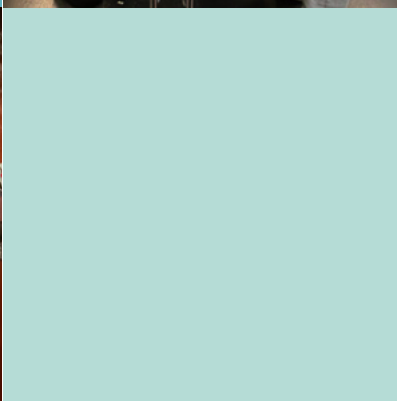


Nærøysund kommune



Rapport 1. tertial 2025



Kommunedirektørens rapport for 1. tertial 2025
Juni 2025

Innhold

Side

1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 1	4
2.0 Organisasjon	6
2.1 Politisk organisering	6
2.2. Administrativ organisering	7
2.3 Sykefravær	8
2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet	9
2.5 Likestilling	13
2.6 Internkontroll	14
3.0 Økonomi	19
3.1 Økonomi og drift	19
3.2 Finansrapportering	22
4.0 Investeringer	31
4.1 Investingsregnskapet	31
5.0 Kommunedirektørens stab	33
5.1 Sentraladministrasjonen	33
5.2 HR	35
5.3 Fellestjeneste	36
5.4 Kultur og fritid	39
6.0 Oppvekst og familie	42
6.1 Måloppnåelse for sektoren	43
6.2 Stab	44
6.3 Helsestasjonen	46
6.4 Barneverntjenesten	48
6.5 PPT	50
6.6 Barnehager	51
6.7 Oppvekstsenter	53
6.8 Grunnskoler	54
7.0 Helse og velferd	58
7.1 Stab	58
7.2 Helse og mestring	60
7.3 Heldøgns omsorg	62
7.4 Hjemmebaserte tjenester	64
7.5 Miljøtjenesten	66
7.6 Rus og psykisk helse	68
8.0 Teknisk	71
8.1 Måloppnåelse for sektoren	71
8.2 Brann	75
8.3 Plan, byggesak og landbruk	78
8.4 Drift og infrastruktur	82
8.5 Kommunalsjefens oppsummering	88





9.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling	89
9.1 Måloppnåelse for sektoren	89
9.2 NAV	90
9.3 MAKS – innvandringstjenesten	96
9.4 Kommunalsjefens oppsummering	97



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 inn i tertialrapporteringen. Kommunedirektøren vil rette en stor takk til alle som bidrar til dette arbeidet innenfor gjeldende frister i en travel hverdag.

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

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

Kommunen står i en utfordrende økonomisk situasjon, med behov for å redusere både drifts- og gjeldsnivå for å oppnå en bærekraftig drift. Kommunens finanskostnader påvirker i for stor grad rammene til drift, samtidig som driftskostnadene må stå i forhold til kommunens driftsinntekter.

Det rapporteres også i 2025 månedlig på økonomisk status til formannskapet, og kommunedirektøren holder et sterkt trykk på budsjettkontroll og budsjett disiplin. I årets budsjett ligger det inne et omstillingsbehov på 45 mill. kroner. I tillegg kommer en forespeilet reduksjon i refusjon for ressurskrevende tjenester også i 2025, med behov for regulering av budsjett. Det vil ikke være mulig å iverksette tiltak i løpet av 2025 som gir balanse, men det vil være nødvendig at det gjøres politiske vedtak som sikrer nødvendig omstilling og strukturelle endringer innenfor kommunalområdene.

Målet for kommunen er å levere gode lovpålagte tjenester på laveste nivå. Jo tidligere man kan løse utfordringene, jo billigere vil det ofte være, samtidig som det forebygger og motvirker økte utgifter i etterkant. Slik vil det også være når det gjelder omsorgstrappa innenfor helse, eller annet forebyggende arbeid innenfor de andre kommunalområdene. Det handler om å utvikle hele organisasjonen til å drifte mest mulig effektivt, og levere gode lovpålagte tjenester på laveste mulig nivå.

Nærøysund har som alle andre kommuner en naturlig turnover i løpet av et år. Flere går over i annen 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 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.

Opprettholdelse av dagens strukturer innen barnehage og skole legger et ekstra press på de større enhetene innenfor oppvekst, samt på de øvrige kommunalområdene for å ta ned driften, også innenfor helse og velferd hvor vi vet utfordringene vil komme i årene fremover.

Per første tertial er kommunestyrets budsjettvedtak svart opp i den grad det har vært mulig, og status viser at man har redusert driftsnivået ytterligere, og at driftskostnadene ligger innenfor budsjett. Kommunedirektøren ser det nødvendig å kunne ta ned driften og regulere budsjettene i løpet av året, for å redusere driftsnivået i tråd med de signaler kommunestyret har gitt i sitt budsjettvedtaket. Kommunens omstillingsbehov et kraftig signal om at det må settes press på å iverksette nødvendige omstillings-/ utviklingstiltak og strukturelle grep i hele organisasjonen.

Det er innen kommunalområdene Helse og velferd med reduserte refusjoner for ressurskrevende tjenester, samt de høye ytelsene til livsopphold innen NAV/ Samhandling, som gir de største utfordringene frem mot årsskiftet. Det blir ekstra viktig å holde fokus på tiltak og strukturelle grep som snarlig vil bidra i positiv retning. Utenforskap er også gitt ekstra fokus i første tertial, hvor KS Konsulent har vært leid inn til å kjøre et forprosjekt. Dette vil også være et område som gis fokus videre fremover for å kunne møte og forebygge utfordringene.

Det må vurderes hvilket tjenester kommunen skal yte og kan yte utover de lovpålagte tjenestene, samt hvilket tjenestenivå vi skal ligge på. Selv med redusert tjenestenivå skal man sikre gode lovpålagte tjenester. Dette er et viktig budskap å kommunisere ut til kommunens innbyggere, slik at man tar ned forventningsgapet, og skaper en forståelse for de endringer som anses nødvendig.

Det jobbes målrettet med tiltak mot de største kostnadsdriverne, blant annet innenfor institusjonsdrift, legetjenesten, økonomisk sosialhjelp og ikke minst sykefravær for å nevne noen.

Kommunedirektøren følger utviklingen i kommunens likviditet nøye. Utbetalinger fra havbruksfondet i 2024 har bedret kommunens likviditet, men det er viktig å ha med seg at man i 2027, evt tidligere, skal nedbetale avdragsfrie lån på til sammen 106 mill. kroner. Salget av eiendommen Grytbogen vil bidra til at man kan redusere denne lånegjelden allerede i løpet av året om alt går etter planen. Samtidig har reduksjon i driftsnivå i 2024/2025 også bidratt i positiv retning hva gjelder likviditet. Kommunestyret vedtok å avsette utbetalte midler fra Havbruksfondet utover budsjett til disposisjonsfondet, noe som også har styrket kommunens disposisjonsfond vesentlig ved inngangen til 2025.

Investeringsbudsjettet omhandler i hovedsak investeringer innenfor selvkostområdene. Disse investeringene er foreslått lånefinansiert. Kommunedirektøren vil se an fremdrift og nivå ut i andre tertial for å vurdere en nødvendigheten av en budsjettregulering.

Det er viktig at politikerne er bevisst sine vedtatte måltall, og at de er med som et styringsverktøy i vurderinger når det fattes beslutninger som påvirker budsjett- og økonomiplan både på kort og lang sikt.

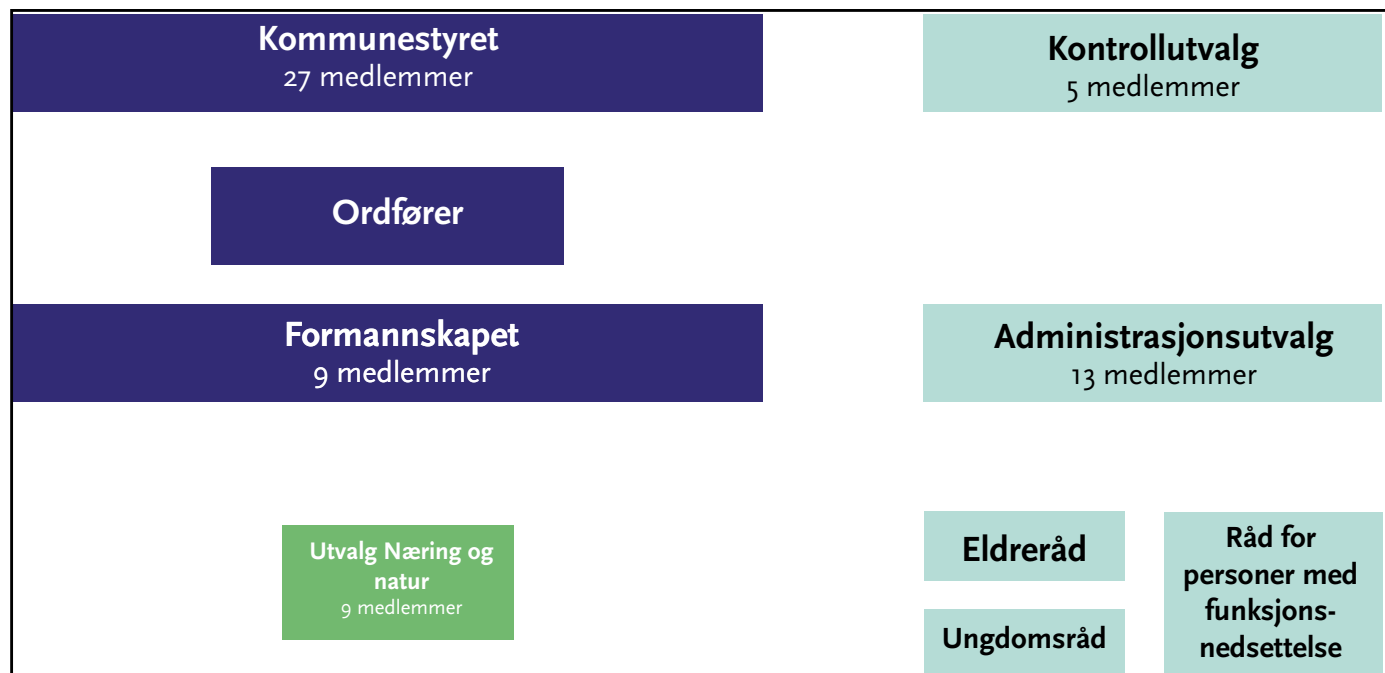
Forslag til vedtak i saken:

Tertialrapport 1- 2025 for Nærøysund kommune tas til orientering med følgende presiseringer:

- ✓ Økonomirapporteringen i tertialrapport anses å innfri kravene i kommunelovens § 14-5 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret.
- ✓ Rapportering av finans- og gjeldsforvaltningen anses å være i tråd med kommunelovens § 14-13 tredje ledd mht. rapportering til kommunestyret. Det fremkommer ikke avvik i forhold til finansreglementet.
- ✓ Rapportering innenfor internkontroll gir kommunestyret et godt bilde av arbeidet med å oppfylle forutsetningene i kommunelovens § 25 -1 (Internkontroll i kommunen).
- ✓ Kommunestyret ber kommunedirektøren fortsatt holde trykk på omstillingsprosesser i hele organisasjonen for å oppnå budsjettbalanse og bærekraftig drift i løpet av økonomiplanperioden.
- ✓ Kommunestyret ber om at det senest i løpet av tredje tertial fremlegges en sak hvor årets investeringer i sin helhet gjennomgås og reduksjon i låneopptak vurderes med økt overføring fra drift (disp.fond).

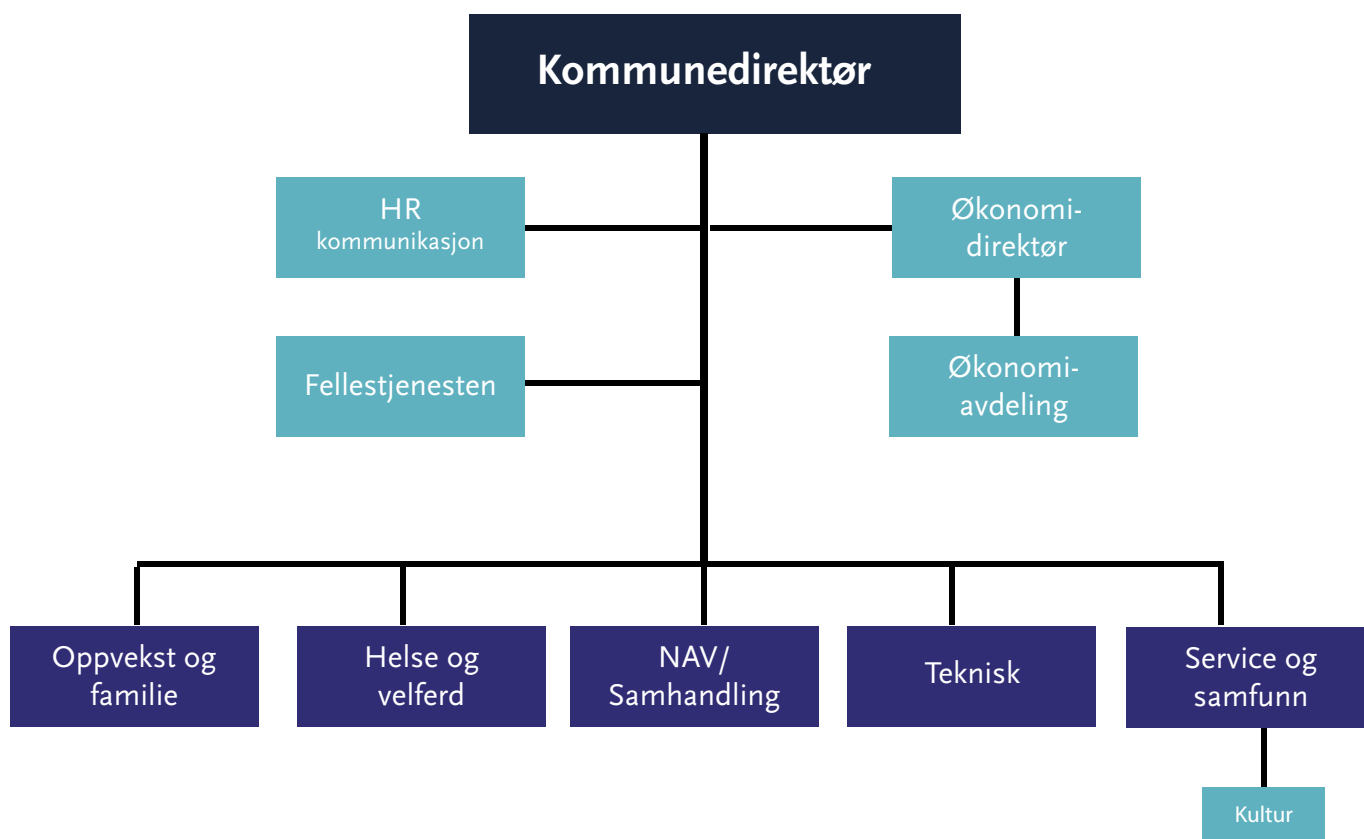
2.0 Organisasjon

2.1 Politisk organisering



Kommunestyret 2023-2027

2.2. Administrativ organisering



2.2.1 Endringer i organisering

Fellestjenester er lagt inn under kommunedirektørens stab fra 1. januar 2025.

2.2.2 Oppfølging av politiske vedtak

Status for oppfølging av politiske saker i 1. tertial følger i eget vedlegg til rapporten.

2.3 Sykefravær

Sykefravær for hele organisasjonen perioden 01.01.2025 – 30.04.2025

Område	Kortid i prosent	Langtid i prosent	Totalt fravær i prosent
Kommunedirektør med stab	0,8	1,6	2,5
Oppvekst og familie	2,5	6,0	8,5
Helse og velferd	2,1	11,6	13,6
Teknisk	1,7	6,9	8,6
Samhandling/NAV	2,4	8,8	11,2
Totalt fravær i organisasjonen	2,2	8,3	10,5

Tilsvarende periode 2024

Område	Kortid i prosent	Langtid i prosent	Totalt fravær i prosent
Kommunedirektør med stab	0,4	5,2	5,5
Oppvekst og familie	2,5	8,1	10,6
Helse og velferd	2,4	10,2	12,6
Teknisk	2,2	7,8	10,0
Samhandling/NAV	2,1	5,4	7,5
Totalt fravær i organisasjonen	2,3	8,6	10,9

Fra 1. januar 2025 er det i rutinene for sykefraværsoppfølging lagt større vekt på samarbeidet mellom ansatt, leder og lege. Dette med formål om en dialog der partene i samråd kan forebygge fravær, og lege til rette i oppfølgingen av fravær.

Erfaringene i organisasjonen kartlegges nå, med svarfrist i mai.

2.4 HMS - Helse, miljø og sikkerhet

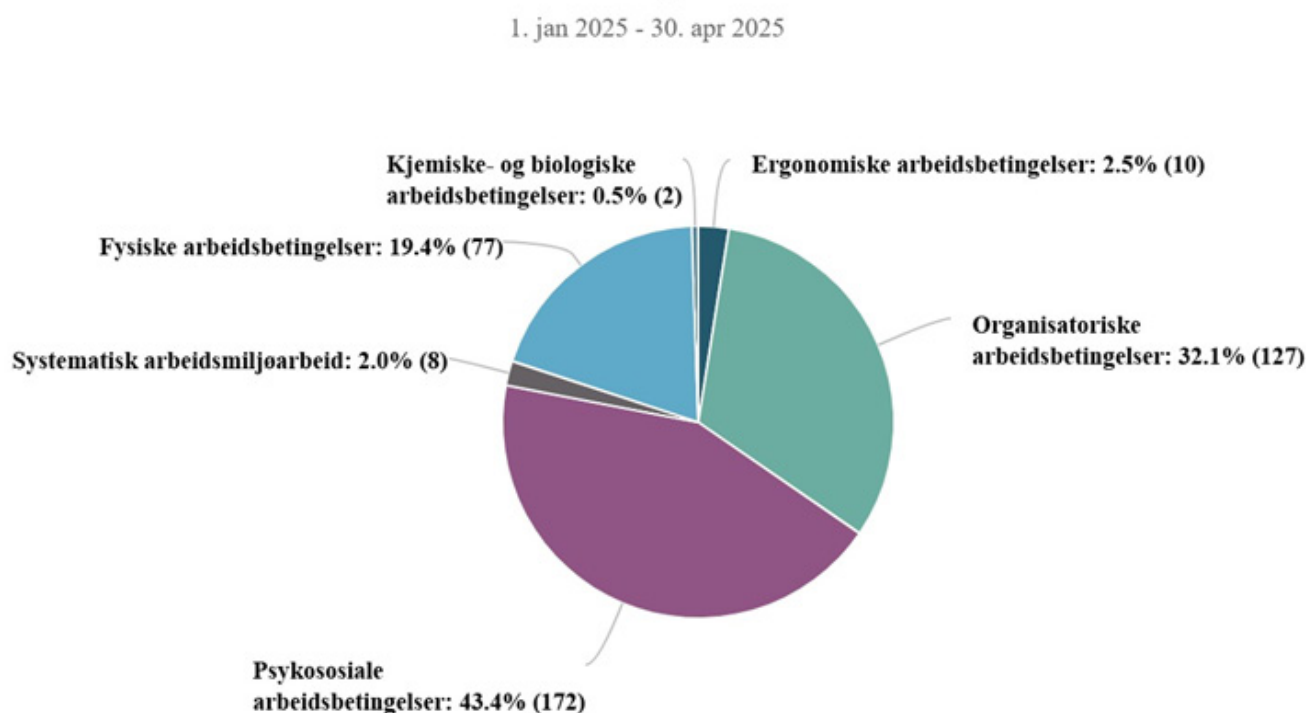
Vesentlige forhold knyttet til HMS

Fra 01.01.2025 er Friskgården AS leverandør av bedriftshelsetjeneste i Nærøysund kommune. Friskgården har gjennomført arbeidsplassbesøk ved enhetene i Nærøysund kommune før påske, og utarbeider deretter rapport basert på risiko avdekket ved arbeidsplassbesøkene. Enhetenes HMS – grupper vil bruke rapporten, sammen med annen kjent risiko i form av for eksempel verneunder og avvik, til utarbeidelse av enhetens HMS – plan for 2025.

I samarbeidet mellom Nærøysund kommune og Friskgården er det følgende satsningsområder i 2025:

1. Arbeidsplassbesøk med kartlegging av risiko, med påfølgende utarbeidelse av HMS – planer
2. Sykefraværsoppfølging
3. Medarbeiderundersøkelse

Avvik perioden 01.01.2025 – 30.04.2025

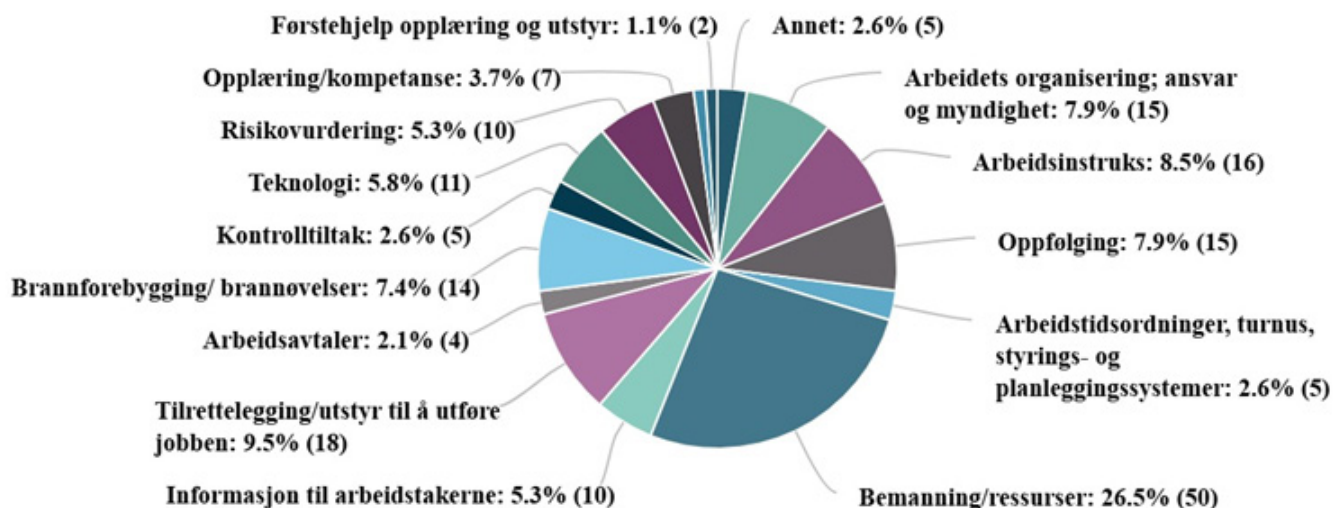


Samlet 396 rapporter.

Det er ønsket og positivt at det meldes mange avvik i organisasjonen, selv om det kan være hendelser som ikke er innrapportert og dermed mørketall. Formålet med avvikene er at HMS – gruppene ut fra disse kan iverksette risikovurderinger med påfølgende tiltak, samt arbeide målrettet med kjent

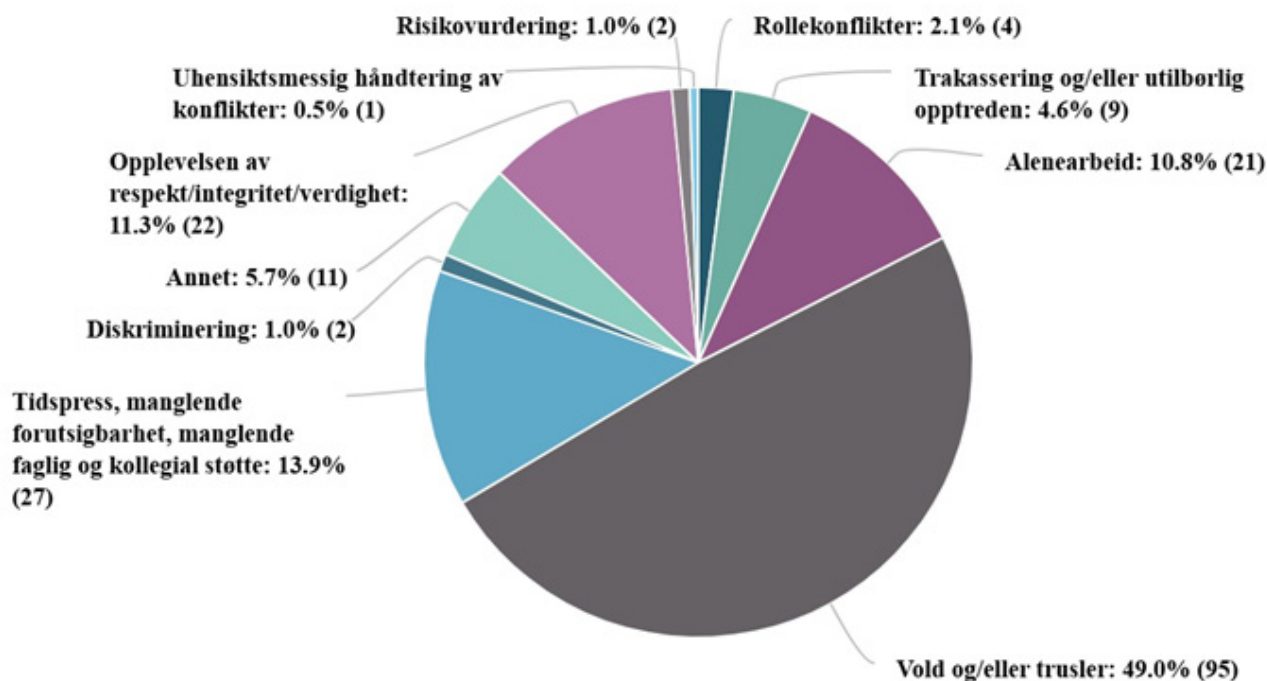
risiko inn i HMS – planene. Målet er at man gjennom avvikshåndteringen oppdager, melder, retter opp og forebygger uønskede hendelser.

1. jan 2025 - 30. apr 2025

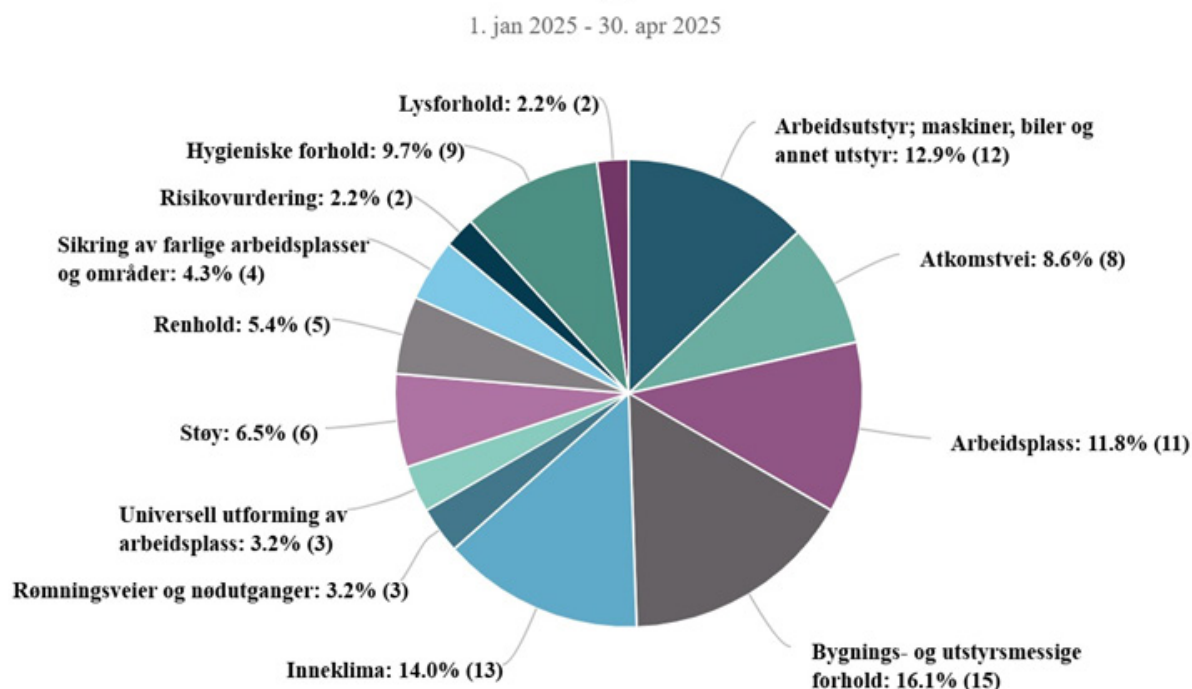


Avvik organisatoriske arbeidsbetingelser oppdelt, med totalt 127 avvik. Av disse er 26,5 % av avvikene rettet mot bemanning og vikar ved fravær.

1. jan 2025 - 30. apr 2025

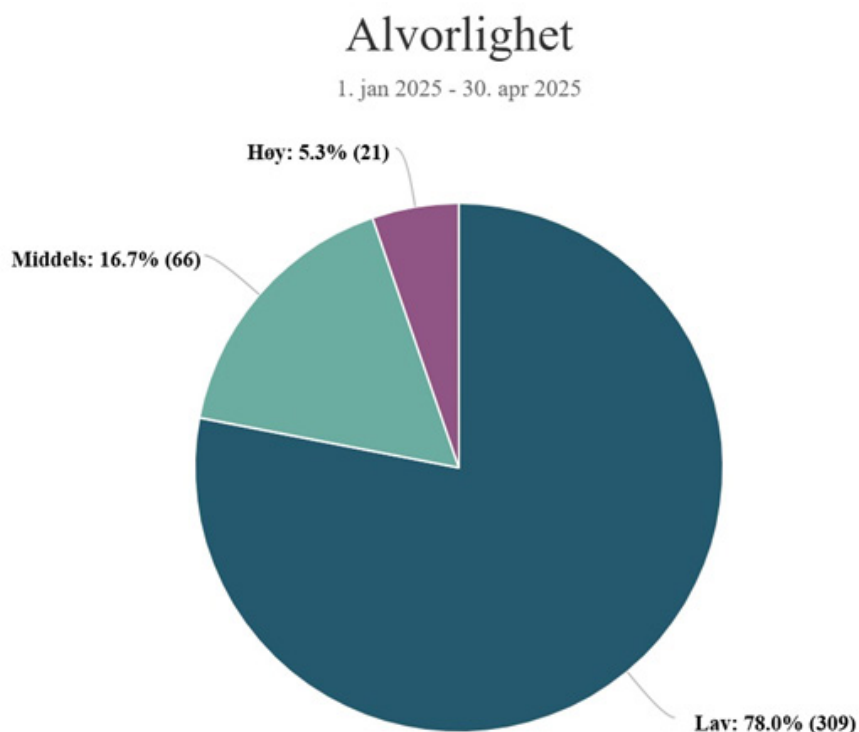


Avvik psykososiale arbeidsbetingelser oppdelt, med totalt 172 avvik. Av disse er 49 % av avvikene meldt inn grunnet vold og/eller trusler.



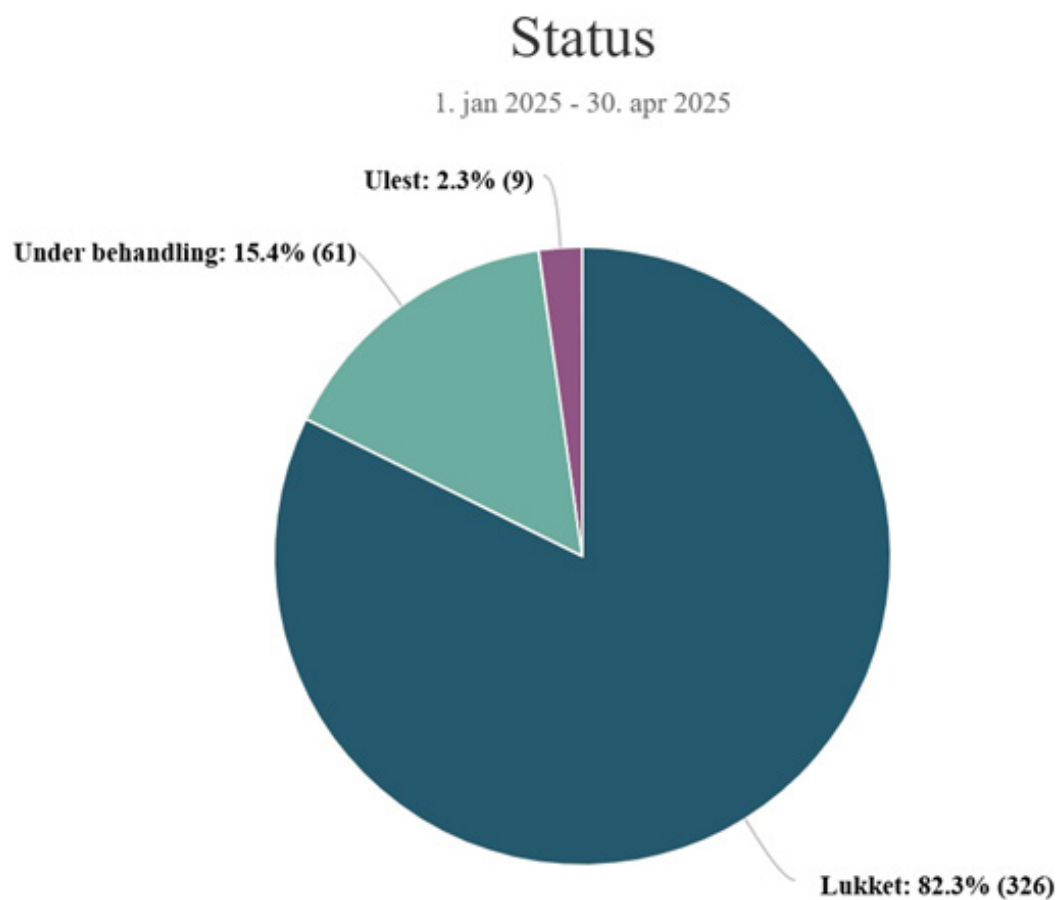
Avvik fysiske arbeidsbetingelser oppdelt med 19,4 % av totale avvik. Avvikene omhandler

bredt, og kan være hærverk, manglende brøyting, manglende strøing, ventilasjon, fukt



Avvik i alvorlighetsgrad, med totalt innmeldte 21 avvik med høy alvorlighetsgrad. Høy alvorlighetsgrad er fare for liv og helse. For den som har meldt avvik har hendelser vært oppfattet som alvorlige. Det er samtidig på det rene at de

fleste avvik som meldes er innenfor lav/middels med ca 98-99 %. Avvik med høy alvorlighetsgrad behandles, der risikokartlegging/revisjon av tidligere risikokartlegging utføres.



