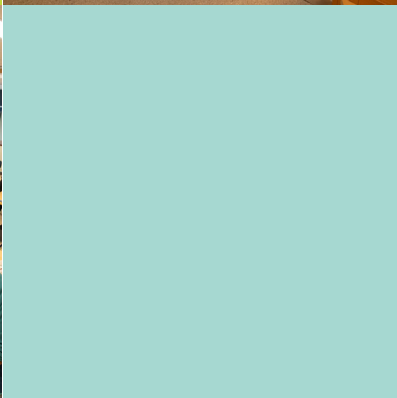


Nærøysund kommune



Rapport 1. tertial 2024



Kommunedirektørens rapport for 1. tertial 2024
Mai 2023

Innhold

1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 1	4
2.0 Organisasjon	6
2.1 Politisk organisering	6
2.2. Administrativ organisering	7
2.3 Sykefravær perioden 01.01.24 – 30.04.24	8
2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet	9
2.5 Internkontroll	12
3.0 Økonomi	15
3.1 Økonomi og drift	15
3.2 Finans og gjeldsforvaltning	18
4.0 Investeringer	24
4.1 Investstringsregnskapet	24
5.0 FNs Bærekraftsmål	25
6.0 Planarbeidet	26
7.0 Folkehelse	26
8.0 Kommunedirektørens stab	27
8.1 Kommunedirektøren	27
8.2 HR	27
8.3 Service og samfunn	28
8.3.1 Stab	28
8.3.2 Fellestjenesten	29
8.3.3 Kultur	32
9.0 Oppvekst og familie	35
9.1 Måloppnåelse for sektoren	35
9.2 Kommunalsjefens område	35
9.3 Helsestasjonen	38
9.4 Barneverntjenesten	40
9.5 PPT	41
9.6 Barnehager	42
9.6.1 Austafjord barnehage	42
9.6.2 Heimen barnehage	42
9.6.3 Kolvereid barnehage	43
9.6.4 Tårnet barnehage	44
9.6.5 Værum barnehage	44
9.7 Oppvekstsenter	45
9.7.1 Foldereid oppvekstsenter	45
9.7.2 Gravvik oppvekstsenter	45
9.8 Grunnskoler	46
9.8.1 Austafjord skole	46
9.8.2 Kolvereid skole	47
9.8.3 Nærøysundet skole	47
9.8.4 Rørvik skole	48
9.9 Kommunalsjefens vurdering	49



10.0 Helse og velferd	50
10.1 Måloppnåelse for sektoren	50
10.2 Stab	51
10.3 Helse og mestring	52
10.4 Heldøgns omsorg	56
10.5 Hjemmebaserte tjenester	58
10.6 Miljøtjenesten	60
10.7 Rus og psykisk helse	62
11.0 Teknisk	64
11.1 Måloppnåelse for sektoren	64
11.2 Brann	67
11.3 Byggdrift	69
11.4 Plan og byggesak	71
11.5 Kommunalteknikk	73
11.6 Kommunalsjefens oppsummering	76
12.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling	77
12.1 Måloppnåelse for sektoren	77
12.2 NAV	78
12.3 MAKS – innvandringstjenesten	82

1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 1

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

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

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

Kommunen står i en utfordrende økonomisk situasjon, med behov for å redusere driften og tilpasse driftskostnadene slik at de står i forhold til kommunens driftsinntekter. Først da vil vi oppnå en bærekraftig drift på sikt. Det rapporteres månedlig på økonomisk status til Formannskapet, og kommunedirektøren holder et sterkt trykk på budsjettkontroll og budsjettdisiplin.

I årets budsjett ligger det inne et omstillingsbehov på hele 130 mill. kroner. Det vil ikke være mulig å iverksette tiltak i løpet av 2024 som gir balanse, med det vil være nødvendig å få vedtatt nødvendig omstilling og strukturelle endringer innenfor alle kommunalområder som gjør kommunen i stand til å gjennomføre nødvendig omstilling/utvikling.

Kommunedirektøren har fra april valgt å iverksette en midlertidig organisering innen helse og velferd som følge av at tidligere kommunalsjef hadde sagt opp sin stilling. Dette også med bakgrunn i at det

var nødvendig å sette fokus på, og få gjennomført nødvendige utredninger og prosesser innenfor kommunalområdet. Tidligere enhetsleder for brukerkontor og ressursstyring er flyttet til stab med ansvar for kvalitet og utvikling innenfor kommunalområdet, og brukerkontor, ressursstyring og kjøkken er lagt til institusjon og hjemmebaserte tjenester.

Tidligere strategi og samfunn er i 2024 lagt til kommunedirektørens stab. Nærøysund har som alle andre kommuner en naturlig turnover i løpet av et år. Flere skifter stilling, enten eksternt eller internt, og disse stillingene blir i utgangspunktet ikke automatisk lyst ut eller erstattet.

Kommunedirektøren har bestemt at ledige/vakante stillinger skal godkjennes av han før de lyses ut. Ved en eventuell utlysning, skal stillingene i første omgang lyses ut internt i den grad det er mulig. Videre skal nye stillingshjemler vedtas i kommunestyret.

Allerede i april så kommunedirektøren behov for å styrke rammene innenfor kommunalområdene med de største budsjettutfordringene. Helse og velferd samt NAV/Samhandling ble i april tilført økt ramme med nærmere 50 mill. kroner. Dette var nødvendig for å ha et forsvarlig budsjett å drifte etter, og er samtidig et kraftig signal om at det må settes press på å iverksette nødvendige omstilling-/utviklingstiltak og strukturelle grep.

Per første tertial er det innenfor Helse og velferd og NAV/Samhandling man har størst behov for å iverksette tiltak for å klare å holde seg innenfor vedtatte budsjetttrammer. Veksten i økonomisk sosialhjelp er særlig bekymringsfull, og kommunalsjefen har fokus på hvordan man kan dreie bruken av ressurser innenfor kommunalområdet og iverksette tiltak, slik at man kan ta ned kostnadsnivået. Dersom man ikke klarer å snu den økende veksten i økonomisk sosialhjelp vil kommunalsjefen trolig måtte komme tilbake med en andre reguleringsak i løpet av 2. tertial.

I kommunens samfunnsplan påpekes en forventet demografiutvikling hvor Nærøysund vil få en økning i antall eldre allerede frem mot 2030. Det vil derfor være nødvendig å dreie ressursbruken fra barnehage og skole og over til helse og velferd. Det ble i april politisk bevilget 13-14 mill. kroner i årlig økte rammer i økonomiplanperioden til å opprettholde dagens struktur innenfor barnehage og skole. Vedtaket legger et ekstra på de øvrige kommunalområdene press for å ta ned driften, også innenfor helse og velferd hvor vi vet utfordringene vil komme i årene fremover. Samtidig har man også innenfor oppvekst et ytterligere innsparingskrav i 2025 på ca 6 mill. kroner, som trolig betyr at man må redusere ytterligere i bemanning ved de største enhetene. I tillegg har man som kjent vedtatt en nedtrappingsplan innenfor barnevernet med ytterligere 4 mill. kroner i 2025.

Kommunedirektøren ser det naturlig og nødvendig å utvikle hele tjenesteproduksjonen i Nærøysund for å oppnå en bærekraftig drift. Dette vil kreve strukturelle grep, hvor tjenesteproduksjonen gjenspeiler at vi fra 2020 gikk fra å drifte to kommuner over til å drifte en kommune.

Organisasjonen må ta ut synergiene og stordriftsfordelene ved å gå fra to til en. Vi må oppnå større fleksibilitet i bemanningen og fjerne skottene mellom enheter og tjenester. Det må også vurderes hvilket tjenestenivå vi skal yte, og om vi f.eks innenfor helse nytter «omsorgstrappa» med fokus på at innbyggere med behov får nødvendig tjenestetilbud så langt ned i trappen som mulig. Det kan også være behov for i større grad se på muligheten for samarbeide med andre når det gjelder drift-/støttefunksjoner, der det vil være hensiktsmessig og kostnadsbesparende.

Det jobbes målrettet med tiltak mot de største kostandsdriverne, bl.a innenfor barnevern og sosialhjelp med mere. Kommunedirektøren er allikevel bekymret for utviklingen i bruk av disposisjonsfond. Det er åpenbart at denne utviklingen ikke kan fortsette, og som vi allerede ser vil den utfordre likviditeten om kort tid hvis man ikke klarer å fremskaffe virkningsfulle vedtak og endre kurs.

Kommunedirektøren følger utviklingen i kommunens likviditet nøye. Det vil være nødvendig med en gjennomgang av fremdrift og betalingsplaner for vedtatte investeringer, for å se på når i året man må foreta låneopptak. Det vil da bli vurdert om man skal dele opp låneopptaket i to omganger i 2024. Likviditetsprognosen for 2024 viser at likviditeten fra august og ut året vil være utfordrende, men at man har vedtak på om nødvendig å ta opp kassekreditt på inntil 75 mill. kroner i 2024 for å ha likviditet til å dekke kommunens løpende utgifter til drift.

Kommunen har en høy lånegjeld på ca 1,5 mrd kroner. Høy lånegjeld belaster naturligvis ramme til drift/tjenesteproduksjon i form av høye finanskostnader. Vi har de siste 2 årene opplevd en renteøkning som slår ekstra kraftig ved høy gjeldsgrad. Til tross for at ca 45% av gjelden er bundet i fastrenteavtaler på over et år, forventes en rentekostnad i 2024 på ca 54,5 mill. kroner. Det ligger i planperioden en reduksjon i kommunens investeringer og låneopptak som vil redusere kommunens lånegjeld.

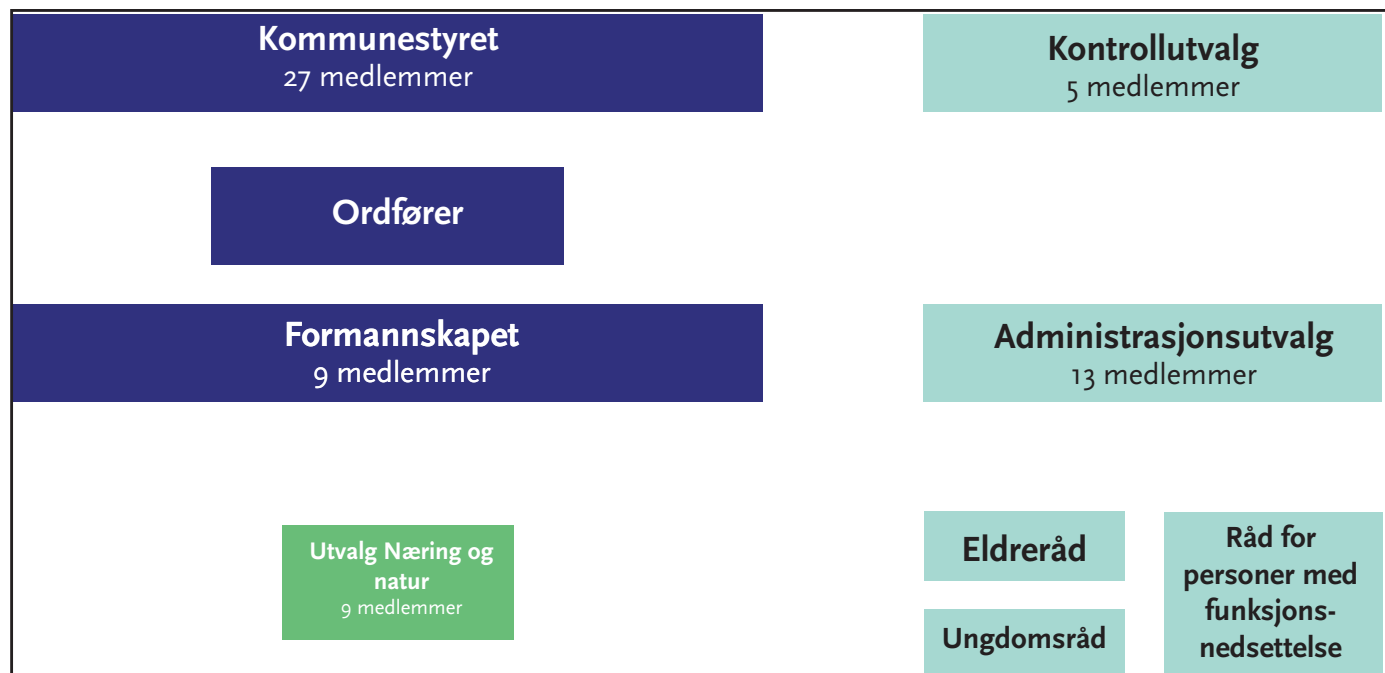
Forslag til vedtak i saken

Tertialrapport 1- 2024 for Nærøysund kommune tas til orientering med følgende presiseringer:

- Økonomirapporteringen i tertialrapport anses å innfri kravene i kommunelovens § 14-5 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret.
- Rapportering av finans- og gjeldsforvaltningen anses å være i tråd med kommunelovens § 14-13 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret. Det fremkommer ikke avvik i forhold til finansreglementet.
- Rapportering innenfor Internkontroll gir kommunestyret et godt bilde av arbeidet med å oppfylle forutsetningene i kommunelovens § 25 -1 (Internkontroll i kommunen).
- Kommunestyret ber kommunedirektøren holde trykk på omstillingsprosesser i hele organisasjonen for å oppnå budsjettbalanse og bærekraftig drift.

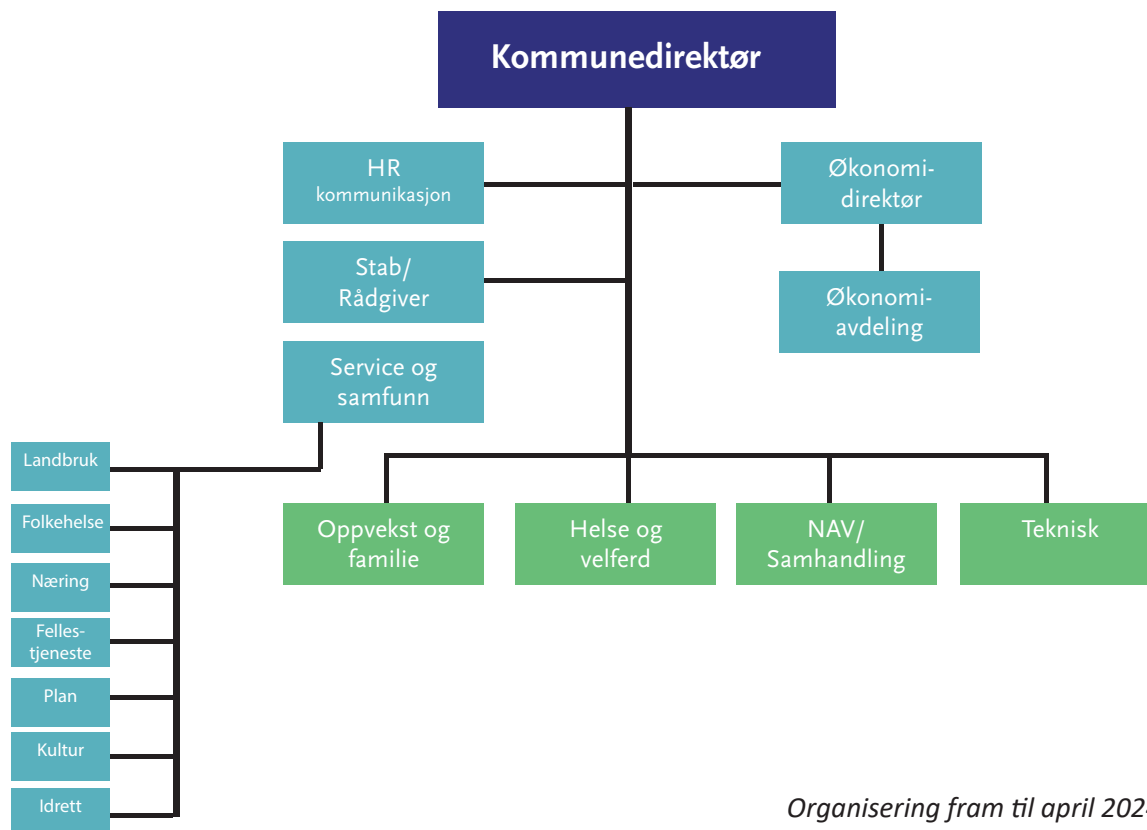
2.0 Organisasjon

2.1 Politisk organisering



Kommunestyret 2023-2027

2.2. Administrativ organisering



Organisering fram til april 2024

Endringer i organisasjonen i 1. tertial:

Tidligere Strategi og samfunn

Samfunnsplanlegger gikk over i annen stilling i november 2023, kommunalsjef Strategi og samfunn gikk over i annen stilling i desember 2023 og folkehelsekoordinator gikk ut i svangerskapspermisjon. Endringene av personell og ledelse i enheten, kombinert med pågående omstillingsarbeid generelt i kommunen, medførte at enheten fra 1. januar 2024 byttet navn til Service og samfunn og ligger i kommunedirektørens stab fra 1.1.2024.

Kultur, kulturskole, idrett og Fellestjenester legges inn i Strategi og samfunn.

Kommunikasjonsrådgiver er i 1. tertial overført til HR.

Midlertidig organisering Helse og velferd

Som en følge av at kommunalsjef Helse og velferd valgte å si opp sin stilling i april 2024 har kommunedirektøren satt en midlertidig organisering

av kommunalområdet som ble presentert for politikerne i april.

Enhet for Helse og mestring legges inn under leder Fellestjenester.

Kommuneoverlege flyttes direkte inn i linja under leder Fellestjenester.

Enhet Rus og psykisk helse legges inn under leder HR.

Enhetene Heldøgns omsorg, Hjemmebaserte tjenester og Miljøtjenesten samles inn under Pleie og omsorg som ledes av kommunedirektøren, hvor også tidligere enhetsleder for Brukerkontor og ressursstyring inngår i stab som Utviklings- og kvalitetsrådgiver.

Endringer i Teknisk

Enhetene kommunalteknikk og byggdrift ble fra 01.01.24 slått sammen til en ny enhet Drift og Infrastruktur. Dette for å kunne utnytte ressursene bedre, mer samhandling, samlokalisering og utføre mer i egenregi.

2.3 Sykefravær perioden 01.01.24 – 30.04.24

Sykefraværsoversikt for hele organisasjonen

Område	Kortid	Langtid	Totalt fravær
Kommunedirektør med stab	1,0	3,5	4,5
Oppvekst og familie	2,2	7,7	9,9
Helse og velferd	2,0	9,9	11,9
Teknisk	1,7	7,2	8,9
NAV	2,2	2,7	4,9
Totalt fravær i organisasjonen	1,9	8,1	10

Tilsvarende periode 2023

Område	Kortid	Langtid	Totalt fravær
Kommunedirektør med stab	0,2	2,0	2,2
Oppvekst og familie	2,6	8,2	10,8
Helse og velferd	2,6	8,2	10,8
Teknisk	2,5	5,8	8,3
Totalt fravær i organisasjonen	2,5	7,6	10,1

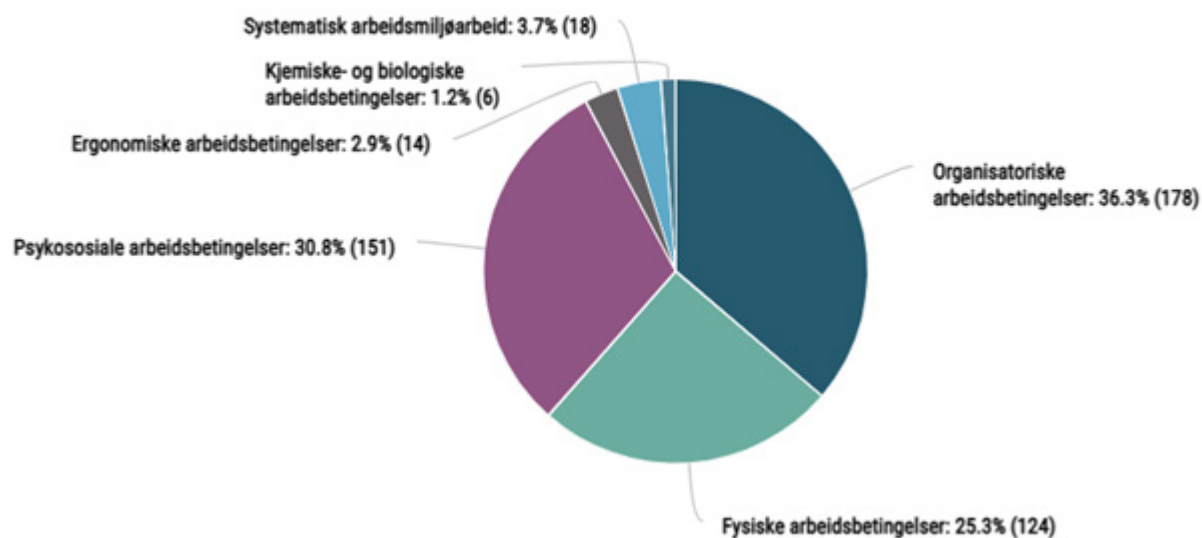
Fra 22. april har Nærøysund kommune startet opp et tettere samarbeid med Arbeidslivssenteret.

Dette medfører at ledere, tilitsvalgte, verneombud og ansatte vil involvere i praktisk forebyggende arbeid og det oppfølgende sykefraværsarbeidet. Her også en klargjøring av de plikter og rettigheter man som leder og ansatt har i sykefraværsarbeidet.

2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet

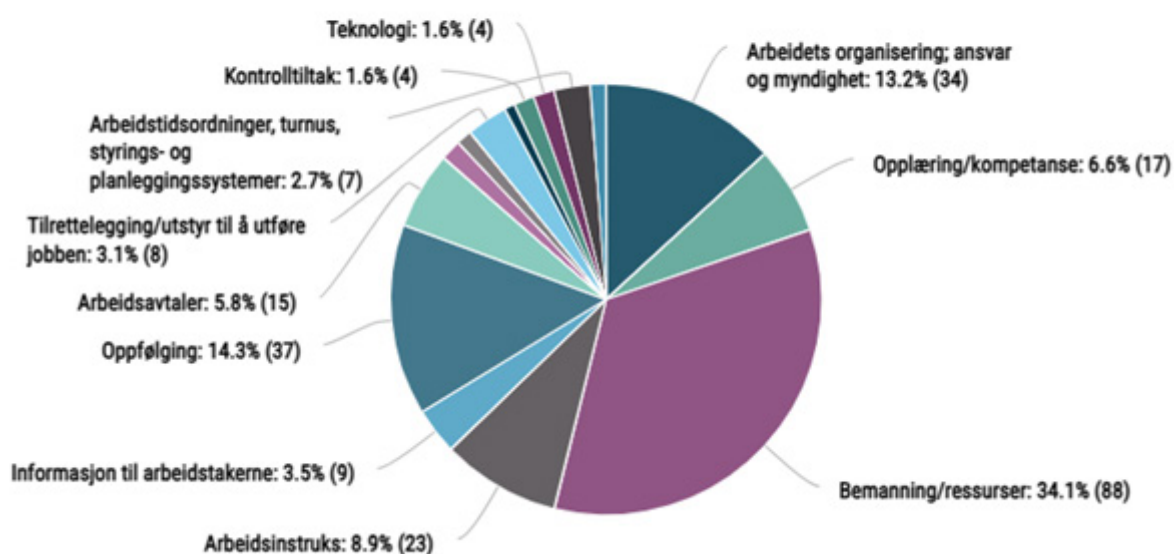
Kategori

1. jan 2024 - 30. apr 2024



Kategori

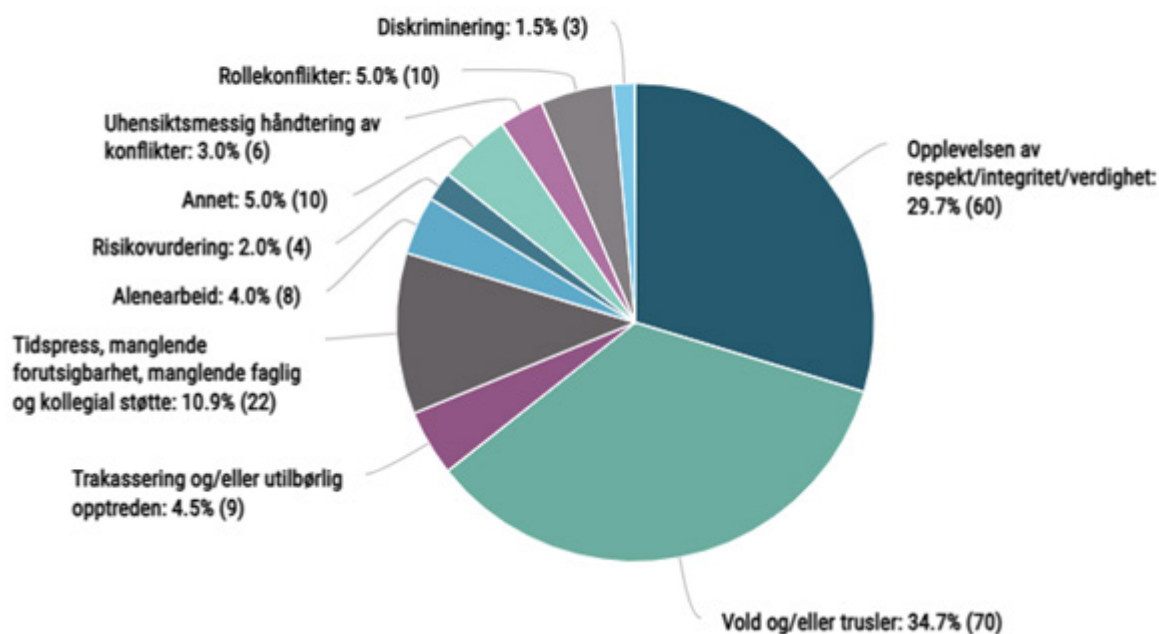
1. jan 2024 - 30. apr 2024





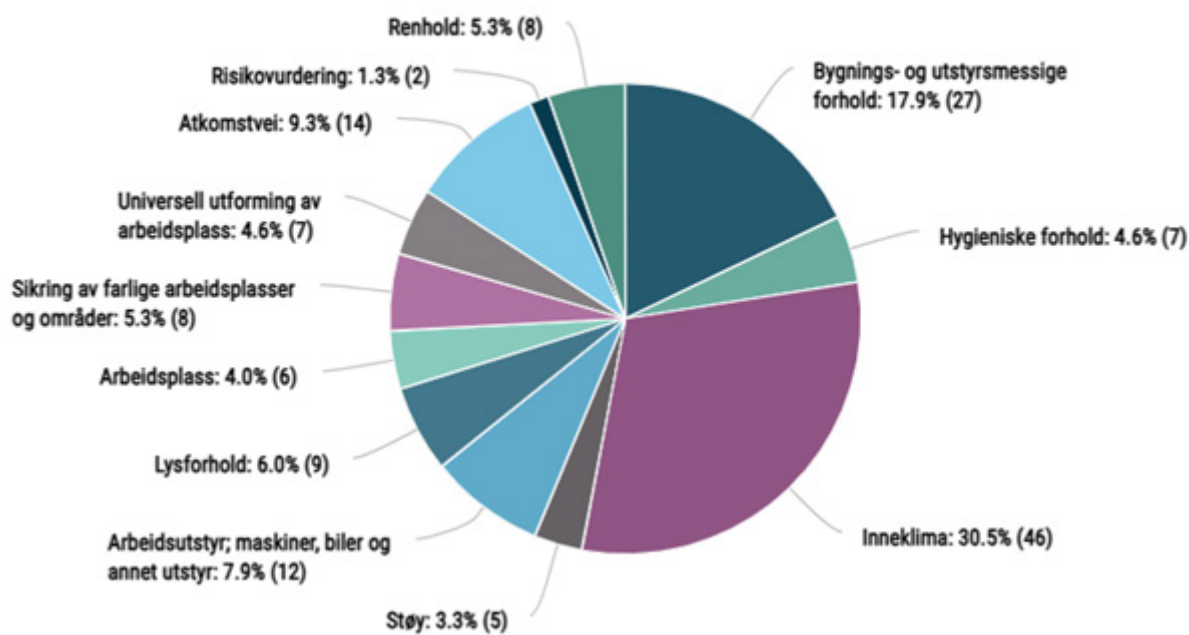
Kategori

1. jan 2024 - 30. apr 2024



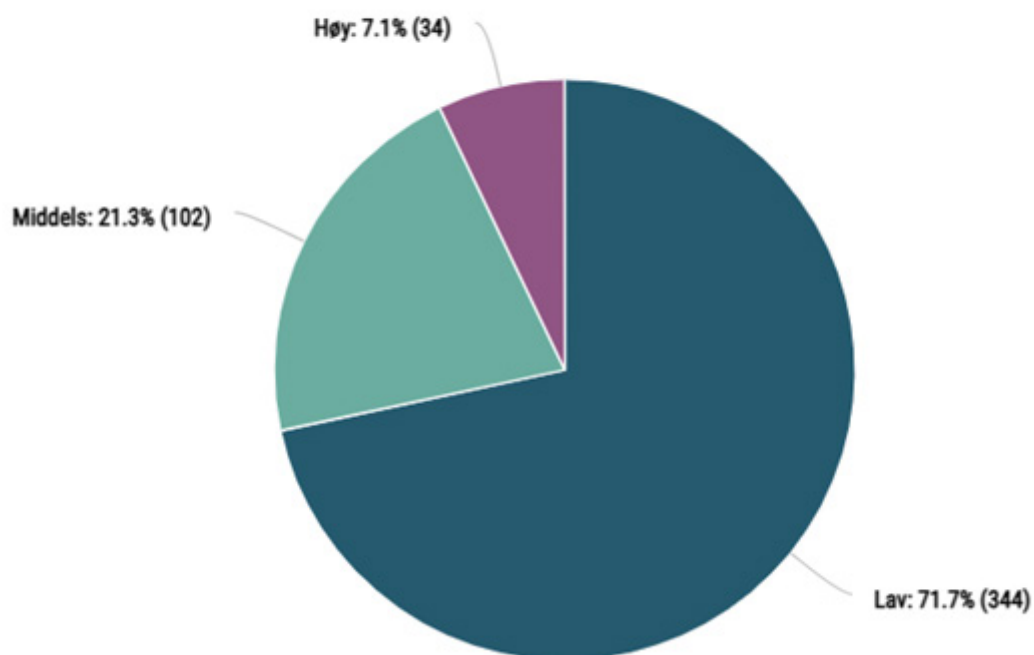
Kategori

1. jan 2024 - 30. apr 2024



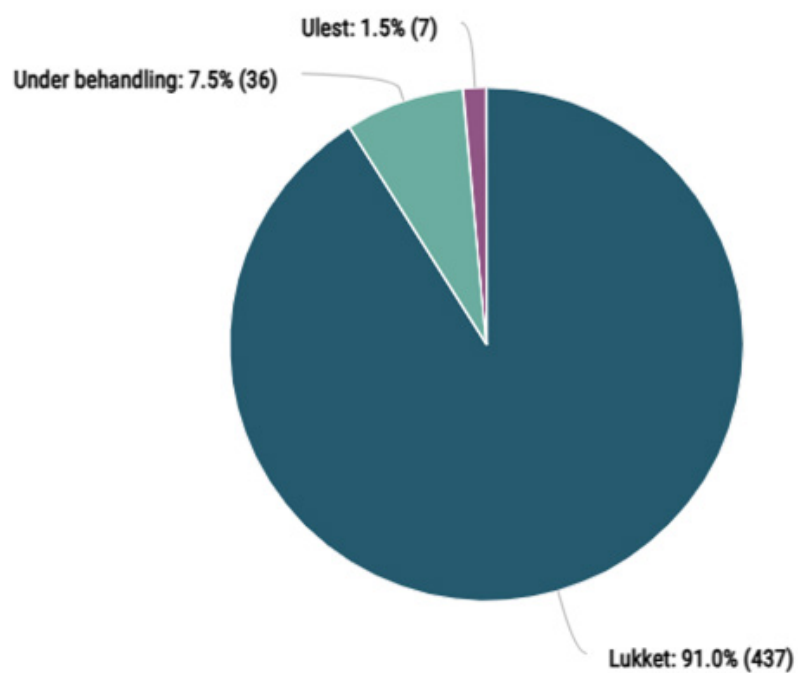
Alvorlighet

1. jan 2024 - 30. apr 2024



Status

1. jan 2024 - 30. apr 2024



2.5 Internkontroll

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



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

Kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen er ansvarlig for internkontrollen.

