

Orientering til kommunestyret

Nærøysund den 11. desember 2025

Kommunedirektøren



- **Spesialpedagogisk hjelp og internkontroll**
- **Grytbogen**
- **Arbeidsrettssak**
- **Landskjærveien, jordskiftedom**
- **Medarbeiderundersøkelse**
- **Oppsigelser hjemmetjenesten**
- **Varslingsrutiner**
- **Budsjettutfordring**
- **Vedtaksoppfølging**
- **Pensjon flyttereignskap**
- **Div**



Senterpartigruppen ber om at det i kommunestyret 11.12.25 blir gitt en orientering og gjennomgang av Statsforvalterens tilsynsrapport "Spesialpedagogisk hjelp og internkontroll-gjennomføre og følge opp den spesialpedagogiske hjelpen-"

I tilsynsrapporten fremkommer følgende reaksjon:

Tilsynet har avdekket brudd på regelverket, og pålegger kommunen å rette opp følgende forhold:

Kommunen skal sikre at barnet får spesialpedagogisk hjelp i samsvar med vedtaket, jf barnehageloven § 31, 32 og 35, jfr kommunelovens § 25-1. Dette innebærer:

- Nærøysund kommune må sikre at de setter i gang den spesialpedagogiske hjelpen fra vedtaksdato, eller fra den datoen vedtaket fastsetter
- Nærøysund kommune må sikre at barnet får spesialpedagogisk hjelp i samsvar med vedtaket.

Pålegg gitt i tilsynsrapport av 31.10.2023

Kommunens praksis med å fatte vedtak om spesialpedagogisk hjelp må oppfylle kravene i barnehageloven §§ 31, 31, 34 og 35, forvaltningsloven §§ 11 a, 17 og 22-27 og FN's barnevernkonvensjon art. 3 og 12. Dette innebærer:

Kommunens vedtak må vise hvilket timeomfang hjelpen skal ha, jf. Barnehageloven § 35 andre ledd bokstav c.

Tilsynet avsluttes ikke før pålegg er rettet opp. Det må redegjøres for:

- Hvilke tiltak dere har satt i verk eller planlegge å sette i verk for å rette regelverksbruddet
 - Hvordan dere planlegger å følge med på at tiltakene blir iverksatt og regelverket blir fulgt
 - Hvilke interne frister dere har stat for å sikre framdrift og gjennomføring
-
- **Frist for lukking av avvik er 14.12.2025** – hvis ønskelig kan kommunens tilsvaer/lukking av avvik gjennomgås i formannskap den 16. desember.

- Advokatfirmaet DLA Piper Norway AS har på vegne av styreleder Lorenzo Lona i Grytbogen AS stevnet Nærøysund kommune vedrørende salg av Grytbogen.
- Stevningen går på å få opphevet salget til Grytbogen Naturpark AS.
- Grytbogen AS mener seg forbigått av formannskapet
- Ett av ankepunktene går på at de mener det er inhabilitet i formannskapet, og om formannskapet gikk utover handlingsrommet etter budrunden
- Stevner signaliserer at formannskapets medlemmer og kommunedirektør vurderes som vitner
- Rettsforhandlingene er planlagt 4-6 februar i Namsos



- LO/Fagforbundet har stevnet KS og Nærøysund kommune til arbeidsretten
- Årsaken til at KS er stevnet er at saken er prinsipiell i forståelsen av tariffavtalen, nærmere bestemt tvist om forståelsen av drøftingsplikten i SGS 2020 §8-2.
- Påstanden vår er at Nærøysund kommune frifinnes.
- Kommunedirektøren/undertegnede vil sansynligvis bli innkalt som vitne
- Det vil være et planmøte i neste uke der bla tidspunktet for hovedforhandlingene fastsettes
- Tentativt vil en anta at hovedforhandlingene blir gjennomført i mai/juni i 2026





TRØNDELAG JORDSKIFTERETT

Dok 348

DOM

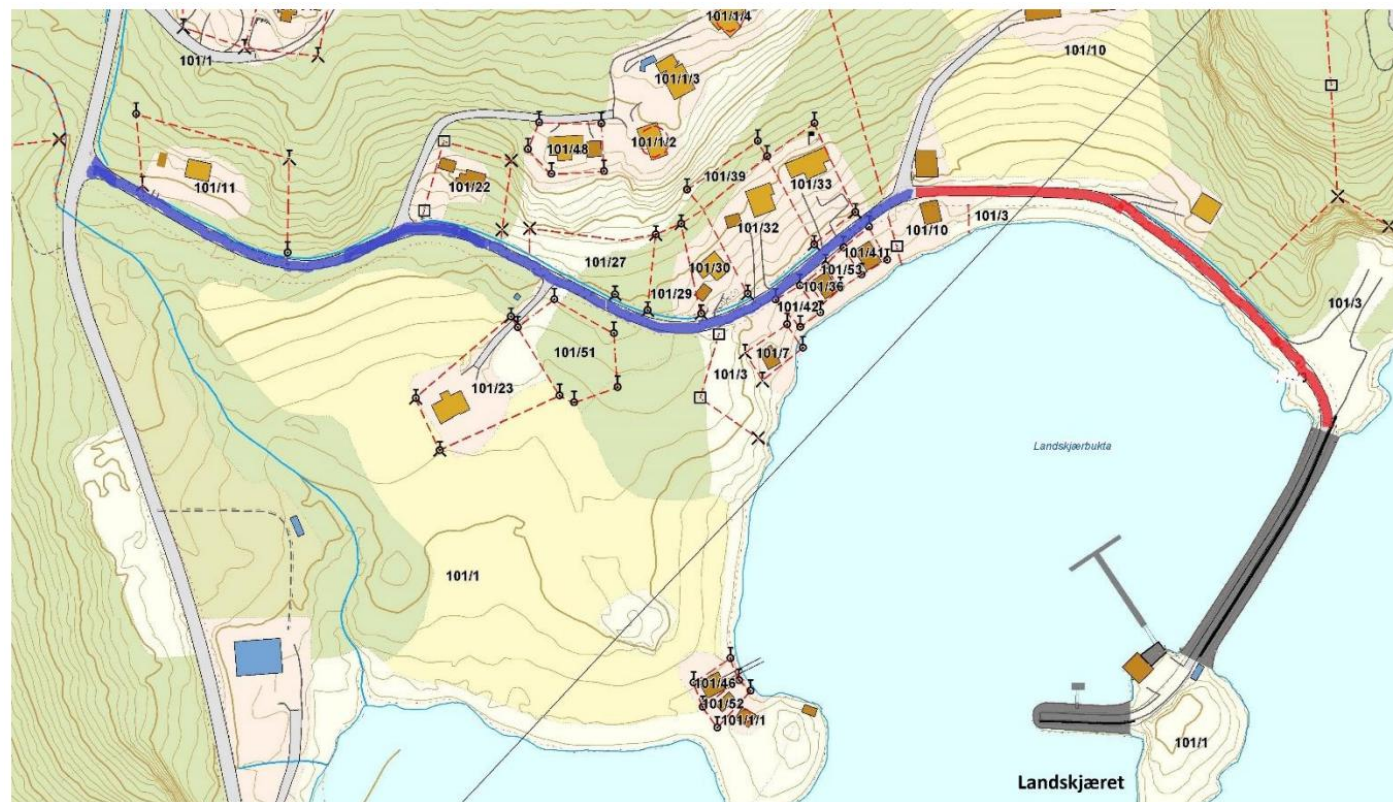
Dato:	3. desember 2025
Sted:	Jordskifterettens lokaler, Trondheim
Sak:	24-176041RFA-JTRO/JSTE LANDSKJÆRVEGEN
Saken gjelder:	Avklaring av eiendomsrett til veggrunn og grensene for veggrunn
Jordskiftedommer:	Tore Solheim som enedommer