Status i forhold til om HMS-rapportene er ulest, under behandling eller lukket.

2.5 Likestilling

Likestilling er et sentralt tema i arbeidsgiverpolitikken i kommunen, uansett alder, kjønn, funksjonshemming, livssyn og etnisitet, samt å hindre forskjellsbehandling som strider mot likestillings- og diskrimineringsloven.

Fordeling av kvinner og menn i ledende stillinger

Tabellen under viser fordelingen av kvinner og menn i ledende stillinger i kommunen:

Helse og velferd	Kvinner	Menn
Kommunalsjef	1	2
Enhetsleder	3	
Avdelingsleder	12	1
Oppvekst og familie	Kvinner	Menn
Kommunalsjef	1	
Enhetsleder	9	3
Avdelingsleder	4	2
Teknisk	Kvinner	Menn
Kommunalsjef		1
Enhetsleder	1	2
Avdelingsleder	1	2
Kommunedirektørens stab	Kvinner	Menn
Kommunedirektør		1
Leder HR		1
Leder økonomi		1
Leder fellestjeneste	1	
NAV / Samhandling		
Kommunalsjef		1
Enhetsleder		1
Avdelingsleder	1	
Kultur/service/samfunn		
Kommunalsjef		1
Enhetsleder	1	
Avdelingsleder	1	2

2.6 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 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.

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

kommunen er ansvarlig for internkontrollen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

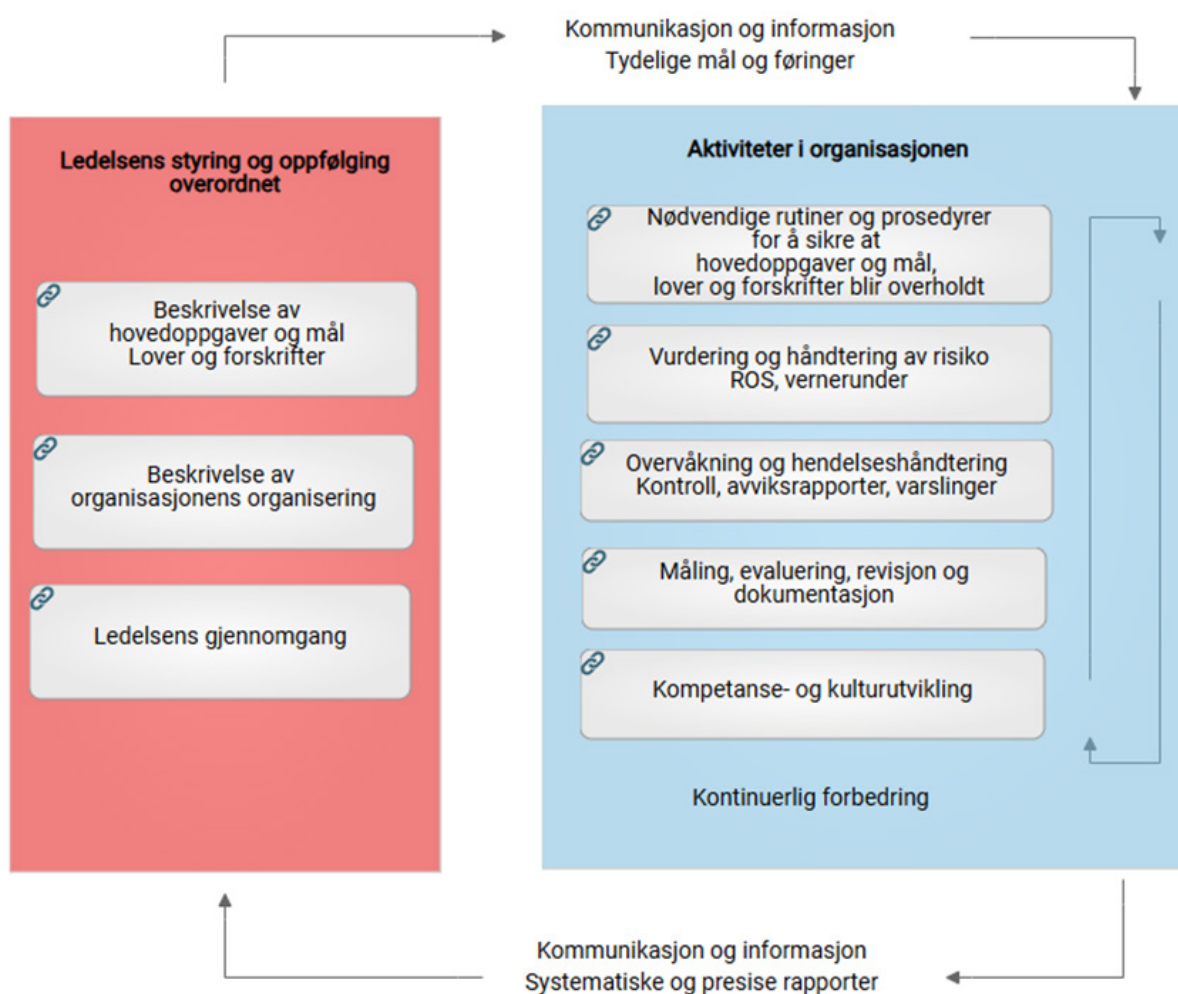
Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren:

- utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- dokumentere internkontrollen i den formen og

det omfanget som er nødvendig

- evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Arbeidet med internkontroll i Nærøysund kommune etter kommunelovens § 25-1 kan visualiseres på følgende måte:



§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

Virksomhetsstyring foregår på ulike organisatoriske nivåer og må utgjøre en helhet. Kommunedirektøren har det overordnede ansvaret for måloppnåelse og resultater, risikostyring og internkontroll. For å ivareta dette ansvaret, delegeres myndighet til ledere på lavere nivå.

Kommunens oppgaver er delt inn i to hovedkategorier: utviklingsoppgaver og driftsoppgaver.

I første tertial i 2025 har Nærøysund kommune jobbet videre med den vedvarende dreiningen av ressurser mot utviklingsoppgaver, noe som vil styrke kommunens evne til omstilling, endring og fornyelse. Det er fokus på å balansere utviklings- og driftsoppgaver i henhold til porteføljestyling. Dette er avgjørende for å møte morgendagens utfordringer og opprettholde et bærekraftig tjenestetilbud.

Fellestjenestens rolle

Fellestjenesten har på vegne av kommunedirektøren det overordnede og koordinerende ansvaret for virksomhetsstyringen i kommunen.

Koordinering mellom fagområder

Figuren under viser de mest sentrale fagområdene som har ansvar for temaer knyttet til virksomhetsstyring. Oversikten er ikke uttømmende, men gir et godt bilde av ansvarsfordelingen.



Oppsummert

Arbeidet med å balansere utviklings- og driftsoppgaver, styrke samarbeidet mellom avdelinger og følge prinsippene for porteføljestyling, legges et solid grunnlag for å møte fremtidige utfordringer og opprettholde et bærekraftig tjenestetilbud.

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

Bestemmelsen i kommunelovens § 25-1 oppstiller en plikt for kommunen å ha internkontroll med administrasjonens virksomhet, for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen i kommunen. For at kommunen skal lykkes med å få til en hensiktsmessig og effektiv internkontroll er det avgjørende at kommunedirektøren er pådriver i prosessen. Internkontrollarbeidet er en del av kommunens samlede styring og ledelse, og målet med internkontrollen er å bidra til å levere gode tjenester som er innenfor krav fastsatt i lover og forskrifter.

Kommuneloven § 25-1 stiller følgende krav:

- a. *Kommunedirektøren skal utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering.*

Slik svarer kommunedirektøren opp dette kravet i første tertial 2025:

Beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver og mål:

Hovedoppgaver og mål beskrives gjennom blant annet samfunnsplanen, arealplanen og ulike temaplaner som virksomhetene har utarbeidet. Planene er tilgjengeliggjort i kvalitetsstyringssystemet Compilo.

Det å få på plass og vedlikeholde planene er en kontinuerlig prosess.

Det er noen områder som mangler beskrivelser av hovedoppgaver og mål. Disse områdene vil konkretiseres i 2. tertial.



Lover og forskrifter, som legger føringer for kommunens oppgaver, er delvis lagt inn i kvalitetsstyringssystemet Compilo. Det jobbes fortløpende for å få på plass de nødvendige lover og forskrifter.

Beskrivelse av organisering:

I delegeringsreglementet for 2020-2024 er kommunestyrets delegering til kommunedirektør beskrevet. Dette dokumentet er gjeldende til nytt delegeringsreglement blir vedtatt.

Et samlet delegeringsreglement for delegering fra kommunedirektøren til kommunedirektørens administrasjon mangler i internkontrollen. Dette planlegges utarbeidet når nytt delegeringsreglement er vedtatt.

Det ligger et organisasjonskart på kommunens hjemmeside som beskriver hvordan arbeidet i kommunen er organisert mtp. ansvarslinjer.

- b. Kommunedirektøren skal ha nødvendige rutiner og prosedyrer.*

Slik svarer kommunedirektøren opp dette kravet i første tertial 2025:

Det jobbes kontinuerlig med å få på plass nødvendige rutiner og prosedyrer, inn i kvalitetssystemet.

I første tertial er det spesielt innen personvern/GDPR blitt lagt ned et stort arbeid. Her er det blitt jobbet med:

- Å definere ledelsesprosesser, kjerneprosesser og støtteprosesser for personvern og informasjonssikkerhet
- Tilpasning av rutiner i henhold til kommuneloven § 25-1 og GDPR
- Å definere roller og ansvar innen personvern og informasjonssikkerhet

- c. Kommunedirektøren skal avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik.*

Slik svarer kommunedirektøren opp disse kravene i første tertial 2025:

Dette er et todelt krav.

Det ene er at risiko for avvik skal identifiseres og følges opp, dette gjøres i risikovurderinger.

Det andre er at avvik som oppstår skal identifiseres og følges opp, dette gjøres i avvikshåndtering og ulike kontroller.

Risikovurderinger i første tertial 2025:

- Det påbegynt 6 risikovurderinger i første tertial, i ROS-modulen i kvalitetssystemet, 5 av disse er innen barnehageområdet.
- Innen området for personvern/GDPR er det gjennomført 7 risikovurderinger. Disse er blitt gjennomført i kvalitetssystemet SikriSamsvar.

Avvik og avvikshåndtering i første tertial 2025:

- 651 avvik er rapportert, (til sammenligning i 2024: 827 avvik)
 - o 50,3 % (396 stk) i kategorien helse, miljø og sikkerhet (til sammenligning i 2024: 49,5 %/488 stk)
 - o 44,9 % (353 stk) i kategorien kvalitet på tjenesten (til sammenligning i 2024: 45,6 %/450 stk)
 - o 1,9 % (15 stk) i kategorien personvern/informasjonsikkerhet/GDPR (til sammenligning i 2024: 2 %/20 stk)
 - o 2,9 % (23 stk) i kategorien ytre miljø (til sammenligning i 2024: 2,8 %/28stk)

Kommunen har retningslinjer for hvordan avvik skal håndteres.

Kommunedirektøren har, første tertial, gjennomført kontroller opp mot etterlevelse av nødvendige rutiner og prosedyrer, for å sikre at lover og krav blir overholdt. Dette er gjort ved å gjøre stikkprøver av hvordan kvalitetssystemets dokumentmodul blir brukt.

Dette ble funnet:

- 11 989 dokumenter er åpnet i kvalitetsstyringssystemet
- 534 dokumenter er kvittert ut som lest, etter at ledere har lagt dem ut på leseliste til sine ansatte
- 21 personer har åpnet dokumentet «Retningslinje – behandling av avvik»
- 188 personer har åpnet dokumentet «Permisjonsreglement»
- 93 personer har åpnet dokumentet «Veileder for oppfølging av sykemeldte i Nærøysund kommune»
- 3 personer har åpnet dokumentet «Vurdering og håndtering av personvernrisiko»
- 1 person har åpnet dokumentet «Etisk standard»

Denne kontrollen viser at det er flere dokumenter som blir lest av mange, mens andre viktige dokumenter i mindre grad blir lest i kvalitetssystemet. Kommunedirektøren vil i større grad definere hvilke dokumenter som skal gjøres kjent for alle ansatte, gjennom for eksempel kvalitetssystemets leselister.

Dokumentet «Etisk standard», som er lest av bare en person, er blitt gjort kjent i organisasjonen gjennom personalmøter på avdelingene. Både det å bruke leselister og å kjentgjøre dokumenter gjennom personalmøter er hensiktsmessige måter å ivareta plikten til å sikre at lover og krav blir overholdt.

Kommunens arbeid med varsling:

Det har i første tertial 2025 kommet to varslingssaker til kommunens varslingsmottak. Disse er blitt fulgt opp i tråd med kommunens varslingsrutiner.

I tillegg følger kommunedirektøren opp kravet om å *avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik gjennom ulike rapporter. Ved systematiske og presise rapporter får kommunedirektøren oversikt over hvordan organisasjonen følger opp lover, regler og krav som er formidler ut i organisasjonen.*

Eksempler på rapporter er:

- Økonomirapporter
- Tertialrapporter

- Årsrapport
- Det jobbes med å få en hensiktsmessig og effektiv rapportering på delegertvedtak

Disse rapportene svarer også opp punkt d. som krever at internkontrollen skal dokumenteres i den formen og det omfanget som er nødvendig.

d. Kommunedirektøren skal dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig.

Slik svarer kommunedirektøren opp dette kravet i første tertial 2025:

Det jobbes med å dokumentere internkontrollen i den form og omfang som er nødvendig. Dokumentasjonen på internkontrollen skal ligge i kvalitetssystemet Compilo, tilgjengelig for alle ansatte.

Dokumentasjonen består av de mål, retningslinjer, rutiner, prosedyrer mm. som ligger i kvalitetssystemet og beskriver hvordan kommunen følger opp kravene i lov og forskrift.

Dokumentasjonen gjøres også gjennom ulike rapporteringer i linja.

e. Kommunedirektøren skal evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.

Slik svarer kommunedirektøren opp disse kravene i første tertial 2025:

Arbeidet med internkontroll er et modnings- og utviklingsarbeid som det jobbes kontinuerlig med. I første tertial er det blitt jobbet med å få på plass:

- Overordnet årshjul.
- Ledelsens gjennomgang på økonomi, internkontroll, kvalitet på tjenester, HMS, personvern/GDPR.
- I kvalitetssystemet er 442 dokumenter, ifølge revisjonsplanen, over fristen for revisjon. Det vil bli satt fokus på å få tatt igjen etterslepet på revidering.

3.0 Økonomi

Vedtatte økonomiske måltall

Nærøysund kommunestyre vedtok følgende økonomiske måltall for 2025:

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.

3.1 Økonomi og drift

Økonomisk oversikt - drift	Regnskap 30.04.2025	Reg. budsjett 30.04.2025	Forbruk %	Oppr.budsjett 30.04.2025	Regnskap 30.04.2024
Driftsinntekter					
1 Rammetilskudd	175 481 778	148 764 000	118,0%	148 764 000	162 120 758
2 Inntekts- og formuesskatt	112 997 570	138 140 667	81,8%	138 140 667	114 238 532
3 Eiendomsskatt	9 050 233	11 000 000	82,3%	11 000 000	6 119 020
4 Andre skatteinntekter	0	2 333 333	0,0%	2 333 333	0
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	15 904 421	30 881 333	51,5%	30 881 333	19 854 559
6 Overføringer og tilskudd fra andre	36 333 252	25 515 239	142,4%	25 358 239	36 657 444
7 Brukerbetalinger	7 212 442	8 421 689	85,6%	8 421 689	10 152 531
8 Salgs- og leieinntekter	32 625 009	40 975 965	79,6%	40 975 965	33 944 321
9 Sum driftsinntekter	389 604 704	406 032 226	96,0%	405 875 226	383 087 164
Driftsutgifter					
10 Lønnsutgifter	226 527 429	231 335 246	97,9%	231 196 693	234 090 231
11 Sosiale utgifter	48 273 491	38 953 735	123,9%	38 929 555	45 127 296
12 Kjøp av varer og tjenester	117 090 035	120 509 443	97,2%	120 490 010	124 606 921
13 Overføringer og tilskudd til andre	28 248 453	21 711 785	130,1%	20 195 119	34 846 618
14 Avskrivninger	23 992 372	24 115 250	99,5%	24 115 250	24 512 428
15 Sum driftsutgifter	444 131 780	436 625 460	101,7%	434 926 626	463 183 494
16 Brutto driftsresultat	-54 527 076	-30 593 234	178,2%	-29 051 401	-80 096 329
Finansinntekter					
17 Renteinntekter	3 957 615	3 200 032	123,7%	3 200 032	4 323 185
18 Utbytter	0	1 666 667	0,0%	1 666 667	0
19 Gevinster og tap på finansielle oml.m	0	0		0	0
20 Renteutgifter	14 858 017	16 873 167	88,1%	16 873 167	15 611 022
21 Avdrag på lån	16 506 154	19 066 667	86,6%	19 066 667	18 285 249
22 Netto finansutgifter	-27 406 556	-31 073 134	88,2%	-31 073 134	-29 573 086
23 Motpost avskrivninger	23 992 372	24 115 250	99,5%	24 115 250	24 512 428
24 Netto driftsresultat	-57 941 260	-37 551 118	154,3%	-36 009 285	-85 156 988

Oppsummert per 30. april 2025 viser driftsregnskapet et netto driftsresultat som er ca. 20 mill. kroner svakere enn budsjett, noe som i hovedsak skyldes manglende periodiserte inntekter. Det bemerkes at kommunale avgifter, brukerbetaling og eiendomsskatt ikke er fakturert for april, og periodisering vil gi et regnskap i samsvar med budsjett. Budsjetterte inntekter fra prod.avg havbruk og vindkraft er ikke periodisert og vil gi økte inntekter.

Per 1. tertial viser korrigert periodisert regnskap et netto driftsresultat på minus 4,5 mill. kroner, som om man ikke klarer å redusere driftsnivået for året vil gi et samlet netto driftsresultat på minus 13,5 mill. kroner. Det er da foretatt korrigering/periodisering av kommunale avgifter for april, premieavvik pensjon, havbruksmidler og reduksjon i refusjon ressurskrevende tjenester.

Regulert budsjett for 2025 (korrigert for redusert refusjon ressurskrevende tjenester), viser et netto driftsresultat på 19,4 mill. kroner. Kommunedirektøren vil i juni legge frem en budsjettregulering hvor man tar høyde for redusert refusjon for ressurskrevende tjenester i 2025 på ca. 33 mill. kroner. Man er avhengig av driftsreduserende tiltak for å kunne ha en et positivt driftsresultat ved utgangen av 2025.

Hva gjelder driftsutgiftene ligger lønnsutgiften 4,8 mill. kroner under budsjett, og 7,6 mill. kroner under samme nivå som fjoråret.

Sosiale utgifter ligger over budsjett, noe som i hovedsak skyldes at premieavvik pensjon ikke blir bokført (inntektsført) før ved årsavslutning i desember. Avvik i overføringer og tilskudd til andre skyldes avvik i mva. som gir rett til momskomp, og gjenspeiles i samme avvik i inntekter under overføringer og tilskudd fra andre.

Når man i juni regulerer budsjettene med redusert refusjon for ressurskrevende tjenester vil det spesielt merkes på budsjetttrammen til ansvar 350 og 360 som vil få den største reduksjonen i inntekter, og de vil da gå over til rødt trafikkllys. Forøvrig vises kommentarene under hvert kommunalområde.

Lånegjelden pr 30. april 2025 er på nærmere 1,430 mrd. kroner.

Budsjettavvik per komm.område/ansvar 30. april 2025

Kommunalområde	Regns 4/25	Budsj inkl endr 4/25	Avvik R-B 4/25	Regns 4/24	
1 Sentraladm	34 851 085	41 678 589	-6 827 509	35 172 628	
100 Kommunedirektør	12 587 027	22 056 081	-9 469 057	14 559 968	
105 Tilsk, til komm. samarbeid	5 875 360	5 876 466	-1 106	5 860 773	
110 Fellestjenester	16 388 698	13 746 042	2 642 654	14 751 887	
2 Oppvekst	116 756 886	117 632 595	-875 714	114 183 337	
200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	29 971 517	36 422 788	-6 451 273	29 274 666	
210 Helsestasjon	4 160 447	3 063 638	1 096 806	3 070 375	
212 Barnevernstjenesten	12 478 418	10 878 307	1 600 111	14 591 398	
213 PPT	1 900 358	2 038 403	-138 045	1 939 528	
220 Austafjord skole	2 838 247	3 068 494	-230 249	3 288 464	
221 Rørvik skole	21 895 358	21 206 319	689 040	22 338 530	
222 Foldereid oppvekstsenter	2 588 523	2 688 663	-100 144	2 608 405	
223 Gravvik oppvekstsenter	2 157 264	2 321 479	-164 212	2 195 892	
226 Kolvereid skole	17 678 842	15 976 015	1 702 828	17 086 399	
228 Nærøysundet skole	6 352 994	6 166 330	186 664	5 609 412	
230 Heimen barnehage	2 926 133	3 408 936	-482 802	2 146 976	
231 Tårnet barnehage	2 510 326	2 409 632	100 694	2 575 328	
233 Kolvereid barnehage	7 620 502	6 548 739	1 071 762	6 150 518	
235 Austafjord barnehage	951 797	774 204	177 595	643 067	
239 Værum barnehage	726 160	660 648	65 511	664 379	
3 Helse	122 617 063	137 997 786	-15 380 748	128 593 660	
300 Helse og velferd	388 651	617 896	-229 244	874 450	
320 Helse og mestring	10 252 993	13 786 358	-3 533 373	17 559 111	
330 Heldøgns omsorg	37 495 865	43 014 777	-5 518 916	37 885 753	
340 Hjemmebaserte tjenester	34 562 117	37 065 806	-2 503 694	30 082 077	
350 Miljøtjenesten	19 399 219	21 189 759	-1 790 546	19 576 243	
360 Rus og psykisk helse	20 518 218	22 323 190	-1 804 975	22 616 026	
4 Teknisk	39 610 725	29 721 728	9 888 984	43 107 904	
400 Teknisk	840 265	776 669	63 595	1 328 901	
410 Plan, byggesak og landbruk	2 471 535	3 350 081	-878 548	4 481 456	
420 Kommunalteknikk	10 174 461	7 024 097	3 150 362	11 384 314	
430 Brann	4 950 313	4 330 522	619 788	4 599 006	
440 Byggdrift	21 174 151	14 240 359	6 933 787	21 314 227	
5 Selvkost	601 821	-6 665 651	7 267 472	-5 647 206	
6 NAV / Samhandling	22 061 690	20 809 576	1 252 113	29 679 264	
600 NAV	14 167 752	12 048 105	2 119 644	16 252 011	
640 Maks	7 893 938	8 761 471	-867 531	13 427 253	
7 Service og samfunn	5 701 233	6 558 465	-857 230	6 169 956	
730 Kultur	5 701 233	6 558 465	-857 230	6 169 956	
8 Finans	-283 770 269	-302 558 231	18 787 963	-276 459 430	
Totalsum	58 430 234	45 174 857	13 255 331	74 800 113	

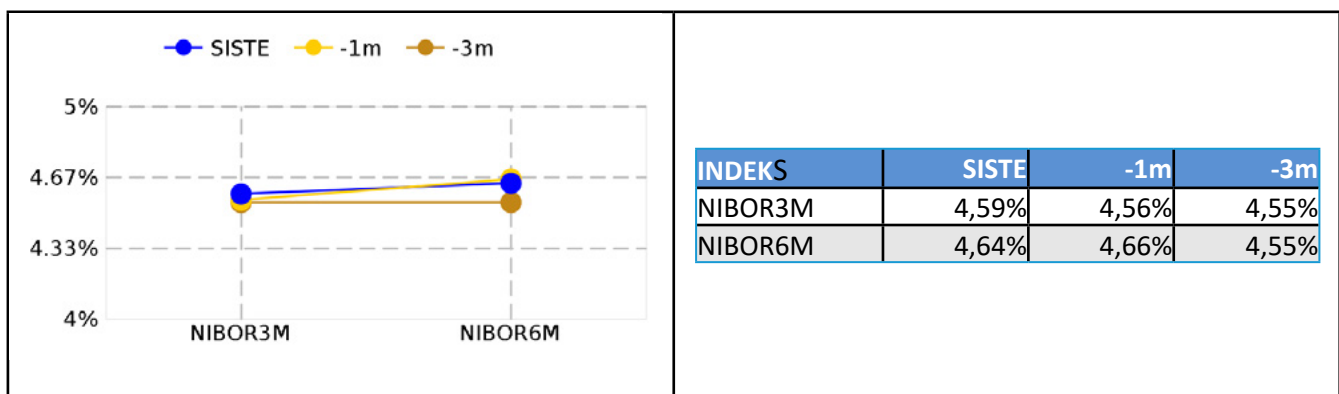
3.2 Finansrapportering

Finansrapportering er regulert av kommuneloven og kommunens eget finansreglement. Rapporteringen inneholder en beskrivelse av finansiell risiko og avkastning, inkludert gjeld og likviditet.

Rentemarkedet

På rapportdagen var NIBOR3M 4,59 %, NIBOR6M 4,64 % og 10-års swaprente 3,90 %. Grafer og tabeller nedenfor viser en nærmere oversikt.

Flytende renter (NIBOR)



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

Forventede NIBOR-renter

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

Indeks	Siste	Forventet om 1 år	Forventet om 2 år	Forventet om 3 år
NIBOR3M	4,59%	3,59%	3,39%	3,49%
Endring		-1,00%	-1,20%	-1,10%
NIBOR6M	4,64%	3,62%	3,52%	3,62%
Endring		-1,02%	-1,12%	-1,02%

Trender

Tabellen nedenfor viser utvalgte nøkkeltall for gjeldsporteføljen for Formål Kommunen inkludert Startlån i Nærøysund kommune.

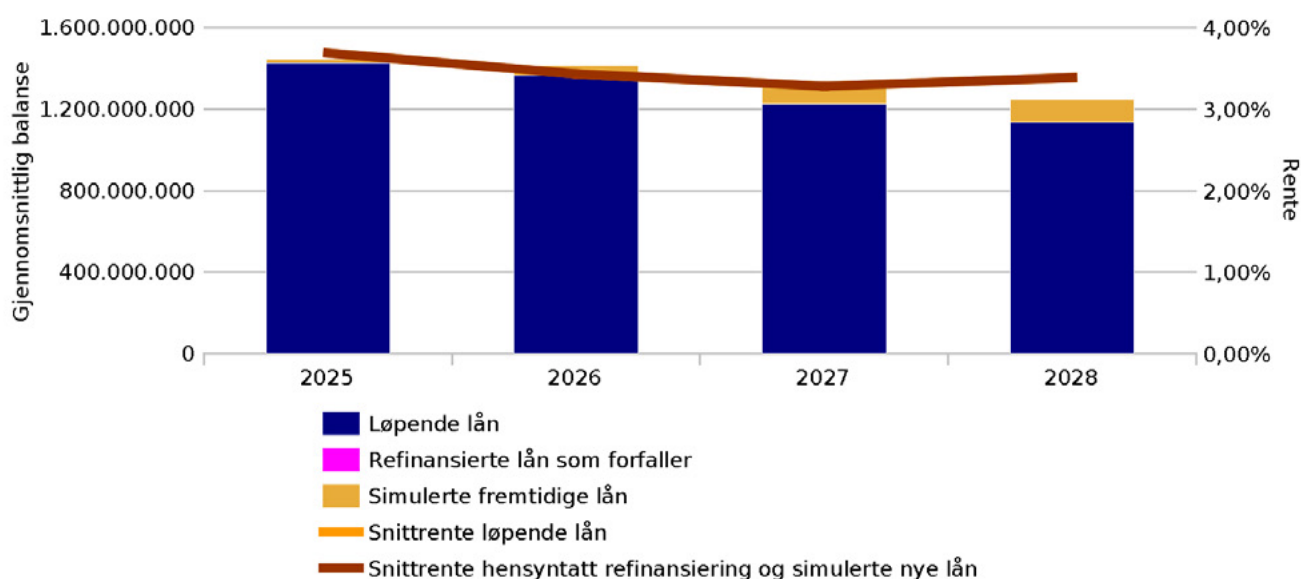
	30.04.2025	30.01.2025	30.10.2024
Utestående nettobalanse	1.430.851.296	1.446.561.622	1.466.087.819
Utestående bruttobalanse	1.430.851.296	1.446.561.622	1.466.087.819
Utestående nominelt i derivater			
Derivater i % av restgjeld			
Gjennomsnittlig rente siste 12 mnd	3,69%	3,66%	3,60%
Gjennomsnittlig rente eks. derivater siste 12 mnd	3,69%	3,66%	3,60%
Rentekostnader siste 12 mnd	54.063.701	54.129.534	53.593.210
Rentekostnader eks. derivater siste 12 mnd	54.063.701	54.129.534	53.593.210
Rentebinding (år)	1,75	1,85	1,96
Andel rentebinding < 1 år	56,61%	56,30%	53,88%
Rentebinding (år) eks. derivater	1,75	1,85	1,96
Andel rentebinding < 1 år eks. derivater	56,61%	56,30%	53,88%
Kapitalbinding (år)	11,28	11,28	11,01
Andel av kapitalbinding < 1 år	4,35%	5,56%	10,10%

På analysedagen var snittrenten (siste 12 mnd) 3,69% (30/360 basis) på utestående nettobalanse 1 430 851.296 kroner. Rentekostnad (siste 12 mnd) frem til analysedato er 54 063 701 kroner.

Gjeldsprofil

Prognose på fremtidig gjeldsprofil og gjennomsnittlig rente.

Dersom porteføljen inneholder lån som forutsettes refinansiert (f.eks. sertifikat- eller obligasjonslån), og/eller simulerte fremtidige låneopptak, vil også effekten av disse vises.



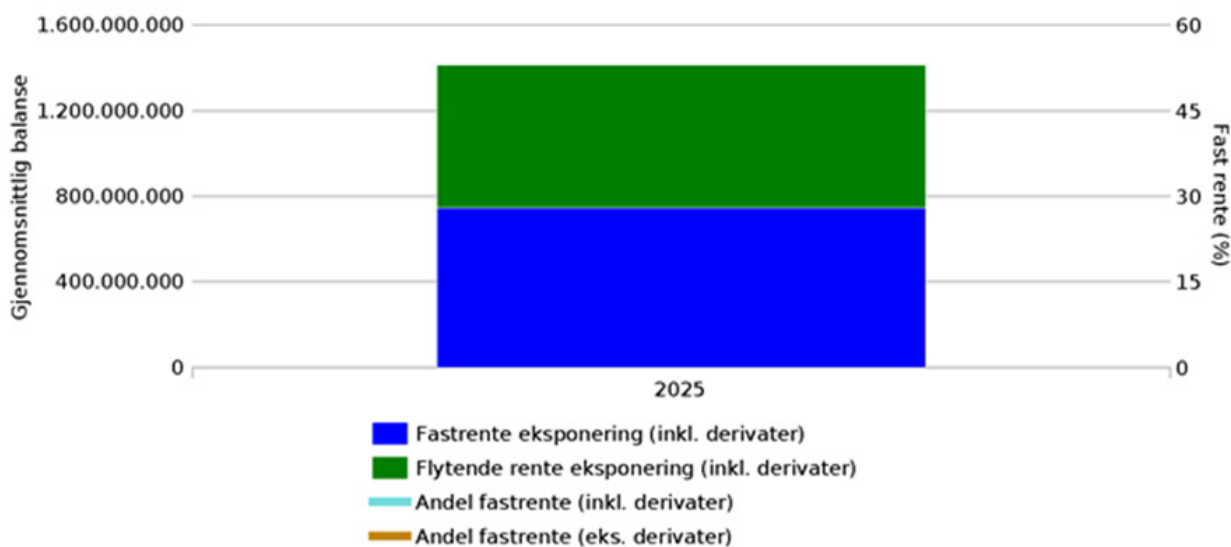
Tabellen nedenfor viser periodisk utvikling i gjeldens volum og rente. OBS - rapporten viser periodenes beregnede gjennomsnittlige lånevolum, ikke inngående eller utgående balanser.

