilfeller virke hemmende på den enkeltes evne til mestring av livssituasjonen.

Kommunen har til sammen 10 heldøgns-bemannede omsorgsboliger og ett bofellesskap forbeholdt mennesker med psykiske helse/rus-problematikk. Dette er høyt, men ikke urovekkende høyt. Det som er mer oppsiktsvekkende, er det høye antallet hjemmeboende brukere som mottar bistand. Det finnes dessverre ikke sammenligningstall for denne type tjenester, men oppfølging av om lag 50 hjemmeboende fra bofellesskapene, i tillegg til 120 brukere av mestringsenheten, kan på grunnlag av erfaring, synes noe høyt. Dette kan tyde på at kommunen er raus og har lagt lista lavt for tildeling av tjenester til innbyggere med psykisk helse/rus-problematikk. Vi vet at kommunen er i gang med å utarbeide tjenestebeskrivelser og tildelingskriterier og vil anbefale at det rettes et særskilt fokus mot tjenester til mennesker med psykisk helse/rus-problematikk. For å øke tilbudet på lavere trinn i omsorgstrappa, vil vi anbefale kommunen å søke samarbeid med frivillige, f.eks. Mental Helse, med tanke på å utvikle brukerstyrte tilbud.

Mestring står sentralt i tjenestetilbudet i Nærøysund og kommunen har en egen Mestringsenhet som tilbyr støttesamtaler til ca. 120 brukere. Dersom mestring skal gjennomsyre tjenestene, og avdelingene fortsatt skal ha høyt fokus på kunnskapsbasert tilnærming, anbefaler vi at effekten av støttesamtaler vurderes. Rent faglig kan erfaringsmessig en stor andel av støttesamtalene med hell erstattes av gruppetilbud i form av ulike aktiviteter. Dette gir ikke bare god mestringsopplevelse for den enkelte, men det har også som oftest større effekt på bedringsprosessene enn tradisjonelle støttesamtaler. Det er selvsagt brukernes behov som til enhver tid vil være bestemmende for omfanget av tjenester, men ut fra erfaring fra lignende omlegging, vil vi anslå at innføring av ulike gruppetilbud, sammen med endret tildelingspraksis, tidsavgrensede vedtak og evaluering av effekten av igangsatte tiltak, kan gi en innsparing på anslagsvis 1 årsverk.

Med 3,6 årsverk og ansatte som kun jobber dagtid, kan det synes som noe overflødig med egen leder i Mestringsenheten. Vi foreslår derfor at stillingen som avdelingsleder fjernes og at funksjonen ivaretas på annen måte. Siden leder i dag delvis utfører brukerrettede oppgaver, vil dette gi begrenset effekt som innsparingstiltak. Vi legger likevel inn en mulig gevinst på om lag 400 000.

5.1.3 Brukerkontor og ressursstyring

Brukerkontor og ressursstyring har totalt 10,7 årsverk og ivaretar en rekke oppgaver knyttet til forvaltning av kommunens helse- og omsorgstjenester. Det finnes ingen tilgjengelig statistikk som kan gi oss sammenligningstall for dette sammensatte feltet. Det er følgelig vanskelig å vurdere om avsatt ressurs harmonerer med reelt behov. Den nye kommunen mangler imidlertid styringsdokumenter. Dette, sammen med noe mangelfullt tjenestetilbud på de laveste trinnene i omsorgstrappa, medfører at vedtakene kan bli høyere enn reelt brukerbehov skulle tilsi. Det jobbes derfor nå med å utarbeide tjenestebeskrivelser og kriterier for tildeling av tjenester, samtidig som det vurderes om frivilligheten kan tas i bruk i større grad enn nå. Dette er tiltak som kan bidra til å gi økonomisk gevinst og bør prioriteres høyt.

Ressurssenteret er etablert etter kommunesammenslåingen ved å flytte de merkantile ressursene fra de enkelte avdelingene og over til stab, der de bl.a. bistår lederne med turnuser og bemanning. I tråd med intensjonsavtalen, er målsettingen å frigjøre lederne fra slike tidkrevende oppgaver, slik at de kan prioritere ledelse og lederutvikling. Kombinert med økt lederressurs ute i

avdelingene, kan nok dette ha medført økte kostnader, men god lederstøtte og nærhet til de ansatte, kan samtidig bidra til redusert sykefravær og slik sett, gi besparelser på sikt.

