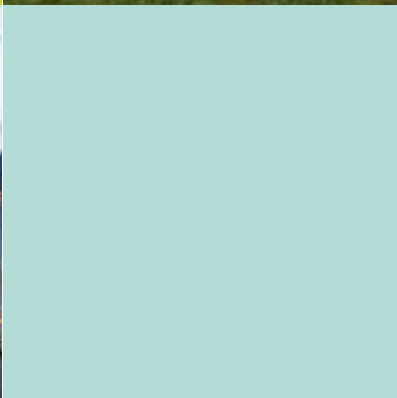
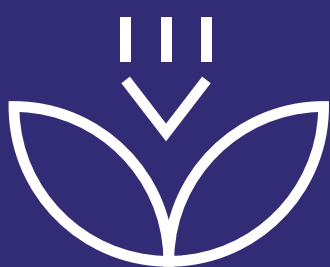


Nærøysund kommune



Rapport 2. tertial 2023



Kommunedirektørens rapport for 2. tertial 2023
September 2023

Innhold	Side
1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 2	4
2.0 Organisasjon	8
2.1 Sykefravær perioden 01.01.23 – 30.04.23	8
2.2 HMS - Helse, miljø og sikkerhet	9
2.3 Internkontroll	13
3.0 Økonomi	16
3.1 Økonomi og drift	16
3.2 Finans og gjeldsforvaltning	19
4.0 Investeringer	26
4.1 Fremdriftsplan investeringer	26
5.0 Klimabudsjett	32
5.1 Rapportering på oppfølging av klimabudsjettet	32
6.0 Planarbeidet	34
6.1 Status pr. 31.08.23 for planarbeidet iht. vedtatt planstrategi	34
7.0 Folkehelse	36
8.0 Oppfølging av politiske vedtak	37
8.1 Status for oppfølging av budsjettvedtak	37
8.2 Status for oppfølging politiske vedtak i kommunestyret	40
9.0 Kommunedirektørens stab	43
9.1 Kommunedirektøren	43
9.2 HR	43
9.3 Fellestjenesten	44
9.4 Strategi og samfunn	47
10.0 Oppvekst og familie	49
10.1 Kommunalsjef/stab	49
10.2 Grunnskoleområdet	53
10.2.1 Austafjord skole	53
10.2.2 Foldereid oppvekstsenter	55
10.2.3 Gravvik oppvekstsenter	56
10.2.4 Kolvereid skole	58
10.2.5 Nærøysundet skole	59
10.2.6 Rørvik skole	60
10.3 Barnehageområdet	63
10.3.1 Austafjord barnehage	63
10.3.2 Heimen barnehage	63
10.3.3 Kolvereid barnehage	64
10.3.4 Tårnet barnehage	65
10.3.5 Værum barnehage	66
10.4 MAKS - Mangfolds- og kvalifiseringssenteret	66
10.5 Kultur og fritid	68
10.6 Barnevern	69



10.6 Helsestasjon	72
10.7 PPT	74
10.8 Kommunalsjefens oppsummering	75
11.0 Helse og velferd	78
11.1 Stab	79
11.2 Helse og mestring	80
11.3 Institusjon	83
11.4 Hjemmebaserte tjenester	85
11.5 Miljøtjenesten	88
11.6 Rus og psykisk helse	90
11.7 Kommunalsjefens oppsummering	93
12.0 Teknisk	96
12.1 Stab/kommunalsjef	96
12.2 Brann	97
12.3 Byggedrift	98
12.4 Plan og byggesak	100
12.5 Kommunalteknikk	102
12.6 Kommunalsjefens oppsummering	104
13.0 Kommunalsjefområde Samhandling	106
14.0 Vedlegg	111
14.1 Startlån	111

1.0 Kommunedirektørens vurdering - tertial 2

Tertialrapporteringen er nå kommet godt i gjenge der rapporten utvikles videre. 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)

I tillegg skal tertialrapporteringene bidra til god oversikt over kommunens drift, og være til nytte og informasjon for folkevalgte, administrasjonen og andre interessenter.

Stab, kommunalsjefer og andre ledere bidrar godt i tertialrapporteringen. Kommunedirektøren vil rose alle som bidrar til dette arbeidet innenfor gjeldende frister. Kvaliteten på rapporteringen bedres og omfatter økt omfang av informasjon, noe en vil utvikle videre.

Manglende respekt for gjeldende/vedtatte budsjett umuliggjør langsiktig og bærekraftig økonomiplanlegging. Kommunedirektøren er kjent med at man over flere år ikke har kunnet benyttet årsbudsjettet som grunnlag for neste års budsjett. Dette er alvorlig og vitner om lav budsjettkompetanse i organisasjonen. Det oppstår flere farer ved å benytte regnskap som grunnlag for budsjettering, eksempelvis kan en miste oversikt over stillingshjemler/fastlønn da en i løpet av året regulerer budsjett mht. vakanser og vikarbruk. Kommunedirektøren tror at dette er en av årsaken til at fastlønn ikke har vært korrekt i budsjett.

Denne tertialrapporteringen avdekker som helhet alvorlige avvik mellom regnskap og budsjett. Det må samtidig opplyses om at det er mange som har god budsjett disiplin og gjør en god jobb. Dette

overskygges dessverre av betydelige merforbruk på enkelte områder. Avvikene ble behandlet av kommunestyret i september i egne budsjettreguleringssaker som gir godt innblikk i utfordringsområdene/kostnadsdriverne.

Innenfor det samlede kommunalområdet har kommunalsjef anledning til intern budsjettregulering. Kommunedirektøren registrerer at det de siste årene er etablert praksis der en «skyver» merforbruket foran seg til årsoppgjøret, fremfor å gjennomføre nødvendige budsjettreguleringer underveis. Denne praksis er ikke akseptabelt eller forenelig med gjeldende lovverk, eller fornuftig økonomistyring. Kommunedirektøren vil med denne bakgrunn iverksette nødvendige økonomistyringstiltak for systematisk oppfølging av kommunalområdenes ressursbruk, noe som innebærer månedlige/dedikerte møter med kommunalsjefer enkeltvis for systematisk oppfølging av økonomistyringen.

Budsjett Nærøysund skal selvsagt deflatorreguleres på samme måte som rammene/inntektene til kommunen reguleres fra statlig hold. Det sier seg selv at betydelig ressursbruk som beskrevet utover budsjett/deflator vil tære opp disposisjonsfondene/reservene på kort tid.

I reguleringssaken ble det foreslått betydelige reguleringer innenfor drift, samlet sett tilføres 51,4 mill. kroner fra disposisjonsfond til driftsbudsjettene. Saken omfatter også regulering av 13,2 mill. kroner fra flyktningetilskudd til aktuelle kostnadsposter. Kommunedirektøren er svært bekymret for denne utviklingen.

Som en ser, utgjør revidert driftsramme 830 mill. kroner mot opprinnelig budsjett som utgjorde 778 mill. kroner. For 2024 er driftsrammen satt (økonomiplan) til 714 mill. kroner, noe som utgjør en negativ differanse på hele 116 mill. kroner sammenlignet med revidert driftsramme i 2023. En kan stille seg spørsmålet om hvordan en under disse omstendighetene skal kunne utarbeide et reelt budsjett for 2024?



Radetiketter	Summer av Budsjett inkl. endring	Tilførsel styrket ramme	Herav flyktningemidler	Revidert ramme utover flyktningemidler	Foreløpig ramme 2024	Innsparingsbehov 2024
1 Sentraladm	90 361 887	1 100 000	-	91 461 887	85 640 220	5 821 667
2 Oppv og fam	347 030 410	22 385 000	9 785 000	359 630 410	303 662 160	55 968 250
3 Helse og velf	240 053 611	29 000 000	-	269 053 611	225 784 140	43 269 471
4 Teknisk	81 453 586	5 500 000	400 000	86 553 586	78 717 480	7 836 106
6 NAV	19 325 778	7 000 000	3 000 000	23 325 778	20 196 000	3 129 778
Totalsum	778 225 272	64 985 000	13 185 000	830 025 272	714 000 000	116 025 272

Fondsbruken i denne regulering utgjør i underkant av hva som tidligere er satt av til Rørvik skole. Rest tilgjengelig disposisjonsfond er dermed redusert til ca. 84,0 mill. kroner, noe som vil kunne bli «svidd» av i løpet av 2024 hvis en ikke får kontroll på kostnadsutviklingen.

Kommunedirektøren ser for seg relativt omfattende tiltak for å få kontroll på kostnadsutviklingen, noe en vil komme tilbake til i budsjettprosessen. Kommunedirektøren vil ha fokus på reell budsjettering for 2024, noe som selvsagt vil kunne medføre prinsipielle tiltak og krevende prosesser.

Kommunalsjefene har i sine saksfremlegg redegjort for avvik mellom regnskap og budsjett. Det som peker seg spesielt ut er at fastlønn med mer enn 12,0 mill. kroner som ikke er tatt med i budsjett for helse og velferd i 2023 budsjettet. Dette vitner om at budsjettarbeidet ikke har hatt tilstrekkelig fokus i 2022, for å si det mildt. Kommunedirektøren er klar på at budsjetteringen innenfor kommunalområdene er kommunalsjefenes ansvar.

Det kan fremstå som at en i budsjettarbeidet for 2023 bare har redusert enkeltposter for å komme i balanse, noe som gir konsekvenser, blant annet ved at budsjett ikke rekker til ordinær drift. Dette medfører at kommunestyret i realiteten har vedtatt budsjettammer som ikke er reelle.

Kommunedirektøren fokuserte tidligere på at kommunalområdene måtte iverksette tiltak etter tertial 1, bla ble det fremmet reguleringssak til kommunestyret i juni der en hadde mulighet til å spille inn avvik. Når en nå erfarer en slik eskalering av avvik mellom budsjett og regnskap ved tertial 2

må en i tråd med kommunelovens bestemmelser foreta en omfattende regulering som beskrevet i denne sak.

Innenfor Helse og velferd ser det ut som kostnadene innenfor omsorg/institusjon og helse løper ukontrollert av gårde. Innenfor helse forklares merforbruket med vikarbruk, og at det er noe bedring i sikte. Men innenfor omsorg/institusjon ser det i stor grad ut som at en ikke har tatt høyde for ordinær drift i budsjett 2024. Kommunedirektører spekulerer i om dette har sin årsak i økning av antall stillinger uten at de er finansiert jf. gjennomgang stillingshjemler i kommunestyresak (2. feb. 2023).

Avviket innenfor barnevern bare øker og øker, dette til tross for at barnevern fikk varig økt rammen sin med 10 mill. kroner i 2022. Kommunalsjef har i sin reguleringssak beskrevet tiltak for å få kontroll med denne «kostnadsgaloppen». Dette følges opp i eget vedtakspunkt i aktuell reguleringssak.

Kostnadsutviklingen innenfor sosialbudsjettet har også økt voldsomt i 2023, noe som blant annet har sin årsak i flyktningebosetningen, og mulig manglende oppfølging av klienter.

Kommunedirektøren har iverksatt tiltak for løpende oppfølging av kommunalområdene. Dette innebærer organisering av Controller, som blir direkte underlagt kommunedirektør gjeldende fra 1. september 2023. Det legges fremover opp til månedlig oppfølging av kommunalområdenes budsjettstyring. Kommunedirektøren vil delta aktivt i disse møtene fremover.

Videre har kommunedirektøren innført følgende begrensninger (ikke uttømmende):

- Ledige/vakante stillinger skal vurderes i ledergruppen før de eventuelt lyses ut
- Nye stillingshjemler skal ikke opprettes uten vedtak i kommunestyret
- Nye tiltak skal drøftes i kommunedirektørens ledergruppe, og eventuelt fremmes som saker til politisk behandling
- Igangsetting av prosjekter skal avklares i kommunedirektørens ledergruppe, og eventuelt fremmes som saker til politisk behandling
- Igangsetting av planarbeid skal avklares i kommunedirektørens ledergruppe
- Gjennomgang av diverse ordninger, bla bilordning, leasing med mere
- Organisatoriske gjennomganger med formål å redusere administrative ledernivå/byråkrati, samt vurdere hensiktsmessig organisering for økt effektivitet
- Måltrettede tiltak mot de største kostnadsdriverne, bla innenfor barnevern, sosialhjelp med mere
- Investeringsprosjekter må avklares med kommunedirektør før iverksettelse
- Gjennomgang av investeringsbudsjett/økonomiplan
- Vurdering av finansforvaltningen
- Vurdering av felleskostnader/kostnadsdriverne, eks forsikring, pensjon og lignende.
- Utvikling/skriftliggjøring av delegasjonen/lederavtaler
- Påtrykk på budsjettprosessen
- Utvikling/etablering internkontroll og virksomhetsstyring

Kommunedirektøren vil om kort tid ha fastlagt den overordnede strukturen for toppledelsen i kommunen. I denne forbindelse jobbes det med fordeling av oppgaver og vurdering av ledelsesstrukturer i organisasjonen. Kommunedirektøren ser det som nødvendig å vurdere effektivisering av ledelsesnivå, både mht. til tydeligere og effektivere ledelse samt for reduksjon av antall stillinger.

Av formidrende hensyn kan en nevne at det har vært en kostnadsutvikling i 2023 som ligger langt over hva kommunen har fått kompensert i rammeoverføring, her kan nevnes følgende formidrende forhold:

- Pensjonskostnader har økt voldsomt grunnet lønnsoppgjør og grunnet G-reguleringen (grunnbeløpet er i 2023 økt med 6,41 % (5,88 % virkning i 2023))
- Økte rentekostnader
- Økt lønnsoppgjør, ca. 1,2 % høyere enn budsjett
- Økt prisvekst, betydelig mer enn hva en har lagt til grunn i budsjett
- Rekrutteringsutfordringer, kostbar innleie av vikarer
- Mange krevende klientsaker, eksempler på enkeltsaker som innebærer kostnader på over 800 000,- per måned.

Selv om en får økte kostnader utover budsjett som vist ovenfor fratar det ikke oss ansvaret for å tilpasse driften i forhold til kostnadsnivået/Inntekter. Man kan ikke forvente å få kompensert fullt ut for kostnadsveksten, og da er det desto viktigere at tiltak iverksettes på et så tidlig tidspunkt som mulig. Kommunedirektøren er svært bekymret for utviklingen i bruk av disposisjonsfond. Det er åpenbart at denne fondsbruken ikke kan fortsette da den vil utfordre likviditeten om kort tid hvis en ikke endrer kursen ved budsjett 2024.

Det er foreslått regulering av investeringsbudsjettet basert på vedtak, samt justering av rammer som følge av anbud og endrede forutsetninger, bla økt husbanktilskudd til prosjekt Rus og psykiatriboliger. Rammen til brannstasjon Rørvik økes med 2,5 mill. kroner inkl mva, noe som finansieres ved reduksjon på andre investeringsprosjekter som beskrevet. I tillegg er investeringsprosjekter/kjøp av eiendom som er fremmet egne saker til kommunestyret i september medtatt i denne reguleringen.

Kommunen har alt for høy lånegjeld (over 1,5 mrd.). Kapitalkostnaden utgjør per i dag i overkant av 110 mill. kroner per år som belaster driftsbudsjettet, og kapitalkostnadene er stigende som følge av økt rente og økt låneopptak. Kommunedirektøren har



derfor satt i gang gjennomgang av investeringsbudsjettet for 2023 med formål å redusere låneopptak. Kommunedirektøren vil komme tilbake til konsekvenser for investeringsbudsjettet i egen regulerings sak til kommunestyret i desember.

Videre vil ny administrativ struktur sette søkelys på systemarbeid innenfor en mer oversiktlig struktur. Internkontrollarbeidet må utvikles videre der blant annet linje og ansvar tydeliggjøres, her kan nevnes implementering av internkontroll for ny forskrift innenfor miljø og helse i barnehager, skoler og skolefritidsordninger. Kommunalsjef har ansvar for dette, herunder plan for godkjenning av barnehager og skoler etter ny forskrift som er gjeldende fra 1. juli 2023. Videre jobbes det med oppstramming av ledelsesstrukturer og linjer på Rørvik skole i forbindelse med utlysning av ny rektor.

Det er ansatt ny kommunalsjef for Helse og velferd, tiltredelse er 6. november 2023. Kommunedirektøren vil sammen med ny kommunalsjef ha stort fokus på omstilling innenfor dette kommunalområdet for å oppnå bærekraftig drift som er i tråd med gjeldende budsjetter. Slik situasjonen er nå vil det ikke være mulig å tilføre mer midler, derfor må en omstille driften tilpasset budsjett samtidig som

en skal levere lovpålagte tjenester.

Det jobbes systematisk med «oppstramming» av styringslinjene i kommunen, spesielt utfordrende er dette innenfor personalforvaltningen der det er kultur for å definere personalutfordringene over til HR. Slik praksis kan vi ikke ha, derfor sendes det nå en rekke enkeltsaker tilbake til linjen fra HR.

Kommunedirektøren registrerer at tilstramming medfører at ledere i linjen sender avvik hit og dit innenfor områder som de selv har ansvaret for. Dette kan ikke fortsette, og det arbeides med systematisk tydeliggjøring av ansvaret til ledere. Ustrukturert ansvar- og oppgavefordeling er utfordrende. Ansvar pulveriseres ofte og saker «delegeres» oppover! Endring av slike kulturer tar mye ressurser for tiden. Det bemerkes at dette er enkelttilfeller, og at det er mange som lojalt forholder seg til linjestrukturer.

Det er en rekke andre forhold som kunne vært kommentert av kommunedirektøren, men tiden strekker dessverre ikke til i disse krevende budsjett-tider. Det vises for øvrig til kommunalsjefer og stab sine gjennomganger i rapporten.

Forslag til vedtak i saken

Tertialrapport 2 - 2023 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.
 - o Det fremkommer ikke avvik i forhold til finansreglementet.
- Rapportering innenfor Internkontroll gir kommunestyret et godt bilde av arbeidet med å oppfylle forutsetningene i kommunelovens § 25 -1
- (Internkontroll i kommunen).
- Kommunestyret ber kommunedirektøren holde trykk på omstillingsprosesser i hele organisasjonen for å oppnå budsjettbalanse og bærekraftig

drift, herunder følgende tiltak:

- o Tiltak for å redusere utgiftene innenfor barnevernstjenesten i 2024-2026 som skissert i budsjettreguleringssak 69/23 bes snarlig iverksatt, og at det rapporteres på mål og fremdrift i tertialrapporteringene.
- o Kommunalområdet Helse og velferd må snarest starte arbeidet med gjennomgang av kostnadsnivå for tilpasning til budsjetttramme
- o Det iverksettes gjennomgang av bruken av økonomisk sosialhjelp for å kunne tilpasse seg til budsjetttramme, samt for å unngå/forebygge gjentakende bruk av sosial stønad for enkeltklienter.

2.0 Organisasjon

2.1 Sykefravær perioden 01.01.23 – 30.04.23

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

NAV*, er for første gang trukket inn som egen rapport med bakgrunn i eget kommunalområde

Tilsvarende periode 01.01.22 – 31.08.22

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

2.2 HMS - Helse, miljø og sikkerhet

2.2.1 HMS-avvik

Avvik er et viktig virkemiddel for å fremme kontinuerlig forbedring, sikkerhet, kvalitet og ansvarlighet gjennom læring fra feil og uønskede hendelser.

I første tertial 2023 ble det rapportert 433 HMS-avvik.

I andre tertial 2023 er det rapportert 289 HMS-avvik.

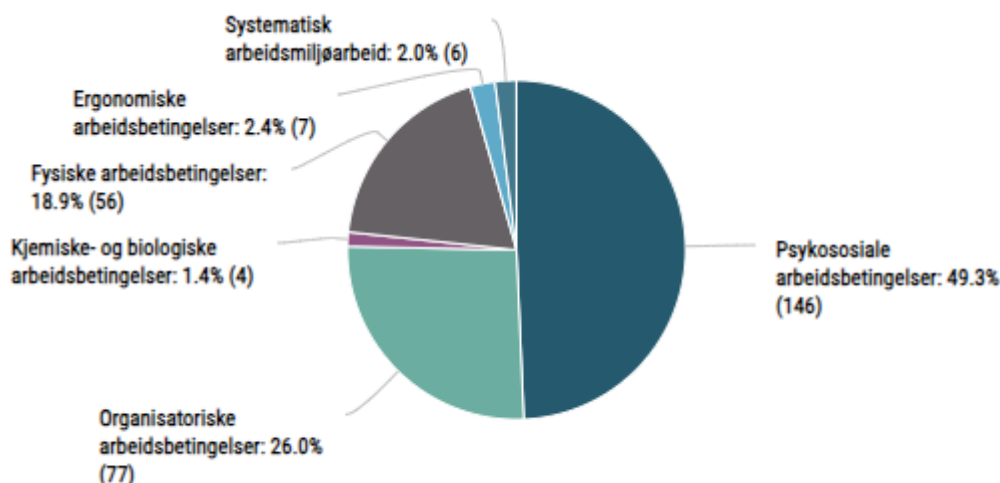
Det er rapportert færre avvik i 2. kvartal enn i 1. kvartal. Færre avvik i andre kvartal er en trend vi

ser over flere år. Det er rapportert vesentlig færre avvik i andre tertial, både i 2021, 2022 og 2023.

Kategorier

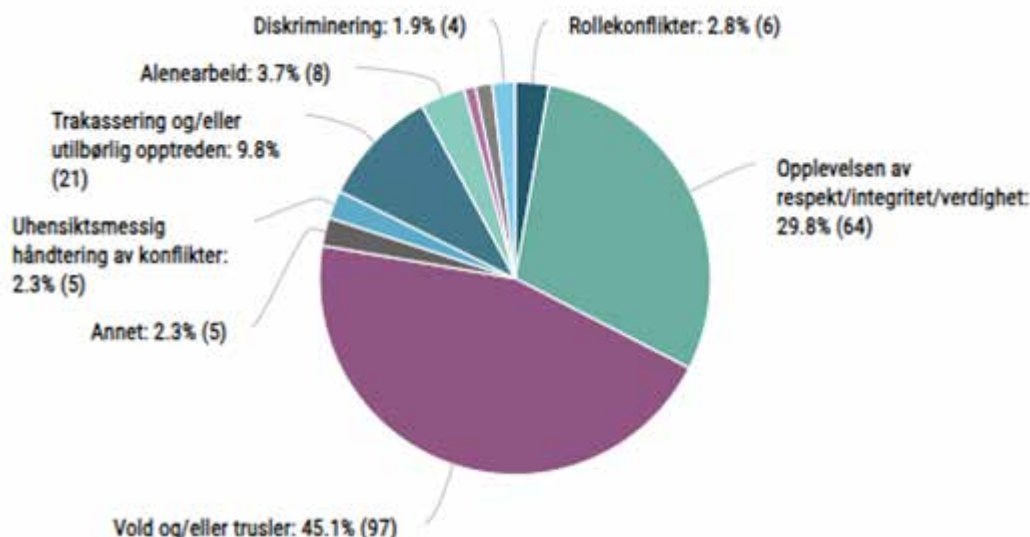
Den prosentvise fordelingen av HMS-avvik i de ulike kategoriene er tilnærmet lik forrige tertial.