Periode	Løpende lån	Refinansierte lån som forfaller	Sum løpende og refinansierte lån	Snittrente løpende lån	Simulerte fremtidige lån	Snittrente hensyntatt refin. og simulerte lån
2025	1.426.495.422	0	1.426.495.422	3,69%	18.516.986	3,69%
2026	1.365.611.863	0	1.365.611.863	3,43%	50.478.617	3,43%
2027	1.225.377.238	0	1.225.377.238	3,29%	80.765.328	3,29%
2028	1.134.126.642	0	1.134.126.642	3,39%	114.297.771	3,39%

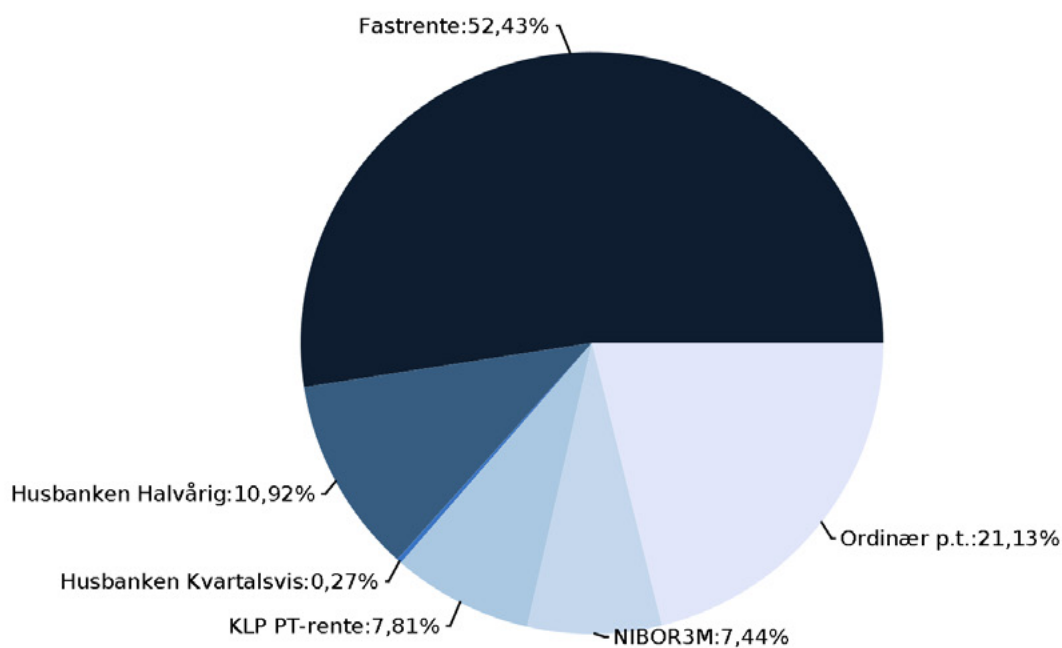


Fordeling fast og flytende rente

Gjeldsporteføljen for Formål Kommunen inkl Startlån i Nærøysund kommune for løpende lån har 52,82 % andel fast rente for inneværende år. Den fremtidige utviklingen av fordelingen vises i nedenfor.



På analysedagen var snittrenten (siste 12 mnd) 3,66% (30/360 basis) på utestående nettobalanse 1 430 479 692 kroner. Rentekostnad (siste 12 mnd) frem til analysedato er 52 319 255 kr.



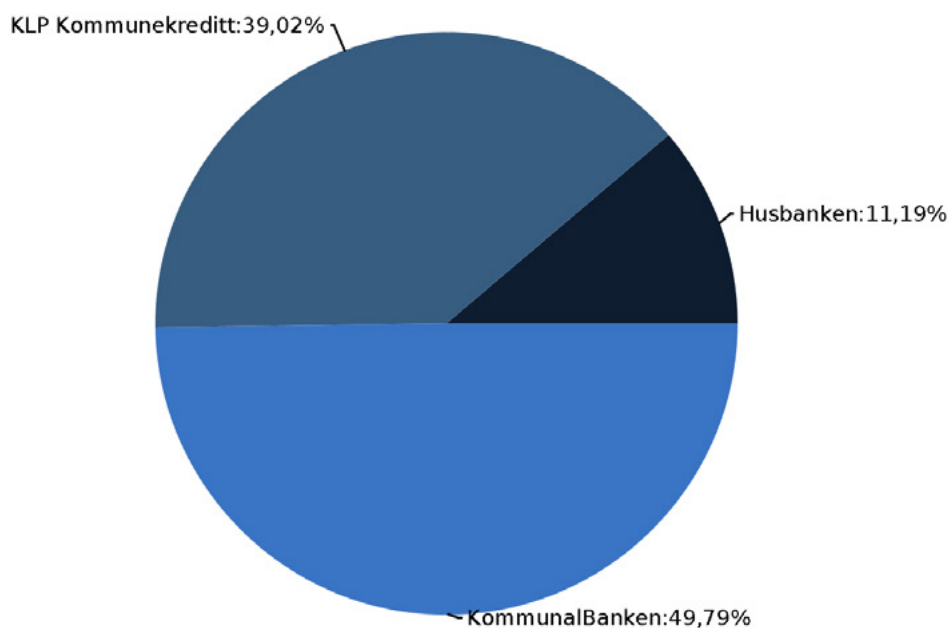


Kategori	Utestående	Andel
Ordinær p.t.	302.330.550	21,13%
Husbanken Halvårig	156.196.366	10,92%
Husbanken Kvartalsvis	3.868.291	0,27%
NIBOR3M	106.422.548	7,44%
Fastrente	749.978.289	52,43%
KLP PT-rente	111.683.649	7,81%

Per 30.apri l2025 har Nærøysund kommune 52,43 % av sin gjeldsportefølje bundet til fast rente, og oppfyller med dette rentekravet i finansreglementet. Den høye andelen fastrente er gunstig og uten særlig risiko. Andel fastrente har gått ned i forhold til 2024, da renteavtaler har utløpt. Grunnet utsiktene til kutt i styringsrenten i 2025, har kommunen valgt å ikke inngå nye fastrenteavtaler. Det bemerkes at økonomiske situasjonen i Norge og virkningene på rentemarkedet i tiden fremover er usikkert.

Långivere, motparter og produktfordeling

Største långiver er KommunalBanken som har en andel på 50 %. Nest størst er KLP Kommunekreditt med 39 %.



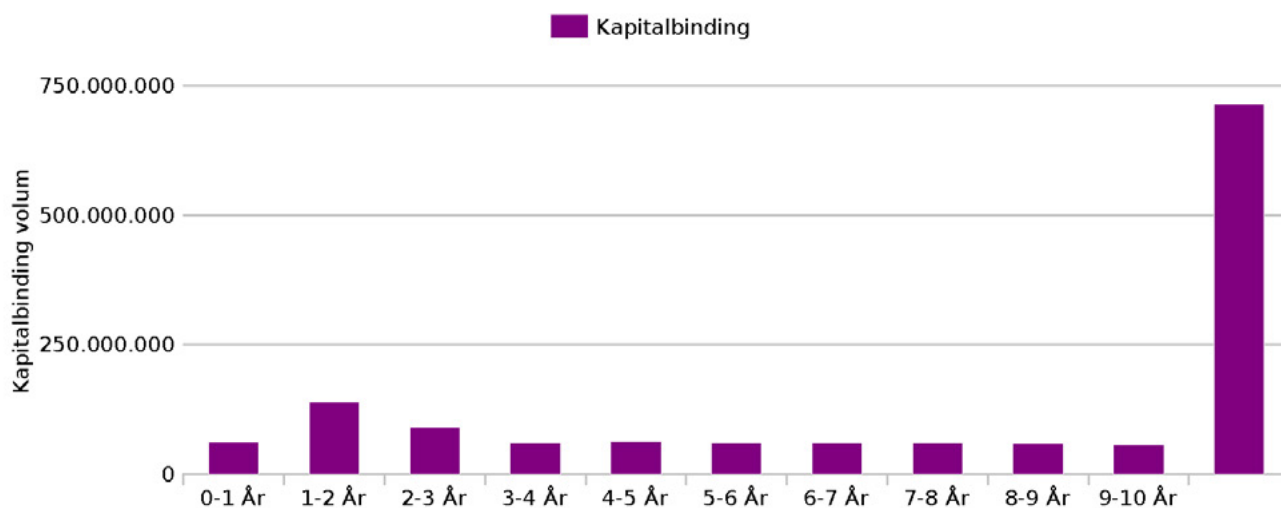
Långiver	Gjeld	Andel i %
KommunalBanken	709.771.527	49,79%
KLP Kommunekreditt	561.255.503	39,02%
Husbanken	159.824.266	11,19%

Porteføljen inneholder ingen derivater.



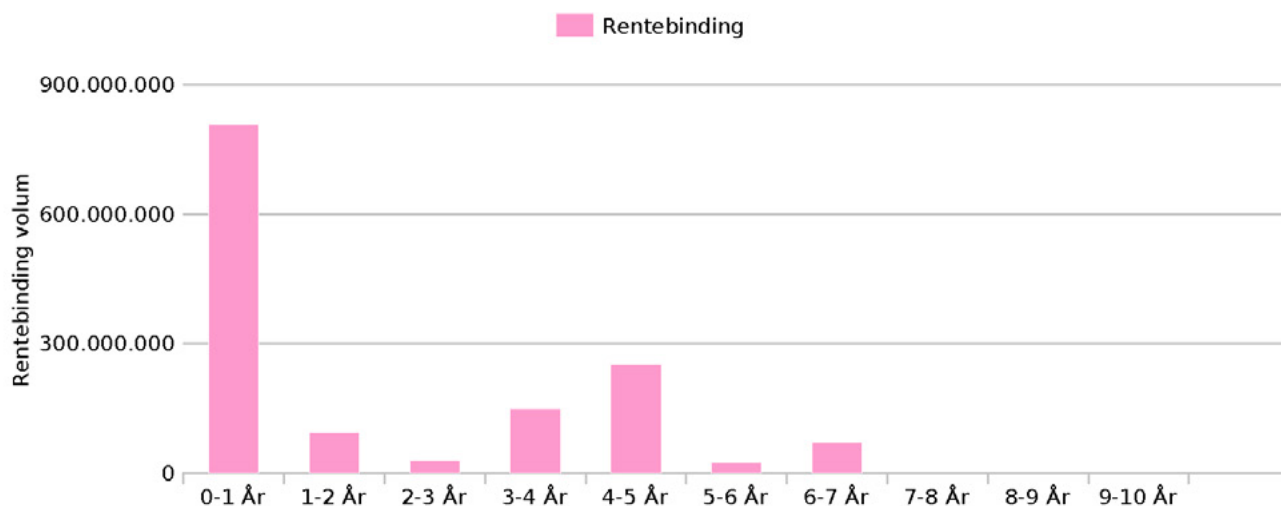
Finansiell risiko

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.

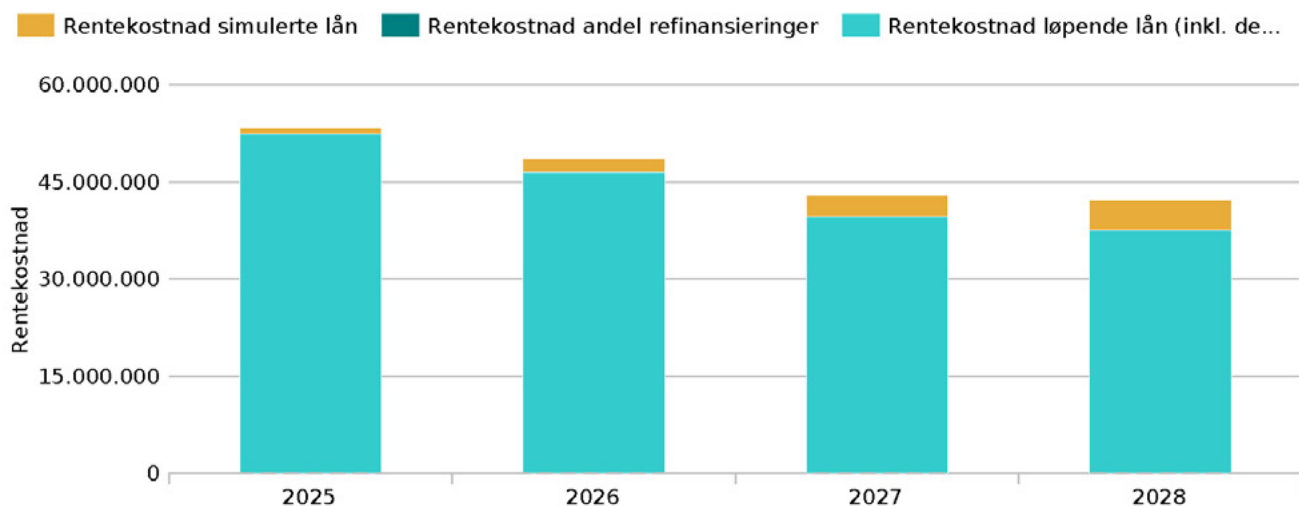
Gjeldsporteføljens gjennomsnittlige kapitalbinding er 11,30 år og den gjennomsnittlige rentebindingen er 1,76 år. I porteføljen har 4,33 % en kapitalbinding på 1 år eller mindre, og 56,41 % har en rentebinding på 1 år eller mindre. Uten derivater hadde 56,41 % av porteføljen hatt en rentebinding på 1 år eller kortere.



	Rentebinding (år)	Rentebinding (kr)	Kapitalbinding (år)	Kapitalbinding (kr)
0-1 År	0,08	948.902.517	0,53	62.777.629
1-2 År	1,41	93.999.235	1,72	142.089.010
2-3 År	2,54	30.933.332	2,40	93.288.333
3-4 År	3,41	149.434.652	3,51	66.421.357
4-5 År	4,51	252.677.756	4,50	68.722.351
5-6 År	5,63	25.142.883	5,50	66.728.527
6-7 År	6,17	71.428.571	6,49	66.285.387
7-8 År	0,00	0	7,49	66.061.797
8-9 År	0,00	0	8,49	64.653.445
9-10 År	0,00	0	9,49	62.328.322
Over 10 År	0,00	0	18,35	813.162.789
Totalt	1,60	1.572.518.946	11,70	1.572.518.946

Rentekostnader

For inneværende kalenderår (2025) forventes rentekostnader, inkludert eventuelle forventede refinansieringer og simulerte låneopptak, å bli 53 329 721 kroner.



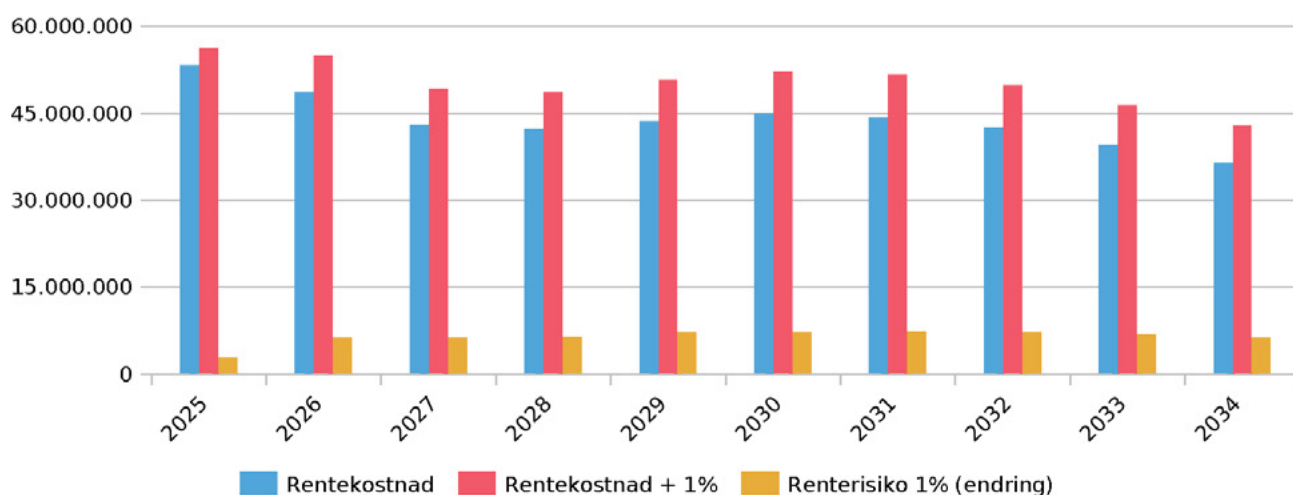
Periode	Rentekostnader inkl derivater, refin. & simulering	Rentekostnader løpende lån & derivater	Rentekostnad simulerte lån	Rentekostnad refinansieringer
2025	53.329.721	52.407.766	921.955	0
2026	48.640.673	46.463.805	2.176.868	0
2027	42.928.433	39.657.572	3.270.861	0
2028	42.273.785	37.552.607	4.721.177	0

Renterisiko

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

Periode	Rentekostnad	Rentekostnad +1 %	Andel økning renterisiko 1%
2025	53.329.721	56.187.812	2.858.091
2026	48.640.673	54.976.911	6.336.238
2027	42.928.433	49.206.242	6.277.809
2028	42.273.785	48.671.285	6.397.501
2029	43.590.511	50.817.635	7.227.124
2030	44.995.801	52.255.966	7.260.165
2031	44.285.816	51.668.555	7.382.738
2032	42.532.941	49.834.644	7.301.704
2033	39.526.938	46.362.531	6.835.593
2034	36.475.159	42.852.875	6.377.717

Denne endringen med 100 bp (1 %) vil potensielt medføre 2 858 091 kroner høyere rentekostnad for innværende år, og inntil totalt 64.254.679 kr over de 10 kommende årene.





Rammer i finansreglementet

Tabellen nedenfor viser gjeldsporteføljens status i forhold til rammer angitt i finansreglementet, hvor alle parametre ligger innenfor finansreglementets bestemmelser/føringer.

	Grenseverdier	30.04.2025	30.07.2025	30.10.2025
Finansreglement 1.1.2020				
Andel fastrente	33,33 - 66,67 (Prosent)	52,19%	48,71%	48,54%
Ingen lån kan overstige 20 % av porteføljens størrelse	Min 1,00 (Nummer)	2	2	2
Gjennomsnittlig rentebinding på låneporteføljen	1,00 - 5,00 (År)	1,60 År	1,57 År	1,46 År
Gjennomsnittlig løpetid på låneporteføljen	2,00 - 15,00 (År)	11,70 År	11,54 År	11,43 År

4.0 Investeringer

4.1 Investeringsregnskapet

Prosjekt	Navn	Regnskap	Budsjett	Kommentar
40000	Tomtesalg utenfor nye boligfelt	-1 340 500	0	Salg tomter Kolvereid, Solsiden næringsområdet og Bjørkneset.
41004	Geovekstprosjekt	0	350 000	Ikke igangsatt
41005	Boligfelt Byåsen	523 069	0	Gjelder boligområdet Byåsen 7. Sluttfaktura og rapport mottatt, arkeologisk undersøkelser. Behov for å se på å utvikle området videre. Resterende beløp reguleres inn i budsjett.
42022	Trafikksikkerhetstiltak	0	500 000	Ikke igangsatt.
44005	NAV-lokaler	19 927	1 812 500	Arbeidet pågår. Etablering av nytt og sikkert mottak. En del av arbeidet utføres i egenregi, samt innleie. Antatt ferdigstilt innen september. Tiltaket gjennomføres innenfor budsjett.
44007	Rus / Psykiatri	4 894 725	6 277 256	Prosjektet er i sluttfasen, utearealer gjenstår. Boliger overtatt og tatt i bruk. Prosjektet gjennomføres innenfor budsjett.
44033	Rørвик skole	102 359	1 152 344	Deler av tiltaket er gjennomført i 2024. Gode tilbakemeldinger fra skolen om at tiltak har hatt positiv virkning. Gjenstår at 3 ytterdører skiftes, samt solskjerming.
44037	Oppgradering varmeanlegg Aktivitetshus	0	625 000	Prosjektering til høsten, tiltaket ferdigstilles i 2026
50000	Fordelingsnett vann	315 389	2 500 000	Fortløpende tiltak/oppgraderinger vann-nettet. Forbruk i perioden er oppgradering av styresystemer.
50002	Høydebasseng Marøya	363 154	394 717	Tiltak ny pumpestasjon er utført.
50005	Nordre - Vann	0	7 500 000	Prosjektering pågår, tidligere prosjektering er gjennomgått og det er behov for endringer.
50016	Vann Dalsettgate, Kjøpmannsgate og Strandgate	0	1 500 000	Kartlegging ledningsnett pågår. Prosjektering til høsten.
50017	Vann Strandgate	0	250 000	Oppstart høsten
50018	Oppgradering kontor/lager Rørвик	0	475 000	Ses i sammenheng med samlokalisering



50019	Brannalarm alle renseanlegg	312 294	720 000	Arbeid pågår.
51000	Fordelingsnett avløp	99 264	2 500 000	Fortløpende tiltak/oppgraderinger avløp-nettet. I perioden etablering av ny avløpskum (felleskum) på Rørvik
51005	Nordre - Avløp	0	7 500 000	Prosjektering pågår, tidligere prosjektering er gjennomgått og det er behov for endringer.
51016	Avløp Dalsethgata, Kjøpmannsgata og Strandgata	0	1 500 000	Kartlegging ledningsnett pågår. Prosjektering til høsten.
51017	Avløp Strandgata	0	250 000	Oppstart høsten
51018	Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	475 000	Ses i sammenheng med samlokalisering

5.0 Kommunedirektørens stab

Fra 1. januar 2025 er fellestjenesten flyttet inn under kommunedirektørens stab.

Sentraladministrasjon består av kommune-
direktøren med stab (Økonomiavdeling, HR og
Fellestjenester)

5.1 Sentraladministrasjonen

Sentraladministrasjon	Ant årsverk 1/1-25	Ant ansatte 1/1-25	Ant årsverk 30/4-25	Ant ansatte 30/4-25
Sum Økonomiavdeling	12,1	13	12,1	13
Sum HR-avdelingen	4	4	4	4
Sum K.dir	4	5	4	5
Sum sentraladministrasjon	20,1	22	20,1	22

Sentraladministrasjonen har hatt en stabil bemanning i 1. tertial 2025. Per 1. januar 2025 er 60 % ressurs tilknyttet vederlagsberegning lagt inn under økonomiavdelingen. HMS-rådgiver har endret plassering fra HR til Fellestjenesten fra 1. januar 2025.

Prosessdrivere innen pleie og omsorg og barnevern er leid inn midlertidig, og fremkommer ikke i bemanningsoversikten overfor.

Kommunalområde	Budsj inkl Avvik R-B			
	Regns 4/25	endr 4/25	4/25	Regns 4/24
1 Sentraladm	34 851 085	41 678 589	-6 827 509	35 172 628
100 Kommunedirektør	12 587 027	22 056 081	-9 469 057	14 559 968
105 Tilsk til kommunale samarbeid	5 875 360	5 876 466	-1 106	5 860 773
110 Fellestjenester	16 388 698	13 746 042	2 642 654	14 751 887
Totalsum	34 851 085	41 678 589	-6 827 509	35 172 628



Det er også innenfor sentraladministrasjon et sterkt fokus på budsjettkontroll og utvikling/omstilling innenfor driften. Man må sørge for å tilpasse driften i takt med endrede økonomiske rammer, samtidig som man har fokus på brukerne. Kommunen har til tross for gjennomført omstilling i 2024, fortsatt et vesentlig omstillingsbehov med krav om redusert driftsnivå fremover. Dette er noe som også berører sentraladministrasjonens drift og budsjetter videre fremover.

Regnskap for kommunedirektørens ansvar viser per 1. tertial at man styrer innenfor budsjett. Mindreforbruk skyldes i hovedsak avsetning til lønnsoppgjøret, hvor det er avsatt samlet 25 mill. kroner.

Merforbruk innenfor Fellestjenester skyldes i stor grad avgifter og lisenser som er betalt for hele året. Når man periodiserer disse kostnadene vil driften ligge innenfor tildelte budsjettrammer. Det vises til eget kapittel vedr Fellestjenester.

Sykefraværsrapport 1.1 - 30.4.2025

	Korttids fravær	Langtids fravær	Samlet fravær
Sentraladministrasjon	0,8 %	1,6 %	2,5 %

Sykefravær

Sentraladministrasjonen har per 1. tertial hatt et lavt sykefravær, noe som er positivt. Reduserte ressurser medfører følgelig noe økt sårbarhet ved fravær, og en omfordeling av arbeidsoppgaver på øvrige ressurser i avdelingene. Det er derfor viktig å holde et kontinuerlig fokus på både sykefraværsoppfølging og nærvær. Tidlig og tett oppfølging og avklaring av restarbeidsevne og tilrettelegging for alternative arbeidsoppgaver ved sykefravær er viktig, selv om dette kan være begrenset innenfor sentraladministrasjon, men tilrettelegging og arbeid med pc fra hjemmekontor kan som eksempel fungere greit selv om man er sykemeldt.

Internkontroll

Innenfor økonomiavdelingen har det i første tertial vært en gjennomgang av rutiner, og opprettet nye rutiner ved behov. Alle rutiner systematiseres og lagres i kommunens kvalitetssikringssystem Compilo. Avdelingen har også mål om å få på plass en overordnet ROS på økonomiområdet før sommeren.

HMS

Man har omsider fått på plass eget verneombud på økonomiavdelingen, og i mangel på plasstillitsvalgt deltar en ansatterepresentant inn i HMS-gruppen og følgelig i HMS-møtene. HMS-plan er utarbeidet, og det avholdes jevnlig HMS-møter en gang per måned.

5.2 HR

Det er 4 årsverk innen HR. Av dette er 1 årsverk kommunikasjonsrådgiver, 2 årsverk HR rådgivere og 1 årsverk HR-leder.

HR arbeider kontinuerlig med å utvikle retningslinjer i henhold til lov og avtaleverk, og implementere disse i organisasjonen.

HR er stab/støtte ved aktuelle saker som ledere i linje søker bistand på. Dette sykefraværsoppfølging, personalsaker og omstillinger.

HR bistår tilsettingsutvalg i tilsettingsprosesser, og HR deltar i partssamarbeidet gjennom informasjonsmøter, drøftingsmøter og forhandlinger.

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

Nye ledere i organisasjonen følger onboardingsløp i regi av HR. Onboardingsløpet er basert på interne rutiner / systemer, samt moduler fra KS når det kommer til oppfølging nytilsatte ledere. Løpet er til kontinuerlig evaluering og utvikling.

HR har samarbeidet tett med ny bedriftshelsetjeneste fra 1. januar 2025, Friskgården. Dette med formål om arbeidsplassbesøk ved alle avdelinger, utarbeidelse HMS – planer ved alle avdelinger, sykefraværsoppfølging og gjennomføring av medarbeiderundesøkelse i 2025.

HR har 0,3 % fravær i perioden.

5.3 Fellestjeneste

Organisasjon

Fellestjenesten/ Service var i deler av 2024 en del av Service og samfunn. Etter en organisasjonstilpasning med virkning fra 1. oktober 2024 ble fellestjenesten en egen enhet i kommunedirektørens stab. Regnskapsmessig ble endringen gjennomført fra 1. januar 2025.

Som følge kommunens økonomiske situasjon gjennomførte fellestjenesten en betydelig omstilling i 2024 for å tilpasse seg en reduksjon av driftsbudsjettet på ca 11 % fra året før. Nedbemanning og vakanser medførte i løpet av 2024 en reduksjon på 6,2 årsverk. Fra 1. januar 2025 ble tjenesten tilført 2 årsverk (kommuneoverlege og rådgiver internkontroll) med tilhørende oppgaveportefølje. Fra februar 2025 har i tillegg 1 stilling i politisk sekretariat stått vakant. Arbeidsoppgavene er ivaretatt med omfordeling av oppgaver mellom ansatte i fellestjenesten.

Måloppnåelse

Innenfor de gitte rammene når det gjelder bemanning og økonomi har fokuset i 1. tertial i hovedsak vært å opprettholde tjenestenivået til publikum, politikere og til interne tjenester i kommunen på minimum samme nivå som i 2024, noe enheten har lyktes bra med.

Økonomi og drift

Måltallene for forbruk i forhold til budsjett for 1. tertial er 36,88 % på lønn og 33,32 % på drift. Totale lønnsutgifter justert for refusjoner og lønnstilskudd for ansvar 110 i perioden viser et forbruk på 33 % i forhold til budsjett, altså under måltallet. Både fastlønn 34,7 % og variabel lønn 30,5 % ligger under måltallet samtidig som refusjon sykepenger er høyere enn budsjettet for perioden (79 % av årsbudsjettet). Årsaken til mindreforbruket på lønn er i hovedsak vakanse i stillinger kombinert med

lite innleie og høyere sykelønnsrefusjoner enn budsjettet.

Forbruket på drift (eks. lønnsposter) i 1. tertial er på 48,1 % (måltall 33,32 %) og det totale forbruket i perioden sett opp mot årsbudsjettet er på 42,1 %. Drift eks. lønn er noe høyere enn måltallet pga. at en del større utgiftsposter som leasingutgifter IT-utstyr, lisenser (IT), kontingenter og forsikringer utbetales halvårsvis i 1. tertial. I tillegg er ikke refusjoner fra tjenestene på bruk av fellesbiler regnskapsført. Det er også noe etterslep på sykelønn og lønnstilskudd.

Basert på regnskap per 30. april 2025 er det foreløpig ikke behov for budsjettreguleringer.

Konsekvenser for driften så langt av gjennomførte driftstilpasninger i 2025:

Service: Det har vært krevende å gjennomføre driften med redusert bemanning og ingen innleie. Tjenesten er svært sårbar. Dette har vært spesielt merkbart i 1. tertial med vakanse i stilling og langtidssykefravær. Som følge av bemanningssituasjonen vil fellestjenesten i langt større grad en tidligere være avhengig av at andre tjenester i kommunen stiller med personell i forbindelse med stortingsvalg gjennomføringen.

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

Dokumentsenter/ politisk sekretariat:

Bemanningssituasjonen ved dokumentsenteret har i 1. tertial grenset opp mot å være uforsvarlig med tanke på arbeidsbelastning, lavere servicenivå og økt risiko for feilregistreringer. Dette får også konsekvenser for andre tjenester i kommunen. I 1. tertial har det vært leid inn en ekstra ressurs som har bidratt med å lette arbeidsbelastningen noe. Dette har vært mulig som følge av vakanse i stilling i politisk sekretariat.

Tjenesten vil også fremover være svært sårbar for fravær. Det vil derfor være sannsynlig at det også framover vil oppstå etterslep i registrering av inngående post og journalføring, og at det vil oppstå flere feil. Det vil som tidligere varslet være svært liten kapasitet til utviklingsarbeid, opplæring, kvalitetsarbeid og arbeid med å lukke kjente avvik med den bemanningen tjenesten har. Det er

heller ikke budsjett for innleie av vikarer/ ekstra arbeidskraft.

Politisk sekretariat har siden februar ikke hatt personell tilgjengelig pga. vakanse og langtidssykefravær. Oppgavene har vært ivaretatt av leder. Ny ansatt i tjenesten starter 2. juni.

IT: Konsekvensene av nedbemanningen i 2024 (ett årsverk+lærling) har til tider vært merkbare i 1. tertial. Det har vært gjennomført omfordeling av oppgaver spesielt knyttet til support og driftsoppgaver på digitalt utstyr. Framover må det derfor blant annet påregnes redusert service/ lengre ventetid på oppdrag meldt inn i serviceportal/ servicetelefon. Omfordelingen av oppgaver og redusert bemanning vil også kunne berøre andre driftsoppgaver og ikke minst deltakelse i utredninger, utviklings- og prosjekterelatert arbeid.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar 110		1. tertial	1. tertial	Diff. 2024 -	
Fellestjenesten	Mål	2024	2025	2025	Leders vurdering
Totalt	7	7	5,5	-1,5	Innenfor målsettingen. Kortidsfraværet har vært forholdsvis stabilt det siste året, mens langtidsfraværet har variert noe. Statistikken for en liten enhet påvirkes i sterkere grad av små variasjoner i antall sykemeldte/ egenmeldinger enn større enheter. Fravær følges opp i dialog mellom leder og ansatte.
Kortidsfravær		0,9	1,5	0,6	
Langtidsfravær		6,1	4,1	-2	

Det totale sykefraværet i 1. tertial 2025 har sammenlignet med tilsvarende periode i 2024 vært 1,5 % lavere. Kortidsfraværet viser en mindre økning, mens langtidsfraværet er redusert med 2 %. Langtidsfraværet skyldes i hovedsak ikke arbeidsplassrelaterte årsaker. Det gjennomføres ikke spesielle tiltak for å redusere sykefraværet ut over tilrettelegging for den enkelte ved behov, fokus på arbeidsmiljø og lav terskel for hjemmekontor ved tilfeller der oppmøte på arbeidsplassen kan medføre overføring av smitte til kolleger. Sykefraværet i 1. tertial er 1,5 % lavere enn måltallet (7 %).

Fellestjenesten har som mål å gjennomgå aktivitetene på HMS årshjulet på personalmøtene. Målsettingen er månedlige møter. Det er utfordrende å få gjennomført møter der hele personalet kan delta på grunn av driftsmessige forhold med bemanning av sentralbord, vakttelefon IT og kantine. I 1. tertial er personalmøtene gjennomført etter planen.

Fellestjenesten har felles verneområde med HR og det er i 1. tertial gjennomført månedlige HMS møter. Vernerunde «Psykososialt arbeidsmiljø» ble gjennomført og gjennomgått i mars 2025. Som et

tiltak etter vernerunden er det innført en halv times «ABC – hodebra» møter annenhver uke med god oppslutning.

Internkontoll er et fokusområde i avdelingen. I første tertial 2025 har det spesielt vært jobbet med utvikling av det elektroniske kvalitetssystemet SikriSamsvar, og utarbeiding av behandlingsprotokoller og nødvendige ROS vurderinger og DPIA for fellessystemer og oppvekst og familie. Målet er å få en total oversikt over status for programvare, dataflyt og nødvendig dokumentasjon i forhold til personvernkravene (databehandlertavtaler, behandlingsprotokoller, DPIA) og pålagt informasjon til arkivplan. Dette er et omfattende arbeid som tar tid og stadig må oppdateres som følge av endringer i organisering, arbeidsrutiner og nye verktøy.

Serviceportal for bestilling og oppfølging av supportsaker som ble tatt i bruk i 2023 fungerer godt og det arbeides kontinuerlig med videreutvikling og forbedring.

Internkontrollsystem for innmelding av behov og prioritering av digitaliseringsønsker og arbeidsprosesskartlegginger i hele organisasjonen ble utarbeidet og iverksatt i 2024. På grunn av endringer i oppgavefordeling i organisasjonen som helhet er det i 1. tertial arbeidet med å tilpasse disse rutinene til ny praksis. Effekten av disse internkontrolltiltakene forventes å være bedre behovskartlegging, bedre bestillerkompetanse og bedre utnyttelse av synergieffekter i organisasjonen ved nyanskaffelser og bedre utnyttelse av allerede anskaffet utstyr og programvare.

Arbeidet med kompetansebygging og sikring av rutiner i forbindelse med å ta i bruk KI i organisasjonen ble satt på pause sommeren 2024. Arbeidet ble gjenopptatt i 1. tertial og det er policy og rutiner for innføring og bruk av KI i Nærøysund kommune er nå utarbeidet og vil bli innført i organisasjonen når de er administrativt godkjent.