Slutning

1. Nærøysund kommune eier veglegemet og grunnen under vegen fra Nordeitervegen (KV51524) frem til starten av vegen på moloen i Landskjærbukta.
2. Grensa for vegen går slik at grøft og vegfylling tilhører vegen.
3. Skardetstranda båtforening og Trond Ståle Pedersen betaler i fellesskap (in solidum) sakskostnader til Nærøysund kommune med kr 69 635,- innen fjorten dager.

Videre saksframdrift:

Dommen blir sendt partene til orientering. Deretter vil grensene bli avmerka og innmålt i samsvar med domsslutningens punkt nr. 2. Partene vil få anledning til å være til stede under avmerkingsarbeidet. I og med at det kan bli tele og snø, kan grensemerkinga bli utsatt til våren 2026. Etter at avmerkingsarbeidet er utført, vil dagens dom og avsluttende avgjørelse med grensebeskrivelser og kostnadsfordeling for gebyrer og grensemerker bli forkynt. Ankefristen begynner å løpe fra tidspunktet for forkynninga.



Nærøysund kommune
Styrkebasert
medarbeiderundersøkelse
Høst 2025

AMU 10 12 25
Beate Lauritzen, Friskgården BHT
Katrine Iversen, Friskgården BHT
Aud Ramberg, Friskgården BHT



Måle- instrument	Kommunalområde					
	Oppvekst/ familie	NAV Samhandling	Teknisk	Kommune- direktør	Helse / omsorg	
Svarprosent	79% (263 svar)	58,3 % (21 svar)	61,4% (89 svar)	78,1% (57 svar)	47% (212)	64,6% 642 svar



Styrkebasert medarbeiderundersøkelse

Et «barometer»

Måleinstrumentene - skalavariabler

Opplevd styrkebruk (6 spm)

Styrkebasert lederstøtte (8 spm)

Jobbtilfredshet (3 spm)

Arbeidskrav; selvpålagte (5 spm)

Arbeidskrav; lederpålagte (5 spm)

Forholdet jobb-fritid (8 spm)

Kunnskapsdeling (8 spm)

Ledervurdering – ydmykhet (9 spm)

Autonomi (9 spm)

Styrkebasert kollegastøtte (4 spm)

Jobbengasjement (9 spm)

Jobbrelatert stress (13 spm)

Turnoverintensjon (5 spm)

Livs/verdi-prioriteringer (3 spm)

Bakgrunns-spørsmål (14 spm)

Arbeidstidspraksis (11 spm)

(Se vedlegg for utfyllende forklaring)

Enheter organisert under kommunalområde Helse / omsorg

Brukerkontor / ressurskontor: 100% (8)

Fysioterapi / ergoterapi: 90,9% (10)

Hjemmebaserte tjenester Rørvik: 47,6% (20)

Hjemmebaserte tjenester Kolvereid: 30,7% (23)

Institusjon Kolvereid: 44,6% (25)

Institusjon Rørvik: 44,6% (25)

Kjøkken: 53,8% (7)

Legeskontor / Dialyse: 48,1% (13)

Miljøtjenesten Kolvereid: 36,1% (13)

Miljøtjenesten Rørvik: 60% (21)

Rus / psykisk helse Kolvereid: 38% (19)

Rus / psykisk helse Rørvik: 70,7% (29)

Lederstøtte - kvalitativ informasjon.

Uttalte styrker

Lytte og være tilstede

Vise støtte og empati

Kommunisere tydelig

Behandle ansatte rettferdig og med respekt

Skape trygghet og ro

Følge opp og handle

Gi ros og anerkjennelse

Involvere ansatte

Være strukturert og faglig trygg

Være løsningsorientert

Vise tillit

Skape et godt arbeidsmiljø

Lederstøtte. Kvalitativ informasjon.

Uttalte utfordringer

Lite tilstedeværende
Dårlig oppfølging / manglende handling
Utydelig kommunikasjon
Manglende empati / virker lite interessert
Urettferdighet og påvirkelighet
Lite besluttsomhet
Manglende anerkjennelse
Stresset leder → stressede ansatte
Lav faglig innsikt / dårlig påkobling
Avvisende og vanskelig å snakke med
Manglende struktur
Uforutsigbar lederstil

Etterarbeid

- Refleksjoner pr kommunalområde
- I partsgruppa
- Hvordan bruke, bevare og forbedre styrkene?
- Hvordan forbedre områdene med svakest skåre?
- Når fungerer vi aller best, hvordan kan vi gjøre mer av det?

- *Plan for dreining fra institusjon til heldøgns omsorg 2025 – 2035*, vedtatt i kommunestyresak 2/25 den 20. feb. 2025
- *Forskrift for tildeling av langtidsopphold i sykehjem.....*, Vedtatt i kommunestyresak 43/25 den 19. juni 2025
- *Helhetlige kriterier for tildeling av helse- og omsorgstjenester...*, vedtatt i kommunestyresak 66/25 den 23. sept. 2025
 - Utarbeidet i tråd med nasjonal veileder (helsedirektoratet)
- Rammeverket er utarbeidet av prosjektleder og administrative faglige arbeidsgruppe (virksomhetsleder og kvalitetsrådgiver)
- Kommunedirektøren har vært involvert i utarbeidelse av ovenstående saker til politisk behandling

 Nærøysund kommune

Plan for dreining fra institusjon til heldøgns omsorg (2025 – 2035)

Forskrift for tildeling av langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig i Nærøysund kommune

Hjemmel: Vedtatt i Nærøysund kommunestyre 19. juni 2025 med hjemmel i lov 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) § 3-2 a, andre ledd, jf. lov 2. juli 1999 nr. 63 om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven) § 2-1 e.