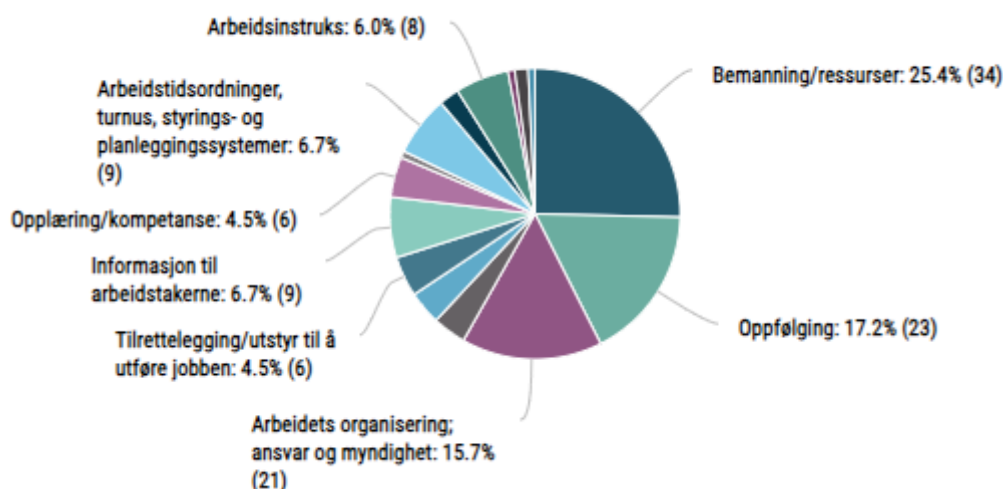
289 avviksrapporter innen HMS er fordelt på de 6 tilgjengelige HMS-kategoriene på følgende måte:



De to største underkategoriene i HMS-avvik er psykososiale- og organisatoriske arbeidsbetingelser. Psykososiale arbeidsbetingelser har fått

avviksmeldinger i disse underkategoriene:





Alvorlighet

7,6 % (22) av alle avvikene andre tertial, er registrert som alvorlige. Kriterier for avvik av høy alvorlighetsgrad er for eksempel: presseoppslag av negativ art over flere dager eller i nasjonale medier, alvorlige lovbrudd, død, uferdighet og/eller nedsatt livskvalitet/funksjonsevne, ulovlig forurensning og langtidsvirkende skader på miljøet, økonomiske tap over kr 500 000, økonomiske tap som følge av kriminelle handlinger, varig tap av bygninger/større anlegg, datamengder eller annet arkiverbart materiale eller arbeidsplasser, stengninger pga. personellmangel.

Ved gjennomgang av de avvikene som er meldt på høy alvorlighet, er få avvik av et slikt omfang som beskrevet over. Ser man på tidsrommet 01.01.2020 frem til i dag er 10.8% av avvikene registrert med høy alvorlighet. Det at trenden for avvik med høy alvorlighet er nedadgående skyldes at større del av de ansatte har økt kunnskap om avvik og alvorlighetsgrad.

I Nærøysund kommune er bruken av høy og middels alvorlighet i avviksrapportering omfattende. Dette kan delvis forklares med at det har vært for lite opplæring i hva som er et avvik, identifisering av avvik, hvordan man melder avvik, hvordan avvik skal undersøkes og vurderes og tiltak iverksettes.

Status

Status sier noe om hvor mange av de 289 avvikene som er lukket, under behandling eller ulest. I denne perioden ser vi at 82 % (237) er lukket, 16,3 % (47) er under behandling og 1,7 % (5) er ulest. Det er viktig å presisere at selv om avviksmeldingen lukkes i kvalitetssystemet, så er ikke avviket nødvendigvis ferdigbehandlet. Et HMS-avvik som krever behandling ut over 21 dager overføres til HMS-planen. Dette for å sikre kontinuitet og kvalitetsforbedring.

Risikovurderinger

Risikovurderinger er en kartlegging og vurdering av hva som kan forårsake sykdom og skade på en arbeidsplass. For å oppnå at alle ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø er det en forutsetning at det gjennomføres systematiske risikovurderinger. Det er innkjøpt en modul i kvalitetssystemet Compilo, som et hjelpemiddel i arbeidet med å risikovurdere ulike områder i kommunen.

2.2.2 Ytringsklima – varsling - avviksrapportering

Nærøysund kommune ønsker en åpen ytringskultur, som bidrar til at kritikkverdige forhold og forhold som er en fare for liv og helse avdekkes. Det er utarbeidet en retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold. Denne retningslinjen beskriver hva som er kritikkverdige forhold, hvem, hvor og hvordan det skal varsles om dette, samt hvordan varslet blir håndtert.

Det er også utarbeidet en retningslinje for hvordan ansatte skal forholde seg til avvik.

2.2.3 Medvirkning/ medbestemmelse

Medvirkning og medbestemmelse innebærer at arbeidstakernes synspunkter og innspill høres og vurderes, før arbeidsgiver tar en endelig beslutning.

Dette skjer enten direkte eller indirekte.

Medvirkning er når den enkelte arbeidstaker selv påvirke de beslutningene som har betydning for arbeidssituasjonen. Ved indirekte medvirkning (også kalt medbestemmelse) ivaretas medvirkningen gjennom ansattrepresentanter som verneombud og tillitsvalgte.

De arenaene vi har i Nærøysund kommune for medvirkning og medbestemmelse er: avvikssystemet, vernerunder, administrasjonsutvalget, arbeidsmiljøutvalget, HMS-møter, personalmøter, sykefraværsoppfølging, dialogmøter, drøftinger, medarbeidersamtaler mm.

2.2.4 HMS-årshjul og HMS-plan

Nærøysund kommune har et HMS-årshjul som beskriver HMS-oppgaver som skal utføres på de ulike avdelinger/enheter. Disse HMS-oppgavene skal gjennomføres på en systematisk måte, de må planlegges og arbeidet skal dokumenteres. Alle avdelinger skal ha en HMS-plan.

Leder med personalansvar skal ha gjennomført disse punktene i HMS-årshjul i andre tertial:

- Månedlige HMS-møter
- Gjennomgått policy for rusmiddelbruk og retningslinjer for AKAN med de ansatte
- Gjennomgått og gjennomført «Retningslinje for forebygging og håndtering av vold og trusler mot ansatte» på HMS-møte
- Sikret at vikarer har fått tilstrekkelig opplæring og tilgang til ulike systemer
- Sørget for at alle sykemeldte har en oppfølgingsplan og at «Retningslinjer for oppfølging av sykemeldte» blir fulgt.
- Oppdatere HMS-planen ved behov.

2.2.5 Igangsatte HMS-tiltak på bakgrunn av kartlegginger

Det er utarbeidet og iverksatt kurs i avvik og avviksbehandling som alle ansatte skal gjennomføre.

Det er ledere med personalansvar som har ansvar for å iverksette kurset i samarbeid med HR, som er leverandør av kurset.

Innholdet i kurset vil være en gjennomgang av hva et avvik er, hvordan identifisere/gjenkjenne avvik, hvordan skrive en avviksmelding, vurdere alvorlighetsgrad og hvordan følger man behandlingen av avviksmeldingen, hvordan undersøke og vurdere (finne rotårsaken til) avviket, hvordan lukke avviksmeldingen og sette inn tiltak for å unngå at avviket skjer igjen. Det vil bli langt vekt på hvem som har hvilket ansvar fra avviket blir avdekket til det er iverksatt tiltak for at det ikke skal skje igjen.

2.2.6 Hodebra i Nærøysund

I 2021 vedtok kommunestyret i Nærøysund å inngå en samarbeidsavtale med Folkehelsealliansen og bli en aktiv samarbeidspartner i ABC – Hodebraarbeidet. Hodebra handler om å gjøre noe aktivt (A – act), gjøre noe sammen (B – belong) og gjøre noe meningsfullt (commit). Dette er den første forskningsbaserte innsatsen for å fremme

psykisk helse i hele befolkningen. Hodebra – ABC startet som et regionalt prosjekt og er nå videreført som et nasjonalt prosjekt ledet av Trøndelag fylkeskommune.

Nærøysund kommune ønsker å være en aktiv samarbeidspartner og informere befolkningen i Nærøysund om hva Hodebra er og hvorfor man skal gjøre det, samt oppfordre befolkningen til å gjennomføre Hodebra aktiviteter. Dette skal være et ledd i folkehelsearbeidet og et tiltak for å motvirke de psykiske helseutfordringene i befolkningen.

Nærøysund kommune har med bakgrunn i dette utarbeidet en Hodebra-sertifisering for ansatte i kommunen. Dette innebærer at Hodebra

konkretiseres og at kommunen blir en Hodebra kommune når alle kommunens avdelinger jobber i henhold til sertifiseringen. Dette skal følges opp via kommunens HMS-årshjul. Målet er at dette skal være implementert og at Nærøysund skal være en Hodebra kommune i løpet av 2024. I etterkant av dette er det ønskelig å jobbe videre med frivilligheten og næringslivet for å nå flest mulig i befolkningen.

Kommunen har mottatt 50 000 kroner i støtte fra Trøndelag fylkeskommune for å gjennomføre Hodebra-arbeidet.

Hodebra.

Du kan lett styrke din egen psykiske helse ved å ta tre enkle grep:

Gjør noe sammen!



Finn aktiviteter og arrangement der du kan være sosialt aktiv sammen med andre. Bygg vennskap og tilhørighet.

Å engasjere seg er Hodebra!

Gjør noe aktivt!



Hold deg aktiv med noe du liker å gjøre. Humøret blir bedre og det blir det enklere å håndtere utfordringer.

Å være aktiv er Hodebra!

Gjør noe meningsfylt!



Finn en sak du brenner for eller bli med i frivillig arbeid. Dette gir økt livsglede.

Å gjøre noe meningsfylt er Hodebra!

hodebra.no

2.3 Internkontroll

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



§ 25-1: Kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen er ansvarlig for internkontrollen. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

1. utarbeide en beskrivelse av virksomhetens

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

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

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

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

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

hovedoppgaver, mål og organisering

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

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

Virksomhetsstyring i Nærøysund kommune

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

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





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

- Beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
 - kontinuerlig prosess gjennom planarbeid og interne prosesser
- Ha nødvendige rutiner og prosedyrer
 - kontinuerlig prosess innenfor alle virksomheter
 - riskobasert tilnærming til dette arbeidet er i oppstartsfasen
 - rutiner og prosedyrer skal dokumenteres i kommunens kvalitetssystem Compilo
 - Dette gjøres i varierende grad. Mye arbeid gjenstår
- Avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
 - avvik meldes og følges opp i kommunens kvalitetssystem Compilo
 - det må arbeides videre for å øke kompetanse på melding, lukking og risikovurdering av avvik
 - riskobasert tilnærming til dette arbeidet er i oppstartsfasen
 - kommunen har rutiner for varsling. Varslinger sorters og følges opp av kommunens varslingsmottak
- Dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
 - Internkontrollen dokumenteres i kommunens kvalitetssystem Compilo (rutiner, prosedyrer, arbeidsprosesser, årshjul, ROS, oppfølging av politiske vedtak og avtaleoppfølging). Deler av internkontrollen er også til en viss grad dokumentert i fagsystemer og egne system som f.eks arkivplan.no. Det må arbeides videre med å få en fullstendig oversikt over dette.
- Evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll
 - Gjøres fortløpende. Fortsatt mye som gjenstår med å få skriftlige rutiner og prosedyrer på plass og etablere et system for revisjon

3.0 Økonomi

3.1 Økonomi og drift

Totaloversikt økonomi

Økonomisk oversikt - drift

Tall i hele 1000	Regnskap	Reg. budsjett	Forbruk	Oppr.budsjet	Regnskap i fjor
Driftsinntekter	31.08.2023	31.08.2023	%	31.08.2023	31.08.2022
Rammetilskudd	264 898	278 059	95 %	274 166	275 441
Inntekts- og formuesskatt	251 883	220 173	114 %	220 173	210 095
Eiendomsskatt	21 941	21 817	101 %	21 817	24 472
Andre skatteinntekter	0	20	0 %	20	28
Andre overføringer og tilskudd fra staten	44 652	62 226	72 %	61 826	23 847
Overføringer og tilskudd fra andre	74 988	77 475	97 %	48 281	120 567
Brukerbetalinger	17 568	17 929	98 %	17 869	17 867
Salgs- og leieinntekter	65 437	71 733	91 %	71 655	59 744
Sum driftsinntekter	741 367	749 432	99 %	715 806	732 060
Driftsutgifter					
Lønnsutgifter	407 137	387 508	105 %	375 069	380 376
Sosiale utgifter	85 769	43 264	198 %	41 763	49 157
Kjøp av varer og tjenester	262 750	221 291	119 %	217 764	218 209
Overføringer og tilskudd til andre	54 489	50 265	108 %	38 727	48 412
Avskrivninger	48 230	48 230	100 %	40 065	40 065
Sum driftsutgifter	858 375	750 559	114 %	713 388	736 220
Brutto driftsresultat	-117 008	-1 127		2 418	-4 159
Finansinntekter					
Renteinntekter	7 968	2 800	285 %	2 800	3 178
Utbytter	6 050	2 333	259 %	2 333	5 084
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0		0	0
Renteutgifter	26 055	29 340	89 %	29 340	19 124
Avdrag på lån	36 439	40 000	91 %	40 000	35 881
Netto finansutgifter	-48 475	-64 206	75 %	-64 206	-46 743
Motpost avskrivninger	48 230	48 230	100 %	40 065	40 065
Netto driftsresultat	-117 252	-17 103	686 %	-21 724	-10 838



Driftsregnskapet pr 31.08.2023 viser et negativt netto resultat på 117,252 mnok, noe som er et avvik på 100,2 mnok i henhold til budsjett.

Driftsinntektene totalt har et negativt avvik på 8 mnok. På sentrale inntekter (rammetilskudd og skatt) har vi et samlet positivt avvik på 18,6 mnok pr august. Oppgangen i skatteinntekter antas å ha sammenheng med økt utbytteskatt i 2022.

Vi vil ha et bedre bilde av årets skatteinngang ved korreksjonsoppgjøret i november. Eiendomsskatt inntektsføres månedlig fra 2023 månedlig og vi balanse i forhold til budsjett. Andre statlige overføringer har et negativt avvik på kr 17,5 millioner. Dette skyldes i hovedsak periodisering av statlige overføringer som normalt kommer på høsten. I tillegg har vi et negativt avvik på salg- og leieinntekter, hvor mesteparten er relatert til kommunalområde teknisk og er beskrevet under punkt 12 i dokumentet.

Driftsutgiftene har et negativt avvik på 107,8 mnok. Av dette er 62,1 mnok knyttet til lønn og sosiale utgifter. Pensjonskostnadene har økt voldsomt grunnet lønnsoppgjør og G-reguleringen (grunnbeløpet er i 2023 økt med 6,41% (5,88% virkning i 2023), I budsjettet for 2023 er det budsjettert med bruk av 20 millioner fra premiefond. Dette er ikke bokført pr 2. tertial. I tillegg til feilbudsjettering av

lønn på omsorg/institusjon (12 mnok). Kjøp av Vare og tjenester har et negativt avvik på 41,5 mnok.

Noe av dette skyldes den høye prisveksten, men en betydelig del er relatert til kjøp av tjenester innenfor barnevernet og innleie av legevikarer og helsepersonell. Vi ser også at kostnadene på både forsikringer og lisenser stadig øker

Med så store avvik på kostnadssiden er det mye som tyder på at budsjettet for 2023 ikke er reelt, og at tiltak ikke er satt i verk når de burde. Vi må få kontroll over kostnadsutviklingen slik at vi kan styre innenfor budsjett. Nærøysund kommune står ovenfor store budsjettmessige utfordringer, og kommunedirektøren vil sette i verk nødvendige økonomistyringstiltak for systematisk oppfølging av kommunalområdenes ressursbruk.

Kommunedirektøren vil ha fokus på reel budsjettering for 2024, og dette vil kunne medføre prinsipielle tiltak og krevende prosesser.

Ved å gjenopprette respekt for gjeldende/vedtatte budsjett vil det muliggjøre langsiktig og bærekraftig økonomiplanlegging.

Fordelt på ansvarsområder ser den økonomiske situasjonen slik ut:

Ansvar	Regnskap 2. tertial 2023	Budsjett inkl. endring 2. tertial 2023	
100 Kommunedirektør	19 096 353	21 572 943	●
105 Tilskudd til kommunale samarbeid	1 425 585	0	●
110 Fellestjenester	34 672 888	31 002 202	●
150 Strategi- og samfunn	9 541 258	5 886 530	●
200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	68 358 448	57 339 114	●
210 Helsestasjon	6 426 896	4 979 969	●
212 Barnevernstjenesten	37 422 653	25 160 552	●
213 PPT	3 918 563	2 786 368	●
220 Austafjord skole	5 196 713	5 199 675	●
221 Rørvik skole	40 299 782	33 777 816	●
222 Foldereid oppvekstsenter	4 182 061	3 941 824	●
223 Gravvik oppvekstsenter	3 340 379	3 232 200	●
226 Kolveid skole	29 729 940	27 121 262	●
228 Nærøysundet skole	9 545 546	9 487 987	●
230 Heimen barnehage	780 644	1 853 833	●
231 Tårnet barnehage	4 441 993	4 273 281	●
233 Kolveid barnehage	10 384 425	8 547 300	●
235 Austafjord barnehage	1 464 332	1 394 143	●
239 Værum barnehage	1 287 942	1 222 889	●
240 Maks	21 096 136	22 217 129	●
250 Kultur	9 561 984	9 451 822	●
300 Helse og velferd	892 773	1 658 628	●
310 Brukerkontor og ressursstyring	10 727 405	12 312 332	●
320 Helse og mestring	40 553 910	33 862 890	●
330 Heldøgns omsorg	71 759 168	53 005 872	●
340 Hjemmebaserte tjenester	52 404 167	44 157 096	●
350 Miljøtjenesten	35 589 911	38 658 860	●
360 Rus og psykisk helse	34 089 941	19 747 552	●
400 Teknisk	2 087 647	1 003 772	●
410 Byggesak/oppmåling/plan	1 743 618	331 127	●
420 Kommunalteknikk	18 926 474	16 462 672	●
430 Brann	8 042 169	6 480 650	●
440 Byggdrift	41 534 740	27 973 394	●
500 Vann	-9 010 221	-7 503 127	●
510 Avløp	-1 466 634	-3 997 365	●
520 Renovasjon	-415 074	-251 382	●
530 Slam	497 878	-124 010	●
540 Feiing	-20 197	-14 179	●
600 NAV leder / Kommunalsjef samhandling	20 921 001	12 883 852	●
700 Avskrivninger	48 230 420	48 230 481	●
800 Finans	-590 715 385	-569 639 302	●

Avvikene er beskrevet/forklart under hvert ansvarsområde

3.2 Finans og gjeldsforvaltning

ommunen har over flere år hatt en høy lånefinansiert investeringstakt. Dette påvirker rammene til kommunal drift og lovpålagte tjenester, da økte renter og avdrag vil ha direkte innvirkning på kommunens driftsbudsjett. Dette forsterkes ytterligere av den siste tids renteøkninger.

Fra årsskifte har Norges bank økt styringsrenten 4 ganger, fra 2,75 % til et nivå på 4 % pr utgangen av 2 tertial. I skrivende stund er vi også kjent med at Norges Bank økte styringsrenten med ytterligere 0,25 prosentpoeng til 4,25 % i siste rentemøte den 21.9.2023. Det videre forløpet for renten vil avhenge av den økonomiske utviklingen. Det kan imidlertid forventes at Norges Bank foretar en ytterligere renteøkning i løpet av året.

Den siste renteøkningen har ikke uventet medført en justering av fremtidig rentebane. Vi får en høyere rentebane som vil holde seg høy over en lengre periode enn tidligere forespeilet. Slik det ser ut nå vil vi først kunne forvente en forsiktig reduksjon i styringsrenten i slutten av 2025. Dette

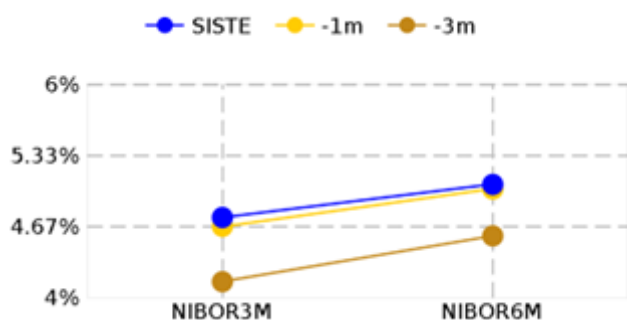
betyr at kommunen må stramme ytterligere til i sine investeringsplaner, og man må søke å komme dit at man kan øke egenkapitalfinansieringen ytterligere i fremtidige prosjekter.

Rentemarkedet

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.

På rapportdagen var NIBOR3M-4,75%, NIBOR6M-5,06%-og 10-års swaprente-4,12%. Grafer og tabeller nedenfor viser en nærmere oversikt.

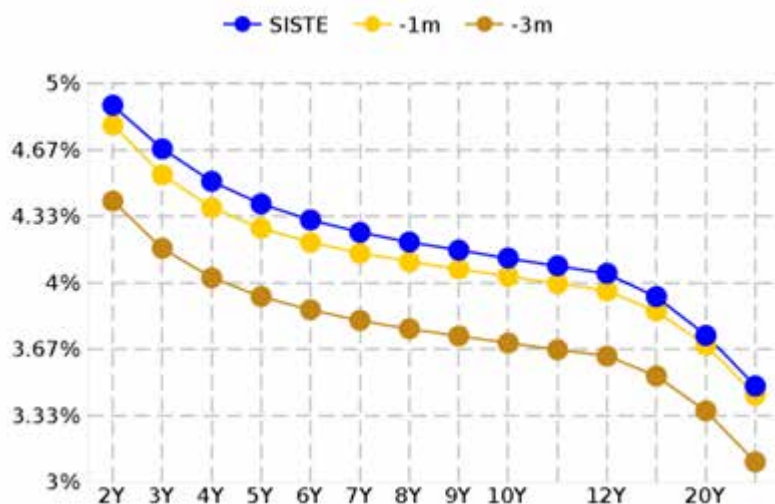
Flytende renter (NIBOR)



INDEKS	SISTE	-1m	-3m
NIBOR3M	4,75%	4,67%	4,15%
NIBOR6M	5,06%	5,02%	4,58%



Fastrenter



LØPETID	SISTE	-1m	-3m
Swap 2Y	4,89%	4,79%	4,41%
Swap 3Y	4,67%	4,54%	4,17%
Swap 4Y	4,51%	4,38%	4,02%
Swap 5Y	4,40%	4,27%	3,93%
Swap 6Y	4,31%	4,20%	3,86%
Swap 7Y	4,25%	4,15%	3,81%
Swap 8Y	4,20%	4,10%	3,77%
Swap 9Y	4,16%	4,07%	3,73%
Swap 10Y	4,12%	4,03%	3,70%
Swap 11Y	4,08%	3,99%	3,66%
Swap 12Y	4,05%	3,96%	3,63%
Swap 15Y	3,93%	3,86%	3,53%
Swap 20Y	3,73%	3,69%	3,36%
Swap 25Y	3,48%	3,43%	3,10%

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

swaprenten, og i sum utgjør dette den fastrenten man kan inngå.