Informasjonssikkerhet har vært et annet prioritert område. Herunder sikkerhetsløsninger for deteksjon, overvåkning og håndtering av

alarmer 24/7 gjennom SOC+ og Ateas Incident Response Team (AIRT). AIRT inngår i Nasjonal Sikkerhetsmyndighets godkjennelsesordning for hendelseshåndtering, og har sikkerhetsekspertiser landet rundt som rykker ut 24/7-365 til kunden ved uønskede hendelser for å begrense skade, stoppe angrep, samle bevis, gjenoppretter til normal drift og tette sikkerhetshull. Det har også vært arbeidet med å få på plass planer og tiltakskort på området, samt samkjøring med kommunens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved bruk av krisestøtteverktøyet Rayvn. Dette arbeidet vil fortsette i 2. tertial.

Arbeidet med 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 god styringsinformasjon for å optimalisere utskriftsbruken i kommunen. Verktøyet er på plass, men det har ikke vært tilstrekkelig ressurser til å bruke dette datagrunnlaget systematisk i internkontroll og kvalitetssikringsarbeidet.

Arbeidet med arkivplan inkl. kartlegginger og rutiner på dette oppgaveområdet har vært nedprioritert i 1. tertial. For lovpålagt systemoversikt har også arkivtjenesten tatt i bruk Samsvar for å utnytte synergier fra virksomhetsarkitekturkartleggingen.

Arbeidet med internkontrollsystem for politiske vedtak, avtaleoppfølging og tilsyn mv, der moduler i Compilo Bridge er anskaffet som verktøy har vært nedprioritert så langt i år. Arbeidet vil bli gjenopptatt når ny medarbeider i politisk sekretariat tiltrer.

For nærmere informasjon om fellestjenestens arbeid med internkontroll vises det til eget kapittel om internkontroll i tertialrapportens kapittel 2.6.

5.4 Kultur og fritid

Organisasjon

Kultur og fritid har i 1. tertial hatt høy aktivitet. Tjenesten har gjennomført flere store arrangement i våre kulturarenaer, herunder eliteseriekamp i Sinkaberg Arena, konsert med Vamp i Nærøysund Kulturhus, Kystbymessa i Sinkaberg Arena, Gjermund Larsen trio i kulturhuset og Roe Lauvås junior, vitenshow på NORVEG.

Kulturskolen har gjennomført sin kulturkafe, UKM - lokalmønstring, det ble også gjennomført to HipHop danseworkshop i forkant av UKM, EKM (eldres kultur møtes) ble gjennomført 9.-23.mars, med hele 22 små og store arrangement rundt om i hele kommunen.

Det ble søkt og bevilget midler fra regionrådet for å tilrettelegge for lokale arrangement i forbindelse med Ski-VM. Planen var å etablere en VM-park på Kolvereid, med innkjøp av relevant utstyr og aktiviteter som ski-lekedager for skolene og et åpent arrangement for hele befolkningen i Nærøysund. På grunn av manglende snøforhold lot det seg dessverre ikke gjennomføre som planlagt.

VM-sokken – verdens lengste raggsokk. Dette ble gjennomført i samarbeid med Vikna og Nærøy Frivilligsentral, og ble en stor suksess. Det ble arrangert flere strikkekvelder, og mange frivillige deltok i arbeidet med å strikke og sy sammen sokken. Resultatet ble en imponerende 32 meter lang raggsokk. Prosjektet skapte stort engasjement og fellesskap, og ble et godt eksempel på hvordan kreativitet og frivillighet kan skape nye arenaer for samhold – selv uten snø.

Friluftslivets år ble markert med offisiell åpning, og plan for ulike aktiviteter gjennom året er utarbeidet.

Kultur og fritid har ikke hatt endringer i personellsituasjonen i perioden, men har behov for å lyse ut midlertidig stilling som badevakt snarlig, med tanke på gjenåpning av Rørvik svømmehall etter sommeren.

Idrett har i tillegg jobbet aktivt med å få på plass en robust ordning for sertifisering/resertifisering av badevakter, med tanke på gjennomføring av både skole- og folkebading fremover, samt for å ha sertifisert personell i svømmeklubbene.

Ungdomsarbeider har sagt opp sin stilling 1.mars 2025, med siste arbeidsdag 30.juni.

Kulturskolen har tilsatt 100 % danselærer i midlertidig stilling og 50 % kunsthøyskolelærer i midlertidig stilling for skoleåret 2025/2026. Dette vil bidra til å øke innsøking til kulturskolen og økt brukerbetaling for neste skoleår.

Biblioteket har i 1. tertial tatt i bruk nytt biblioteksystem.

Økonomi og drift

Kommunalområde	Regnsk 4/25	Budsj inkl. endring 4/25	Avvik R-B 4/25	Regns 4/24
Kultur og fritid, samlet	5.701.233	6.558.465	-857.230	6.169.956
Ungdomsråd	18.484	44.851	-26.367	2.199
Kulturtanken	50.913	49.335	1.578	50.724
UKM	49.373	33.201	16.173	43.466
Møteplass for ungdom	436.303	225.362	210.940	18.512
Kulturminneforvaltning	3.616	36.667	-33.051	3.487
Bibliotek	1.490.742	1.769.126	-278.386	1.427.706
Kino	12.558	-10.592	23.151	39.485
Museum	0	0	0	3.382
Kolvereid prestegårdsmuseum	106.182	124.367	-18.184	65.584
Svømmehall Rørvik	422.721	551.642	-128.921	719.431
Sinkaberg arena	84.148	85.049	-901	80.002
Nærøysund arena	84.148	85.049	-901	80.002
Nærøysund arena basseng	701.743	718.436	-16.692	742.668
Kulturskolen	1.651.182	1.686.912	-35.731	2.142.564
Kultur - Enhetsleder	749.381	1.081.192	-331.809	775.963
Kulturhus	-140.215	-52.665	-87.550	-54.686
Riksteatret	-15.703	-7.134	-8.569	-96.542
Drive for life	113.418	133.333	-19.915	147.680
Kulturelle spaserstokken	-117.761	4.334	-122.095	-21.671

Regnskapsrapport for 1.tertial viser et positivt totalt avvik for tjenesten samlet på 857 230 kroner

Kort kommentar av større avvik:

- Møteplass for ungdom – Skyldes manglende føring av bundne driftsfond.
- Bibliotek – Vakanser – Redusert fastlønnskostnad inkl sosiale kostnader.
- Kino – Noe mindre billettinntekter i første halvdel av 1.tertial, bedre i andre halvdel. Følges opp i 2.tertial.
- Svømmehall Rørvik – Vakanser i stilling frem til svømmehall åpner, innspart lønnskostnader og sosiale kostnader.
- Kulturskolen – Skyldes vakanse/ utfordrende med tilgjengelige vikarer.
- Kultur – enhetsleder – Skyldes manglende utbetaling av kulturmidler 1.halvår 2025.
- Kulturhus - Markant større billettinntekter i forhold til budsjett.
- Kulturelle spaserstokk – Skyldes refusjon/ tilskudds utbetaling fra Trøndelag fylkeskommune.

Kino, kulturhus og Riksteater sine inntekter vil naturlig svinge gjennom året. Dette må ses i sammenheng med at enheten mangler ressurs knyttet til drift av kino, kulturhus og arrangement,

som kan jobbe systematisk med markedsføring og oppfølging av dette arbeidet. Tjenesten jobber aktivt med å få dette strukturert på en gunstigere måte.

Det er for tiden utfordrende å få turnusen til å gå opp i når driften i stor grad er avhengig av tilkallingsvikarer.

Kulturskolen vil ha noe mindre brukerbetaling grunnet mindre elever i kulturskole, slik at inntektstapet vil følge gjennom 1. halvår 2025.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Mål for sykefravær for enhetene

Sykefraværsmål for enheten er satt til totalt 7 %, hvorav 4 % til lengre fravær og 3 % til kortere fravær.

Enheten har god oversikt over fraværssituasjonen, og følger opp fravær i tråd med gjeldende rutiner. Totalfravær på 5,0 % i perioden, er 2 % under enhetens mål for tertiale på 7 %.

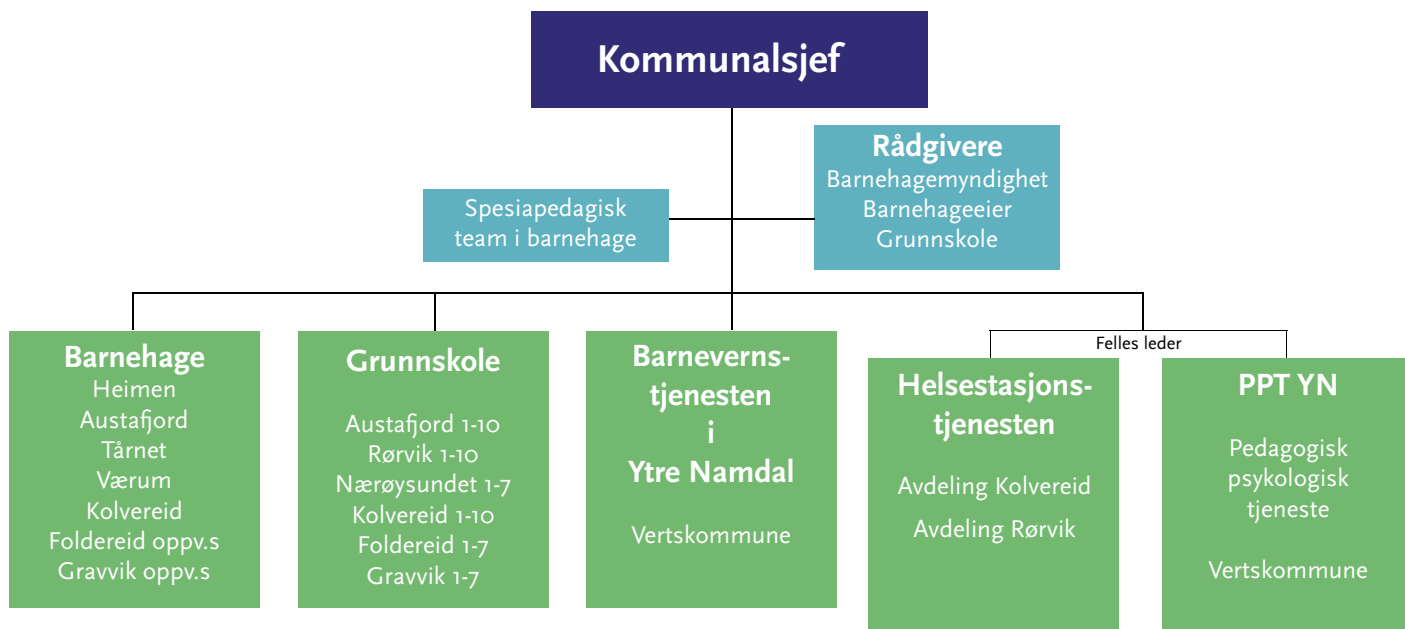
Enheten har gjennomført risikokartlegging med Friskgården, i samarbeid med konstituert enhetsleder, tillitsvalgte og vernetjenesten og HMS plan er lagd og sendt over til HR, for videre oppfølging i arbeidsmiljøutvalget medio mai.

Det har ikke vært registrert særskilte tilsyn eller avviksmeldinger i perioden som krever videre oppfølging.

Status sykefravær 1.tertial:

Periode	Dagsverk Ant	Ant.	Korttid Ant	Prosent	Langtid Ant	Prosent	Total Ant	Prosent	Frav. tilf. Ant
1/2024	45	1840,1	26,7	1,5	88,8	4,8	115,5	6,3	55
1/2025	32	1503,5	58,2	3,9	17,6	1,2	75,8	5	49

6.0 Oppvekst og familie



Kommunalområde	Regns 4/25	Budsj inkl endr 4/25	Avvik R-B 4/25	Regns 4/24
2 Oppvekst	116 756 886	117 632 595	-875 714	114 183 337
200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	29 971 517	36 422 788	-6 451 273	29 274 666
210 Helsestasjon	4 160 447	3 063 638	1 096 806	3 070 375
212 Barnevernstjenesten	12 478 418	10 878 307	1 600 111	14 591 398
213 PPT	1 900 358	2 038 403	-138 045	1 939 528
220 Austafjord skole	2 838 247	3 068 494	-230 249	3 288 464
221 Rørvik skole	21 895 358	21 206 319	689 040	22 338 530
222 Foldereid oppvekstsenter	2 588 523	2 688 663	-100 144	2 608 405
223 Gravvik oppvekstsenter	2 157 264	2 321 479	-164 212	2 195 892
226 Kolvereid skole	17 678 842	15 976 015	1 702 828	17 086 399
228 Nærøysundet skole	6 352 994	6 166 330	186 664	5 609 412
230 Heimen barnehage	2 926 133	3 408 936	-482 802	2 146 976
231 Tårnet barnehage	2 510 326	2 409 632	100 694	2 575 328
233 Kolvereid barnehage	7 620 502	6 548 739	1 071 762	6 150 518
235 Austafjord barnehage	951 797	774 204	177 595	643 067
239 Værum barnehage	726 160	660 648	65 511	664 379
Totalsum	116 756 886	117 632 595	-875 714	114 183 337

6.1 Måloppnåelse for sektoren

Sektoren har i 1. tertial hatt sterkt fokus på kvalitetsutvikling og organisering av tjenestene for å sikre god oppfølging av barn og unge innenfor vedtatte budsjettrammer.

Ny ledelse på Austafjord og Rørvik skoler er på plass, og gjennom oppfølgingsordning og DEKOM arbeides det med lederutvikling, i samarbeid med de videregående skolene i kommunen samt Leka kommune. Helsestasjonen har også rekruttert inn ansatte slik at alle helseesykepleierstillinger er besatt, men mange har midlertidig tilsetting fordi de ikke fyller kompetansekravene.

Innenfor barnehage- og skolesektoren er det i forbindelse med planlegging av nytt barnehage- og skoleår, gjennomført rekrutteringsprosesser knyttet til ca. 25 stillinger. Fødselstallene for Kolvereid spesielt i 2021 og 2022 gjør at det er stort press på barnehagene i Kolvereid krets, og vil være det inntil 2021 kullet starter på skolen.

Søkertallene viser at kommunen vil ha store utfordringer med å rekruttere inn ansatte som fyller kompetansekravene innen barnehage og grunnskole fra 1. august. Det er også krevende å rekruttere spesialpedagoger til PPT og til kommunens spesialpedagogiske team rettet mot barn med særskilte behov.

I 1. tertial har kommunen hatt spesielt fokus på å etablere tilstrekkelig bemanning innenfor det spesialpedagogiske feltet rettet mot barn med særskilte behov i kommunale og private barnehager. I 1. tertial har bemanningen vært tilstrekkelig, og det ser også ut til at dette vil være status også ved oppstart av nytt barnehageår.

Det er også laget en kompetansehevingsplan for ansatte på 1. og 2. trinn i grunnskolene med tema ASK – alternativ og supplerende kommunikasjon, som gjennomføres nå i vårhalvåret, for at skolene skal kunne ivareta skolestartere som har behov for

denne tilretteleggingen når de starter på skolen i august.

Sektoren har også hatt fokus på tverrfaglig samarbeid mellom grunnskoler/barnehager og barneverntjenesten, for i størst mulig grad kunne ivareta spesielt sårbare barn som har tiltak innenfor barnevern. I første tertial har det vært flere meldinger til barneverntjenesten, der enkelte saker omhandler rus og vold blant foresatte.

Totalt sett har oppvekst og familie et mindreforbruk på 875 000 kroner i 1. tertial. Barneverntjenesten er den tjenesten som pr. 30. april 2025 har et merforbruk i forhold til budsjett blant annet grunnet kjøp av tjenester fra Bufetat (statlig barnevern) og Barnevernkompetanse. Tilbakeføring av barn fra fosterhjem til egne foreldre, vil redusere utgiftene, mens akuttsaker og plasseringssaker vil bidra til å øke utgiftene. Ettersom det er budsjettert marginalt, vil dette ha betydning for balansen.

Flere andre tjenester har i henhold til tabellen et merforbruk, men vil i løpet av året gå i balanse etter hvert som refusjoner regnskapsføres. Dette gjelder blant annet refusjoner fra Helse Nord og IMDI. På enhetsledermøtene, der også hovedtillitsvalgte kan delta, er det alltid gjennomgang og oppfølging av økonomisk status i de ulike enhetene, samt kartlegging av eventuelle innsparingsmuligheter.

Oppvekst og familie har også hatt et sterkt fokus på oppfølging av sykefravær. Dette har ført til at sykefraværet er redusert til 8,5 % i 1. tertial 2025 mot 10,6 % i samme periode i 2024. Det er gjennomført arbeidsplassbesøk i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Friskgården på alle enheter i oppvekst og familie i 1. tertial.

Sykefravær Oppvekst og familie	Januar	Februar	Mars	April	1. tertial 2025	1. tertial 2024
200 Oppv. og fam. Komm.sjef	11,4	11,4	9,7	10	10,9	1,7
210 Helsestasjon	0,9	5,1	5,8	5,3	4,3	23,8
212 Barnevernstjenesten	8,1	7,9	15,4	12,4	10,9	16,2
213 PPT	1,5	5,4	2,5	9,8	4,4	10,4
220 Austafjord skole	15,5	20,2	11,1	19,5	16	3,4
221 Rørvik skole	6,7	3,1	5,8	7,9	6,1	12
222 Foldereid oppvekstsenter	6,6	2,5	2,1	0	2,9	5,7
223 Gravvik oppvekstsenter	7,1	4,9	10,6	8,3	6,7	12,4
226 Kolvareid skole	10,1	10,4	8,5	10	10	12,4
228 Nærøysundet skole	4,9	6,1	4,6	6,1	5,8	2,2
230 Heimen barnehage	5,8	2,3	3	1,3	3,3	13
231 Tårnet barnehage	26,2	25,9	25,4	22,7	24,5	5,9
233 Kolvareid barnehage	9,1	7,3	7,9	7	8	9,9
235 Austafjord barnehage	11,2	15,1	0,9	14,5	11,7	13,5
239 Værum barnehage	13	14,3	18,5	15,8	14,9	2,9
SUM	8,7	7,8	8	8,9	8,5	10,6

6.2 Stab

Administrasjon oppvekst og familie

Innenfor kommunalsjefens administrasjon viser regnskapet et mindreforbruk på 900 000 kroner. Deler av dette vil reguleres over til funksjon 21100 – Styrket tilbud førskole, for å dekke opp merforbruk knyttet til ekstra innleid vikar i vårhalvåret.

Barnehagedrift felles

I henhold til økonomirapporten er det ingen vesentlige avvik å melde per 30. april 2025. Funksjonen er bokført med et mindreforbruk på 1,178 mill. kroner noe som knyttes til overføringer fra Staten som skal fordeles på barnehagene i løpet av 2025. Det er arbeidet mye med internkontroll innenfor barnehageområdet i 1. tertial. Mange rutiner er på plass, og det arbeides med å etablere gode sjekklister med rapportering knyttet til oppfølging av rutinene.

Grunnskole felles

Grunnskoleområdet er regnskapsført med et mindreforbruk på 2,2 mill. kroner per 30. april 2025. Dette skyldes hovedsakelig at kommunen blir fakturert to ganger i året for fosterhjemsplasserte elever i andre kommuner. Derfor framkommer et mindreforbruk på 1,7 mill. kroner på denne kontoen.

I tillegg er det et mindreforbruk knyttet til innkjøp av lærebøker, samt øremerket tilskudd til utstyr til en mer praktisk skole for 5.-10.trinn, der kommunen fikk tildelt 344 554 kroner. Lærebøker kjøpes inn i løpet av juni, og pengene som er avsatt til praktisk læringsarena, vil benyttes i løpet av vårhalvåret i henhold til skolenes plan.

Det er satt fokus på internkontroll innenfor grunnskoleområdet, knyttet til ny opplæringslov og lov om helse, miljø og sikkerhet i barnehager og skoler. Mange rutiner er på plass, og også her arbeides det med å etablere gode sjekklister knyttet til oppfølging og rapportering.

Styrka tilbud førskole

Regnskapet for styrka tilbud i barnehagene vise et merforbruk på 650 000 kroner etter 1. tertial. Dette skyldes i hovedsak en økning i bemanningen for å dekke opp alle vedtak om spesialpedagogisk hjelp og ekstraressurs. Denne summen vil dekkes inn av budsjettmidler internt i kommunalsjefens område. Statsforvalteren gjennomfører tilsyn knyttet

til gjennomføring av spesialpedagogisk hjelp i barnehagene. Tilsynet vil strekkes seg over i 2. tertial. Det er også gjennomført revisjon i regi kontrollutvalget av det spesialpedagogiske området. Rapporten er lagt fram for kommunestyret.

Tabell over delegerte vedtak i sektoren:**Barnehage:**

Type vedtak /hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av plass	39
Innvilgning av redusert foreldrebetaling	3
Innvilgning enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	2
Avslag enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	1
Klagebehandling spesialpedagogisk hjelp	0
Ekstra assistentressurs	0
Avslag ekstra assistent	1
Klagebehandling ekstra ressurs	0

Grunnskole:

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	249
Vedtak om redusert foreldrebetaling	34
Vedtak om spes.ped. undervisning	0 (Vedtak skrives i mai/juni)
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	0
Vedtak om kommunal skyss	1
Klagebehandling kommunal skyss	1

6.3 Helsestasjonen

Organisasjon

Helsestasjonstjenesten har per 1. mars i år besatt alle stillinger. 3,5 årsverk/4 stillinger er besatt av konstituerte sykepleiere. Tjenesten er svært glade for at stillingene er besatt av dyktige sykepleiere, men dette fordrer også bruk av helsesykepleierressurs tilsvarende til sammen ca. 50% knyttet til oppfølging og veiledning. Dette er nødvendig da de ikke har helsesykepleierutdanningen som er et eget fagområde sammenlignet med sykepleierutdanningen. Tjenesten har krav til helsesykepleiere med videreutdanning og jobber aktivt opp mot utdanningsinstitusjoner for å få på plass desentralisert studiealternativ lokalt i regionen. Det er viktig at tjenesten lyser ut helsesykepleierstillingene som er midlertidig også i 2. halvår med tanke på å rekruttere inn riktig kompetanse i stillingene.

Tjenesten har deltatt i relevante webinarer samt fagdag knyttet til NOK (forebygging seksuelle overgrep) i 1. tertial.

Alle skoler har nå stedlig helsesykepleier eller sykepleier. Fordelingen er slik:

- Rørvik skole 1.-4. trinn - sykepleier fra desember 2024- 3 dager i uka
- Rørvik skole 5.-10. trinn - helsesykepleier - 3 dager i uka
- Austafjord 1.-10 trinn - helsesykepleier - 1 dag i uka
- YNVS - helsesykepleier - 2 dager i uka
- Kolvereid skole 1.-7. trinn – sykepleier fra 1.mars – 4 dager i uka
- Kolvereid ungdomstrinn 8.-10. trinn - sykepleier – fra februar 2025 – 2,5 dager i uka
- Nærøysundet skole 1.-7. trinn – sykepleier – fra desember 2024 – 2 dager i uka
- Val skoler 1-10. trinn – sykepleier fra medio februar 2025 2 dager i uka
- Foldereid oppvekstsenter 1.-7. trinn – helsesykepleier fra mars – 1 dag hver 2. uke
- Gravvik oppvekstsenter 1.-7. trinn – helsesykepleier fra mars - 1 dag hver 4. uke
-

Skolehelsetjeneste

- Til stede på alle drøftingsteam i barnehager og skole
- Alle vaksinasjoner på alle trinn ble gjennomført i skolehelsetjenesten, etterslep er tatt inn
Gjenstår 2. dose HPV (mot livmorhalskreft) som vil fullføres innen skoleslutt 1. halvår 2025
- Alle skolestartundersøkelser til barn i 1. trinn er fullført i løpet av 1. tertial
- Alle høyde og vektmålinger i alle 3. trinn er fullført
- Helsesamtale i 8. trinn er startet og skal fullføres i løpet av 1. halvår 2025

Undervisning om vold/overgrep (3. og 5. trinn) pubertet (5./6. trinn) og seksualitet (9./10.) tilbys til alle skoler. Dette er gjennomført på noen skoler, men foreløpig ikke alle. Helsestasjonstjenesten kommer ikke i mål med dette 1. halvår, men har det på agendaen til 2. halvår 2025.

Helsestasjon for ungdom (HFU)

Helsestasjonstjenesten har ikke hatt HFU bemannet med jordmor/lege i perioden. Det er helsesykepleier som tar alle henvendelser og timer med ungdom.

Alle henvendelser blir tilbudt time på HFU eller i skolehelsetjenesten, og mange henvendelser knyttes til prevensjon og gynekologiske undersøkelser.

Det kan være vanskelig å få inn ungdom til legetime da mange ikke har fastlege i kommunen. Dette er ei utfordring helsestasjonstjenesten som jobber med ungdom og som vil tilby dem helsehjelp, hvis den ikke er definert som akutt.

Meningokokkvaksine til avgangselever

Alle avgangselever er tilbudt gratis meningokokkvaksinen Nimenrix, som beskytter mot smittsom hjernehinnebetennelse type ACWY. Vaksinen beskytter i 10 år. Vaksinen er satt i løpet av 1. tertial.

Til sammen 125 ungdom av 163 som fikk tilbud, takket ja til vaksinen i Nærøysund kommune.

Legetjenesten på helsestasjon/skolehelse-tjenesten

Ifølge retningslinje: «*Helsestasjon SKAL tilby helseundersøkelse med lege*»

Helsestasjonstjenesten opplever utfordring med vekslende av leger som er ansvarlig ved helsestasjon. Det er også til dels utfordringer ift. barnefaglig kompetanse.

Ifølge retningslinje: «*skolehelsetjenesten bør ha tilgjengelig lege*»

Helsestasjonslegen gjennomfører alle skolestartundersøkelser hos lege, ellers er det ingen lege knyttet direkte opp mot skolehelsetjenesten foruten hver enkelt fastlege/legevakt.

Veiledningsbehov

Helsestasjonstjenesten hadde tidligere fast veiledning av kommunepsykolog og familieterapeut både systemrettet og på sak frem til kommunepsykologen sluttet medio september i fjor. Tjenesten har et behov for fast veiledning, da en ofte står alene i store og kompliserte saker hvor det er behov for faglige råd. Med denne bakgrunn jobber tjenesten for å få knyttet psykologkompetanse til tjenesten.

Ernæring

Helsestasjonstjenesten har oppfølging av barn som har undervekt, overvekt, feilernæring, mangelsykdommer, allergier og syndromer. Alle har et krav på å få oppfølging. Helsestasjonen henviser til sykehus, men får avslag da dette forventes å bli gjort kommunalt.

Helsestasjon har ikke god nok ernæringskompetanse i sin fagutdanning. Det legges opp til faglig veiledning på området, og fagkurs 2. halvår i samarbeid med Helse Nord – Trøndelag.

Samarbeid med familievernkontoret i Namdalen

Helsestasjonen har deltatt på felles personalmøte, og helsestasjonen har deltatt i tre fagmøter med psykolog/familievernkontoret, og har også deltatt på to foreldreforberedende kurs.

Økonomi og drift

Regnskapsrapport for 1.tertial, viser et negativt totalt avvik for tjenesten på 1 096 806 kroner

Differanseavvik skyldes for helsestasjonsavdelingene primært manglende føring av refusjon fra staten, pensjonskostnader og økte medikamentkostnader, hvor refusjon for egenandel og fra Trøndelag fylkeskommune ennå ikke er ført.

For jordmortjenesten skyldes differanseavvik primært manglende refusjon fra HNT, og andre kommuner, samt overtidsbruk i forbindelse med høy aktivitet på vakt i 1.tertial.

Tjenestens samlede driftsregnskap medregnet refusjoner er på rapporteringstidspunkt i balanse.

Sykefravær

Sykefraværsmål for enheten er satt til totalt 7 %, hvorav 4% til lengre fravær og 3% til kortere fravær, med bakgrunn i ung stab med små barn osv. Sammenlignet med 1. tertial i 2024, der fraværet var på 23.8 %, så er sykefraværet betydelig redusert i 2025, og ligger på rapporteringstidspunktet på 4,3 %, der 2,8 % er korttidsfravær, mens 1,5 % er langtidsfravær. Sykefravær i 1.tertial er gledelig lavt og i tråd med enhetens målsetning.

HMS og internkontroll

Helsestasjonstjenesten har fastlagt møteplan for månedlige HMS – møter i enheten, hvor leder, verneombud og tillitsvalgt møter. På grunn av verneombud i permisjon og varaverneombud som sluttet i stilling, så har enheten ikke avholdt HMS -møte i mars og april. Tjenesten jobber med å få på plass representanter til partsmøtet, slik at dette avholdes medio mai, frem til verneombud er tilbake. I 1.tertial er medarbeidersamtaler, vernerunder (Fysisk, brann og psykososial) gjennomført, med unntak av fysisk vernerunde på Rørvik helsesenter. I tillegg er risikoanalyse gjennomført i samarbeid med ny BHT – leverandør Friskgården. Tjenesten har gjennomgått nye rutiner for oppfølging av sykemeldte, flyt ferie, rutiner for AKAN og ferieloven i perioden. Det er også gjennomført ROS – vurdering knyttet til Vold/trussel for tjenesten. Det er ikke registrert åpne avvik i 1. tertial i helsestasjonstjenesten.

6.4 Barneverntjenesten

Organisasjon

Per utgangen av 1. tertial har tjenesten 14,8 stillinger, der 6,8 er barnevernspedagoger. Resterende er ansatte med annen høyskoleutdanning. En stilling har vært vakant i hele 2024 og en midlertidig stilling som har vært rettet mot forebyggende arbeid, avsluttes i mai.

Turnover i 2024 var høy, og tjenesten har derfor i 1. tertial hatt fokus på å bygge kompetanse i egen tjeneste samt rekruttere andre ansatte med kompetanse. Samtidig har det vært et mål å redusere overtid og fleksitid, men det er utfordrende å redusere fleksitid med måten tjenesten per dags dato arbeider på.

Det blir ikke leid inn vikarer når ansatte er sykemeldt eller ute i svangerskaps- eller omsorgspermisjon.

Dette øker arbeidspresset på alle de ansatte som er på jobb, og det er en krevende oppgave å sikre faglig forsvarlig drift. Den enkelte ansatte sin gode og ekstra arbeidsinnsats, gjør at tjenesten til tross for lav bemanning, mestrer å overholde frister og krav.

Det har gjennom hele 1. tertial vært en slitasje og en risiko for mangelfull oppfølging av familiene som trenger hjelp. Tjenesten har bistand fra veileder som er leid inn av kommunedirektør, der arbeidet med veilederkorps videreføres. Blant annet arbeides det med å trene ansatte i å prioritere arbeidsoppgaver i perioder der arbeidspresset er stort.

Det er ingen nye tilsynssaker.

Økonomi og drift

I 1. tertial har det vært fokus på oversikt og kontroll og det å gjøre riktige vurderinger og valg med hensyn til tiltak. Det har vært igangsatt flere tiltak som er tungt økonomisk belastende.

På funksjon 24400 - Barnevernkontoret utgjør merforbruk utbetaling til barnevernkompetanse for bruk i 2024.

Fram til 30. april 2025 er det mottatt 82 bekymringsmeldinger. Det er åpnet 37 nye undersøkelser. Det er akutt plassert 1 barn i denne perioden og det er en økning i antall voldssaker og saker som omfatter foreldrenes rusbruk. 22 meldinger inneholder bekymring rundt rus og 10 inneholder bekymring rundt vold i nære relasjoner. Akuttplassering av barn har stor påvirkning på regnskapet og barnevernleder rapporterer alle uforutsette kostnader fortløpende til kommunalsjef og kommunedirektør slik at det er oversikt over forbruk.

Multisystemisk terapi (MST) har vært benyttet som et målrettet, intensivt og hjemmebasert tiltak for fire ungdommer i løpet av 1 tertial. Tiltaket kjøpes av Bufetat, og er rettet mot ungdom med alvorlige atferdsutfordringer, hvor formålet har vært å styrke foreldreferdigheter, redusere negativ atferd og forebygge plassering utenfor hjemmet. Erfaringene så langt tilsier at MST har vært et sentralt ledd i oppfølgingen av disse familiene.

Tiltak fra Memox har vært rettet mot tre ungdommer hvor miljøarbeidere har gjennomført sitt mandat og avsluttet innsatsen.

Tiltakene har vært praktisk-pedagogiske og relasjonsfremmende, med fokus på struktur, mestring og støtte i hverdagslivet.

ICDP-foreldreveiledning med syrisk-språklig og kulturkompetent veileder ble igangsatt etter påske for foreldre i tre familier. Veiledningen foregår hovedsakelig i gruppeformat annenhver uke, men det er også etablert individuell oppfølging for foreldre til klient. Tiltaket har som mål å styrke foreldre-barn-relasjonen og gi kulturelt tilpasset støtte i foreldrerollen.

Tjenesten har kjøpt to sakkyndigutredninger utført av psykolog med barnefaglig kompetanse som har en samlet kostnad på ca. 400 000 kroner. Det antas at behovet for slike utredninger kan øke i lys av saks kompleksiteten.



Tjenesten opplever generelt høy belastning, og det er en utfordring å ferdigstille avslutningsvedtak og tiltaksplaner i takt med nye saker som overføres. Selv om alle oppfølgingsbesøk er gjennomført innen frist, gjenstår ferdigstilling av dokumentasjon i enkelte saker. Kontaktpersonene har likevel god fremdrift i planleggingen av kommende oppfølging. Kapasitetsutfordringer og uforutsette hendelser kan i perioder gå på bekostning av helhetlig og forebyggende tjenestetilbud som ønskelig.

Sykefravær, HMS og internkontroll

IA-plakaten til barneverntjenesten hadde et mål i første tertial om å redusere sykefraværet ned til 9,5 %. Tjenesten ligger på 10.4 % legemeldt sykefravær pr dags dato.

- Sykemeldinger i 2025 har ikke omhandlet forhold på arbeidsplassen.
- Tjenesten har plan for alternative arbeidsoppgaver både for å forebygge sykefravær og for å tilrettelegge når ansatte har behov for dette.