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

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

1. utarbeide en beskrivelse av virksomhetens

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

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

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

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

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

hovedoppgaver, mål og organisering

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

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

Virksomhetsstyring i Nærøysund kommune

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

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





Status for internkontrollarbeidet i Nærøysund kommune i henhold til kommunelovens § 25-1:

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

3.0 Økonomi

Vedtatte økonomiske måltall

Nærøysund kommunestyre vedtok følgende økonomiske måltall for 2023:

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

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

Pr 1. tertial viser regulert budsjett et forventet negativt netto driftsresultat på 34,5 mill. kroner, og en lånegjeld på nærmere 1,5 mrd kroner. Det betyr at vi ligger på rødt nivå både når det gjelder netto driftsresultat og brutto lånegjeld. Det viser at kommunen har økonomiske utfordringer med et for høyt driftsnivå og en for høy lånegjeld, og forsterker ytterligere behov for snarlig kursendring/omstilling.

3.1 Økonomi og drift

Driftsregnskapet pr 30.04.2024 viser et negativt netto driftsresultat på 63,6 mill. kroner, noe som er et avvik på 26,8 i forhold til periodisert regulert budsjett. Avvik på driftsinntektene skyldes i stor grad manglende inntektsført skatteinntekter for april, samt manglende inntektsført inntekt ressurskrevende brukere. Sykelønnsrefusjon ligger per utgangen av april 7,5 mill. kroner over budsjett. Men når det gjelder driftsinntektene for 2024 må også tas høyde for at man i revisors attestasjon av refusjon ressurskrevende brukere for 2023 fikk godkjent 13,2 mill. kroner mindre enn hva som var inntektsført i 2023. Dette vil få tilsvarende negativ innvirkning på resultatet i 2024.

Driftsutgiftene ligger pr 30.04.2024 vel 7,5 mill. kroner over budsjett. Det meste av merforbruket finner vi på lønn, mva.komp og overføring og tilskudd/overføring til andre. Her ligger blant annet innleie av leger inn, samt økt utbetalinger til økonomisk sosialhjelp. Når det gjelder avvik sosiale utgifter ligger det bokført inntekt fra premieavvik pensjon i budsjett.

Premieavvik bokføres imidlertid i regnskapet først i desember. Lønnsoppgjøret vil trolig bli på rundt 5,2%, i motsetning til avsatt pott i budsjett på 4,9%. Merskatteinntekt vil trolig dekke noe av gapet, men dette må man vurdere nærmere ved andre tertial.



Økonomisk oversikt - drift	Regnskap 30.04.2024	Reg. budsjett 30.04.2024	Forbruk %	Oppr.budsjett 30.04.2024	Regnskap 30.04.2023
Driftsinntekter					
1 Rammetilskudd	162.120.758	162.850.133	99,6 %	162.850.133	152.003.421
2 Inntekts- og formuesskatt	114.238.532	129.056.333	88,5 %	129.056.333	107.841.801
3 Eiendomsskatt	11.090.691	10.000.000	110,9 %	10.000.000	10.966.760
4 Andre skatteinntekter	0	1.000.000	0,0 %	1.000.000	0
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	19.854.559	29.431.333	67,5 %	29.431.333	24.797.854
6 Overføringer og tilskudd fra andre	33.132.054	24.823.442	133,5 %	24.738.442	37.711.882
7 Brukerbetalinger	10.152.844	9.614.943	105,6 %	9.614.943	9.814.398
8 Salgs- og leieinntekter	33.917.806	38.791.085	87,4 %	38.779.567	32.883.508
9 Sum driftsinntekter	384.507.244	405.567.270	94,8 %	405.470.752	376.019.624
Driftsutgifter					
10 Lønnsutgifter	234.090.231	229.001.239	102,2 %	217.452.341	223.148.366
11 Sosiale utgifter	45.127.296	44.325.503	101,8 %	44.325.503	41.204.881
12 Kjøp av varer og tjenester	107.635.928	116.229.268	92,6 %	115.992.749	136.289.910
13 Overføringer og tilskudd til andre	31.250.243	21.430.406	145,8 %	15.236.073	27.334.526
14 Avskrivninger	24.512.428	24.115.250	101,6 %	24.115.250	24.115.240
15 Sum driftsutgifter	442.616.125	435.101.667	101,7 %	417.121.917	452.092.924
16 Brutto driftsresultat	-58.108.882	-29.534.397		-11.651.165	-76.073.300
Finansinntekter					
17 Renteinntekter	3.947.948	4.000.000	98,7 %	4.000.000	3.742.842
18 Utbytter	0	1.333.333	0,0 %	1.333.333	1.328
19 Gevinster og tap på finansielle oml.m	0	0		0	0
20 Renteutgifter	15.563.148	18.003.667	86,4 %	18.003.667	13.092.991
21 Avdrag på lån	18.362.749	18.666.667	98,4 %	18.666.667	19.010.269
22 Netto finansutgifter	-29.977.948	-31.337.000	95,7 %	-31.337.000	-28.359.090
23 Motpost avskrivninger	24.512.428	24.115.250	101,6 %	24.115.250	24.115.240
24 Netto driftsresultat	-63.574.402	-36.756.146		-18.872.914	-80.317.150

Oppsummert pr 30.04.2024 viser driftsregnskapet at driftsnivået er for høyt. Man har frem til nå ikke klart å omstille driften i den grad man må for å holde seg innenfor vedtatte budsjетtrammer og oppnå en bærekraftig drift. For å kunne opprettholde en forsvarlig drift med dagens struktur er budsjетtrammene så langt i 2024 styrket med nærmere 50 mill. kroner. Det betyr at man skyver omstillingsbehovet og nødvendige strukturelle endringer foran seg.

Kommunens driftsnivå medfører at disposisjonsfondet er redusert med ca 50 millioner så langt i år. Likeså tærer et for høyt driftsnivå på kommunens likviditet, og kommunedirektøren vurderer fortløpende fremover behov for anvendelse av kassekreditt. Prognosene viser at kommunen vil få en anstrengt likviditet fra august 2024 og ut året.

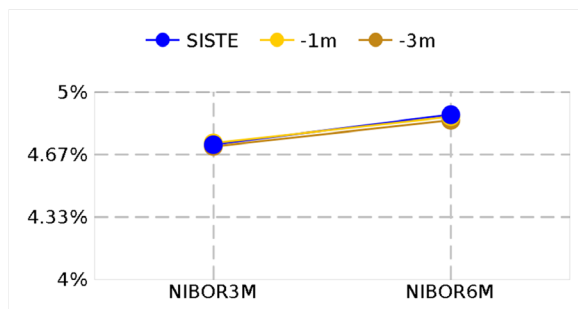
Kommunalområde	Regn 4/2024	Buds 4/2024	Avvik 4/2024	
1 Sentraladm	20 286 728	34 995 151	-14 708 425	
+ 100 Kommunedirektør	14 425 955	28 590 896	-14 164 943	
+ 105 Tilskudd til kommunale samarbeid	5 860 773	6 404 255	-543 482	
2 Oppvekst	114 171 172	114 099 739	71 430	
+ 200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	28 599 585	31 034 960	-2 435 375	
+ 210 Helsestasjon	3 059 152	3 016 667	42 485	
+ 212 Barnevernstjenesten	14 558 300	15 870 112	-1 311 814	
+ 213 PPT	1 936 670	1 679 700	256 972	
+ 220 Austafjord skole	3 159 109	2 879 697	279 418	
+ 221 Rørvik skole	22 503 211	20 108 011	2 395 198	
+ 222 Foldereid oppvekstsenter	2 632 970	2 326 057	306 911	
+ 223 Gravvik oppvekstsenter	2 185 357	2 193 661	-8 303	
+ 226 Kolvereid skole	17 134 514	16 653 562	480 948	
+ 228 Nærøysundet skole	5 621 849	5 495 361	126 485	
+ 230 Heimen barnehage	2 254 186	2 444 522	-190 334	
+ 231 Tårnet barnehage	2 694 285	2 462 688	231 596	
+ 233 Kolvereid barnehage	6 482 524	6 222 039	260 484	
+ 235 Austafjord barnehage	667 978	764 233	-96 255	
+ 239 Værum barnehage	681 482	948 469	-266 986	
3 Helse	132 627 153	125 680 513	6 946 638	
+ 300 Helse og velferd	874 450	1 261 354	-386 906	
+ 310 Brukerkontor og ressursstyring	5 591 438	6 818 942	-1 227 508	
+ 320 Helse og mestring	17 217 389	13 736 219	3 481 173	
+ 330 Heldøgns omsorg	38 426 051	35 408 151	3 017 899	
+ 340 Hjemmebaserte tjenester	29 923 807	27 931 887	1 991 917	
+ 350 Miljøtjenesten	18 924 582	20 646 197	-1 721 615	
+ 360 Rus og psykisk helse	21 669 436	19 877 763	1 791 678	
4 Drift og utvikling	37 064 442	29 176 221	7 888 221	
+ 400 Teknisk	928 901	1 792 036	-863 136	
+ 410 Byggesak/oppmåling/plan	1 509 582	1 116 695	392 894	
+ 420 Kommunalteknikk	10 579 679	7 542 581	3 037 094	
+ 430 Brann	4 477 986	4 089 559	388 426	
+ 440 Bygghrift	19 568 294	14 635 350	4 932 943	
6 NAV / Samhandling	29 062 997	22 998 615	6 064 385	
+ 600 NAV leder / Kommunalsjef samhandl	15 658 859	10 454 660	5 204 200	
+ 640 Maks	13 404 138	12 543 955	860 185	
7 Service og samfunn	23 584 173	21 834 075	1 750 093	
+ 700 Service og samfunn - kommunalsjef c	2 966 374	2 399 360	567 015	
+ 710 Fellestjenester	14 593 085	12 732 932	1 860 154	
+ 730 Kultur	6 024 714	6 701 783	-677 076	

3.2 Finans og gjeldsforvaltning

Rentemarkedet

På rapportdagen var NIBOR3M 4,72%, NIBOR6M 4,88% og 10-års swaprente 4,02%. Grafer og tabeller nedenfor viser en nærmere oversikt.

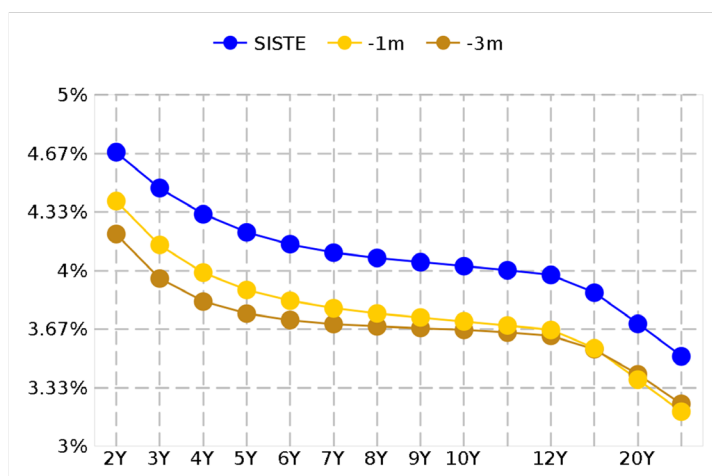
Flytende renter (NIBOR)



INDEKS	SISTE	-1m	-3m
NIBOR3M	4,72%	4,73%	4,71%
NIBOR6M	4,88%	4,87%	4,85%

3 måneders NIBOR er den mest benyttede referanserenten for flytende rente i Norge. Dette er en flytende rente som varer i 3 måneder av gangen. Lån tilknyttet NIBOR har normalt i tillegg et marginpåslag fra banken. Endringer i NIBOR vil relativt raskt påvirke rentekostnaden for lån med flytende rente.

Fastrenter



LØPETID	SISTE	-1m	-3m
Swap 2Y	4,67%	4,40%	4,21%
Swap 3Y	4,47%	4,15%	3,95%
Swap 4Y	4,32%	3,99%	3,82%
Swap 5Y	4,22%	3,89%	3,76%
Swap 6Y	4,15%	3,83%	3,72%
Swap 7Y	4,10%	3,79%	3,70%
Swap 8Y	4,07%	3,76%	3,68%
Swap 9Y	4,05%	3,73%	3,67%
Swap 10Y	4,02%	3,71%	3,66%
Swap 11Y	4,00%	3,69%	3,65%
Swap 12Y	3,98%	3,66%	3,63%
Swap 15Y	3,87%	3,56%	3,55%
Swap 20Y	3,70%	3,38%	3,41%
Swap 25Y	3,51%	3,20%	3,24%

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

Forventede NIBOR-renter

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

Indeks	Siste	Forventet om 1 år	Forventet om 2 år	Forventet om 3 år
NIBOR3M	4,72%	4,34%	3,90%	3,65%
Endring		-0,38%	-0,82%	-1,07%
NIBOR6M	4,88%	4,47%	4,04%	3,80%
Endring		-0,41%	-0,84%	-1,08%

Trender

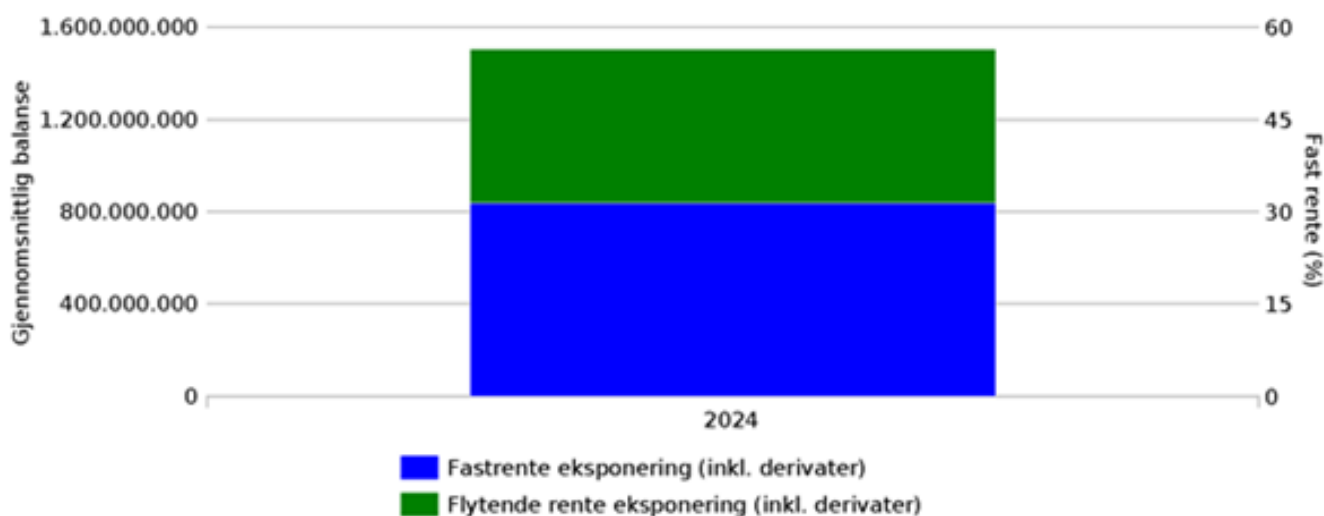
Tabellen nedenfor viser utvalgte nøkkeltall for gjeldsporteføljen for Nærøysund kommune.

	30.04.2024	30.01.2024	30.10.2023
Utestående nettobalanse	1.495.656.257	1.501.779.806	1.496.697.787
Utestående bruttobalanse	1.495.656.257	1.501.779.806	1.496.697.787
Utestående nominelt i derivater			
Derivater i % av restgjeld			
Gjennomsnittlig rente siste 12 mnd	3,33%	3,13%	2,93%
Gjennomsnittlig rente eks. derivater siste 12 mnd	3,33%	3,13%	2,93%
Rentekostnader siste 12 mnd	50.015.018	47.176.604	44.171.896
Rentekostnader eks. derivater siste 12 mnd	50.015.018	47.176.604	44.171.896
Rentebinding (år)	2,22	2,35	2,28
Andel rentebinding < 1 år	54,75%	53,10%	53,41%
Rentebinding (år) eks. derivater	2,22	2,35	2,28
Andel rentebinding < 1 år eks. derivater	54,75%	53,10%	53,41%
Kapitalbinding (år)	12,11	12,24	12,31
Andel av kapitalbinding < 1 år	3,98%	3,83%	3,83%

På analysedagen var snittrenten (siste 12 mnd) 3,33% (30/360 basis) på utestående nettobalanse 1.495.656.257 kr. Rentekostnad (siste 12 mnd) frem til analysedato er 50.015.018 kr.

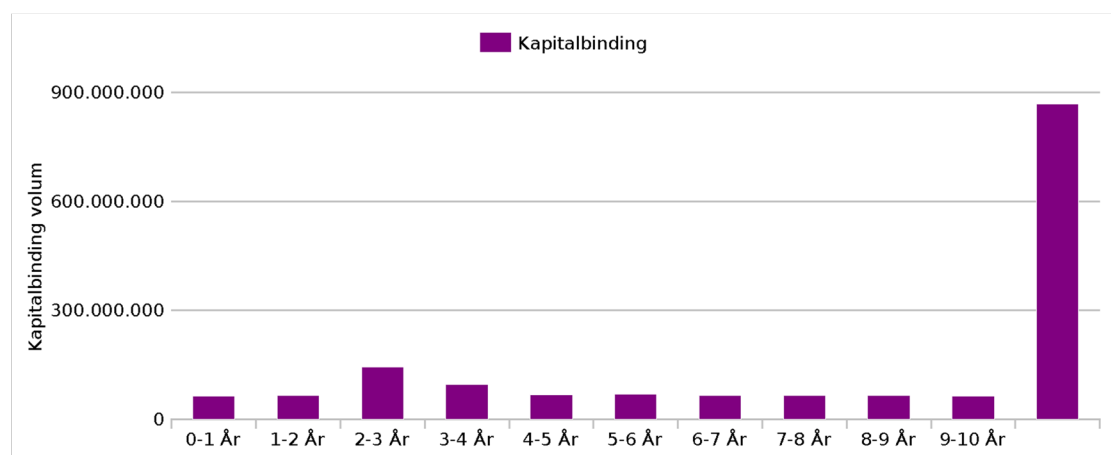
Fordeling fast og flytende rente

Gjeldsporteføljen for Nærøysund kommune for løpende lån har 55,67% andel fast rente for inneværende år.



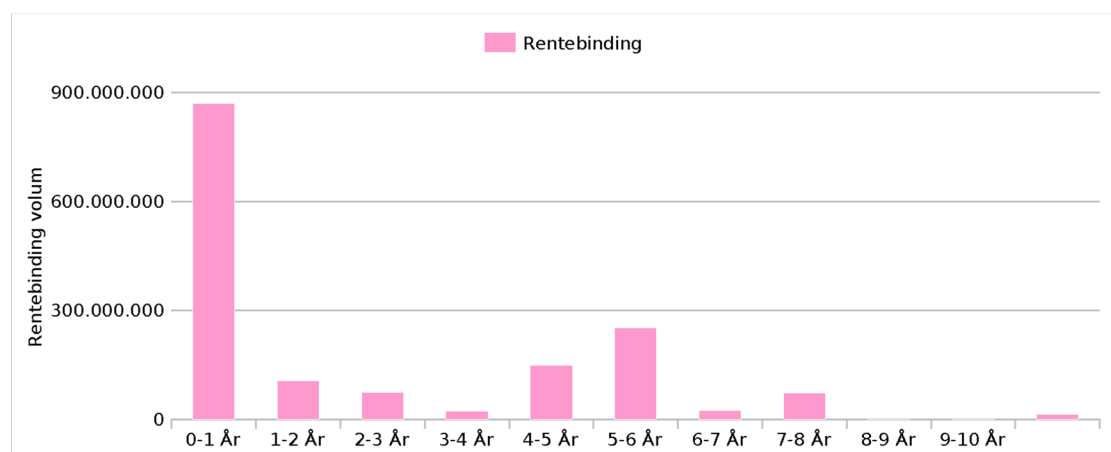
5 Finansiell risiko

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



Kapitalbinding viser hvordan porteføljens avdrag og låneforfall er fordelt frem i tid. Lave søyler vil normalt representere sum årlige avdrag. Høye søyler vil normalt representere avdragsfrie lån (f.eks. sertifikat- eller obligasjonslån) som forfaller i sin helhet.

En stor andel kort kapitalbinding indikerer at store deler av porteføljen snart forfaller og må refinansieres eller innløses innen kort tid. Dette kan i såfall innebære en finansiell risiko.



Rentebinding viser hvordan rentenes varighet er fordelt i porteføljen. Lån med flytende rente har rentebinding lavere enn 1 år. En stor andel kort rentebinding kan utgjøre en finansiell risiko ved å eksponere porteføljen for endringer i rentemarkedet.



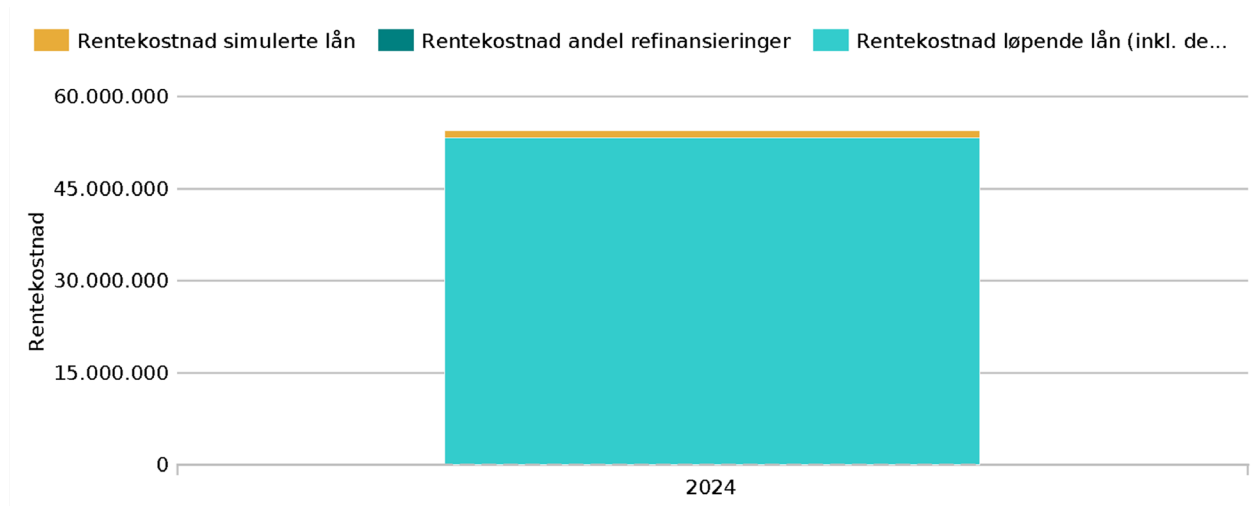
Gjeldsporteføljens gjennomsnittlige kapitalbinding er 12,21-år og den gjennomsnittlige rentebindingen er 2,22-år. I porteføljen har 3,88% en kapitalbinding på 1 år eller mindre, og 54,75% har en rentebinding på 1 år eller mindre. Uten derivater hadde 54,75% av porteføljen hatt en rentebinding på 1 år eller kortere.

	Rentebinding (år)	Rentebinding (kr)	Kapitalbinding (år)	Kapitalbinding (kr)
0-1 År	0,07	870.392.134	0,51	63.313.971
1-2 År	1,43	106.117.767	1,49	65.466.031
2-3 År	2,35	74.675.267	2,70	144.813.730
3-4 År	3,57	22.816.947	3,38	95.877.602
4-5 År	4,41	149.937.267	4,48	67.599.622
5-6 År	5,51	253.180.390	5,47	68.771.716
6-7 År	6,63	25.645.499	6,48	66.042.596
7-8 År	7,17	72.373.843	7,46	65.587.022
8-9 År	8,39	542.857	8,47	65.349.760
9-10 År	9,39	542.857	9,46	63.680.231
Over 10 År	22,39	13.571.429	18,85	867.293.975
Totalt	2,22	1.589.796.257	12,21	1.633.796.257

OBS! I analysen av finansiell risiko inkluderes ikke effekten av forventede refinansieringer i porteføljen.

Rentekostnader

For inneværende kalenderår (2024) forventes rentekostnader, inkludert eventuelle forventede refinansieringer og simulerte låneopptak, å bli 54.463.433 kr.