Trender

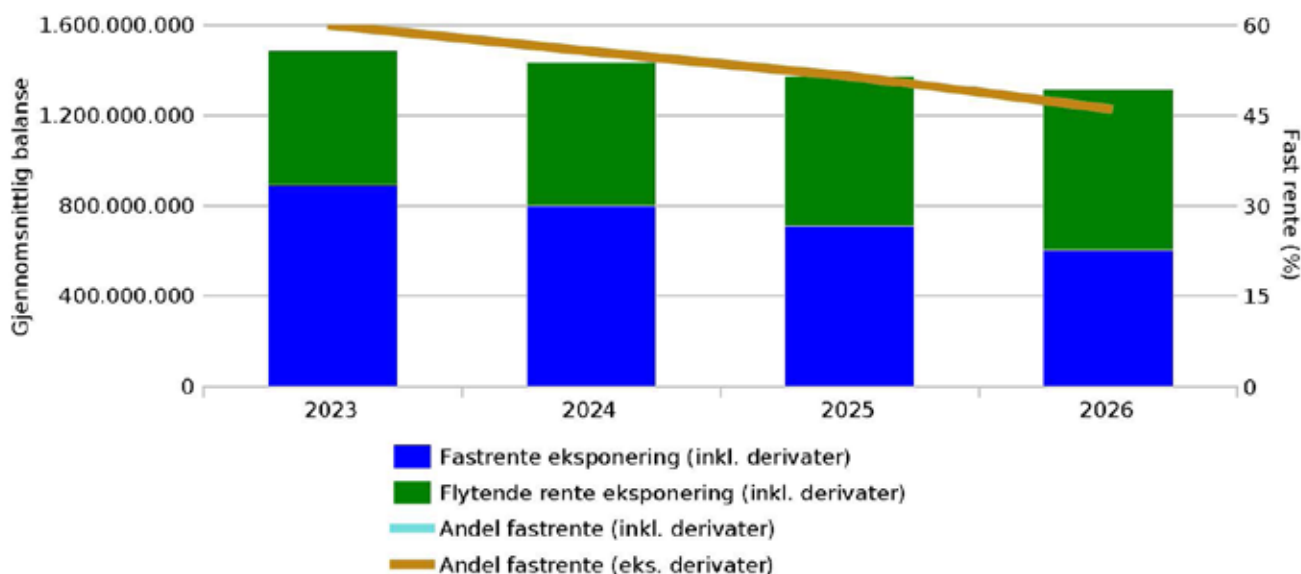
Tabellen nedenfor viser utvalgte nøkkeltall for gjeldsporteføljen for Kommunale lån i Nærøysund kommune.

	31.08.2023	31.05.2023	28.02.2023
Utestående nettobalanse	1.489.995.839	1.482.144.497	1.499.343.975
Utestående bruttobalanse	1.489.995.839	1.482.144.497	1.499.343.975
Utestående nominelt i derivater			
Derivater i % av restgjeld			
Gjennomsnittlig rente siste 12 mnd	2,78%	2,53%	2,31%
Gjennomsnittlig rente eks. derivater siste 12 mnd	2,78%	2,53%	2,31%
Rentekostnader siste 12 mnd	41.517.573	37.796.147	34.518.899
Rentebinding (år)	2,48	2,65	2,77
Andel rentebinding < 1 år	49,83%	48,23%	45,66%
Rentebinding (år) eks. derivater	2,48	2,65	2,77
Kapitalbinding (år)	12,13	12,26	12,37
Andel av kapitalbinding < 1 år	3,94%	4,04%	3,92%

På analysedagen var snittrenten (siste 12 mnd)-2,78%-(30/360 basis) på utestående nettobalanse-1.489.995.839 kr. Rentekostnad (siste 12 mnd) frem til analysedato er -41.517.573 kr.

Fordeling fast og flytende rente

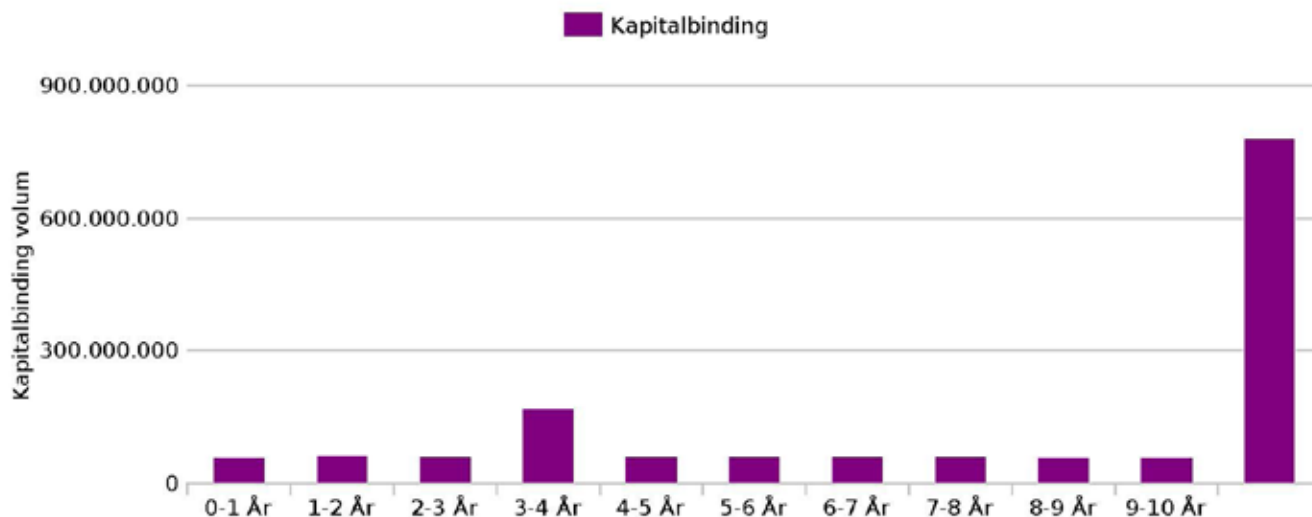
Gjeldsporteføljen for kommunale lån i Nærøysund kommun for løpende lån har 60,02%-andel fast rente for inneværende år. Den fremtidige utviklingen av dagens låneportefølje vises nedenfor. Som det fremgår vil andelen fastrentelån gå vesentlig ned de kommende årene. Med dagens renteutsikter vil det bety en økning i rentekostnadene.





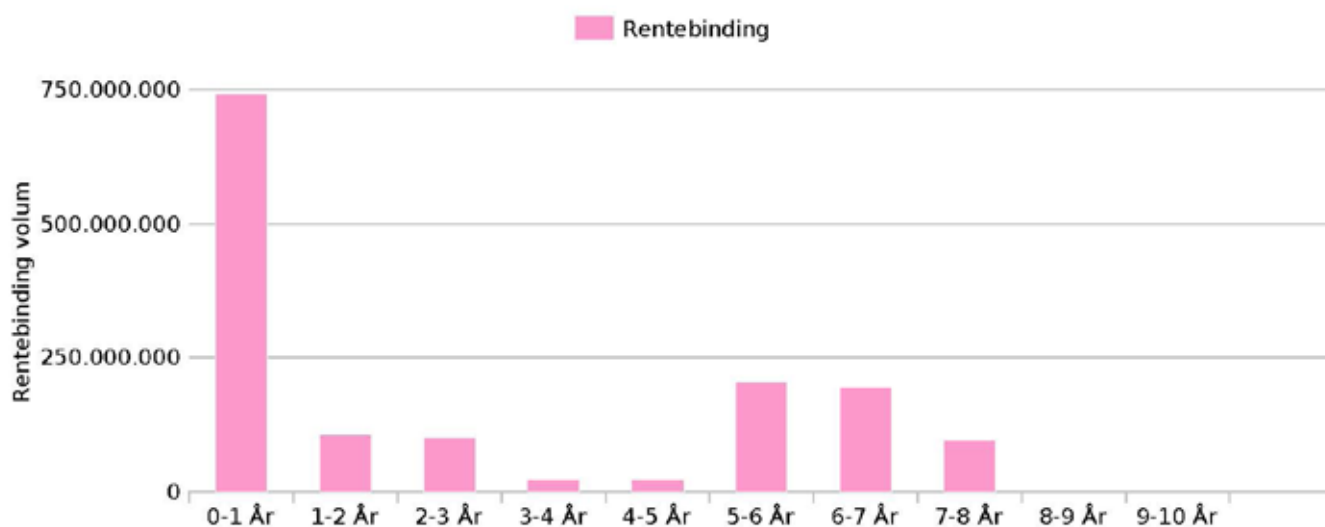
Finansiell risiko

Nedenfor vises hvordan porteføljens kapitalbinding og rentebinding er fordelt over kommende år når det gjelder dagens portefølje.



Kapitalbinding viser hvordan porteføljens avdrag og låneforfall er fordelt frem i tid. Lave søyler vil normalt representere sum årlige avdrag. Høye søyler vil normalt representere avdragsfrie lån (som i Nærøysund er tilfelle i år 3-4) som forfaller i sin helhet.

En stor andel kort kapitalbinding i år 3-4 indikerer at store deler av porteføljen snart forfaller og må refinansieres eller innløses innen kort tid. Dette kan i såfall innebære en finansiell risiko.

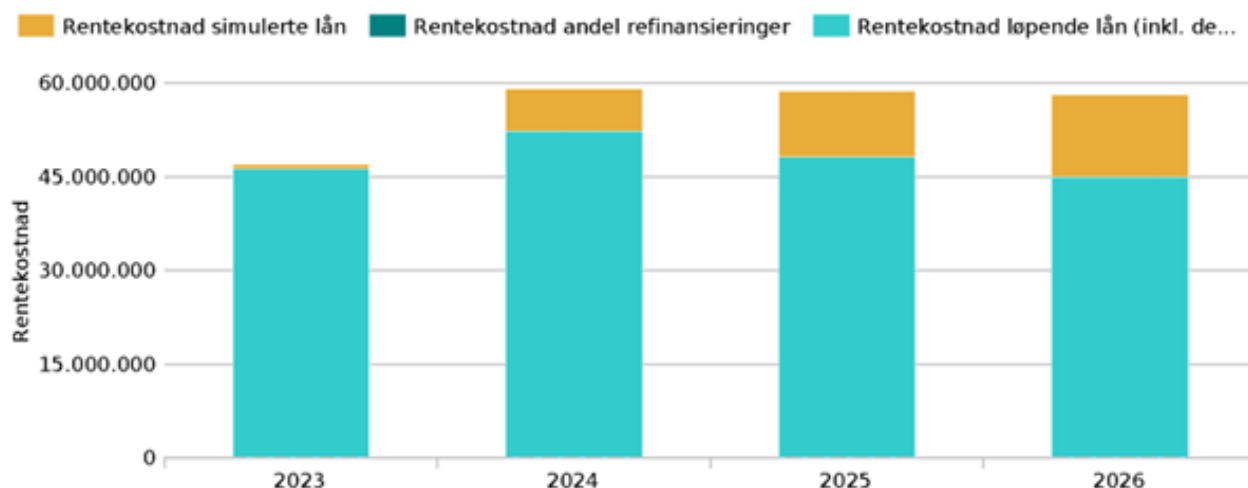


Rentebinding viser hvordan rentenes varighet er fordelt i porteføljen. Lån med flytende rente har rentebinding lavere enn 1 år. En stor andel kort rentebinding kan utgjøre en finansiell risiko ved å eksponere porteføljen for endringer i rentemarkedet.

Gjeldsporteføljens gjennomsnittlige kapitalbinding er 12,13-år og den gjennomsnittlige rentebindingen er 2,49-år. I porteføljen har -3,94%-en kapitalbinding på 1 år eller mindre, og -49,83%-har en rentebinding på 1 år eller mindre.

Rentekostnader

For inneværende kalenderår-(2023)-forventes rentekostnader, inkludert eventuelle forventede refinansieringer og simulerte låneopptak, å bli kr 47.012.611.



Periode	Rentekostnader inkl derivater, refin. & simulering	Rentekostnader løpende lån & derivater	Rentekostnad simulerte lån	Rentekostnad refinansieringer
2023	47.012.611	46.309.233	703.378	0
2024	59.034.736	52.314.887	6.719.849	0
2025	58.679.093	48.142.825	10.536.267	0
2026	58.067.661	44.926.422	13.141.239	0

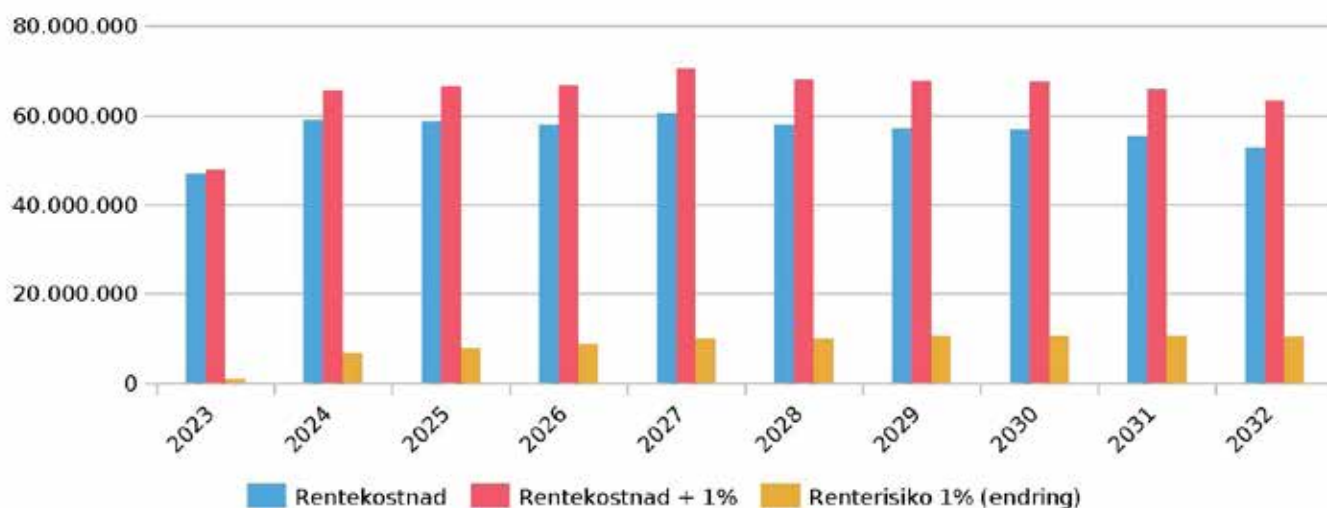
Renterisiko

Tabellen og diagrammet nedenfor viser endring (rentesensitivitet) i rentekostnader dersom den flytende renten øker med 1% (100bp). Rentekostna-

dene inkluderer effekten av simulerte nye låneopptak i porteføljen for perioden 2023-2026.

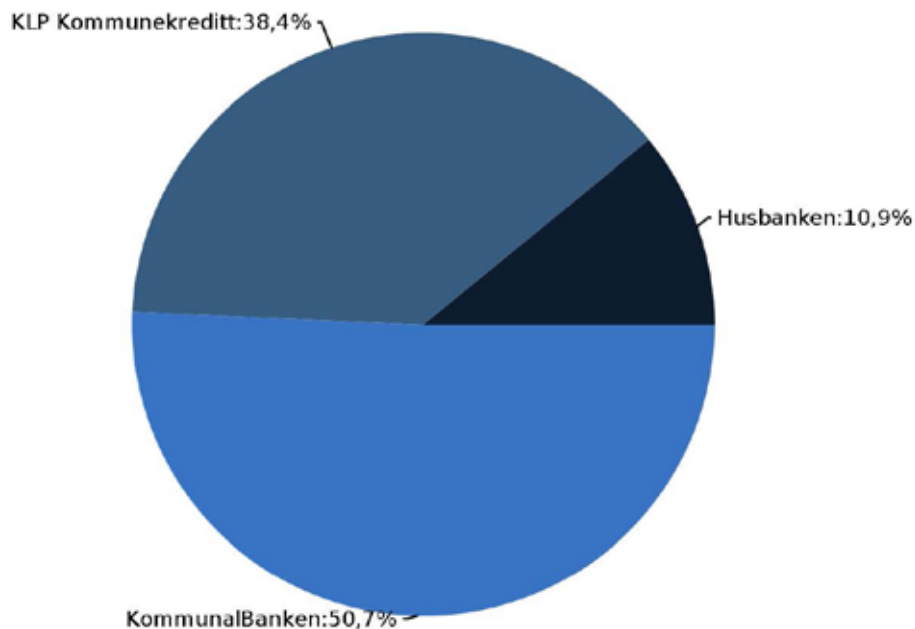
Periode	Rentekostnad	Rentekostnad +1 %	Andel økning renterisiko 1%
2023	47.012.611	47.991.949	979.338
2024	59.034.736	65.630.995	6.596.259
2025	58.679.093	66.470.136	7.791.044
2026	58.067.661	66.844.494	8.776.833
2027	58.732.936	68.327.044	9.594.108
2028	54.754.251	64.039.485	9.285.234
2029	53.993.578	63.865.230	9.871.653
2030	54.028.577	63.857.342	9.828.765
2031	52.472.743	62.346.894	9.874.151
2032	50.071.323	59.790.321	9.718.998

Denne endringen med 100 bp (1%) vil potensielt medføre 979.338 kr høyere rentekostnad for inneværende år, og inntil totalt 82.316.383 kr over de 10 kommende årene.



Långivere, motparter og produktfordeling

Største långiver er KommunalBanken som har en andel på 51%. Nest størst er KLP Kommunekreditt med 38%.



Långiver	Gjeld	Andel i %
KommunalBanken	755.484.648	50,70%
KLP Kommunekreditt	572.120.490	38,40%
Husbanken	162.390.701	10,90%

Rammer i finansreglementet

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

	Grenseverdier	31.08.2023	30.11.2023	29.02.2024
Finansreglement 2020				
Fastrente min 33 % max 66%	33,30 - 66,60 (Prosent)	58,66%	53,43%	53,02%

4.0 Investeringer

4.1 Fremdriftsplan investeringer

RAPPORT IN- VESTERINGER 2023				
Tertial	pr august			
		Regnskap	Buds(end)	Kommentar
		2023	2023	
Prosjekt:	40009 Kjøp industritomt (OVF-feste)			
	Sum prosjekt: 40009 Kjøp industritomt (OVF-feste)	0	4 900 000	Formaliteter gjenstår.
Prosjekt:	40010 Solvang			
	Sum prosjekt: 40010 Solvang	2 000 000	2 051 000	Utført
Prosjekt:	40010 Kjøpmannsgata 23			
	Sum prosjekt: 40010 Kjøpmannsgata 23	1 640 540	0	Utført, budsjettregulering ikke utført
Prosjekt:	41004 Geovekstprosjekt			
	Sum prosjekt: 41004 Geovekstprosjekt	260 417	250 000	Utført for 2023, overforbruk skyldes endret fremdrift hos kartverket
Prosjekt:	41005 Boligfelt Byåsen			
	Sum prosjekt: 41005 Boligfelt Byåsen	852 256	2 625 000	Fylkeskommunen utførte utgravinger i sommer. Området er nå frigitt. Slutt-faktura ikke mottatt
Prosjekt:	42000 Opprusting kommunale veger			
	Sum prosjekt: 42000 Opprusting kommunale veger	0	741 670	Ses i sammenheng med prosjekt Arnøyvegen
Prosjekt:	42009 Gatelys			
	Sum prosjekt: 42009 Gatelys	2 888	4 000 000	Prosjekt ut på anbud - gjennomføres høsten 2023. Utgift konsulent
Prosjekt:	42021 Ny veg Kråkøya			
	Sum prosjekt: 42021 Ny veg Kråkøya	80 239	9 096 600	Ikke utført arbeid i sommer. Ferdigstilling uke 39.



Prosjekt:	42024 Tjønnsøyvegen			
	Sum prosjekt: 42024 Tjønnsøyvegen	4 026 886	19 994 063	Arbeidet er satt på vent pga uavklart tilleggskrav fra enreprenør, usikkerhet rundt kostnader. Vil kunne medføre en merforbruk. Megling med entreprenør pågår.
Prosjekt:	42025 Tiltak broer			
	Sum prosjekt: 42025 Tiltak broer	0	2 500 000	Pga manglende ressurs er prosjektet utsatt. Videre fremdrift ses i sammenheng med budsjett 2024 og økonomiplan 24-27
Prosjekt:	42025 Gjerdinga fiskerihavn			
	Sum prosjekt: 42025 Gjerdinga fiskerihavn	75 000	100 000	Utført
Prosjekt:	42027 Leiavegen fortau			
	Sum prosjekt: 42027 Leiavegen fortau	1 040 499		Vedtatt i FS sak 24/22, ikke regulert inn i budsjett. Ramme kr 1 625 000,- inkl mva. Prosjektet er utført.
Prosjekt:	42028 Asfalt Arnøya			
	Sum prosjekt: 42028 Asfalt Arnøya	0	6 400 000	Oppstart høsten 2023
Prosjekt:	43002 Brannstasjon Rørvik			
	Sum prosjekt: 43002 Brannstasjon Rørvik	474 417	19 373 000	Anbudsfase
Prosjekt:	44004 Dagsenter Helse for fremtiden			
	Sum prosjekt: 44004 Dagsenter Helse for fremtiden	2 662 547	0	Prosjekt ferdigstillt. Regnskapet viser en merforbruk, ref tidligere varsler. Det pågår avklaringer rundt univariell utforming.
Prosjekt:	44006 Nærøysund Arena			
	Sum prosjekt: 44006 Nærøysund Arena	0	200 000	Stupetårn på plass, faktura ikke mottatt.
Prosjekt:	44007 Rus / Psykiatri			
	Sum prosjekt: 44007 Rus / Psykiatri	231 363	25 000 000	Tilskudd fra husbanken er innvilget. Prosjektet kvalitetssikres før det sendes ut på anbud.