§ 1. Formål

Forskriftens formål er å sikre at pasienten eller brukeren mottar nødvendige og forsvarlige helse- og omsorgstjenester, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 a, i samsvar med rettighetsbestemmelsene i pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1 e. Forskriften skal bidra til å klargjøre kriterier for tildeling av langtidsopphold i sykehjem eller tilsvarende bolig, samt beskrive hvordan pasienten og brukeren kan ivaretas i ventetiden.

§ 2. Virkeområde

Forskriften gjelder alle som bor eller oppholder seg i Nærøysund kommune, og som har et varig, omfattende, døgntilrettelagt pleie- og omsorgsbehov som ikke kan oppfylles tilstrekkelig i eget hjem eller annen tilpasset bolig. Langtidsopphold gis ved kommunens sykehjem eller botilbud med tilsvarende tjenester.

§ 3. Grunnlag for vurdering og tildeling av langtidsopphold i sykehjem

Nærøysund kommune anvender prinsippet beste effektive omsorgsnivå (BEON) ved tildeling av tjenester og tiltak i omsorgstrappa. Omsorgstrappa tilbyr tjenester på ulike nivåer, der økende hjelpebehov møtes med tilsvarende mer omfattende tjenestetilbud. Tjenester på lavere nivå skal som hovedregel være forsøkt før tildeling av langtidsplass i sykehjem.

Vurdering av behovet for helsehjelp skjer via kartleggingsverktøyet IPLOS, et lovplagt helseregister som beskriver bistandsbehov og ressurser til de som søker eller mottar kommunale helse- og omsorgstjenester.

Ved vurdering tas det hensyn til søkers:

- Helsetilstand
- Angst og utrygghet skal vektlegges, og det skal legges til grunn pasientens eller brukerens opplevelse av sin egen situasjon. Problemet må oppleves så stort at det virker invalidiserende i hverdagen.
- Kognitiv funksjon skal vektlegges når pasienten eller brukeren ikke lenger har innsikt i egen funksjonsevne, og dette kan føre til vesentlig forverret helseskade. Dette kan gjelde ved:
 - Demens eller demenslignende tilstander.
 - Psykisk utviklingshemming
 - Psykisk sykdom



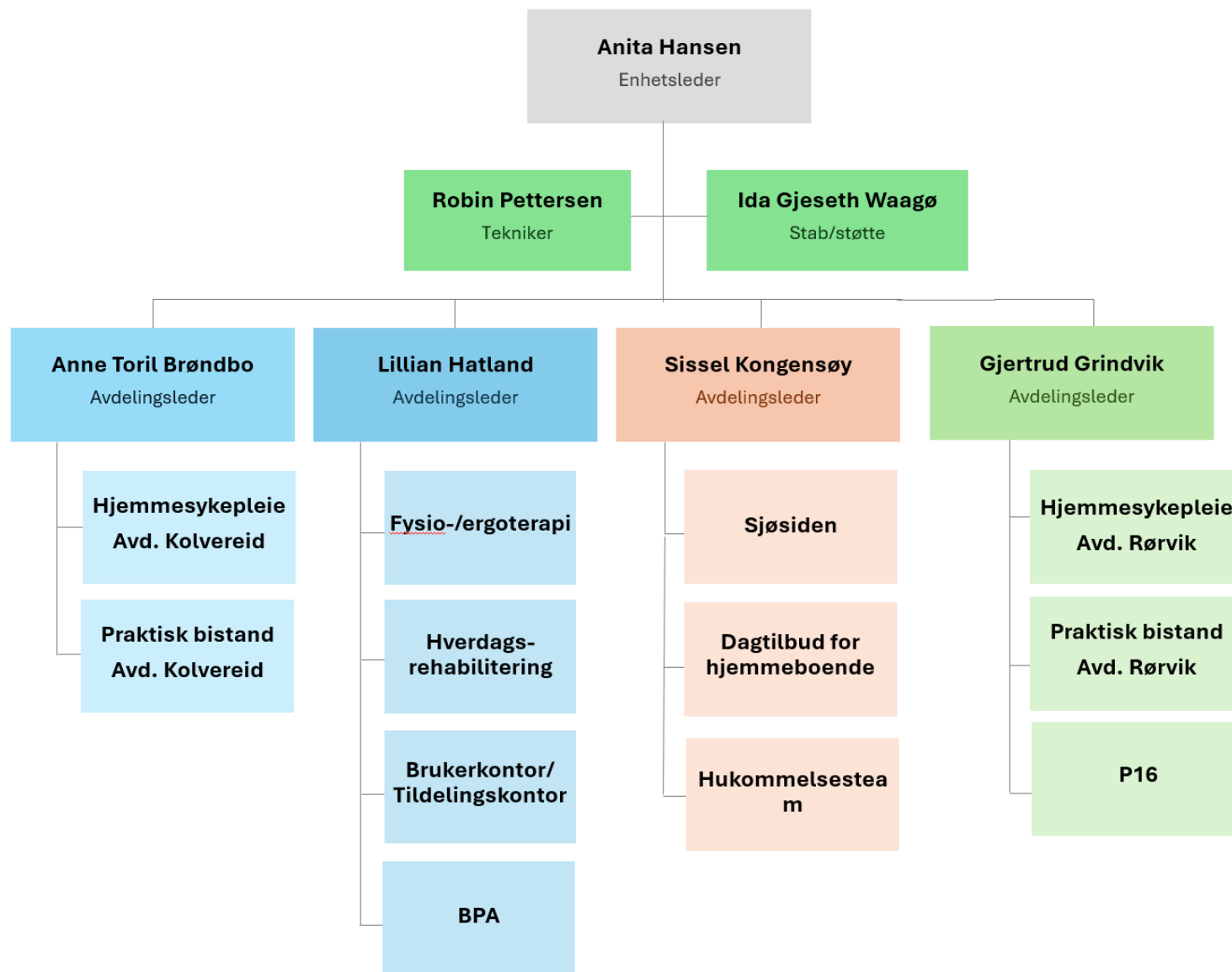
Nærøysund kommune

Helhetlige kriterier for tildeling av helse- og omsorgstjenester i Nærøysund kommune

2025

Revidert og vedtatt i Nærøysund kommunestyre 23. september 2025

Det ble avtalt 12. september at følgende organisasjonskart skulle gjelde fra 1. oktober etter at det var gjennomgått i HTV-forum



- Det har vært gjennomført grundig prosess med lederne i ca. en måneds tid etter mottak av oppsigelser:
 - Arbeidsgiver og HTV har deltatt i møtene med lederne
 - Det er for kort tid siden avklart at alle vil fratre ved oppsigelsfristens utløp
 - Arbeidsgiver har vurdert endret organisering og har i samarbeid med HTV utarbeidet **utlysningstekst for virksomhetslederstilling, og 2 avdelingsledere.**
 - Helse vurderes lagt inn under virksomhetslederstillingen.
 - Søknadsfrist i begynnelsen av januar måned.
- Hva en antar er årsaken til oppsigelsene, oppsummert:
 - Det antydes fra flere at de avventer «en demokratisk prosess».
 - De hevder de har blitt fratatt beslutningsmyndighet, mao manglende tillit
 - Hevder at kommunedirektør er problemet!
 - Avdelingslederne har ikke tatt dette, eller andre ting, opp med kommunedirektør, hverken muntlig eller skriftlig, kun med sin leder og HMS grupper. De har heller ikke meldt avvik.
 - Fryktkultur har ikke vært nevnt i samtالene, med ett unntak da en av tillitsvalgte brakte det på bane.
 - Mulig underliggende organisatoriske utfordringer forklares som utfordringen