Ressurssenteret bemanner også de 2 Helsetorgene, lokalisert med ett årsverk på hhv Kolvereid og Rørvik. Selv om personellet har forvaltningsoppgaver i tillegg til kundebehandling, vil vi mene at innføring av elektroniske søknader vil redusere behovet for åpne helsetorg, samtidig som søknadsbehandlingen vil effektiviseres. Vi vil derfor foreslå at tilgjengeligheten for publikum på sikt begrenses noe og at personellressursen halveres til ett årsverk fordelt på de to stedene.

5.1.4 Institusjonsdrift og hjemmebasert omsorg

Nærøysund kommune er nok å regne som en institusjonskommune. Det er 98 sykehjemsplasser fordelt mellom to institusjoner, og dette gir en dekningsgrad på ca. 20 %. Dette beregnes ut ifra antall plasser i forhold til antall innbyggere 80 år og over. Vi har ellers fått innhentet informasjon om at kommunen også har 77 omsorgsboliger med heldøgns bemanning. Det er da hvilken bemanning kommunen faktisk har ved disse boligene som styrer i hvor stor grad vi vil si om kommunen på en måte er for rause med tjenestetilbudene. Bemanna omsorgsboliger er et viktig trinn i omsorgstrappen, men omfang og bemanning må ikke gjøre at også dette tilbudet i praksis fremstår som et institusjonstilbud.

Det er utvilsomt institusjonsplasser som er den mest kostnadsdrivende tjenesten i alle norske kommuner. Tallet på plasser i en kommune i forhold til antall innbyggere over 80 år, er en felles måte å se hvilken dekningsgrad man har i kommunen. Det anbefales i økende grad å redusere antall sykehjemsplasser til en dekningsgrad under 20%, og heller dreie tjenestene mer i forhold til hjemmebaserte tjenester, omsorgsboliger og annen forebyggende virksomhet. En plass ved et norsk sykehjem koster mellom kr. 1,1 og 1,5 mill. kr. pr. år å drive. Det styrende er da hvor mange årsverk Nærøysund kommune har for å drifte disse plassene; altså størrelsen på pleiefaktoren.

Det opereres med et normtall for dekningsgrad på rundt 20 %. Faktisk så høyt som 25 % i «Stortingsmelding nr. 12», men for å møte fremtidens demografiutfordringer, anbefales det altså å ligge noe lavere. Det er dekningsgraden som styrer mye av kostnadene i helsesektoren i norske kommuner, sammen med faktisk pleiefaktor som sørger for pleie og omsorg til beboerne. Pleiefaktor er et tall for faktisk antall årsverk sammenlignet med antall pasienter/beboere (hvor mange pasienter pr. ansatt på jobb).

Det kan oppleves som merkelig å evt. skulle redusere på det kommunale helsetilbudet så lenge kommunen i stor grad drifter både fornuftig og rasjonelt, med god budsjettmessig kontroll. Det er da viktig å feste blikket langt frem, og anse dette som tiltak som igjen forbereder kommunen på en langt mer krevende fremtid med mange eldre, og ikke like god tilgang på ansatte til disse tjenestene.

Vi anbefaler generelt satsing på områder som øker de eldre sin mulighet til egenomsorg. Dvs. tiltak som forskyver på tidspunkt for at man er avhengig av f.eks. institusjonstjenester. Kun de som har absolutt behov for institusjonstjenester, bør få det.

Spesielt innen hjemmebaserte tjenester er resultatene oppsiktsvekkende gode. Utenfra ser det ikke ut til at årsaken er at dere gir dårlige tjenester. Tvert imot ser det for oss ut til at dere gir et bredt og godt tilbud til innbyggerne, så hva kan Telemarksforskning AS bidra med innen denne delen av kommunens drift?