Prosjekt:	44023 Aktivitetsområde / uteanlegg Kolvereid skole			
	Sum prosjekt: 44023 Aktivitetsområde / uteanlegg Kolvereid skole	1 827 284	13 716 056	Prosjektet er i gang og er ihht fermdriftsplan
Prosjekt:	44025 Kjøkken NBBS oppgradering			
	Sum prosjekt: 44025 Kjøkken NBBS oppgradering	2 308 816	1 687 685	Ferdig, overforbruk dekkes av prosjekt 44030
Prosjekt:	44026 Oppgradering låsesystem			
	Sum prosjekt: 44026 Oppgradering låsesystem	1 995 256	3 256 250	Pågår, Rådhus Kolvereid utført, videre tiltak avventes
Prosjekt:	44029 Bårerom Kolvereid, oppgradering			
	Sum prosjekt: 44029 Bårerom Kolvereid, oppgradering	79 446	273 832	Pågår - ferdig høst
Prosjekt:	44030 Oppgradering brann Helsebygg og NBBS			
	Sum prosjekt: 44030 Oppgradering brann Helsebygg og NBBS	284 479	1 640 771	Pågår
Prosjekt:	44032 Energisparetiltak / Smarte bygg			
	Sum prosjekt: 44032 Energisparetiltak / Smarte bygg	1 647 320	1 875 000	Pågår, tiltak er oppgradering energistyring.
Prosjekt:	44033 Rørvik skole			
	Sum prosjekt: 44033 Rørvik skole	140 000	2 500 000	Mulighetstudie utført, jobbes nå med grunnlag for skisseprosjekt, jf vedtak KS sak 51/23
Prosjekt:	44034 Nærøysundet skole			
	Sum prosjekt: 44034 Nærøysundet skole	0	1 250 000	Videre fremdrift avventes jf KS sak 52/2023
Prosjekt:	44035 Heimen Barnehage			
	Sum prosjekt: 44035 Heimen Barnehage	19 500 000	20 000 000	Utført
Prosjekt:	50000 Fordelingsnett vann			
	Sum prosjekt: 50000 Fordelingsnett vann	749 712	1 500 000	Pågår
Prosjekt:	50002 Høydebasseng Marøya			
	Sum prosjekt: 50002 Høydebasseng Marøya	49 939	3 053 282	Basseng i drift, gjenstående arbeider utearealer, samt pumpestasjon på hovedledning.



Prosjekt:	50005 Nordre			
	Sum prosjekt: 50005 Nordre	0	6 000 000	Prosjektet ses i sammenheng med 51005. Etter anbud oppnådde en ikke grunnlag for kontrakt. Prosjektet forskyves, det legges ut på nytt i slutten av 2023.
Prosjekt:	50009 Kjøp lagertomt			
	Sum prosjekt: 50009 Kjøp lagertomt	0	1 550 000	Gjennomført - ikke ført i regnskap
Prosjekt:	50016 Vann Dalsettgate, Kjøpmannsgata og Strandgate			
	Sum prosjekt: 50016 Vann Dalsettgate, Kjøpmannsgata og Strandgate	0	1 000 000	Pga mindre prosjektersurs forskyves dette prosjektet. Endelig avklaring skjer i forbindelse med budsjett 2024.
Prosjekt:	50017 Vann Strandgate			
	Sum prosjekt: 50017 Vann Strandgate	0	5 250 000	Prosjektering starter høsten 2023, med sikte på gjennomføring 2024.
Prosjekt:	50018 Oppgradering kontor/lager Rørvik			
	Sum prosjekt: 50018 Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	500 000	Oppstart høsten 2023
Prosjekt:	50019 Brannalarm alle renseanlegg			
	Sum prosjekt: 50019 Brannalarm alle renseanlegg	0	800 000	Oppstart høsten 2023, pålegg fra Mattilsynet.
Prosjekt:	51000 Fordelingsnett avløp			
	Sum prosjekt: 51000 Fordelingsnett avløp	163 108	1 000 000	Pågår
Prosjekt:	51001 Renseanlegg Kolvereid			
	Sum prosjekt: 51001 Renseanlegg Kolvereid	0	25 000 000	Jf vedtak FS sak 210/23. Arbeid pågår.
Prosjekt:	51005 Nordre			
	Sum prosjekt: 51005 Nordre	0	6 000 000	Prosjektet ses i sammenheng med 50005. Etter anbud oppnådde en ikke grunnlag for kontrakt. Prosjektet forskyves, det legges ut på nytt i slutten av 2023.



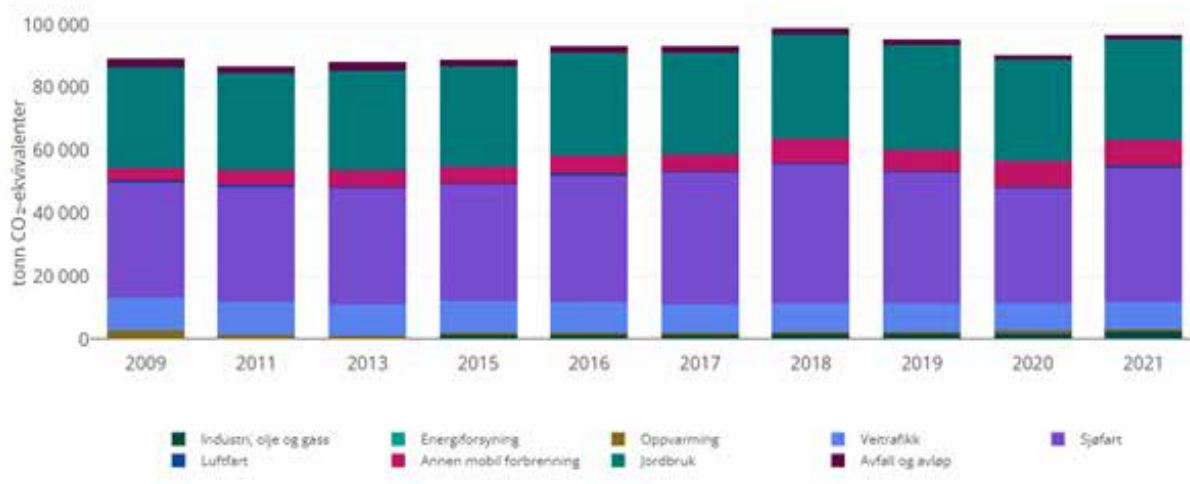
Prosjekt:	51008 Renseanlegg Rørvik			
	Sum prosjekt: 51008 Renseanlegg Rørvik	0	500 000	Ses i sammenheng med arbeidet kommunedelplan Rørvik, samt avventer i forhold til EU avløps-direktiv.
Prosjekt:	51009 Kjøp lagertomt			
	Sum prosjekt: 51009 Kjøp lagertomt	0	1 550 000	Gjennomført - ikke ført i regnskap
Prosjekt:	51016 Avløp Dalsettgata, Kjøpmannsgata og Strandgata			
	Sum prosjekt: 51016 Avløp Dalsettgata, Kjøp-mannsgata og Strandgata	0	1 000 000	Pga mindre prosjektpressurs forskyves dette prosjektet. Endelig avklaring skjer i forbindelse med budsjett 2024.
Prosjekt:	51017 Avløp Strandgata			
	Sum prosjekt: 51017 Avløp Strandgata	0	5 250 000	Prosjektering starter høsten 2023, med sikte på gjennomføring 2024.
Prosjekt:	51018 Oppgradering kontor/lager Rørvik			
	Sum prosjekt: 51018 Oppgradering kontor/lager Rørvik	0	500 000	Oppstart høsten 2023

5.0 Klimabudsjett

5.1 Rapportering på oppfølging av klimabudsjettet

Klimabudsjettet for 2023 er kommunens første. Det er derfor prioritert tiltak som bygger opp klimakompetansen i kommunen, tiltak som styrker kommunens kunnskapsgrunnlag og tiltak som i hovedsak kan gjennomføres innenfor sektorenes budsjetttrammer. Selv om slik kompetanseheving ikke kan tallfestes i utslippsreduksjoner, danner det grunnlaget for klimaarbeidet i årene som kommer.

Miljødirektoratet publiserer årlige beregninger for de direkte klimagassutslippene innenfor norske kommuners grenser. Beregningene har kommet med en forsinkelse på litt over et år. Figuren under viser utviklingen i Nærøysund for perioden 2009 til 2021. Klimagassutslippene har gått ned i kommunen fra 2018-2020. I fra 2020 til 2021 er det derimot en økning på 7,2%.



Klimabudsjettet for Nærøysund kommune har to deler, direkte Klimagassutslipp og indirekte klimagassutslipp.

Kommunen har vedtatt 7 tiltak for å redusere de direkte klimagassutslippene i budsjettet for 2023. I tillegg til denne tekstdelen vises det til tabell for status som er meldt inn så langt i 2023.

Det langsiktige klimamålet for Nærøysund kommune er å ha en utslippsfri bilpark i kommuneorganisasjonen innen 2030. Virkemidlene for å nå dette i budsjettet for 2023 er minimum 50% av kommunens bilpark skal over på grønn energi i løpet av 2023, samt å etablere ladepunkter på kommunale bygg.

Ved utfasing i bilparken vil kjøretøy bli erstattet med biler drevet på grønn energi.

For å nå tiltaket om å redusere bruk av fossilkjøretøy i Nærøysund er nye gang- og sykkelstier et virkemiddel. Her er gang- og sykkelsti på Marøya ferdigstilt og gang- og sykkelsti på Engan er under prosjektering.

Tiltaket om å redusere kommunalt ansattes klimabelastende reiser til, fra og i jobben er å forandre møtepolicy til mer digitale møter istedenfor fysiske, gjennom å innføre automatisk Teams-lenke i møteinnkallinger og reisepolicy tjenestereiser. I første tertial er automatisk Teams-lenke på alle møter innført, og utarbeidelse av reisepolicy er igang-

satt. Det har i første tertial 2023 vært en reduksjon i CO₂ utslipp knyttet til innenlandsflyreiser på 18 541 Kg.

Et annet virkemiddel i klimabudsjettet er utredning av innføring av utslippsfrie bygge- og anleggsplasser i større kommunale prosjekter fra 2025. Dette arbeidet er igangsatt gjennom innhenting av informasjon, kunnskap og kurs o.l. med fokus nasjonalt og regionalt på økt forståelse og «beste praksis». Nærøysund kommune ønsker å benytte kommuneplanens arealdel som klimaverktøy, lage en sentrumsplan for Rørвик samt å vedta en Temaplan for klima og miljø. Kommunens arealdel er under arbeid med mål om 1. gangs behandling høsten 2023. Sentrumsplanen er ikke igangsatt, mens temaplan for klima og miljø har mål om vedtak høsten 2023.

Nærøysund kommune har 3 tiltak for å redusere indirekte klimagassutslipp i budsjettet for 2023. Disse er å redusere kommuneorganisasjonens klimagassutslipp fra anskaffelser, redusere matsvinnet i Nærøysamfunnet og redusere klimagassutslipp knyttet til IT.

Et av virkemidlene for å redusere klimagassutslipp fra anskaffelser, er å revidere standardformuleringer i anbudsdokumenter. Per første tertial har direktoratet for Økonomiforvaltning høring knyttet til nytt forskriftskrav til anskaffelser, og kommunen avventer resultat av dette.

Et annet virkemiddel er miljøhåndtering av utrangert datautstyr. I første tertial er 229 bærbare PCer og 67 smarttelefoner gjenbrukt eller resirkulert, dette innebærer en klimabesparelse på 32 235 kg CO₂-ekvivalenter.

For å redusere klimagassutslipp har det vært fokus på gjenbruk av møbler og inventar, som et resultat av dette er innkjøp i perioden redusert med 215 000 eks. mva. Sikker print for å redusere papirforbruket er innført i løpet av første tertial.

For å redusere matsvinnet er det etablert og tatt i bruk nye og tilpassede proviantlister på hovedkjøkkenene, samt satt et kontinuerlig fokus på matsvinn.

Klima- og Miljøplanen er under utarbeidelse, og når den blir vedtatt med mål og tiltak, vil noen av tiltakene være knyttet opp mot fremtidig klimabudsjett. Vi vil se nærmere på hvordan og på hvilket nivå vi skal rapportere på klimabudsjettet.



Målet er at alle kommunale biler skal være utslippsfrie innen 2030

6.0 Planarbeidet

6.1 Status pr. 31.08.23 for planarbeidet iht. vedtatt planstrategi

SS= Strategi og samfunn

FT= Fellestjenesten

T= Teknisk

Ø= Økonomi

OF= Oppvekst og familie

HV= Helse og velferd

HR=Personaltjenester

NRR= Namdal regionråd

K-DIR= Kommunedirektøren

*Revisjon av tiltaksdel

Kommuneplaner	2020	2021	2022	2023	An-svarlig	Plantstatus pr. 30.08.23
Kommuneplanens samfunnsdel	x	x			SS	Vedtatt
Kommuneplanens arealdel		x	x	x	T	1.Gangs høring sept. 23
Økonomiplan med handlingsdel	x	x	x	x	Ø	Vedtas årlig
Budsjett med handlingsdel	x	x	x	x	Ø	Vedtas årlig
Overordnende planer	2020	2021	2022	2023	An-svarlig	Plantstatus pr. 30.08.23
Helhetlig ROS	x	x			K-DIR	Vedtatt
Beredskapsplan - Strategisk og operativt	x	x			K-DIR	Vedtatt
Oversiktsdokument				x	SS	Revideres årlig
Strategisk næringsplan	x		x*		SS	Vedtatt, handlingsdel rulleres høst 2023
Temaplan for arbeidsgiverpolitikk			x		HR	Vedtatt
Temaplan for frivillighet			x		SS	Vedtatt
Temaplan for digitalisering				x	FT	Utsettes
Temaplan for informasjonssikkerhet			x		FT	Litt i gang ikke noe arbeidsgruppe enda,
Temaplan for arkiv			x		FT	Mot slutten, jobbet godt – mulig behandling før jul
Kommunikasjonsstrategi	x				SS	Vedtatt
Temaplan for klima og miljø-satsing			x	x	SS	Under arbeid. Vedtas høst 2023
Areal- og reguleringsplaner	2020	2021	2022	2023	An-svarlig	Plantstatus pr. 30.08.23
Kommunedelplan sjø (Kystsoneplan)			x	x	NRR / T	Tatt inn i arealdel
Plan (Områderegulering/KDP) Rørvik sentrum			x	x	T	Planprogram med mulighetsstudie under arbeid
Nylandet del 2				x	T	Ses i sammenheng med KDP Rørvik
Nordsjøkorsens næringsområdet			x	x	T	Ikke startet opp
Engasvegen – GS-veg/fortau			x	x	T	Høring tom. 7 sept.
Storbjørkåsen (inkl. drift og parkering lysløypa)				x	T	Ikke startet opp
Temaplaner	2020	2021	2022	2023	An-svarlig	Plantstatus pr. 30.08.23
Temaplan for trafiksikkerhet			x		T	Vedtatt 2022
Temaplan for vann			x		T	Under arbeid
Temaplan for kultur, idrett og friluftsliv		x			SS	Vedtatt 2021
Temaplan for vei			x		T	Vedtatt 2022
Temaplan for brannberedskap			x	x	T	Påbegynt brann ROS.
Temaplan for bygg og bustad				x	HV/T	Ikke startet
Temaplan forebyggende arbeid og tidlig innsats			x	x	OF /HV	Under arbeid, vedtas høst 23
Temaplan for grunnleggende ferdigheter			x	x	OF	Ikke startet
Temaplan foreldresamarbeid			x	x	OF	Ikke startet
Temaplan for kulturminner			x	x	OF	Ikke startet
Temaplan for rusforebygging				x	OF/HV	Ikke startet
Temaplan for smittevern				x	HV/SS	Under utvikling. Forventes behandlet før jul
Temaplan for hjemmebaserte tjenester		x			HV	Vedtatt 2021
Temaplan for institusjonsomsorg			x	x	HV	Medvirkning ok, utsettes til høsten 24
Kreftplan for Ytre Namdal og Bindal				x	HV	Er ikke i opprinnelig planstrategi, men er utviklet og vedtatt
Plan for forebyggende arbeid etter barnevern-sloven			x		OF	

Kommentar til planarbeidet i perioden:

Kommuneplanens arealdel: Planarbeid har pågått i perioden. Status pr. nå er at arealplanen er på 1. gangs høring kan vedtas innen utgangen av 2023.

Strategisk næringsplan: I samarbeid med Namdalskysten næringsforening pågår den en enkel rullering av handlingsdelen. Denne handlingsdelen skal sendes ut på høring og vedtas høsten 2023. En ser at mange tiltak i nærings- planens tiltaksdel er gjennomført eller i prosess, og mange tiltak er fortsatt vurdert som relevante for næringslivet.

Temaplan digitalisering: utsettes pga. ressurser

Temaplan informasjonssikkerhet: Har kommet i gang men planarbeidet er i veldig tidlig fase og ikke satt noen arbeidsgruppe enda.

Temaplan arkiv: Planarbeidet nærmer seg slutten og planen forventes behandlet før 2024

Klima- og miljøplanen: Her er medvirkningsprosesser gjennomført i perioden og det arbeides med et forslag til høringsutkast for politisk behandling før sommeren 2023.

Temaplan for vann: Planarbeidet er påbegynt og mye er på plass, men mangler politisk medvirkning. Norconsult AS har oppdraget.

Temaplan for brannberedskap: Arbeidet er satt i bero inntil ny enhetsleder brann er på plass.

Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats: Medvirkningsarbeid har pågått i perioden iht. prosessplan. Fremmes for politisk behandling høsten 2023.

Temaplan for bygg og bolig: Planarbeidet er ikke igangsatt. Denne foreslås som en plan som tidlig prioriteres i ny planstrategi.

Temaplan for tidlig innsats og temaplan for foreldresamarbeid: Disse to planene er satt i bero i påvente av temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats. Det vurderes at det i forbindelse med nytt forslag til planstrategi for ny kommunestyreperiode vurderes om disse planene skal utarbeides eller sees i sammenheng med andre planer. Denne vurderingen tas i sak som fremmes med forslag til ny planstrategi.

Temaplan for kulturminner: Arbeidet er ikke igangsatt. Oppstartsmøte er planlagt til juni 2023.

Temaplan for rusforebygging: Arbeidet er ikke igangsatt. Det foreslås at denne planen vurderes som en tidlig planoppgave i ny planstrategi.

Temaplan smittevern: Kommuneoverlege har utarbeidet et utkast til plan. Det jobbes med å få denne inn i en planstruktur tilsvarende resterende planer.

Temaplan institusjonsomsorg: medvirkning er gjennomført og planen er under bearbeidelse.

Det arbeides med intern evaluering av eksisterende planstrategi og utarbeidelse av kunnskapsgrunnlag for ny planstrategi. Formannskapet som planutvalg vil involveres i dette. Det legges opp til at ny planstrategi for ny periode skal vedtas av nytt kommunestyre i desember 2023.



7.0 Folkehelse

Folkehelsearbeidet har også i andre tertial i hovedsak omhandlet medvirkningsarbeid knyttet til Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats, bidrag til støtte og utviklingsarbeid til andre tjenester, samt oppfølging av prosjektet 0-24 og Program for folkehelse.

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

Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats er en omfattende og tverretattlig plan for å oppnå gode liv i Nærøysund. Dette krever et bredt medvirkningsarbeid som har blitt gjennomført så langt i år.

2023 er siste prosjektår for 0-24 samarbeidet hvor kommunen har innsatsområdene Familieteam, Familiekoordinatorer og Inkludering i fritid. Første og andre kvartal 2023 har gått med til evaluering av disse tre delprosjektene, i tillegg til drift av delprosjektene. Kommunen er også med i Program for folkehelse og evaluering av Elevtjenesten er ferdigstilt.



8.0 Oppfølging av politiske vedtak

8.1 Status for oppfølging av budsjettvedtak

Kommunedirektørens kommentar for status merket med **uthevet skrift**.

1. Kommunedirektørens framlagte forslag til årsbudsjett 2023 og økonomiplan 2023 – 2026 for Nærøysund kommune, drift og investering, vedtas med de føringer og premisser som framgår av dokumentet med de endringer som framgår av verbalforslag nr. 1.
2. Driftsbudsjett for 2023 og driftsbudsjetttrammer for økonomiplanperioden 2023-2026 vedtas slik det framgår av forskriftsskjema § 5-4 Bevilgnings- oversikter drift (1A) og § 5-4 bevilgningsoversikter drift, netto (1B).
3. Investeringsbudsjettet for 2023 og i økonomiplanperioden 2023-2026 vedtas slik det framgår av forskriftsskjema § 5-5 Bevilgningsoversikter – investering (2A) og Bevilgningsoversikter – investering (2B) med følgende endringer: **Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan er gjennomført iht. vedtak.**

Oppvekst og Familie

1. Aktivitetsområde/uteanlegg Kolvereid skole fordeles mellom 2023 og 2024.
7.500.000.- overflyttes fra 2023 til 2024
2. Prosjekt Rørвик Skole flyttes frem i økonomiplanen med oppstart i 2023 2.500.000.- settes av i 2023
3. Prosjekt Nærøysundet skole flyttes frem i økonomiplanen med oppstart i 2023 1.250.000.- settes av i 2023

Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

Helse og velferd

1. Institusjonssenger: Årlig ramme opprettholdes i 2023. Ramme for 2023: 250.000,-

Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

Infrastruktur

1. Posten gateløys økes med 250 000,-. Ny ramme gateløys 2023 4 000 000.-
2. Boligfelt Byåsen fremskyndes 1 år. Bevilgning 2023, 2.625.000.-

Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

Låneopptak

- Kommunestyret vedtar i 2023 å ta opp lån med inntil 100,8 mill. kr til finansiering av investeringer, jf. kommunelovens § 14-15 første ledd. Nedbetalingstiden settes til reglene for minimums- avdrag, jfr. kommuneloven §§ 14-10 og 14-18.
- Kommunestyret vedtar innlån fra Husbanken på 20 mill. kr for videre utlån gjennom startlåns- ordningen i 2023, jf. kommunelovens § 14-17.

1. Forskuddsskatt innkreves etter maksimagerensene Stortinget fastsetter.
2. Eiendomsskatt for 2023 fastsettes i eget vedtak/ sak. Inntektene fra eiendomsskatt reduseres med 4 millioner. Kommunedirektøren bes finne inndekning for dette uten å øke bruken av fond.

3 Betaling for kommunale tjenester i 2023 fastsettes i egne vedtak/enkeltsaker.

4. Nærøysund kommune har en ubalanse i driften, Kommunedirektøren bes legge fram forslag til en plan for en administrativ og politisk prosess hvor målet er å etablere en bærekraftig økonomi i Nærøysund kommune innen utgangen av 2026.

Planen skal godkjennes av kommunestyret.

Kommunedirektør: Det arbeides med dette.

5. Tillitsvalgte vil anmerke at man kommer tilbake med innspill før behandling av endelig budsjett i kommunestyret 8. desember 2023.

Verbalforslag:

1. Kommunedirektøren bes ved første revidering av budsjettet, beregne og nedjustere forventet inntekt fra eiendomsskatt i tråd med redusert sats på bolig. Dette i henhold til vedtak i politisk sak 82/22

Kommunedirektør:
Korrigerer av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

2. Kommunedirektøren bes foreta en vurdering av virkemidlene vi har rettet mot barn og unge og legge frem en sak for utvalg for folk, der man vurderer hvilke av tiltakene som skal satses på og videre- utvikle.

Kommunedirektør: Det arbeides med dette.
Evaluerer av tiltak knyttet til 0 – 24 programmet er foretatt våren 23, - og vil danne et grunnlag for vurdering av flere tiltak. Dette blir vurdert ifm. Budsjettarbeidet for 2024.

3. Satsningen på sommerjobb for ungdom videreføres i tett samarbeide med næringsliv og organisasjoner. Kommunedirektøren bes innarbeide 350.000.- til dette formålet.