- Hva har Kommunedirektøren foretatt seg i sakens anledning:
 - Helhetlige kriterier for tildeling av helse- og omsorgstjenester ble som nevnt vedtatt i kommunestyret 22. september.
 - Kommunedirektøren fikk tilbakemeldinger på at virksomhetsleder hjemmetjenestene ikke anerkjente at virksomhetsledere i institusjon har blitt organisert til samme organisatoriske nivå. Denne forståelsen påvirket følgelig dreiningsarbeidet direkte.
 - Kommunedirektøren innkalte til et møte den 15. oktober for avklare organiseringen, samt for å forsikre seg om at samhandlingen fungerte som forutsatt.
 - Organiseringen av tildelingsteamet ble da presisert, og at virksomhetslederne skulle jobbe sammen for å oppnå best mulig samhandling, samt jobbe frem eventuelle tiltak.
 - Det ble avholdt nytt oppfølgingsmøte den 28. oktober for oppfølging. Virksomhetsleder tok da omkamp på organiseringen. Kommunedirektøren presiserte organiseringen i møtet, og presiserte det ytterligere i retningslinjene.
 - Det viser seg at en ikke har akseptert denne organiseringen.
 - Kommunedirektøren har selvsagt fulgt opp kommunestyrevedtak, budsjett og lignende
 - Det har vært gjennomført rekrutteringskampanjer
 - Først i institusjon
 - Deretter i hjemmebaserte tjenester

Dette er kommunedirektørens avklaring på avdelingsledere sine tolkinger av organisatoriske presiseringer

- Det er beklagelig hvis du opplevde at jeg vridde på det du sa, da min hensikt var å prøve å forklare, hva, og hvorfor dette ble presisert i tildelingskriteriene.
- Har klippet inn det fra tildelingskriteriene (de som lå ved kommunestyresaken i september) som du viser til.
- Som du ser er det minimale endringer, 4 ord og en setning som er gjennomstreket. Ellers ser du presiseringene i rødt som dreier seg om tilpasning til nytt organisasjonskart der enhetsleder er byttet ut med virksomhetsleder (dette ble endret etter møtet 15. oktober), herunder antall virksomhetsledere.
- Avsnittet i rødt er også en presisering av det som sto tidligere (setningen som er gjennomstreket ovenfor dette), mao ikke en realitetsendring fra det opprinnelige.
- Det som er tilføyet utover dette er at det ved uenigheter i tildelingsteamet (de som har ansvaret) kan kommunalsjef/kommunedirektør tiltre for avklaring. Dette har ingenting med tillit og faglig innblanding å gjøre, men som ventil ved uenighet. I et eventuelt slikt tilfelle (hypotetisk) vil det være kommunalsjef som opptrer på vegne av kommunedirektøren. Beslutningsmyndigheten er heller ikke endret.
- Endring fra, *utgjør til tiltrer*, for avdelingsledere er for å ikke misforstå hvem som har ansvaret for tildelingen, noe som ikke er en realitetsendring fra opprinnelige kriterier.
- Kommunedirektøren skal ha rapportering på disse kriteriene slik at en kan følge opp dreiningsarbeidet, og da må det faglige ansvaret ligge hos virksomhetslederne.
- Ingen er vingeklippet eller er fratatt sitt faglige ansvar/kompetanse/myndighet/tillit i dette, tvert imot er ansvaret og myndigheten tydeliggjort med basis i det arbeidet som er gjort med kriteriene, og det er et utelukkende et faglig arbeid, og som jeg synes er godt utført.
- Ber om at en ikke tolker dette annerledes enn det jeg beskriver og dokumenterer her.

Avklaring organisering - Helhetlige kriterier for tildeling av helse- og omsorgstjenester

11.12.2025

18

- Denne erfaringen og prosessen har vært meget spesiell.
- Etter å ha sett på oppslag i NRK, og sammenholdt det med den interne prosessen så kan en være tilbøyelig til å konkludere med at her har det vært en annen agenda.
- Det som er ekstra utfordrende er at en av HTV synes å hatt en sentral rolle i denne prosessen.
- Utfordringen er nok ikke løst ved at kommunedirektøren fratrer.

Det er kommunens tildelingsteam som har ansvar for å tildele tjenester. Det er ~~enhetsledere~~ for **virksomhetsleder (per okt. 2025 4 stk) for**

- institusjon, **2 stk**
- hjemmebaserte tjenester, **1 stk**
- rus- og psykisk helse/miljøtjenesten, **1 stk**

~~Som har felles ansvar for at tildelingsteam fungerer og tildeler tjenester etter kommunens tildelingskriterier.~~

Ovenstående medlemmer i tildelingsteamet har felles ansvar for at tildelingsteam fungerer og tildeler tjenester etter kommunens tildelingskriterier. Ved uenighet tiltrer Kommunedirektør/kommunalsjef for avklaring.

~~Avdelingsledere utgjør~~ **tiltrer** tildelingsteamet sammen med tildelingskontoret. Avdelingslederne skal delta og har ansvar for at tildelingsteam har relevant informasjon om tjenestens kapasitet, status og pasient og brukers historikk ved mottatt tjeneste.

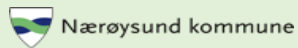
Tildelingskontoret er sekretariat for felles inntaksmøte og har selvstendig ansvar for all saksbehandling knyttet til saker og klager. Kontoret har ansvar for koordinering av informasjonsflyt mellom utøvende tjenester internt og mellom fastleger, spesialisthelsetjenesten og utøvende tjenester.

~~Enhetsleder~~ **Virksomhetsleder** for hjemmebaserte tjenester har personal- og resultatansvar for tildelingskontoret. Kontoret har en kritisk funksjon for utøvelsen av helsetjenester i kommunen og må fortløpende være tilstrekkelig bemannet og inneha tverrfaglig kompetanse innen forvaltningsrett, helserett og kommunens egne helsetjenester.



Arbeidsgiverrollen

11.12.2025



KML § 13-a

Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov

Kommunestyrets medlemmer, tillitsvalgte og verneombud kan kortslutte arbeidsgiverrammeverket når personalsaker går utenom linja.