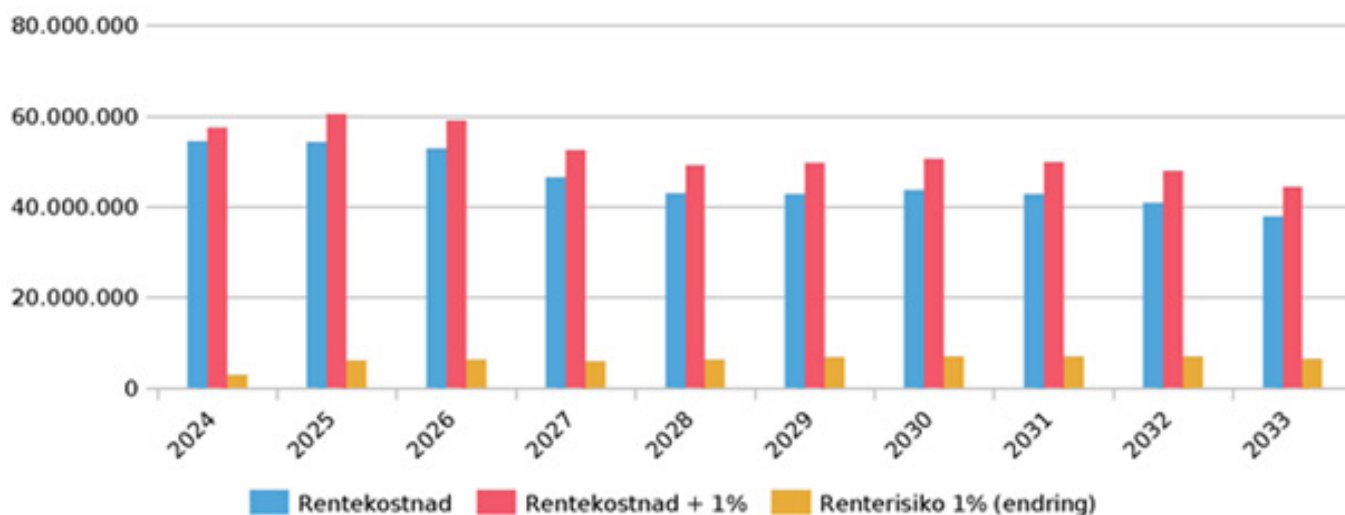
Periode	Rentekostnader inkl derivater, refin. & simulering	Rentekostnader løpende lån & derivater	Rentekostnad simulerte lån	Rentekostnad refinansieringer
2024	54.463.433	53.271.774	1.191.659	0

Renterisiko

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

Periode	Rentekostnad	Rentekostnad +1 %	Andel økning renterisiko 1%
2024	54.463.433	57.421.738	2.958.305
2025	54.307.972	60.420.647	6.112.675
2026	52.802.866	59.031.459	6.228.593
2027	46.477.632	52.521.575	6.043.943
2028	42.979.899	49.241.637	6.261.738
2029	42.756.956	49.685.404	6.928.448
2030	43.646.168	50.605.090	6.958.922
2031	42.754.694	49.836.545	7.081.851
2032	40.939.239	47.941.834	7.002.595
2033	37.963.257	44.503.882	6.540.625

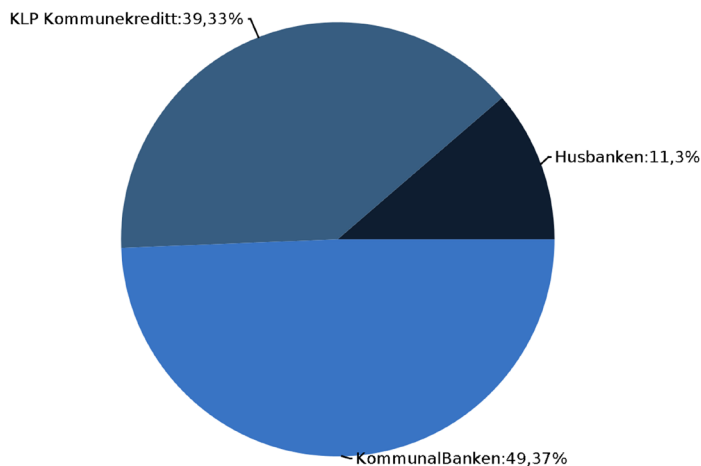
Denne endringen med 100 bp (1%) vil potensielt medføre 2.958.305 kr høyere rentekostnad for inneværende år, og inntil totalt 62.117.695 kr over de 10 kommende årene.



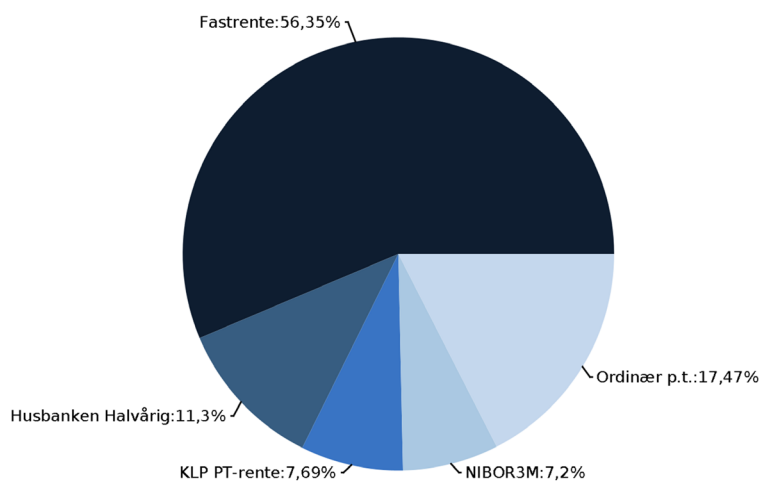


8 Långivere, motparter og produktfordeling

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



Långiver	Gjeld	Andel i %
KommunalBanken	738.342.598	49,37%
KLP Kommunekreditt	588.264.422	39,33%
Husbanken	169.049.237	11,30%



Kategori	Utestående	Andel
Husbanken Halvårig	169.049.237	11,30%
Ordinær p.t.	261.225.260	17,47%
NIBOR3M	107.645.178	7,20%
Fastrente	842.794.161	56,35%
KLP PT-rente	114.942.421	7,69%

Rammer i finansreglementet

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

	Grenseverdier	30.04.2024	30.07.2024	30.10.2024
Finansreglement 2020				
Fastrente min 33 % max 66%	33,30 - 66,60 (Prosent)	56,35%	53,06%	52,87%



4.0 Investeringer

4.1 Investstringsregnskapet

		Regnskap	Budsjett	Kommentar
Prosjekt		4/2024	2024	
33001	Senger	0	250 000	
41004	Geovekstprosjekt	0	350 000	Pågår hele året
41005	Boligfelt Byåsen	0	1 642 000	Gjelder restkostander arkeologisk utgravinger på boligområde Byåsen. Fylkeskommunen som fakturerer
42021	Ny veg samt fiber Kråkøya	0	8 809 000	Ferdig, slutfaktura manler
42024	Tjønnsøyvegen	444 750	13 137 000	Avklaring pågår
42029	Gatelysanlegg Kirkåsen - Kolvereid	440 488	1 606 000	Utføres våren 2024, i egenregi, jf FS vedtak
43002	Brannstasjon Rørvik	3 485 053	21 602 000	Pågår, ferdig okt 24
44005	NAV-lokaler	0	1 125 000	Oppstart høst 24
44007	Rus / Psykiatri	72 517	22 115 000	Pågår, trinn 1 ferdig okt/nov 24 og trinn 2 mars/april 25
44023	Akt.omr / uteanlegg K.eid skole	578 125	11 494 250	Pågår, ferdig høst 24
44033	Rørvik skole	0	2 200 000	Planlegging pågår, utføres sommer 24
44036	Hovedkjøkken kjøl/frys/utstyr	0	1 000 000	Satt på vent
50000	Fordelingsnett vann	672 976	2 500 000	Pågår hele året
50002	Høydebasseng Marøya	369	2 674 000	Pågår, trykkøkingsstasjon er under utførelse
50005	Nordre	34 057	7 500 000	Utarbeidelse anbud pågår
50017	Vann Strandgata	0	4 500 000	Prosjektering ikke startet, forventet oppstart høst 24
50018	Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	475 000	Ses i sammenheng med samlokalisering drift
50019	Brannalarm alle renseanlegg	0	720 000	Prosjektering pågår
50107	Kapasitetsøkning vann Marøya	0	2 000 000	Marøystranda industriområdet, avventer fremdrift fra eierne
51000	Fordelingsnett avløp	663 476	2 500 000	Pågår hele året
51001	Renseanlegg Kolvereid	0	850 000	Klargjøring av renseanlegget pågår. Montering skjer i løpet av sommer/høst 24
51005	Nordre	34 058	7 500 000	Utarbeidelse anbud pågår
51008	Renseanlegg Rørvik	0	500 000	Avventes, ses i sammenheng på kommunedelplan Rørvik
51017	Avløp Strandgata	0	4 500 000	Prosjektering ikke startet, forventet oppstart høst 24
51018	Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	475 000	Ses i sammenheng med samlokalisering drift
80000	EGENKAPITALINNSKUDD KLP	0	2 600 000	
Sum prosjekt		6 420 323	124 624 250	

5.0 FNs Bærekraftsmål

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

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

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



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

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

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



Kilde: Stockholm Resilience Center

6.0 Planarbeidet

Kommentar til

planarbeidet i perioden:

Kommuneplanens arealdel:

Planforslaget har vært på 1.gangs høring i perioden.

Kommunedelplan Rørvik:

Arbeid med planen pågår. Planprogram er sendt på høring.

Klima- og miljøplanen:

Planen har vært på høring vinteren 2023-2024.

Det arbeides nå med forberedelser til sluttbehandling.

Temaplan for vann:

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

Temaplan for brannberedskap:

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

Temaplan for bygg og bolig:

Planarbeidet er ikke igangsatt

7.0 Folkehelse

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

Et godt folkehelsearbeid er avhengig av alle aktørene i kommunen, frivillighet, næringslivet og befolkningen bidrar. Folkehelsekoordinator jobber derfor med en rekke aktører for å møte kommunens utfordringer og muligheter i henhold til kommunens utfordringsbilde. Dette innebærer blant annet å bistå ulike aktører i å identifisere utfordringer, samt jobbe i henhold til disse utfordringene. Dette innebærer for eksempel å utarbeide prosjekter eller søke tilskudd. Eksempler på dette i perioden er opprettelse av ulike helse og mestringstilbud, prosjektstøtte til barnevernet, tilskuddsbistand til kultur, bistå frivilligheten i å tilrettelegge for sommeraktiviteter, alle med-dugnad og den store utstyrsdagen. Folkehelsekoordinator jobber fortsatt med å videreutvikle BUA og etablere en ABC (Hodebra)-sertifisering for bedre mental helse.

Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats er en omfattende og tverretattlig plan for å oppnå gode liv i Nærøysund som det ble jobbet tverrfaglig bredt med et inngående medvirkningsarbeid i 2023. Planen er skøvet noe frem i tid, som følge av et ønske om en tydeligere profil på oppgave og ansvarsfordelingen på tvers av enheter, og også som følge av pågående omstillingsarbeid.

2023 var siste prosjektår for 0-24 samarbeidet hvor kommunen har hatt innsatsområdene familieteam, familiekoordinatorer og inkludering i fritid. Prosjektet ble evaluert i 2. halvår 2023. Familieteam ble tildelt videreføringsmidler fra Statsforvalteren, og er videreført 1. halvår 2024. Kommunen er også med i Program for folkehelse, og evaluering av Elevtjenesten er ferdigstilt.

8.0 Kommunedirektørens stab

8.1 Kommunedirektøren

Regnskapet for kommunedirektørens ansvar viser pr 1. tertial at man har god budsjettkontroll. Dersom det ikke påløper uforutsette kostander vil man klare å holde seg innenfor vedtatt budsjetttramme.

Det er avsatt en pott på 4,9% til dekning av årets lønnsoppgjør, som utgjør 35 mill. kroner. Slik det ser ut nå kan man forvente å lande på et oppgjør på 5,2%, hvorav det er avsatt 1,1% til lokale forhandlinger som vil ha virkningstidspunkt først 1.10.2024.

Det generelle tillegget vil bli gitt med virkning 1.5.2024. Iverksetting av tariffoppgjøret vil skje ved september lønn, med etterbetaling fra 1.5. Kommunedirektøren vil komme tilbake til virkningen av oppgjøret sett opp imot avsatt budsjettpost.

8.2 HR

Organisasjon

Enhet rus – og psykisk helse rapporterer til HR i forbindelse med oppsigelse fra kommunalsjef Helse og velferd. Utover dette ingen organisatoriske endringer i HR.

Implementering av personalmelding krever store ressurser fra HR, der ledere følges opp tett i denne fasen. Elektronisk personalmelding vil medføre raskere prosesser og færre manuelle oppgaver i organisasjonen.

Økonomi og drift

HR er inne i aktuelle omstillingsprosesser ved ulike enheter, her blant annet ved overtallighet i ulike enheter. HR har dedikert faste kontaktpersoner til de ulike kommunalområdene, dette for å sikre kontinuitet og forutsigbarhet i de prosessene.

Sykefravær, HMS og internkontroll

HR har 0,6 % fravær i perioden.



8.3 Service og samfunn

8.3.1 Stab

Organisasjon

Service og samfunn ble opprettet ved årsskiftet. I den forbindelse skiftet strategi og samfunn navn til service og samfunn - stab, område 700. Ved opprettelse av service og samfunn ble også enhetene fellestjenesten (710) og kultur (730) organisert under service og samfunn.

Funksjonene kommunikasjon og omdømme, og kommuneoverlege, ble flyttet ut av enheten service og samfunn – stab til henholdsvis avdeling HR, og enhet helse og mestring. Stillingen som klima og miljørådgiver ble avsluttet 01.03.2024. Folkehelsekoordinator er ute i permisjon 1. halvår og stillingen som samfunnsplanlegger er vakant og midler er omdisponert i samme periode. Ut over dette er det ikke foretatt organisasjonsmessige endringer ved enheten.

Økonomi og drift

Totalt for område 700 – Service og samfunn – stab – har en i 1.tertial hatt et forbruk på 2.966.374 mot et budsjett i same periode på 1.986.027, et negativt avvik på 980.348.

Funksjon 23350 – Folkehelse - Avviket skyldes avvik fastlønn (221.131), tilhørende sosiale kostnader, og årskontingenter som ikke er oppsagt med års bindingstid. Avvik må sees i sammenheng med bruk av bundet disposisjonsfond, avvik fastlønn skal føres på oppvekst og familie - 200/23200, og vil bli korrigert for hele tertialet, og vil være i balanse ved neste rapportering.

Funksjon 32550 – Næring og utvikling –

Funksjonen har i 1.tertial et merforbruk på kr 698.500. Avvik skyldes manglende regnskapsføring av bruk av disp.fond, som følge av utbetalinger av tilskudd i tråd med tidligere vedtak som innebærer bruk av næringsfond. Fondsføring følges opp sammen med økonomi.

Øvrige funksjoner er i balanse.

Samlet for 1.tertial ligger område 700 – Stab i regnskapsmessig balanse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Hittil i år har 700 - Service og samfunn – Stab - hatt et sykefravær på 0,4 %. Dette er kun korttidsfravær fordelt på flere ansatte. Med bakgrunn i kjennskap til fraværs- grunn, iverksettes det ikke særlige tiltak relatert til dette fraværet. Dette er en gledelig lav sykefraværspersent.

Medarbeidersamtaler med alle ansatte er flyttet frem i tid med bakgrunn i endringer i enheten, men vil bli gjennomført innen utgangen av 1.halvår. Adelingen har fokus på arbeidsmiljø både internt og relatert til hele organisasjonen. Avdelingen har utarbeidet en arbeidsmiljøplakat med viktige huskereglene for et godt arbeidsmiljø. IA-plakat vil bli utarbeidet 1.halvår 2024.

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

Hittil i år er det ikke meldt avvik.



8.3.2 Fellestjenesten

Organisasjon

Kommunens økonomiske situasjon med et innsparingskrav i 2024 på 4,8 mill. kr fra driftsnivået i 2023 har medført organisasjonsmessige forhold som har påvirket driften i 1. tertial. Servicetjenesten ble redusert med 0,6 årsverk fra 01.01.2024 og fra medio februar ble 100 % stilling i politisk sekretariat satt vakant fram til 1. november. Arbeidsoppgavene er ivaretatt med omfordeling av oppgaver mellom ansatte i fellestjenesten.

Økonomi og drift

Måltallene for forbruk i forhold til budsjett for 1. tertial er 36,88 % på lønn og 33,32 % på drift. De totale lønnskostnadene (inkl. refusjoner og lønnstilskudd) for ansvar 710 viser et forbruk på 41,6 % i forhold til budsjett.

Fastlønn på ansvar 710 ligger over måltallet (43,3 %). Hovedårsaken til avviket er at det er budsjettert med uttak av 1,5 stilling fra mars 2024 og uttak av 2 stillinger fra juni 2024.

Variabellønn ligger over måltallet (71,8 %).

Hovedårsaken til dette er at det er budsjettert uten IT-vakt med årsvirkning. Pga. oppsigelsestid av avtale på 3 måneder og arbeid med å finne alternative løsninger for å sikre forsvarlig drift og sikkerhet har det vært IT-vakt hele 1. tertial. Ordningen vil også bli opprettholdt videre til tilfredsstillende alternativ løsning er på plass.

Forbruket på drift (eks. lønnsposter) er på 42,6 % (måltall 33,3 %) og det totale forbruket i perioden sett opp mot årsbudsjettet er på 39,3 %. Drift eks. lønn er noe høyere enn måltallet pga. at en del større utgiftsposter som leasingutgifter IT-utstyr, lisenser (IT) og forsikringer utbetales halvårsvis i 1. tertial.

Basert på regnskap per 30.04.2024 er det foreløpig ikke behov for budsjettreguleringer. Det vil imidlertid bli fremmet en reguleringssak for finansiering av allerede igangsatte prosjekter (IT) som opprinnelig var budsjettert på investering i 2023. Det er avsatt

1,5 mill. kr vedlikehold IKT, arkiv, låsesystemer med mer 12300/100/12000.

Funksjon 12010 IT har et totalt forbruk 40,1 % av budsjett. Som beskrevet tidligere skyldes dette i hovedsak kostnader for lengre perioder som er belastet drifta i 1. tertial. Videre er ikke refusjon for salg av tjenester til Leka kommune utfakturert. Fakturering gjennomføres halvårsvis. Det er budsjettert med innsparing på kto. 11953 Lisenser for bruk av fag- og støttesystemer. Det er noe usikkert om denne budsjettforutsetningen vil holde. Dette skyldes økning i antall lisenser (brukere) i løpet av året, ny rammeavtale printere fra juni 2024 og forsinkelser i HRM/personal-meldingprosjektet som forsinker arbeidet med HRM/AD synk som er forutsatt å gi gevinster med kontroll og tilpasning av lisenser i forhold til behov og antall ansatte til enhver tid.

IT-budsjettet er svært stramt, og bygger på forutsetning om at utgående leasingavtaler på IT-utstyr (skole) ikke fornyes. Utskiftingsplan på IT-utstyr og infrastruktur settes på vent og at alle nødvendige utskiftninger, tilleggskjøp osv. fra kommunalområdene faktureres bestiller.

På funksjon 12012 Kantine er de totale lønnskostnadene under måltallet med 22,3 %. Dette skyldes redusert bemanning på grunn av langtids-sykemelding i hele 1. tertial. Det er ikke benyttet innleie. Arbeidsoppgavene er løst med omdisponeringer av eget personell ved behov og stenging av en eller begge kantinene ved fravær, men det behov for en internregulering mellom lønnsposter. Mindre oppslutning blant ansatte om «kaffeavtalen» enn forutsatt gir en forventet mindreinntekt på ca. 275 000.- på årsbasis hvis ikke oppslutningen øker i løpet av året.

På funksjon 12013 Leiebiler er forbruket noe høyt i forhold til måltallene 46,7 %. Avviket skyldes forsikringer betalt tidlig på året for en lengre periode, og uforutsette endringer i drift og leasing-kostnader pga. endringer i fordeling og disponering av kommunens bilpark. Det forventes også ekstra

ikke-budsjetterte kostnader som følge av oppgjør ved avslutning av leasingavtaler som var forutsatt forlenget og flere uhell/ skader på bilene enn forutsatt i 1. tertial.

Funksjon 12014 Fellesutgifter har lavere forbruk enn måltallet i første tertial (17,7 %). Noe av årsaken skyldes stort fokus på innsparing og god budsjett disiplin, men hovedårsaken er at årlige kontingenter til f.eks KS ikke er fakturert i 1. tertial.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det totale sykefraværet i perioden 01.01.2024-30.04.2024 er på 7 % (korttidsfravær 0,9 % og langtidsfravær 7 %). I første tertial 2023 var det totale sykefraværet i avdelingen på 4,9 % (korttidsfravær 1,9 % og langtidsfravær 3 %). Årsaken til korttidsfraværet er i hovedsak luftveisinfeksjoner/ magesvirus. Langtidsfravær skyldes ikke arbeidsplassrelaterte årsaker.

Det gjennomføres ikke spesielle tiltak for å redusere sykefraværet ut over tilrettelegging for den enkelte ved behov, fokus på arbeidsmiljø og lav terskel for hjemmekontor ved tilfeller der oppmøte på arbeidsplassen kan medføre overføring av smitte til kolleger. At korttidsfraværet i perioden er under 1 % må sies å være positivt. Spesielt med bakgrunn i den usikkerheten som har vært i enheten i perioden med tanke på pågående omstillingsprosesser med fokus på nedbemanning og intern omfordeling av arbeidsoppgaver.

Fellestjenesten gjennomgår aktivitetene på HMS-årshjulet på personalmøtene. I første tertial 2024 har det dessverre ikke blitt gjennomført HMS-møter. Dette ut fra at fokuset i personalmøtene har vært på budsjett og omstillingsprosesser. Det gjennomføres jevnlig driftsmøter med de ulike tjenestene i avdelingen der HMS settes på dagsorden når det er naturlig.

Målsettingen er månedlige personal-/ HMS-møter. Det er utfordrende å få gjennomført møter der hele personalet kan delta på grunn av driftsmessige forhold med bemanning av sentralbord, vakttelefon IT og kantine.

Internkontroll er et fokusområde i avdelingen. I første tertial 2024 har det spesielt vært jobbet med videreføring av arbeidet basert på virksomhetsarkitektur-kartlegging som ble igangsatt i 2023. Målet er å få en total oversikt over status for programvare, dataflyt og nødvendig dokumentasjon i forhold til personvernkravene (databehandlingsavtaler, behandlingsprotokoller, DPIA) og pålagt informasjon til arkivplan. Hittil i år har hovedfokuset vært på behandlingsprotokoller og databehandlingsavtaler. Avdelingen har bistått kommunalområdene i deres arbeid med å få på plass behandlingsprotokoller for eksisterende og nye oppgaveområder med tilhørende IT løsninger. Oppvekst- og familie er godt i gang med arbeidet, og kommunalområde NAV/ samhandling er i oppstartsfasen. Øvrige kommunalområder vil bli koblet på prosjektet fortløpende.

Ny egenutviklet serviceportal for bestilling og oppfølging av supportsaker (IT) er tatt i bruk og fungerer godt. I regi av Digiorg er system for innmelding av behov og prioritering av digitaliseringsønsker og arbeidsprosesskartlegginger i hele organisasjonen utarbeidet og iverksatt. Effekten av disse internkontrolltiltakene forventes å være bedre behovskartlegging, bedre bestillerkompetanse og bedre utnyttelse av synergieffekter i organisasjonen både ved nyanskaffelser og bedre utnyttelse av allerede anskaffet utstyr og programvare.

Informasjonssikkerhet er fortsatt et prioritert område. I 2023 var hovedfokuset innføring av nye sikkerhetsløsninger for deteksjon, overvåking og håndtering av alarmer 24/7 gjennom SOC+ og Ateas Incident Response Team (AIRT). AIRT inngår i Nasjonal Sikkerhetsmyndighets godkjennelsesordning for hendelseshåndtering, og har sikkerhetsekspertise landet rundt som rykker ut 24/7-365 til kunden ved uønskede hendelser for å begrense skade, stoppe angrep, samle bevis, gjenoppretter til normal drift og tette sikkerhetshull. I første tertial 2024 har det i tillegg vært arbeidet med å få på plass planer og tiltakskort på området,

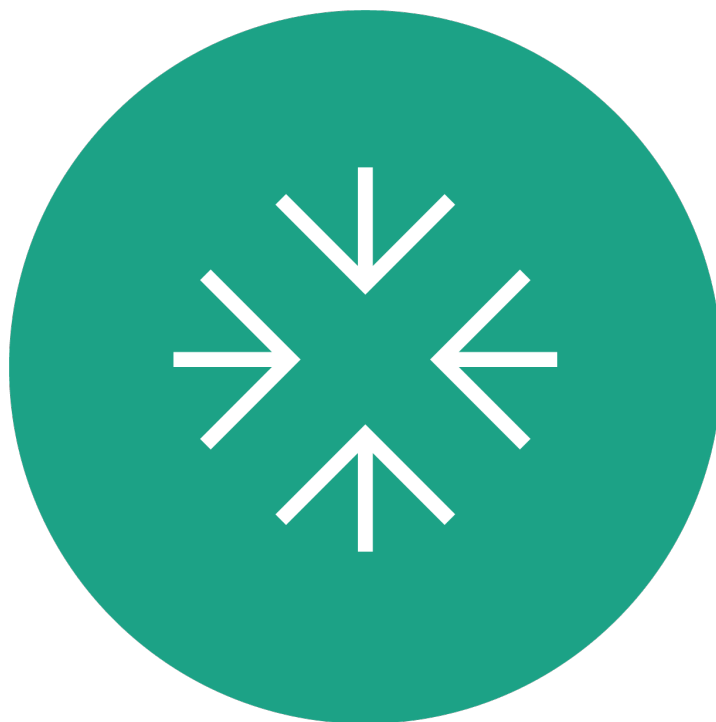
planer og tiltak i forbindelse med cyberhendelser og ekom-utfall. Arbeidet med informasjonssikkerhet samkjøres med kommunens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved bruk av krisestøtteverktøyet Rayvn.

Nødvendige forberedelser til implementering av alle nettbrett, PC-er og funksjonstelefoner i Microsoft Intune er igangsatt. Effekten av dette tiltaket forventes å være forenklet app og enhetsadministrasjon, forbedret sikkerhet og grunnlag for utskiftingsplaner også på mobiler. Tiltaket forventes å gi positive effekter i forhold til ressursbruk, sikkerhet og økonomi.

PaperCut printerkontroll som ble innført i første

tertil 2023 gir god styringsinformasjon for å optimalisere utskriftsbruken i kommunen. Verktøyet er på plass, men bruken av dette i internkontroll og kvalitetssikringsarbeidet er fortsatt ikke iverksatt.

Det arbeides kontinuerlig med arkivplan inkl. kartlegginger og rutiner på dette oppgaveområdet. Internkontrollrutiner og HMS-perm på kjøkken/kantine er kommet på plass. Videre arbeides det med internkontrollsystem for politiske vedtak, avtaleoppfølging og tilsyn mv, der moduler i Compilo Bridge benyttes som verktøy. Årshjul og ROS modul i Compilo er anskaffet og klart til å tas i bruk. Iverksetting avhenger av ressursituasjonen.



8.3.3 Kultur

Organisasjon

Kulturenheten har i 1.tertial hatt endring i personalressurser, 40% reduksjon i forbindelse med avgang til AFP og fått inn 30% ressurs i omstilling fra oppvekst og familie.

I kulturskolen er det ikke blitt lyst ut etter danselærer, det er lagt inn lønnsmidler til 100 % danselærer i budsjett, disse vil ikke ble benyttet så lenge det ikke blir lyst ut stilling. Dette vil medføre betydelig redusert inntekt for kulturskolen, da det er i overkant av 100 elever som ikke har noe danse-tilbud. Dans er også tatt bort som fag i kulturskolen, inntill det vil være mulig å lyse ut stilling.

Biblioteket har i 1.tertial utvidet åpningstiden både med ubtjent åpningstid på mandager på Kolvereid og lørdagsåpent, annen hver lørdag på Rørvik og Kolvereid. «Barnas lørdag» er et gratis aktivitets-tilbud rettet mot barnefamilier med ulike aktiviteter i biblioteket, et veldig godt besøkt tilbud som innbyggerne har gitt meget gode tilbakemeldinger på.

Bibliotekfilialen i Gravvik er gjort om til skolebibliotek, dette grunnet naturlig avgang fra ansatt i biblioteket. Gravvik oppvekstsenter har overtatt driften av skolebiblioteket.

Idrett ble overført til kultur fra 01.01.24, slik at avdelingsleder idrett og badevakter nå er en avdeling under kultur.

Økonomi og drift

Kulturenheten har totalt et lite underforbruk i 1.tertial og styrer mot et budsjett i balanse for 2024.

Kino, kulturhus og Riksteater er noen usikkerhetsmomenter grunnet det er vanskelig å si noe om hvor mye billettsalg man vil ha, per 1.tertial er det solgt noe mindre billetter en antatt. Her jobbes det med mer markedsføring, for å øke billettsalg.

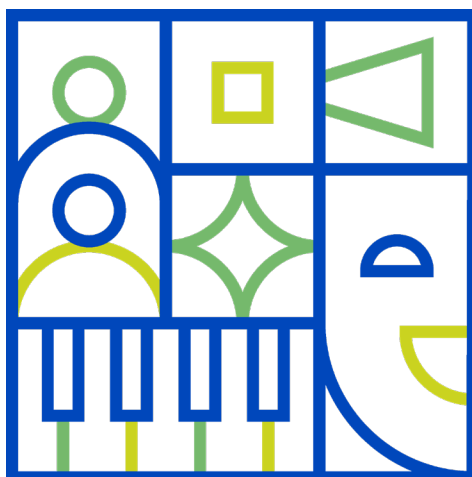
Kulturskolen vil ha noe mindre brukerbetaling grunnet manglende danselærer og vil ikke ha dette som tilbud til nytt skoleår, slik at inntektstapet vil følge gjennom hele 2024.

Kolvereid Prestegård Kunstmuseum ligger langt under budsjett for 1.tertial, dette skyldes sesongbasert drift.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et langtidssykefravær på samlet 4,9% og korttidssykefravær på 1,9%. Retningslinjer for oppfølging av sykemeldte følges, og det er gjennomført tilrettelegginger hvor det har latt seg gjøre for å få sykemeldt tilbake i arbeid.

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



8.4 Økonomi

Økonomiavdelingen har på vegne av kommune-
direktøren ansvar for kommunens regnskap og
lønnsutbetaling, budsjett og økonomiplan samt
finansforvaltning. Avdelingen skal sørge for å
videreutvikle budsjett- og rapporteringsverktøy i
tråd med virksomhetens behov.

Hovedoppgaver:

- Føring av kommunale regnskap
- Økonomisk planlegging og styring
- Budsjett- og økonomiplan
- Klimabudsjett
- Behandling av inn- og utgående fakturaer
- Innkreving av kommunale krav
- Lønn
- Fraværsregistrering
- Refusjonsbehandling (personal)
- Inn og utlån
- Startlån
- Eiendomsskatt
- Koordinering av kommunens innkjøp
- Veiledning ovenfor ansatte og kommunens virksomhet
- Saksbehandling

Ansatte

Økonomiavdelingen har pr i dag 12,5 årsverk,
inkludert innkjøpsrådgiver og rådgiver startlån. 1,5
årsverk på regnskap belastes vann, avløp og
renovasjon (VAR) i tilknytning utfakturering og
oppdatering av fakturagrunnlag m.m.