Kommunedirektør: Korrigerer av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

4. Partnerskap i Namdal folkehøgskole videreføres. Dette er viktig for å sikre et godt og vari-

ert utdanningstilbud til ungdom, slik at flest mulig får mulighet til å føle mestring og utvikling. Kommune- direktøren bes innarbeide 100.000.- til dette formålet ved første revidering av budsjettet.

Kommunedirektør: Korrigerer av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

5. Kommunedirektøren bes se på mulighetene for å styrke samarbeidet med Ytre Namdal Vekst. Dette for at flere personer med utfordringer kan komme inn i arbeidslivet i Nærøysund kommune.

Kommunedirektøren bes også jobbe for å få flere VTA plasser til Nærøysund, som følge av satsingen på dette i statsbudsjettet.

Kommunedirektør: Dette følges opp med eierdialog ifm. vedtak av eierskapsmelding. Sel- skapsavtale skal revideres og vedtas på nytt av kommunestyret. Koordinator for alt samarbeid med YNVekst skjer gjennom kommunalområdet NAV Samhandling.

6. Kommunedirektøren bes holde særlig fokus på kostnadsreduksjoner innenfor VAR området, alle vesentlige investeringer bør fremlegges politisk på en hensiktsmessig måte.

Kommunedirektør: Dette tas til etterretning og følges opp.

7. Kommunaldirektøren bes undersøke mulighe- ten og jobbe for at Rørvik lufthavn med tilhørende flyruter skal bli pilotprosjekt for nullutslipp fly, dette i henhold til regjeringen sin varslede satsing på dette i statsbudsjettet.

Kommunedirektør: Det er ikke foretatt undersøkelse av dette i perioden, men må følges opp høsten 23 og våren 24.

8. Kommunedirektøren bes gjennomgå tidligere budsjettvedtak, og fremme en sak om status på tid- ligere vedtatte verbalforslag i løpet av første halvår 2023.

Kommunedirektør: Dette er gjennomført jfr. orientering i formannskap.

Merknader

1. Gatelys i boligfelt er viktig for trivselen og trafikk- sikkerhet, det er derfor viktig at arbeidet med dette intensiveres nå som det er avsatt ekstra midler i budsjettet. Vi ønsker at Kommunedirektøren ser på mulighetene for i samarbeide med private eiere å bedre lysforholdene i sentrumsområdene

Kommunedirektør: Det arbeides med dette.

2. Postene "Gatelys i grendesentra" og "Gatelys i kommunesentra" slås sammen økonomiplanen. Kommunestyret bør få fremlagt en sak om status og fremtidige investeringsbehov for gatelys i kommunen.

Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak. Sak blir framlagt.

3. Kommunedirektøren bør fortsette å jobbe målrettet for å redusere sykefraværet i kommunen, arbeidsmiljøundersøkelsene og hms planene som er utarbeidet må ligge til grunn for dette arbeidet. Det er også viktig at det fortsatt jobbes målrettet med å rekruttere og beholde dyktige ansatte i kommunen.

Kommunedirektør: Det arbeides kontinuerlig med dette.

4. Årlig tilskudd til sykesenger prioriteres også i 2023. Hjelpemidler er for at det er veldig viktig for å forbedre HMS og lette oppgavene innenfor helse og omsorg. Det å legge til rette for god HMS er med å styrke Nærøysund kommune som en attraktiv arbeidsgiver samtidig som det vil redusere syke- fraværet.

Kommunedirektør: Korrigering av budsjett/ økonomiplan gjennomføres iht. vedtak.

5. Regulering av nye boligfelt, kommunes arealplan og sentrumsplanen for Rørvik bør vektlegges. Det er viktig for en vekstkommune som Nærøysund at vi har et bredt og variert utvalg av tomter tilgjengelig til enhver tid.

Kommunedirektør: Arealplanen er godt i gang og høring med vedtak skjer høsten 23. Sentrumsplanen vil ha oppstart høsten 23, med dedikert ressurs for prosessledning.

Det oppfordres til i større grad å samarbeide med kirkelig fellesråd og andre aktører, i forbindelse med planlegging og drift av grøntarealer i sentrumsområder.

Kommunedirektør: Dette er tema i dialogen med kirkelig fellesråd.

6. Ensomhet blant hjemmeboende eldre er en stadig større utfordring, her bør kommunen forsøke å i større grad få til et samarbeide med frivilligheten. Frivilligsentralene, Røde kors og lignede organisasjoner kan ofte være gode samarbeidspartnere på dette området.

Kommunedirektør: Dette tas med i det videre arbeidet.

7. Sør-Gjæslingan har tidligere blitt brukt som leirskole i Nærøysund. Kommunedirektøren oppfordres til å se på mulighetene for å kunne benytte dette unike kulturmiljøet også i fremtiden til dette formålet. Samarbeide med Museet-Midt og de andre namdalskommunene er ønskelig.

Kommunedirektør: Dette tas med i det videre arbeidet.

8. Det er viktig at kommunedirektøren holder fokus på arbeidet med klimaplan og klimaregnskap, til- taksplan bør utarbeides i tråd med dette.

Kommunedirektør: I perioden har det vært arbeidet med innspill og ferdigstilling. Forslag er enda ikke klart, men planen vil legges fram til høring høsten 2

8.2 Status for oppfølging politiske vedtak i kommunestyret

Oversikten viser ordinære politiske saker som er behandlet i perioden og viser ikke skjermete saker, orienteringssaker og referatsaker. Kommune-direktøren kommenterer kun der det er relevant.

Sak	Sak.nr	Kommentar
Reguleringsplan Svahyllvegen 6 – endelig behandling	37/2023	
Strategi for tilsyn innenfor byggesak	38/2023	
Endring av reguleringsplan for Skagasjøen hyttefelt – endelig behandling	36/2023	
Fastsetting av pris for nausttomer, Bjørkneset	76/2023	
Kommunale vielser i Nærøysund kommune – endring av vigselmyndighet	27/2023	
Valgløftet 2023	45/2023	
Kreftplan for Ytre Namdal og Bindal	33/2023	
Reviderte retningslinjer for tildeling av kulturmidler	30/2023	
Revidering av vedtekter for kommunale barnehager, SFO og kulturskole	32/2023	
Ytre Namdal barneverntjeneste – rapport for 2022	31/2023	
Rørvik skole – behov for tiltak på kort sikt		
Innkjøp av læremidler for grunnskolen i Nærøysund 2022 og 2023	68/2023	
Nærøysund kirkelige fellesråd – søknad om tilleggsbevilgning for restaurering av Kolvereid kirke	35/2023	
Oppfølging av politiske saker	26/2023	
Ytre Namdal Vekst AS - søknad om kommunal garanti ved låneopptak i KLP i forbindelse med investeringer i vaskeri og lagerbygg	54/2023	
Revisjon Midt Norge SA - Rapport generell eierskapskontroll Nærøysund kommune	58/2023	
Samfunnsutviklingsfond - vedtekter og delegering	28/2023	
Kommunalt næringsfond - Nye vedtekter 2023	29/2023	
Prosjekt Grytbogen - arbeidsgruppens anbefaling og videre oppfølging	39/2023	
Ny organisering og finansieringsmodell for vannområdene Ytre Namdal, Namsen og Ytre Namsen	48/2023	

Eierskapsmelding for Nærøysund kommune	59/2023	
Årsmelding 2022 for Nærøysund kommune	60/2023	
Oppdretternes Miljøservice AS - Søknad om tilskudd til strandrydding i kombinasjon med sommerjobb for ungdom	57/2023	
Sanering av VA – anlegg Nordre på Kolvereid	34/2023	
Rørvik brannstasjon - fastsetting av skisseprosjekt	41/2023	
Fremtidig organisering av Nærøysund brannvesen	40/2023	
Mulighetsstudie Nærøysundet skole	52/2023	
Mulighetsstudie Rørvik skole	51/2023	
Årsregnskap og årsberetning 2022 - Nærøysund kommune	24/2023	
Budsjettregulering 2023	62/2023	
Tertial og økonomirapport pr 30.04.2023, 1. tertial	61/2023	
Siw-Hanne Berg - Uttreden av verv som folkevalgt i Nærøysund kommune fra 01.06.2023 og ut inneværende valgperiode	44/2023	
Temaplan Arbeidsgiverpolitikk Nærøysund kommune	47/2023	
Lønnspolitisk plan Nærøysund kommune for perioden 01.05.2023 - 31.12.2024	46/2023	
MNA. Årsberetning og årsregnskap 2022.	50/2023	
Ytre Namdal Vekst AS. Årsregnskap og årsberetning 2022.	55/2023	
Namdal Rehabilitering IKS. Årsrapport og årsregnskap 2022.	49/2023	
Ytre Namdal Vekst AS - søknad om kommunal garanti ved låneopptak i KLP i forbindelse med investeringer i vaskeri og lagerbygg	54/2023	
Museet Midt IKS - årsberetning og regnskap 2022	56/2023	
Kontrollutvalget - Årsrapport 2022	25/2023	
Oppdretternes Miljøservice AS - Søknad om tilskudd til strandrydding i kombinasjon med sommerjobb for ungdom	57/2023	
Årsmelding 2022 for Nærøysund kommune	60/2023	
Nærøysund Arena - endring av romfunksjon	53/2023	



9.0 Kommunedirektørens stab

9.1 Kommunedirektøren

Regnskapet for kommunedirektørens ansvar viser et behov for regulering av budsjettramme på tilsammen 1,1 mill. kroner for å ha et budsjett i balanse ved årsskifte. Dette knytter seg hovedsaklig til økning i forsikringspremie for ansatte, lønn/pensjon varaordførere, utlysning/stillingsannonser og økning i lisenser programvare HR. Videre er det foretatt regulering av kostnader tilknyttet åpningen av de 2 nye hallene i kommunen med 0,2 mill. kroner. I henhold til tidligere politisk vedtak inndeckes de regulerte kostnadene i hovedsak ved bruk av frie fond avsatt komm.direktøren.

Det er under kommunedirektørens ansvarområde avsatt 6,1 mill. kroner til lønnsoppgjøret for lederne i kommunen i 2023. Resultatet av forhandlingene vil vise om man kommer innenfor budsjettert avsetning.

9.2 HR

Organisasjon

HR har i perioden avsluttet internship, der student har avsluttet sin midlertidige periode.

21. august tiltrådte trainee HR, der trainee-perioden er 2 år. Trainee er utdannet innen statsvitenskap og digitalisering, og vil arbeide innenfor områdene organisering / organisasjon og digitalisering.

HMS-rådgiver har i perioden startet opp desentralisert videreutdanning innen HMS.

Økonomi og drift

De samlede utgifter ved stillingsannonser i Nærøysund kommune utgiftsføres her. Kostnadene må kostrafordes slik at disse gjengis rett ved rapportering. Det har i perioden vært utlyst enkelte stillinger slik som kommunalsjef helse og velferd og brannsjef, som medfører økte kostnader.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det totale sykefraværet i perioden er på 0,5 %. Avdelingen har ikke spesielle tiltak for å redusere fraværet. Det legges til rette ved behov der man avtale fleksible løsninger, her for eksempel hjemmekontor når dette er formålstjenelig for eksempel for å unngå smitte.

HR har gjennomført månedlige HMS-møter, der årsjul for perioden januar – august er fulgt opp. Gjennom dette er HMS-plan ajourført for 2023.

9.3 Fellestjenesten

Organisasjon

Det har i andre tertial 2023 ikke vært organisasjonsmessige forhold som har påvirket driften og gitt økonomiske endringer av betydning.

Økonomi og drift

Måltallene for forbruk i forhold til budsjett for 2. tertial er 63,12 % på lønn og 66,64 % på drift. De totale lønnskostnadene (inkl. refusjoner og lønnstilskudd) for ansvar 110 viser et forbruk på 62,3 % i forhold til budsjett. Hvis en trekker ut funksjoner for kommunestyre- og fylkestingsvalg og rådene er forbruket 63,5 %.

Fastlønn på ansvar 110 ligger godt under måltallet (56,7 %), mens variabel lønn ligger over måltallet (92,9 %). Hovedårsaken er en feil i regnskapsføringen på funksjon 12012 (kantine) mellom fastlønn og annen lønn.

Forbruket på drift (eks. lønnsposter) er på 76,9 % og det totale forbruket i perioden sett opp mot årsbudsjettet er på 72,8 %.

Basert på regnskap per 31.08.2023 er det ikke behov for budsjettreguleringer. Det er imidlertid fortsatt grunn til å tro at funksjon 10003 Kommune- og stortingsvalg er budsjettet noe lavt som følge av mangel på erfaringstall og kunnskap om utstyrs- og materiellbehov på budsjetteringstidspunktet.

Funksjon 12010 IT har et totalt forbruk 83,6 % av budsjett. Hvis en tar hensyn til ikke utfakturerte refusjoner er forbruket per 2. tertial på 74,9 %. Det knytter seg fortsatt usikkerhet til forhold rundt prisstigning, valutakursendringer og tilgang på utstyr/ deler for 3. tertial, men situasjonen har gradvis bedret seg i løpet av 2. tertial.

Det forventes et overforbruk på 11953 Avgifter, gebyrer, lisenser mv. Dette skyldes økning i antall lisenser (brukere) i løpet av året, prisøkninger som følge av utløp av langsiktige avtaler, forskuttering av første halvår 2024 av samme årsak samt utløp av rammeavtale printere (ny avtale juni 2024). Videre medfører forsinkelser i HRM/personalmelding-prosjektet forsinkelse i arbeidet med HRM/AD synk som medfører at gevinsten med kontroll og tilpasning av lisenser i forhold til behov og antall

ansatte til enhver tid ikke kan tas ut som forutsatt.

Videre forventes et overforbruk på 12001 leasing av inventar, utstyr og maskiner som følge av nye innmeldte behov fra kommunalområdene i løpet av året som det ikke var tatt høyde for i budsjett samt renteøkning og prisøkning ved nye leasingavtaler i løpet av året. For budsjett 2024 vil det ut fra en vurdering av fordelene med kjøp kontra leasing under dagens betingelser legges opp til kjøp av nettbrett og PC'er i stedet for leasing.

På funksjon 12012 Kantine er de totale lønnskostnadene under måltallet med 63,29 %, men det behov for en internregulering mellom lønnsposter. På denne funksjonen knytter det seg også noe usikkerhet til videre prisstigning på matvarer. Per 2. tertial er forbruket på innkjøp av matvarer 79,6 % av budsjettet og salgsinntektene 78,2 %. Prisene i kantina og på «møtemat» er økt fra 01.09.2023. Mindre oppslutning blant ansatte om «kaffeavtalen» enn forutsatt gir en forventet mindre inntekt på ca. 350 000.- på årsbasis.

På funksjon 12013 Leiebiler er forbruket noe høyt i forhold til måltallene 70,7 %. Avviket framkommer i hovedsak på forsikringer, avgifter og drift/vedlikehold. Leasingkostnadene er også noe høyere enn forutsatt (73,1 %) pga endringer av avtaler i perioden.

Funksjon 12014 Fellesutgifter har høyere forbruk enn måltallet (80,7 %). Avviket framkommer i hovedsak på avgifter, gebyrer og lisenser (11950) og skyldes endring i fordeling mellom ansvar 100 og 110 i perioden.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det totale sykefraværet i perioden 01.01.2023-31.08.2023 er på 3,5 % (korttidsfravær 1,4 % / langtidsfravær 2,1 %). Korttidsfraværet er redusert fra 1,7 % i første tertial til 1,4 % samlet for 1. og 2. tertial. Årsaken til korttidsfraværet er i hovedsak luftveisinfeksjoner/ magesvirus. Langtidsfravær skyldes ikke arbeidsplassrelaterte årsaker. Det gjennomføres ikke spesielle tiltak for å redusere sykefraværet ut over tilrettelegging for den enkelte ved behov, fokus på arbeidsmiljø og lav terskel for

hjemmekontor ved tilfeller der oppmøte på arbeidsplassen kan medføre overføring av smitte til kolleger. Sykefraværet i avdelingen er under måltallene.

Fellestjenesten gjennomgår aktivitetene på HMS-årshjulet på personalmøtene. I andre tertial har det blitt gjennomført ett personal-/HMS møte.

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 andre tertial har også ferieavvikling og gjennomføring av valg påvirket møtehyppigheten. Det gjennomføres jevnlig driftsmøter for de ulike tjeneste-/ oppgaveområdene i avdelingen der også forhold rundt HMS er på dagsorden.

Internkontroll er et fokusområde i avdelingen. I 2023 har det spesielt vært jobbet med virksomhetsarkitekturkartlegging der målet er å få en total oversikt over status for programvare, dataflyt og nødvendig dokumentasjon i forhold til personvernkravene (databehandlingsavtaler, behandlingsprotokoller, DPIA) og pålagt informasjon til arkivplan. Det er gjennomført møter med alle oppgaveområder innenfor kommunedirektørens stab og samtlige kommunalområder i løpet av 1. og 2. tertial. Ny serviceportal for bestilling og oppfølging av supportsaker er tatt i bruk og fungerer godt. System for innmelding av behov og prioritering av digitaliseringsønsker og arbeidsprosesskartlegginger i hele organisasjonen er utarbeidet og iverksatt. Forventet effekt av disse internkontrolltiltakene forventes å være bedre behovskartlegging, bedre bestillerkompetanse og bedre utnyttelse av synergieffekter i organisasjonen både ved nyanskaffelser og bedre utnyttelse av allerede anskaffet utstyr og programvare. Informasjonssikkerhet er et annet prioritert område i 2023. Hittil i år har hovedfokus vært innføring av nye 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 sikkerhetseksperter 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. Fokus videre vil være å få på plass planer og tiltakskort på området, samt samkjøring med kommunens arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved bruk av krise støtteverktøyet Rayvn.

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

PaperCut printerkontroll som ble innført i 1. tertial gir god styringsinformasjon for å optimalisere utskriftsbruken i kommunen. Verktøyet er på plass, men bruken av dette i internkontroll og kvalitetssikringsarbeidet er fortsatt ikke iverksatt.

Det arbeides kontinuerlig med arkivplan inkl. kartlegginger og rutiner på dette oppgaveområdet. Internkontrollrutiner og HMS perm på kjøkken/kantine er kommet på plass. Videre arbeides det med internkontrollsystem for politiske vedtak, avtaleoppfølging og tilsyn mv, der moduler i Compilo Bridge benyttes som verktøy. Årshjul og ROS modul i Compilo er anskaffet og tas i bruk i organisasjonen i 3. tertial.

Resultatet fra egenkontroll personvern/ GDPR er analysert i perioden. Resultatet og forslag til videre målsettinger var planlagt presentert for kommunedirektørens ledergruppe i 2. tertial, men dette ble ikke prioritert.

9.4 Økonomi

Hovedoppgaver:

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

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

Økonomiavdelingen har per i dag 13 stillingsressurser, inkludert innkjøpsrådgiver og rådgiver startlån. Fra 1 september blir en ressurs overført kommunedirektøren.

Det har vært en del langtidsfravær i avdelingen, vi har 8% sykefravær, i tillegg til endring i personale. En har gått av med pensjon, en har sluttet og en ressurs er overført kommunedirektøren. Dette er krevende og har gjort belastningen stor på enkelte medarbeidere og vi må omfordele og prioritere

arbeidsoppgaver.

Det arbeides kontinuerlig med internkontroll i avdelingen.

Fra januar 2023 har vi innført månedlig fakturering av kommunale avgifter og eiendomsskatt. For noen kunder kan dette være lite hensiktsmessig, så vi jobber videre med å få til en teknisk løsning slik at man kan velge månedlig, kvartalsvis eller årlig fakturering. Vi håper å ha dette på plass i løpet av høsten 2023.

Den økonomiske situasjonen i Norge med høy prisstigning og renteøkning har ført til merarbeid på innfordring. Den økte fakturafrekvensen på kommunale avgifter gjør at vi får tatt tak i og kan finne løsninger på betalingsutfordringer på et tidlig tidspunkt.

På innkjøpssiden har vi arbeidet med flere anbud på investeringsprosjekt. Her kan vi nevne Rørvik Brannstasjon, oppgradering Arnøyveien, ROP boliger Kolvereid, oppgradering gatelys og tekniske konsulentttjenester.

I tillegg har vi tilsluttet oss felles anbud med Trøndelag Fylkeskommune på følgende områder:

- Dynamisk innkjøpsordning nettverksutstyr
- Digitalt Arkitekturverktøy
- Næringsmidler.

Når det gjelder anbud helse- og legevikarer vurderer vi samarbeid med Innherred Anskaffelser KO, og vi deltar nå i forarbeider angående dette.

Vi ser også at det er et behov for å gå igjennom og eventuelt revidere innkjøpsstrategien til kommunen.



9.4 Strategi og samfunn

Organisasjon

I perioden fram til september 2023 er det ikke foretatt organisasjonsmessige endringer ved strategi og samfunn. Ansatt er i foreldrepermisjon er tilbake fra august og halv stilling ved landbruk står fortsatt vakant som følge av prosjektstillingen klima- og miljøplanlegger. En rådgiverstilling er redusert fra 100% til 50% fra og med 1.september etter enighet med ansatt.

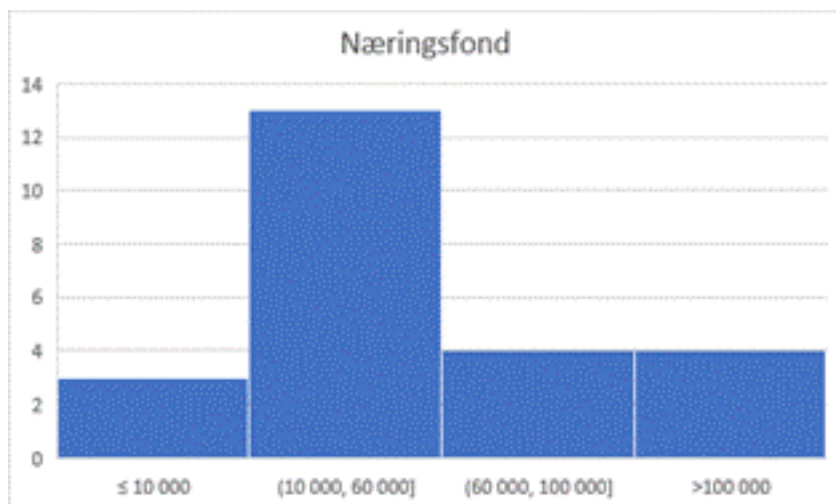
Økonomi og drift

En del tilskudd/medlemskap er enda ikke utbetalt og flere kostnader på ulike funksjoner er budsjettet bl. a ved bruk av fond, som ikke korrigeres inn før ved regnskapsavslutning. Derfor vil regnskapet for avdelingen se noe skjevt ut. Det er noen feilføringer knyttet til lønn mellom funksjoner, og dette rettes opp.

Funksjon 23350 Folkehelse har et betydelig regnskapsmessig merforbruk, men dette før bruk av fondsmidler avsatt fra tidligere år. Dette er relatert til prosjektet 0–24 som avsluttes innen utgangen av 2023.