Personalansvar for alle ansatte i kommunen, bundet av lov- og avtaleverk, samt interne rutiner og reglement

Kommunestyret
Ordfører/forhandlingsutvalg
27 folkevalgte

Kommunedirektør
1 ansatt

Når kommunestyret er samlet har de direkte personalansvar for kommunedirektøren. Mellom møtene ivaretas personaloppfølgingen av ordfører og forhandlingsutvalg

Kommunedirektøren kan ikke uttale seg om personalmessige forhold, mao. ingen kommentar

Det rotes fort til når dialogen i personalforhold går mellom folkevalgte og ansatte i kommunen. Arenaen mellom folkevalgte og ansatte skal være dialogen i administrasjonsutvalget

Rammeverk og lovverk:

Arbeidsmiljøloven
Varslingsrutiner
Ferieloven
Avtaleverk/tariffavtale
Forvaltningsloven
Offentlighetsloven
Personopplysningslov
GDPR
NAV/trygdelov
med mere

Ansatt
Tillitsvalgte
HTV
Verneombud
HVO

Kommuneorganisasjon
Ca. 1 200 ansatte
Ca. 820 årsverk



- Arbeidet med utarbeidelse av nye varslingsrutiner ble startet høsten 2024.
- Det har vært en grundig prosess med innleid kompetanse der tillitsvalgte, verneombud og ledere har deltatt.
- Dette resulterte i at følgende retningslinjer/dokumenter ble vedtatt av AMU i mars 2025.



Nærøysund
kommune



**Policy varsling i
Nærøysund kommune**

Vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget i Nærøysund 12. mars 2025



Nærøysund
kommune



**Retningslinje for varslings-
mottakets håndtering av
mottatt varsel.**

Vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget i Nærøysund 12. mars 2025



Nærøysund
kommune



**Saksgang i arbeidsmiljø-
spørsmål i Nærøysund
kommune**

Vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget i Nærøysund 12. mars 2025

Varsling er at:

- en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass.
 - Et kritikkverdig forhold forstås som et brudd på lover og regler, brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra osv.).
 - Det er innholdet i det de sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel.

En klage er at:

- En arbeidstaker klager på noe han eller hun er misfornøyd med, men som ikke nødvendigvis er et kritikkverdig forhold.
- Innholdet i klagen avgjør om det er et varsel.
 - Det kan for eksempel vise seg at det arbeidstaker klager på, er et lovbrudd eller brudd på virksomhetens interne etiske retningslinjer.
- En ansatt som klager på noe som viser seg å være et lovbrudd på egen arbeidsplass, er det et varsel.

Saksgang i arbeidsmiljøspørsmål



Kritikkverdige eller påregnelige hendelser?

I vurderingen av hendelser på arbeidsplassen skiller man mellom kritikkverdige og påregnelige hendelser.

- Kritikkverdige hendelser bryter med arbeidsmiljøloven eller etiske normer og krever tiltak.
- Påregnelige hendelser kan oppleves ubehagelige, men er en naturlig del av arbeidslivet og utgjør ikke lovbrudd.

Påregnelige hendelser	Kritikkverdige hendelser
Saklig uenighet med kollega eller leder	Mobbing eller trakassering
Endring av arbeidsoppgaver innenfor jobben din	Urettmessig forbigåelse eller tilbakeholdelse av informasjon
Tydelige tilbakemeldinger fra leder	Sårende fleiping, baksnakking eller utfrysning
Arbeidsgiver omdisponerer ressurser	Seksuell trakassering eller krenkende adferd

Hvordan håndteres varslingssaker i Nærøysund kommune:

- Kommunedirektøren er ansvarlig for at det er systemer for forsvarlig håndtering av varsel
- Kommunedirektøren har etablert varslingsmottak i tråd med retningslinjene
- Varslingsmottak er tilknyttet advokatfirma
- Habilitet håndteres i tråd med forvaltningsloven
- Varsel håndteres på lavest mulig nivå
- Færrest mulig involveres i varsel
- Personvern ivaretakers
- Varsel blir tatt på alvor
- Det er nevnt et tidligere varsel på kommunedirektøren:
 - Det var da ytret ønske om ekstern undersøkelse fra varsler
 - Varslet ble oversendt advokatfirma for undersøkelse/vurdering.
 - Kommunedirektøren var ikke part i varslet
 - Konklusjonen var:
 - «Etter nærmere undersøkelse av relevant dokumentasjon i saken og innhenting av informasjon fra begge parter, er min (advokatens) vurdering at undersøkelsene viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold i form av maktmisbruk eller et uforsvarlig arbeidsmiljø arbeidsgivers virksomhet, som hevdet i varslet.»

Varslingshåndtering er ikke å betrakte som «etterforskning der det felles dom». I varslingssaker har arbeidsgiver en aktivitetsplikt som eksempelvis innebærer en undersøkelse som står i forhold til påstandene. Det normale etter en slik undersøkelse er at en setter inn adekvate tiltak for å eventuelt bedre situasjonen (kvalitetsforbedring).

Det er en kommaeksempel som er nyttig reflektere over i denne sammenheng:

Heng han, ikke vent til jeg kommer – ELLER – Heng han ikke, vent til jeg kommer

Vedtaksoppfølging budsjett

11.12.2025



Nærøysund kommune

23

Tekst budsjettvedtak 2025	Ansvarlig	Kommentarer	Status
Kommunedirektørens framlagte forslag til årsbudsjett 2025 og økonomiplan 2025 – 2028 for Nærøysund kommune, drift og investering, vedtas med de føringer og premisser som framgår av budsjettdokumentet og dette vedtak.			
· Nærøysund kommune setter skattesatsen til det høyeste tillatte nivået (maksimalsats · satt av Stortinget).	KD/ØD	Gjennomført	
· Eiendomsskatt for 2025 fastsettes i eget vedtak/sak	KD/ØD	Gjennomført	
Eiendomsskatten holdes uendret i 2025. Redusert inntekt i forhold til kommunedirektørens forslag om økning, dekkes fra disposisjonsfond (3 mill.).	KD/ØD	Gjennomført	
· Betaling for kommunale tjenester i 2025 fastsettes i egne vedtak/enkeltsaker.	KD/ØD	Gjennomført	
· Driftsbudsjett for 2025 og driftsbudsjettrammer for økonomiplanperioden 2025-2028 vedtas slik det framgår av Bevilgningsoversikter drift. Oppsett i henhold til regnskaps og budsjettforskriften § 5-4, 1. ledd og 2. ledd.	KD/ØD	Gjennomført	
· Tilleggsproposisjon med økning i rammeoverføring for 2025 med 8,116 mill. kroner, samt varig økning i planperioden, innarbeides i endelig budsjettdokument og forskriftsskjemaer. Økt rammeoverføring reguleres mot disposisjonsfond.	KD/ØD	Gjennomført	
· Årsbudsjett 2025 for Nærøysund kommune vedtas med en netto inntektsramme på 999,37 mill. kroner, dette inklusiv tilleggsproposisjon.	KD/ØD	Gjennomført	
· Brutto budsjetterte inntektsramme utgjør 1,381 mrd. kroner.	KD/ØD	Gjennomført	
· Netto bevilgning drift for 2025 vedtas med en ramme på 872,165 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Investeringsbudsjettet for 2025, og økonomiplanperioden 2025-2028, vedtas slik det framgår av forskriftsskjema § 5-5 Bevilgningsoversikter – investering (2 A) og Bevilgningsoversikter – investering (2 B).	KD/ØD	Gjennomført	
· Investeringsbudsjettet for 2025 har en total budsjettramme på 32,675 millioner kroner, fordelt med:	KD/ØD	Gjennomført	
· Ordinære investeringer inkl momskomp med 9,175 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Investering VAR (Vann og avløp) netto med 23,5 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Kommunestyret vedtar følgende Låneopptak i 2025:	KD/ØD	Gjennomført	
· Investeringer innenfor VAR området med 23,5 mill. kroner, jf. kommunelovens § 14-15 første ledd.	KD/ØD	ikke opptatt, vurderes	
· Husbanken med 10 mill. kr for videre utlån gjennom startlånsordningen i 2025, jf. kommunelovens § 14-17.	KD/ØD	Gjennomført	
· Nedbetalingstiden vurderes mht. reglene for minimumsavdrag, jfr. kommuneloven §§ 14-10 og 14-18.	KD/ØD	Gjennomført	
· Driftsrammen for tjenesteproduksjon i 2025 budsjetteres med 902,573 mill. kroner.	KD/ØD	Gjennomført	
· Av ovenstående driftsbudsjett settes det av 25 mill. kroner til lønnsvekstpost på kommunedirektørens område i 2025, og ytterligere 15 mill. kroner i 2026 (helårsvirkning).	KD/ØD	Gjennomført, blir regulert etter lønnsoppgjør/lokale forhandlinger	
· Kommunedirektøren gis fullmakt til å fordele midler fra lønnsvekstposten basert på lønnsoppgjør, lokale forhandlinger og lønn- og godtgjørelsesjustering i 2025, herunder økte pensjonskostnader og arbeidsgiveravgift som følge av nevnte justeringer. Eventuelle restmidler avsettes på lønnsreguleringsfond som disponeres av kommunedirektøren til formålet.	KD/ØD	Gjennomført, blir regulert etter lønnsoppgjør/lokale forhandlinger	

Vedtaksoppfølging budsjett

Tekst budsjettvedtak 2025	Ansvarlig	Kommentarer	Status
· I driftsbudsjettet for 2025 er det budsjettert med 12,805 mill. kroner i ekstraordinære tiltak i 2025, fordelt som følger:	KD/ØD	Gjennomført	
· Omstillingskompensasjon til Oppvekst og familie med 3,805 mill. kroner relatert til flyktninger i 2025.	KD/ØD	Gjennomført	
· Omstillingskompensasjon merforbruk barnevern med 4,0 mill. kroner i 2025. Nedtrappes til 2 mill. kroner i 2026 og til 0,- kroner i 2027.	KD/ØD	Gjennomført	
· Ekstra styrking sosialbudsjett i 2025 med 5,0 mill. kroner.	KD/ØD	Gjennomført	
· Overføring til investeringsbudsjett med 12,94 mill. kroner, fordelt som følger:	KD/ØD	Gjennomført	
· Finansiering gap Husbanklån/startlån med 3,0 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Egenkapitalinnskudd KLP med 2,6 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Finansiering investering med 7,34 mill. kroner	KD/ØD	Gjennomført	
· Bruk av NTE fond utover ovenstående budsjettrammer, fordelt som følger:	KD/ØD	Gjennomført	
o Tilskudd gatelys til veilysforeninger videreføres med 0,25 mill. kroner hvert år i planperioden.	KD/ØD	Gjennomført	
o Andel av utbytte NTE fond til Namdal Regionråd med anslagsvis 0,8 mill. kroner, justeres etter fordelingsnøkkel.	KD/ØD	Gjennomført	
o Driftstilskudd Kråkøya Eiendom AS med kr 965 000,-, jfr. tidligere vedtak	KD/ØD	Gjennomført	
o Tilskudd marin forsøpling med kr 700 000,-, jfr. tidligere vedtak – midlene løser ut tilskuddsmidler (Handelens miljøfond) til formålet. Kommunens tilskudd reduseres ved innvilgelse av tilskuddsmidler.	KD/ØD	Gjennomført	
o Tilskudd drift prosjekt Newtonrom (3 årig) med kr 425 000 mill. per år, jfr kst sak 57/24	KD/ØD	Gjennomført	
o Videreføring av bevilgning til messer (Aqua Nord) og div tilskudd jfr. budsjettvedtak 2024 med 350 000,-.	KD/ØD	Gjennomført	
· NTE fondet budsjetteres med et utbytte på 5,0 mill. kroner i 2025.	KD/ØD	Gjennomført	
o Bruk av NTE fond budsjetteres og reguleres i tråd med ovenstående, herunder justering av innarbeidet budsjettramme i tilskuddstabeller.	KD/ØD	Gjennomført	
· Det budsjetteres ikke med overføring til samfunnsfond/næringsfond:	KD/ØD	Gjennomført	
o Kommunestyret har intensjon om å tilføre midler til samfunnsfond/næringsfond når muligheten byr seg.	KD/ØD	Gjennomført	
o Dette innebærer at samfunnsfond/næringsfond blir videreført, men tilførsel av midler avhenger av tilgang på midler gjennom budsjettåret.	KD/ØD	Gjennomført	
· I budsjett 2025 er det lagt til grunn bruk at inntil 11,5 mill. kroner av premiefond for pensjonsordninger (fellesordningen og sykepleierordningen i KLP).	KD/ØD	Effektueres i august	
o Kommunedirektøren gis fullmakt til å utvide/regulere bruken av premiefond avhengig av lønnsoppgjør og pensjonsordningenes reguleringspremie utover budsjett.	KD/ØD	Vurderes	
· Auksjonsinntekter/ekstraordinære inntekter utover budsjett for havbruksfond/vindkraft avsettes på disposisjonsfond	KD/ØD	Gjennomføres når utbetalig kommer	