I forhold til arbeidsmiljø og trivsel arbeides det kontinuerlig med ansvarliggjøring av ansatte opp mot fellesskapet. Tjenesten har fokus på å etablere et godt og ivaretagende arbeidsmiljø slik at den kan håndtere belastende arbeidsoppgaver. Gjennomførte medarbeidersamtaler gir en pekepinn på at arbeidsmiljøet er godt og ivaretagende, men at arbeidsoppgavene er belastende og krevende, og at arbeidstid og arbeidsoppgaver ikke er forenelige. Samtidig påpeker veileder av tjenesten at barnevernet er godt bemannet, og at antallet saker fordelt på saksbehandlere ikke er høyt.

Tjenesten har faste månedlige HMS-møter hvor innholdet i HMS- årshjulet er tema. I tillegg er det satt av tid til å ta opp andre aktuelle tema som rører seg i tjenesten, noe barnevernsleder opplever å ha hatt god effekt på ansatte og driften av tjenesten. Det er valgt nytt verneombud.

Tjenesten mangler fremdeles en god nok internkontroll og det mangler fremdeles en del viktig styringsdokumenter, men det er utført et stort arbeid i 1. tertial der skriftliggjorte rutiner er publisert på Compilo.

6.5 PPT

Organisasjon

PPT Ytre Namdal er lokalisert og besøksadresse i Rørvik Samfunnshus, og har hatt 5,3 årsverk fordelt på 6 personer.

Tjenesten har i 1.tertial hatt høy aktivitet ute i arbeidsfeltet. Samtidig har personalsituasjonen vært utfordrende, med en permisjon i 60% stilling fra 1. februar, og en redusert stilling fra 1. april i 50%, samt en sykemelding i 40% i slutten av perioden.

Personellsituasjonen kombinert med økt antall oppdrag, medfører dessverre noe lengre ventetid på inntak og tildeling av saksbehandler i tjenesten. Vikariatet er lyst ut, men har vist seg å være svært krevende å få kvalifiserte søkere. Vikariatet lyses derfor ut på nytt.

Tjenesten har startet opp et arbeid med å se på rutinene, med bakgrunn i ny opplæringslov og forskrift, men også for å forbedre interne arbeidsprosesser med fokus på å frigjøre tid til råd og veiledning blant annet.

I 1.tertial har der vært jobbet mye med å redusere antall skjema, digitalisere og gjøre skjemaene mer tilgjengelig for de som skal benytte seg av disse. Dette arbeidet ble sluttført til påske.

PPT har utviklet arbeidsmiljøplakat og IA – plakat i perioden, etter et godt arbeid av tjenestens ansatte. Tjenesten har innført inntaksteam med faste møter hver 3.uke, og rutiner for mottak av henvisninger, tildeling av saksbehandler og informasjonsbrev til pårørende knyttet til dette er etablert.

Økonomi og drift

PPT Nærøysund har et mindreforbruk på 138 045 kroner.

Avviket skyldes i hovedsak vakanse i stilling i påvente av tilsetting i ledig vikariat.

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

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværsmål for enheten er satt til totalt 7 %, hvorav 4 % til lengre fravær og 3 % til kortere fravær.

Sykefraværet i 1. tertial 2025 var på 4,4 %, noe som viser en positiv utvikling i forhold til 2024 der sykefraværet var på 10,4% i samme periode. Samlet sykefravær for enheten er innenfor målsetning.

HMS/Internkontroll

PPT har fastlagt møteplan for månedlige HMS og det føres referat fra alle møter. Møtet følger kommunens HMS – årshjul, tilpasset tjenestens behov, hvor milepæler, frister, og gjennomføring av tiltak i HMS – plan legges inn.

I 1. tertial er medarbeidersamtaler, vernerunder (fysisk, brann og psykososial) gjennomført. I tillegg er risikoanalyse gjennomført i samarbeid med ny BHT – leverandør Friskgården. Tjenesten har gjennomgått nye rutiner for oppfølging av sykemeldte, flyt ferie, rutiner for AKAN og ferieloven i perioden. Det er også gjennomført ROS – vurdering knyttet til Vold/trussel for tjenesten.

Det er ikke registrert åpne avvik i 1. tertial i PPT.

6.6 Barnehager

6.6.1 Austafjord barnehage

Organisasjon

I Austafjord barnehage er det 11 barn pr. 30. april 2025, og fra 1. august blir det 10 barn i barnehagen. Barnehagen samarbeider med Austafjord skole om å gi et SFO tilbud til barna på 1-4 trinn. Austafjord samarbeider med Tårnet og Heimen barnehage i forhold til cos-p utdanning av ansatte.

Økonomi og drift

Austafjord barnehage har et merforbruk på 177 000 kroner. Dette skyldes noe merforbruk på lønn, samt et justert refusjonskrav på sykelønn. 57 000 kroner omfatter en feilføring tilbake i tid som nå er rettet opp og ført som utgift i 2025.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet i barnehagen var på 11,7 % i

1. tertial. Dette skyldes langtidsfravær og bidrar til å øke belastningen på de resterende ansatte i barnehagen.

Barnehagen forsøker å gjennomføre HMS-møter, men ved fravær må leder gå inn i daglig drift, og det kan medføre at HMS- møtene utsettes. Samtidig har tjenesten få ansatte, noe som gjør det lett å holde oversikt over ansatte og daglig drift.

6.6.2 Heimen barnehage

Organisasjon

Heimen barnehage har pr. 30.04.2025; 44 barn fordelt på 24 storbarn og 20 småbarn. Enheten har gjennomført en runde med Cos-P med åpen kveldsbarnehage for 2020- kullet. Barnehagen startet også opp et nytt Cos-P kurs med åpen kveldsbarnehage i slutten av april for 2021-kullet i tråd med kommunestyrevedtak. Dette krever noe overtidsbetaling, men dette er noe enheten prioriterer fordi foresatte setter pris på og synes er nyttig å kunne dra på foreldrekurs.

Økonomi og drift

Barnehagen har et mindreforbruk på 482 802 kroner. Ansatte har gjennomgått hvilken mat vi serverer i barnehagen og kuttet på enkelte produkter som har mye sukker og høye kostnader. Dette er nå erstattet med sunnere varianter og som enheten får større kvantum på.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Heimen har et samlet sykefravær på 3,3 i 1. tertial, som betyr at målet på 7,5 % ble nådd. Fraværet i samme periode i fjor lå på 13 %.

Det gjennomføres månedlig HMS-møter i henhold til HMS- årshjulet.

Barnehagen har gjennomført arbeidsplasskartlegging gjennom fokusgruppeintervju med Friskgården.

6.6.3 Kolvereid barnehage

Organisasjon

Kolvereid barnehage arbeider fortsatt med barns lek og inkluderende miljø, og gjennom dette fokuset settes også trykk på tidlig innsats, tett foreldresamarbeid og tverrfaglig samarbeid. Det er nå 127 barn i Kolvereid barnehage. 5 barn står fortsatt på venteliste. Dette er familier som er tilflyttere. Det er også kommet signaler om at flere kommer til søke til barnehagen med tanke på oppstart i januar-februar 2026. Barnehagen har i henhold til godkjenning og tilgjengelig areal, ledig plass til over 13 småbarn, eller 17 storbarn, når midlertidige avdelinger er lagt ned. Utfordringen er at barnehagen ikke har bemanning til å ta imot barna som søker dit, og det er laget politisk sak for å kunne øke bemanningen.

Økonomi og drift

Enheten har merforbruk, dette skyldes midlertidige stillinger knyttet til drift av en midlertidig avdeling, samt høyt sykefravær. Med planlagt nedleggelse av en midlertidig avdeling vil dette jevne seg ut i løpet av regnskapsåret.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Målsetting for 1. tertial var 6.5 %. Enheten har 8 % fravær totalt i perioden. Det er leid inn vikarer for å være tilstrekkelig bemannet i forhold til norm for grunnbemanning. Ved flere med sykefravær på samme dag, er det utfordrende å skaffe tilstrekkelig med vikarer. Det bør vurderes to fastvikarstillinger for å unngå at enheten i disse periodene kommer under norm for grunnbemanning. Ansatte skal ha ros for å være hjelpsomme på tvers av avdelinger.

Kommentar knyttet til HMS og internkontroll

Det er meldt avvik i Compilo på at enheten mangler solskjerming. Ved mangel av solskjerming blir det veldig varmt og barna blir sittende med sola i ansiktet både under frilek og under måltid. Det oppleves som utfordrende at avviket er satt på vent gjennom flere år. Det gjennomføres HMS møter, tema i perioden har vært psykososialt arbeidsmiljø.

6.6.4 Tårnet barnehage

Organisasjon

Tårnet barnehage har pr d.d. 37 barn, 11 barn under 3 år og 26 barn over 3 år. 16 av disse barna er fremmedspråklig og 8 av barna er 2-språklig. Det jobbes mye med språk, både språkløyper og ASK, på begge avdelingene.

Økonomi og drift

Enheten har ett merforbruk på 100 694 kroner. Dette skyldes at ekstra ressurs, som kom i oktober, fortsatt lønnes fra Tårnet. Dette vil reguleres til kommunalsjefens område, ansvar 200 i løpet av mai/juni.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Tårnet har et høyt sykefravær på til sammen 24,5 % for perioden januar til april. Korttidsfraværet er på 4,8 %, mens langtidsfraværet er på 19,8 %, så langt i år. Barnehagen har 3 sykemeldinger. 2 av de har startet med litt utprøving, mens den 3 har en gradert sykemelding. Det er koblet på ekspertbistand fra NAV for å se på hvilke muligheter som fins opp mot en avklaring.

Det er tett oppfølging med alle som er sykemeldt, og det arbeides mye med å skape nærvær til jobben. Enheten har månedlige HMS-møter og følger HMS-årshjul.

Enheten har hatt fokusintervju med Friskgården, og har gjennomført ei arbeidsplasskartlegging.

6.6.5 Værum barnehage

Organisasjon

Værum barnehage har pr. d.d full barnegruppe. Til sammen 13 barn, der 5 barn er under 3 år og 8 barn over 3 år. Barnehagen har redusert åpningstid fra kl. 07.30 til 16.00.

Økonomi og drift

Enheten har ett merforbruk på 65 511 kroner. Her vil enheten få 40 000 kroner i refusjon på ped. leders utdanning. Enheten har også en del utgifter på vikarbruk, for å kunne drive forsvarlig.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har ett forholdsvis høyt sykefravær på 14,9% for perioden januar–april 2025. Ettersom det er få ansatte gir det høyt utslag på sykefraværsprosenten når en ansatt er sykemeldt i 50 %. Enheten har et lavt korttidsfravær.

Enheten har månedlige HMS-møter og følger HMS-årshjul.

Barnehagen har hatt fokusintervju med Friskgården, og har gjennomført ei arbeidsplasskartlegging.

6.7 Oppvekstsenter

6.7.1 Foldereid oppvekstsenter

Organisasjon

1.tertial startet med en sykemelding på skolen. Det ble ikke leid inn vikar. Det ble tilrettelagt slik at arbeidstaker kunne undervise noe selv. Enhetsleder tok noen vikartimer og resten ble løst internt med sammenslåing av grupper f.eks. Dette varte i noen uker, og påvirker driften i form av at det blir mer jobb og annen organisering på de andre arbeidstakerne. Man får ikke til de delingene man ønsker. Sett bort fra dette har det ikke vært noen store endringer som har påvirket driften.

Økonomi og drift

Foldereid oppvekstsenter drifter innenfor budsjetterte midler pr. 30.4, og har et mindreforbruk på 100 144 kroner. Mesteparten av dette skyldes at vikarierende assistent på skolen har lavere lønn enn den faste assistenten som er i fødselspermisjon. Mindreforbruket vil være med å dekke opp de ekstra utgiftene oppvekstsenteret vil få med å sikre tilstrekkelig bemanning i barnehagen for å kunne opprettholde åpningstidene. Setter ikke inn spesifikke tiltak da det ser ut til at enheten skal holde seg til budsjetterte midler.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et samlet fravær på 2,9 % i 1.tertial, noe som betyr at målet på 5,9 % ble nådd med god margin. Fraværet i samme periode i fjor lå på 5,9 %. Enheten har gjennomført arbeidsplasskartlegging gjennom fokusgruppeintervju med Friskgården. Følger ellers HMS-årshjulet.

6.7.2 Gravvik oppvekstsenter

Organisasjon

Både skolen og barnehagen har hatt sykemeldinger i perioden. Det er leid inn lite vikarer på grunn av vikarmangel. I tillegg gikk en av de pedagogiske lederne ut i foreldrepermisjon, med unntak av en intern søker som var ansatt som assistent. Dette resulterte i en mangel på assistent siden starten på mars. Dette setter preg på drifta. I skolen har enhetsleder tatt noen vikartimer, men skolen har ikke fått til den delinga som er planlagt. Det er leid inn en vikar noen dager i uken i barnehagen. Har nå fått assistent slik at bemanninga er på plass.

Økonomi og drift

Gravvik Oppvekstsenter har et mindreforbruk på 164 212 kr per 30.04.25. En del av dette skyldes at alle regningene på skoleskyss ikke er kommet, mangel på personale (vikarer), og høyere refusjoner på sykefravær enn budsjettet.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Gravvik Oppvekstsenter har i første tertial et sykefravær på 6,7 % (langtidsfravær) og korttidsfravær på 1 %. I 2024 hadde vi et samlet fravær på 15,2 %.

Enheten har gjennomført arbeidsplasskartlegging gjennom fokusintervju med Friskgården. Følger så godt det lar seg gjøre HMS-års hjulet og HMS-planen. På grunn av utskifting i personalgruppen har enheten ikke klart å følge opp med alle HMS-møtene hver måned. Nå er personene som skal være i gruppa valgt og det er planlagt avholdt møter framover.

6.8 Grunnskoler

6.8.1 Austafjord skole

Organisasjon

Austafjord skole har fått ny rektor i løpet av 1. tertial. Rektor deltar i kommunens opplæringsprogram i regi av HR, og har brukt tid på å sette seg inn i drift og oppgaver. Endringer i bemanning har medført tre kortere vikariater: ett i 30 % og to i 100 % som følge av stillingsendringer. For kommende skoleår er 230 % stilling utlyst og besatt med kvalifiserte søkere.

Enheten har hatt utfordringer med skolemiljøet, og det er sendt systemhenvisning til PPT som nå er innvilget. Skolemiljøsak har også vært meldt til Statsforvalteren. En sykemeldt assistent førte til at en lærer ble satt inn i vikariat ut skoleåret som tiltak. På SFO har begge ansatte vært sykemeldt – én hele perioden og én delvis – noe som har skapt bemanningsutfordringer, særlig tirsdager og

torsdager. Dette har ført til at rektor og lærere har måttet dekke opp, som igjen har belastet ansatte. Innatak for SFO skoleåret 2025/26 er behandlet. Enheten har også behandlet permisjonssøknader i tråd med lokal forskrift, der to avslag ble påklaget. Statsforvalteren ga enheten medhold i begge sakene. Svømmeundervisning er fortsatt uteblitt grunnet stengt basseng i Rørvik.

Økonomi og drift

Per 1. tertial viser regnskapet et mindreforbruk på 230 249 kroner sammenlignet med periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak høy refusjon av sykepenges. Skoleskyss har et større avvik, men dette antas å skyldes forsinket fakturering og forventes å jevne seg ut. Driften vurderes som stabil, men fravær kan skape sårbarhet i bemanningen. Det



er behov for tett oppfølging av utviklingen gjennom året for å sikre forsvarlig ressursbruk.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet i 1. tertial var 16 %, hvorav 11,2 % var langtidsfravær og 4,8 % korttidsfravær. Dette er en markant økning fra samme periode i 2024, da sykefraværet var 3,3 % (0 % langtidsfravær). Målet for perioden var 6,5 % i henhold til enhetens IA-plakat. Oppfølging av sykefravær tas opp i HMS-gruppen. Sykemeldte følges opp i henhold til kommunens retningslinjer ved sykefravær.

Utfordringer med å få inn vikarer, særlig på SFO, har ført til ekstra belastning for ansatte. I tillegg har skolen nedbemannet med en stilling i forhold til samme periode i fjor.

Enheten har gjennomført arbeidsplasskartlegging med Friskgården, og har fått avdekket enkelte avvik ved brannverntilsyn som må utbedres. Enheten følger i hovedsak gjeldende HMS-plan, men ligger noe etter på enkelte områder. HMS-gruppen må jobbe aktivt framover for å sikre bedre struktur og kontinuitet i HMS-arbeidet.

6.8.2 Kolvereid skole

Organisasjon

Like før vinterferien var ubudne gjester i skolebygget utenom ordinær åpningstid. Dette førte til omfattende vannskade på ungdomstrinnet. Skaden er per nå ikke utbedret, og en kjenner ennå ikke det fulle omfanget av de økonomiske konsekvensene og nødvendige reparasjonene.

Økonomi og drift

Den siste økonomirapporten viser et merforbruk på om lag 1,7 mill. kroner. Dette skyldes hovedsakelig manglende inntekter knyttet til ekstratilskudd for bosetting av flyktningbarn med omfattende behov, samt manglende refusjoner fra andre kommuner. Skolen forventer at disse inntektene regnskapsføres i løpet av 2. og 3. tertial. Dette i tatt i betraktning, ligger enheten innenfor budsjettrammen.

Videre ser skolen en økning i utgifter til skoleskyss, noe reduserte inntekter på SFO-plasser, samt økte kostnader knyttet til faste tillegg. Da budsjettet for 2025 ble utarbeidet, var det ikke kjent at kontaktlærertillegget ville øke i løpet av perioden.

Sykefravær, HMS og internkontroll

1. tertial har enheten hatt et samlet sykefravær på 10 %, hvorav 7,2 % utgjør langtidsfravær. Til sammenligning var sykefraværet i samme periode i 2024 på 12,4 %, med 9,6 % langtidsfravær. Skolen er fornøyd med nedgangen, men vurderer fortsatt fraværet som for høyt. Målet for perioden var et sykefravær på 8,9 % (jf. enhetens IA-plakat).

Oppfølging av sykefravær tas opp både i HMS-gruppen og gjennomgås jevnlig i personalmøtene.

6.8.3 Nærøysundet skole

Organisasjon

Enheten har hatt økt sykefravær med flere som er eller har vært, helt eller delvis sykmeldt, i tillegg til flere svangerskapspermisjoner. Dette har medført at ledelsen har gått inn som kontaktlærere og vikarer. Økt sykefravær fører også til en merbelastning på andre ansatte. Skolen fortsetter arbeidet med temabasert undervisning og har stort fokus på inkluderende opplæring. SFO er full og flere elever har fått avslag på SFO plass fra 1. august.

Økonomi og drift

Nærøysundet skole har pr. 30. april 2025 et merforbruk på 186 664 kroner som i hovedsak skyldes uriktige refusjonskrav helt tilbake til 2019, som er blitt tilbakeført. For enheten utgjorde dette at 176 728 kroner og summen har blitt regnskapsført på årets regnskap. Budsjettet vil gå i balanse når ventede inntekter blir inntektsført i juni og desember. Innsparinger på budsjettet gjennomføres ved å ikke leie inn vikarer eller ved at ledelsen vikarierer i klassene ved behov. Skolen har som mål å holde budsjett.

6.8.4 Rørvik skole

Organisasjon

Rørvik skole fikk alle avdelingsledere på plass i løpet av tertial 1. Den nye ledergruppen får oppfølging via oppfølgingsordningen. De nye lederne følger også et opplæringsløp i regi av HR. Ny ledergruppe har naturlig nok brukt tid på å bli kjent seg imellom og nye ledere har prioritert å bli kjent med personalet i avdelingene, elever/foresatte, få oversikt over arbeidsoppgaver og systemer.

Skolen har behandlet inntak for SFO skoleåret 2025-26. Det er en tydelig tendens til at flere søker på 3-4. trinn. For søkerne på 3. og 4. trinn har ikke skolen

Sykefravær, HMS og internkontroll

Nærøysundet har hatt økt sykefravær denne våren og har nå et fravær på 5,8 %. I samme periode i fjor var fraværet på 2,2 %. Sykmeldte følges tett opp.

Enheten følger plan for HMS. Det er gjennomført arbeidsplasskartlegging gjennom fokusgruppeintervju med Friskgården. Nylig brannkontroll viser en del større avvik som må utbedres.

fullt ut kunnet innvilge søknadene grunnet tilgang på personell.

Det er behandlet flere søknader om elevpermisjoner etter *"Forskrift om permisjon fra opplæringa i de kommunale grunnskolene i Nærøysund kommune"*. Med bakgrunn i forskriften er det gitt flere avslag, særlig med begrunnelse i at hovedregelen er at *skolene ikke innvilger permisjon i forbindelse med ferie og treningsamlinger*. Enheten har i 7 tilfeller opprettholdt opprinnelig vedtak, og sendt klagen til statsforvalteren for endelig behandling. I 4 av disse har enheten fått svar og medhold fra statsforvalter.



Økonomi og drift

Regnskapsrapport viser at Rørvik skole ved utgangen av 1.tertial har et merforbruk på ca. 690 000 kroner. Enheten mangler imidlertid regnskapsført en refusjon på 630 000 kroner fra IMDI datert 31.03 2025. Med denne refusjonen er regnskapet nært i balanse.

I forhold til budsjettvedtak fra desember 2023 gjenstår solavskjerming på deler av storskolen, bytte av ytterdører samt ekstra grupperom/arbeidsrom og lydavskjerming.

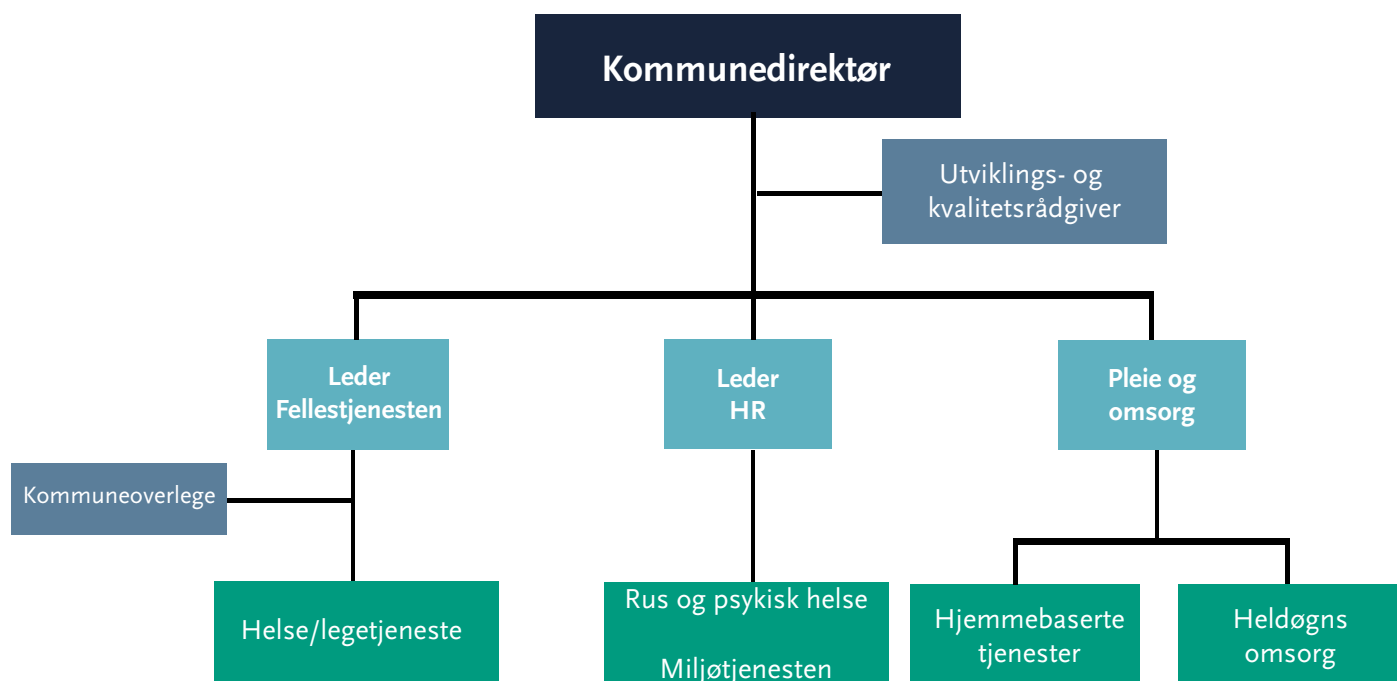
Det er behov for investering i inventar – kantinestoler, elevstoler og –pulter. Dette er til dels utslitt, og mangelfullt. Det er også behov for investering knyttet til garderobeområdet for elevene på ungdomstrinn som per i dag ikke har garderobe. Det er også behov for investering i uteområdene - særlig for storskolen (5-10).

Sykefravær, HMS og internkontroll

Målet for sykefravær ved utgangen av april var 8,8%. Enheten hadde et egen- og legemeldt fravær i perioden på 6,1 %, og skolen har halvert sykefraværet i 1. tertial 2025 (6,1 %) sammenliknet med tertial 1 i 2024 (12 %). Det betyr at skolen nådde målsettingen. HMS-gruppa beslutter hvordan dette markeres.

Enheten har gjennomført arbeidsplasskartlegging gjennom fokusgruppeintervju med Friskgården.

7.0 Helse og velferd



7.1 Stab

Organisasjon

Det arbeides hardt innenfor kommunalområdet for å levere faglig gode tjenester. Enhetene har fokus på å redusere kostnadsnivået for å tilpasse driften til et stramt kommunebudsjett. Dette har medført at ledige stillinger har stått vakante, og ved sykefravær har man unngått vikarbruk i den grad det har vært mulig. Det blir fremover viktig å utnytte fleksibiliteten man vil ha i en så stor organisasjon som helse og velferd. Det stilles krav til gode prosesser, dialog og åpenhet, og viktigheten av tillit og gode relasjoner mellom ansatte, og mellom ansatte og ledere. Det er viktig at nødvendig informasjon flyter godt nedover i linja. Det oppleves at enhetsledere tar eierskap til den økonomiske utfordringen Nærøysund.

Det jobbes med 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 vikarbudsjett, som vil fravær medføre at belastningen øker for de ansatte som står i jobb og møter på jobb hver dag.

Det har ikke skjedd endringer i org.struktur i løpet av første tertial, annet enn at man jobber med en sammenslåing av rus og miljøtjenesten, som allerede har en felles leder. Kommunedirektøren jobber kontinuerlig med å oppfylle kommunestyrets budsjettvedtak hvor det fremgår at man i løpet av 2025 skal lande struktur og ledelse innenfor helse og velferd. En organisasjon av en slik størrelse vil kontinuerlig være på søken etter en omstilling for å effektivisere driften til det beste for tjenestens brukere.

Økonomi og drift

Kommunalområde	Regnskap 4/25	Budsj inkl endr 4/25	Avvik R-B 4/25	Regnskap 4/24
3 Helse og velferd	122 621 898	137 997 786	-15 375 913	128 487 351
300 Helse og velferd	388 651	617 896	-229 244	874 450
320 Helse og mestring	10 252 993	13 786 358	-3 533 373	17 559 111
330 Heldøgns omsorg	37 500 700	43 014 777	-5 514 081	37 779 444
340 Hjemmebaserte tjenester	34 562 117	37 065 806	-2 503 694	30 082 077
350 Miljøtjenesten	19 399 219	21 189 759	-1 790 546	19 576 243
360 Rus og psykisk helse	20 518 218	22 323 190	-1 804 975	22 616 026

Det fremkommer pr 1. tertial et samlet mindreforbruk innenfor område helse og velferd. En vesentlig andel av resultatet skyldes mindreforbruk av lønn, og økte sykepengerefusjoner. Man ser også innenfor helse og velferd effektene av omstillingen som er gjennomført i 2024, med reduksjon i bemanning både med hensyn til ansatte og ledere. Samtidig jobbes det med flere prosjekter innenfor kommunalområde, slik som «dreining fra institusjon til heldøgns omsorg, TØRN-prosjektet og sammenslåing av rus og miljøtjenesten» for å nevne noe.

For Helse og mestring skyldes delvis mindreforbruket på 3,5 mill. kroner reduserte lønnskostnader og økte helfo refusjoner. Kostnad til innleie av leger overstiger til pr 1. tertial budsjett med 1,1 mill. kroner.

For heldøgns omsorg skyldes mindreforbruket på 5,5 mill. kroner reduserte lønnskostnader og økte sykepengerefusjoner.

Hjemmebaserte tjenester har et mindreforbruk pr 1. tertial på 2,5 mill. kroner, som i stor grad skyldes mindreforbruk lønn. Forventet reduksjon i refusjon ressurskrevende tjenester gir tjenesten en stram budsjetttramme pr 31.12, og tjenesten tar sikte på å

drifte innenfor forventet redusert ramme. Miljøtjenesten og Rus og psykisk helse har pr 1. tertial et mindreforbruk på til sammen 3,6 mill. kroner. En regulering av budsjett som følge av reduksjon i refusjon ressurskrevende tjenester vil medføre at tjenestene må få styrket sin budsjetttramme, til tross for en stram og nøktern drift. Samtidig vil man forsøke å oppnå kostnadsbesparende tiltak i prosjektet «sammenslåing av rus og miljøtjenesten».

Innenfor kommunalområde Miljøtjenesten er det et ønske om å tette huller i turnuser som følge av vakanser, samtidig som budsjettene må reguleres som følge av at prognosene på refusjon for ressurskrevende tjenester ligger vesentlig under budsjett, med samlet 32,8 mill. kroner for 2025. Det betyr at man fortsatt må omstille driften til det beste for brukerne med bakgrunn i hvilket driftsnivå kommuneøkonomien tilsier. Kommunedirektøren legger frem forslag til budsjettregulering i egen sak.

7.2 Helse og mestring

Organisasjon

- Legetjenesten m/legevakt
- Dialyse
- Dagsenter for hjemmeboende dement m/hu-kommelsesteamet
- Aktivitør

Økonomi og drift

Enheten Helse og mestring har et mindreforbruk på 3,5 mill. kroner i 1. tertial. Årsaken til mindreforbruket er at legetjenesten har stort fokus på inntjening og økning av inntekter, samt at det er stillinger og legehjemler i enheten som er ubesatt. En del refusjoner fra 2024 er regnskapsført i 2025.

Det er budsjettert med full dekning på alle fastlegehjemler i 2025. Situasjonen i 1. tertial viser at denne budsjettforutsetningen ikke vil holde. Det er utfordrende å få rekruttert leger til alle fastlegehjemlene, samt å få beholde de som allerede er ansatt på grunn av høyt arbeidspress på dagtid og legevaktsbelastningen etter arbeidstid. Stor psykisk belastning ved å være alene på legevakt og håndtere mange pasienter som i tillegg kan utøve både vold og trusler mot legen. De faste legene har i gjennomsnitt ca 3,5 kurative dager i uka pga. legevakt og administrasjon. Dette samt ubesatte stillinger fører til lang ventetid på legesamtale for innbyggerne. De øvrige helsetjenestene i kommunen er avhengig av at legetjenesten fungerer godt slik at de skal klare å oppfylle sine egne krav. Dette er tjenester som helsestasjonen, hjemmetjenesten og institusjonene. Kommunen er også ansvarlig for å ha en døgnkontinuerlig legevakt.

Dagtilbud/aktivitet for demente

Mindreforbruk på 380 175 kroner. Dette skyldes at dagsenteret på Rørvik har vært midlertidig stengt i perioden og stillinger satt i vakanse. Alle brukerne får tilbud ved dagsentret på Kolvereid.

Legekontor Rørvik

Kontoret ligger innenfor budsjett med et mindreforbruk på 0,5 mill. kroner. I perioden er det ansatt en ny fastlege i 0,50 % stilling samt at en stilling er økt fra 60 % til 70 %. To fastleger med til sammen 200 % har sluttet i samme periode. Det er i tillegg 1 LIS1 stilling fra 1. mars 2025. Antall ubesatte hjemler er nå 2,8. Dette medfører at vi har mange innbyggere uten fastlege. Kontoret har per i dag ingen spesialister i allmennmedisin og dette gir utfordringer i forhold til veiledning av ALIS leger. Vakansene i stillingene medfører at vi må leie inn vikarer for å kunne yte forsvarlig legetjenester til innbyggerne. Det er hittil brukt 1,4 mill. kroner på legevikarer. Dette beløpet vil eskalere på grunn av ubesatte stillinger og ferieavvikling. Mangelen på leger fører også til et inntektstap i forhold til budsjett. Dette er i hovedsak refusjoner fra Helfo, staten og brukerbetaling.

Legekontor Kolvereid

Kontoret ligger godt innenfor budsjett og har et mindreforbruk på 2,4 mill. kroner. Det er for tiden 6 fast ansatte leger i totalt 5,6 stillinger. Det vil si at det kun er 0,5 legestilling vakant. Det er i tillegg 2 LIS1 stillinger hvor en er ubesatt. Det er hittil i år brukt 0,8 mill. kroner på legevikar ved dette kontoret. Årsaken til innleien er at en lege har hatt utdanningspermisjon og ble fra 29. april 2025 godkjent allmennlege spesialist. Kontoret har nå 2 leger som er spesialister i allmennmedisin.

Når det gjelder inntekt viser budsjettet en merinntekt på 1,2 mill. kroner. Dette er i hovedsak refusjoner fra Helfo, staten og brukerbetaling. Noe av merinntekten skyldes regnskapsføring av inntekter fra 2024 i 2025.

**Dialyse Rørvik**

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

Aktivitører

Viser et mindreforbruk på 0,2 mill. kroner. Dette skyldes redusert drift på grunn av sykefravær.