Funksjon 36051 Viltforvaltning er en funksjon som ligger over budsjett. Det er krevende å budsjettere antall utrykninger knyttet til viltvakt. Dette er et område som må vurderes budsjettregulert. Det ble i budsjettet avsatt midler som skulle sikre en god overgang av prosjektet Kråkøya til etablering av eget eiendomsselskap. Vetak opprettelse av selskap er fattet, men enda ikke utført grunnet påvente av styrevalg. Med dette som bakgrunn vil det være kr 1 mill. i mindreforbruk knyttet til næring og utvikling.

Per 30.08.23 var det gitt tilskudd fra næringsfondet på 1 574 000 kroner fra næringsfondet, ved totalt 24 vedtak. Fordelingen i størrelsen var som dette:



Sykefravær, HMS og internkontroll

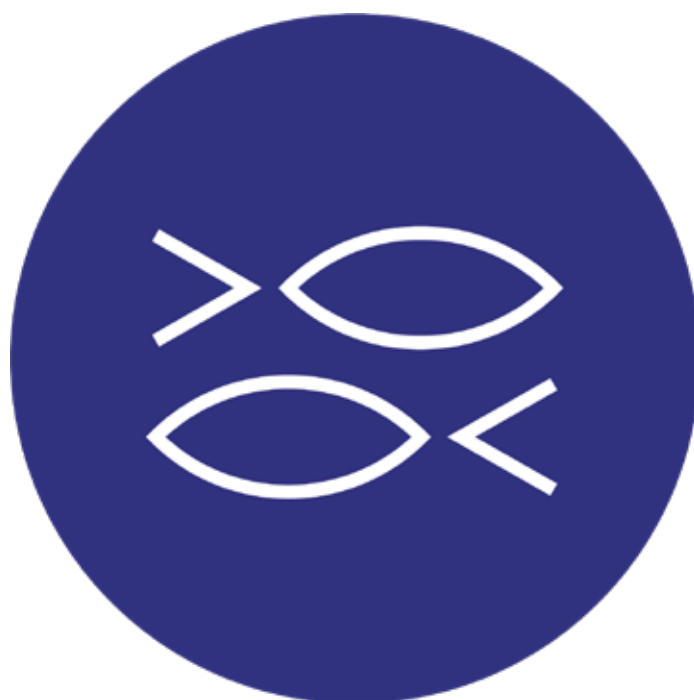
Hittil i år har strategi og samfunn hatt et sykefravær på 1,2 %. Dette er kun korttidsfravær fordelt på flere ansatte. Med bakgrunn i kjennskap til fraværsgrunn, iverksettes det ikke særlige tiltak relatert til dette fraværet. Dette er en lav sykefraværspersent.

Våren 2023 ble det gjennomført medarbeider-samtaler med alle ansatte, flere av disse er gjennomført i perioden. Det er fokus på arbeidsmiljø i avdelingen både internt og relatert til hele organisasjonen. Avdelingen har etter strategisamling i januar utarbeidet en arbeidsmiljøplakat med viktige huskereglene for et

godt arbeidsmiljø.

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

Hittil i år er det meldt to avvik som er videreført til kommunedirektør som gjelder uønsket hendelse ved NAV-kontoret som påvirket øvrige funksjoner ved rådhuset, samt behov for brannøvelse. Ingen av avvikene er hittil lukket.



10.0 Oppvekst og familie

10.1 Kommunalsjef/stab

På kommunalsjefens område, ansvar 200, har rådgiver med ansvar for BTI, tverrfaglig arbeid og prosjekt rettet mot psykisk helsearbeid i grunnskolen, blitt overflyttet til familieteamet. Dette for å styrke lavterskelarbeidet rettet mot barn og familier i kommunen og for å møte antall økende henvendelser fra familier som har behov for veiledning, råd og hjelp. Det er også familieteamet som har ansvar for oppfølging av ufravillig skolefravær, samtidig som de ansatte er viktige i det

forebyggende arbeidet som rettes mot foresatte til 3-åringene i kommunen som kurses i cos-p – trygghetssirkelen.

Delegerte vedtak:

Barnehage:

Type vedtak /hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av plass	191 (inkludert endring av plasstyper)
Innvilgning av redusert foreldrebetaling	50
Innvilgning enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	5
Avslag enkeltvedtak spesialpedagogisk hjelp	6
Ekstra assistentressurs	19 (14 aktive vedtak)
Vedtak om tilskudd	16 (4 vedtak angående fastsetting sats, og 4 vedtak angående korrigering)
Annet	5

Grunnskole:

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	216
Vedtak om redusert foreldrebetaling	8
Vedtak om spes. ped. Undervisning, elever i andre kommuner og på Val grunnskole	41
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	6
Vedtak om kommunal skyss	10
Annet	13

Økonomi og drift

Funksjon 20250 - Grunnskole felles

Kommentar knyttet til områder med mer- eller mindreforbruk:

13500 – 200 – 20250 - Kjøp av tjenester fra andre kommuner

Nærøysund kommune faktureres for disse utgiftene en gang pr halvår.

Kommunens sitt ansvar for elever som får opplæring utenfor kommunen er regulert i opplæringsloven:

§ 18-1. Kommunen sitt økonomiske ansvar for elever som får opplæring utanfor bustadkommunen

På denne budsjettposten har kommunen budsjettert med kr 8 090 000,-. Det er regnskapsført utgift på kr 5 063 000,- for perioden 01.01.2023-31.08.2023. Utgiftene betales halvårsvis, og kommunen anser det som mulig å holde seg innen budsjett i 2023 med bakgrunn i at to barn som tidligere var plassert i andre kommuner er flyttet tilbake til Nærøysund. Disse barna hadde er årlig utgift kr 1 300 000,- som reduseres på ansvar 200 fra 1 august 2023. Samtidig er det en økning i midler til spesialundervisning til elever på Val grunnskole tilsvarende 345 000 kr.

Funksjon 20150 – barnehagedrift felles

11204 – 200 – 20150 refusjon redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.

Utgiftsposten er hjemlet i forskrift til barnehage-lovens §20 om foreldrebetaling i barnehager § 3a og b Innvilgning av redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.

Tabellen under viser refusjoner for redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon for kommunale barnehager i perioden 01.01.2023-31.08.2023.

Summen refunderes til kommunale barnehager årlig.

I 2022 ble det refundert totalt kr 871 000,- til kommunale barnehager. Denne utgiften var det ikke budsjettert for i 2022. Dette ble oppdaget i desember 2022, og ble derfor ikke tatt høyde for da budsjettet for 2023 ble satt høsten 2022. En regulering på denne posten vil derfor være nødvendig.

Dersom kommunen skal ta utgangspunkt i uthentet rapport synliggjort under ser det ut som at det regnskapsført total utgift på kr 662 300,- for andre tertial. Dette viser at det er mindreforbruk på denne posten i 2.tertial. Årsaken til dette er at juli er betalingsfri for foreldre/foresatte, samt at det er en overgangsperiode hvor vedtak om redusert foreldrebetaling går ut og det må søkes på nytt. Det er perioden 01.01.2023-31.08.2023 behandlet 50 søknader om redusert foreldrebetaling. Det er derfor trolig at utgiftene på denne posten vil gå opp igjen i løpet av 3.tertial.

Dersom antall søsken og antall vedtak om redusert foreldrebetaling går opp igjen i sammenheng med antall behandlede vedtak vil dette medføre et merforbruk på kr 1 094 181,-.

Årsaken til økningen sammenlignet med utbetaling i 2022 skyldes trolig økning i antall barnehagebarn, samt endring i makspris for full plass ble satt ned fra kr 3050,- til kr 3000,-. En slik endring vil ikke endre vedtakene om redusert foreldrebetaling, men det medfører i prinsipp at det blir kr 50,- ekstra å kreve i refusjon for barnehagene. Kommunestyret har i tråd med statsbudsjettet vedtatt at foreldre/foresatte får gratis plass fra og med det tredje barnet for de som har flere barn i barnehagen på samme tid fra 01.08.23. Dette vil også være en faktor som vil/kan være med på å øke utgiftene knyttet til refusjoner ved nytt barnehageår 23/24.

Fra	Til	Barnehage	Søskenmoderasjon	Redusert foreldrebetaling	Gratis kjernetid	Totalt
01.01.2023	31.08.2023	Tårnet Barnehage	-33556,95	-92230,05	-60397,63	-186184,63
01.01.2023	31.08.2023	Gravvik Oppvekstsenter Avd Barnehage	-37403,46	-1342,7	-935,48	-39681,64
01.01.2023	31.08.2023	Kolvereid barnehage	-173165,43	-56528,12	-63620,71	-293314,26
01.01.2023	31.08.2023	Foldereid Oppvekstsenter Avd Barnehage	-17370	-2088,66	-17471,68	-36930,34
01.01.2023	31.08.2023	Heimen Barnehage As	-9783,32	-2312,44	-2611,14	-14706,90
01.01.2023	31.08.2023	Værum Barnehage	-20372,94	-9380,04	-7661,02	-37414,00
01.01.2023	31.08.2023	Austafjord Barnehage	-20467,73	-33600		0 -54067,73

Funksjon: 20160 – Private barnehager

13702 – 200 – 20160 tilskudd til andre private.

Utgiftsposten er hjemlet i barnehagelovens §19 vedtak om kommunalt tilskudd til godkjente private barnehager.

I første tertial ble det presentert en prognose for utbetaling av tilskudd til private barnehager i 2023. Dersom barnetallet skulle vært på 375 barn i private barnehager gjennom hele 2023 hadde Nærøysund kommune hatt en utgift på kr 78 862 422,-. Det er budsjettert med kr 73 000 000,- i tilskudd til private i 2023. Årsaken til dette er at satsen for driftstilskudd til private barnehager ikke var fastsatt da fristen for å sette budsjettet 2023 gikk ut høsten 2022. Det ble derfor gjort et estimat i henhold til gammel sats.

Det er regnskapsført en utgift på kr 51 357 000,- i tilskudd til private barnehager i perioden 01.01.2023-31.08.2023. Per august 2023 er det 300 barn i private barnehager. Kommunen har i tillegg til et hovedopptak som skjer i løpet av første tertial, et løpende opptak gjennom året. Det tildelt barnehageplasser til 21 barn som har oppstart i løpet av tredje tertial, og 15 av dem har fått plass i privat barnehage. Dette betyr private barnehager kommer til å ha et barnetall på 315 barn i utgangen av 2023.

Barn 0-2 år	7	19	23	15	19	4	0	17	9	17	130
Barn 3-6 år	9	20	24	36	13	14	0	30	17	22	185
Barn	16	39	47	51	32	18	0	47	26	39	315
Heltids barn 0-2 år	6,5	18,6	21,8	14,5	19,0	4,0	-	17,0	8,8	17,0	127,2
Heltids barn 3-6 år	7,4	19,6	23,6	35,6	13,0	13,6	-	29,1	17,0	22,0	180,9
Heltids barn	13,9	38,3	45,2	50,1	32,0	17,6	-	46,1	25,8	39,0	308,1
Type barnehage (i jede eller frittsilende)											
Satser for kommunalt tilskudd	Lilleval	Nattelliten	Strand	Otterøy	Bergheim	Bikuben	Heimen	Heimtun	RIL	Trio	Sum
Driftstilskudd s mål barn	285 139	282 228	282 228	285 139	285 139	285 139	285 139	285 139	285 139	285 139	285 139
Driftstilskudd s tone barn	141 367	139 770	139 770	141 367	141 367	141 367	141 367	141 367	141 367	141 367	141 367
Kapitaltilskudd per barn	22 900	11 800	25 000	11 800	11 800	29 200	11 800	11 800	11 800	11 800	
Tilskudd kroner per år											
Driftstilskudd											
Barn 0-2 år	1843900,63	5 261 984	6 140 027	4 125 015	5 417 646	1 140 557	-	4 847 368	2 515 562	4 847 368	36 139 427
Barn 3-6 år	1 046 265	2 745 704	3 279 936	5 039 608	1 838 034	1 929 150	-	4 115 939	2 403 582	3 110 518	25 508 796
Kapitaltilskudd											
Alle barn	317 547	451 809	1 175 778	691 311	377 600	515 218	-	544 111	304 702	400 200	4 736 276
Frdrag for naturlysteler											-
Trekk i hnt til barnehagelovens § 14 a											-
Samlet tilskudd	3 207 713	8 459 497	10 595 741	9 755 994	7 633 280	3 584 925	-	9 507 417	5 223 847	8 418 086	66 385 499
Antall måneder dette vedtak et gjelder for	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Tilskudd for vedtaksperioden	267 309	704 958	882 978	813 000	636 107	296 744	-	792 285	435 321	701 507	5 532 208

Tabellen over viser at private barnehager kommer i tredje tertial til å ha 127,2 heltidsbarn i alderen 0-2år og 180,9 heltidsbarn i alderen 3-6år. Dette betyr at kommunen vil ha en samlet månedlig utgift på kr 5 532 208,-. Dette betyr at kommunen vil måtte betale kr 22 128 832,- i tilskudd til private barnehager i tredje tertial.

Ut fra prognosene og barnetallene vi kan gå ut fra nå ser det ut til at vi vil måtte betale kr 73 485 832,- i tilskudd til private barnehager. Dette utgjør et merforbruk på kr 485 832,- dersom barnetallet ikke endres.

14708 – 200 –20160 kompensasjon for søskenmoderasjon

Utgiftsposten er hjemlet i forskrift til barnehagelovens §20 om foreldrebetaling i barnehager § 3a søskenmoderasjon.

Posten er budsjettert med kr 800 000,-. Her er det tatt utgangspunkt i summen utbetalt i kompensasjon for søskenmoderasjon til private barnehager i 2022. I 2.tertial har kommunen utbetalt kr 504 000,-. Dette tyder på et mindreforbruk i 2. tertial på kr 96 000,- sammenlignet estimert utgift fra 1.tertial.

Kommunens hovedopptak er ferdig i 1.tertial, og det var 182 barn som er søsken til andre barn i private barnehager i Nærøysund. Da budsjettet ble lagt i fjor var det 155 barn som var søsken til andre barn i private barnehager. Dette var en økning på 27 søsken.

I andre tertial ser det ut til å være en nedgang i antall søsken i private barnehager etter overgang til nytt barnehageår. Det ser ut til å være 122 søskenpar i private barnehager. I tillegg er det 4 familier som har 3 barn samtidig i private barnehager. Dersom kommune skal ta utgangspunkt i antallet søsken som er private barnehager nå vil vi ha en samlet utgift på refusjon søskenmoderasjon på kr 672 000,-.

Det er til tross mindreforbruk naturlig å tenke at utgiften blir høyere enn kr 672 00,-.

Årsaken er at kommunestyret har i tråd med statsbudsjettet vedtatt fra 01.08.2023 at foreldre/foresatte får gratis plass fra og med det tredje barnet, hvis de går i barnehagen samtidig. Dette vil også være en faktor som vil være med på å øke utgiftene knyttet til refusjoner ved i tredje tertial. I tillegg kan det fremdeles påregnes at barn født sendt på året, og som ikke har søkt barnehageplass enda vil være søsken.

14718 – 200 – 20160 kompensasjon for redusert foreldrebetaling

Utgiftsposten er hjemlet i forskrift til barnehage-lovens §20 om foreldrebetaling i barnehager § 3b Innvilgning av redusert foreldrebetaling. Posten er budsjettet med kr 950 000,-. Her er det tatt utgangspunkt i summen det ble utbetalt kompensasjon for redusert foreldrebetaling til private barnehager i 2022. I 2.tertial har kommunen utbetalt kr 554 000,- i refusjoner til private barnehager ifb med vedtak om redusert foreldrebetaling. Dette viser et mindreforbruk i 2.tertial på kr 134 000,- sammenlignet estimert utgift fra 1.tertial. Årsaken til mindreforbruket henger sannsynligvis sammen med overgangen til nytt barnehageår og skolestart. Dersom antallet vedtak i 2.tertial hadde vedvart hadde denne posten trolig hatt en årlig utgift på kr 738 667,-.

Dersom kommunen skal ta utgangspunkt i at antallet vedtak aktive vedtak fra 1.tertial vil kommunen ha en estimert utgift på Kr 1 032 000,-. Prognosen viser til et merforbruk på kr 82 000,-. Med tanke på at det er behandlet 50 vedtak om redusert foreldrebetaling i perioden 01.01.23-31.08.23 er dette er trolig en mer realistisk beregning.

Årsaken til økningen sammenlignet med utbetaling i 2022 skyldes trolig økning i antall barnehagebarn, samt endring i makspris for full plass ble satt ned fra kr 3050,- til kr 3000,-. En slik endring vil ikke endre vedtakene om redusert foreldrebetaling, men det medfører i prinsipp at det blir kr 50,- ekstra å kreve i refusjon for barnehagene. Det kan også være flere familier som har behov for tilbudet, eller mottatt informasjon om at tilbudet finnes.

Funksjon 21100 Styrka tilbud førskole Kolvereid

Funksjon 21101 Styrka tilbud førskole Rørvik

Disse postene er underbudsjettet. Det er flere barn med behov for store ekstra ressurser enn forutsett ved budsjettering. Dette gjelder barn med medfødte funksjonsnedsettelse, kromosomfeil, syndrom, sykdommer og utviklingsvansker.

I 2. tertial er det 13 barn som får til sammen 377,5 timer ekstra voksenressurs per uke. 291,25 av timene går til barn med medfødte funksjonsnedsettelse og sykdom. Dette er barn som får direkte helsehjelp. De fleste vil være avhengig av hjelp og ekstra støtte i mange år og kunne vært overført til ansvar 300 Helse og velferd, uten at det er tradisjon for det. Økningen på 118,25 timer fra 1. tertial ble ikke forutsett da det er barn med utfordringer som Oppvekst og familie ikke var informert om før oppstart i barnehage. 86,25 timer går til barn med utviklingsvansker, en økning på 3,25 timer fra 1. tertial.

Per uke koster dette til sammen ca. kr 94 375,-. Det kan medføre en overskridelse på ca. kr 1,3 mill. i 2023, en reduksjon på ca. kr 200 000,- i forhold til beregningen i 1. tertial.

310 timer ekstra ressurs per uke brukes i private barnehager og refunderes av kommunen. Dette gir uforutsigbarhet på reell kostnad. Forutsigbarhet kan



etableres ved å sette en makstakst på refusjonsgarantien i vedtakene til private barnehager.

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

Innen utgangen av 2023 er det ingen vedtak som avsluttes naturlig. Fra februar 2024 beregnes det en nedgang i behov på 37,5 timer per uke, og fra august 2024 en ytterligere nedgang på 62,5 timer per uke. Dette vil gi en sparing på ca. kr 25 000.- pr uke fra august 2024.

Fra august 2023 er det spesialpedagogiske teamet for barnehage omorganisert slik at spesialpedagogene er i barnehagene hele dager. Det gir rom for å gi veiledning og overføre kompetanse til

barnehagene på hvordan de selv kan hjelpe barna best mulig i det allmennpedagogiske tilbudet. Det antas at dette er et tiltak kommunen vil se virkning av innen en treårsperiode.

Sum funksjon 21100 og 21101, styrket tilbud førskole Kolvereid og Rørvik, viser et beregnet merforbruk i 2023 på ca. kr 1 mill. kroner.

Merutgifter innenfor kommunalsjefens område ansvar 200 er beskrevet i egen reguleringssak til kommunestyret.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet i kommunalsjefens ansvar er på 7 %, som i hovedsak knyttes til langtidsfravær. Det gjennomføres HMS-møter, men det har ikke blitt utarbeidet HMS-plan for ansatte på kommunalsjefens område.

10.2 Grunnskoleområdet

10.2.1 Austafjord skole

Organisasjon

Enheten har vært gjennom omstillingsprosess grunnet overtallighet. Omstillingsprosessen medførte ikke oppsigelser og den omstilte takket ja til tilsvarende stilling ved Rørvik skole. Grunnet behov i Austafjord barnehage fikk den omstilte, i tråd med avtale, tilbud om denne stillingen i kombinasjon med stilling ved Austafjord skole-SFO. Austafjord SFO og barnehage ble fra 01.08 2023 samlokalisert i barnehagen, og drar veksler på hverandres personell.

Enheten har fullført en prosess knyttet til struktur, organisering av grupper og antall kontaktlærere. Bakgrunnen for denne prosessen er nært knyttet omstillingsprosessen, men har til hensikt å sørge for en mer økonomisk bærekraftig drift samt å frigjøre nødvendige personellressurser til prioritering av området tidlig innsats.

I begge prosessene har HMS-gruppen vært involvert, jf. rutine for omstillingsprosesser.

Økonomi og drift

Lønn utgjør den største posten i budsjettet. Lønnsoppgjøret for særlig lærerne vil påvirke budsjettet negativt.

Det er merforbruk knyttet til vikarlønn sykdom og vikarlønn fødselspermisjon. Merforbruket er i all vesentlighet kompensert i refusjon av hhv sykepenger og fødselspenger.

Det er reduserte inntekter mht brukerbetaling i SFO. Årsaken ligger i innføring av gratis SFO for 1.trinn og 2.trinn, men kan også tilskrives lokalisering av SFO i barnehagen. Gratis SFO er foreløpig ikke kompensert, eller regulert inn i budsjettet.

Det ligger an til et merforbruk på skoleskyss på ca. kr 200.000,-. Enhetsleder kan ikke forklare årsaken til dette, men er kjent med at det i januar kom inn flere fakturaer fra AtB uventet fra 2021. Årsaken til merforbruket kan også være en underbudsjettering fra enhetsleders side. Skoleskyss er kostbart, og kostnadene til særlig drosje er høye.

Totalt ligger enheten på budsjett.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har ved utgangen av 2.tertial et sykefravær på 1,3% korttidsfravær, og 3,7% langtidsfravær. Totalt sykefravær er 5 %. Dette er litt under enhetens målsetting om å ligge stabilt på 2021-nivå (5,2%). Dette gir en positiv utvikling jf. 1.tertial. Med få ansatte vil ethvert fravær gi til dels store variasjoner fra måned til måned, men over tid er det realistisk med denne målsettingen.

Dette krever oppfølging, god kunnskap om rutiner, gode holdninger hos hver enkelt ansatt, at alle tar eierskap til og medvirker i nærværarbeidet.

Enheten gjennomfører HMS-møter, følger årshjul for HMS-arbeid og intern HMS-plan.