Vedtaksoppfølging budsjett

Tilbud til Nærøysund kommune			
11.12.2025			
Nærøysund kommune			
Tekst budsjettvedtak 2025	Ansvarlig	Kommentarer	Status
· Tilskudd engasjement i tabell tilskudd til eksterne innenfor kommunedirektørens budsjett videreføres med en ramme på 21 839 400,- kroner i 2025 slik den fremkommer i saksfremlegget.	KD/ØD	Gjennomført, utbetales ved forespørsel	
· Tilskudd engasjement i tabell tilskudd til eksterne innenfor kommunalområdets budsjetter videreføres med en ramme på 5 411 785,- kroner i 2025 slik den fremkommer i saksfremlegget.	KD/ØD	Gjennomført, utbetales ved forespørsel	
· Det viser seg at det i budsjettet er lagt 0,5 mill. kroner for mye på NAV/samhandling som reguleres tilbake til kommunedirektørens budsjett, dette for å korrigere i tråd med kommunestyrevedtak.	KD/ØD	Gjennomført	
· Vedtatt kostnadsramme er uavhengig av inntektsendringer. Kommunestyret bes forelagt behov for kostnadsendringer tertialvis. Dette gjelder også evt. andre inntekter.	KD/ØD	Delvis gjennomført	
· Nærøysund kommune har en omstillingsutfordringer på ca. 75 mill. kroner fordelt på årene 2025, 2026 og 2027. For 2025 utgjør omstillingsutfordringen 42 mill. kroner.	Tjenesteområder	det er regulert 3 mill teknisk	
· Følgende omstillingstiltak foreslås i 2025:	Kommunalsjef NAV/Samhandling		
o Med bakgrunn i regjeringens signaler på nedjustering av mottak av flyktninger iverksettes det omstilling av kommunens flyktningetjeneste tilpasset lavere inntekter/flyktningetilskudd.	Kommunalsjef NAV/Samhandling	helårsvirkning reduksjon i underkant av 6 mill i helårsvirkning	
o Omstillingen redusert flyktningetilskudd vil berøre andre tjenester også, bla barnehage, skole, helse, NAV.	Kommunalsjef oppvekst, enhetsledere omsorg	Her skjer lite	
· Partssamarbeidet vil ha en sentral rolle i omstillingen – det søkes å løse nedbemanningen i størst mulig grad ved intern utlysning, og ved å tilby ansatte annen passende stillingen i den samlede organisasjon.	Kommunalsjef NAV/Samhandling - HR leder	Er i prosess	
· Innenfor Kultur/bibliotek søkes det å redusere med ett årsverk (0,65 mill. kroner) i løpet av 2025. Dette søkes løst ved ikke utlysning av vakant stilling.	KD/ØD	Aventes avklaring stilling	
· Drift aktivitetshus vurderes lagt til Kultur	KD/ØD	Gjennomføres etetr sommeren, er avklart	
· Omstilling innenfor helse og velferd:	KD/ØD		
· Prosjekt «Dreining fra institusjon til heldøgns omsorg» forventes å bidra til bærekraftig drift, spesielt i et lengre perspektiv (utover økonomiplanperioden).	KD/ØD	Vurderes fortløpende	
· Det legges til grunn at retning/plan blir politisk behandlet i første kommunestyre i 2025.	KD/ØD	Gjennomført i februar	
· Kommunedirektøren starter opp arbeidet med å utrede hvordan en kan utvikle og optimalisere legetjenesten i kommunen, dette blant annet tilpasset endrede strukturer innenfor pleie og omsorg, og ved økt bruk av digitalisering/kundeservice og eventuell anskaffelse av hensiktsmessig medisinteknisk utstyr.	Leder helse	Prosjektet er lagt på is inntil videre	
· Kommunedirektøren gjennomfører utredning av varig sammenslåing av Rus og Miljøtjenesten, herunder identifisere samordningsgevinster og optimalisering.	KD/ØD	Kommunestyrevedtak i mai følges opp, fordeling av oppgver internt	
· Tildelingskriterier innenfor helse og omsorgstjenester utvikles og revideres i tråd med føringer i prosjekt pleie og omsorg, og som følge av sammenslåing Rus og Miljøtjeneste.	Enhetsleder omsorg	forsinket, kommer i september	
· Psykisk helse sees i sammenheng med samordning av tjenester barn og unge.	KD	Vurderes i forbindelse med overordnet organsiering	
· Innenfor helse og velferd økes fokuset på digitalisering systematisk, herunder planlegging av ny EPJ (elektronisk pasientjournal).	Enhetsleder institusjon og omsorg	Går skrittvis, viktig å ha fokus/ressurser på Tørn	

Vedtaksoppfølging budsjett

11.12.2025



Nærøysund kommune

26

Tekst budsjettvedtak 2025	Ansvarlig	Kommentarer	Status
· Det utarbeides ny plan for kompetanse, lederutvikling og rekruttering innenfor helse og velferd.	HR leder	Søkes oppstartet i løpet av høsten	
· Endring i ledelsesstrukturer/ledelsesnivå innenfor Helse og velferd/Pleie og omsorg fullføres for å oppnå hensiktsmessige beslutningsveier. Kommunedirektøren tar sikte på å få «satt» fremtidig organisering av Helse og velferd i 2025, herunder etablering av overordnet ledelse.	KD	Målet er oppfyllelse av organisering	
· Kommunedirektøren søker å fullføre arbeidet (igangsatt i 2024) i 2025 med samordning av tjenester/forebyggende arbeid barn og unge, herunder å få på plass målrettet organisering for blant annet ivaretagelse av rapportering og styring. Dette som grunnlag for utarbeidelse av helhetlig forebyggende plan i tråd med gjeldende lovkrav.	KD	Målet er oppfyllelse av organisering	
· Kommunestyret ber kommunedirektøren etablere et prosjekt som har som formål identifisere og kartlegge tiltak for reduksjon av utenforskapet i kommunen, spesielt målrettet mot det yngre utenforskapet. Formannskapet bør utgjøre styringsgruppen i et slikt prosjekt. Det legges opp til innleie av ekstern prosjektleidelse	KD	Forprosjekt fullført, vil bli gjort noen flere undersøkelser samt sett i sammenheng med organsierng ovenfor	
· Kommunestyret ber kommunedirektøren fortsatt holde fokus på følgende kostnadsdrivere:	KD/ØD		
· Kommunedirektøren bes gjennomgå og strukturere strategier for kommunens anskaffelser/innkjøp, herunder gjennomgang av avtaler og kontrakter på kjøp av varer og tjenester, bla energiavtaler.	ØD	tas systematisk	
o Gjennomgang av bygningsmassen og eiendommer	Kommunalsjef teknisk/ØD	Tas fortløpende	
o Gjennomgang av avtalen med Museet Midt IKS.	KD	Søkes gjennomført i løpet av høsten	
o Gjennomgang av alle leieavtaler.	Kommunalsjef teknisk/ØD	Tas fortløpende	
o Gjennomgang av festekontrakter.	Kommunalsjef teknisk/ØD	Tas fortløpende	
o Gjennomgang av fullmakter ved innkjøp og godkjenning av utbetalinger	ØD	Er skjerpet inn	
o Kommunale veier uten fastboende søkes privatisert.	Kommunalsjef teknisk	Er behandlet lagt ut på høring UNN	
o Vurdere brøyteroder, herunder anbud på brøytetjenester.	Kommunalsjef teknisk	Vurderes senere	
o Vurdere gevinstrealisasjon ved digitalisering.	Alle/fellestjenesten	Her har vi en vei å gå	
o Vurdere mulige inntekter/sponsor for kommunens idrettshaller	Kommunalsjef teknisk	Her er det gjort lite	
o Kantinedriften mht bærekraftig drift. Det er behov for gjennomgang av inntektssiden, og da spesielt de ansattes kaffeordning/lønnstrekk for rettferdig fordeling.	Fellestjenesten	Er ikke igangsatt	
⇒ o Kommunedirektøren bes holde fokus på optimalisering av den samlede bilparken, dette innebærer fokus på reduksjon av bilkostnader, herunder at kostnadsfordeling/inntekter belastes bruker/kommunalområde.	KD/ØD	Er kommet i gang	
o Den samlede kommunale drift skal holde fokus på effektiviserende tiltak og gevinstrealisering, og andre tiltak som kan bidra til omstillingsutfordringene.	Alle	Kulturelle utfordringer	