Det man kan ha en prosess på, er om man faktisk har riktig balanse mellom kommunens ulike tilbud. Kommunen har en unik mulighet til å innrette tjenesten optimalt til å møte en framtid der demografien endrer seg i retning av en langt større andel eldre innbyggere. Den viktigste jobben norske kommuner kan gjøre, er å gjøre de eldre innbyggerne i stand til å i størst mulig grad ivareta eget liv. Å leve et selvstendig liv i eget hjem så lenge som mulig, har stor egenverdi for den enkelte, og i tillegg er det samfunnsøkonomiske og kommuneøkonomiske resultatet svært positivt ved en slik effekt. Nærøysund kommune bør sette seg ned sammen, og benytte seg av muligheten til å bygge opp deler av tjenestene slik at egenomsorg kommer i sentrum for de eldre, men at de likevel skal føle trygghet for at helsetjenestene er der for dem straks behovet dukker opp. Institusjonsplasser bør kun tildeles brukere med særlig stort pleie –og omsorgsbehov, eller innbyggere med alvorlig sykdom som evt. trenger optimal pleie i livets siste fase. Frem i tid vil man uansett måtte bruke alt av institusjonsplasser, men da vil kommunene i Norge ha en situasjon der det ikke vil være mulig å tilby langtidsplass til andre enn innbyggere med svært komplekse problemstillinger, og mennesker som er inne i livets siste fase.

Å redusere innbyggere sin avhengighet til kommunale helsetjenester i fremtiden, må anses å være et vellykket resultat. Dette kan gjøres på flere måter, og velferdsteknologi og digitalisering blir helt sikkert sentrale elementer i fremtidens helsetjeneste.

5.1.5 Velferdsteknologi og digitalisering

Velferdsteknologi vil med stor sannsynlighet være sentralt for en slik tilrettelegging. Nye måter å ha kontakt med hverandre via digitale plattformer, gir bruker trygghet, og hjelpeapparatet oversikt og kort vei til å sette inn hjelpetiltak så raskt som mulig. Via nye plattformer vil man kunne gjøre helserelaterte målinger på seg selv, og sende til lege eller hjemmetjenester. Elektroniske medisindosetter sikrer riktige medisiner til rett tid. GPS-løsninger sikrer at brukere kan bo lengre hjemme selv ved demensutvikling. Ulike typer sensorer kan benyttes både i private hjem og ved institusjoner som sikrer at man raskt oppdager f.eks. om bruker står opp av seng, faller, går ut, at seng, blir våt o.s.v.

Det finnes også stadig flere digitale løsninger til bruk for en mer effektiv tjeneste. Kan dreie seg om digitale vaktbøker, ruteplanleggere o.s.v. Dette vil kunne være tidsbesparende, slik at mer av tiden kan benyttes direkte mot bruker, og tjenesten vil slik sett også kunne absorbere flere brukere uten at ressursbehovet øker tilsvarende. For en kommune som Nærøysund, med relativt stor kjøreavstand, vil dette kunne være et svært godt hjelpemiddel. Digitalisering vil bli viktig i alle deler av den kommunale helsetjenesten. Vi får ikke nok ansatte til våre tjenester i forhold til utviklingen dersom vi ikke endrer arbeidsform. I tillegg må vi igangsette tiltak som i størst mulig grad ivaretar de ansatte vi har.

5.1.6 Heltidskultur og store stillinger

En av de større utfordringene i samfunnet fremover, er å skaffe nok menneskelige ressurser til å arbeide innen helsetjenestene på alle nivå. Tallet på tjenestemottakere og oppgaver øker dramatisk de neste 20-25 år sammenlignet med tallet på innbyggere i arbeidsfør alder. Tiltak og endringer må iverksettes for å møte denne virkeligheten. I tillegg ser vi at vi innen helsesektoren fortsatt har mange småstillinger. Det er en klar forventning om at vi i helsesektoren gjør noe med dette. Nettopp her ligger det en mulighet gjennom tiltak som øker ansatte sine stillinger til et nivå som er til å leve av. Da øker vi den totale tilgangen til ressurser for å dekke en del av de behov som kommer. Vi kan da anbefale kommunen å gå inn i en prosess som heter «Heltidskultur» via KS. De arbeider sammen med mange norske kommuner, og de jobber med en rekke mulige tiltak som fremmer heltid innen helsesektoren. Det kan ligge potensielt mange årsverk skjult her, som kan bli viktige å effektuere i fremtidens helsetjeneste.

Det kanskje viktigste med en slik endring, vil være bedre opplevd kvalitet hos tjenestemottaker og deres pårørende. Det blir på den måten et mindre antall pleiere å forholde seg til, og å fortelle sin livshistorie til. Prinsippet om «lik praksis» bør også være et mål i hele helsesektoren, og dette vil gi et bedre grunnlag for å oppnå nettopp det.