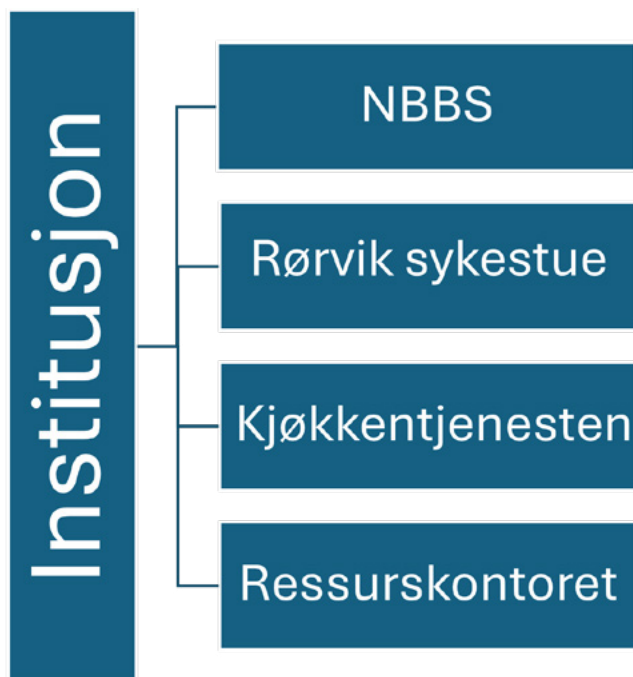
9. Sykefravær

320 - Helse og mestring	Januar-25	Februar-25	Mars-25	April-25		1. tertial 2025	1. tertial 2024	Endring 2024-25
Korttid	1,5	4,8	4,2	0,7		1,6	1,5	0,1
Langtid	11,3	10,5	9,4	21,0		14,1	5,5	8,6
Totalt	12,9	15,3	13,6	21,7		15,8	7,0	8,8

Sykefraværet i 1. tertial 2025 ligger over målsetting (7 %) i hele perioden. Sammenligningen mellom 1. tertial 2024 og 2025 viser en kraftig økning på langtidsfraværet, mens korttidsfraværet er på samme nivå. Langtidsfravær i perioden skyldes i all hovedsak alvorlig sykdom og graviditet. Usikkerhet

rundt legedekningen og en vedvarende situasjon med vakanser i stillinger påvirker også ansattes arbeidsmiljø, og mulighetene for langtidsplanlegging og forutsigbarhet i hverdagen.

7.3 Heldøgns omsorg



Nærøy bo- og behandlingssenter (NBBS) har hatt 44 plasser gjennom mesteparten av 2024. Fra 01.12.2024 driftes sykehjemmet med 32 plasser. Rørvik sykestue har 42 plasser. Det har vært 332 inn- og utskrivninger i årets første 4 måneder. Beleggsprosenten har vært på ca 92 %.

Økonomi og drift

Institusjonstjenesten har i første tertial et mindreforbruk på ca 5,5 mill kroner. Dette skyldes hovedsakelig et mindreforbruk på fastlønn, flere vakanser og refusjon av sykepenger grunnet høyt sykefravær.

Tjenesten har god økonomisk kontroll og viser et betydelig mindreforbruk. Likevel gir det høye sykefraværet grunn til bekymring og er et prioritert område fremover.

Antall overliggere på sykehus i perioden har vært lavt. Det arbeides kontinuerlig med godt samarbeid mellom institusjon og hjemmetjeneste for å sikre smidige overganger.

Vikarbyrå er lite brukt hittil i år, men i sommer må tjenesten leie inn fra byrå for å gjennomføre ferieavviklingen.

Tjenesten deltar i TØRN læringsnettverk sammen med kommunens hjemmetjeneste og flere andre kommuner. Det er hovedfokus på å utvikle mer bærekraftige tjenester i helse- og omsorgssektoren gjennom nye arbeidsformer som oppgavedeling og medarbeiderinvolvering. Deltagelsen i nettverket er verdifull for å fortsatt kunne gi gode og forsvarlige tjenester av kompetent personell og sikre en mer fleksibel tjeneste. Partssamarbeidet er viktig for at omstillingsprosessene skal lykkes. Det er jobbet godt på samlinger og på personalmøter i etterkant.

Dreiningprosjektet er en vedtatt plan for å dreie fokus for kommunens pleie- og omsorgstjenester fra institusjon til heldøgns omsorg. Demensomsorgen skal samles i samme bygningsmasse på Kolvereid.

Det skal i løpet av høsten innføres lagerstyring på Kolvereid og Rørvik som er en løsning som effektiviserer og forenkler prosessene knyttet til bestilling og levering av varer. Digitale pasienttavler



implementeres også til høsten, og er en løsning som gir bedre oversikt og bidrar til mer helhetlig pasientoppfølging.

Kjøkkentjenesten med avdeling Kolvereid og avdeling Rørvik fungerer godt og leverer alle måltider til beboerne. Det er fokus på ernæring, matsvinn og kvalitet.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet for perioden er 17,9 %, noe som er høyt. Det høye fraværet påvirker driften negativt og fører til økt behov for overtid og økt belastning på øvrige ansatte, samt stort behov for vikarinnleie. Det jobbes aktivt med tiltak for å redusere sykefraværet,

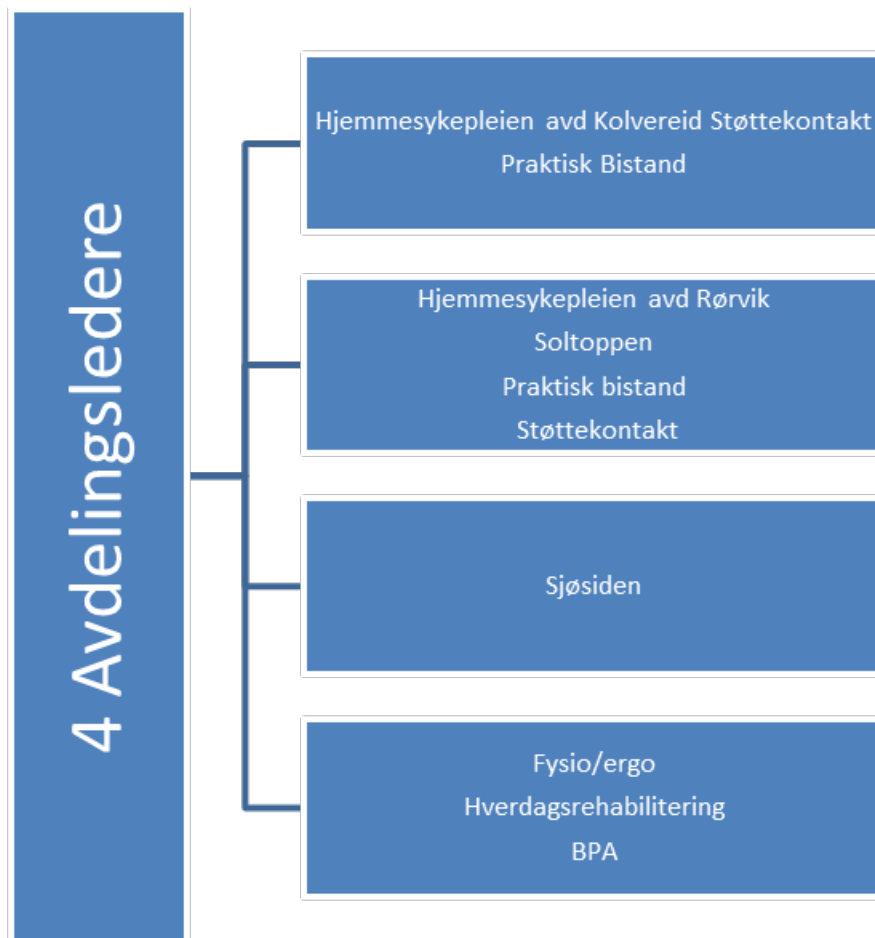
blant annet gjennom oppfølging av nærvær, tilrettelegging og dialogmøter.

Til tross for høyt sykefravær har vi klart å opprettholde et godt faglig nivå i tjenestetilbudet. Det er ikke rapportert alvorlige avvik i perioden. Fokus på fagutvikling og kontinuerlig forbedringsarbeid videreføres.

Det gjennomføres månedlige HMS-møter på begge sykehjemmene, samt i kjøkkentjenesten. HMS-arbeidet prioriteres høyt, og det jobbes systematisk med forbedringer og oppfølging av fravær.

	Januar	Februar	Mars	April	1. tertial
Sykefravær	16,7 %	17,8 %	19,2 %	18,1 %	17,9 %

7.4 Hjemmebaserte tjenester



I 2025 er det gjort organisatoriske endringer, tjenesten Fysio/Ergo-tjenesten er tilført enheten. En avdelingsleder er i permisjon, denne avdelingen er fordelt på andre avdelingsledere.

Kommunestyret vedtok 20. februar 2025 å stille seg bak kommunedirektørens vurdering i iverksettelse av plan for dreining av institusjon til heldøgnsomsorg. Innføring av tiltak fra planen forventes å bidra til bærekraftig drift, spesielt i et lengre perspektiv. Det er startet med å planlegge fremdrift og involvering av ansatte for gjennomføring av kommunestyrevedtak. Målene søkes nådd gjennom planens tiltaksdel. For hjemmetjenesten vil det i første omgang si å

se på hvordan tilrettelegge omsorgsleiligheter/hybler i eksisterende bygningsmasse mens Sjøsiden utredes mht ombygging/oppgradering. Det er startet opp arbeid med å se på hvordan vi organiserer avd Sjøsiden i forhold til utredning med tanke på ombygging/oppgradering av eksisterende bygningsmasse. HMS-gruppen er satt ned som arbeidsgruppe og vil jobbe samlet for å sikre innvolvering av ansatte, brukere og pårørende i prosessen.

TØRN er et læringsnettverk gjennom KS. Her deltar Nærøysund kommune sammen med flere andre kommuner og det er hovedfokus på oppgavedeling, turnusplanlegging og velferdsteknologi. Ansatte,



tillitsvalgte og vernetjensten er aktivt med i TØRN ny oppgavefordeling. Partsarbeidet er helt avgjørende for at omstillingsprosessene som gjennomføres skal lykkes. Involveringen av tillitsvalgte må skje i henhold til arbeidslivets spilleregler og kommunalt avtaleverk. Femte samling i læringsnettverket har vært gjennomført med høyt engasjement, videre arbeid i avdelingene har foregått på personalmøter der ansatte har blitt involvert i arbeidet med oppgavekartlegging.

Det jobbes helhetlig med revidering av tildelingskriterier i tråd med føringer i prosjekt pleie og omsorg.

Prosjektet innføring av palliativplan har fått tilskudd på 250 000 kroner for videreføring i 2025.

Økonomi og drift

Regnskapet viser et samlet mindreforbruk på ca 2,5 mill. kroner. Dette skyldes i hovedsak manglende inntektsførte refusjoner, vakanser og etterskuddsvis fakturering fra eksterne leverandører.

Det ser ut til at refusjon for ressurskrevende brukere er for høyt budsjettert i forhold til refusjon som tjenesten får tilført. Ansvar 340 har et budsjett på

refusjon ressurskrevende tjenester på 17,8 mill. kroner. Budsjettet foreslås reguleres ned med 3,8 mill. kroner til 14 mill. kroner.

Tjenesten vil foreløpig være i balanse etter første tertial.

Tjenesten drifter med flere vakante stillinger, dette sammen med sykefravær gir utslag i økt bruk av overtid. Vi ser en økning i kompleksiteten til hjemmeboende, selv om antallet brukere har vært stabilt i et gjennomsnitt de fire første månedene. Det jobbes godt ut i alle avdelinger for å håndtere denne trenden med økt kompleksitet. Pasienter har kortere liggetid på institusjon og kommer oftere rett hjem til egen bolig etter innleggelse på sykehuset. I tråd med dreiningsprosjektet er det økt fokus på hverdagsrehabilitering, dette gjør at vi får økte ventelister og fristbrudd på tildeling av fysio/ergo tjenesten.

Tjenesten ønsker et økt fokus på forebygging der vi kan komme i posisjon til å hjelpe befolkningen til å få mer selvstendighet i eget hjem med mindre behov for tjenester, og at tjenesten leveres på lavaste nivå i omsorgstrappa.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværssrapport januar - desember (i pst)	2025												2025	2024
	Fravær jan	Fravær febr	Fravær mars	Fravær april	Fravær mai	Fravær juni	Fravær juli	Fravær aug	Fravær sept	Fravær okt	Fravær Nov	Fravær des	Totalt Jan - april	Totalt Jan - april
Ansvar 340 Hjemmetjenesten	11,3	9	11,7	12,7									11,2	15,2

Årsakene til sykefraværet ligger i et større utfordringsbilde som er knyttet til flere sammenhenger, både det som skjer i livet og i jobben. Fokuset må ligge i å styrke ansatte i det arbeidet de står i hver dag gjennom veiledning og mer leder – og kollegastøtte. Enheten har over tid jobbet med nærvær for økt trivsel på arbeidsplassen. Det er godt samarbeid i HMS gruppene. Avdelingslederne har tett oppfølging av sykemeldte.

Selv om sykefraværet totalt har gått ned sammenlignet med samme periode i 2024 ser man at det i enkelte avdelinger fortsatt er et høyt sykefravær. Det er derfor ønskelig å se på muligheter for å kunne sette inn ekstra tiltak i de avdelingene som det ikke har vært nedgang i sykefraværet. Det har vært avholdt møter med ny leverandør av BHT, avdelingsledere og HMS grupper deltak.

7.5 Miljøtjenesten

Organisasjon

Funksjon	Antall årsverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (25720)	1	1	Felles enhetsleder med Rus og psykisk helse
Tverrvegen avd. Kolvereid (25724)	20,98	22	Avdelingsleder
Skolegata (Namdalstun) avd. Rørvik (25725) inkl. dagsenter og avlastning	27,46	32	Avdelingsleder
Totalt ansvar 350 (faste ansatte)	48,44	56 (inkl.avd.led.)	

I 1. tertial er det startet et prosjekt som skal vurdere varig sammenslåing av Miljøtjenesten og Rus og psykisk helse med felles enhetsleder. Målet med en sammenslåing er å legge til rette for mer effektiv ressursbruk, samt tjenesteforbedring gjennom tett faglig samarbeid og deling av kompetanse.

Dagsenter på Rørvik Aktivitetshus er i daglig drift fra mandag til fredag, og det benyttes i fellesskap av både avdeling Kolvereid og Rørvik. Tilbudet har blitt så populært at lokalene har blitt for små. Det er derfor bestemt at Avlastningen skal flytte ut fra Rørvik Aktivitetshus til Skolegata 36. Frigjort areal skal åpnes og gi bedre plass til Miljøtjenestens dagsenter.

Ved å flytte Avlastningen vil brukere og ansatte komme nærmere Miljøtjenestens base, og målet er å gi et tryggere tilbud til brukere med nærhet til en større personalgruppe.

Økonomi og drift

Miljøtjenesten har et mindreforbruk på 1,8 mill. kroner. Selv med en optimal og rasjonell drift vil vi likevel få betydelig økonomiske utfordringer på grunn av reduserte refusjoner for ressurskrevende tjenester. Foreløpige beregninger viser at tjenesten vil få betydelig reduserte inntekter i forhold til hva som er budsjettet. I 2025 vil dette utgjøre en mindreinntekt på ca. 9,4 mill. kroner. Det er driftsmessig vanskelig å spare inn dette beløpet innen tjenestens rammer, da Miljøtjenestens bemanning i hovedsak er basert på vedtakstimer

knyttet til ressurskrevende tjenester. Samtidig observeres en økning i antall unge brukere, og en stigende etterspørsel etter avlastningstiltak. Tjenesten må se på hvordan man kan hente ut synergier ved sammenslåing Rus/Miljøtjenesten. Det må også gjøres en vurdering/revidering av tildelingskriterier og tiltak.

Tverrvegen avd. Kolvereid

Her er det et mindreforbruk på 529 794 kroner. Forbruk overtid er på 52 328 kroner som skyldes mangel på personal da tre ansatte har gått av med pensjon og stillingene står vakant. I februar ble det gjennomført en vellykket hjemflytting av bruker, der det tidligere ble kjøpt tjenester fra privat tilbyder. Målet er å bruke den økonomiske ressursen i egen avdeling og bygge en styrket tjeneste for flere brukere. Avdelingen har stort behov for personalressurs. Tvangsvedtak krever høgskolekompetanse (vernepleiere) og nattevaktressurs må økes for forsvarlig drift. I en overgangsfase har vi i 1. tertial samarbeidet med Rus og psykisk helse, der personalet har jobbet fleksibelt mellom enhetene. Dette er løsninger tjenestene kan benytte i perioder, men tjenestenes ustabilitet gjør at dette ikke gir varige løsninger, og grunnturnus må dekkes opp etter bemanningsplanen.

**Funksjon 25725 – Skolegata avd. Rørvik**

Avdelingen har et mindreforbruk på 126 110 kroner. Forbruk overtid er på 84 202 kroner som er for høyt, men likevel en betydelig nedgang fra samme periode i fjor der overtid var på 222 806 kroner. Kortids sykefravær i avdelingen er for høyt, og en ser et sykevikarforbruk på 378 724 kroner. Avdelingen har mange ansatte med små stillinger som gir lite

kontinuitet, og dette må ses på ved naturlig avgang. Likeledes må det jobbes med å øke kompetansen da det kreves god kunnskap i møte med en brukergruppe som har stor funksjonsnedsettelse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Miljøtjenesten ansvar 350	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	0 %	0 %
Avd. Kolvereid	1,5 %	8,4 %	9,9 %
Avd. Rørvik	1,8 %	6,6 %	8,3 %
Totalt ansvar 360	1,6 %	7,3 %	9 %

Sykefraværet i avd. Kolvereid har hatt en nedgang i både kort- og langtidsfravær i 1. tertial. Korttidsfraværet er på 1,5 % (2,5 % i 2024) og langtidsfraværet er på 8,4 % (10,8 % i 2024)

Vi ser en økning i korttids sykefravær på avd. Rørvik fra samme periode i fjor (1,3 %). Langtidsfraværet har gått ned fra 7,1 % i 2024 til 6,6 % i år.

Samlet har Miljøtjenesten en nedgang i sykefraværet på 3 % fra samme periode i fjor. Det jobbes kontinuerlig med sykefravær i avdelingene, og det er tema på alle personalmøter.

Avdelingene gjennomfører HMS-møte en gang pr måned for å sikre trepartssamarbeidet. På HMS møtene blir avvik gjennomgått. Vernerunder blir gjennomført mellom avdelingsleder og lokalt verneombud i henhold til HMS-årshjul.

7.6 Rus og psykisk helse

Organisasjon

Funksjon	Antall årsverk	Antall ansatte	Lederansvar
Administrasjon (23460)	1	1	Felles enhetsleder med Miljøtjenesten
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge (24105)	1,5	2 (Kommune-psykolog ubesatt)	Enhetsleder
Mestringsenheten (24160)	4,2	5	Enhetsleder
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid (25760)	35,2	45	Avdelingsleder
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik (25764)	23,00	30	Avdelingsleder
Totalt ansvar 360	63,9	82	

I forbindelse med prosjektet som vurderer varig sammenslåing av Rus- og psykisk helse og Miljøtjenesten under felles ledelse, har vi i 1.tertial samarbeidet på personalsiden om mer fleksibel bruk ved «ledig kapasitet». Eksempelvis ved sykehusinnleggelse av bruker som resulterer i ledig kapasitet på personal, har ansatte blitt flyttet mellom enhetene. Godt samarbeid, kunnskapsdeling og fleksibel bruk av personalressurs er en positiv erfaring vi tar med videre i prosjektet varig sammenslåing. Avdelingsleder for Omsorgsenheten på Kolvereid kom tilbake fra fødselspermisjon 28. mars 2025. Det er viktig for avdelingen med nærledelsen på plass, samtidig slipper enhetsleder direkte personalansvar for 45 ansatte. Avdelingsleder skal også organisere et godt og forutsigbart tilbud til en kompleks brukergruppe, og det krever tett og tydelig lederoppfølging.

Økonomi og drift

Regnskapet til Rus og psykisk helse viser et mindreforbruk på 1,8 mill. kroner. Rus og psykisk helse får til tross for velfungerende og effektiv drift likevel store økonomiske utfordringer på grunn av reduksjon i refusjon av ressurskrevende tjenester. Foreløbige beregning viser at tjenesten

vil få betydelig reduserte inntekter i forhold til hva som er budsjettet på ca. 20,2 mill. kroner i 2025. Det vil ikke være mulig å ta inn hele beløpet i egen tjeneste, da avdelingene i utgangspunktet har lav bemanning i forhold til vedtakstimer på ressurskrevende tjenester, men man vil søke gjennom sammenslåing Miljøtjeneste/Rus å oppnå driftsmessige gevinster.

Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/ unge

Her er det et mindreforbruk på 0,5 mill. kroner som i hovedsak skyldes at stillingen som kommunepsykolog står ubesatt. Kompetansen til en psykologspesialist er savnet og etterspurt også fra samarbeidspartnere, da kommunen har mange komplekse utfordringer i både gruppen barn/unge og voksne.

Mestringsenheten

Her er det et mindreforbruk på 34 849 kroner. Mestringsenheten har hatt en betydelig økning i antall henvisninger i år. Hittil i år er det registrert 112 nye henvendelser. Tjenesten har i 1. tertial 193 aktive brukere som får tilbud om behandlingssamtaler. Tjenesten har hatt god

ressursutnyttelse vi har hatt god ressursutnyttelse. Utfordringsbilde blant søkere til Mestringsenheten er sammensatt med økt belastning i hverdagen, økonomiske utfordringer, samlivsbrudd, rusutfordringer og psykiske belastninger som depresjon. Mestringsenheten tilbyr ulike kurs for å møte den økte etterspørselen, og en erfarer at gruppebehandling er en effektiv behandlingsmetode.

Omsorgsenheten rus og psykisk helse avdeling Kolvereid

Det er god kontroll på økonomi og drift, og tall viser et mindreforbruk på 1 mill. kroner i forhold til budsjett.

Overtidsbruk er strengt regulert og er på 19 375 kroner i en stor avd. med nærmere 50 ansatte.

I uke 14 ble 7 ROP-boliger, med personal og aktivitetsbase i Halsanvegen ferdigstilt. Anlegget er spesialtilpasset brukergruppen, og framstår både solid og hjemmekoselig uten noe form for institusjonspreg. Det blir et godt sted å bo for brukerne og en god arbeidsplass for ansatte.

5 ansatte i avdeling Kolvereid drifter og inviterer til pårørendemøter der de følger RVTS og Voksne for Barn sitt program ROM (En modell for brukermedvirkning på tjeneste- og systemnivå).

Pårørendemøtene gir gode tilbakemeldinger, og hjelper oss å tilby mer treffsikre tjenester til våre brukere.

Samme avdeling organiserer rusbehandling via selvhjelpsgrupper. Et lavterskeltilbud som favner en brukergruppe som ikke ønsker annen behandling, eller som behandlingsapparatet ikke greier å gi et tilpasset tilbud til.

Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik

Avdeling Rørvik har et mindreforbruk på 152 654 kroner. Tjenesten har i første tertial hatt et stort sykefravær som har skapt utfordringer i driften. Mangel på kvalifiserte vikarer har ført til et stort forbruk av overtid på 110 036 kroner i første tertial. Her jobbes det med rekruttering slik at overtidbruken ikke eskalerer.



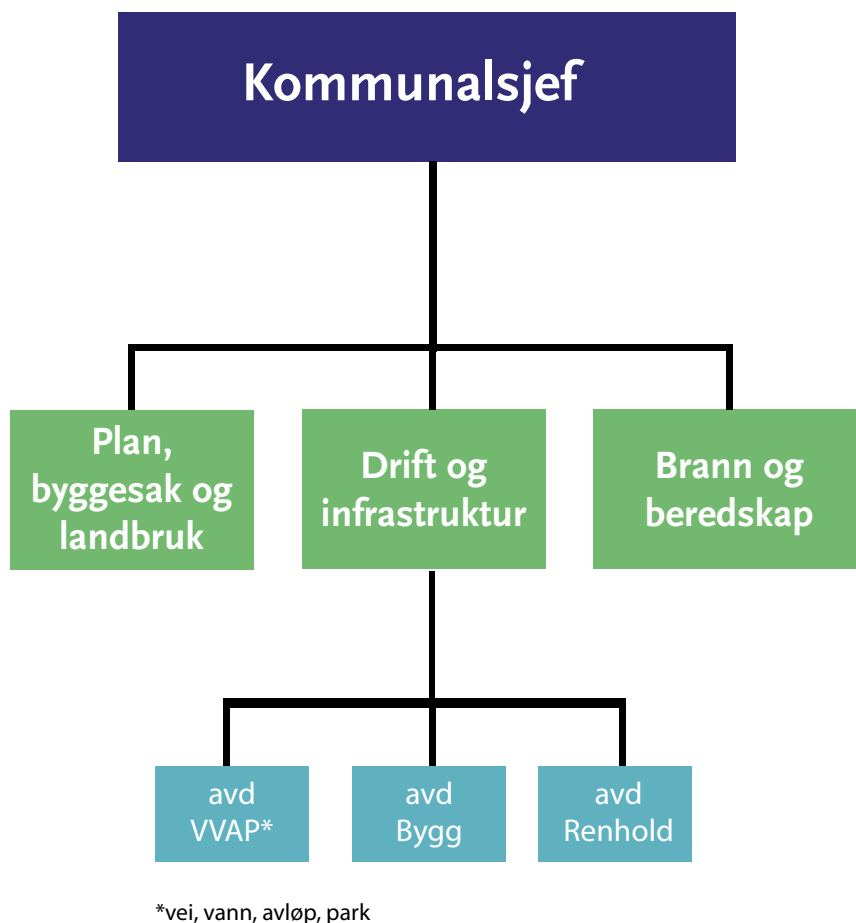
Nye rus- og psykiatri-boliger på Kolvereid

Sykefravær, HMS og internkontroll

Rus og psykisk helsetjeneste	Korttid	Langtid	Total
Administrasjon	0 %	0 %	0 %
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge	1,6 %	0 %	1,6 %
Mestringsenheten	1,6 %	11,7 %	13,3 %
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Kolvereid	2,3 %	8,6 %	10,9 %
Omsorgsenheten rus og psykisk helse avd. Rørvik	1,5 %	12,5 %	14 %
Totalt ansvar 360	1,9 %	9,9 %	11,8 %

Tabell over viser sykefraværet i hele tjenesten, og det har beklageligvis i enkelte avdelinger vist en stigende tendens. Sykefraværet i Mestringsenheten ser høyt ut i prosent, der årsaken er at en av 5 ansatte har en 40% gradert langtidssykemelding. En gradert sykemelding med tilrettelegging anses som bedre enn at ansatte forsvinner fullstendig ut av jobb når helsen svikter. Ledere jobber i samarbeid med HMS-gruppen og ansatte aktivt med arbeidsmiljø, sykefravær, tilrettelegging og god dialog for å forebygge fravær. Sykefravær settes på dagsordenen på personalmøter i alle avdelinger.

8.0 Teknisk



8.1 Måloppnåelse for sektoren

Med utgangspunkt i de 3 satsningsområdene fra kommuneplanens samfunnsdel ble følgende mål og tiltak vedtatt i budsjett for 2025.

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 og vedtak, i tillegg til ordinær drift:

Oppgave:	Status
- Arbeide med arealplaner og overordna planlegging (rullering av planstrategi) - Starte arbeid med ny kartløsning - Vurdere innføring av eByggesak - Videreutvikle hjemmeside Digitale skjema/søknadsblanketter/ «god og rett info» - Drift av BUA – dekkes av bundne fond - Styrke og utvikle samhandling med lokal landbruksnæring ved å etablere fast møtepunkt (1-2 treff pr år). Dette er etterspurt av næringen selv. - Følge opp miljøutfordringer rundt Horvereidvatnet - Vannprøvetakinger, kartlegging av kantsoner og avløp, plassering og kartlegging av rundballelager og siloer med hensyn til avrenning til vann. - Finansieres ved bruk av budne fond - Tilskudd til Norsk Landbruksrådgivning videreføres (kr 40 000,-). - Tilskudd Veterinærvakta Ytre Namdal, jf avtalen mellom kommunene i Ytre namdal videreføres (kr 250 000,-). Avtalen forvaltes av Leka kommune. - Driftsansatte på Rørvik og Kolvereid, vil bli samlokalisert på kommunelagrene. Vil være nødvendig med en tilpasning/ombygging av bygget, disse arbeidene planlegges gjennomført mest mulig i egenregi.	- Planstrategi ute på høring, arbeid med KPA pågår. Arbeid med kommunedelplan Rørvik er startet. Reguleringsplan Storbjørkåsen er under utarbeidelse. - Oppstart til høsten - Vurdere videre. Det utforskes nå bruk av KI i saksbehandling. - Nye skjema utarbeidet, arbeides med fortløpende. - OK, BUA driftes i samarbeid med Ytre Namdal Vekst. - Ikke gjennomført i 1. tertial. - Prosjektbeskrivelse er under utarbeidelse - Ikke utført, ei heller omsøkt. - Ikke utbetalt, ordningen er til vurdering, i samarbeid med kommunene i Namdalen. - Rørvik : Arbeidet igangsette i mai, med forventet ferdigstillelse i september. Rørvik prioriteres for å frigi Namdalstun og dermed få redusert driftsutgifter.

**Oppgave:****Status**

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Det vil bli lagt til rette for at det skal være mulig ta fagbrev innenfor ansvar 420 og 440. Aktuelle fagbrev er Byggdrifter, maskinfører, veidrift- og vedlikeholdsarbeider.• Arbeidsinkludering• Oppgradering badeplassen Storvatnet (finansiert med midler fra Miljødirektoratet)• Energioppfølging vil fortsatt være et fokusområde, og det vil fortsatt være et mål om å få redusert energiforbruket. Enheten vil arbeide med et mål om å få redusert energiforbruket med 5 %.• Utarbeide plan for energisparetiltak på formålbygg• Arbeid med beredskapsplan, samt temaplan vann vil igangsettes.• Innføre og ta i bruk elektronisk sikkerhetsdatabladsystem – HMS tiltak• Innføre FDV system for drift av vei, park og gatelys, forenkler administrasjon rundt bestiller og dokumentasjon.• Vurderinger rundt utnyttelse av reklameinntekter/sponsorinntekter på flerbruks-hallene.• Igangsette arbeidet med å bli «Trafikk-sikker kommune» - tiltak fra Trafikk-sikkerhetsplanen, samt at godkjente kommuner får prioritet i søknader om trafiksikkerhetsmidler | <ul style="list-style-type: none">• Ingen søkere per 1. tertial• Det har i perioden vært tatt inn en skoleelev på arbeidspraksis. Kommunalområdet ønsker å legge til rette for flere kan få arbeidstrening.• Ingen tiltak gjennomført per 1. tertial• Forbruket er pr 1. tertial redusert med 5 % sammenlignet med 2024• Ikke utført per 1. tertial• Ikke igangsatt per 1. tertial• System på plass og det arbeides med registrering.• Ikke utført, behovet vurderes.• Det har blitt arbeidet med retningslinjer. Vil bli lagt frem som en sak/orientering.• Ikke igangsatt per 1. tertial |
|--|---|

Oppgave:
Status

• Videre arbeid med internkontroll, utarbeide prosedyrer, instruksjer og årshjul • Tilskudd til oppfølging marin forsøpling videreføres (kr 700 000). Dekkes av NTE fond • Tilskudd til samarbeid om vannforvaltningskoordinater (kr 251 113,-) • Tilskudd til Folla Event AS er videreført jf. avtale (kr 50 000,-) • Utvikling av kommunens branndokumentasjon bestående av: - Risiko og sårbarhetsanalyse for brann og redning - Forebyggende analyse og krav til bemanning - Beredskapsanalyse • Utvikle brannvesenets HMS plan • Styrke brannvesenets internkontroll • Gjennomføre utdanning ved Norges brannskole, og gjennomføre grunnkurs for brannkonstabler • Utarbeide en plan og dokumentere utbedring av arbeidslokaler på Kolvereid brannstasjon herunder ren og skitten sone iht. pålegg fra Arbeidstilsynet • Arbeidet med å se på effektiviseringstiltak innenfor beredskap og forebyggende. • Privatisering av veger – veger med som ikke har fast bosetting • Temaplan vann • Forprosjekt Rørvik skole, med oppstart i 2026.	• Arbeid igangsatt, pågår fortløpende • Følges opp • Følges opp • Følges opp • ROS utarbeidet, forebyggende analyse igangsatt. • Ses i sammenheng med branndokumentasjon og innføring av system for internkontroll. • System for internkontroll m.m. anskaffet og det bygges nå opp. • Ledelseskurs brannsjef gjennomført. • Arbeid med forslag til ny plansløsning startet opp. • Pågår fortløpende. Abonnement på nødradioer gjennomgått. Reduserte utgifter. • Kartlegging er gjennomført og det vil ble fremmet sak i den kommende perioden. • Ikke igangsatt i 1. tertial. Planlagt oppstart ROS i neste periode. • Ses i sammenheng med budsjett 2026 og økonomiplan 2026- 2029.
--	--

Det arbeides godt innenfor kommunalområdene med fokus på gjennomføring av vedtatte tiltak og utøve gode tjenester innenfor de rammene som er satt.

8.2 Brann

Organisasjon

Nærøysund brann og redning består av 2 utrykningsstasjoner på Kolvereid og Rørvik, og 4 depoter på Abelvær, Austafjord, Foldereid og Salsbruket. Brannvesenets samlede beredskapsstyrke består av 4 heltidsansatte og 49 deltidansatte.

Stillingen avdelingsleder forebyggend er midlertidig ansatt frem til juli 2025.

Jf tidligere tilbakemeldinger og budsjett, samt avvik fra tilsynet, har ansvaret manko på 50 % stilling innenfor det forebyggende arbeidet.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik	Regnskap 2024
430 Brann	4 173 018	4 330 522	-157 504	4 154 057

Brannvesenet fikk dekket lønns og driftsutgifter i forbindelse med oljevernaksjonen og har derfor et periodisert mindreforbruk. Dette brukes nå for å dekke opp utgifter knyttet til mannskapsbilen lokalisert på Kolvereid, samt vaktberedskap i påsken på grunn av lite tilgjengelig mannskap.

Mannskapsbilen på Kolvereid er 25 år gammel og har hatt lekkasje på vanntank og havari på brannpumpen på kjøretøyet. Dette medførte innleie av brannbil fra Namsos brann og redning, samt overhaling av brannpumpen. Vi har ikke fått tilbakemelding på pris, men det er stipulert 150 000 kroner i utgifter til dette. Siste avviket som ble rapportert inn var hull på høytrykksslangen som

er stipulert til en reparasjonskostnad på 50 000 kroner. Brannsjefen er mener at det er behov for å vurdere utskifting av denne bilen, da utstyr på bilen er slitt, og dermed blir beredskapen sårbar. Det praktiseres streng innkjøpsdisiplin for å håndtere kostnadene og det gjøres grundige vurderinger før innkjøp.