Økonomiavd	Ant årsverk	Ant ansatte
	30/4-24	30/4-24
Administrasjon	1	1
Lønn	2	2
Regnskap	4,5	5
Innkjøp/avtale	1	1
Eiendomsskatt	1	1
Innfordring	1	1
Vakant regnskap - vikariat første halvår	1	1
Adm boligformål/startlån	1	1
Sum Økonomiavdeling	12,5	13



Sykefravær

Det har i økonomiavdelingen vært et høyt langtidsfravær i 1. tertial. Det har gjort at vi har måtte omfordele og prioritere arbeidsoppgaver, samt hatt en 100% ressurs i vikariat første halvår.

Ansvar 100 Kommunedirektør	Korttid	Langtid	Total
	1-16 dager	>=17 dgr	>=1 dgr
	Ant.	Ant.	Ant.
Økonomiavdelingen	0,6	12,2	12,8

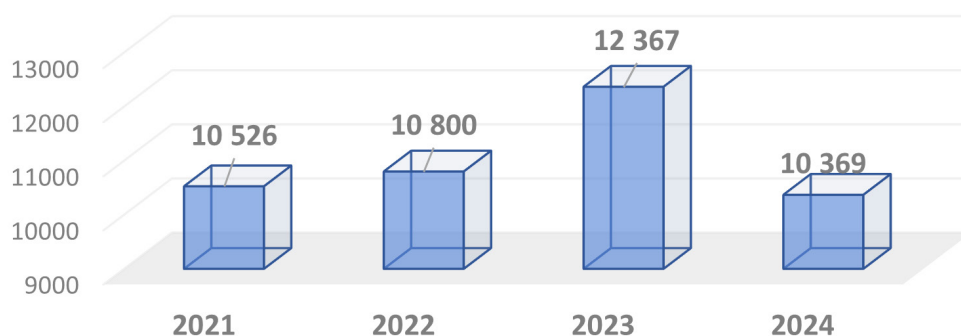
Det arbeides kontinuerlig med internkontroll i avdelingen. Den økonomiske situasjonen i Norge med høy prisstigning og renteøkning har ført til merarbeid på innfordring. Den månedlige fakturafrekvensen på kommunale avgifter gir økning i innfordringssaker, men egeninnfordring gjør at vi får tatt tak i og kan finne løsninger på betalingsutfordringer på et tidlig tidspunkt, til det beste for både skyldner og kommunen.

Økonomiavdelingen har i 1. tertial hatt fokus rettet mot budsjettoppfølging/-støtte ute hos enhetene.

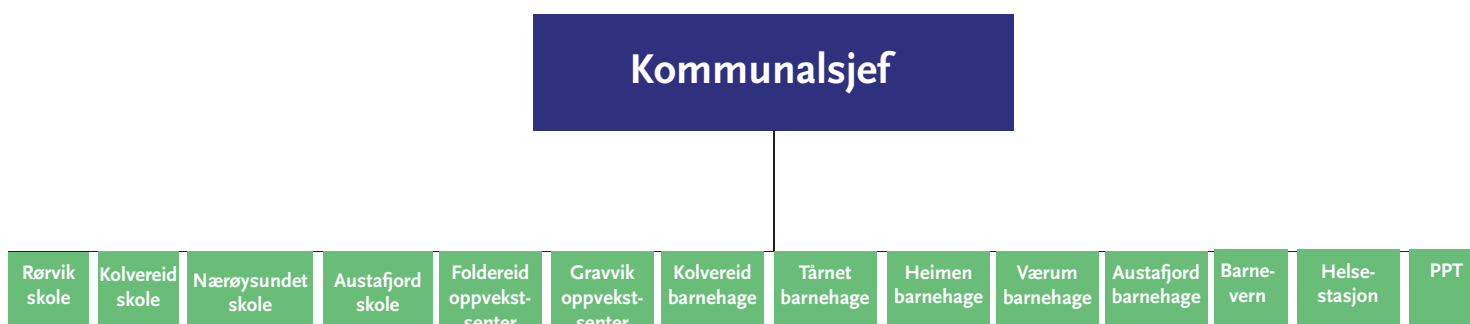
Dette øker bevisstheten og budsjettdisiplin i organisasjonen, og gjør budsjettet til et reelt styringsverktøy. Man vil også videre utover i 2024 holde trykk på budsjettkontroll og bistand økonomioppfølging ute på enhetene.

Det er ved inngangen til 2024 rette fokuset mot innkjøp og innkjøpsrutiner, noe som har ført til en reduksjon i antall ansatte som har fullmakt til å foreta innkjøp i kommunen. Man har i større grad samlet innkjøp som igjen har medført reduksjon i antall faktura i første tertial sammenlignet med tidligere år.

ANTALL FAKTURA 1. TERTIAL



9.0 Oppvekst og familie



9.1 Måloppnåelse for sektoren

Oppvekst og familie arbeider ut fra målene i samfunnsplanen som retter seg spesielt mot barn og unge. Målene omhandler å sikre gode oppvekstvilkår for barn og unge i Nærøysund, utvikle gode og trygge læringsmiljø i barnehager og skoler, samt å arbeide systematisk for å utvikle gode grunnleggende ferdigheter blant barn og unge. Fra 1. januar 2024 var enhetene MAKs og Kultur overført til andre kommunalområder, mens samarbeidet internt er videreført.

I tillegg til faglige mål har sektoren hatt stort fokus på å etablere en bærekraftig drift i henhold til vedtatt budsjett, samt foreta de kuttene i bemanning som medfulgte budsjettvedtaket.

Sektoren har også hatt et stort fokus på sykefravær, og en ser behov for å følge opp noen enheter spesielt som følge av høy fraværspersent. Spesielt har bemanningen på helsestasjonen vært prekær i 1. tertial, noe som skyldes flere forhold som oppsigelser, vakante stillinger som følge av manglende kompetanse, og sykefravær. Mangelen på helsesykepleiere har vært merkbart på skolene i kommunen, og tilgjengelig helsesykepleier er sterkt etterspurt.

9.2 Kommunalsjefens område

Innenfor barnehageområdet har det vært hektisk i 1. tertial. Fem søknader fra private barnehager om utvidelse er politisk behandlet, og det er gjennomført opptak i barnehagene. I tillegg følges bemanningsplanene i de enkelte barnehagene tett opp, for å unngå over-tallighet, men samtidig sikre kompetanse i henhold til lovkrav. Barnehagemyndighet har innvilget flere dispensasjoner i henhold til pedagognorm, fordi

det ikke har latt seg gjøre å rekruttere inn barnehagelærere. Kommunen har i samarbeid med NORD universitet utviklet et desentralisert barnehagetilbud som vi starte på Kolvereid fra august 2024, og det er svært gledelig at studiet har høye søkertall.

Innenfor grunnskolefeltet er det gjennomført ombemanningsprosesser i flere enheter; noen med virkning fra 1. februar og flere med virkning fra

1. august. Grunnskoleansvarlig følger tett opp begynneropplæringen på grunnskolene, i tillegg til planen for intensiv opplæring som kom på plass etter tilsyn fra Statsforvalter.

Fra 1. august innføres ny opplæringslov i grunnskolen, noe som krever flere høringer på forskrifter knyttet til skoleregler, permisjonsreglement, målform og skolerute. Det har vært høy grad av medvirkning fra elever og ansatte i utformingen av reglene. Det er også gjennom mø-

tepunktene med alle FAU i kommunen, initiert å lage en rutine for foreldremøtene i grunnskolen, der foreldrene er sterke bidragsytere i forhold til hvilket innhold de ønsker på agendaen.

Samarbeidet med AtB og fylkeskommunen har vært viktig i planlegging av skoleskyss i forbindelse med at kulturtimen fjernes fra 1. august og flere barn vil ha krav på midtskyss.

Delegerte vedtak:

Barnehage:

Type vedtak /hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av plass	113 (inkludert endring av plasstyper)
Innvilgning av redusert foreldrebetaling	13
Innvilgning enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	3 (12 aktive vedtak pr.d.d.)
Avslag enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	
Klagebehandling spesialpedagogisk hjelp	1
Ekstra assistentressurs	5 (15 aktive vedtak pr.d.d.)
Avslag ekstra assistent	1
Klagebehandling ekstra ressurs	1
Vedtak om tilskudd	25 inkludert vedtak om sats og svar på spørsmål fra PBL og klage.
Annet	13

Grunnskole:

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	
Vedtak om redusert foreldrebetaling	
Vedtak om spes.ped. undervisning	
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	
Vedtak om kommunal skyss	1
Klagebehandling kommunal skyss	1
Annet	7

Økonomi og drift

Funksjon 20160 – Private barnehager

Konto 13702 -Tilskudd til andre private

Denne posten har et merforbruk på kr 614 795,-. Merforbruket skyldes økt sats for kapitaltilskudd, og etterbetaling av tilskudd iht ny/endret sats for driftstilskudd. Økningen i kapitaltilskudd gjelder samtlige private barnehager. Eksempelvis gikk Ottersøy barnehage fra byggeår 1989 til 2023, og dette gjorde markant hopp fra kr 12 900,- per plass til kr 36 500,- per plass i kapitaltilskudd. Økt kapitaltilskudd gir et beregnet årlig merforbruk på kr 1 839 645,- Sats for kommunalt driftstilskudd ble også økt med kr 476,- pr småbarn og kr 264,- pr storbarn som gir et beregnet årlig merforbruk på 115 000,- i tillegg. Etterbetalingen for både ny sats og kapitaltilskudd for januar og februar ble gjort i mars 24. Det er budsjettet med bruk av disp.fond på 7.987 mill. for å finansiere tilskudd til private barnehager. Sum tilsvarende 1. tertial på 2, 662 mill. er ikke regnskapsført.

Funksjon 20250 – Grunnskolen felles

Konto 13500 - kjøp av tjenester fra kommuner

Kommunen blir fakturert to ganger i året for fosterhjemsplasserte elever i andre kommuner. Derfor framkommer et mindreforbruk på denne funksjonen.

Funksjon 21100 Styrka tilbud førskole

13700 Kjøp fra andre (private)

Kontoen viser et merforbruk fordi det er flere barn med behov for store ekstra ressurser enn forutsett ved budsjettering. Dette gjelder barn med medfødte funksjonsnedsettelse, sykdommer og påførte utviklingsvansker.

I 1. tertial er det 13 barn som får til sammen 446,25 timer ekstra voksenressurs per uke. 427,5 av timene går til barn med medfødte funksjonsnedsettelse, sykdom og påførte utviklingsvansker. 18,75 timer går til barn med utviklingsvansker. Disse timene avsluttes 31.07.2024.

Dette gir et merforbruk på ca. kr 87 000,- pr. mnd. i forhold til budsjettet kostnad, og en overskridelse frem til 1. august 2024 på ca. kr 600 000,-.

Fra 1. august 2024 vil behovet for vedtak om ekstra ressurs reduseres til ca. 400 timer pr uke på grunn av skolestart og barn som har nådd tilnærmet aldersadekvat utvikling ved hjelp av styrking. Reduksjonen er liten fordi de fleste tiltak er knyttet til barn født i 2019 og senere.

Samlet merforbruk i 2024 beregnes til å bli ca. 800 000,-, men det er likevel for tidlig å konkludere med dette, ettersom en vil forsøke å se flere ressurser samlet.

Ca. 10 av barna med behov for ekstra ressurs vil være hjelpetrengende i større eller mindre grad hele livet. Med stor grad av tidlig innsats er det mulig for flere av dem å bli litt mindre hjelpetrengende med årene. Mulig det bør opprettes egen kontostreng for disse allerede nå.

Alle vedtak som er gjort på ekstra voksenressurs er gjort i henhold til Lov om barnehager §§ 31 og 37, retten til spesialpedagogisk hjelp og barn med nedsatt funksjonsevne. Statsforvalteren har gitt veiledning i flere av vedtakene.

Det jobbes kontinuerlig for å redusere behovene for ekstra ressurs. Høsten 2023 ble det spesialpedagogiske tilbudet til barnehagene omorganisert. Full virkning av dette er det for tidlig å forvente, men det er ingen barn som har fått nye vedtak om ekstra ressurs adferdsvansker i barnehageåret 2023/2024. Omorganiseringen har gitt barnehagene en styrking i det allmennpedagogiske for barn med utviklingsvansker.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet i kommunalsjefens stab og blant spesialpedagogene, er lav.

9.3 Helsestasjonen

Organisasjon

Helsestasjonstjenesten har hatt et hektisk og driftsmessig utfordrende 1.tertial, hvor tilstedeværelse og aktiviteter er særs begrenset i 1.kvartal, grunnet vakanser i stillinger og flere lengres sykefravær.

Dette har gitt åpenbare konsekvenser for driftstilbud både til elever, lærere, og øvrige tjenester som må kompensere for manglende tilstedeværelse ute på våre skoler, i helsestasjons-tjenesten og i øvrige samarbeidsfora.

Situasjonen for 2.kvartal er noe bedret, en helsesykepleier er tilbake fra svangerskapspermisjon, og en har fått økt opp stilling på en sykepleier i tjenesten, men driftssituasjonen vil for utadrettet virksomhet fortsatt være kritisk også i 2.kvartal. Helsestasjonstjenesten prioriterer i perioden frem til bemanningssituasjonen er tilbake til normal, i tråd med veileder, vaksinasjon, samler i 8.trinn og deltakelse i drøftingsteam, i tillegg til ordinær helsestasjonsvirksomhet.

HFU (Helsestasjon for ungdom) har i samme periode ikke vært åpen av samme årsak. I 2.kvartal er det gitt tilbud til ungdom for å ta kontakt med helsestasjonstjenesten og få satt opp time i ordinær arbeidstid hos jordmor, eller hos lege som en midlertidig løsning frem til bemannings-situasjonen er bedret. I tråd med vedtak er det gitt tilbud om gratis vaksiner mot hjernehinnebetennelse ved begge våre videregående skoler til våre avgangselever i 2. og 3.trinn.

Tjenesten har hatt utfordringer med å veksle mellom helsestasjonsleger, dette fordi helsestasjonslegetjenesten er knyttet til turnuslegene, noe som medfører hyppige bytter og overganger hvor en vil være uten lege tilgjengelig. Dette medfører en tilbudsulempe, og tjenesten ser helst at en kunne ha knyttet denne tjenesten til en fast tilsatt lege, som dekker tjenesten med bistand fra turnusleger gjennom året.

Familieveiledningstjenesten har over tid vært utfordrende, hvor vår familieveileder har vært langtidsfraværene. Familieveileder har nå gått ut i pensjon. Etterspørselen etter tjenesten er økende, og tjenesten har derfor både tatt inn kompetanse på veiledning fra familieteamet og leid inn kompetanse på området også i 1.tertial, og vil også komme til å gjøre dette videre, innenfor eksisterende budsjettamme.

Å rekruttere helsesykepleiere er svært utfordrende, og selv ved gjentatte utlysninger har tjenesten ikke lyktes med å rekruttere helsesykepleierkompetanse. Tjenesten har akkurat avsluttet en rekruttering, hvor en ikke fikk personell med godkjent videreutdanning inn på tross av 100% stilling lyst ut eksternt. Per i dag ligger fagansvarlig helsesykepleier i 100% stilling ute eksternt, med søknadsfrist 20.05.2024.

Heldigvis har kommunen mange flinke sykepleiere som gjerne vil både jobbe i tjenesten og ta kompetanse, men antall skoleplasser er redusert til fordel for master. Tjenesten har hatt dialog med Namdal studiesenter, og meldt inn behov for desentralisert videreutdanning som helsesykepleier. Det jobbes med å få etablert deltidsstudier som helsesykepleier i Namdal fra januar 2025. Nærøysund kommune har sagt seg villig til å være studiested om dette skulle være aktuelt.

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

▼ 210 Helsestasjon	<u>3 059 153,79</u>	<u>3 016 668,32</u>	101,41
> 23201 Helsestasjon avd. K	<u>1 501 382,08</u>	<u>1 390 148,12</u>	108,00
> 23202 Helsestasjon avd. R	<u>597 915,64</u>	<u>1 265 495,40</u>	47,25
> 23210 Jordmortjenesten	<u>959 856,07</u>	<u>361 024,80</u>	265,87

Økonomi og drift

Regnskapsrapport for 1.tertial, viser et negativt totalt avvik på kr 42.485, -. Avviket mellom helsestasjonstjenestens avdelinger, på kr 556.348,- skyldes at en i løpet av 1.tertial har byttet om på stillinger mellom avdelingene, dette gjelder fastlønnsinnplassering, men også sykelønnsrefusjoner, pensjonsbelastning osv. Økonomisk er dette under endring nå hos lønnskontoet og vil være korrigert internt i forkant av rapportering 2.tertial. Totalt negativt avvik jordmortjenesten for 1.tertial, på kr 598.832, - skyldes manglende periodisering av refusjon for beredskapstjeneste jordmor, refusjon fra andre kommuner og fra HELFO.

Tjenestens samlede driftsregnskap er på rapporteringstidspunkt i balanse.

Sykefravær

Helsestasjonstjenesten har i 1.tertial et totalt sykefravær på 23,5, fordelt på 1,6 % korttidsfravær, under 16 dager, og 22,0 % langtidsfravær, over 16 dager. Tjenesten har få ansatte og god oversikt og god dialog med de ansatte, med fokus på nærvær og har god oversikt over årsak til fraværet 1.tertial. Langtidssykefraværet i 1.tertial er høyt, få ansatte med lengre fravær, vil derfor gi høye utslag på fravær. De sykemeldte følges opp jevnlig i forhold til fravær med tanke på raskest mulig retur tilbake i jobb, blant annet vil det bli avholdt dialogmøter medio mai. Det er grunn til å tro at sykefraværet vil gå ned i 2.tertial.

HMS og internkontroll

Helsestasjonstjenesten avholder månedlige HMS-møter, i partssamarbeidet i tråd med kommunens plan for HMS – arbeid. Tjenesten følger HMS-årshjulet, og har blant annet gjennomført medarbeidersamtaler og har hatt kompetanseheving på området avvik og avviksbehandling, og skal ha videre opplæring i sykefraværsoppfølging, AKAN, varslings i starten av juni.

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

Tjenesten har ingen aktive avvik ved utgangen av 1.tertial.

Tjenesten har i 1.tertial ikke hatt tilsyn eller tilsynssaker registrert. En klagesak er registrert og er under behandling.

9.4 Barneverntjenesten

Organisasjon

I 1. tertial har tjenesten driftet med 13,8 besatte stillingshjemler.

Det er 3 ansatte ut i svangerskapspermisjon og en ansatt ut i sykemelding på grunn av svangerskap. Det er en fast stilling som pr dags dato ikke er besatt, da nyansatt sa opp i prøvetid.

I tillegg er det en ansatt som har siste arbeidsdag 14. juni. Denne stillingen er ikke besatt.

Det er to nye ansatte i tertial i faste stillinger og den tredje som er fast ansatt starter 12. aug.

Turn-over er ei utfordring, men fokuset er på de ansatte vi pr. dags dato har.

Fram til 1. september er det to innleiekonsulenter. Oppsummert er det 4 ansatte pr dagsdato ut i svangerskapspermisjon/sykemelding. En ansatt er ute i korttidssykemeldinger. 300% fast stilling er/vil bli ledig.

Barneverntjenesten har jobbet med og jobber kontinuerlig med endringer i forhold til organisasjon og struktur. I siste tertial er meldingsgjennomgang, saksveiledning og teammøter endret.

Nye rutiner er laget og innført.

Veilederteam fra Bufdir jobber ut året 2024 med ledergruppen for å styrke ledelse og internkontroll. I 1. tertial har det vært jobbet med roller, innhold i teamleder rollen og barnevernlederrollen.

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

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

Ledergruppen har i tillegg til veiledning og oppfølging fra Veilederkorpset til Bufdir, kompetanseheving gjennom 8 samlinger til KS. Dette sammen med barneverntjenestene i Indre Namdal og Midtre Namdal.

Økonomi og drift

Barnevernskontoet har et merforbruk, men her er ikke alle refusjoner kommet inn. Det er innleid to

konsulenter som finansieres av budsjettet fastlønn. De erstatter tre svangerskapsvikariat og de ubesatte fast stillingene.

Konto 25100 tiltak i familien har et merforbruk i 1. tertial på grunn av fakturering fra Bufetat for okt-des 2023. Dette vil utjevne seg gjennom året, og det er flyttet en ungdom ut fra institusjon og over i botiltak som vil redusere kostnadene.

Funksjon - 24400 Barnevernskontoet har et merforbruk på kr. 581 000, som knyttes til kjøp av tjenester leasing, husleie, advokatbistand og nytt fagsystem. Det burde vært budsjettet for nytt fagsystem. Refusjon fra Leka kommune er ikke regnskapsført på kr. 300 000 i 1. tertial.

Funksjon 25100 – Barnevernstiltak i familien har et merforbruk på kr. 692 000 kr. Tyngden av dette ligger på kjøp av tiltak fra bufetat, i tillegg til rusprøver, advokatbistand og kjøp av ekstern sakkyndig.

Funksjon 25200 – Barnevernstiltak utenfor familien har et merforbruk på kr. 80 000. I tillegg er 2,6 mill. fra disposisjonsfond ikke regnskapsført pr. 31.04.24. Totalt sett ser det derfor ut til at barneverntjenesten ligger an til et mindreforbruk, selv om det er for tidlig å konkludere med det.

Tjenesten har gjennomført flere kostnadsreduserende tiltak, men regninger fra Bufetat må avventes før en konkluderes, ettersom de oversendes etter skuddsvis.

Barnevernleder har rapportert inn tre tiltak som er av økonomisk betydning.

- PMTO frem til ny nemndsbehandling 24. mai (omsorgsbegjæring som er inne til behandling og PMTO er tiltak for å prøve å unngå plassering. Estimert pris 100 000 kr.
- Sakkyndig utredning i en undersøkelsessak - pris ligger mellom 100 000-150 000 kr – en får aldri en eksakt pris i forkant. Dette er noe det er satt fokus på.
- Hjemme-utredning i en sak til kr 15 500 pr mnd., der reiseutgifter til familiesenter som skal foreta utredning kommer i tillegg.

Det er fram til dags dato mottatt 59 bekymringsmeldinger og av disse er det åpnet 22 nye undersøkelser. 12 bekymringsmeldinger er henlagt og resterende er i aktiv undersøkelse eller tiltaks-sak. Viser her til alternativ rapportering som sendes kommunalsjef og kommunaldirektør månedlig.

Antall innsynsbegjæringer øker stadig og det er her laget en oversikt over alle henvendelser. Tjenesten bruker pr dags dato 100 % stilling til dette arbeidet. Det er i tillegg til innsynsbegjæringene kommet to klager på tjenesten i 1. tertial.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det er ingen sykemeldinger knyttet til arbeidsforhold. Det er pr dags dato 2 sykemeldinger på 100% der den ene omhandler svangerskap og vil gå over i svangerskapspengen, og den andre er en korttidssykemelding knyttet til skade.

Det har i 1. tertial vært 200% sykemelding p.g.a. graviditet.

Kommunens retningslinjer blir fulgt og sykemeldte har en oppfølgingsplan.

HMS-møter gjennomføres hver tredje uke.

Barneverntjenesten følger årshjulet som er laget for tjenesten. Ferieplan legges ut 1 mai.

Det er fremdeles åpnet tilsyn i forbindelse med undersøkelser. Det er laget en plan for lukking av avviket og det er satt en intern frist til 1. juli for å lukke avviket.

Det er avklart at fristbrudd skal prioriteres og ressurser skal omfordes slik at fristbrudd unngås. Viser her til jobb internt i tjenesten og i samarbeid med både veilederteam fra Bufdir og Statsforvalteren.

9.5 PPT

Organisasjon

Som følge av oppsigelsen av samarbeidsavtalen med fylkeskommunen, samt økonomiske utfordringer i kommunen, er PPT nedbemannet med 110 % stilling i 1. tertial. Dette er gjennomført gjennom en oppsigelse på 30 %, en person er ombemannet til annen stilling i kommunen i 30 %, og en ansatt er 50 % sykemeldt, men søker AFP i 50 % i løpet av høsthalvåret.

I tillegg er alle ansatte på kontoret flyttet til Rådhuset på Rørvik, ettersom FriskHuset på Kolvereid, der de tidligere hadde kontor, skal tømmes og selges. I tillegg er det opprettet en kontorplass på Kolvereid skole, som kan benyttes på kontordager der besøk omhandler skoler/barnehager på Kolvereid. Prosessen er evaluert og ansatte har uttrykt at det har vært en grei prosess.

Økonomi og drift

PPT står med et merforbruk på nesten kr. 260 000 i første tertial, da er ingen inntekt fra Leka kommune regnskapsført. Nedbemanningen fikk virkning fra 1. februar og 1. mars, noe som gjør at regnskapet ikke er i balanse i 1. tertial. Ved årets slutt vil regnskapet være i henhold til budsjett.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet er på ca. 10 % 1. tertial, noe som knyttes til langtidssykemelding i 50 % som gjør stort utslag på fraværsprosent ettersom det er få ansatte på PPT.

PPT gjennomfører HMS møter i henhold til plan. Enheten har fått samme enhetsleder som Helsestasjonen fra mars, og lyser nå ut internt etter en egen fagansvarlig innenfor tjenesten.

9.6 Barnehager

9.6.1 Austafjord barnehage

Organisasjon

Det er totalt 10 barn i barnehagen, 5 over tre år og 5 under tre år.

Driften er i bedre balanse etter en endring i bemanningen i forhold til et samarbeid med Austafjord skole om SFO, og etter at et langtidssykefravær er over.

Det er gjennomført et kurs med foreldreveiledning innenfor Cos-P på kveldstid i denne perioden. 7 kurskvelder med tilsyn av 4-7 barn.

Barnehagen får veiledning fra Dronning Mauds Minne Høgskole gjennom regional kompetanseheving, men det var ikke rom for å ta imot veiledning fra DMMH, da det ikke var tilstrekkelig med bemanning den dagen hun skulle komme. Barnehagen har avtale med veileder om å få veiledning per epost. Dette er ikke gjennomført enda.

Økonomi og drift

Barnehagen er godt innenfor budsjett. Har for stort forbruk av vikar på grunn av et langtidssykefravær i første tertial, men tenker å regulere dette etter behov fra andre poster i budsjettet vi har tilgjengelig. Ansatte er informert om situasjonen og vi ser at fraværsprosenten er lavere nå enn tidligere måneder dette året.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Fravær følges opp tett, og ansatte er gjort klar over situasjonen ift. den økonomiske balansen. Barnehagen ligger litt bakpå ift. HMS møter. Leder blir sittende litt alene her. Håper det endrer seg når pedagogisk leder kommer tilbake fra permisjon. Barnehagen har hatt besøk av branntilsyn og lekeapparattilsyn og skal følge opp avvik fortløpende. Ingen avvik av alvorlig art.

9.6.2 Heimen barnehage

Organisasjon

I løpet av første tertial har enheten økt til 49 barn. Det er også tilsatt ny ped. leder fra 03.05.2024.

Økonomi og drift

Regnskapsrapport for 1. tertial viser at Heimen barnehage ligger inne med et mindreforbruk på kr. 190 000,-. Enheten har lite innleie av vikarer.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Heimen barnehage har et sykefravær på 13%. Barnehagen jobber aktivt med sykefraværsoppfølging. Det har vært en del korttids sykdom knyttet til sesongbasert sykdommer. Videre er det brukt ekspertbistand i sykefraværsoppfølging. Målet for enheten er på 5,2% sykefravær.

HMS-møter er gjennomført, men å lage beredskapsplaner og handlingsplaner er fortsatt en stor jobb som må gjøres.

Heimen barnehage har også hatt tilsyn av brannvesenet der enheten jobber med å lukke avvik som er kommet inn, blant annet å rydde ut av teknisk rom o.l. Videre har det vært tilsyn «Lekeplasskontroll» der det er avdekket flere mangler.

Compilo er gjennomgått flere ganger ved enheten. Her har vi sett på de ulike rutiner Nærøysund kommune har for ansatte

9.6.3 Kolvereid barnehage

Organisasjon

I løpet av 1.tertial har enheten mottatt fem overføringssøknader fra barn som har gått i andre barnehager. Disse barna har startet i barnehagen i løpet av perioden. Det er per dagsdato 127 barn i Kolvereid barnehage.

Hovedopptak er gjennomført, og det er tatt hensyn til at en midlertidig avdeling legges ned fra 1. august 2024. Kolvereid barnehage har beregnet at det er nok areal til å ta imot flere barn, men vil mangle bemanning.

Det er gjennomført to foreldreveiledningskurs COS-P på kveldstid i perioden.

Økonomi og drift

Enheten har pr. 1. tertial merforbruk. Dette skyldes følgende:

- 2 midlertidige avdelinger (1 avdeling legges ned fra 1.august 2024)
- Prisen på matvarer er høy og foreldrebetaling matvarer er på samme nivå som flere år tilbake.
- Refusjon for gratis kjernetid, søskenmoderasjon og redusert foreldrebetaling er ikke inntektsført.
- Utgifter til 100 % ekstra assistent stilling, blir refundert etterskuddsvis fra IMDI
- Refusjon sykepenges er ikke regulert inn per 30.april 2024
- Mangler lærlingtilskudd
- Mangler inntektsføring fra disp.fond

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et samlet sykefravær på 9.8 %.