Vedtaksoppfølging budsjett

11.12.2025

27

Tekst budsjettvedtak 2025	Ansvarlig	Kommentarer	Status
o Teknisk/byggdrift flytter ut av Namdalstun, og området bygninger/eiendom vurderes lagt ut for salg i tråd med føringer kommunedelplan Rørvik.	Kommunalsjef teknisk	flytter i løpet av høsten	
• Formannskapet gis fullmakt til å avklare eventuelt salg av eiendom/bygninger.	KD		
• «Fyret» søkes fradelt og lagt ut for salg.	KD/kommunalsjef teknisk	Ikke avklart fra teknisk	
• Formannskapet gis fullmakt til å avklare eventuelt salg av «Fyret».	KD/kommunalsjef teknisk	Ikke avklart fra teknisk	
• Kommunens samlede antall årsverk pr. 01.01.2025 settes til 832 årsverk. Økning av årsverk utover 832 årsverk kan ikke gjennomføres uten finansiering gjennom politiske vedtak. Kommunedirektøren kan i spesielle tilfeller godkjenne økning av årsverk.	KD/Alle	Det er ikke fremmet saker vedrørende nye årsverk (faste stillinger)	
• Kommunestyret ber kommunedirektøren kritisk gjennomgå eventuelt behov for utlysning av faste stillinger ved oppsigelse/fratredelse, dette med formål å redusere antall årsverk for tilpasning til bærekraftig drift.	KD/Alle	Etter hvert er dette kommet i gjenge, alle stillinger vurderes kritisk	
• Ledelsesgjennomgang med mål om strukturering av ledelsesnivåer ved endret organisering og oppstramming linjer videreføres i 2025.	KD	Fortløpende systematisk gjennomføring	
• Månedlige økonomirapporteringer fra kommunalområder/enheter videreføres i 2025.	ØD/Alle	Gjennomføres	
• Ved tiltak og investeringer som er ment å ha økonomisk effekt skal innsparingen tallfestes og tidfestes i saksfremleggene.	Alle	Her må det starmmes opp	
• Kommunedirektøren gis fullmakt til å oppdatere budsjettdokumentet basert på vedtak og eventuell korrigering av faktagrunnlag, herunder oppdatering av budsjettskjema og driftsbudsjett. Dette innebærer fullmakt til å foreta nødvendige budsjettjusteringer for innarbeidelse av dette vedtak, samt budsjettjusteringer internt og mellom ansvarsområder som er nødvendige.	KD/ØD	Gjennomført	
• Kommunedirektøren bes snarlig gjennomgå budsjettvedtakets omstillingspunkter i HTV forum for vurdering av prosesser som omhandler/berører ansatte, herunder struktur (møter og involvering) for partssamarbeid, jf. hovedavtalens (HA) de B § 1-4-1.	KD	Jevnlige møter der dette følges opp	
• Partsarbeidet er helt avgjørende for at omstillingsprosessene som en nå skal i gang med lykkes. Involveringen av tillitsvalgte må skje i henhold til arbeidslivets spilleregler og kommunalt avtaleverk.	HR-Leder	Jevnlige møter der dette følges opp	
• Det opprettes en budsjettpost på 50 000 som ungdomsrådet disponerer fritt. Kommunedirektøren bes finne inndekning for dette innenfor gjeldende budsjettområde.	ØD	Gjennomført	
• Det settes av en egen budsjettpost på kroner 10.000 til gjennomføring av eldres dag under eldrerådet. Kommunedirektøren bes finne inndekning for dette innenfor gjeldende budsjettområde	ØD	Gjennomført	
• Budsjettrammen for Steam økes med 500.000 kroner. Denne økningen finansieres ved bruk av disposisjonsfondet.	KD/ØD	Gjennomført	

- Kommunen har hatt, og har, betydelig budsjettutfordringer.
- I tabellen fremkommer budsjett/finansieringsutfordringene når alle tilgjengelige inntekter er benyttet
- I 2024 ble det omstilt for ca. 83 mill. kroner
- I 2025 har en omstilt for ca. 39 mill. kroner
- I 2025 må en omstille for 44 mill. kroner, men det går ikke da det ikke er lagt inn vesentlige omstillingstiltak i budsjettet
- I realiteten må en ned ytterligere ca. 50 mill. kroner i 2026 for å oppnå bærekraftig drift.

	2024	2025	2026
Budsjettutfordring	129 000 000	43 000 000	44 000 000
Varig reduksjon ressurskreven tjenester		40 000 000	
Sum budsjettutfordring/finansieringsutfordring	129 000 000	83 000 000	44 000 000
Ytterligere budsjettutfordringer for bærekraftig drift	50 000 000	50 000 000	50 000 000
Sum omstillingsbehov	179 000 000	133 000 000	94 000 000





Offentlig Tjenestepensjon

Anbud

Flyttereignskap

- Ved endelig flytting over til Storebrand har det for Nærøysund kommune blitt følgende økonomiske effekter av ett skifte og frigjøring av diverse kapital :
- Det er frigjort kr 41.736.315,- av bufferkapitalen
- Det er belastast følgene for manglande premiereservekrav kr. 1 132 342,-
- Det er frigjort innskutt egenkapital på kr. kr. 39 .435 .162,-
- Frigjort premiereserve og buffer kapital folkevalgt ordningen på kr 1 089 373.-
- Summert frigjort kapital etter overgang til Storebrand **kr 81 123 508.-**
- Summert forespeilet i anbudsprosess frigjort kapital kr.81.883.822,-

- Kommunedirektøren ønsker å takke Ytringen for å ha opptrådt ansvarsfullt og balansert når det har stormet.
- Ytringen gir alltid mulighet for tilsvar hvis det er påstander som bør imøtegås, jfr. PFU plakaten
- Ytringen har forstått sitt samfunnsoppdrag med å få frem fakta og balansere artikler.
- Ytringer bidrar således positivt til omdømmebygging i Nærøysund og Ytre Namdalen.



Takk for oppmerksomheten