Brann og redningsvesenet har i perioden rykket ut på 47 hendelser i kommunen hvorav 6 hendelser har vært mindre branner i bygninger. Dette er en nedgang fra 64 hendelser i samme periode i 2024. Rørvik brannstasjon ble offisielt åpnet i februar med en høytidelig markering og avvikene fra Arbeidstilsynet på stasjonen ble lukket.

Ny brannstasjon på Kolvereid ble tatt i bruk i første tertial



Arbeidstilsynets avvik på Kolvereid brannstasjon jobbes det med å utbedre. Det arbeides nå med løsninger og det vil bli fremmet egen sak på dette. Fristen for tilbakemelding om plan for lukking av avvik er 01. juli 2025.

Den største aksjonen brannvesenet har gjennomført er Oljevernaksjon knyttet til oljeutslipp fra Njord A plattformen. Dette var en aksjon som varte fra 23. februar til 15. mars og Nærøysund brann og redning samarbeidet med Namdal IUA og nabobrannvesen for å håndtere hendelsen. Aksjonen krevde særdeles mye av styrken da det var en pågående aksjon som varte over tid, samtidig som vi skal ivareta drift- og utviklingsoppgaver, men brannvesenet har fått særdeles gode tilbakemeldinger fra Namdal IUA og Equinor i måten hendelsen ble håndtert på.

Enheten har jobbet aktivt med forebyggendeanalysen og som skal gjennomføres for å kunne dimensjonere brannvesenet riktig iht. brann og redningsvesenforskriften. På grunn av oljevernaksjonen og at brannsjefen har vært på kompetanseheving er arbeidet forsinket og

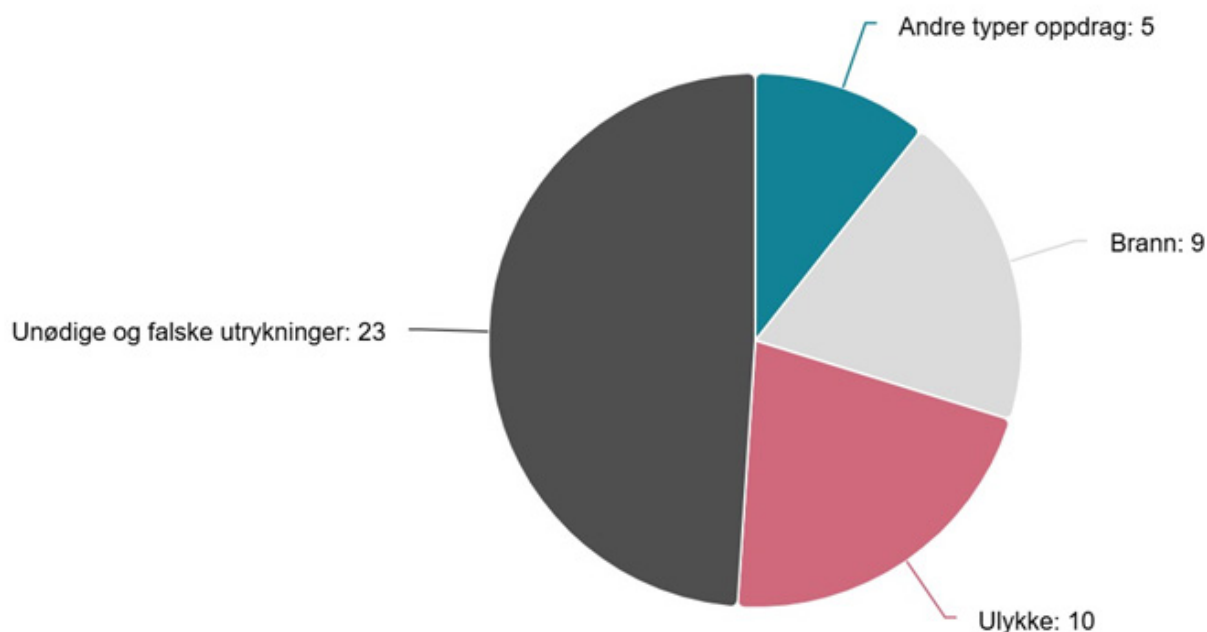
man må bruke 2. og 3. periode på å få fullført forebyggendeanalysen og beredskapsanalysen. Dette er nødvendig for å sikre medvirkning innad i enheten og god forankring på arbeidet innad i kommunen.

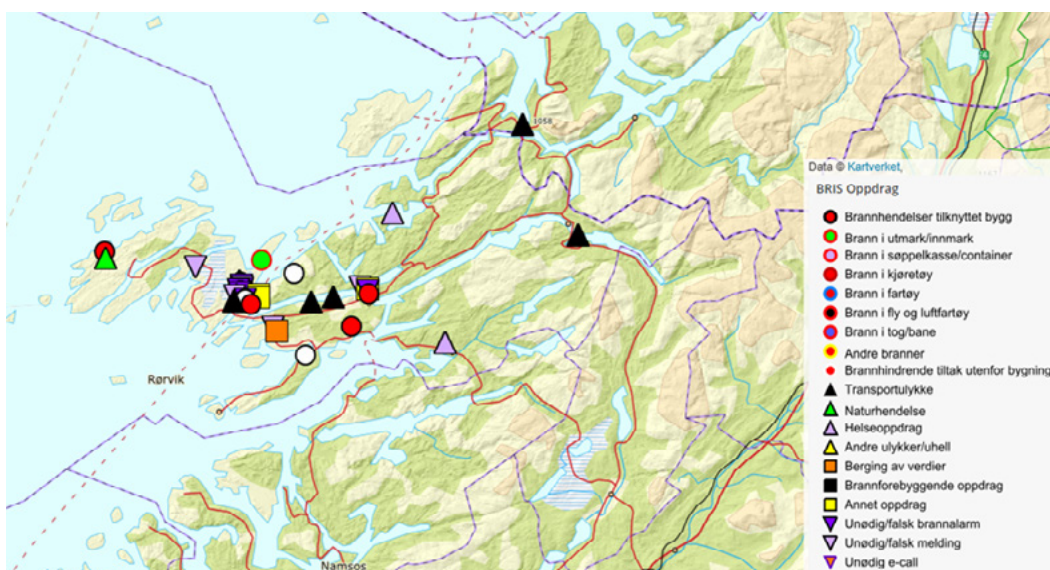
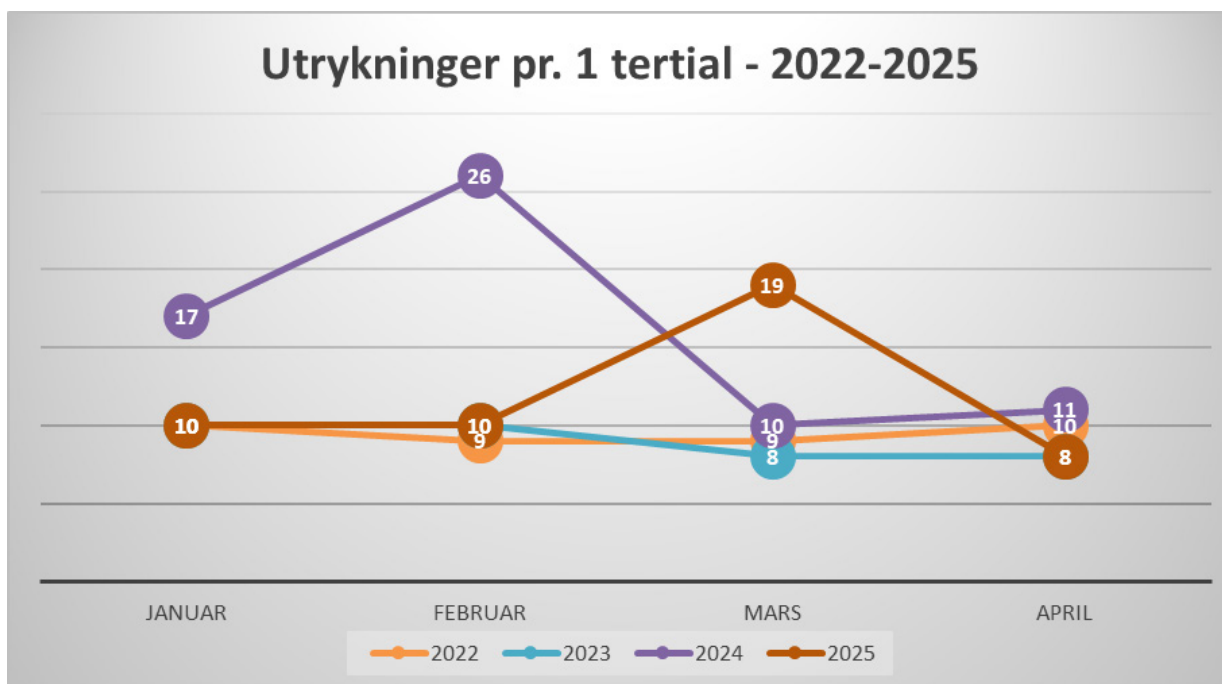
Det er gjennomført 3 branntilsyn av branninspektøren, samt oppfølging av tilsynsrapporter fra tidligere. Brannforebyggerne (feierne) har utført 52 oppdrag knyttet til røykløp og 5 boligtilsyn.

Forebyggende avdeling har tatt i bruk nytt brannforebyggerprogram, KOMTEK brannforebygging og det rapporteres om gode tilbakemeldinger om bruk av programmet.

Av kurs og kompetansehevende tiltak så har brannsjefen gjennomført lovpålagt forkurs Ledelse D og ledelse D ved Norges brannskole. Det har også blitt gjennomført fagdager på CBRNE sammen med Ambulanse og politi. (CBRNE er en fellesbetegnelse på hendelser som omfatter kjemiske stoffer (C), biologiske agens (B), radioaktive stoffer (R), nukleært materiale (N) og eksplosiver (E) med høyt farepotensiale.

Overordnet oppdragstype - 1.tertial 2025





Sykefravær, HMS og internkontroll

Til tross for høyt tempo har det ikke vært rapportert om sykefravær på enheten.

Det er ikke gjennomført HMS-møter hver måned i perioden. Dette er knyttet til kursvirksomhet hos brannsjef samt. varslet fravær fra deltagere i HMS gruppa. Det skal velges ny plasstillitsvalgt på stasjon Rørvik i løpet av 2. tertial. Videre jobbes det med en tiltaksplan for å bedre samarbeidet mellom stasjoner og depoer i enheten innad i HMS gruppa. Internkontrollen har i perioden blitt tatt tak i og vi har hatt besøk på begge stasjoner av

Friskgården og mottatt rapport som brukes som grunnlag for det videre HMS arbeidet. Innkjøp av fagsystemet Bliksund GRID er under etablering og hovedinntrykket er at systemet vil legge til rette for et betydelig løft for internkontrollen knyttet til kurs, øving, utdanning, kontroll av kjøretøy, utstyrskontroll, rapportering, kommunikasjon, anleggsregister og tiltaksplaner til bruk under aksjoner. Det er ventet at vi får full effekt mot slutten av 2. tertial og helårseffekt av fagsystemet i 2026.

8.3 Plan, byggesak og landbruk

Organisasjon

Etter at kommunalområdet Samfunn og strategi ble lagt ned, og 5 ansatte ble flyttet til Enhet for plan, byggesak og landbruk (fra og med 1.oktober 2024), har enheten de første månedene av 2025 jobbet med å innarbeide nye rutiner og bli kjent. I fellesmøte hver mandag morgen tas felles saker opp og diskuteres i plenum, og vi har brukt noen av møtene til å informere om hverandre sine fagområder. Dette for å skape en felles forståelse, og for å ha bedre mulighet til å kunne dra nytte av hverandre sin kompetanse i ulike saker fremover.

Ansvarsområdet dekker fagområdene arealplaner, samfunnsplan, bygge/delingssak, kart/oppmåling, jordbruk, skogbruk, folkehelse, viltforvaltning, klima/miljø, BUA og kommunens ansvar i forhold til verneområder.

Avdelingen rapporterer i årsmelding på klima og miljø (Klimabudsjett).

Folkehelsekoordinator har 20 % permisjon frem til 01.03.26.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik	Regnskap 2024
410 Plan/byggesak/landbruk	2 448 722	2 016 748	431 974	-

Er ingen sammenligningstall for 2024, pga ny organisering

Merforbruket skyldes selvkostområdene private reguleringsplaner, bygg/delingssaker, utslippstillatelser, eierseksjonering og kart/oppmåling. Selvkostområdene føres på samme måte som kommunale avgifter. Avviket på selvkostområdene, pr 1. tertial, er på ca 600 000 kroner. Normalt vil antall saker øke i kommende periode. De andre tjenestekområdene er ihht budsjett.

Kostnader til opprettelse av reidriftsplasser på Kalvikmoen og Horvereid er regulering inn i budsjettet.

Det er behandlet ca. samme antall saker i 1.tertial 2025 som i 1.tertial 2024. Det er generelt færre store byggeprosjekt, men med samme antall saker totalt sett betyr det at det er flere søknader om mindre byggetiltak. I store byggeprosjekt er det ofte profesjonelle aktører som er ansvarlig søker. I saker

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

	1.tertial (antall saker)	
	Byggesaker	Delingssaker
2023	93	31
2024	102	16
2025	100	16

Oppmåling

Færre delingssaker enn tidligere betyr færre oppmålingsoppdrag. Det er imidlertid innenfor geodata/oppmåling arbeidet mye med retting i matrikkelen (landets offisielle eiendomsregister). Dette omfatter bl.a. retting iht. feillister fra Kartverket (fjerning av utgåtte eiendommer, etc.)

Geodata

jf. budsjettvedtak om geovekstprosjekt. Geovekst er et samarbeid om felles etablering, forvaltning, drift, vedlikehold og bruk av geografisk informasjon. Deltakere er Kartverket, kommunene, fylkeskommunene, NVE, Statens vegvesen, Bane NOR, Energi Norge, Telenor og Landbruksdepartementet med sine underliggende etater.

Det er etablert felles kjøreregler for samarbeidet, og felles målsetninger for kort og lang sikt, nedfelt i blant annet [Fylkesgeodataplan Trøndelag 2025-2028](#). Her er bl.a. Ytre Namdal satt opp for fotografering i 2026 i det såkalte «omløpsfotograferingsprosjektet».

Nasjonalt program for omløpsfotografering startet flyfotografering i 2006. Målsettingen var å fotografere hele landet i løpet av seks år, for deretter å gjenta fotograferingen i regelmessige intervaller på 5 til 10 år, avhengig av område. Statsforvalterens fellestjenester, Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) og Kartverket står for grunnfinansieringen av programmet. Det øvrige finansieres gjennom forvaltningssamarbeidet Norge digitalt og av Geovekst. Fotografering og tilrettelegging av bildene følger en langtidsplan. Det ble sist foretatt omløpsfotografering for hele Nærøysund i 2020. (For Rørvik og Kolværd ble det fotografert med mer detaljert oppløsning i 2022 – som reint Geovekstprosjekt, ikke del av omløp). Nærøysund kommune har gitt tilbakemelding til Kartverket om at vi ønsker å delta på omløpsfotograferingen som er planlagt i 2026. Flybildene benyttes i stor grad i saksbehandlingen. Basert på disse bildene vil det også bli ajourført

bl.a. veger og bygg utenfor sentrum, samt AR5 (arealressurskart; detaljert, nasjonalt heldekkende datasett som deler landarealer etter arealtype, skogbonitet, treslag og grunnforhold).

Departementet v/Kartverket har varslet at de ikke lenger skal drifte den nasjonale forvaltningsløsningen for planinformasjon, som kommunene er pålagt å ha.

iht. ny lov og forskrift vil det komme en ny løsning i løpet av 2025/2026, hvor kommunene må påregne utgifter, men som man ennå ikke vet omfanget av.

Plan

Det er få private planer til behandling, men behandling av planprogram for Ytre Vikna 2 som er en omfattende sak har tatt en del tid. I tillegg er det arbeidet mye med Kråmyra-Matmortua, det er bl.a. gjennomført flere konsultasjoner og befaring med reindrift. Av kommunale planer har det blitt arbeidet med planforslag for Storbjørkåsen, og innspill ifbm. 2.gangs høring av KPA er gjennomgått. I tillegg er planstrategi for 2025-2027 utarbeidet og sendt på høring.

Kommunedelplan for Rørvik er i startfasen. Planprogrammet ble vedtatt. Det er blitt jobbet med en del grunnlagsdata, samt at det skal utarbeides en overordnet strategi/visjon for planen. Det er søkt husbanken om midler for et prosjekt på boligstruktur/boligtype. Prosjektet skal gi kommunen gode analyser og resultater for å kunne ivareta fremtiden behov for alle aldersgrupper, samt kommunen tjenesteproduksjon. Det er pr 1 tertial ikke mottatt tilbakemelding på søknaden.

Eiendomsforvaltning

Arbeidet bl.a. med gjennomføring av salg av eiendommer fra kommunen til Kråkøya eiendom AS, inkl. sletting av heftelser, hjemmelsoverføring. Sletting av heftelser i kommunale eiendommer på Kolværd vedr. bioenergi Ytre Namdal. Kommunen har også deltatt på rettsmøte for jordskiftesak på Garstad.

I perioden har kommunen solgt eiendom på Bjørkeset Industriområde, nausttomt på Bjørkneset.

Jordbruk

Jernskrotaksjon og skjøtsel på Sør Gjæslingan er satt i gang. Det var opprinnelig planlagt møte med faglagene i mars/april med tema ny husdyrgjødselsforskrift. Forskriften er imidlertid ennå ikke trådt i kraft, og dialogmøtet med faglagene og bøndene er utsatt til høsten.

Følgende saker er behandlet:

- 7 saker etter jordloven § 1
- 3 søknader om konsesjon
- 22 søknader om tilskudd til drenering
- 1 SMIL søknad
- 13 søknader om tilskudd til avløsning ved sykdom
- 132 søknader om produksjonstilskudd
- 10 søknader om motorferdsel i utmark

Veterinærvaktordningen

Det har vært utfordrende å få nok veterinærer til å delta i veterinærvaktordninga flere steder i Namdalen, med unntak av Nærøysund. I tillegg har veterinærene krevd mer tilskudd for å delta i vaktordningen, på grunn av synkende næringsgrunnlag og utdaterte vaksatser.

Regionrådet har derfor bedt kommunedirektørene om å utrede muligheter for en felles veterinærvaktordning i Namdalen. Nærøysund vaktområde med Leka som administrasjonskommune, har i løpet av 1.tertial deltatt i to møter: ett med veterinærene i Nærøysund vaktområde og ett med andre kommuner i Namdalen.

Skogbruk

- Arbeider med JOB:U prosjekt i Nærøysund (sommerjobbtilbud i skogen for ungdom), hvor det var 18 søkere, intervju er gjennomført.
- Oppfølging av skogeiere som har areal som ikke er plantet etter hogst.

- Det er gjennomført en resultatkontroll skogbruk.
- Eksamen jegerprøven er gjennomført på Kolvereid.
- Søkt FK om tilskudd til rydding langs fv-veg for å forebygge viltpåkjørslar.
- Ellers er følgende saker behandlet: 2 stk landbruksveg (FAC), ca. 15 meldinger om hogst, 2 stk båndtvang/hundeloven og 1 sak skadefelling gås viltloven.

Strandrydding

Avdelingen legger til rette for informasjon på kommunens hjemmesider og sosiale medier, der frivillige oppfordres til å delta på frivillig rydding i forbindelse med nasjonale ryddeaksjoner. Frivillige oppfordres til å registrere sin ryddeaksjon på rydde.no, for å få en aksjonskode. Med en aksjonskode får frivillige levert ryddeavfall gratis på gjenvinningsstasjonene på Kolvereid og Rørvik. Ryddeutstyr fås på begge rådhusene.

Vannforvaltning, samhandling vannkoordinatorer, oppfølging Horvereidvatnet

Horvereidvatnet oppfyller ikke kravene til god økologisk og kjemisk tilstand. Da plikter kommunen i henhold til vannforskriften å følge opp med å finne årsaker, og bidra til at det gjennomføres tiltak for å oppnå god vannkvalitet. Det har i 1. tertial vært arbeidet med en prosjektbeskrivelse som har som mål å finne mulige kilder til redusert vannkvalitet fra landbruket rundt Horvereidvatnet. Prosjektbeskrivelsen utarbeides med bistand fra vannområdekoordinatorene, og den skal sendes ut til gårdbrukere i forkant av gårdsbesøk fremover.

Folkehelse og friluftsliv

Det er gjort en stor og viktig jobb med å oppdatere oversiktsdokumentet. Denne er tilgjengelig på kommunens hjemmeside: [Oversikt over helsetilstand - Nærøysund kommune](#). Det er arbeidet med dagsturhytteprosjektet – gjennomgang av søknader fra lag/foreninger om forslag til plassering, og det er gjennomført befaringer og møter.

ABC for god psykisk helse

Det har vært gjennomført flere samlinger for å øke fokuset på ABC for god psykisk helse i 1. tertial. ABC betyr å gjøre noe aktivt, gjøre noe sammen og gjøre noe meningsfylt. Psykisk uhelse er en av hovedårsakene til fravær og sykdom i Norge. Ved å gjøre ABC fremmes den enkelte og samfunnets psykiske helse. Dette bidrar til god samfunnsøkonomi og livskvalitet for den enkelte.

ABC – for god psykisk helse er en høre – gjøre strategi. Dette betyr at målet er at befolkningen skal vite hva ABC er og at flere skal gjøre ABC – aktiviteter. Undersøkelser fra HUNT viser at de som gjør mye ABC – aktiviteter lever bedre og lenger!

Med bakgrunn i dette jobber Nærøysund kommune med å fremme ABC for å bedre befolkningens helse og livskvalitet.

I 1. tertial har ungdomsrådet blitt involvert i arbeidet med ABC, det har vært gjennomført en skolemiljøuke på alle kommunens skoler i et ABC – rammeverk. Dette i etterkant av en orientering og

oppfordring i enhetsledermøte oppvekst og familie. Det har vært ABC-fokus på ungdomsklubben med spilling av ABC-kort. Det har vært gjennomført samling med tjenestene på helsehuset på Rørvik og helsehuset på Kolvereid med ABC-inspirasjon og oppfordring til å aktivt ta i bruk ABC i møte med tjenestemottakere. Det har blitt satt ut ABC-roll ups på rådhusene, i idrettshallene og på bibliotekene. Samt dialog med bibliotekene om hvordan de aktivt bidra i ABC-arbeidet. Det har blitt publisert ukens ABC-tips på facebooksidene Gode liv i Nærøysund, samt distribuert en ABC-turbingo. ABC har vært tema på frivillighetsforum for å diskutere med frivilligheten om hvordan vi kan jobbe sammen for å bedre befolkningens helse. Videre har AMU vedtatt at kommunen skal legge inn ABC-aktiviteter i HMS-årshjul, i personalmøter, og medarbeidersamtaler.

BUA Nærøysund

Antall utlån:

01.01.24 – 30.04.24 = 1862

01.01.25 – 30.04.25 = 779

Nedgangen skyldes lite eller nesten ingen vinterutlån - dårlig med snø i år.

BUA driftes av Ytre Namdal Vekst AS, som et Steam-tiltak. Avtalen er blitt sagt opp av Ytre Namdal Vekst AS. Ny avtale er på plass, slik at BUA fortsatt kan driftes av Steam. BUA er et godt tiltak og selv om det pr 1. tertial 2025 er færre besøkende.

Sykefravær, HMS og internkontroll

- Ingen HMS-avvik er registrert i perioden.
- Sykefraværstatistikk viser 0,8 % for korttid, og 0 % langtid.
- I løpet av 1.tertial er det gjennomført risikovurdering og utarbeidet HMS-plan for 2025.

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



8.4 Drift og infrastruktur

Kommunalteknikk

Organisasjon

Ansvarsområdet er en del av enheten drift og infrastruktur, og i det ligger det at innenfor ansvarsene 440 Bygg og 420 kommunalteknikk ses ressurser og økonomi under ett.

Enheten ledes av 1 enhetsleder, 1 avdelingsleder renhold og 1 avdelingsleder for ansvarsområdene 420, 440, 500 og 510. Dette for å få øke samhandling mellom de ulike ansvarsområdene. Omorganiseringen gir også kortere beslutnings- og informasjonsvei.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik	Regnskap 2024
420 Kommunalteknikk	9 637 144	11 123 164	-1 486 020	9 460 500

Mindreforbruket skyldes i all hovedsak at sommervedlikehold ikke er igangsatt.

Det har i perioden stort sett foregått vintervedlikehold på veg og er gjennomført innen vedtatte rammer. Vi ser at en større del av vintervedlikeholdskostnadene skyldes nødrepasjoner og utbedringer av veg på grunn

av mye nedbør i form av regn. I tillegg til innleide entreprenører så har eget personell og utstyr har i stor grad blitt brukt til gjennomføring av strakstiltak og utbedringer på kommunale grusveger.

Det er behandlet 23 vannmåler-søknader og 5 søknader om tilkobling til kommunalt vann- og avløpsnett.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet innenfor kommunalteknikk: 2,1 % korttidsfravær, 11,9 % langtidsfravær. Det blir høye tall pga få ansatte. Det totale fraværet var 14,0 %. Har en økning på ca 10 % med hovedvekt på langtidsfravær.

Årsaken til fraværet er kjent. Sykefraværet følges opp i henhold til fastsatte rutiner og sykmeldte følges opp fortløpende av avdelingsleder. Langtidssykmeldte er gradvis på vei tilbake så vi forventer en nedgang av sykefraværet iløpet av neste tertial.

Når det gjelder avvik innmeldt i Compilo så vises det til omtale under bygg.

Ansvar	Måned	Korttid (%)	Langtid (%)	Total (%)
Ansvar 420 Kommunalteknikk	Snitt 2024	1,6	2,6	4,2
	Januar	2,6	0	2,6
	Februar	3	19,1	22
Ansvar 420 Kommunalteknikk	Mars	0,2	16,2	16,4
	April	2,6	12,4	15,1
	Snitt Tertial 1	2,1	11,9	14,0

Bygg

Organisasjon

Ansvarsområdet er en del av enheten drift og infrastruktur, og i det ligger det at innenfor ansvarsområdene 440 Bygg og 420 kommunalteknikk ses ressurser og økonomi under ett.

Enheten ledes av 1 enhetsleder, 1 avdelingsleder renhold og 1 avdelingsleder for ansvarsområdene 420, 440, 500 og 510. Dette for å få øke samhandling mellom de ulike ansvarsområdene.

Omorganiseringen gir også kortere beslutnings- og informasjonsvei.

På ansvar 440 har vi for tiden 2 lærlinger, 1 i byggdrifter faget og 1 i overflate behandlings faget. To årsverk har sluttet på ansvar 440 i løpet av 1. tertial i 2025. Ingen av disse har blitt erstattet. Det arbeides med å tilpasse organisasjon og drift i forhold til dette.

De ansatte på byggdrift og kommunalteknikk skal samlokaliseres på en lokasjon på de 2 kommunesentrene. For tiden så arbeides det med å legge til rette for samlokalisere byggdrift og kommunalteknikk på Rørvik i dagens

kommunelager/gamle brannstasjon. Noe ombygging/tilpasning må påregnes. Dette tiltaket vil forenkle samhandling av både ansatte og sambruk av utstyr/maskinpark. Ansatte og maskin/bilpark vil bli samlokalisert i løpet av 2. tertial. Flytting av material og utstyr etc. vil bli slutført i siste tertial. Samlokalisering av ansatte på Kolvereid avhenger av utredning av ny brannstasjon på Kolvereid.

Det er arbeides også med endring i organiseringen av byggdriftere. Byggdrifterne er i dag organisert i ett team, hvor oppgaver i all hovedsak fordeles i via et bestiller/utfører system, samt årshjul. Det som nå vurderes er en mer sone/bygg fordeling, hvor den enkelte får dedikert mer ansvar for sin sone/bygg. Dette for å kunne få en bedre internkontroll, kortere veg med kontakt av brukerne, mindre administrasjon, samt å oppnå et godt eierskap til «sitt» bygg.

Økonomi og drift

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik	Regnskap 2024
440 Byggdrift	16 210 619	14 240 360	1 970 259	14 114 545

Det er pr 1 tertial et merforbruk på ansvarsområdet tilsvarende kr 1,9 mill. kroner. Dette skyldes i all hovedsak energikostnader, som normalt har et høyere forbruk det 4 første månedene. Dette utgjør ca 1,4 mill. kroner. Ut ifra prognosene vil dette jevne seg ut året sett under ett, men per 1. tertial ligger det an for et merforbruk på energi, totalt over året, på ca 3-400 000 kroner.

Det er høy forbruk på vikarer renhold og overtid. Overtid skyldes alarmer som kommer fra bygg, og aksjoner som oppstår etter ordinær arbeidstid. Her trengs det en gjennomgang på hva som er

«nødvendig» å rykke ut på for å begrense utgiften. Inntektene er tråd med budsjett.

Selv om det er stort avvik per 1. tertial vil dette kunne løses innenfor rammene til ansv 440/420.

Det arbeides godt med å holde driften innenfor budsjett, men pga. at det er meget nøkternt, samt at det ombygginger/tilpasninger for å legge til rette for endret bruk av lokaler, så er det i hovedsak strakstiltak og mindre utbedringer som har blitt utført. Det vil si at det ikke er rom for forebyggende vedlikeholdstiltak.

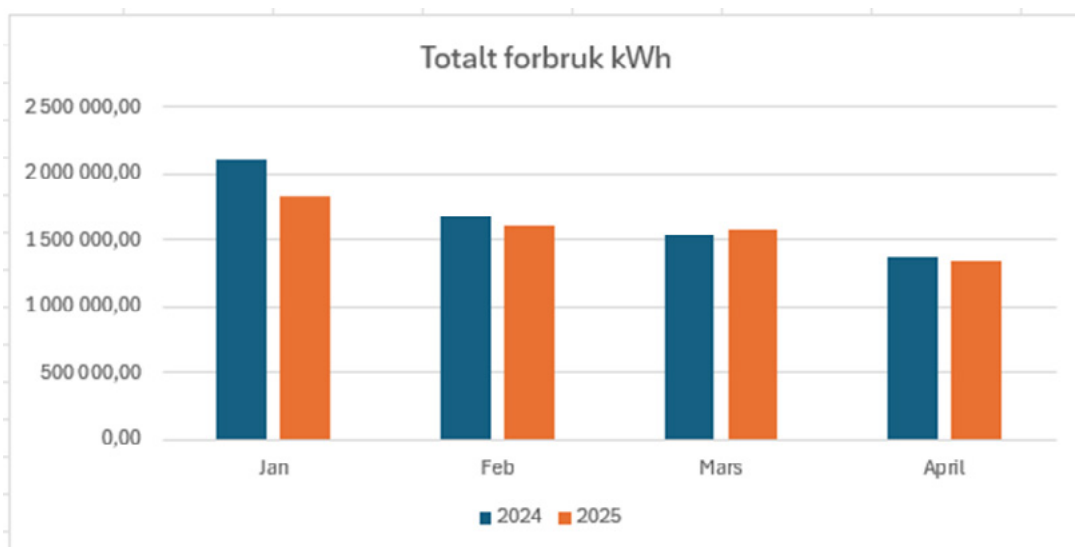
Utover ordinær drift kan følgende tiltak nevnes:

- Fullføring av etableringen av kontorer for Nærøysund kirkelige fellesråd i Kolvereid Rådhus.
- Tilrettelegging av 2. etg. på NBBS for flytting fra Sjøsidan til NBBS.
- Utskifting av tak og omgjøring kontor på Austafjord skole.
- Ombygging av NAV – her utføres en god del av arbeidet i egenregi
- Utbedringer av skade på Rørvik svømmehall
 - Denne skaden er delt i to. Det ene er bygningsmessig skade. Denne dekkes av KLP og styres av KLP via deres takstmann i samarbeid med kommunens prosjektleder. Pr 1 tertial er dette arbeidet i slutfasen

- Del to går på bassengteknisk. Her er saken vært ute på anbud og det foregår nå en evaluering av disse. I tillegg har det vært en del runder med forsikringsselskapet om selve oppgjøret.
- Det jobbes opp mot at bassenget skal være i drift september 2025.

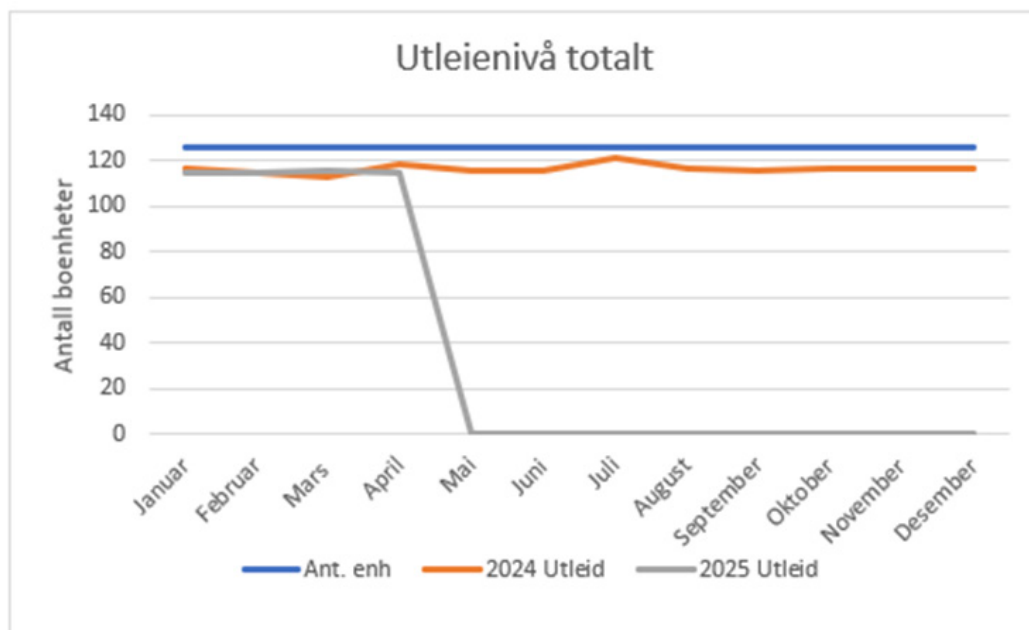
Energiforbruk

Totalt energiforbruk pr 1. tertial er på 6 378 000 kWh. Dette er ca 5 % lavere enn sammenlignet med 2024. Forbruket er fordelt på el-kraft ca 4 982 000 kWh og biovarme ca 1 396 000 kWh.