5.2 Oppsummering av forslag til tiltak på kommunalområdet

	TILTAK	FORKLARING	INNSPARING
1	Digitalisering og velferdsteknologi	Dette er et område norske kommuner må satse på. Det vil være en avgjørende faktor for at hjemmebaserte tjenester skal kunne absorbere flere tjenestemottakere, og det vil også gjøre arbeidet med tung somatikk og demens smidigere. Et typisk område som krever investering, men som kan ansees som en utgift til inntekts ervervelse (les reduserte driftsutgifter). (f.eks. Room Mate, digitale natt-tilsyn og digital ruteplanlegger, sensorer i hjem, webløsninger for toveis kommunikasjon mellom tjenesteyter og mottaker o.s.v.).	Investering med positive driftsmessige konsekvenser på sikt
2	Heltidskultur	Å satse på store stillinger, vil kompensere for noe av den menneskelige ressursmangel vi vet kommer ut ifra demografisk utvikling. Det vil også gi ansatte mer trygghet, og en lønn å leve av. For tjenestemottaker betyr dette at færre pleiere blir en del av deres liv og hverdag. «Lik praksis» som mål blir også lettere å oppnå. Alternativer kan være økt grunnbemanning gjennom omgjøring av	Gir kommunen økt ressurstilgang, og redusert sykefravær

		vikarpost til fastlønn(redusere innleiebruk), langvakter hver 4. helg, årsturnus, o.s.v. Henviser til heltidskultur-prosjekt via KS, og «Moland-hjulet» som et verktøy. Finnes langt flere alternative tiltak enn de jeg nevner her.	
3	Redusere tallet på sykehjemsplasser	Sett på bakgrunn av at vi vet at sykehjemsdrift er det klart mest kostnadsdrivende norske kommuner driver med, bør dette være en tjeneste som i stor grad kun tilbys de som absolutt ikke kan fungere i eget hjem. Heller ikke med bistand fra hjemmetjenestene. Nærøysund har en dekningsgrad på 20%, og i tillegg har de mange heldøgns bemannede omsorgsboliger som totalt gir en høy dekningsgrad for heldøgns omsorg. Bemanningen som er lagt til de bemannede omsorgsboligene er i og for seg på et fornuftig nivå, men det bør være greit å vurdere omfang i forhold til antall plasser/boliger innenfor denne strukturen. Ved redusert institusjonstilbud, og/eller reduksjon i tallet på bemannede omsorgsboliger, bør noe ressurser overføres hjemmetjenestene. Det er viktig å ha med seg at hele poenget med heldøgns bemannede omsorgsboliger, er at beboere og bemanning er tilpasset en struktur som svarer til at pleiebehovet er en mellomting mellom hjemmesjukepleie og sjukehjem. Et hovedforslag blir å redusere antall sykehjemsplasser med **8**, og medfølgende bemanning på ca. 8,4 årsverk, + 1,8 årsverk på natt.	Ca. kr. 6,5 mill. (dag/aften) Ca. kr. 1,4 mill. (Natt) Tot. Kr. 7,9 mill. Husk fratrekk for redusert oppholdsinntekt
4	Redusere pleiefaktor	Det er bemanning som gir de store kostnadene, og det er derfor essensielt at man prioriterer å ha riktig bemanning. NSF anser riktig pleiefaktor å starte ved 0,71, men dette er i tilfelle en svært krevende bemanningsfaktor. Man bør finne sitt nivå et sted mellom 0,71 og 0,85. I Nærøysund er gjennomsnittlig pleiefaktor ca. 0,98. Objektivt sett, bør det være mulig å redusere en del på bemanningen. Ett årsverk tilsvarer en kostnad innkl. sos. utgifter på ca. kr. 780 000,-. En reduksjon på *en* vakt hver ukedag(x 5), utgjør ca. 1 årsverk med 35,5 t. arbeidsdag. Gjennomføres dette ved alle de 6 avdelingene i kommunen, utgjør det da 6 årsverk og ca. kr. 4,6 mill. Da vil dere fremdeles ha en pleiefaktor på **0,83,** som er å regne for en akseptabel bemanning. Alternativt redusere der	Ca. 4,6 mill. kr. (ved å redusere med 1 vakt pr. ukedag ved alle 6 avdelinger. (6 årsv.). ➔ 0,83 i pleiefaktor