Korttidsfraværet i perioden er 2.6 %, det har også vært en del egenmeldt fravær på grunn av syke barn som kommer i tillegg.

Legemeldt fravær er høyt, 7.2 %. Det er ikke forhold på arbeidsplassen som er årsaken, men flere ansatte er sykemeldt på grunn av operasjoner og forhold utenfor arbeidsplassen.

Målsettingen for 1.tertial var: 7.2 %, så det ble ingen feiring. Det er utfordrende at enheten har mange som er sykemeldt over tid. Det oppleves krevende for kollegaer som er på jobb da man ikke får satt inn nok vikarer. Det er også blitt mange dager med både tidligvakt og ettermiddagsvakt på avdeling for enhetsleder.

Det er en felles forståelse på enheten om at det er arbeidsoppgaver man er sykemeldt fra og ikke arbeidsplassen. Allikevel er det krevende når det kan virke som at behandlere fra sykehus og lege har større fokus på lang restitusjon etter operasjoner enn på restarbeidsevnen.

HMA-møter har dessverre ikke blitt utført månedlig i perioden.



Fra gårdsdag i Kolvereid barnehage i april 2024

9.6.4 Tårnet barnehage

Økonomi og drift

Enheten har et merforbruk som kun knyttes til manglende inntekter. Manglende refusjon på lærlinger og sykepenger, og inntekt knyttet til disp. fond blir ikke overført før i desember. I forhold til regnskapsførte utgifter bruker vi mindre enn det som er satt av på budsjettet.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Tårnet hadde som mål å komme under 10 % fravær på 1.tertial. Målet ble nådd, og enheten hadde i perioden januar til april ett totalt fravær på 6 %. Det har vært en del fravær i forbindelse med sesongbaserte sykdommer. Barnehagen jobber kontinuerlig med sykefraværsoppfølging og hvordan skape nærvær til arbeidsplassen og ett godt arbeidsmiljø. Barnehagen har ikke innleie ved fravær, men omorganiserer de tilgjengelige voksne som er på huset. Har månedlige HMS-møter.

9.6.5 Værum barnehage

Organisasjon

Enhetsleder har sagt opp stillingen og er ferdig 24.05.24. Har ikke fått på plass noen etterfølger, og det jobbes med å finne gode løsninger ut barnehageåret og fra 01.08.24.

Økonomi og drift

Regnskapet viser et mindreforbruk i 1. tertial, og driften er nøktern.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et korttidsfravær på 2,9% i 1.tertial. Dette skyldes sesongbaserte sykdommer. Innleie av vikar har vært minimal, og barnehagen har klart å gi et godt pedagogisk tilbud selv med noe korttidsfravær.



Værum barnehage

9.7 Oppvekstsenter

9.7.1 Foldereid oppvekstsenter

Organisasjon

I løpet av 1.tertial har Foldereid oppvekstsenter nedbemannet med 70% assistentressurs fra 01.02.24. I tillegg har skolen kjørt en ombemanningsprosess hvor 50 % lærer bli overflyttet til en annen enhet fra 01.08.24. Denne prosessen opplevdes ryddig, men krevende. Det er krevende for alle parter, aller mest for den ansatte som blir overtallig. Det er også krevende for de andre ansatte som ikke vet om de får fortsette på enheten eller ikke, og det er krevende for leder.

Enheten måtte ta alle sparetiltak på skolen, da barnehagen allerede er på minimum bemanningsnorm. Det skal sies at nå er skolen også på et absolutt minimum hva bemanning angår.

Økonomi og drift

Enheten ligger an til et merforbruk grunnet en feil i budsjettet. Dette merforbruket ser ut til å bli noe mindre enn først antatt. Det handler ikke om at

enheten bruker for mye ressurser. Det brukes lite penger på vikarer, både for å spare penger og fordi det er mangel på vikarer. Enheten har gjennomført nedbemanningstiltakene som planlagt. Enheten har en del refusjoner som kommer senere på året.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Barnehagen og skolen har et samlet sykefravær på 5,9% i første tertial. Dette er over målet som ble satt på 5,2%. Skolen har et veldig lavt sykefravær, kun 2% i perioden januar-april. Barnehagen har et sykefravær på 14,4% i samme periode. Dette skyldes sykemeldinger av ulike årsaker. Dette er årsaker som ikke har noe med arbeidsmiljø eller arbeidsforhold å gjøre. Men det har blitt lagt til rette for andre arbeidsoppgaver og redusert arbeidstid, slik at de har klart å være litt på jobb likevel. De ansatte har vist velvilje til å bidra med det de har kunnet bidra med. Listen over arbeidsoppgaver som ble utarbeidet tidligere har blitt brukt i dette arbeidet.

9.7.2 Gravvik oppvekstsenter

Organisasjon

En av de ansatte i skolen som har et engasjement der er nå ansatt i 100% stilling som ped.leder i barnehagen. En av de ansatte ped.lederne i barnehagen har sagt opp sin stilling ved oppvekstsentret og går inn i en annen stilling i Nærøysund Kommune. Det har vært vanskelig å skaffe vikar og det har skapt frustrasjoner blant de ansatte.

Det vil bli en reduksjon på 35% stilling på oppvekstsentret fra 03.05.24. Denne stillinga var tidligere planlagt tatt vekk i budsjettet for 2024 fra 01.08.24.

Siden i vinter har det ikke vært lys i gymsalen på grunn av ei kontakt som var helt svart. Det skulle repareres, men er enda ikke ordnet. Så oppvekstsenteret har ikke lys i gymsalen.

Økonomi og drift

Gravvik Oppvekstsenter har et regnskap på 2 185 357 kr av et forventet forbruk på 2 193 661 kr etter

første tertial, og slik det ser ut nå ligger enheten godt an i forhold til budsjettet.

Enheten har hatt store utfordringer i forhold til fravær i perioder. Dette gjelder både skole og barnehage. I den siste måneden har en vært nødt til å bruke ansatte fra skolen for å dekke opp i barnehagen.

Sykefravær, HMS og internkontroll

I 1. tertial hadde oppvekstsentret en sykefraværprosent på 12,1%.

Enhetsleder ikke lyktes med god nok oppfølging av sykemeldte. Oppvekstsentret har laget en idebank over hva de sykemeldte kan gjøre, regler for oppfølging er gjennomgått, men har ikke klart å følge opp en ansatt grundig nok. Har vært i kontakt med HR i denne forbindelse. Alle de ansatte er i utgangspunktet involvert i HMS-arbeidet, og HMS er et punkt på noen av personalmøtene.

9.8 Grunnskoler

9.8.1 Austafjord skole

Organisasjon

Enheten styrte per april mot et overforbruk i størrelsesorden 500.000, - for 2024. Det ble igangsatt en omstillingsprosess medio april. Etter rutinene for omstilling i Nærøysund kommune utløste dette risikovurdering, kartlegging av kompetanse og ny bemanningsplan. Arbeidet med bemanningsplan er veldig bevisstgjørende, og skulle vært rutinemessig utført med jevne mellomrom. Dette aktualiseres særlig i 2025 når den generelle dispensasjonsordningen fra kompetansekravene går ut.

I et lite arbeidsmiljø som Austafjord skole er slike omstillingsprosesser emosjonelt krevende for alle involverte. Det er derfor avgjørende at prosessen går rimelig fort, samtidig som leder og partene for øvrig sikrer ivaretagelse av sakligheten i utpeking av overtallige.

Siden denne omstillingsprosessen ikke medfører at noen mister jobben er det (rent rasjonelt) vanskelig å forstå hvorfor dette blir så emosjonelt. Årsaken er kanskje at det er liten tradisjon for slike omstillinger i skolen. I dette tilfellet var det en økonomisk begrunnelse for omstilling, men sektoren/skolene burde kanskje gjort slike omstillinger ved behov - ut fra faglige begrunnelser (kompetansebehov) når det er nødvendig.

I tillegg har enheten tatt ned 10,9% undervisningsstilling (01.04) og 10% assistent (01.04). Dette følger av oppsigelser som ikke erstattes.

Skolen gjennomførte kartleggingsprøver for 1.trinn i begynnelsen av april og har ingen elever under bekymringsgrense i regning. 1 elev skårer så vidt under bekymringsgrensen på ett delområde i leseprøven. Bassenget på Rørvik er fortsatt stengt, og elevene mottar ikke opplæring etter målene for svømming i kroppsøvfingsfaget.

Økonomi og drift

Regnskapsrapport for 1.tertial viser at enheten har et merforbruk på 286.493,- og styrer per april mot et merforbruk i størrelsesorden 500.000, - for 2024.

For å oppnå budsjettbalanse ved slutten av skoleåret ble det igangsatt en omstillingsprosess medio april der ett lærerårsverk omstilles (til Rørvik skole fra 01.08). Avvikene som utløste omstillingsprosessen og øvrige innsparinger beskrevet i punktet "Organisasjon" knytter seg hovedsakelig til lønn lærere og skoleskyss.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Målet på 6,7 % for 1.tertial ble nådd med god margin. Sykefraværet ved enheten er i underkant av 5 % i 1.tertial. Sykefraværet hadde en topp i januar som knyttes til sesongbaserte sykdommer (influenza, forkjølelse), og en bunn i mars der enheten ikke hadde egenmeldt sykefravær i det hele tatt. Det er tatt høyde for slike "sesongvariasjoner" når enheten har satt mål for tertialene.

Nærøysund kommune har gode rutiner for håndtering av sykefravær. Det som er "jobben" er å gjøre rutinene levende og relevante for enheten – hva betyr dette for oss? Ansatte og leder har gjort denne "analysen" og sett på faktorer i og ved enheten som er avgjørende for at enheten har redusert sykefraværet fra 9,5% i 2022 til i underkant av 5% i 1.tertial 2024. Her peker ansatte på ledelse, det pekes på mellommenneskelige forhold og det pekes på organisasjon og arbeidsmiljø. Flere av de faktorene som trekkes frem handler om strukturer (måter enheten har innrettet seg på), flere handler om handlinger (det som gjøres med og for hverandre) og flere handler om holdninger (måter alle ansatte tenker på). Forutsetningen for dette er tillit og en aksept for at det er ulike roller. Bærebjelken i dette er gode relasjoner, reell medvirkning og gode/åpne prosesser.



9.8.2 Kolvereid skole

Organisasjon

Ved oppstart av nytt år ankom en elev til 8.trinn fra Ukraina med behov for kontinuerlig tilrettelegging og tilsyn. Eleven må ha en til en, og delvis språkassistent i tillegg, og det er søkt IMDI om ekstraressurser for å ivareta elevens behov. Nedskjæringer rammer skolen oss hardt midt i skoleåret, fordi en ikke kan erstatte folk som har sagt opp, går ut i permisjoner eller er sykemeldt. Ansatte erfarer at det blir økt belastning på de som er på jobb.

Økonomi og drift

Avviket som framstår av siste økonomirapport, viser at skolen har ca. kr 1 500 000 i merforbruk. Dette er misvisende, da inntekter fra disposisjonsfond, refusjon fra andre kommuner og lærlingetilskuddet ikke er regnskapsført. Dette vil komme inn i juni og desember. Enheten styrer mot et regnskap i balanse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Langtidsfraværet på skolen er for høyt, og er på

12,1 % så langt i år. Ledere er i dialog med alle sykemeldte og følger opp i tråd med kommunens retningslinjer. Det vurderes til enhver tid restarbeidsevne og tilrettelegginger.

Korttidsfraværet er lavt.

I tillegg har skolen en del ansatte på arbeidsavklaringspenger. I samarbeid med HR og NAV arbeides det for å avklare reell stillingsprosent til den enkelte.

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

Solavskjerming på 2 arbeidsrom har manglet siden bygget ble tatt i bruk, og dette er fortsatt ikke på plass.

Det har over svært lang tid vært problemer med varmtvannstanken på ungdomstrinnet. Utbedringer har vært forsøkt mange ganger uten at dette har gitt resultater. De dagene det er mat og helse tidlig på dagen, er skolen som oftest tom for varmtvann før lunsj på hele ungdomstrinnet. Med tanke på smitte og hygiene er dette uholdbart. Hovedverneombudet er varslet om saken

9.8.3 Nærøysundet skole

Organisasjon

Enhetsleder har delt stillingen mellom Rørvik skole og Nærøysundet skole. Dette har medført at skolen har hatt reduserte utgifter på leders lønn, men det har også påvirket driften.

En ansatt sa opp sin stilling fra 1. januar, noe som medførte at skolen kom raskt i gang med nedbemanningen og har nå redusert med 89 % stilling.

Skolen har over tid hatt gode resultater og lavt sykefravær. Dette har skolen fått til fordi det er satset på kontaktlærerrollen og de ansatte har hatt stort fokus på forebyggende arbeid opp mot elever og ansatte. Med reduksjon i antall stillinger ser skolen at dette påvirker det forebyggende arbeidet.

Skolens gymsal er fremdeles stengt. Slitasjen på uteområdet og hovedbygget begynner å bli stort.

Økonomi og drift

Skolen har et merforbruk på 126 485 kr, men mangler inntekt som kommer i juni og desember. Konto 22308 skoleskyss er ikke fakturert for april, og der har skolen et merforbruk pr 30.04 på 15,9%. Dette vil jevne seg ut noe pga skolefrie perioder og at elever som får vedtak om SFO ikke vil få mulighet til skoleskyss.

Økonomiavdelingen har bidratt til å regulere budsjettet slik at budsjettpostene blir korrekt. Skolen har hittil redusert med 89% stilling. Enheten har som mål å drifte innenfor budsjettet.

Sykefravær, HMS og internkontroll

I perioden 01.01.2024-30.04.2024 hadde enheten et sykefravær på 2,2 %. Skolen har gode rutiner for å følge opp fravær.

Skolen har månedlige HMS-møter

9.8.4 Rørvik skole

Organisasjon

Det er i perioden jobbet med mål for fravær, samt forståelse for budsjett og regnskap som gir følger for innsetting av vikarer. Avdelingen har pr 1. tertial vakanse i flere stillinger både på leder, lærer og fagarbeidersiden.

Enheten har arbeidet med fordeling av oppgaver i lederteamet da enheten har manglet 140% leder-ressurs i perioden, og skolen har midlertidig rektor etter intern fordeling i lederteamet.

Bassenget på Rørvik er fortsatt stengt. Tidligst åpning av bassenget er satt til januar 2025. Enheten har valgt å legge større vekt på kroppsøving vinter og vår 2024 som følge av dette.

Økonomi og drift

Funksjon 20201 skoledrift

Enheten har fortsatt store utfordringer knyttet til lønn og vikarbudsjett selv med større kutt i stillinger, i første omgang vakanse i stillinger. Selv om det er reduksjon i totalt fravær, er det utfordrende med innsetting av vikarer i henhold til budsjett. Det er reduksjon i vikarutgifter, men ikke nok. Pr nå ligger enheten med et større overforbruk på 17% totalt sett, og ca. 2 mill. pr. 1. tertial, sett bort fra manglende inntekt knyttet til disp. fond som overføres i desember.

Enheten har større refusjon av både sykepenger og fødselspenger enn budsjettet, pr nå ca. 864.000 totalt og da er april ikke med på refusjon av fødselspenger. Det er pr nå mangler på inntekter fra disposisjonsfondet, refusjon fra andre kommuner og lærlingetilskuddet som kommer senere i år. Enheten har flere elever med helsemessige utfordringer hvor skolen må støtte med ekstra ressurser. Dette er svært krevende både i forhold til bemanning og budsjett. Enheten vil regulere budsjett i løpet av neste tertial. Slik det ser ut nå vil enheten måtte kjøre en omstillingsprosess for å nærme seg budsjett i henhold til lønnskostnader..

Funksjon 21501 SFO:

Enheten har merforbruk på lønn. Det er pr nå feilføring på ansatte som ligger på SFO istedenfor på

skolen som blir rettet opp tilbake i tid fra og med mai. Videre er det ikke er lagt inn vikarlønn sykdom og heller ikke refusjon sykepenger, noe som må reguleres inn i løpet av 2. tertial. Avdelingen har per nå litt større brukerbetaling totalt sett enn budsjettet, samt refusjon sykepenger. Totalt sett vil SFO drifte i henhold til budsjett i 2024 ut fra tall per 1. tertial.

Funksjon - 22301 Skyss:

Mangler faktura for april, men har hittil benyttet 85% av budsjettet. Enheten har startet på innlegging av neste skoleår, og vil her som tidligere informert om, kun legge inn turer i hht hva eleven har krav på. Det vil si at elever som benytter SFO morgen/ettermiddag har ikke krav på skyss. Dette vil føre til lavere faktura fra ATB slik det ser ut nå.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Totalt fravær på enheten i perioden er 11,9% med nedgang siden februar. Enheten har ikke nådd mål satt i IA-plakat for 1.tertial. Fortsatt er den største utfordringen legemeldt fravær og hovedsakelig årsaker til fravær som ligger utenfor enheten. Ledere har tett oppfølging av sykemeldte og gjennomføring av dialogmøter 2 med lege og NAV, samt langsiktig arbeid med ansatte som har mye sykefravær. Enkeltdager med egenmeldt fravær følges opp. I hht mål på IA-plakaten har avdelingene jobbet med sosiale tiltak blant ansatte, og enheten fullfører nå de siste medarbeider-samtalene for 2024. Innføring av Visma Enterprise som arbeidsverktøy har påvirket positivt med mindre loggføring og skyggeregnskap for ledere.

Enheten har hatt nedgang i antall avvik meldt i Compilo på området vold og trusler. Det jobbes godt med risikovurdering/kartlegging og handlingsplaner. Vold og trusler forekommer fortsatt, men er redusert på de fleste trinn. Samlet sett økning i avvik når det gjelder ikke utførte timer innen spes. ped. grunnet færre innsettinger av vikarer. Her har avdelingene ikke klart å endre undervisningspraksis ved større fravær av ansatte.

HMS-møter gjennomføres månedlig og årshjul for HMS følges opp.



9.9 Kommunalsjefens vurdering

Organisasjon

Det arbeides godt i hele sektoren for å oppnå faglige mål, samtidig som det er stort fokus på regnskap og en drift i henhold til budsjett.

Mange enheter har greid å skape en forståelse hos ansatte for at det er fellesskapet på enhetene som må ta ansvar for tjenestene som skal gis til brukerne, også ved sykefravær og med færre ansatte. Det vil si at det omorganiseres når vi har færre ressurser og ved fravær, og vi hjelper hverandre.

Både ansatte og ledere opplever at det stilles store krav til gode prosesser, dialog og åpenhet, og viktigheten av tillit og gode relasjoner mellom ansatte, og mellom ansatte og ledere beskrives. Kommunalsjefen opplever at enhetsledere tar eierskap til den økonomiske utfordringen Nærøysund og Oppvekst og familie har. Det er en sterk forpliktelse i forhold til å arbeide innenfor målene i samfunnsplanen, og etablere en bærekraftig drift. Enhetsledere viser også til sosiale tiltak som er iverksatt for å øke samholdet på enhetene, og det arbeides med å øke nærværet på enhetene.

Det er gjennomført om- og nedbemanning i henhold til vedtatte tiltaksliste for budsjett 2024, og enhetsledere har fulgt opp prosessene sammen med representant fra HR og tillitsvalgte. Antall ansatte vil også justeres i henhold til barnetall i barnehagene, og det er startet en nedbemanningsprosess både i Tårnet og Heimen barnehage med virkning fra 1. august på 300 % fagarbeider.

Samtidig er sykefraværet høyt i 1. tertial, men de fleste enhetsledere viser til systematisk oppfølging av sykemeldte, i tråd med kommunens

retningslinjer. For enkelte enheter har arbeidet resultert i svært lavt fravær.

Samtidig er det krevende for enheter der fraværet er høyt, og når det er få vikarer tilgjengelig, lavt vikarbudsjett, vil fravær medføre at belastningen øker for de ansatte som står i jobb og møter hverdag.

Økonomi

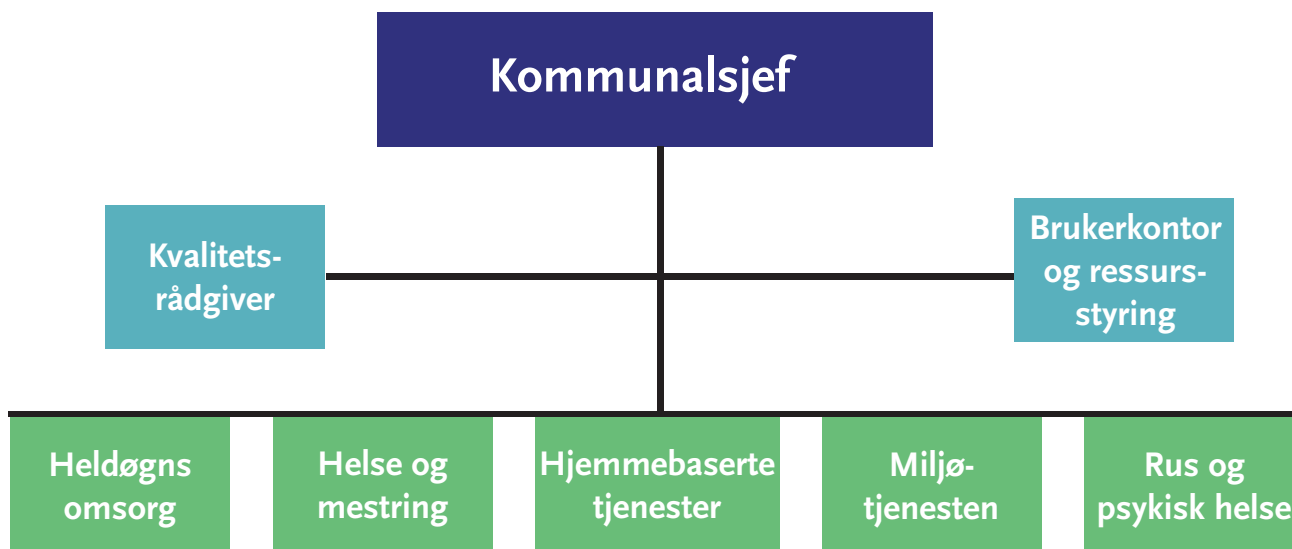
I henhold til regnskapstall for 1. tertial har Oppvekst og familie pr. 30. april på 8,9 mill. I regnskapstallet mangler budsjetterte inntekter til Foldereid, Kolvereid og Rørvik skoler, og Kolvereid og Tårnet barnehage for oppfølging av flyktninger.

En styrking av barnevernet er heller ikke inntektsført, så fjernes tapt inntekt fra disp. fond fra regnskapet, så har oppvekst og familie et mindreforbruk på nesten kr 300 000 pr. 1. tertial.

De fleste tjenester gir uttrykk for å drifte slik at de ved årets utgang er i balanse, bare Rørvik skole ytrer at dette vil være en utfordring, på tross av nedbemanning. Samtidig kan det være mulig at merforbruket kan dekkes av mindreforbruk på andre enheter i sektoren. Dette vil avklares i løpet av 2. tertial.

Sektorens regnskapsutvikling følges også opp i månedlige rapporter, og bemanning justeres kontinuerlig ned i henhold til barnetall.

10.0 Helse og velferd



10.1 Måloppnåelse for sektoren

Organisasjon

Det arbeides godt i hele sektoren for å oppnå sine mål og levere faglig gode tjenester, samtidig som det er stort fokus på regnskap og drift i henhold til budsjett. Enhetene har fokus på å redusere kostnadsnivået, også ved sykefravær og med færre ansatte. Det vil si at man i perioder med fravær må levere tjenestene med færre ressurser. Det blir fremover viktig å utnytte fleksibiliteten man vil ha i en så stor organisasjon som helse og velferd. Ansatte og ledere opplever at det stilles krav til gode prosesser, dialog og åpenhet, og viktigheten av tillit og gode relasjoner mellom ansatte, og mellom ansatte og ledere. Det er viktig at nødvendig informasjon flyter godt nedover i linja. Det oppleves at enhetsledere tar eierskap til den økonomiske utfordringen Nærøysund. Avdelingslederne viser til systematisk oppfølging av sykemeldte, i tråd med kommunens retningslinjer. Allikevel opplever noen enheter et høyt sykefravær over tid. Dette medfører at oppfølging av sykemeldte i perioder tar mye av

arbeidstiden til lederne. Samtidig er det krevende for enheter der fraværet er høyt, og når det er få vikarer tilgjengelig, lavt vikarbudsjet, som vil fravær medføre at belastningen øker for de ansatte som står i jobb og møter på jobb hver dag.

Økonomi

I henhold til regnskapstall for 1. tertial har Helse og velferd meget stramme budsjetttrammer, spesielt innen enhetene Helse og mestring, Heldøgns omsorg og Hjemmebaserte tjenester. Til tross for reduserte innleiekostnader, og at stillinger holdes vakante, er det utfordrende å holde budsjett med tanke på omstillingskrav som er lagt til grunn i budsjettet. Kommunalområde har i april fått tilført rammen ca 30 mill. kroner. Man følger utviklingen tett i de månedlige økonomirapportene, og man må se den økonomiske utvikling opp imot nødvendige tiltak/omstilling som gis virkning i 2024.

10.2 Stab

Organisasjon

Oversikt over ansatte:

Brukerkontor og ressursstyring	Årsverk	Ansatte
Administrasjon	1,0	1
Brukerkontor	6,6	7
Ressurssenter	4,5	5
Kjøkken Kolvereid	4,0	4
Kjøkken Rørvik	6,8	7
Totalt:	23,9	24

Økonomi og drift

Ansvar 310 har et underforbruk på rundt kr. 1 200 000,-. Dette kan forklares med reduserte lønnsutgifter grunnet vakanser på kjøkken Rørvik, økte inntekter på salg av mat på begge kjøkkenene og refusjon sykepenger uten vikarinnleie.

Brukerkontoret har i perioden behandlet totalt 727 saker:

- 454 saker er innvilget
- 14 saker er avslått
- 7 klagesaker
- 71 saker er avsluttet uten behandling.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet har vært på 20,5 % i perioden. Stab består av enheter med få ansatte, slik at langtidsfravær gir stort utslag på sykemeldingsprosenten.

Alle sykemeldte følges opp jevnlig med sykefraværsoppfølging.

Det gjennomføres månedlige HMS møter ved kjøkken og Brukerkontor/ Ressurssenter



10.3 Helse og mestring

Organisasjon

- Friskliv
- Dagsenter for hjemmeboende demente
- Hukommelsesteam
- Legetjenesten
- Legevakt
- Dialysen
- Fysioterapi
- Ergoterapi
- Aktivitør

Helse og mestring, spesifiser:	Årsverk	Kompetanse	Ansatte	Lederansvar
Administrasjon	1,0	enhetsleder	1	
<i>Fysio/ergo og hverdagsmestring</i>	9,2	1 avd.leder 5 fysio 3 ergo 1 spl	10	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
<i>Friskliv</i>	2,0	Ernæring og folkehelse	2	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
<i>Fysioterapi Driftstilskudd</i>	6 i drift -> 5,8	Privat fysio	7	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
<i>Dialysen</i>	2,8	5 spl	5	Jenny Dolmen
<i>Aktivitører</i>	2,6 i drift -> 1,6	2 aktivitør	2	Jenny Dolmen
<i>Dagsenter for demente m/ hukommelsesteam</i>	2,6 i drift -> 1,6	1 helsefag 1aktivitør 1 assistent 2 sykepleier	5	Jenny Dolmen
<i>Legekontoret Rørvik m/LIS1 og legevakt</i>	13,0 m/ vikarleger	4,6 lege 1 helsesekr 3 spl 1 sekr	13	Jenny Dolmen
<i>Legekontoret Kolvereid m/LIS1 og legevakt</i>	13,0 m/ vikarleger	5,1 lege 2 helsesekr 2 spl 1 sekr	13	Jenny Dolmen



Økonomi og drift

Enhet Helse og mestring har et totalt negativt avvik på kr 3 481 673 mellom regnskap per 30.04.2024 og periodisert budsjett for samme periode. I enhetens årsbudsjettet for 2024 er det budsjettert med et innsparingskrav på lønn på 8 200 000,-. Innsparingskravet er fordelt med 3 000 000,- på lønn administrasjon og 5 200 000,- på Rørvik legekantor. I tillegg er hele budsjettet for Frisklivssentralen flyttet til oppvekst og familie uten at tilbudet er avsluttet/nedlagt eller at ansatte er blitt omplassert.

Legetjenesten 24101 og 24102

har samlet et forbruk på 128 %. Hovedårsaken til avviket er innsparingskravet som er lagt på legetjenesten på 5,2 mill. kr uten at tiltak som var forutsatt i budsjettet er gjennomført. Hvis en sammenligner kostnadene med drift av kommunens to legekantor i første tertial 2024 med tilsvarende periode i 2023 viser regnskapet at driften hittil i 2024 er 1,6 mill.kr lavere i 2023.

Når det gjelder legetjenesten har enheten stort fokus på inntjening og økning av inntekter. Alle ansatte ved kontorene har i april gjennomført kurs i taksting. Basistilskuddet er ikke inntektsført på legekantorene. Det er ikke gjennomført noen budsjettregulering innenfor avdelingen.