Utleie

Nærøysund kommune har 126 omsorgsboliger som leies ut. Vi har fokus på å få disse raskt i omløp. Ved utgangen så ligger vi på 91,3 % som er tilnærmet samme nivå som snittet for 2024. ROP-boliger byggetrinn 1 var overtatt og utleid i hele perioden.



Sykefravær, HMS og internkontroll

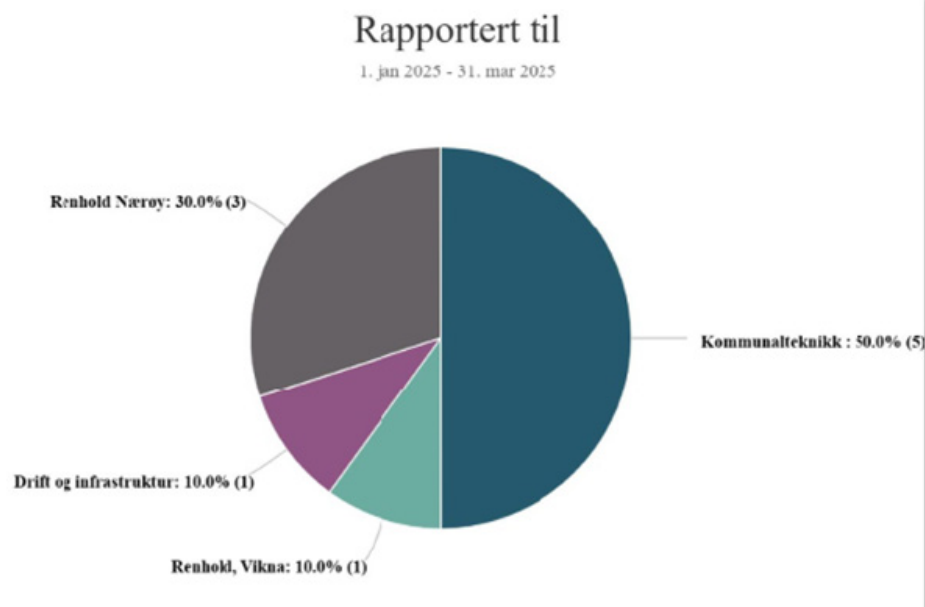
Sykefraværet innenfor byggdrift og renhold:
1,7 % korttidsfravær, 10,4 % langtidsfravær. Det totale fraværet var 12,0 %.
Det er en liten nedgang på 0,5 % fra

gjennomsnittet for 2024, nedgangen er innen langtidssykefravær. Årsaken til fraværet er kjent. Sykefraværet har blitt fulgt opp ihht fastsatte rutiner og sykmeldte blir fortløpende fulgt opp av avdlingslederne.

Ansvar	Måned	Korttid (%)	Langtid (%)	Total (%)
2024 - Ansvar 440 Byggedrift	Snitt 2024	1,6	10,9	12,5
2025 - Ansvar 440 Byggedrift	Januar	0,6	12,1	12,7
	Februar	2,3	10,2	12,4
	Mars	2,4	9,1	11,4
	April	1,4	10,2	11,6
	Snitt Tertial 1	1,7	10,4	12,0



Det har blitt meldt inn totalt 10 avvik i Compilo på Drift og infrastruktur hvorav 4 avvik ble innmeldt av renhold. Resterende ble meldt inn av kommunalteknikk. Alle avvik ble lukket ved å sette i bestilling nødvendige tiltak.



Det har blitt gjennomført branntilsyn på 1 bygg. Oppfølging/lukking av avvikene fra tilsynet vil bli iverksatt.

VAR-området

Ansvarsområdet består av vann, avløp, renovasjon, slam og feiing. Dette er områder som kommer inn under selvkost. Organisatorisk ligger dette inn under enheten drift og infrastruktur

Økonomi

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik
500 Vann	-5 823 330	-5 004 841	-818 489
510 Avløp	-1 371 584	-1 506 457	134 873
520 Renovasjon	390 754	-1 231	391 985
530 Slam	-83 857	-162 254	78 397
540 Feiing/tilsyn	-85 074	9 134	-94 208

**Ansv 500**

Gebyrinntektene i tråd med budsjett.

Et mindreforbruk skal dekke negativt fond, ref. budsjettvedtak

Ansv 510

Gebyrinntektene er i tråd med budsjett.

Avvik skyldes utgifter på nettet/renseanlegg høyere enn periodisert budsjett. Dette vil bli utjevnet i løpet av året.

Ansv 520

Gebyrinntektene er lavere enn budsjettet.

Dette er et avvik som må kartlegges, noe som vil bli gjort i den kommende perioden. Noe av årsaken til avviket kan være at abonnentene selv nå kan styre hvor ofte de ønsker fakturaer, noe som vil medføre at inntektene ikke er linjær. Utgiftene fra MNA er per mnd.

Ansv 530

Gebyrinntektene er lavere enn budsjettet.

Dette er et avvik som må kartlegges, noe som vil bli gjort i den kommende perioden. Noe av årsaken til avviket kan være at abonnentene selv nå kan styre hvor ofte de ønsker fakturaer, noe som vil medføre at inntektene ikke er linjær. Utgiftene fra MNA er pr mnd.

Ansv 540

Gebyrinntektene i tråd med budsjett.

Mindreforbruk skyldes vakanse i stilling.

Drift**Vann:**

Har stort sett kun drevet ordinert drift og tilsyn av vannverk og pumpestasjoner, samt en del generelt vedlikehold og skiftet utslitte pumper på 2 lokasjoner.

Vannproduksjon tertial 1 - 2025:

- Forbruk av produsert vann Nærøysund vannverk 568 000 m³ (2024 - 551 000 m³). Største forbruker bruker ca 88 000 m³. (15 % av produsert vann)
- Forbruk av produsert vann Oplø Vannverk 15 200 m³ (2024 - 15 200 m³)

- Forbruk av produsert vann Kjella Vannverk 18 400 m³ (2024 - 10 100 m³)
 - Stort avvik skyldte i hovedsak lekkasje i vinter, over lang tid, til en abonnent. Så lite l/s at lekkasjealarm ikke utløste.
- Forbruk av produsert vann Ytre Vikna Vannverk 53 300 m³ (2024 - 58 800 m³)

Vi har hatt 1 brudd på hovedledningen mellom Rokkvatnet og renseanlegget på Finne. Var i dette tilfellet utfordrende å lokalisere bruddet pga generelt mye vann ute i terrenget. Vi har lokalisert og utbedret 2 lekkasjer på nettet. Lekkasjesøk vi bli intensivert utover sommeren.

Det har ar i perioden ikke hatt noen avvik på vannprøvene. Det er i henhold til prøvetakingsplanen tatt ut og fått analysert 5 råvannsprøver og 30 prøver av vann levert ut til forbrukerne, disse prøvene er tatt på ulike steder i forsyningssystemet.

Den nye trykkøkingsstasjonen på hovedledningen er overtatt og satt i drift.

Nytt brannvarslingsanlegg har blitt installert og satt i drift på Oplø og Finne vannverk, gjenstår kun montering av nøkkelbokser for brannvesenet. Har fått etablert vannkiosk på den nye brannstasjonen på Rørvik, den er med på å redusere trykkstøt på ledningsnettet, samt sikre mot tilbakeslag på ledningsnettet ved fylling av eksterne og interne tankbiler.

Avløp

Har stort sett kun drevet ordinær drift og tilsyn av renseanleggene og avløpspumpestasjonene samt en del generelt vedlikehold.

Har en del ledningsstrek med avvik som vi gjennomfører periodisk spyling for å forhindre tilbakeslag.

Har hatt en del utrykninger grunnet meldinger om tett avløp. På ca 50% av disse har feilen vist seg å ligge på private stikkledninger.

Renovasjon og slamtømming går etter fastlagt plan, har ikke hatt noen avvik hittil i år. Det er i perioden mottatt 2 avvik på anlegg.

8.5 Kommunalsjefens oppsummering

Ansvar	Sum periode 4 korrigert	Sum budsjett periode 4	Sum avvik	Regnskap 2024
4 Teknisk summert	32 592 860	32 487 463	105 397	
400 teknisk	123 357	776 669	-653 312	144 536
410 Plan/byggesak/landbruk	2 448 722	2 016 748	431 974	-
420 Kommunalteknikk	9 637 144	11 123 164	-1 486 020	9 460 500
430 Brann	4 173 018	4 330 522	-157 504	4 154 057
440 Byggdrift	16 210 619	14 240 360	1 970 259	14 114 545

Økonomi

Kommunalområdet har totalt sett et lite merforbruk. Dette skyldes at driftsutgiftene ikke er lineære og det er høyere utgifter de første vintermånedene. I tillegg er selvkostområdene innenfor ansvar 410 med i oppsettet.

Det er per nå mulig å drifte innenfor budsjett, men det forutsettes at det ikke blir noen ekstraordinære hendelser. Som det fremgår av økonomioversikten er det lite rom for tiltak utover normal drift. I tillegg skal kommunalområdet bidra til omstillingen for at Nærøysund kommune skal få på plass en bærekraftig drift. For kommunalområdet utgjør dette 3 mill. kroner. Tiltak vil fremkomme i egen sak.

Sykefravær/HMS

Sykefraværet kommunalområdet er totalt på 10,5 %. 2,2 % på egenmeldt fravær og 8,3 % på langtidsfravær. Det noe høyt sykefravær innenfor kommunalområdet. Det jobbes med god oppfølging, fortløpende samtaler og en holdningsendring på at man skal stille på jobb og gjennomføre tilpassende oppgaver hvor det er mulig. På sikt vil dette gi en positiv effekt på sykefraværet.

Det arbeides med å få på plass bedre rutiner innenfor internkontroll, og spesielt innenfor dokumentasjonskravet. Dette skal ha prioritet fremover.

Drift

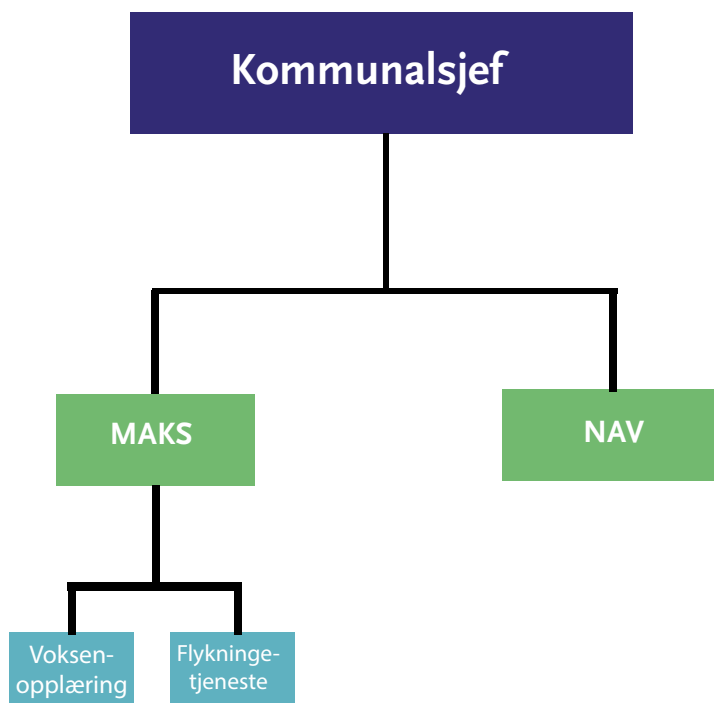
Tjenesteområdene innenfor teknisk består av bygg og eiendomsforvaltning, veg, vann og avløp, park og idrettsanlegg, kommunale boliger, brannberedskap, forebyggende brannvern og feiing, plan, byggesak, oppmåling, landbruk, folkehelse, viltforvaltning, samfunnsplanlegging og klima/miljø. Dette er et område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

Selv med nøkterne budsjett, klarer kommunalområdet å gjennomføre en god del tiltak. Det er fokus på «brukernes» behov til det beste for interne og eksterne brukere. Det er en realitet at det er et stort vedlikeholdsetterslep og behov for fornying/utvikling på en del områder. Slik situasjonen er nå vil det ikke være rammer for å kunne ivareta dette og det må derfor forventes at bygg/anlegg ikke er like godt vedlikeholdt som det burde.

Det er nevnt i tidligere rapporter at det vil være behov for oppgraderinger innenfor biler og maskiner. Spesielt nevnes brannbil, som nå er 25 år. Det har i denne perioden vært en del ekstraordinære utgifter på reparasjoner. Dette er noe som en må se på i forbindelse med kommende budsjett/økonomiplanarbeid.

Kommuneplanens arealdel har vært på 2 gangs høring og det er en del innsigelser på planen. Dette jobbes det nå med og det vil bli fremmet en sak i den kommende perioden. Kommunedelplanen for Rørvik vil nå komme i gang. Dette vil være en viktig plan for å kunne utvikle Rørvik for fremtiden og en ser frem til mange spennende prosesser og løsninger.

9.0 Kommunalsjefområde NAV/ Samhandling



9.1 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. Flykningetjeneste 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.

Organisasjon

Kommunalområdet Nav/Samhandling består av enhetene Nav Nærøysund som betjener innbyggerne i kommunene Nærøysund, Leka og Bindal, samt MAKS (Mangfolds og kvalifiseringssentret) som består av voksenopplæringen og flyktningetjeneste for

Nærøysund kommune. MAKS ble 1. januar 2024 flyttet fra kommunalområdet Familie og oppvekst til kommunalområdet NAV/Samhandling. Dette for å få en bedre utnyttelse av ressursene på tvers av NAV og flyktningetjeneste. I tillegg har voksenopplæringen en viktig rolle med hensyn til å kvalifisere mennesker til arbeidslivet.

9.2 NAV

Økonomi

Kommunalområde	Budsj inkl Avvik R-B			
	Regns 4/25	endr 4/25	4/25	Regns 4/24
6 NAV / Samhandling	22 061 690	20 809 576	1 252 113	29 679 264
600 NAV leder / Kommunalsjef samhandling	14 167 752	12 048 105	2 119 644	16 252 011
640 Maks	7 893 938	8 761 471	-867 531	13 427 253
Totalsum	22 061 690	20 809 576	1 252 113	29 679 264

Den økonomiske situasjonen for NAV Nærøysund er utfordrende. Nav har i 2025 fått økt budsjetttrammen sin betraktelig i forhold til foregående år. Sosialbudsjettet alene er i år på ca 25 millioner kroner.

I 2024 utbetalte Nav Nærøysund i overkant av 31 mill. kroner i økonomisk sosialhjelp til innbyggere i Nærøysund kommune. Inngangen til 2025 (1. tertial) har vært noe bedre, men er fortsatt over budsjett. Regnskapet for Nav viser et merforbruk på ca. 2,1 mill. kroner i forhold til budsjett. Foreløpige prognoser viser at det vil bli utbetalt ca 28 mill. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2025, om man ikke klarer å finne andre varige løsninger for gruppen sosialhjelpsmottakere.

Nav Nærøysund opplever en reduksjon i antall mottakere av økonomisk sosialhjelp. Samtidig er det en dreining i brukergruppene som mottar støtte. Økningen i gruppen flyktninger medfører at reduksjonen i utbetalinger ikke samsvarer med reduksjonen i antall brukere totalt. Dette på grunn av gruppen flyktninger mottar i snitt mer i

økonomisk sosialhjelp enn brukere i den ordinære gruppen.

Årsaken til at mange 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 og Nærøysund.
- Nærøysund kommune har høy andel arbeidsledige og mange i utenforskap.

**Drift:****Ressurser:**

Ressurs	Opprinnelig ressurs	Pr. 31.12.24.	Pr 30.04.25.	Merknad
Gjeldsrådgiver	100	100	100	
Gjeldsrådgiver	40	30	20	Maks 20% jobb, mulig annen løsning
Gjeldsrådgiver	60	60	60	Vikar. Slutter 31. juli
Saksbehandler	100	100	100	
Saksbehandler	100	100	60	Sykmeldt
Saksbehandler	50	50	50	
Saksbehandler	100	60	100	Slutter 1. juli
Saksbehandler	60	40	0	Sykmeldt, usikkert videre
Saksbehandler	100	100	40	
Saksbehandler	100	70	0	Permisjon fra 1. august,
Saksbehandler (midlertidig)	100	100	100	
Saksbehandler (midlertidig)	50	80	50	50/50 MAKS og Nav, ferdig august 25. Ønskes tilbake til MAKS.
Syfo	100	40	40	
Maks Skodd	100	100	100	Prosjekt ferdig 31. juli
Avdelingsleder	100	100	100	
Sum	1260	1130	920	

Oversikten viser ressurser på kommunal side ved årsskiftet. Opprinnelig ressurs er egentlig 12,60 årsverk, men på grunn av sykemeldinger, permisjon og nedgang i stillinger var ressursen ved årsskiftet på 11,30 årsverk. På slutten av april er ressursen 9,20 årsverk. Den ytterligere nedgangen skyldes sykemeldinger. Det er saksbehandlerressursen som har nedgang, og dette fører til stor usikkerhet med tanke på tilgjengelige ressurser.

Én person går av med pensjon i løpet av sommeren, to vikariater avsluttes på grunn av at de nærmer seg tre år, én stilling går ut i ett års permisjon fra august, og flere stillinger har sykemeldinger, og er dermed uavklart med tanke på når de kommer tilbake og i evt. stillingsprosent.

Nav- kontoret fikk i løpet av 2024 økning i saksbehandlerressursen. Dette har vært positivt, da flere ressurser har gitt bedre tid til:

- grundigere kartlegginger og vurderinger.
- utsendelse av forvaltningsbrev om lengre saksbehandlingstid
 - Forvaltningsbrev fører til bedre prioritering mellom hvilke saker som haster og hvilke som kan vente
- å innhente dokumentasjon i forbindelse med søknader om økonomisk sosialhjelp
- vurderinger på hvilke utgifter som godkjennes og ikke
 - dette fører til riktigere utmåling av stønad
- å skrive gode vurderinger i vedtak
- bedre tid til råd og veiledning ifht. hverdagsøkonomi, komme i arbeid, eller søke ulike folketrygdytelser



Våren 2024 ble kommunestyret og administrasjonen informert om ressursituasjonen ved Nav Nærøysund. Kontoret hadde allerede for få ressurser og fikk i tillegg inn to sykemeldinger i to fulle årsverk. Denne ressursituasjonen førte til

at NAV Nærøysund utarbeidet en liste over hvilke brukere som skal prioriteres. Likevel hadde kontoret ikke mulighet til å arbeide med disse prioriterte gruppene, fordi vi opprinnelig var for få ansatte på tidspunktet før sykemeldingene kom inn:

Brukere under 30 år med barn	Brukere over 30 år med barn	Bruker under 30 år uten barn	Personer som søker krisehjelp og komplekse utfordringer/ rusproblemer/ disponeringsproblemer
Minst en av foreldrene må være under 30 år			
Familien skal kartlegges med vekt på: - Barnas situasjon - Arbeid og inntekt - Økonomi	Familien skal kartlegges med vekt på: - Barnas situasjon - Arbeid og inntekt - Økonomi	Ungdommen skal kartlegges med vekt på: - Arbeid og inntekt - Økonomi	Kartlegge og behandle krisehjelpssaker
Tiltak:	Tiltak:	Tiltak:	Tiltak:
Arbeid og inntekt: - Utdanning - Kvalifiseringsprogrammet - Arbeidsmarkedstiltak - Søke folketrygdytelse og andre ytelser	Arbeid og inntekt: - Utdanning - Kvalifiseringsprogrammet - Arbeidsmarkedstiltak - Søke folketrygdytelse og andre ytelser	Arbeid og inntekt: - Utdanning - Kvalifiseringsprogrammet - Arbeidsmarkedstiltak - Søke folketrygdytelse og andre ytelser	
Samarbeid med andre om både foreldre og barn: - Prioritert gruppe i NAV – ungdomsgarantien - Ansvarsgruppemøter for foreldre, ikke barn - Samarbeidsmøter om foreldre	Samarbeid med andre om både foreldre og barn: - Prioritert gruppe i NAV – ungdomsgarantien - Ansvarsgruppemøter for foreldre, ikke barn - Samarbeidsmøter om foreldre	Samarbeid med andre om både foreldre og barn: - Prioritert gruppe i NAV – ungdomsgarantien - Ansvarsgruppemøte - Samarbeidsmøter	Samarbeidsmøter/ ansvarsgruppemøter
Jevnlige oppfølgingsmøter Minimum hver måned	Jevnlige oppfølgingsmøter Minimum annenhver måned	Jevnlige oppfølgingsmøter Minimum hver måned	Jevnlige møter ved behov
Økonomisk råd og veiledning Gjeldsrådgiving	Økonomisk råd og veiledning Gjeldsrådgiving	Økonomisk råd og veiledning Gjeldsrådgiving	Tilby økonomisk råd og veiledning
Bolig - Sikre en forsvarlig bolig - Unngå utkastelse hvis mulig	Bolig - Sikre en forsvarlig bolig - Unngå utkastelse hvis mulig	Bolig - Sikre en forsvarlig bolig - Råd og veiledning ved varsel om utkastelse av bolig	

Med dagens situasjon kan vi ikke arbeide etter overnevnte prioriteringsliste. En reduksjon i stillinger fører til at Nav- kontoret må prioritere de viktigste oppgavene.

Ressurssituasjonen i fjor vår førte i tillegg til at NAV- kontoret lagde en prioriteringsveileder i forhold til søknader om økonomisk sosialhjelp. Krisehjelpssøknader skal tas først, og det skal være reelle kriser som skal avhjelpe.

En reell krise er hvis

- man ikke har mat hjemme
- strømmen er stengt
- man ikke har noe sted å sove/oppholde seg neste døgn.

Krisesøknader tas i prioritert rekkefølge:

1. Barnefamilier prioriteres først:

- man ikke har mat hjemme
- strømmen er stengt
- man ikke har noe sted å sove/oppholde seg neste døgn.

2. Deretter enslige:

- man ikke har mat hjemme
- strømmen er stengt
- man ikke har noe sted å sove/oppholde seg neste døgn.

3. Personer som har utfordringer med disponering av inntekt/rus/psykiatri

Disse personene har et stort behov for krisehjelp.

Tiltak:

- Råd og veiledning om budsjett, disponering av penger, hverdagsøkonomi
- Økonomisk verge
- Jevnlige samtaler

- Klare grenser og rammer, henviser til riktig instans

Dessverre vil Nav ikke ha nok menneskelige ressurser til å iverksette disse tiltakene overfor denne gruppen, da utfordringene er så store og krever omfattende veiledning og oppfølging. De som «maser» prioriteres på lik linje med andre, de vil ikke få «ekstrahjelp», de kan ikke «mase» seg fram i køen. Disse vil skape uro i andre instanser.

4. Barnefamilier:

- Husleie, strøm og livsopphold

5. Enslige:

- Husleie, strøm og livsopphold

6. Alle

Andre utgifter – eks utgifter til bil, tannlege osv.

Reduksjonen i ressurser, fører til at porteføljen vil bli omfordelt på andre saksbehandlere. Framover vil fokuset være på å saksbehandle søknader om økonomisk sosialhjelp, og Nav Nærøysund vil derfor arbeide etter overnevnte prioriteringsveileder. Dette medfører at Nav per nå ikke kan

- gjennomføre brukermøter og samarbeidsmøter
- gi økonomisk rådgivning (som kan føre til lavere forbruk og dermed mindre krisehjelp)
- kartlegge barnefamilier (som Statsforvalteren har vært tydelig på at må gjøres)
- ha fokus på ytelser og aktivitet (særlig med tanke på ungdommer)
- normal saksbehandlingstid
- bedre individuelle vurderinger i vedtak
- arbeide med kvalifiseringsprogrammet

som til sammen påvirker utbetalingene av økonomisk sosialhjelp. En stor bekymring er at ansatte blir utslitte som igjen fører til risiko for sykemeldinger.



Økonomisk sosialhjelp

Oversikten viser at det har vært en reduksjon i antall brukere og utbetalinger når det gjelder sosialhjelpsmottakere uten flyktningbakgrunn. Økning i ressurser har ført til denne reduksjonen av utgifter.

Nærøysund sosial	Januar		Februar		Mars		April	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Totalt brukere utbet	1 132 130	1 662 191	1 101 610	1 701 723	1 070 707	1 881 813	1 373 344	1 824 095
Totalt brukere	100	153	116	159	113	167	129	151
Utbetaling ungdom	300 943	511 281	286 873	460 885	388 160	516 559	504 048	529 967
Antall ungdommer	28	58	28	47	36	55	44	47
Utbetaling barnefam	461 092	783 236	401 244	823 189	444 575	1 045 606	687 099	777 179
Antall barnefam	36	61	40	63	39	69	47	54

Oversikten under viser at det har vært en økning i antall flyktninger som mottar økonomisk sosialhjelp. Økningen skyldes at flere har avsluttet introduksjonsprogrammet, og har behov for full økonomisk sosialhjelp fordi de ikke har kommet i arbeid, eller supplerende økonomisk sosialhjelp på

grunn av delvis inntekt. I 2024 ble 64 personer ferdig med introduksjonsprogrammet hvorav 58 var fra Ukraina. 62,5 % av disse kom ut i arbeid/utdanning (ikke grunnskole).

Nærøysund flyktning	Januar		Februar		Mars		April	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Utbet. totalt ant brukere	1 566 996	888 254	1 331 993	966 345	1 015 828	1 060 958	1 658 821	1 471 836
Totalt ant brukere	71	53	72	53	58	54	73	69
Utbetaling ungdom	271 094	140 379	166 343	125 039	151 472	125 888	193 778	166 350
Antall ungdommer	13	10	12	9	11	9	13	13
Utbetaling barnefam	803 291	540 350	933 520	638 351	891 309	701 807	915 023	934 396
Antall barnefam	39	29	42	28	40	29	40	39

Statlige tjenester

Nav Nærøysund startet 1. tertial med totalt 2,8 årsverk, men er blitt gradvis redusert på grunn av sykemeldinger. Én person går ut i ett års permisjon fra medio mai, og blir erstattet av sykevikariat i 80 %. Vikaren startet i mars i 20 % stilling og økte stillingen i slutten av april måned. De fleste brukerne søker arbeidsavklaringspenger i rett tid. Saksbehandlingstiden på arbeidsavklaringspenger

er lang, og det fører til behov for økonomisk sosialhjelp i søknadsperioden. I tillegg spiller overgangen mellom sykepenger og arbeidsavklaringspenger også inn, da vi ofte må vente lang tid på legeerklæringer. Saksbehandlingstiden på sykepenger har vært ca 8 uker, og dette fører til økt behov for økonomisk sosialhjelp.

I første tertial har totalt 2,2 årsverk arbeidet med arbeidsavklaringspenger (AAP). Én person har vært 100% sykmeldt siden sommeren 2024. I april fikk Nav- kontoret satt inn vikar i 100% stilling i seks måneder.

Saksbehandlingstiden på arbeidsavklaringspenger har vært mellom 12 og 14 uker. Fortsatt opplever vi at det i enkelte saker tar lang tid å få tilstrekkelig opplysninger fra lege og bruker. Søker ikke bruker i god tid før sykemeldingsåret tar slutt, vil det bli behov for økonomisk sosialhjelp.

Teamet som arbeidet med ordinære arbeidssøkere har vært bemannet med to årsverk. Saksbehandlingstiden på dagpenger har vært på 6 uker gjennom hele året, tidligere var behandlingstiden på tre uker. Manglende innsending av dokumentasjon fører til ekstra lang saksbehandlingstid. I 2021 ble karantenetiden for dagpenger endret fra 12 til 18 uker for personer som sier opp jobben selv. Nav- kontoret har 18 personer som har under 26 uker igjen av sin dagpengeperiode. 9 av disse har under 12 uker igjen. Disse personene kan muligens ha behov for økonomisk sosialhjelp, hvis det ikke lykkes dem å komme i arbeid før dagpengeperiodens utløp.

Gjeldsrådgiving

Per i dag er ressursen på gjeldsrådgiving totalt 1,8 årsverk. Ressursen reduseres til 1,2 årsverk fra 1. august, da personen som har vikariat, ikke får forlenget denne på grunn av den økonomiske situasjonen i kommunen. Dette fører til at ressursen som er igjen kan arbeide med gjeldssaker på nivå 2 og 3, altså saker der bruker er midlertidig eller varig ute av stand til å betjene gjelden. Saksbehandlerne må ta saker på nivå 1, som er saker der bruker kan betjene gjelden, men f.eks. har disponeringsutfordringer.

I første tertial kom det inn totalt 21 saker og det ble avsluttet 19 saker. Pr 07.05. arbeider gjeldsrådgiverne med 38 saker. 11 av disse sakene er på nivå 2 og 18 saker er på nivå 3. I 8 av sakene er bolig begjært tvangssolgt og i 5 av sakene står boligen i fare for å bli begjært tvangssolgt. I 24 av sakene har brukerne barn.

Vi opplever en økning i brukere som har helseutfordringer, behov for økonomisk verge og/eller sammenblanding mellom bedrifts- og privatøkonomi. Flere av sakene omhandler enkeltpersonforetak. Nav har ikke anledning til å arbeide med næringsgjeld, slik at disse personen først må avvikle enkeltpersonsforetaket før Nav kan hjelpe. I flere av sakene får vi ikke gjort noe, da personen ikke har (nok) inntekt til å betjene gjelden.

Nav- kontoret vil ha fokus på å få kartlagt sakene raskt, slik at de kan sendes over til kompetansesenter for gjeldsrådgiving på Steinkjer, som arbeider med å finne løsninger i komplekse gjeldssaker.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Nav har i første tertial hatt et korttidsfravær på 2,2 % og et langtidsfravær på 7,5 %. Dette gir et samlet fravær på 9,7 %. Langtidsfraværet er for høyt, samtidig er det meste av dette direkte knyttet til kronisk sykdom.

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

HMS-møter gjennomføres en gang pr måned.

9.3 MAKS – innvandringstjenesten

Økonomi og drift

Kommunalområde	Budsj inkl		Avvik R-B	
	Regns 4/25	endr 4/25	4/25	Regns 4/24
6 NAV / Samhandling	7 893 938	8 761 471	-867 531	13 427 253
640 Maks	7 893 938	8 761 471	-867 531	13 427 253
Totalsum	7 893 938	8 761 471	-867 531	13 427 253

Gjennomgang av regnskapet viser at MAKS har et mindreforbruk på ca 0,9 mill kroner. Enheten har heller ikke fakturert andre kommuner og fylkeskommunen, så mindreforbruket er i realiteten enda større. I tillegg skal det i tas inn bundne fond som vil gi et bedre resultat. Introlønn er også under budsjett.

Bosetting

Kommunestyret i Nærøysund har i 2025 vedtatt å bosette inntil 30 flyktninger. MAKS ser utfordringer med mottak av flyktninger, ettersom enheten skal sjekke ut med flere enheter før det kan svares opp innen en uke til IMDI om tildelingen. Per 1. mai har MAKS ikke tatt imot flyktninger som er anmodet fra lmdi. For best mulig utnyttelse av tilgjengelige ressurser så ser MAKS at bosetting bør søkes gjennomført gjennom hele året.

Enheten er under omstilling og skal redusere bemanning gjennom 2025. Enheten har allerede siden 1. januar redusert med ca 1,7 stilling og ytterlig reduksjon fra 1. august 2025.

MAKS har gjennomført bransjekurs til butikkfaget og ønsker å kunne tilby flere slike kurs. Dette må tilpasses ulike bransjer, men er et fint tiltak for personer i utenforskap, og for personer som står utenfor arbeidslivet.

Sykefravær, HMS og internkontroll

MAKS har stabile arbeidstakere både på flyktning og på voksenopplæringen.

MAKS har et fravær fra 01.01.25-30.04.2025 som sier 2,4 % med korttidsfravær og 9,8 % på langtidsfraværet. Totalt gir dette enheten et fravær på 12,2 % fra 01.01.2025 til 30.04.2025.

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.

HMS-møter gjennomføres en gang pr måned.

HMS-gruppen er aktiv, og ansatte har hatt opplæring i førstehjelp, og enheten har fokus på at enheten må jobbe med arbeidsmiljøet spesielt i slike tider med reduksjon av ansatte og lite flyktninger som kommer.

I tillegg skal enheten jobbe med risikovurdering som ble arbeidet med i 2024 sammen med bedriftshelsetjenesten.

Enheten har valgt nytt verneombud ettersom det tidligere verneombudet skiftet stilling i kommunen 1. januar 2025. Det nye verneombudet ønsker opplæring/kurs.



9.4 Kommunalsjefens oppsummering

For Nav så har inngangen til 2025 har vært bedre enn tilsvarende periode i 2024. Det er i denne perioden utbetalt ca. 1 million mindre i sosialhjelp. Nav Nærøysund opplever en samlet nedgang i antall brukere som trenger økonomisk sosialhjelp. Samtidig ser Nav at innenfor gruppen flyktninger er det fremdeles en økning av sosialhjelpsmottakere. Det er også bekymringsfullt at andelen barn som kommer fra familier som mottar økonomisk sosialhjelp er svært høy i Nærøysund.

Omstillingsbehovet med bakgrunn i redusert bosetting av flyktninger har vært utfordrende for kommunalområdet, og da spesielt for MAKS. Å stå i en omstillingsprosess har vært vanskelig for de ansatte ved enheten. Det må derfor påpekes at de ansatte har gjort en formidabel jobb, og at dette ikke har ført til dårligere kvalitet på tjenestene som er levert.

Kommunalområdet må også fremover jobbe målrettet for å hjelpe Nærøysund sine innbyggere med å være mest mulig selvforsørgende og gjennom dette redusere kommunens utbetalinger over sosialbudsjettet. Dette er avgjørende for å sikre bærekraftig drift av Nærøysund kommune.



Nærøysund kommune

Postadresse:

Nærøysund kommune
Postboks 133, Sentrum,
7900 Rørvik

Kontakt:

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