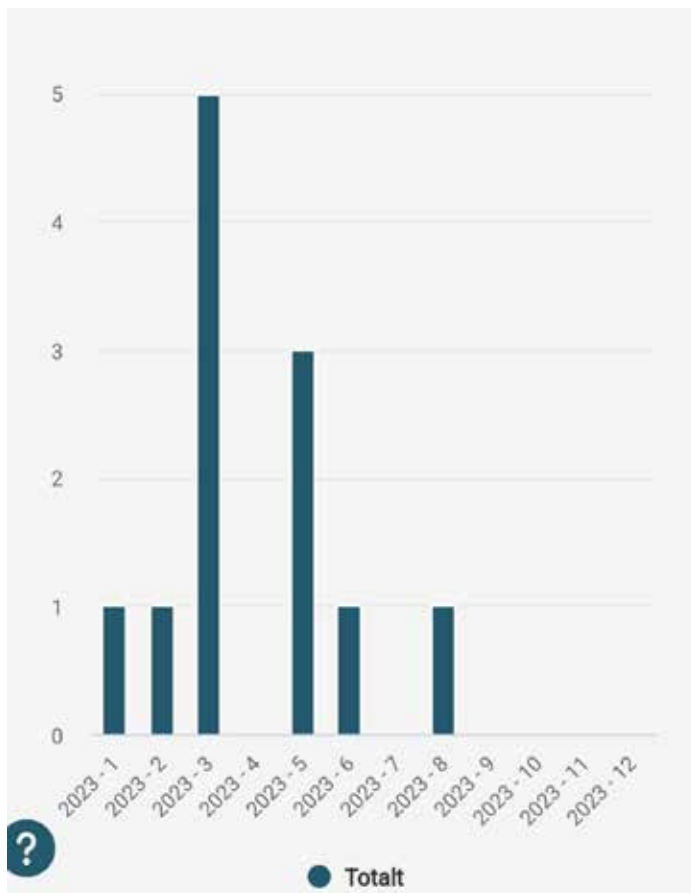
Avviksstatistikk

Det meldes for få avvik på enheten. Dette skyldes at hendelser som er regnes som avvik løses, og at det ikke blir dokumentert i etterkant. Det minnes om dette fra leder, verneombud og tillitsvalgt ved flere anledninger.

Antall delegerte vedtak:

Delegerte vedtak etter § 5-1 i Opplæringsloven om spesialundervisning: 8

Vedtak om SFO plass: 9



10.2.2 Foldereid oppvekstsenter

Foldereid oppvekstsenter ligger samlet sett over budsjett pr. 31.08.23. Ut fra periodisert regnskap viser det et merforbruk på 240 000kr. Dette skyldes flere ting:

- Lønnsøkning for ansatte
- Langtidssykemelding i barnehagen våren 2023
- Gratis SFO som ikke er kompensert
- Ekstra lønnskostnader knyttet til flyktninger og elever med store behov. Det er laget en egen regulerings sak til kommunestyret knyttet kompensasjon for undervisning av flyktninger.
- En lærer er på videreutdanning, vedkommende er frikjøpt 37,5%. Dette blir også refundert på slutten av året.
- En ansatt i barnehagen er i fødselspermisjon, dette slår ut på lønnskostnadene, men blir refundert.

Enheten har kuttet bemanning og slått sammen klasser der det er forsvarlig. Det er en generelt sparsommelig drift, det kjøpes inn kun nødvendig utstyr og det leies inn vikar kun når flere er borte samtidig. Enhetsleder har også tatt mange vikartimer. Barnehage og SFO ligger greit an i forhold til å komme i mål med budsjetterte midler. Det er skole

som ligger dårligst an, men med alle refusjonene og overføringene som kommer etter hvert, skal enheten samlet sett klare seg med budsjetterte midler pr. 31.12.23.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har over flere år hatt et lavt sykefravær. Første halvår 2023 var det en langtidssykemeldt, noe som gjorde at totalt sett har oppvekstsenteret et sykefravær på 6,6% i snitt fra januar til august. Enheten har som mål å være under 5%. Fra oppstart i august har sykefraværet vært tilbake på normalt nivå.

Verneombud, tillitsvalgt og enhetsleder har jevnlig HMS-møter. Det har også blitt gjennomført vernerunde, område fysiske arbeidsbetingelser og brannvern, sammen med driftsansvarlig byggdrift.

Avviksstatistikk

Det meldes generelt få avvik på enheten. Kun 10 avvik i perioden. HMS-gruppen har tatt dette opp med personalet. Det som meldes er i kategorien «vold og trusler», samt det fysiske miljøet. Dette er typiske vaktmesteroppgaver som enhetsleder da legges inn i Famac.

Antall delegerte vedtak:

Type vedtak:	Antall vedtak:
Vedtak og spesialundervisning	7
Vedtak tildeling av SFO-plass	3
Vedtak om tildelt barnehageplass	1
Vedtak om særskilt norskopplæring	3



10.2.3 Gravvik oppvekstsenter

Organisasjon

Gravvik Oppvekstsenter opplever en vekst i barne-tall både på skole og barnehage. I barnehage har en nå 16 barn, av disse er 7 under 3 år, altså 14 plasser. Til sammen er det 23 plasser i barnehagen. På skolen er nå elevtallet 13 og en har organisert elevene i to grupper med hver sin kontaktlærer.

I barnehagen er barnehagen under beman-ningsnorm og mangler en 80 % stilling som barne- og ungdomsarbeider. Det søkes dispensasjon for dette.

Økonomi og drift

Gravvik oppvekstsenter ligger samlet sett over budsjett pr. 31.08.23. Ut fra periodisert regnskap viser det et merforbruk på 108 179 kr. Dette skyldes blant annet:

- Lønnsøkning for ansatte
- Sykemelding/ sykefravær i barnehagen. Har vært nødt til å benytte vikar i perioder hvis noen er fraværende i barnehagen. I tillegg er det en del overtidsbetaling.
- Hadde en lærer som var på videreutdanning. Læreren gjennomførte ikke hele studieåret og oppvekstsentret mottok derfor ikke refusjonen som var inntektsført.
- Skolen har gått fra en klasse til to og en har derfor to kontaktlærere.
- Gratis SFO som ikke er kompensert

Barnehage

Barnehagen har forbrukt 1 701 000 kr av et budsjett på 2 134 000 som utgjør 80 % av budsjettet. Dette er et merforbruk på ca. 17 % av budsjettet. Ut fra budsjetteringa for 2023 ser en at enhetsleder har budsjettert hele sin stilling på skole, men 20 % skulle vært på barnehage. For hele budsjettåret utgjør dette over 140 000 kr for barnehagen regnskaps-messig, 17 %. Dette bør budsjett reguleres.

Skole

Skolen har et budsjett på 2 803 000 kr. Det er for-brukt 1 496 000 av dette budsjettet. Dette tilsvarer 53 % av budsjettet.

SFO

SFO har forbrukt 68 % av budsjettet. Dette er etter beregninga for SFO da det ikke var noen betalende elever på vårhalvåret. En elev hadde gratis SFO for førsteklasinger.

Nå har SFO fem elever. Av disse har to elever gratis SFO for 1. og 2. klasse. Opplegget er i barnehagen.

Skoleskyss

Det ligger an til et merforbruk på skoleskyss på ca. kr 50 000. Enhetsleder kan ikke forklare årsaken til dette, men er kjent med at det i januar kom inn fle-re fakturaer fra AtB fra 2021. I tillegg ser en at det er blitt underbudsjetter på skoleskyss fra enhetsle-der side. Tallene som ble benyttet i budsjetteringa var ut fra en sammenligning fra 2022.

Samlet vil Gravvik oppvekstsenter ha et underskudd når året er slutt. Det er vanskelig å rette opp avviket i barnehage og skoleskyss. Siden barnehagen har så mange små barn er en nødt til å bemanne slik at det er tilstrekkelig til at turnus går rundt.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Kommentar knyttet til HMS og internkontroll.

Enhetsleder har vært sykemeldt siden mai og det er ikke holdt HMS møter i denne perioden. Senteret ligger også på etterskudd i forhold til HMS planen.

Avvik:

Oppvekstsentret har en del avvik knyttet til bygg som meldes på Famac. En del av dette er oppretting av feil/mangler/hjelp i forbindelse med oppussing av sentret.

På Compilo er det få avvik, avvik er i forhold til i varme, radiatorer som har for høy temperatur i forhold til små barn, støy i forbindelse med ringeklokke. barn i barnehagen som ikke kommer inn etter påtale.

Delegerte vedtak

Type vedtak /hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av plass SFO	5
Tildeling av plass barnehage	6
Spesialundervisning	0

Sykefravær:

Gravvik Barnehage:

Korttidsfravær: 2,8 %,
langtidsfravær: 11,4

Gravvik skole:

Korttidsfravær: 1,4%,
langtidsfravær 17,8

Samlet er fraværet på Oppvekstsentret: 13,8 %

På skolen er det lite tilgang på vikarer ved fravær. En har vært nødt til å bruke ansatte som har deltidsstilling for å få det til å gå opp.

Enn del av fraværet er knyttet til svangerskap og langtidssykemelding, noe som gjør store utslag på fraværprosenten for en enhet med få ansatte.



10.2.4 Kolvereid skole

Organisasjon

Det startet i august 21 elever i 1.klasse og 61 elever i 8.klasse, der klassesdelingstallet på 1. trinn som regel er 20 elever og 30 for ungdomstrinnet. Det har vært nødvendig å dele 8. trinn i 3 klasser (2 store, 1 mindre) ut fra behov hos elevene på trinnet.

Antallet elever på 5. trinn er like under grensa til at det kreves økt kontaktlærerressurs. På 6. trinn vet en at det kommer en elev til, og det vil dermed utløse behov for 1 ekstra ressurs. Totalt er det nå 406 elever på skolen.

Skolen fikk 7 nye elever i perioden mai-august. 3 av disse har flyktningbakgrunn. Ett av barna er tilbakeført til kommunen etter en omfattende omplassering for noen år siden. Skolen er forespeilet at eleven trenger en-til-en oppfølging, og skolen har derfor bemannet trinnet med en ekstra barne- og ungdomsarbeider. Skolen har akkurat fått beskjed om enda en tilbakeføring fra fosterhjem vil skje i løpet av de nærmeste dagene, og at det også vil kreve en-til-en oppfølging.

Det er ei økning i antall SFO-barn. Flere har valgt SFO, men innenfor 12 timer. Dette gir utslag i mindre inntekt, og mer behov for ansatte.

Økonomi og drift

Skolen har noen avvik i postene 10100, 10102, 10200. Tiltak: Det er ikke ansatt vikar for vernepleier som sa opp sin stilling fra 01.08.23, og det er ikke satt inn vikar for barne- og ungdomsarbeider og vernepleier som er i svangerskapspermisjon. Dette er sparetiltak for å komme i balanse. Skolen har to

fastvikarar som brukes til å dekke opp dagsfravær og det er minimalt bruk av vikar utover dette.

Fastvikarar bedrer kvaliteten og kontinuiteten opp mot elevene og holder lønnskostnadene nede.

Totalt er ansvar 226 i budsjettbalanse hvis utgifter til undervisning av flyktninger refunderes, i hht. reguleringsak til kommunestyret.

Sykefravær, HMS og internkontroll

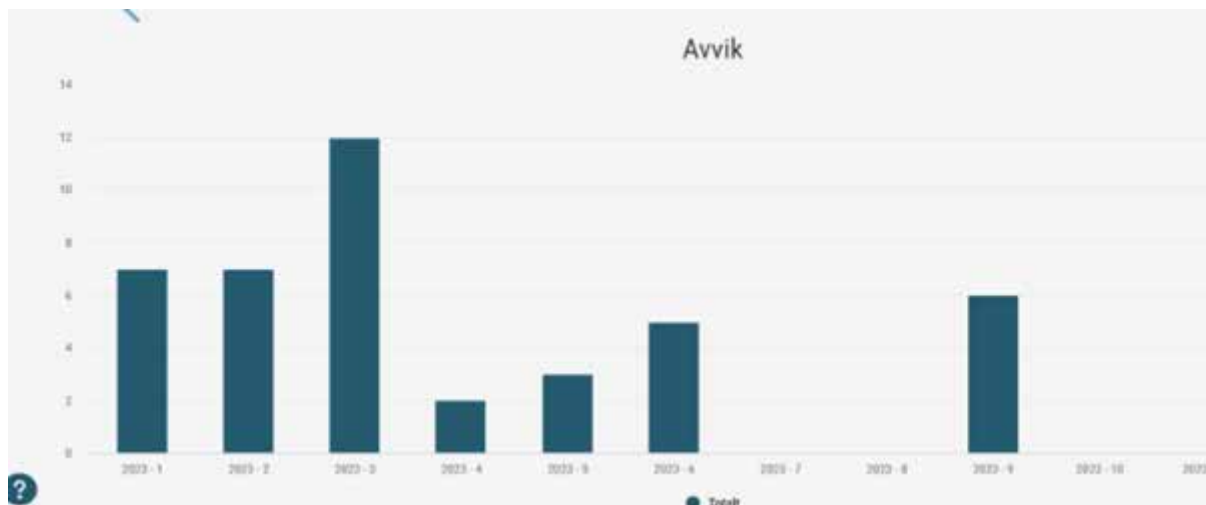
Kolvereid skole har fra august hatt lavt langtidsfravær. En ansatt som er sykemeldt 50% kommer til å gå over på arbeidsavklaringspenger fra oktober. I tillegg har to ansatte til sammen 70% pleiepenger pga. kronisk syke barn.

Skolens mål for langtidsfraværet er å komme under 6 %, og det totale fraværet på under 8 %.

HMS-møter gjennomføres månedlig etter plan. For tiden er det stort fokus på HMS ute i skolegården i forbindelse med opparbeidelse av nytt uteområde på barnetrinnet. Det er gjennomført vernerunder på området, og jevnlig møter med entreprenør. I tillegg er det meldt inn behov for solavskjerming på arbeidsplasser til lærere på barnetrinnet, og på noen klasserom både på barne- og ungdomstrinnet. Det er spesielt uholdbar situasjon på arbeidsplassene til lærere. Det er behov for å få utbedret dette snarest.

Skolen hadde tilsyn miljøretta helsevern våren 2021. Alle avvik er lukka og skolen er godkjent i henhold til forskrift om miljøretta helsevern.

Det er meldt inn 8 avvik i perioden. De handler i hovedsak om avvik leikeapparat, voldsutøvelse mot ansatt og manglende solavskjerming.



Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	50
Vedtak om redusert foreldrebetaling	2
Vedtak om spes.ped. undervisning	21
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	26

10.2.5 Nærøysundet skole

Organisasjon

Enhetsleder deler fra 04.09.2023 arbeidstiden mellom Nærøysundet skole og Rørvik skole inntil ny rektor er på plass på Rørvik skole.

Skolen fikk i august beskjed om at resultatene på nasjonale prøver i lesing 5. trinn var landets beste i 2022. Der deltok 23 av 24 elever, og de aller fleste presterte på mestringsnivå 3, noe som er høyeste score. Dette er feiret på skolen, både etter prøven, men også etter at den nasjonale scoren ble kjent.

Økonomi og drift

Årets lønnsoppgjør i kap. 4 påvirker budsjettet negativt. Enheten sparer inn noe på lønnsmidler på enhetslederstillingen siden den nå er delt mellom Nærøysundet skole og Rørvik skole. Fra 1. august 2023 fikk både 1. og 2. trinn tilbud om gratis SFO. Dette har ført til en økning av elever på SFO uten at bemanningen har blitt styrket. I forhold til areal-normen kan skolen ikke ta imot flere barn på SFO. Enheten har ikke fått kompensert de tapte

inntektene på SFO.

Gymsalen på skolen er ikke egnet for bruk lenger. Den er rett og slett oppbrukt. I rapporten om tilstand på skolebygg som ble utarbeidet høsten 2020 er den anbefalt revet. Gymsalen ble bygget i 1964, siden den gang har kun dusjene blitt renoveret på begynnelsen av 2000-tallet. Slik bygget fremstår er i dag bør det ikke brukes som undervisningslokale for elever.

Skoleskyss:

Her er det overforbruk som skyldes økte vedtak om drosje, flere elever som trenger skoleskyss og at AtB har ettersendt fakturaer fra forrige regnskapsår. Skolen betaler for skoleskyss i tillegg til gratis SFO. Her er det mulig å spare inn noe. Der er det nå brukt 74% av budsjettet på 22308.

Enheten har per i dag et merforbruk på 1%, men mangler inntekter som kommer i neste periode. Per 15.09 har skolen brukt 74% av det totale budsjett.

Skolen har hatt fokus på å styrke grunnbemanningen. På grunn av dette er det lave utgifter til vikar og andelen spesialundervisning er redusert ved skolen. Skolen jobber aktivt med å inkludere alle elever i klasserommet og tilrettelegging av undervisningen.

Bemanning: Det er 20,45 stillinger på skolen fordelt på 24 ansatte

Skolen har 149 elever

Sykefravær, HMS og internkontroll

Både skolen og SFO har en stabil bemanning og det er lavt sykefravær.

Sykefravær i denne perioden er på 3,2%. Totalt dette

året er sykefraværet på 4,5%

Enheten har gode rutiner på oppfølging av sykefravær.

Nærøysundet skole har egen HMS-gruppe som følger vedtatt HMS-plan.

Det er meldt inn 27 avvik i Compilo som i hovedsak handler om vold elev/ elev og elev/voksen.

Byggmessige forhold meldes i Famac og tas fortløpende av vaktmestertjenesten.

Det jobbes fremdeles med å lukke avvik etter miljørettet helsevern fra høsten 2021. Disse avvikene går på byggmessige forhold og ligger hos byggeier.

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	37
Vedtak om redusert foreldrebetaling	1
Vedtak om spes.ped. undervisning	13
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	0
Vedtak om kommunal skyss	7
Annet	

10.2.6 Rørvik skole

Organisasjon

Spesialundervisninga i barnehagene på Rørvik-siden har i mange år ligget under ansvar 221 Rørvik skole. Fra og med august 2023 er det etablert et SPU-team under oppvekstkontoret, og funksjon 21101 Styrket tilbud førskole Rørvik flyttes bort fra Rørvik skole både hva gjelder organisasjon og økonomi.

I slutten av august ble det startet en omstillingsprosess for pedagogisk leder og rektor ved skolen, og det skal derfor lyses ut etter ny rektor. I mellomtiden er rektor på Nærøysundet skole konstituert som rektor og pedagogisk leder.

Rørvik skole har nå 553 elever, og på tre av trinnene har elevtallet passert 60 elever. I løpet av sommeren har Rørvik skole tatt imot totalt 15 nye elever i forbindelse med tilflytting, hvorav fire ukrainske flyktninger og fire andre minoritetsspråk-

lige elever i forbindelse med familiegjenforening. Det er et stadig stort behov for ressurser til særskilt språkopplæring og språkassistanse.

Økonomi og drift

Rørvik skole har pr. 31.08.2023 brukt 75 % av budsjettrammen på totalt 53,8 mill., og ligger med det an til et kraftig overforbruk. På samme tidspunkt i fjor, før budsjettregulering, var forbruket på 72 %. Noen av de større inntektene, slik som fordeling av statlige midler, blir først regnskapsført på slutten av året, og dette vil rette opp noe i tillegg til interne reguleringer knyttet til undervisning av flyktninger. Et forsiktig anslag er et overbruk på 4,0 mill. over ramme ved årets slutt.

På funksjon 20201 Rørvik skole ligger enheten nøyaktig på budsjett hva gjelder utgifter til fastlønn. Her er det særlig vikarutgifter i forbindelse med sykdom og lønn til ekstrahjelp/midlertidig

bemanning som ligger langt over budsjett. Dette skyldes at skolen har hatt et tidvis høyt sykefravær og at skolen har tatt imot mange ressurskrevende elever og dermed har vært nødt til å bemanne opp for å sikre et forsvarlig tilbud, deriblant med språkassistenter til støtte rundt flyktningeelever, uten at det er regulert inn en økning i ramma som følge av økt elevtall/økt ressursbehov.

På funksjon 21501 SFO ligger enheten rundt budsjett hva gjelder utgifter til fastlønn, men også her har vikarutgiftene vært mye høyere enn budsjettet, og grunnet mange elever med særskilte behov har det vært krevende å redusere utgiftene. I tillegg medfører gratis SFO-plass for 1.- og 2. klassingene et betydelig inntektstap, hvor det ikke er regnskapsført noen statlig kompensasjon ennå.

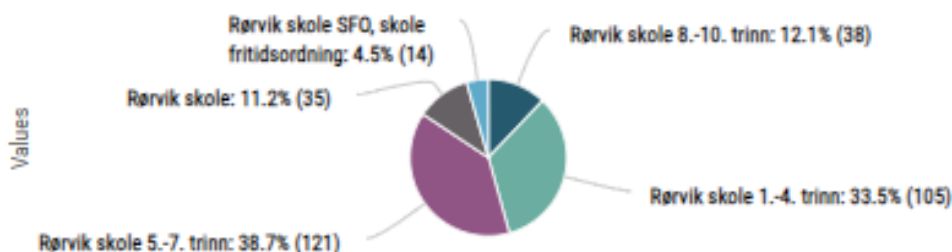
Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet har hatt stor nedgang i 2. tertial og er på totalt 4,9% fravær i perioden. Enheten har gått fra 10,7% til 4,9% totalt fravær. Fravær i tertial 2 fordeler seg på 1,4% korttid og 3,5% langtidsfravær. Samlet sett er sykefraværet til og med 2. tertial på 7,8 %. Enheten har ved oppstart av nytt skoleår fått flere langtidssykemeldinger som gjør at fraværsprosent totalt vil øke. Totalt mål for året er satt på 8%. Dette kan bli vanskelig å nå med økning i langtidsmeldinger ved starten av nytt skoleår.

Det har i perioden vært meldt totalt 96 antall avvik i Compilo. Totalt i 2023 er det meldt 313 avvik på enheten. Ansatte er dyktige til å melde avvik. Enheten gjennomfører månedlige HMS-møter i perioden september-juni hvert år.

Rapportert til

1. jan. 2023 - 31. aug. 2023



Rørvik skole 8.-10. trinn	<u>38</u>
Rørvik skole 1.-4. trinn	<u>105</u>
Rørvik skole 5.-7. trinn	<u>121</u>
Rørvik skole	<u>35</u>
Rørvik skole SFO, skole fritidsordning	<u>14</u>

Det ble i mars gjennomført tilsyn fra Arbeidstilsynet i etterkant av innmeldt voldshendelse på skolen. På grunnlag av dette mottok enheten i mai vedtak med pålegg om totalt ni punkter som skulle svares opp. Dette inkluderte pålegg om oppdatering og

utarbeiding av rutiner, opplæring av personalet og plan for videre arbeid rundt saker som omfatter vold og trusler for ansatte. Enheten jobbet godt med pålegg med HR-avdelingen, bedriftshelse-tjenesten, HMS-gruppen og ansatte. Blant annet



er tre av Nærøysund kommune sine rutiner endret som følge av tilsynet. Pålegg ble besvart i juni, og i juli fikk Rørvik skole bekreftelse fra Arbeidstilsynet på at enheten har oppfylt 8 av 9 pålegg, og at man hadde dokumentert plan for lukking av det niende punktet. Dette omhandlet opplæring av personalet, og den ble gjennomført sammen med ANT på planleggingsdagene i august. Det siste avviket er lukket 19. september 2023.

Enheten startet på jobben med godkjenning av miljørettet helsevern etter sammenslåingen til Nærøysund. Grunnet pandemien ble arbeidet stoppet opp, og gjenopptatt i 2021 og 2022. Status er at det fortsatt er avvik gjeldene byggene som må løses før skolen blir godkjent.

Radon Rørvik skole

I månedsskifte april/mai ble det kjent at det var oppdaget større radonforekomster ved bygget Storskolen. Infomøte med ansatte ble gjennomført 10.05.23 og 14.06.23. Saken er godt belyst i kommuneledelsen og det er avsatt tid til

forbedringer av bygget av vaktmesterteamet i uke 28 når skolen var stengt. Rapporter i etterkant av forbedringer viser at det er kontroll på radon på Storskolen. Det er fortsatt usikkerhet blant ansattgruppen i forhold til radon grunnet stadige tilbakemeldinger på dårlig luft og utfordringer med ventilasjon. Det er derfor behov for fortsatt info om at skolebygget er trygt og at utfordringer med vinduer og ventilasjon tas tak i.