		dere vurderer det som fornuftig, med 5 årsverk som maksimalt tiltak. Deler av evt. innsparing her, bør overføres til hjemmetjenester og andre forebyggende tiltak. <u>Om kommunen har tatt bort en avdelingsdel med 8 beboere, vil effekten av å redusere bemanning ved resten av institusjonene på denne måten, være på ca. kr. 780 000,- mindre (1 årsverk).</u>	→ Ev. – kr 780 000,-
5	Institusjons-kjøkken	Å ha eget institusjonskjøkken i kommunen er et positivt gode man skal ivareta så langt det er mulig. Det spesielle her er at Nærøysund har to institusjonskjøkken, med noe ulik bemanning og driftsform. Forskjellen kan knyttes til at det kjøkkenet med best bemanning, også har en direkte rolle ved avdelingene i forbindelse med måltider. De har også driften av et kantinetilbud på huset. Det bør legges opp til ett felles institusjonskjøkken som server hele kommunen. Gjøre en vurdering av hvilket kjøkken som pr. i dag har den drifta som er mest ønskelig å videreføre, og gjøre dette til felles kommunalt institusjonskjøkken. Dette vil kunne kreve noe utvidelse og investering i forhold til fysisk plass, lager, kjøle/frysekapasitet, nye produksjonsmaskiner o.s.v. Kommunen bør kunne hente inn flere årsverk på en slik rasjonalisering. Kanskje bør det avsettes f.eks. 2 årsverk fra kjøkkenstaben som blir tatt bort for å øke produksjonskapasitet ved gjenværende produksjonskjøkken, og distribusjon/transport av mat til den andre institusjonen. Vil i driftsbudsjettet gi en årlig innsparing på minimum 2 årsverk, og kr. 1,4 mill.	Ca. kr. 1,4 mill.
6	Stilling som avdelingsleder Mestringsenheten fjernes	Mestringsenheten har kun 3,6 årsverk og behovet for egen avd. leder er minimalt. Siden leder i dag inngår i operativ tjeneste, anslår vi delvis innsparing	400.000

7	Reduksjon i hjelperessurs legekontor	Vanlig beregning av hjelperessurs på legekontorer er 0,6-0,8 årsverk pr lege. Når flere leger er samlokalisert som det er her, kan ressursen ofte legges på laveste nivå. Til fratrekk på legeårsverkene, kommer tiden legen er ute i kommunale oppgaver. Dette utgjør 2 åv. P.t. har de 2 kontorene 8,4 åv hjelperessurs, men med fratrekk for kommunale oppgaver bør ressursen kunne reduseres med 1,2 åv. til 7,2 åv.	800.000
8	Reduksjon på natt psykisk helsetjeneste med 3,6 åv.	Samlokalisering av de heldøgns bemannede omsorgsboligene og bofellesskapet på Rørvik, med til sammen 5 beboere med felles nattevakt + evt. supplement fra hjemmetjenesten ved behov. Dette vil gi en mulig innsparing på natt tilnærmet 1 200 000. Dersom KAD-plassen flyttes fra Kolvereid til Rørvik og samlokaliseres med omsorgsboligene hvor behovet for nattevakt likevel er tilstede, kan de 2 gjenstående bofellesskapene med 5 + 2 på Kolvereid ha felles nattevakt hvis mulig, alternativt brukes nattpatruljen fra hjemmetjenesten ved behov. Dette vil gi en ytterligere innsparing på 1 200 000.	2.400.000 (bruttotall siden hele eller av disse årsverkene vil være en del av refusjonsgrunnlaget i tilskuddsordningen for særlig ressurskrevende helse- og omsorgstjenester)
9	Reduksjon ved Servicetorg 1 åv.	Ressursen med et helt årsverk hvert sted, synes høy. Vi vil derfor foreslå at ressursen reduseres til ett årsverk fordelt på de to stedene når driften effektiviseres som følge av at kommunen tar i bruk elektroniske søknader.	700.000
10	Omlegging fra støttesamtaler til gruppetilbud	Kommunen gir 1:1 støttesamtaler til i gjennomsnitt 140 brukere innen psykisk helse/rus. Dette er et høyt antall i f.t. kommunestørrelse og krever store ressurser, uten nødvendigvis å gi god helsegevinst. Kommunens mestringsfokus tatt i betraktning, kan en omlegging til gruppetilbud gi positiv gevinst, både faglig og økonomisk. Vi anslår en mulig gevinst tilsvarende 1 åv., selv om det selvsagt er de til enhver tid gjeldende brukerbehov som vil styrer dette.	700.000
11	Kompetanse	God kompetanse er et bærende element i det å bygge en kultur for god kvalitet på tjenestene. Det gir faglig trygghet, og stolte ansatte som strekker seg lengre for sin arbeidsgiver. Ha en sterk høyskolegruppe for å sikre lovlig drift hele året, og tilby kompetanseheving innen definerte	

		utfordringsområder til både sykepleiere/verne-pleiere og fagansatte. Slik vil det være mer at-traktivt å jobbe i kommunen i et ellers krevende rekrutteringsmarked.	