Frisklivssentral 23300

viser et forbruk på 638 %. Årsaken til avviket er at finansieringen av området ble flyttet til oppvekst og familie ved budsjettbehandlingen i desember 2023. I friskliv Nærøysund er det ansatt 2 frisklivsveiledere hvorav den ene jobbet fullt frem til start av permisjon den 07.02.24, mens den andre var 100 % sykemeldt frem til permisjonen som startet den 16.02.24, men var noe til stede for å fullføre enkelte oppgaver. Det ble i hovedsak jobbet med å få tatt inn de fleste 3-åringene til forebyggende time ved helsestasjonene. Det ble også jobbet for å avslutte pågående saker inkludert gruppetilbud. En ansatt vil være tilbake fra permisjon medio oktober.

Det må tas stilling til hvordan frisklivsarbeidet i Nærøysund kommune skal organiseres framover. Allerede påløpte utgifter på området finansieres med internregulering mot innsparingen på dagsenter for demente og aktivitører.

Dagtilbud/aktivitet for demente 23400

viser et forbruk på 49,73 %. Årsak til underforbruk er vakanser i stillinger med til sammen 100 % stilling. For tiden driftes bare et dagsenter. Dette anses som forsvarlig da det er ledig kapasitet. Ansatte er midlertidig flyttet slik at de jobber sammen på et dagsenter. Dette gir en innsparing på 80 % stilling. Det er også 20 % vakanse i hukommelsesteamet.

Administrasjon 24100

På dette området er det lagt en innsparing på lønn på totalt 3 000 000,-. Innsparingen gjelder ledere for hele helse og velferd, men er lagt på dette området noe som gjør at dette ikke er reelt. På dette området lønnes kun en leder. Utgiftene som er belastet området i 2024 er på samme nivå som i 2023. Innsparingen må fordeles på de aktuelle enhetene.

Legekantor Rørvik 24101

viser et forbruk på 173 %. På dette budsjettområdet er den forventede innsparingen på 5 200 000,- lagt inn. Dette er budsjettert innsparing i forhold til sammenslåing av begge legekantorene på drift/lønn/vikarer. Antallet legehjemler er i forhold til antall innbyggere og øvrige tjenester som er avhengig av legetjenestene for at de skal klare å oppfylle sine krav.

Antallet fast ansatte leger ved kontoret har økt, siste ansettelse er 1 april i år. Det er nå 6 leger fast ansatt inkludert 1 LIS1 stilling ved kontoret med til sammen 5,6 stillinger. Av dette er 1 årsverk i permisjon samt at det er 1,4 stilling vakant/ubesatt. Vakanser i stillingene medfører at det må leies inn vikarer for å kunne yte forsvarlig helsehjelp til innbyggerne. For å kunne innfri kravet om innsparing i helse ble all innleie av vikarer fjernet fra budsjettet. Dette er ikke realistisk. Det er hittil i år brukt kr 2 461 451,- på innleie. Når det gjelder inntekt viser dette kr 166 268 over budsjett.

Totalforbruket ved Rørvik legekantor hittil i år er redusert med 895 513,- sammenlignet med samme periode i 2023.

Legekantor Kolvereid 24102

viser et forbruk på 106,42 %. Også denne avdelingen har et overforbruk pga innleie av legevikarer. Det er ansatt 1 ny lege ved kontoret i perioden samt at det

fra 1 mars har vært ansatt LIS1 lege. Det har i denne perioden vært 1,5 årsverk i permisjon. Det er hittil brukt kr 1 472 387,- på legevikar ved dette kontoret.

Når det gjelder budsjett så er det også her kr 0,- til inn leie av legevikar. Behovet for vikar vil avta da det fra mai kun vil være 0,5 årsverk lege som ikke er besatt + 0,5 årsverk hjelpepersonell som ikke er besatt. Når det gjelder inntekt viser dette et inntektstap på kr 84 634,-

Totalforbruket ved Kolvereid legekantor hittil i år er redusert med 686 777,- sammenlignet med samme periode i 2023.

Fysioterapi kommunal 24103

viser et forbruk på 88,41 %. Fysioterapi- og ergoterapidriften inkludert hverdagsmestringsteam, har vært stabil. Det er et stort trykk på henvisninger både for pasienter som er innlagt på institusjonene og hjemmeboende. Det var et økende trykk på henvisninger spesielt på ergoterapi. Dette har medført at vi allerede har 8 avvik på overgått tidsfrist jf. prioriteringsnøkkel på ergoterapi. I 2023 var det 12 tidsfristbrudd på hele året.

Avdelingen har 1,5 årsverk fysioterapi og 1 årsverk ergoterapi som i hovedsak jobber med barn/unge. Oppgavene til terapeutene som jobber med barn/unge er i hovedsak målrettede tiltak etter henvisning fra foreldre, helsestasjonen, barnehage, skole og andre samarbeidspartnere. Avdelingen har to forebyggende tiltak til barn/unge, oppfølging i gruppe med barn på helsestasjonen når de er 4 måneder og 17/18 måneder. Disse tiltakene ledes av fysioterapeut. De fleste barna som henvises har prioritet 2 eller 3 dvs at de skal ha bistand innen 2 til 4 uker. Det jobbes godt for å unngå fristbrudd i denne gruppen.

2 årsverk fysioterapi, 1 fysioterapeut i turnus og 1,8 årsverk ergoterapi jobber med voksne/eldre brukere på institusjonene og i hjemmene. I tillegg er det 0,9 årsverk sykepleier i hverdagsmestringsteam.

Henvisningene er i hovedsak målrettede tiltak til brukere som trenger rehabilitering, opptrening, funksjonskartlegging, råd og veiledning. Det driftes også et tilbud om forebyggende treningsgruppe til

hjemmeboende brukere med funksjonsfall. Dette er gruppetimer som gis både på Kolvereid og Rørvik ukentlig. Brukere som har behov for hverdagsrehabilitering, blir kartlagt av hverdagsmestrings-teamet og får et vedtak på tverrfaglig oppfølging i inntil 12 uker. Det er en økning av antall henvisninger til hverdagsrehabilitering. Både fysioterapeutene og ergoterapeutene som jobber i hverdagsmestringsteam har i tillegg ansvar for brukere på institusjon og hjemmeboende som har behov for fysio- og/eller ergoterapi.

Permisjon fra mai og ikke tildelt turnus-fysioterapeut fra august medfører at avdelingen i løpet av sommeren 2024 og til etter sommeren 2025 vil ha en nedgang fra 4,5 til 2,5 årsverk kommunal fysioterapi, hvorav begge årsverkene jobber med voksne/eldre brukere. Det er da kun 1 fysioterapeut som skal dekke alle ansvarsområdene innenfor gruppen voksne/eldre i hele kommunen inkludert pasientene som har behov for hverdagsrehabilitering. Dette vil medføre et behov for omprioriteringer og nedprioriteringer av oppgaver.

Forebyggende treningsgruppe som favner mange og som jobber for at flere skal klare seg hjemme, vil være vanskelig å drifte. Dette er en gruppe som akkurat har blitt etablert og som har økende innsøking av brukere. Vi har allerede tidsfristbrudd med nåværende bemanning, noe som helt sikkert vil øke kraftig i antall. Med færre fysioterapeuter vil trykket øke ytterligere på ergoterapeutene. Per nå kan fysioterapeutene avlaste ergoterapeutene noe, men dette vil ikke være mulig med kun 1 fysioterapeut som jobber med voksne/eldre.

Hvis vi skal omfordele de fysioterapeutene som jobber med barn/unge, vil vi trolig også få fristbrudd i denne gruppen noe som vil være veldig uheldig.

Barn og unge er et satsningsområde, og tidlig innsats er en villet strategi for å unngå økende vansker og større behov for tjenester senere i livet. Vi har per i dag kort ventetid på behandling for barn og unge, og vi har forebyggende tiltak som favner alle.



Hverdagsrehabilitering har som mål at brukerne skal klare seg hjemme lenger og med mindre tjenestebehov. Det er kostnadsbesparende å unngå eller redusere vedtak på tjenester i hjemmet. Hverdagsrehabilitering er derfor et tiltak det bør satses på fremover. Vi vet at flere overlever alvorlig sykdom i dag sammenlignet med før, og med et stadig økende antall eldre i befolkningen i tillegg til en reduksjon i antall sykehjemsplasser, så er vi nødt til å sette inn ressursene blant de hjemmeboende og hjelpe dem til å være i stand til å klare seg selv i så stor grad som mulig. Hverdagsmestringsteamet er avhengig av å ha tilgjengelig fysioterapiressurs som både kan kartlegge og veilede brukerne. Noen av oppgavene i hverdagsrehabiliteringsteamet kan utføres av en hjemme trener som kan være en helsefagarbeider e.l., men denne kan ikke erstatte en fysioterapeut.

En fysioterapistilling lønnes i gjennomsnitt med 532.000,- i året, men 240 780,- refunderes i fast-lønnskudd per år. En kommunal fysioterapeut er derfor en billig investering som kan bidra til at mange flere kan fortsette å bo hjemme lenger med mindre tjenester.

Ved en slik kraftig reduksjon i kommunal fysioterapidrift, vil vi være nødt til å se på den

helhetlige fysioterapioppfølgingen som også dekkes av fysioterapeutene med privat avtale om drift. Kommunale oppgaver må da muligens overføres til de private fysioterapeutene. Fysioterapi er en lovpålagt tjeneste som befolkningen skal ha tilbud på.

Fysioterapi driftsavtale 24104

viser forbruk på 97,33% Årsak til underforbruk er at 0,2 årsverk er vakant.

Avtalefysioterapeutene har lange ventelister og behandler i første omgang pri 1 og pri 2 pasienter som for eksempel pre-/postoperative pasienter, akutte skader og sykemeldte. Om kommunale oppgaver overføres til de private så må de i så fall også gjøre noen omprioriteringer, noe som vil medføre lengre ventetider. Fysioterapi er en lovpålagt tjeneste som vi ikke kan la være å ha et tilbud om til befolkningen, en tjeneste som behandler et høyt antall pasienter med behov for helsehjelp

Dialyse Rørvik 24107

Dette området refunderes i sin helhet av Helse Nord-Trøndelag ved Sykehuset Levanger.

Aktivitører 25310 viser et forbruk på 55,61 %

Årsaken til avviket er at det er 100 % stilling satt i vakanse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det er i enheten 55 ansatte og det totale sykefraværet er følgende:

	Funksjon	Korttid	Langtid
Frisklivssentral	23300	0 %	52,4 %
Dagtilbud demente	23400	3,1 %	0 %
Administrasjon	24100	0 %	0 %
Legekontor Rørvik	24101	1,5 %	17,6 %
Legekontor Kolvereid	24102	1,0 %	0 %
Fysioterapi kommunal	24103	2,0 %	0 %
Fysioterapi driftsavtale	24104	0,7 %	0 %
Dialyse	24107	2,5 %	9,8 %
Aktivitører	25310	3,6 %	0 %
Totalt		1,5 %	5,5 %

10.4 Heldøgns omsorg

Organisasjon

Det er ingen endringer i organisasjonen. NBBS har 44 sykehjemsplasser og Rørvik sykestue har 42 plasser.

Fra 1.5.24 vil kjøkkendrift, matombringing og ressursstyring bli overført fra Stab til Heldøgns omsorg.

Ansvar	Antall årsverk 30/4-24	Antall an- satte 30/4- 24
330 Heldøgns omsorg		
25300 Administrasjon	1	1
25301 NBBS 1 etg og NBBS 2 etg	35	43
25304 Rørvik sykestue 2 etg og 3 etg	42	57
25311 NBBS Bokollektiv for demente	21	28
25312 NBBS natt	10	12
25313 Rørvik sykestue Vestbo	10	18
25314 Rørvik sykestue natt	14	20
Sum	133	179

Økonomi og drift

Pr utgangen av april viser regnskapet et merforbruk på ca 2 mill. kroner når man tar hensyn til manglende inntektsført brukerbetaling for april. Enheten har et periodisert innsparingskrav på i overkant av 3,6 mill. kroner pr utgangen av 1. tertial. I den grad det er mulig holdes ledige stillinger vakante og man søker i størst mulig grad å unngå innleie av helsepersonell og redusere bruk av overtid.

Til tross for en styrking av budsjett i april vil det være utfordrende å holde budsjett, med mindre det iverksettes endrings-/omstillingstiltak av strukturell art, som vil gi betydelige innsparinger innenfor heldøgns omsorg. Det vil derfor være behov for å se an den økonomiske utviklingen opp i mot de tiltak som foreslås, og vedtas iverksatt fremover, før man ser utviklingen i andre og tredje tertial.

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

Samarbeid med frivilligheten er viktig, og det er gjennomført ca 15 arrangementer på begge sykehjemmene per måned. Frivilligheten sammen med trivselsagentene er viktig for at det blir så bra dager som mulig på sykehjemmet.

Beleggsprosenten for 1. tertial på NBBS er 90 % og på Rørvik sykestue 95 %.

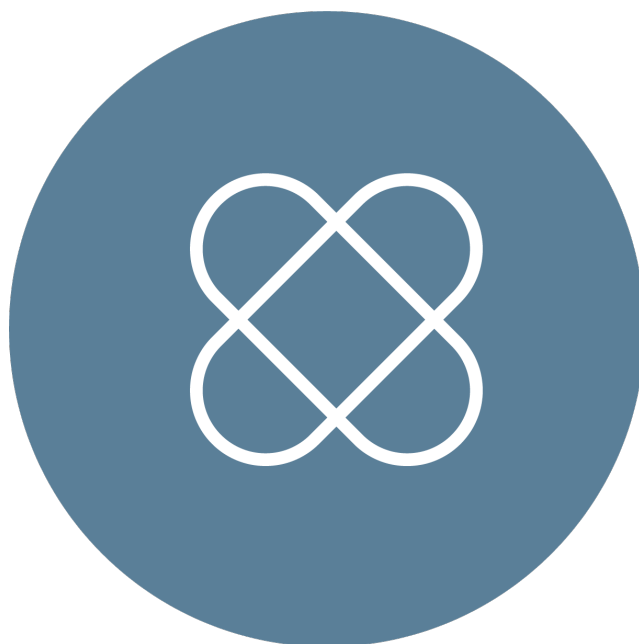
Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefravær 1.1.24 - 30.04.24		Korttid 1-16 dager Pros.	Langtid ≥17 dgr Pros.	Total ≥1 dgr Pros.
Ansvar 330 Heldøgns omsorg				
25301	NBBS 1	3	14,4	17,4
25302	NBBS 2	2,8	15,1	17,9
25303	Rørvik sykestue 2	2,8	7,2	10
25304	Rørvik sykestue 3	3,6	17	20,6
25309	Læringer i institusjon	3	3,7	6,7
25311	NBBS Bokollektiv	2,8	10,2	13
25312	NBBS natt	2,4	10,8	13,2
25313	Rørvik sykestue Vestbo	2,9	0	2,9
25314	Rørvik sykestue natt	1,8	14,3	16,1
Sum ansvar 330 Heldøgns omsorg		2,8	12,3	15,2

Sykefraværsoversikten viser en økning på 4,3 pst. i langtidsfraværet sammenlignet med samme periode i 2023. Enkelte avdelinger har over tid hatt et høyt sykefravær. Avdelingslederne har hatt fokus på sykefraværsoppfølging og tilstedeværelse. Det jobbes godt i avdelingene med oppfølging av sykemeldte, samt fokus på nærvær og forebygging av sykefravær. Man har i 2024 også knyttet på

Arbeidslivssenteret som er inne på institusjon og bidrar med tanke på forebygging og sykefraværsoppfølging.

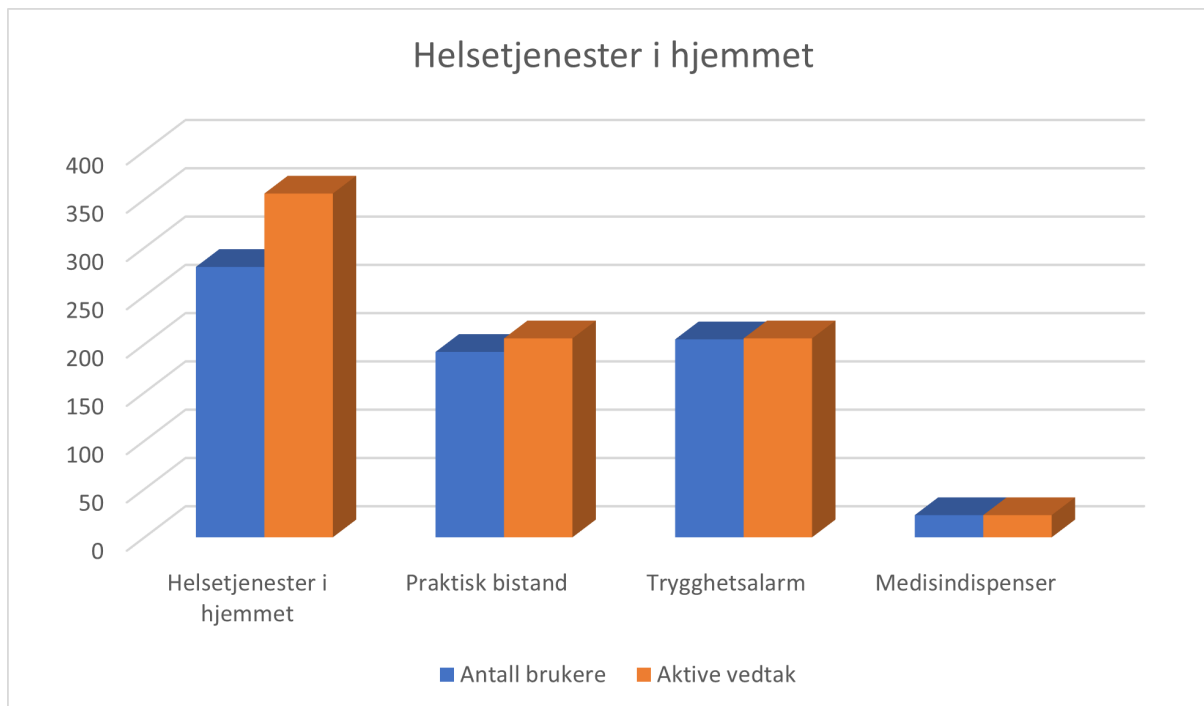
Tjenestene har månedlige HMS-møter, i henhold til plan.



10.5 Hjemmebaserte tjenester

Tjenesten har ikke hatt organisatoriske endringer i første tertial.

Aktivitet i tjenestene i 1.tertial



Prosjekter i hjemmetjenesten:

Velferdsteknologi

Tjenesten har god erfaring med å bruke medisineringsstøtte, dette er med på å forenkle hverdagen til både brukere og ansatte.

Kompetansehevende tiltak og tverrfaglig innføring av VR-briller i helsetjenesten i henhold til bærekraftsmålene god helse og livskvalitet, god utdanning og en bærekraftig omsorgstjeneste. Hensikten er å kunne bruke VR-briller som opplæring/vedlikehold av nødvendig kunnskap i helsetjenestene i arbeidstiden uten å måtte ta av arbeidskapasiteten som trengs til å utføre pålagte tjenester. Det er søkt ut prosjektmidler på 129 961,- kr og hele summen er innfridd. Prosjektet varer ut 2024.

Hjemmetjenesten har søkt ut samarbeidsmidler sammen med Nord universitet.

Ifølge strategiske føringer for tildeling og bruk av samarbeidsmidlene er hensikten å fremme bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og praksisfelt, bedre praksisopplegg og praksisveiledning, bedre integrering av teori og praksis i utdanningen, mer praksisnær forskning og utvikling. Det er lagt føringer for punkter for søknader som prioriteres og vi har lagt vekt på alle punkter og har fått innvilget kr. 205 590,-

Punkter som lå til grunn for innvilgelse av midler var;

- nye praksisarenaer for veiledet praksis,
- nye former for veiledning i praksis - gjerne modeller der minst to studenter er på samme praksissted, praksis som pedagogisk læringsarena.

Prosjektet pågår i februar-juni 2024.

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

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

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

Økonomi og drift

Det er ikke foretatt endringer som har medført innsparing i henhold til innsparingstiltak. Dette medfører at det ikke vil kunne bli en helårsvirkning av foreslåtte tiltak fra budsjettarbeidet høsten 2023. Tjenesten har derfor et merforbruk på kr. 1 991 917,- første tertial. Tjenesten har i første tertial hatt minimalt med tilsetninger, ved frafall av personell har vi ikke ansatt nye i stillingene. Tjenesten har jobbet godt med turnusplanlegging og tjenestestyrte bemanning for 2024, det gjør at tjenesten bedre kan planlegges tjenestestyrte etter aktiviteten i avdelingen. Det vurderes kritisk til innleie ved fravær, ansatte flytter seg mer over avdelingene, også mellom Rørvik og Kolvereid. Det er jobbet frem en kultur der kompetansen i tjenesten blir brukt der det til enhver tid er behov for den. Dette gjør at tjenesten ikke har overforbruk på overtid.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Tjenesten har hatt et økende sykefravær sammenlignet med samme periode i 2023. Totalt for første tertial har vi et sykefravær på 15,3 %, en økning på 1,6 % fra 2023. Årsakene til sykefraværet ligger i et større utfordringsbilde som er knyttet til sammenhenger i jobben som kan være vanskelig å gjøre noe med, men at fokuset da må ligge i å styrke ansatte i det arbeidet de står i hver dag gjennom veiledning og mer leder – og kollegastøtte.

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

10.6 Miljøtjenesten

Organisasjon

Funksjon	Antall årsverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (25720)	1	1	
Tverrvegen (25724)	22	24	Avdelingsleder/enhetsleder
Namdalsstun (25725) inkl dagsenter (25727)	27,5	28	avdelingsleder
Totalt ansvar 350 (faste ansatte)	51	53	

Dagsenter for miljøtjenesten er i daglig drift med en egen bemanning, i godt samarbeid med Rørvik aktivitetshus. Tjenesten arrangerer mandagskaffe for alle på Rørvik aktivitetshus

Det jobbes aktivt med å gi brukerne en aktiv hverdag, med god kvalitet. Dagsenteret skal være et tilgjengelig og levende sted som skal kunne brukes både på dag, kveld og helg for hele tjenesten og avlastningen med ulike aktiviteter som inspirerer til medbestemmelse, mestring og kreativitet. Det kan nevnes air-hocey, el-dart, karaoke, lage tennbriketter, nålefilting, velvære kvelder og snekkerverksted. Det er inngått et samarbeid med kulturskolen om musikkopplæring en gang i uka, og det skal dannes ett band, der brukerne selv bestemmer navnet.

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

Avlastningen i miljøtjenesten gjennomføres i nye lokaler i Rørvik aktivitetshus. Dette medfører at de som benytter seg av avlastningen har full tilgang til de aktiviteter som er i dagsenteret.

Det er stor pågang i behovet for avlastning. Det er signalisert fra koordinator og brukerkontor en økning på bolig og tjenester fra miljøtjenesten. Alle 11 boligene som er tilknyttet heldøgns bemanning på Kolvereid i bruk, samt en på avlastning/dagsenter.

Av 11 boliger tilknyttet heldøgns bemanning i avd Rørvik, er det en ledig leilighet. Denne er signalisert fra brukerkontor søknader inne om bolig. Samlet er det i 5,93 årsverk vakanse i tjenesten, samt avdelingsleder i avd Kolvereid i vakanse.

Økonomi og drift

Regnskap for april har miljøtjenesten et totalt forbruk på 92,38 %

Funksjon 25724:

Forbruk totalt utgifter for 25724 er 90,49 %

Fastlønn forbruk 79,08 %

Avdelingslederstillingen står vakant, samt har det vært fokus på redusert innleie i vakante stillinger

Faste forbruk tillegg 165,31 %

Det rapporteres om for lite budsjett i faste tillegg. Støttearket i e-budsjett for tillegg samsvarer ikke med reel utgift for tillegg. Det bør budsjett reguleres til høsten fra fastlønn til faste tillegg

Funksjon 25725:

Forbruk totalt utgifter for 25725 er 107,57 %

Fastlønn forbruk 95,73 %

Det er langt inn en økning på 3,5 årsverk fra april pga en ny bruker

Faste tillegg 161,21 %

Det rapporteres om for lite budsjett i faste tillegg. Støttearket for tillegg samsvarer ikke med reel utgift for tillegg. Det bør budsjett reguleres til høsten fra fastlønn til faste tillegg.

Det er brukt en del overtid i avdelingen. Dette skyldes følge av bruker på sykehus. Det forventes refusjon fra sykehusene.

Funksjon 28422 konto 13700 :

Forbruk 96,44 %

Faktura fra 31.12.23 fra CSS er fakturert på 2024.

Per april er det belastet 4 faktura på funksjonen, konto 13700. mangler faktura for april.

Det blir belastet funksjonen med 13 stk faktura fra CSS for 2024

Ecura har hatt en indeksregulering på 4,7 %.

Utgiftene vil derfor øke for 2024

Det varsles om overforbruk på funksjonen - konto 13700

Sykefravær, HMS og internkontroll

Miljøtjenesten ansvar 350	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	71.7	71.7
Avd. Kolvereid	2,4 %	10,4 %	14,5 %
Avd. Rørvik	1,3 %	7,1	8,4 %
Totalt ansvar 360	1,7 %	10,1%	11,8 %

Vi ser en nedgang av sykefraværet i avd Rørvik fra samme periode 2023 til 2024. Avdelingsleder har hatt stort fokus på oppfølging av sykefraværet i avdelingen. Det er lavt korttidsfravær.

Sykefraværet i avd Kolvereid har hatt en økning fra samme periode 2023 til 2024. Korttidsfraværet er forholdsmessig lavt. Det legemeldte sykefraværet har sammenheng med kroniske plager hos ansatte i avdelingen, samt sykemelding i sammenheng med utredning til uføregrad.

Samlet er det en økning i sykefraværet på 1,2 % fra samme periode i fjor. Det jobbes kontinuerlig med sykefravær i avdelingene.

Avdelingene gjennomfører HMS-møte en gang pr måned for å sikre trepartssamarbeidet. På HMS møtene blir avvik gjennomgått. Kvalitetsavvik blir tatt opp på personalmøtene og i kvalitetsutvalget

for Helse og velferd. Vernerunder blir gjennomført mellom avdelingsleder og lokalt verneombud i henhold til HMS-årshjul. HMS – plan for avdelingene blir oppdatert på HMS møtene.

Avd Kolvereid har avdelingslederstillingen i vakanse og enhetsleder har vært delvis sykemeldt. Avdelingen har derfor gjennomført to HMS-møter og tre personalmøter i første kvartal.

Avd Rørvik hadde tilsyn fra arbeidstilsynet 23.februar. Rapporten kom til tjenesten 24.april.

I samarbeid med HMS gruppa og bedriftshelsetjenesten og med fokus på ansattes involvering og medvirkning jobbes det nå med å lukke avvik.

10.7 Rus og psykisk helse

Funksjon	Antall år-sverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (23460)	1	1	
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge (24105)	2,5	3	Enhetsleder
Mestringsenheten (24160)	3	5	Enhetsleder
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid (25760)	35,6	49	Enhetsleder
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik (25764)	23,4	29	Avdelingsleder
Totalt ansvar 360	65,5	87	

Avdelingsleder for Omsorgsenheten avd. Kolvereid har vært ute av stillingen i snart et år grunnet fødselspermisjon. På grunn av tjenestens kompleksitet har vi valgt å ikke lyse ut vikariatet som avdelingsleder. Løsningen har blitt å fordele arbeidsoppgaver blant egne ansatte i tjenesten, og i godt samarbeid med ressursstyring har det hittil fungert greit. Enhetsleder har alt personalansvar. Avdelingsleder er tilbake i stillingen i slutten av mars 2025. Det blir godt, da en så stor avdeling med mange ansatte og en krevende brukergruppe trenger tett lederoppfølging.

Økonomi og drift

Rus og psykisk helse har totalt et overforbruk på 2.272.317,36. Dette skyldes i all hovedsak at det er lagt inn kr.4.200.000 i innsparing lønn på funksjon 23460 (administrasjon) for hele året. Dette utgjør kr.1.400.000 for 1.tertial. Dette er et urealistisk beløp da tjenesten har lav ledertetthet med bare to faste avdelingsledere. En avdelingslederstilling står vakant til 24.03.25.

I tillegg er tjenesten påført en betydelig utgift på ca. kr.480.000,00 pr. måned som er overført fra Barneverntjenesten til Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid Enhetsleder har ikke vært involvert når avtalen om kjøp av tjenester fra private (Blå Kors Malvik) ble inngått. Rus og psykisk helsetjeneste går dermed i minus da utgiften ikke er med i budsjett.

Her må rutiner i Barneverntjenesten gjennomgås slik at kommunen ikke blir påført kostnader som kunne vært unngått ved at avtaler med vertskommune hadde vært klarlagt.

Ressurskrevende tjenester vil få et innslagspunkt på ca. kr 1.650.000,00 før en får refundert fra staten, og deretter er utgiftsdekningen på 80% på overskytende. I denne saken vil (kommunens) Rus og psykisk helsetjeneste få en utgift på ca. kr.2.472.000,00 for hele året hvis avtalen ikke opphører.

Det er ikke gjennomført noen budsjettregulering i ansvar 360.

Funksjon 25760 – Omsorgsenheten rus og psykisk helse avdeling Kolvereid

Økonomi viser et overforbruk på kr.1.104.030,12 i forhold til budsjett. Overforbruk er forklart i forrige punkt.

Overtidsbruk er strengt regulert og er på kr.15.919,55 i en stor avd. med ca. 50 ansatte.

Det er et stort overforbruk på konto 12000 med kr.125.726,85. Dette gjelder innkjøp av nødvendig utstyr til ny arbeidsbase som møbler, hvitevarer, datautstyr mm som vi regner med å få igjen i forsikringsoppgjøret etter brannen.

Rus og psykisk helsetjeneste ble rammet av en alvorlig brann i begynnelsen av mars 2024. Brannen førte til totalødeleggelse av personalbasen, aktivitetsbasen og leiligheter tilhørende tjenesten i Halsanvegen, avd. Kolvereid. Positivt løsningsfokus fra ansatte, og i godt samarbeid med Byggdrift på Teknisk avdeling fikk vi etablert en ny midlertidig arbeidsbase med leiligheter på Bjørkåstunet i løpet av en måned. Denne basen skal etter hvert erstattes av de etterlengtede ROP-boligene med personal og aktivitetsbase i Halsanvegen.

Prosjektet i Halsanvegen er påbegynt med riving av gamle omsorgsboliger, og byggestart er like rundt hjørnet. Kommunen har fått tilskudd fra Husbanken på ca. kr. 11 mill. til bygging av ROP-boligene, og planlagt ferdigstilling er satt til våren 2025.

Fire ansatte i denne avdelingen er sterkt delaktige i drift av av pårørendegrupper. De har hatt tre samlinger, og fått gode tilbakemeldinger fra pårørende og organisasjonen Voksne for barn som er utvikler av pårørendeprogrammet ROM.

Funksjon 24764 – Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik

Det drives godt i tjenesten på Rørvik med et foreløpig mindreforbruk på kr.226.243,44. Tjenesten har siste måned hatt store utfordringer der de har

bistått sykehuset Namsos med bemanning vedrørende felles bruker. Utgiftene til lønn, reise og opphold refunderes av sykehuset etter avtale. Tjenesten har videre hatt tett samhandling og bemannet på Rørvik sykestue vedrørende bruker som hører til i Rus og psykisk helse.

Funksjon 24160 – Mestringsenheten

Mestringsenheten opplever stor etterspørsel etter behandlingssamtaler og kurs.

Hittil i år er det registrert 125 nye henvendelser mot 62 i samme tidsrom i fjor. Tjenesten har i 1. tertial 201 aktive brukere.

Dette året har vi endret inntaksrutiner der Brukerkontoret kun tar imot henvendelser om behov for behandlingssamtaler, og videre gjør

Mestringsenheten all kartlegging selv. Kommunens innbyggere kan ta direkte kontakt med tjenesten via egen epostadresse som er annonsert på kommunens hjemmeside. Vi opplever også stor økning i henvendelser via lege, helsesykepleier, jordmor mfl.

Det er inntaksmøte hver uke der kommunepsykolog deltar. Alle som henvender seg til tjenesten blir kontaktet innen en uke der de får tilbud om timeavtale.

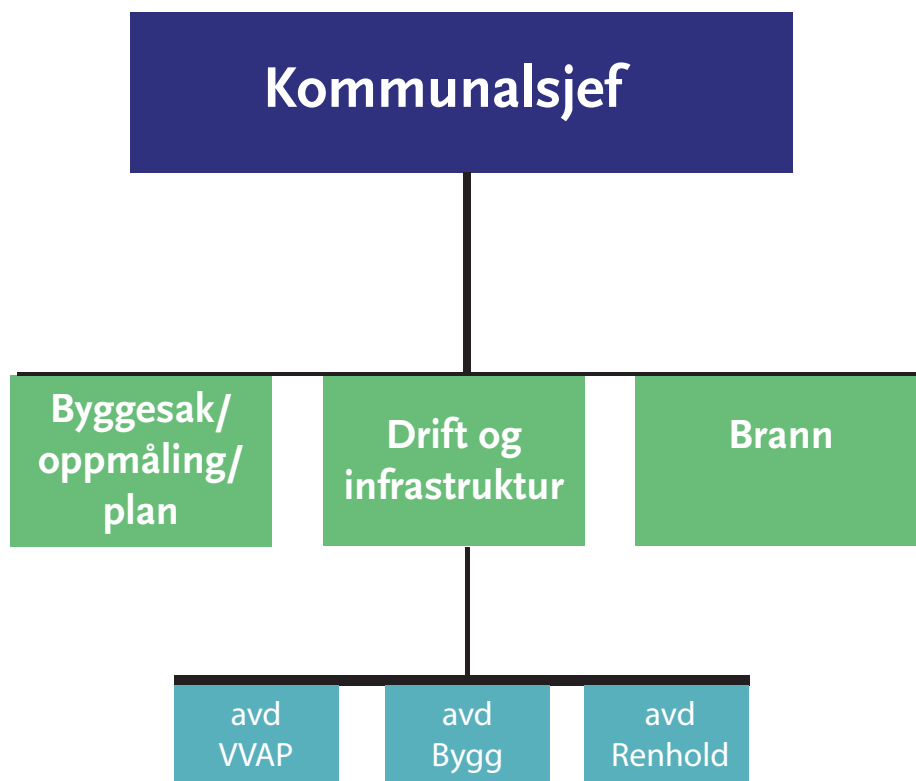
Sykefravær, HMS og internkontroll

Rus og psykisk helsetjeneste	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	0 %	0 %
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge	1 %	0 %	0 %
Mestringsenheten	3,3 %	0 %	3,3 %
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid	1,5 %	4,6 %	6,1 %
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik	2 %	5,3%	7,3 %
Totalt ansvar 360	1,7 %	4,4 %	6,1 %

Tabell over viser sykefraværet i hele tjenesten. Ledere jobber i samarbeid med HMS-gruppen og ansatte bevisst med sykefravær, tilrettelegging og

god dialog for å forebygge fravær. Tjenesten har god kontroll på årsak til fravær, og eksisterende fravær er ikke arbeidsplassrelatert.

11.0 Teknisk



11.1 Måloppnåelse for sektoren

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

Mål:

- God samhandling internt og eksternt.
- Skape gode arealer for bo- og bilyst og aktivt næringsliv.
- Gode lokaler og god infrastruktur, til lavest mulig kostnad for best mulig rammevilkår for brukerne.
- Styrke fokus på HMS/interkontroll og aktiv bruk av avvikssystemet.
- Bedre innkjøpsrutiner.
- Gode forebyggende- og beredskapstjenester for å trygge befolkningen.
- Ta i bruk digitale løsninger for befolkningen og for egen drift

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

Tiltak	Måloppnåelse
Det gode liv i Nærøysund:	
Videreføring av gratis halleie og idrettsanlegg for organisert aktivitet for barn og unge opp til 18 år. Gjelder også for termin-festede kamper for samme aldersgruppe.	Ligger inne i budsjett, samt det er utarbeidet ny prisbok.
Parkanlegg – styrke fokus på gode uterom - oppgradering og vedlikeholde parkanlegg/ uterom, utvikle samarbeid av drift med lag/ foreninger med flere.	ikke gjennomført i 1. tertial
Videreutvikle badeplassen «Storvatnet» - Statlig sikret friluftsområde.	ikke gjennomført i 1. tertial
Etablere dagsturhytte i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune og lag/foreninger	Ansatte fra teknisk bistår i arbeidet.
Grønn utviklingskraft i Nærøysund	
Ferdigstille plan og strategier for kommunens formålsbygg. Inklusive plan for energioptimalisering.	Ikke gjennomført i 1 tertial
Det settes et mål om 5 % reduksjon av energiforbruket.	Arbeides med kontinuerlig. Pr 1 tertial ligger forbruket noe høyere enn 2023, noe som skyldte lavere temperaturer. Det er ikke foretatt temp korrigeringer av forbruket
Utarbeide plan for tilsyn, samt gjennomføring	Ikke igangsatt. Arbeidet vil skje i samarbeid med vannkoordinatorene
Kommunedelplan Rørvik – klima/miljø, trafiksikkerhet og andre trafikale utfordringer	Arbeidet igangsatt
Retningslinjer for klima/miljøtiltak i kommunens anskaffelser	Ikke igangsatt
Samskapende kommune	
Videreutvikle Bookup - for effektiv og brukervennlig systemer for leie av kommunale formålsbygg.	Arbeides med kontinuerlig. Prisbok er utarbeidet og lagt inn.
Videreføre arbeidet med å ta i bruk verktøy for bedre muligheter for samhandling og medvirkning i planer og prosjekter.	Pågår kontinuerlig
Videreutvikle hjemmeside Digitale skjema/ søknadsblanketter/ «god og rett info»	Pågår kontinuerlig. Booking av saksbehandler er et av tiltakene.
Videre arbeid med rutiner for innkjøp, jmf innkjøpsstrategi	Fokus på kontroll på alle innkjøp
Utvikle arbeidsplasser for ufaglærte/ utenforskap.	Samarbeidet med Veksten, NAV, MAKS. Tatt inn flere for arbeidstrening, språkpraksis. Dette området vil bli jobbet mer med



Andre vedtakspunkter i budsjett som angår kommunalområdet teknisk:

1. Tiltak/driftstilpasninger i «tabell Budsjett-utfordringer Teknisk» i dette saksfremlegg vedtas, der samlet besparelse utgjør 11,3 mill. kroner. - UTFØRT
2. I tillegg skal det gjennomføres en reduksjon i forhold til faktisk bemanning pr. 31.12.23 tilsvarende to årverk. Helårseffekt fra 1.1.2025, og gevinsten tilføres/styrkes vedlikeholds-budsjettet. - UTFØRT
3. Bassengtilbudet til skolene i Nærøysund, og befolkningen for øvrig, skal tilbys fra bassenganleggene på Rørvik og Kolvereid. Øvrige bassenger vedtas nedlagt. - UTFØRT
4. Se på mulighetene for å samkjøre anbud av veivedlikehold og vintervedlikehold sammen med fylkeskommunen. - Kontakt med Trøndelag fylkeskommune er ikke gjennomført. Det vil bli gjort i løpt av våren/høsten 2024
5. Kommunalområdet Teknisk skal i tillegg holde fokus på effektiviserende tiltak og gevinstrealisering, og andre tiltak som kan bidra til innsparingsmålet - Pågår fortløpende

Økonomi

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
4 Teknisk summert	29 254 456	29 992 694	-738 238
400 teknisk	144 536	285 703	-141 167
410 Byggesak/oppmåling/plan	1 380 818	266 695	1 114 123
420 Kommunalteknikk	9 460 500	11 362 256	-1 901 756
430 Brann	4 154 057	4 089 559	64 498
440 Byggdrift	14 114 545	13 988 481	126 064

Økonomisk oversikt på 1 tertial

Kommunalområdet har pr 1 tertial et periodisert mindreforbruk. Nærmere detaljer fremkommer under hvert ansvarsområde.

11.2 Brann

Organisasjon

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

Det har i 1. tertial vært lyst ut etter brannkonstabler på stasjon Rørvik. Ansettelsesprosessen pågår.

I samarbeid med de andre namdalskommunene er det gjennomført utdanning av utrykningsledere. Fra Nærøysund har det deltatt 7 stk. I tillegg har det vært utdannet 3 nye skadestedsledere innenfor akutt forurensning gjennom Namdal IUA

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
430 Brann	4 154 057	4 089 559	64 498

Ansvarsområdet driftes godt, og det er et dedikert og kunnskapsrikt deltidsmannskap som står i beredskap 24/7.

Enhet brann har et noe høyt merforbruk inkl. periodisering. Dette skyldes i hovedsak et høyt antall utrykninger, spesielt i januar og februar. Enheten har i 1. tertial hatt 64 utrykninger mot 36 i samme periode i 2023. Flere av disse var under ekstremværet «Ingunn», som alene innebar 13 operasjoner.

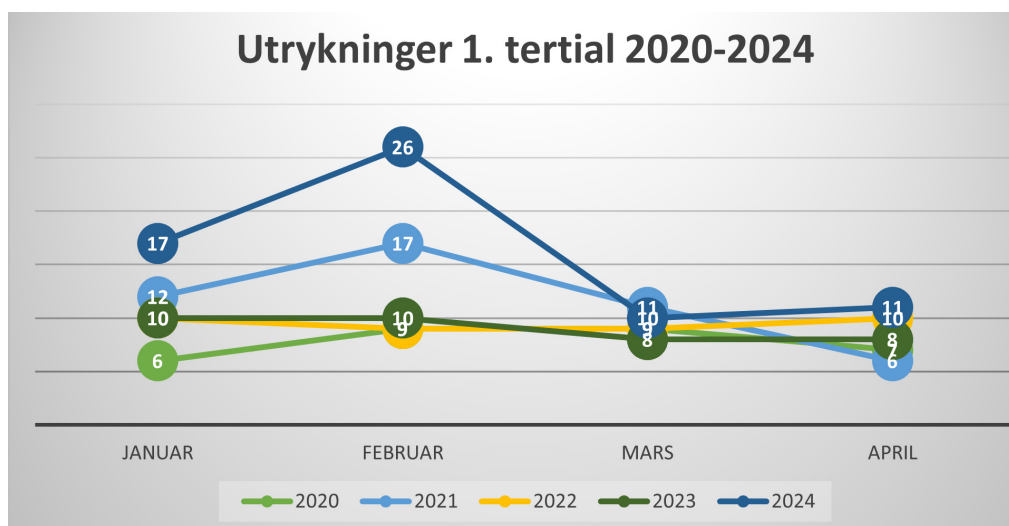
Det praktiseres streng innkjøpsdisiplin og man kjøper kun inn materiell som er avgjørende for brannvesenets evne til å operere. Dette er ikke en bærekraftig strategi over tid da det er et stort behov for å bytte ut gammelt utstyr, kjøretøy og

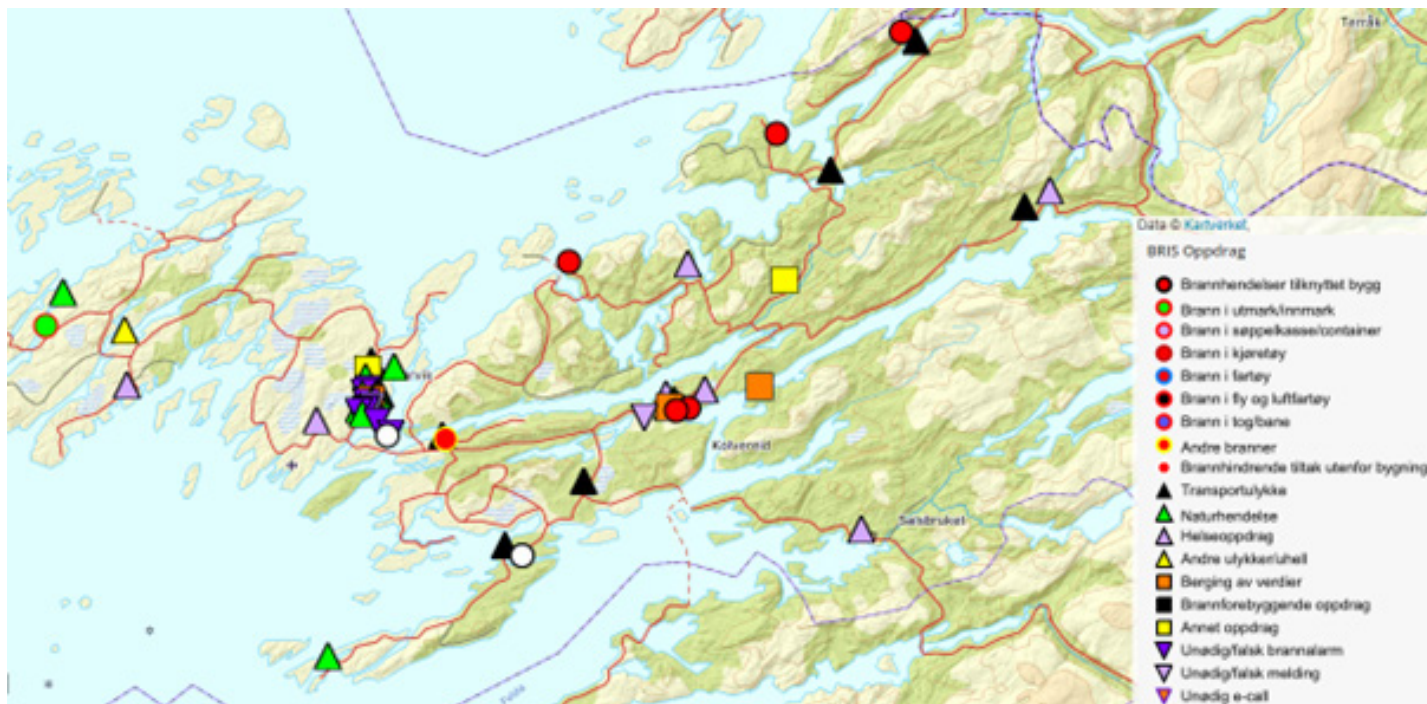
verneutstyr til konstablene. Det er kostbart å drifte med gammelt utstyr som ofte har behov for reparasjoner og vedlikehold for å fungere.

Endelig regnskapsresultat avhenger av antall utrykninger og hvilke utrykninger. Merforbruket pr 1. tertial vil bli løst innenfor budsjettammen, med å holde igjen på annen aktivitet/innkjøp.

Enheten har satt i gang arbeidet med å utvikle brann dokumentasjon som skal lede til kommunens fremtidige brannordning.

Det er i perioden utført 12 branntilsyn med særskilte brannobjekt og brannforebyggere har startet med feiing i årets sesong.





Type utrykninger med stedsangivelse

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har svært lavt sykefravær totalt sett. Enheten har fire faste ansatte som har ingen sykefravær, og det er svært lavt sykefravær i beredskapsstyrken. Enheten har et forbedringspotensial på å presisere rutiner for sykefravær.

Dette går på ansatte som har hovedarbeidsgiver utenfor virksomheten da det ikke er alltid at enhetsleder får informasjon om den enkeltes sykefravær. Alle ansatte blir fulgt opp når de har fravær og det opprettholdes en god dialog mellom ansatte og enhetsleder. Det er ikke iverksatt tiltak ut over at man har et behov for å stramme opp rutinene om rapportering.

Det jobbes systematisk i enheten for å forbedre HMS arbeidet. Enheten har månedlige HMS-møter hvor alle avvik som er meldt inn blir fulgt opp og statusført. Videre gis det tilbakemeldinger til og fra enhetsleder på HMS-arbeidet.

Det er i perioden meldt inn 23 avvik, som går hovedsakelig på feil og mangler på utstyr, samt internkontroll. Det største avviket er manglende reservebekledning til brannkonstablene som svekker brannvesenet evne til å operere over flere hendelser over tid. Enheten har stort fokus på HMS og opprettholde rutiner til tross for avvik knyttet til eksisterende brannstasjoner. Avvikene på brannstasjonene i forhold til garderobefasiliteter, og ren/skiten sone gjør det ikke mulig for enheten å imøtekomme de kravene som stilles i arbeidsplassforskriften, arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften. Dette vil bli bedre når Rørvik brannstasjon er ferdig høsten 2024. For stasjonen på Kolvereid har arbeidstilsynet gjennomført tilsyn, og rapport utarbeidet. Det jobbes nå med en plan for å lukke avvik fra tilsynet. Dette vil komme som en egen sak.

11.3 Byggdrift

Organisasjon

Området byggdrift ble fra 01.01.24, slått sammen med kommunalteknikk til en ny enhet, «Drift og Infrastruktur». Det har i første tertial spesielt vært arbeidet med å få den nye strukturen på plass, rutiner for bedre samhandling, bedre utnyttelse av utstyr og ressurser. Det er etablert gode møterutiner for at ansatte og tillitsvalgte skal bli involvert og informert.

Innenfor faget byggdrifter er per første tertial en lærling.

Det har over tid vært arbeidet med å få på plass god samhandling med Maks og NAV, for å tilby arbeidstrening og språktrening. Dette har utviklet seg positivt og pr 1. tertial er det 6 personer som nå er på arbeidstrening og språktrening i teknisk.

Det vil i neste periode bli arbeidet med fremtidig organisering av tjenesteområdet byggdrift. Dette vil bli rapportert nærmere om i de kommende økonomirapportene.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
440 Byggdrift	14 114 545	13 988 481	126 064

Regnskapet på ansvar 440 Byggdrift ses i sammenheng med regnskapet for ansvar 420. Høyt forbruk pr 1. tertial, skyldes høyere energikostnader/forbruk de fire første månedene. Dette forventes at det jevnes ut over året. I tillegg ligger det inne kostnader i forbindelse med skader på bygg som følge av uvær, total ca kr 400 000,-. Dette er kostnader som skal dekkes av forsikring. Tjenesteområdet har redusert med ett årsverk, jf budsjettvedtak KS -sak 136/23 om redusering av bemanning.

Det er mange oppgaver som er utført og nå står for tur. Oppgavene gjennomføres nå mer i egenregi enn tidligere. Uværet som var i vinter medførte mye arbeid, samt skader. Bassenget på Rørvik ble totalskadet, samt uværet «Ingunn» førte til skader på bygg og anlegg. Totalt er det meldt 18 skader til KLP, noen av dem er utbedret og andre avventes svar fra KLP.

Endringer i bilparken er gjennomført. Det er nå ingen som har «personlig» bil, men det er funksjonsbiler. Noen utfordringer i starten har det vært, men ikke større enn at det har løst seg.

Det jobbes med å finne muligheter for besparelser. Dette er en jobb som pågår kontinuerlig.

Per 1. tertial er alle avtaler på drift av bygg gjennomgått, og noen avtaler er sagt opp. De andre avtalene vil bli reforhandlet med leverandør og nye forespørsler vil bli sendt ut. Besparelsen er estimert ca kr. 500 – 800 000,- pr år.

Byggene Austafjord barnehage (den gamle) og Oplø skole er lagt ut for salg.

Inntekter.

Det har vært jobbet aktivt for å få leiligheter klare for utleie raskt. Det vært gjort en god jobb og utleiefrekvensen nå er oppe i 93 %. Dette medfører at leieinntektene er så å si i rute.

Per første tertial har det vært arbeidet med å få på plass en leieavtale med Trøndelag Fylkeskommune. Dette har vært prøvd over tid og en har ikke lyktes, pga ulikt syn på hvordan leien skal beregnes og at fylkeskommunen ikke svarer på henvendelser. Per nå betaler fylkeskommunen etter gammel avtale. SinkaBerg Hansen AS har siden 2020 utbetalt tilskudd til de nye hallene. Det har vært

kr. 2 000 000,- pr år, og som er tatt inn i budsjett. Dette året, 2024, er det siste, slik at budsjett for 2025 må ta da justeres i forhold til dette. Det jobbes med å se på muligheter for andre inntekter, samt muligheter for videreføring av tilskudd.

Billettinntektene på bassengene vil bli en del lavere enn budsjettet, da Rørvik er stengt. Dette dekkes inn av lavere utgifter, samt dekning fra KLP. Inntektene på Kolvereid har økt, sammenlignet med 2023, noe som skyldes flere besøkende.

Slik status er pr 1. tertial vil ansvarsområdet drifte iht budsjett. Likevel vil det bli jobbet aktivt for å redusere utgiftene, samt finne rom for omfordeling slik at mer kan gå til vedlikehold av kommunen bygg. Det har i perioden vært jobbet med følgende prosjekter (investeringsbudsjettet)

- Rørvik brannstasjon – følger fremdriftsplanen
- ROP – boliger Kolvereid – følger fremdriftsplanen

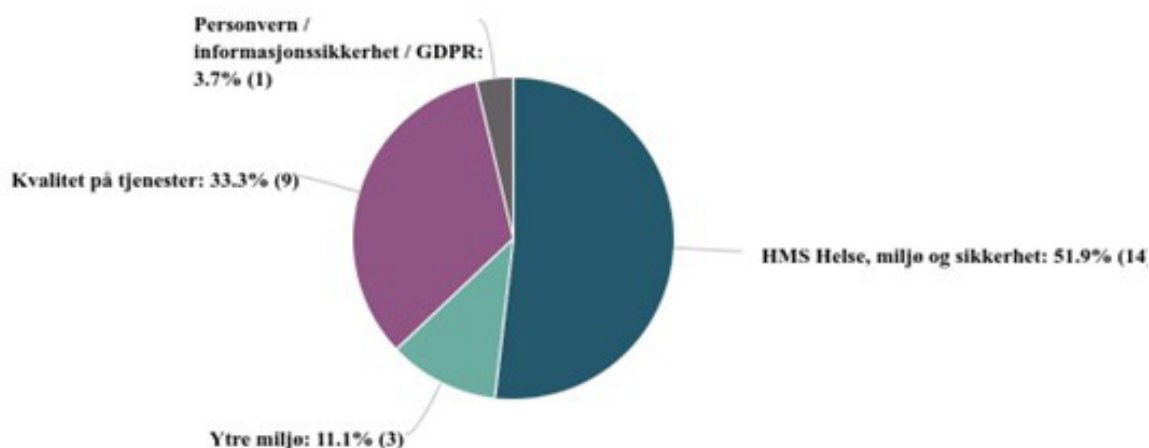
Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar/Funksjon	Korttid	Langtid	Total
	Pros.	Pros.	Pros.
Ansvar 440 Byggdrift	2,6	9,2	11,8

Sykefravær innenfor byggdrift er høyt. Her ligger fraværet fra byggdrifere og renholdere. Sammenlignet med 2023, så var det noe lavere, 9,4% Årsaken til fraværet er kjent, skyldes sykdom, operasjoner og slitasjeskader. Det jobbes godt med fraværsoppfølging. Der det er mulig legges det til

rette for å utføre andre oppgaver i en periode der man er sykmeldt.

Det er i tertial 1 meldt inn 22 avvik i Compilo på bygg. De er fordelt på 4 kategorier som vist i diagram under:





Det er avdekket at innmeldte avvik ikke tas tak i fortløpende, lesetiden har vært alt for lang og det har ikke blitt arbeidet aktivt med å få lukket de. Avviksbehandlingen på bygg vil bli fulgt opp av enhetsleder ukentlig fremover for å få på plass en god og forsvarlig behandling av innmeldte avvik. Behandling av avvikene tas opp fortløpende på HMS møtene.

Innenfor renhold er det 1. tertial meldt inn 3 avvik. Ut fra antall innmeldte avvik og antall ansatte på renhold så antar vi at det her er store skyggetall. Det vil nå i tertial 2 bli arbeidet aktivt med å få de ansatte til å forstå viktigheten med å melde inn avvik.

11.4 Plan og byggesak

Organisasjon

Antall medarbeidere på enheten er 3 byggesaksbehandlere, 1 arealplanlegger, 2 på oppmåling/geodata, og 1 enhetsleder. 6 av 7 stillinger er per i dag besatt. Det er nå bestemt at den ubesatte stillingen trekkes inn – den skal ikke lyses ut. Arbeidsoppgavene som var ment til denne stillingen var i hovedsak tilsynsarbeid, både byggesak, men også ift. spredt avløp, dette er arbeidsoppgaver som man i dag har svært begrenset kapasitet til. I tillegg var større fokus på området eiendomsforvaltning et av målene med den nye stillingen. Eiendomsforvaltningen omfatter alt fra kjøp og salg av eiendommer, tinglysing (skjøter og rettigheter), håndgivelser, grunnerverv, oppfølging av feste-kontrakter, representere kommunen som grunneier i oppmålingsforretninger og i tvister - rettssaker/ jordskiftesaker, m.m. I dag håndteres kun de nødvendige, løpende oppgavene, og det er enhetsleder og en byggesaksbehandler som deler på oppgavene. Det er ikke kapasitet til en systematisk og kontinuerlig oppfølging.

Booking

Enhet for plan, byggesak og oppmåling har tatt i bruk Bookings – som gjør det mulig for publikum å bestille digitale eller fysiske møter med saksbehandlere direkte fra hjemmesiden til kommunen. Bookings

gjør det enklere for publikum å velge tidspunkt som passer dem ved at de ser når vi er ledige i kalenderen, og saksbehandlere får bedre mulighet til å forberede seg til møtene og slik sett sørge for en mer effektiv saksbehandling.

Byggesak

Fritidsboligprosjektet: Skatteverket, Kartverket og Statistisk Sentralbyrå arbeider med et nytt verdsettelsessystem for fritidsboliger. Data fra matrikkelen blir her en sentral informasjonskilde, og det er satt i gang arbeid med å forbedre kvaliteten på opplysninger i matrikkelen for fritidsboliger. Kommunene som lokale matrikkelmyndigheter får tilsendt rapporter og lister fra Kartverket over oppgaver/opplysninger som skal rettes. I løpet av 1.tertial har byggesak bl.a. sendt brev til eiere av fritidsboliger som mangler ferdigattest, totalt ca. 30 saker fra perioden 2010 til 2020. Enkelte saker er tidkrevende. Det jobbes også fortløpende med retting av andre typer opplysninger i matrikkelen basert på listene fra Kartverket. Dette er en ekstraoppgave som er pålagt kommunene, og vil kreve en god del tid og ressurser fremover.

Tilsyn.

Innenfor byggesak følges de mest alvorlige ulovlighetene opp iht. vedtatt tilsynsstrategi.

**Plan**

I løpet av januar gikk det med mye tid til forberedelser og gjennomføring av informasjonsmøter rundt i kommunen i forbindelse med KPA. I forkant av høringsfristen 15.februar var det mange henvendelser fra, og møter med personer som ønsket informasjon om KPA, og hvordan komme med innspill. Antall innspill og innsigelser til planen er omfattende. Etter høringsfristens utløp har det blitt arbeidet med gjennomgang av alle innspill, og det er gjennomført møter med sektormyndigheter som har fremmet innsigelser til planen. Arbeid med KPA + arbeid med forberedelse av 2.gangs behandling av private detaljreguleringsplaner blir for tiden prioritert foran arbeid med kommunale detaljreguleringsplaner (gang- og sykkelveg Engasvegen, som har vært på høring, og Storbjørkåsen, hvor det er varslet oppstart). Det er varslet oppstart av kommunedelplan for Rørvik.