6. Teknisk

6.1 Oppsummering av foreslåtte tiltak

	OMRÅDE	FORKLARING	INNSPARING
1	Innsparing to årsverk i prosjektstab	Fra 5 til 3 årsverk. Forsvares ved at bygge- og investeringsaktiviteten i regi av kommunen forventes å normalisere seg framover. Den ene stillingen inndras når en av personene blir pensjonist våren 2021.	450.000 (hensyntatt at ca. 30 % av lønnsutgiftene er ført i drift)
2	Inndragning to (av fire) vakante 100 % vaktmesterstillinger innenfor byggdrift	Bør ikke innebære økt arbeidsbelastning og effektiviseringskrav til vaktmesterkorpset sammenlignet med dagens drift. 1 vakant hjemmel på renhold i 100 % trekkes ikke inn.	1.100.000
3	Salg/avhending av nedlagt skole i Abelvær og Oplø	Beregnet driftskonsekvens inkluderer effekten mot finanskostnader ved at vederlaget forutsettes å gå til nedbetaling av gjeld	300.000
4	Inndragning/rasjonalisering av ½ årsverk på byggdrift	Målsatt rasjonaliseringskrav uavhengig av framtidig organisering. Hvis det blir slik at forvaltningen av kommunale boliger i gamle Nærøy kommer til å organiseres inn under KF-et fra gamle Vikna, legges altså til grunn at rammen mot KF-et økes tilsvarende ½ årsverk	275.000
5	Salg av beredskapstjenester på brann til Leka	Ny avtale forhandles fram i høst. Gevinst/netto utgiftsbesparelse for Nærøysund sammenlignet med gammel avtale, forutsettes	100.000
6	Ulike innsparingstiltak på veg- og gatelysdrift	Tiltakene (herav kutte ut kommunal finansiering av vedlikehold på strekninger i gamle Vikna) spesifisert på egen liste. Se neste side.	990.000 (som effekt fra 2021)

Tiltak	Ansv/funksjon	Ikrafttredelsestidspunkt	2020 1000 kr	2021 1000 kr	Driftsmessige konsekvenser av tiltaket
a) Private veger med kommunalt vintervedlikehold: Kutte vintervedlikeholdet	420/33210	01.11.2020	140	340	Reduksjon av strekninger som er satt bort til private entreprenører.
b) Private veger over 100 m med kommunalt vintervedlikehold innenfor gammelt eiendomsskatteområde i Rørvik: Kutte vintervedlikeholdet	420/33210	01.11.2020	20	75	Reduksjon av strekninger som er satt bort til private entreprenører. Samt mindre overtid på egne ansatte.
c) Privatisere kommunale veger uten fast bosetting, kun fritidsboliger: Kutt i sommervedlikehold	420/33200	01.01.2021		230	Bedre kapasitet til å vedlikeholde resterende veier.
d) Privatisere kommunale veger uten fast bosetting, kun fritidsboliger: Kutt i vintervedlikehold	420/33210	01.01.2021		240	Reduksjon av strekninger som er satt bort til private entreprenører.
e) Reduksjon av gatelys i distriktet. Er i dag ulik ordning i gamle "Vikna" kontra "Nærøy". I gamle Nærøy driftes mesteparten av gatelys utenfor Kolvereid av lag og foreninger men i gamle Vikna driftes de av kommunen.					
f) Kutte gatelys på Arnøy bru, Marøya,Foldereid, Lia Aunet,Øksninga bru og Skaga	420/33220	Høst 2020	12	24	Mindre arbeid med oppfølging av gatelys. Vil i tillegg til reduksjon i strømutgifter bli en reduksjon av materiell kostnad (lyspærer og armaturer) på gatelys.
g) Kutte gatelys på Ottersøya	420/33220	Høst 2020	5	13	
h) Kutte gatelys på Lauvøya, Suka,Valøya,Nordaunet,Lyngsnes,Brenneset,Engasbukta,langsundet bru	420/33220	Høst 2020	25	50	
i) Kutte gatelys på Austafjord	420/33220	Høst 2020	9	18	