Oppmåling/geodata

Fra og med 01.01.2024 registreres alle dispensasjonsvedtak i kart – åpent tilgjengelig. Fordelen er at det vil bli lettere å ha oversikt over antall dispensasjoner og lokalisering/hvor og fra hvilke planer det dispenseres mest fra. Dette er nyttig spesielt ved revidering og utarbeidelse av nye reguleringsplaner

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
410 Byggesak/oppmåling/plan	1 380 818	266 695	1 114 123

Enheten har et høyt periodisert forbruk per 1. tertial. Dette skyldes færre saker de første månedene, sett året under ett, noe som er normalt. Dette vil jevne seg ut over året. Det en ser er at det generelt er færre saker enn tidligere. Det er behandlet ca. 10 færre saker i 1.tertial 2024 sammenlignet med samme periode i 2023 (117 saker fra januar tom. april i 2024, mot 126 saker i 2023). Dette, i tillegg til at nytt

gebyrregulativ (med indeksregulerte satser) først tok til å gjelde fra kommunestyrevedtaket i midten av februar (pga. at forskriften var på høring), i stedet for fra 01.01.2024, kan være medvirkende årsaker til at inntektene er noe lavere sammenlignet med fjoråret. Som nevnt tidligere er en stilling nå dratt inn, som bidrar positivt til resultatet. Inntekter resten av året vil avhenge av antall saker til behandling.

1.ter- tial år	Antall byg- ge- og delesa- ker	Inntekt bygge- og delesaker	Antall oppmå- ling	Inntekt oppmåling
2023	126	Kr 759.688,-	31	Kr 171.940,-
2024	117	Kr 464.283,-	27	Kr 164.375,-



Av private reguleringsplaner er det til nå fakturert for 1 reguleringsendring, inntektene er derfor betydelig under budsjett. I løpet av 2.tertial er det ventet 2.gangs behandling av 2 reguleringsplaner.

Oppmålingssesongen er nå i gang for fullt, og selv om inntektene per nå er under budsjett ventes det at disse vil øke utover sommersesongen, likt med tidligere år.

Endring i bilhold – gått fra to oppmålingsbiler hele året til 1 oppmålingsbil i sommerhalvåret.

Sykefravær, HMS og internkontroll

I løpet av vinteren 23/24 er det jobbet videre med å legge inn retningslinjer og rutiner i Compilo, dette passer som vinterarbeid når byggeaktiviteten er noe lavere enn i sommerhalvåret. De viktigste og

mest grunnleggende retningslinjene for alle fagfelt er nå lagt inn (byggesak, deling, plan og oppmåling). Det er lagt inn totalt 9 på byggesak, 2 på plan, 29 på oppmåling, og 4 på eiendom/administrasjon. For øvrig fungerer løpende internkontroll (kontroll av saker/vedtak før utsending) som normalt.

Ingen HMS-avvik.

Medarbeidersamtaler er gjennomført i perioden.

Sykefraværstatistikk viser 1,1 % for korttid, og 2,5 % langtid. Gjennomsnitt: 3,6 % sykefravær.

Sykefraværet er i hovedsak knyttet til sesong (forkjølelser/influensa vinterstid). Ingen spesielle tiltak anses påkrevd, utover oppfordring om å holde seg hjemme ved sykdom for å unngå å smitte andre.

11.5 Kommunalteknikk

Organisasjon

Området kommunalteknikk ble fra 01.01.24, slått sammen med byggdriфт til en ny enhet, «Drift og Infrastruktur». Det har i første tertial spesielt vært arbeidet med å få den nye strukturen på plass, rutiner for bedre samhandling, bedre utnyttelse av utstyr og ressurser. Det er etablert gode møte-rutiner for at ansatte og tillitsvalgte skal bli involvert og informert.

Den nye enheten skal samlokaliseres. Dette for å få til bedre utnyttelse av alle ressurser. Dette arbeidet nå igangsatt og det ses på muligheten å utnytte arealene på de «lagerbyggene» som står på Kolvereid og Rørvik.

Det vil i neste periode bli arbeidet med fremtidig organisering av tjenesteområdet vegdrift. Her har formannskapet bestilt sak om klassifisering av veger. Dette vil påvirke hvordan kommunen skal organisere fremtidig drift av det kommunale vegnettet. Dette vil bli rapportert nærmere om i de kommende økonomirapportene.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
420 Kommunalteknikk	9 460 500	11 362 256	-1 901 756

Ansaret har et periodisert mindreforbruk. Regnskapet på ansvar 420 kommunalteknikk ses i sammenheng med regnskapet for ansvar 440 – byggdrift. Årsaken til det lave forbruket er at per 1. tertial i all hovedsak vært vinterdrift. Det må påregnes større utgifter i nester tertial.

Det har vært arbeidet aktivt for få ned utgiftene på vinterdrift. Tiltak som er gjort er bedre kontroll på innleide entreprenører, mer vinterdrift i egenregi innenfor normal arbeidstid, reduksjoner på antall vakter. Dette, sammen med en noe mer snøfattig vinter, er kostnaden sammenlignet med 2023 ca kr 2,8 mill mindre. Gjenstående av budsjett vinterdrift er ca. kr 7,0 mill. Utgiftene siste del av 2023 var på ca. kr 4,3 mill. Med forbehold om den vinteren som kommer i slutten av året, kan det tyde på at budsjettet vil holde.

Endringer i bilparken er gjennomført. Det er nå ingen som har «personlig» bil, men det er funksjonsbiler. Noen utfordringer i starten har det vært, men ikke større enn at det har løst seg. Ni biler er lagt ut for salg.

Mest mulig av driftsoppgavene blir gjennomført med eget mannskap og materiell/maskinpark.

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

- VA Nordre – Kolvereid – Anbudsgrunnlag
- Brannsikring renseanlegg – Anbudsgrunnlag
- Trykkøkingsstasjon på hovedledning v/ Meenget – gjennomføring.

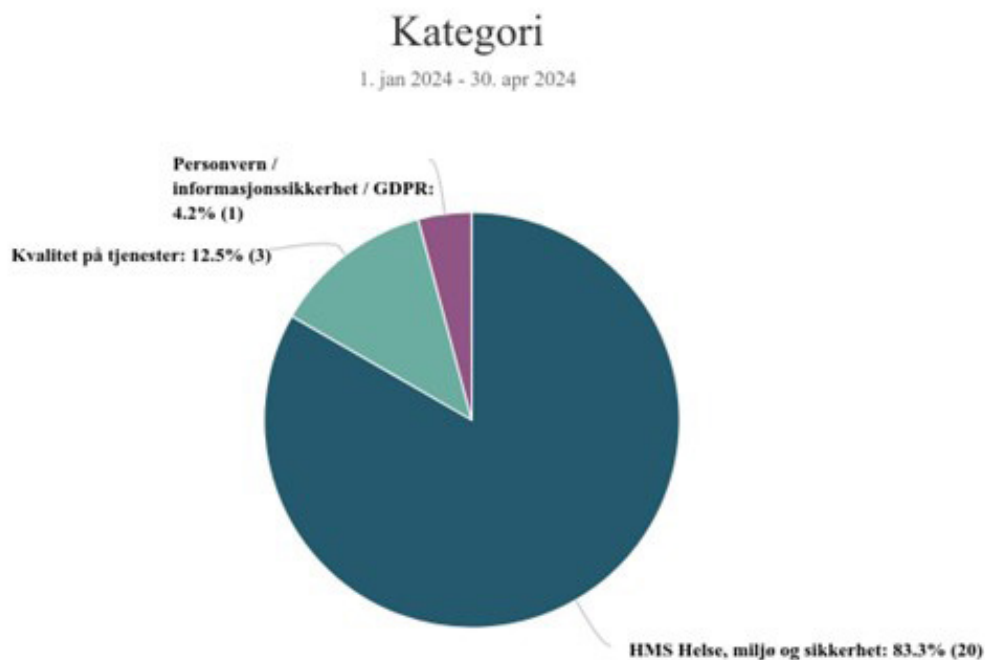
Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar/Funksjon	Korttid	Langtid	Total
	Pros.	Pros.	Pros.
Ansvar 420 Kommunaltekni	1,3	6,2	7,5

Sykefravær innenfor ansvarsområdet er noe høyt, og det er på det samme nivået som for samme periode 2023. Årsaken til fraværet er kjent, og skyldes sykdom og operasjoner.

Det jobbes godt med fraværsoppfølging og de det gjelder kommer gradvis tilbake i jobb.

Det er i tertial 1 meldt inn 21 avvik i Compilo på ansvarsområdet, og de er fordelt på 4 kategorier som vist i diagram på neste side:



Ansaret fanger opp innmeldte avvik fortløpende, lesetiden har vært kort og det er blitt arbeidet aktivt med å få lukket de hurtigere. De med lang lukketid er fra første del av tertial 1. Behandling av avvikene tas opp fortløpende på HMS møtene.

Enhet for Drift og infrastruktur har i 1. tertial utarbeidet en felles overordnet ROS-analyse for alle avdelingene (Bygg, VVAP og Renhold). Den er utarbeidet sammen med representanter for de

ansatte, verneombud og plasstillitsvalgte. Denne legges til grunn i arbeidet med å revidere eksisterende og utarbeide manglende instruksjoner og prosedyrer og få de lagt inn i Compilo.

11.6 Kommunalsjefens oppsummering

Økonomi

Det har i 1. tertial vært høyt fokus på innkjøp og budsjett disiplin. Mye av kommunalområdet sine utgifter henger sammen med eksterne faktorer, som klima, temperatur, bruker behov (skoler/helse), og lokal aktivitet (gebyrer) m.m. Det er derfor viktig god oversikt og nøkterne forventninger. I tillegg er det også jobbet godt med kostnadsreducerende tiltak som vil gi en positiv effekt både for budsjettåret 2024, men også for 2025. Dette arbeidet må også ha høyt fokus fremover. Det har vært jobbet godt og slik status er pr 1. tertial styrer kommunalområdet innenfor budsjett.

Kommunalområdet må allerede nå gjøre driftstilpasninger som gir en effekt for 2025 budsjettet. Dette vil det bli arbeidet med fremover.

Sykefravær/HMS

Sykefraværet kommunalområdet er totalt på 10 % 1. tertial. 2,2 % på egenmeldt fravær og 7,9 % på landtidsfravær. Det er relativt høyt sykefravær innenfor kommunalområdet. Arbeidet med oppfølging er det satt fokus på og dette vil gi positiv effekt over tid.

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

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

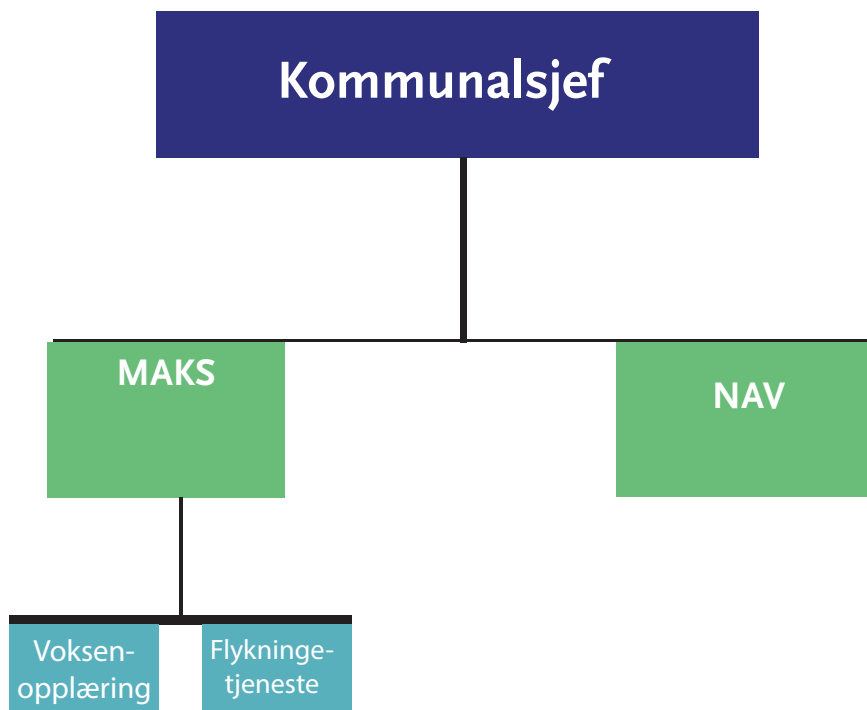
Drift:

Tjenesteområdene innenfor teknisk består av bygg og eiendomsforvaltning, veg, vann og avløp, park og idrettsanlegg, kommunale boliger, brannberedskap, forebyggende brannvern og feiing, plan, byggesak, oppmåling og miljø. Dette er et område som spenner vidt og det er mange, både internt og eksternt, som området skal serves og følge opp. Selv med nøkterne budsjett, klarer kommunalområdet å gjennomføre en god del tiltak. Dette løses med høyere andel av oppgaver i egenregi, samt bedre samhandling.

Kommuneplanens arealdel har vært på høring og det har kommet mange innspill. Arbeidet som er gjort får gode tilbakemelding fra sektormyndigheter og andre, det er en god plan og plandokumentene beskrives som tydelig og oversiktlige. Arbeidet med denne planen vil fortsette ut året.



12.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling



12.1 Måloppnåelse for sektoren

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

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

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

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

Etaten ivaretar vanskeligstilte gruppers behov og bekjempe fattigdom, bl.a. ved å stimulere til arbeid og deltakelse. Etaten har også ansvar for å sikre inntekt ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall.

MAKS jobber med å integrere flyktninger og nyankomne innvandrere i lokalsamfunnet. Dette innebærer å tilrettelegge for bolig, språkopplæring, arbeid og generell støtte for å hjelpe dem med å bli selvstendige og aktive samfunnsdeltakere. Flyktningetjenesten gir råd og veiledning til flyktninger om deres rettigheter, plikter og muligheter i samfunnet.

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

12.2 NAV

Organisasjon

Fra 01.01.2024 ble MAKS (Mangfolds og kvalifiseringssentret) som består av voksenopplæringen og flyktningetjenesten flyttet fra kommunalområdet Familie og oppvekst til

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

Økonomi

NAV/samhandling	Regn 4/2024	Budsjett 4/2024	Avvik 4/2024	Budsjett 12/2024
6 NAV / Samhandling	29 062 997	22 998 615	6 064 385	67 003 601
600 NAV leder / Kommunalsjef samhandling	15 658 859	10 454 660	5 204 200	31 064 587
640 Maks	13 404 138	12 543 955	860 185	35 939 014
Totalsum	29 062 997	22 998 615	6 064 385	67 003 601

Den økonomiske situasjonen for NAV Nærøysund har vært utfordrende. Det opprinnelige budsjettet for 2024 var på 19,8 millioner hvorav 12 millioner var satt av til økonomisk sosialhjelp. Regnskapet for 2023 viste at det ble brukt nesten 25 millioner på sosialhjelp i Nærøysund kommune.

Gjennom månedlige økonomirapporter har formannskap og kommunestyre blitt orientert om at det ikke vil være mulig å holde seg innenfor den opprinnelige budsjetttrammen. Dette medførte at det ble fremmet en sak om budsjettregulering i april. Kommunalområdet NAV/Samhandling ble i denne tilført 20 millioner som skal fordeles slik:

- 10 millioner til NAV for å styrke sosialbudsjettet.
- 10 millioner til MAKS for å dekke introduksjonsprogrammet.

10 millioner til sosialbudsjettet er ikke tilstrekkelig i forhold til månedlige utbetalinger hittil i år. Etter budsjettreguleringen er budsjettet til økonomisk sosialhjelp på 22 millioner. Dette er 3 millioner mindre enn hva som ble utbetalt i fjor, samtidig som man ser at økningen har fortsatt utover i 2024.

Årsaken en til at flere trenger økonomisk sosialhjelp er sammensatte.

- Økonomien har vært preget av flere rentehevinger og høy prisstigning siden sommeren 2022.
- Krigen i Ukraina har ført til at mange flyktninger har kommet til Norge. Nærøysund bosatte ca 100 i 2023.
- Nærøysund kommune har relativt høy andel arbeidsledige og mange i utenforskap.
- Reduksjon i personalressurs på statlig side hos NAV.

Kommunalområdet er i en prosess å etablere en samhandlingsmodell mellom NAV og flyktningetjenesten. Dette for å intensivere arbeidet med å få flytninger ut i jobb så raskt som mulig. Det er også nødvendig at det utarbeides en prioriteringsnøkkel for å sikre at NAV bruker sine begrensede ressurser rett.

Det blir også jobbet med andre innsparingstiltak innad i kommunalområdet.

Drift:

Nærøysund	01.01.24.
Saksbehandler	100
Saksbehandler	50
Saksbehandler	100
Saksbehandler	100
Saksbehandler	100
Saksbehandler	40
Saksbehandler	100
Gjeldsrådgiver	60
Gjeldsrådgiver	100
Gjeldsrådgiver	40
Syfo	40
MAKS SKODD	100
Avdelingsleder	100
Sum	1030

NAV Nærøysund startet 1. tertial med totalt 10,3 årsverk. Dette inkluderer avdelingsleder og prosjektlederstilling for MAKS SKODD- prosjektet, som utgjør 2 årsverk. 0,4 årsverk arbeider med sykefraværsoppfølging. Ressursen på saksbehandlerfeltet har i 1. tertial 2024 vært 5,9 årsverk. På slutten av 1. tertial ble 1,9 årsverk sykmeldt. NAV-kontoret har omdisponert en av gjeldsrådgiverne, for å dekke opp 50% saksbehandlerstilling midlertidig. Avdelingsleder avlaster også mottak seks timer pr uke, slik at saksbehandleren som opprinnelig bemanner mottak, kan arbeide med saksbehandlingsoppgaver. Dette vil føre til lengre saksbehandlingstid på tjenester etter Lov om sosiale tjenester i NAV. NAV-kontoret vil framover først prioritere søknader som omhandler kriser/nødhjelp, og deretter ta andre søknader etter alvorlighetsgrad.

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

Økonomisk sosialhjelp

Oversikten viser personer uten flyktningebakgrunn som mottok økonomisk sosialhjelp i 1. tertial.

NAV Nærøysund ser med stor bekymring i økningen av antall mottakere, spesielt mottakere med barn:

Nærøysund sosial	Januar		Februar		Mars		April	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totalt brukere utbet	1662190,92	988020,44	1701722,72	1137926,66	1881813,25	1608346,64	1824094,81	889415,28
Totalt brukere	153	101	159	109	167	120	151	101
Utbetaling ungdom	511280,54	405350,37	460885,36	386613,45	516559,35	449008,07	529967,38	363332,27
Antall ungdommer	58	40	47	46	55	48	47	42
Utbetaling barnefam	783235,69	440838,64	823188,58	435670,78	1045605,75	627322,38	777179,47	395852,69
Antall barnefam	61	27	63	31	69	32	54	29



Oversikten viser personer med flyktningbakgrunn som mottok økonomisk sosialhjelp i 1. tertial:

Nærøysund flyktning	Januar		Februar		Mars		April	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Utbet. totalt ant brukere	888254,03	512279,57	966345,22	568069,33	1060957,76	1033198,46	1471836,37	744786,85
Totalt ant brukere	53	32	53	39	54	47	69	44
Utbetaling ungdom	140379,15	44836	125038,76	43745	125887,77	93184	166350	51532
Antall ungdommer	10	2	9	6	9	7	13	8
Utbetaling barnefam	540349,86	399274,2	638351,2	375925,32	701807,29	667035,38	934396,05	527135,13
Antall barnefam	29	19	28	23	29	25	39	23

NAV Nærøysund har redegjort for ressurs-situasjonen både på statlig og kommunal side i 2023, både i tertialrapporter og årsmelding for fjoråret. Situasjonen på statlig side er ikke forbedret. I løpet av sommeren 2024 mister AAP- teamet to hele stillinger, da to medarbeidere går av med pensjon. Foreløpig er det ikke avklart om NAV Nærøysund vil få erstattet begge stillingene. I tillegg er det 20% permisjon og 130% sykemelding på AAP- teamet. I slutten av april økte saksbehandlingstiden på arbeidsavklaringspenger fra 14 til 15 uker og det kan medføre ytterligere utbetalinger av økonomisk sosialhjelp.

To årsverk arbeider med sykefraværsoppfølging, men per i dag er det 80 % sykemelding på dette teamet. Fortsatt må NAV- kontoret ofte vente på inntektsmelding fra arbeidsgivere og selvstendig næringsdrivende. Dette føre til behov for økonomisk sosialhjelp. I tillegg spiller overgangen mellom sykepenger og arbeidsavklaringspenger også inn, da vi ofte må vente lang tid på legeerklæringer.

På teamet som arbeider med ordinære arbeidsøkere jobber det to personer, som opprinnelig. Teamet opplever stor pågang av personer som har behov for oppfølging og bistand for å komme i jobb, og har pr i dag ikke nok kapasitet til å ta unna alle forespørsler. Fra slutten av april økte også saksbehandlingstiden på dagpenger fra 5 til 9 uker. Dette vil sannsynligvis føre til merkbar økning i utbetalinger av økonomisk sosialhjelp.

Forvaltning

NAV- kontoret har per i dag 16 personer på frivillig offentlig forvaltning. Tre av disse har tvungen forvaltning, der NAV administrer økonomien. Fortsatt opplever vi at forvaltning tar mye tid og ressurser, da flere brukere har behov for tett oppfølging. NAV- kontoret har flere personer som gjentagende søker om krisehjelp, og ikke behersker å forvalte sin egen økonomi. Flere av disse har fått tilbud om råd og veiledning om økonomi, samt tilbud om frivillig forvaltning, men de har valgt å takke nei. I og med at ordningen er frivillig, kan NAV- kontoret ikke pålegge noen å ta imot tilbudet.

Gjeldsrådgiving

I første kvartal kom det inn 14 saker. 9 av sakene er nivå- 3 saker, altså alvorlige saker der personen er varig ute av stand til å betjene gjelden sin. Det er begjært flere endringsforslag på gjeldsordning, og flere står også i fare for å miste gjeldsordningen. Vi ser at flere av brukerne som har gjeldsproblemer, gjennomgår livskriser som samlivsbrudd, langvarig sykdom og uførhet og arbeidsledighet. Flere av disse har heller ikke en sparekonto, slik at man ikke har en buffer i slike situasjoner. Andre har ikke kunnskap om sparing og har ikke forstått viktigheten av å kunne planlegge, og ha en buffer til økonomisk vanskelige tider.

Vi erfarer fortsatt at det mye rus og psykiske helseutfordringer i disse sakene. Noen har kognitive utfordringer og forstår ikke konsekvensene av valgene de tar. Gjeldsrådgiverne brukere derfor mye tid på å følge opp også disse personene.

Vi ser at flere brukere har store utleggstrekk i lønn eller ytelse, som fører til behov for økonomisk sosialhjelp i påvente av reduksjon av disse.

Egentilsyn på kvalifiseringsprogrammet

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

Landsomfattende tilsyn av Statsforvalteren

NAV Nærøysund har utarbeidet en tiltaksplan som skal rette opp lovbruddene som ble funnet. Statsforvalteren har godkjent tiltaksplanen, og NAV Nærøysund må nå følge opp tiltakene ved å gjennomføre god internkontroll, og dokumentere overfor Statsforvalteren om tiltakene som er satt i verk, har fungert. NAV Nærøysund har et godt samarbeid med Statsforvalteren og får god bistand i prosessen med å rette opp i lovbruddene.

Maks Skodd- prosjektet

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

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

Fagdag om negativ sosial kontroll og æresrelatert vold er under planlegging, og IMDI skal holde foredrag om emnet. Disse teamene er etterspurt av forskjellige instanser, og vi anser det som viktig å heve kompetansen på disse områdene.

Felles teamorganisering mellom NAV og MAKS

NAV og MAKS har et ønske om å arbeide tettere sammen, og det er blitt utarbeidet et forslag om felles teamorganisering mellom NAV og MAKS. Ansatte blir involvert i prosessen og får medvirke blant annet når det gjelder arbeidsmetodikk, møtepunkt o.l.

Tannbehandling

Fortsatt mottar NAV- kontoret mange søknader om økonomisk sosialhjelp til dekning av tannbehandlingsutgifter. Det er store behov for tannlegebehandling og kostnadsoverslagene ligger i

hovedsak fra kr 20 000 og oppover. Disse sendes til rådgivende tannlege for uttalelse, for å sikre at tannbehandlingen er nødvendig og på nivå med fylkeskommunale takster. Fra 01.01.24. vil NAV-kontoret blir fakturert med kr 1 245 for hvert kostnadsoverslag som sendes til rådgivende tannlege, slik at dette vil bli en ekstra utgift på driftsbudsjettet. NAV- kontoret har som praksis å sende over kostnadsoverslag som er på kr 15 000 eller mer til rådgivende tannlege.

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

Introduksjonsstønad

Regjeringen foreslår at det kuttes i introduksjonsstønnen for ektefeller og samboere uten barn med totalt om lag 6000 kroner i måneden. Dette kan føre til økt utbetaling av økonomisk sosialhjelp til denne gruppen. Forslaget er sendt ut på høring.

Andre forslag

Det foreslås å innføre krav om forutgående medlemskap i folketrygden for rett til grunn- og hjelpestønad, å innføre krav om forutgående medlemskap i folketrygden for rett til engangsstønad og å innføre krav om botid for personer mellom 19 og 24 år for å få tannhelsetjenester med redusert egenbetaling. Disse forslagene kan påvirke utbetalingene av økonomisk sosialhjelp. Forslagene er sendt ut på høring.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet blant de kommunalt ansatte har vært stabilt lavt. Fraværet har i all hovedsak vært korttidsfravær. Sykefravær følges opp i henhold til kommunens retningslinjer.

På statlig side har det vært noe langtidsfravær. Dette følges opp gjennom NAV sine retningslinjer og internkontroll.

Det jobbes innad i kommunalområdet for å etablere gode rutiner rund HMS- og internkontrollarbeid.

12.3 MAKS – innvandringstjenesten

Organisasjon

Maks har skiftet kommunalområde fra 01.01.2024 fra Oppvekst til NAV Samhandling. Dette har medført at ledergruppa for NAV Samhandling og MAKS, har ledermøter en gang i uken. MAKS jobber også med å se på mulighetene for enda mer samhandling, der flyktning og NAV skal samarbeide, og jobber nå med en modell for organisering og samhandling. Ansatte og tillitsvalgte har fått et utkast, der alle skal kunne komme med innspill, både fra NAV og MAKS, samt tillitsvalgte. Samtidig jobbes det med risiko-vurderinger og behandlingsprotokoll i forbindelse med den nye modellen. I voksenopplæringen jobbes det med de nye læreplanene som skal innføres fra 01.08.2024, der voksenopplæringen har vært med i prosjekt siden 2017, både i Vikna og Nærøy, og i Nærøysund etter sammenslåingen i 2020. De nye læreplanene er obligatorisk fra 01.08.2024. Flyktning avventer bosetting av flyktninger, til kommunestyret får en helhetlig plan for mottak av flyktninger.

Økonomi og drift

Ved gjennomgang av budsjett så ser vi et overforbruk på livsopphold og introduksjonslønn. Dette ble regulert i siste kommunestyremøte, men enheten ser at det er ei utfordring og mulig trenger en regulering i løpet av året. Dette gjelder også buss/transport som er en stor kostnad, men som MAKS ønsker å gjøre endringer på.

Voksenopplæringen har et forbruk under budsjett. Refusjon fra andre kommuner og fylkeskommune gjøres hvert halvår og dette faktureres i juni, slik at budsjett blir mer positivt.

Flyktningetjenesten holder budsjett, men har budsjettert med refusjon fra staten som ikke har kommet, dermed ser budsjett ut på et merforbruk på ca 350000 kroner.

Introduksjonsordningen og livsopphold har et overforbruk, noe som var ventet utfra budsjett og budsjettregulering. Dette gjelder hovedsakelig barnepass, transport, livsopphold og boutgifter.

Enheten ser også at reduksjon av ansatte vises i budsjett, men ikke så mye på 1.tertial 2024. Effekten av dette kommer i løpet av året, samt endring av buss/transport, samt leasing av bil.

Sykefravær, HMS og internkontroll

MAKS har stabile arbeidstakere både på flyktning og på voksenopplæringen.

Voksenopplæringen har et totalt fravær på 4,9% inkludert korttids og langtidsfraværet. Flyktning har et totalt fravær på 11,4% som er høyt, men dette kan relateres til langtidsfravær som er avklart og det er laget en plan for tilrettelegging og oppfølgingsplaner.

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

Leder har gjennomført opplæring innen HMS for ledere, HR har gjennomført avvikshåndtering til alle ansatte på MAKS, samt at MAKS har gjennomført revisjon av plan for vold og trusler, og der ansatte skal få komme med innspill til den reviderte planen.

HMS-møter gjennomføres en gang pr måned.





Nærøysund kommune

Postadresse:

Nærøysund kommune
Postboks 133, Sentrum,
7900 Rørvik

Kontakt:

post@narøysund.kommune.no
Tlf. 959 93 300