Diskrimineringsnemd

Rørvik skole er meldt til diskrimineringsnemnda grunnet avslag på en permisjonssøknad med lønn hvor det var skissert flere andre løsninger. Saken har pågått over tid og siste svar med redegjørelse fra arbeidsgiver ble sendt 08.08.23. Saken har ikke vært oppe i nemnda enda og er ikke avsluttet.

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Tildeling av SFO-plass	147 (gjelder skoleåret 2023-24)
Vedtak om redusert foreldrebetaling	3 (gjelder skoleåret 2023-24)
Vedtak om spes.ped. undervisning	Ikke fattet ennå. Skal skrives 76 vedtak for skoleåret 2023-24
Vedtak om norsk som andrespråk/tospråkl.	Ikke fattet ennå. Skal skrives 24 vedtak om innvilgelse og ca. 15 vedtak om avslag for skoleåret 2023-24
Vedtak om kommunal skyss	55
Annet	

10.3 Barnehageområdet

10.3.1 Austafjord barnehage

Organisasjon

Barnetallet er redusert med 4 plasser, bemanning er justert i forhold til barnetallet. Fra å ha 6 barn over tre år og 6 barn under tre år, er det pr. 01.08.2023; 5 barn over tre år og 3 barn under tre år. Det starter et nytt barn 01.12.30 og et 08.01.24. Fra 8. januar er det 10 barn til sammen, 15 tellende barn over og under tre år.

100% fagarbeider er flyttet over til Rørvik skole, i tillegg er det 100% pedagogisk leder i langtidssykefravær. Fra 1. august er det en bemanning i barnehagen på 2,57 årsverk etter norm. Enhetsleder er eneste pedagog i 65% stilling + 35% administrasjon, til sammen 100%. To fagarbeidere, der en har 100% stilling og den andre 57% stilling, som er et vikariat frem til 31.12.23, med mulig forlengelse.

Det er fra 1. august inngått et samarbeid med skolens SFO, der SFO er lokalisert til barnehagen. SFO har tilgang på den ene avdelingen i barnehagen og vaktene samarbeider i forhold til overlevering og henting av elever ved skolen. Prosjektet skal evalueres utpå høsten. Enhetslederne ved barnehage og skole har jevnlig dialog.

Økonomi og drift

Barnehagen har et merforbruk pr. 2. tertial, men vil på grunn av mindre lønnsutgifter fra september og ut kalenderåret gå i balanse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Barnehagen har et fravær til og med 2. tertial på 18,2 %. For en enhet med fem ansatte vil et langtidssykefravær ha stor betydning for den totale fraværsprosenten. Langtidssykemeldt går over til arbeidsavklaringspenger fra 12.09.23. Refusjonene fra NAV vil stoppe og sykmeldte må søke om permisjon fra sin stilling i barnehagen. Oppfølgingen fortsetter, og sykmeldte kommer innom barnehagen med jevne mellomrom.

Kommentar knyttet til HMS og internkontroll.

HMS-arbeidet vil bli fulgt opp på hvert personalmøte en gang i måneden utover høsten. Internkontroll følges opp fortløpende i henhold til årshjulet.

Særlige tilsynssaker i perioden kommenteres her.

Miljøretta helsevern – Noen få avvik gjør at enheten ikke er godkjent per 2. tertial.

Avviksstatistikk – barnehagen har ikke avvik, bortsett fra de som meldes i Famac web og er fornøyd med oppfølgingen derfra denne perioden.

10.3.2 Heimen barnehage

Organisasjon

Heimen ble kommunal barnehage 1. august 2023. Ansatte i den private barnehagen er overført til kommunen og leder er videreført.

Barnehagen er ikke overført til kommunens nett, og benytter hjemmekontorløsning for å benytte økonomiprogram og saksbehandlingsprogram.

Økonomi og drift

Heimens regnskap er i henhold til budsjett første måned i kommunal drift.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Heimen har et sykefravær på 8,9 % i august måned. Det er gitt opplæring i kommunens avvikssystem Compilo, økonomisystem og saksbehandlings-system.

10.3.3 Kolvereid barnehage

Organisasjon

Enheten har ved oppstarten av nytt barnehageår innvilget nye søknader og i løpet barnehageåret 23/24 vil det være 120 barn som har plass i Kolvereid barnehage.

Enheten opplever pågang fra foresatte om plass i Kolvereid barnehage og har pr. dagsdato 4 barn på venteliste.

Per i dag er det fire konstituerte ped.ledere dette barnehageåret. Konstituerte ped.ledere får veiledning to timer pr. måned fra ped.leder med utdanning, samt i enhetens fagmiljø.

Enheten opplever at det er vanskelig å få rekruttert ansatte med etterspurt utdanning, spesielt pedagogiske ledere.

Økonomi og drift

Enheten har et forbruk på 76 % ved 2. tertial. Økning i matvareprisene fører til at matbudsjettet for enheten ligger over budsjett for 2. tertial.

Det vil bli opprettet en ny småbarnsavdeling 1.august 2023, som fører til økte lønnskostnader og andre utgifter 2 600 000 kr som ikke er budsjettet pr. dags dato. Dette søkes finansiert med integreringsmidler gjennom interntoverføring.

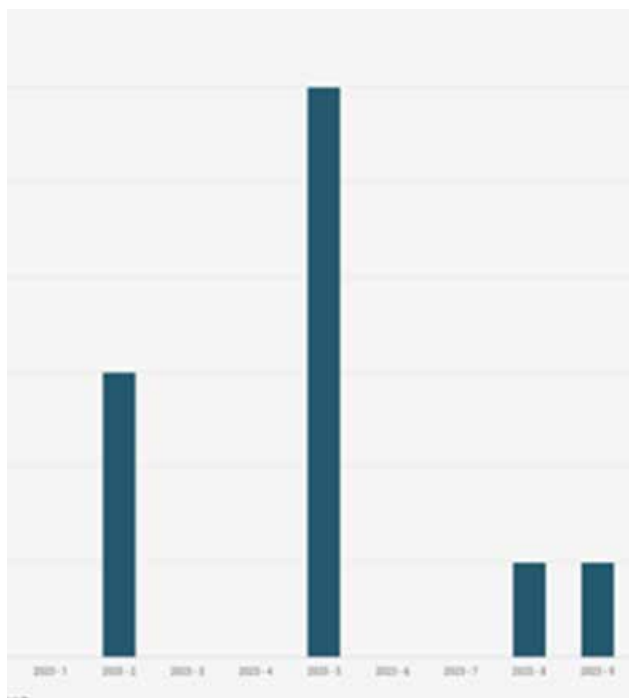
Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten har et samlet sykefravær på 5.2 %. Det er en økning fra 1.tertil.

Det arbeides tett med sykefraværsoppfølging og enheten har oppfølgingsmøter med både Nav og HR. Hms og internkontroll følges.

Kolvereid barnehage har ikke fått ny godkjenning etter Miljørettet helsevern.

Meldt avvik i Compilo:



Avviksmeldingene omhandler mangel på solavskjerming (rødt barnehagebygg), gjerde (rundt uteområdet til midlertidig avdeling i Jeger Johns vei). Internt på enheten omhandler avvikene enkelte dager hvor ansatte har opplevd at avdelingen ikke har vært på bemanningsnorm, da enheten har manglet vikarer. Barnehagen har flere ganger etterspurt tilkallingsvikarer gjennom kommunens hjemmeside og på kommunens sider i sosiale medier.

Delegerte vedtak

Type vedtak/hjemmel	Antall vedtak
Spes.ped	2

10.3.4 Tårnet barnehage

Organisasjon

Barnehagen har siden forrige rapport fått på plass styrer i barnehagen, noe som gjør at en også har fått på plass de pedagogiske lederne på avdelingene. Tårnet har pr.04.09.23 fire pedagoger i 100 % stilling, fem fagarbeidere i 100 % stilling og en fagarbeider i 80 % stilling. I tillegg har vi to andrårslæringer i 100 % stilling og en førsteårs lærling i 80 % stilling. I tillegg kommer det en førsteårs lærling til 01.10.23.

Barnehagen har til sammen 38 barn. 23 barn over 3 år og 15 barn under 3 år. 2 barn sluttet i august og 1 barn startet. Vi har pr.08.09.23 19 ledige plasser i barnehagen. Det kommer ett nytt barn i desember og ett nytt barn i januar, og da vil vi ha 15,4 plasser ledig.

Økonomi og drift

Barnehagen har ett forbruk på 107 % ved 2.tertial. Utgifter til spes.ped tiltak våren 2023 på kr.232.605,35,- har ikke blitt refundert. Vikarlønn sykdom har ett overforbruk, men dette kan ses opp imot refusjon sykepenger.

Budsjettet kan reguleres slik at det ikke blir mer/mindre-forbruk på postene.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Barnehagen har pr i dag ingen langtidssykemeldte, da disse har gått over i ulønnet permisjon og ikke blir tatt med i barnehagens fraværsregistrering. Dette kan forklare nedgangen i sykefraværet.

I 1. tertial hadde barnehagen med 16 ansatte en fraværsprosent på 21,4 %. Barnehagen har fortsatt ett altfor høyt sykefravær, men skal gjennom HMS-gruppen jobbe systematisk med hvordan en skal få ned fraværet. På alle personalmøter er det fokus på arbeidsmiljø og hvordan jobbe forebyggende der personalet selv skal få være aktive deltagere. Det gjennomføres månedlige HMS-møter.

Barnehagen har hatt nedgang til 14 %, men det må over tid jobbes systematisk for å få fraværet ned til under 10 % som er målet for 2023.

Barnehagen er godkjent etter Miljørettet helsevern 11.03.23.



10.3.5 Værum barnehage

Organisasjon

Før sommerferien utlyste barnehagen etter 35% pedagogisk leder og denne stillingen er ikke besatt. Barnehagen har vært i en omfattende omstillingsprosess som gjelder strukturering og organisering av avdelingen. Gjennom arbeid og veiledning av Dronning Mauds Minne Høyskole, gjennom REKOM, har barnehagen jobbet med "rommet som den tredje pedagog." Værum barnehage har hatt et lokale med mange små rom, som ikke har fungert optimalt. I august ble planløsningen i barnehagen endret, slik at barnehagen nå kan deles inn i småbarn - storbarn grupper, noe som styrker det kvalitative arbeidet. På sikt vil dette bidra til bedre økonomisk drift, da vi ikke i like stor grad vil være like avhengige av vikarer, grunnet bedre organisering.

Økonomi og drift

Barnehagen har et overforbruk på lønn, noe grunnet lønnsøkninger i mai. Vikarpostene er over budsjett, da en ansatt takket ja til annen stilling, og barnehagen ble nødt til å leie inn mer vikarer enn

tenkt, for å drive forsvarlig. Forbruket er redusert på alle andre poster slik at noe jevnes ut. Budsjettregulering vil bli gjort fortløpende.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Enheten gjennomfører månedlige HMS møter og internkontroll. Vi mangler enkelte målinger for å få godkjent miljørettet helsevern, og disse ligger hos byggeier.

Avvik meldt i Compilo:

Avvik som er meldt i Compilo omhandler dager enheten ikke har holdt bemanningsnorm, grunnet mangel/ikke tilgang på vikarer og noe byggmessige avvik.

Enheten har sykefravær på 1,1 %.

10.4 MAKS - Mangfolds- og kvalifiseringssenteret

Organisasjon

MAKS består av flyktning (FLY) og voksenopplæring (VO). Enheten har vokst mye det siste året, og det å ansette folk tar tid og er krevende. Selve organisasjonen har jobbet, og jobber fortsatt med å se på hvordan en skal disponere midler og personalet på en best mulig måte.

MAKS har foretatt en ombygging ved hjelp av kommunens egen tjeneste, og fått etablert samtalerom, og arbeidsplasser til de ansatte som tjenesten trenger, med det antallet bosatte som er i dag. Det store antall flyktninger som kommer til Nærøysund kommune, gjør at enheten har vokst ut av bygningen på gamle Kolvereid skole, og det er brukt mye tid på å skaffe nok rom til å ha ei forsvarlig drift både på FLY og VO. Enheten har gjort om kontorlokaler til møterom og brukt midler av eget budsjett til dette.

Fylkeskommunen og YNVS har startet opp med kombinasjonsklasse (16 – 24 år) fra august 2023, og ansatte fra MAKS er innleid som lærere der i nesten alle timer. Dette vil refunderes. Maks har slitt med nok plass til undervisning av elever, og en avtale med YNVS har bidratt til å flytte grunnskoleopplæringen for voksne til Rørvik. Nærøysund kommune får låne gratis rom, areal til arbeidsplasser til ansatte og et rom for samtaler, på YNVS. Dette gjør at de lærerne som jobber i kombinasjonsklassen også underviser i grunnskole for voksne. Dette har gitt enkelte deltakere uforutsatte utfordringer med at barn skal i barnehage og SFO før de selv tar buss til Rørvik, der skolen starter tidlig. Samtidig konkluderes det med at denne løsningen er til det beste både for deltaker og ansatte.

MAKS skal også starte opp med norskopplæring på kveldstid, noe som er et selvfinansierende kurs, der deltakerne eller bedrifter selv betaler for kurset. Her vil vokseneopplæringen benytte allerede tilsatte pedagoger/lærere og kjøre parallelle kurs i norsk. Kursene er på 40 timer.

Status midlertidige stillinger:

Voksenopplæring: 5 ansatte (390%) inkl. språk-assistenter

Flyktning: 4 ansatte (ca. 380%) inkl. en 100% merkantil stilling.

Økonomi og drift

Revidert budsjett er justert utfra aktivitet på enheten, samt ny ankomende flyktninger. Budsjett til livsopphold, kjøp av inventar, utstyr og maskiner har et overforbruk. I tillegg er det ansatt mange både på voksenopplæringen og på flyktning, noe som må reguleres inn i lønnsbudsjettet. Dette gjenspeiler den store aktiviteten og mange deltakere som kommer som flyktninger. Ellers så ser enheten at kostnader til transport har økt mye. Buss til og fra undervisningssted for ukrainske flyktninger var gratis før jul, men ble fjernet ved årsskiftet, og enheten har derfor ikke budsjettet for dette. Eventuell innsparinger vil bli vurdert i løpet av høsten, og gjennom 2024, men høy aktivitet koster og det er tidkrevende å vokse så raskt som enheten har gjort. Maks har et mindreforbruk i henhold til periodisert budsjett på 1 121 000 kroner.

Sykefravær, HMS og internkontroll

HMS møter blir gjennomført månedlig. Der deltar verneombud og tillitsvalgt sammen med leder. Retningslinjer for sykefravær er gjennomgått og det er fokus på internkontroll på alle nivå.

Enhetsleder har hatt oppfølging med sykmeldte gjennom samtaler hver 4. – 6. uke, og har hatt spesielt fokus på langtidssykmeldte.

Hjemmekontor er vurdert som tilrettelegging i gitte tilfeller for å unngå sykemelding, som et alternativ. Den sykmeldte får mulighet å svare opp hvilke arbeidsoppgaver som den sykmeldte kan gjennomføre.

Leder følger tett opp på begge avdelingene.

Fraværspersent:

Korttidsfravær 1-16 dager: 1.9 %

Langtidsfravær over 17 dager: 4.3%

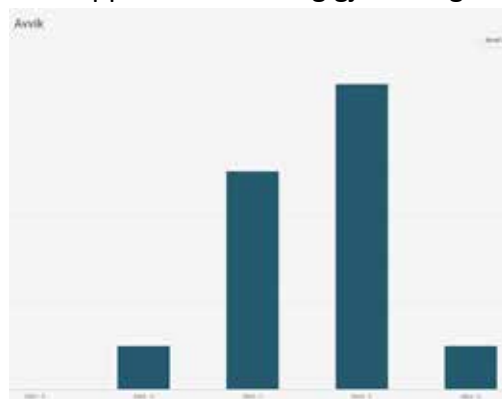
Totalt fravær: 6,2 %.

Mål for sykefravær: Å jobbe videre med arbeidsmiljø og god oppfølging av ansatte.

Avvik:

(Det er registrert 11 avvik, en av disse er test i forbindelse med kurs)

Avvik blir tatt opp i HMS-møte og gjennomgås der.



Vedtak:

Følgende vedtak er gjort fra 01.01.2023-31.08.2023:

Type vedtak	Antall	Kommentar
Grunnskolevedtak	6	
Nye norskvedtak	61	ikke tatt med 18 vedtak som er gjeldende fra 01.09.2023, samt de som får forlengelse av norsk fra 12 til 18 måneder for Ukrainere
Hjemmel i introduksjonsprogram	66	startet opp Introduksjonsprogram
Vedtak om introduksjonsprogram	52	
Forlengelse av introduksjonsprogram	29	
Vedtak om stans	4	

10.5 Kultur og fritid

Organisasjon

Kultur og fritidsenheten mangler ved utgangen av 2. tertial ansatt i 30% stilling på kino/kulturhus, det jobbes med å få inn noen i et engasjement.

Kulturskolen har ved oppstart av skoleåret hatt et redusert dansetilbud, dette skyldes sykemeldt danselærer og som nå skal over i ny stilling i annen kommune. Dette påvirker økonomien, både i form av at man sparer lønnsmidler, men også mindre brukerbetalinger fra danseelever.

Biblioteket har fått på plass biblioteksjef, dette medfører at det er enklere å få kabalen til å gå opp med bemanning på bibliotekene.

Økonomi og drift

Kultur og fritid har ett forbruk på 101 %, 203.466 kr ved 2.tertial. Avviket skyldes et overforbruk på kjøp av tjenester på funksjon 38501, samt at det har

kommet inn mindre billettinntekter enn budsjettert med på funksjon 38501. På grunn av reduksjon i bemanningen som blir stående vakant, forsøker tjenesten å styre mot balanse.

Sykefravær, HMS og internkontroll

HMS-møter blir gjennomført månedlig, der deltar verneombud og tillitsvalgt. Det er gjennomført vernerunde på fysiske arbeidsbetingelser, ut ifra denne ble det foretatt en risikokartlegging knyttet til støy og det skal gjennomføres hørselstest av alle ansatte på enheten kultur og fritid.

Avdelingsleder bibliotek og kulturskole følger opp langtidssykemeldte i henhold til retningslinjer for oppfølging av sykemeldte. Sykefraværet er på 13.6 %.



Fra biblioteket på Rørvik

10.6 Barnevern

Tilstand og vedtak

- Det er mottatt 226 bekymringsmeldinger hittil i år. På samme tid i fjor 181 mottatte bekymringsmeldinger.
- Hvor mange vedtak som er fattet etter 12.05.23 og fram til i dag à 63 stk.
- Hvor mange vedtak om henleggelse av undersøkelse jf. bvl. § 2-5 à 24 stk.
- Hvor mange vedtak om hjelpetiltak jf. bvl. § 3-1 à 17 stk.
- Hvor mange vedtak om avslutning av hjelpetiltak jf. bvl. § 3-1 à 13 stk.
- Hvor mange vedtak om midlertidig plassering i hastig situasjon jf. bvl. § 4-4 jf. § 6-2 og 5-1 à 1 stk.
- Hvor mange vedtak om frivillig plassering på institusjon/fosterhjem jf. bvl. § 3-2 jf. § 3-1 à 2 stk.
- Hvor mange vedtak om midlertidig flytteforbud jf. bvl. § 4-3 jf. § 1-3. à 0 stk.
- Hvor mange vedtak om ettervern jf. bvl. § 3-6 jf. § 1-4 à 1 stk.
- Hvor mange vedtak om omsorgspakken jf. bvl. § 8-3 à 0 stk.
- Hvor mange vedtak om opphevet omsorgsovertakelse jf. bvl. § 5-7 à 1 stk.

Organisasjon

Barneverntjenesten er fortsatt med i veilederteam som følge av tilsyn gjennomført fra Stasforvalteren i februar 2022. Dette er et veiledningsprogram over 2 år med fokus på å styrke og utvikle tjenesten. Dette er en ressurskrevende prosess for tjenesten. Teamledere skal nå mer aktivt inn i prosessen fra oktober 2023.

Veilederteam skal yte bistand inne i tjenesten fram til sommeren 2024. Veiledningsteamet med veiledere fra Bufdir, skal støtte barnevernleder og kommuneledelse i å drive utviklingsarbeid slik at barneverntjenesten har god kontroll på alle områder. Det var midtveidevaluering i dette arbeidet 5. og 6. september på Gardermoen.

- Barnevernleder har startet en prosess på omorganisering på flere nivå.
- Det er i barneverntjenesten fortsatt mye overtid og fleksitid. Dette omhandler lovpålagte oppgaver som går utover normal arbeidstid. Selv om det er satt inn tiltak for å redusere overtid, ser det ikke ut som om stipulert budsjett er tilstrekkelig med tanke på overtid videre inn i neste tertial.

Budsjettet viser et høyt overtidsforbruk og det samme viser fleksitidsregnskapet. Barnevernleder har fokus på at arbeidstid må være tilpasset dagens oppgaver i tjenesten, og dagens organisering av tjenesten og arbeidsoppgaver er ikke forenlige og ikke bærekraftig over tid. Ansatte må være med i denne prosessen og det er et stort og krevende endringsarbeid. Dette er også et tiltak for å svare opp avvik som er meldt i forhold til at arbeidsoppgavene ikke samsvarer med arbeidstiden.

Barneverntjenesten bruker fortsatt Omkjøringsveien 37 aktivt.

Per i dag leier barneverntjenesten 2 leiligheter der, hvor den en nå er botiltak for ungdom mens den andre brukes til en rekke andre oppgaver – blant annet samvær, overnatting for fosterforeldre, hasteplasseringer og generelt annet akuttarbeid og tiltaksarbeid.

- Økonomi jobbes det med kontinuerlig for å ha god kontroll. Det pågår fremdeles i 2. tertial en systematisk gjennomgang av tjenestens økonomi og styring. Det må gjøres en enda grundigere jobb for å få innsikt i budsjett og reelle kostnader.
- Beslutningsmøte er innført ukentlig slik at alle store økonomiske beslutninger er nøye gjennomgått, vurdert og dokumentert før beslutning tas.

Kompetanseheving påvirker tjenestens drift på flere områder. Jf. Barnevernloven §15-6 skal alle ansatte ha barnevernfaglig mastergrad eller annet relevant utdanning på tilsvarende nivå innen 1. januar 2031. Det er utfordrende å sikre forsvarlig drift når

ansatte tar utdanning. Barnevernleder ser hvordan andre tjenester i Trøndelag har løst dette og det er ei stor utfordringer i mange tjenester. Utfordringen ligger på om det er lov å kreve binding til tjenesten når tjenesten får tilskudd fra Bufdir. I tillegg er det utfordringer knyttet til gjennomføring og høyt arbeidspress som har ført til sykemeldinger.

I høst 2023 er det to ansatte som skal gjennomføre Bufdirs utdanning. Tjenesten har kompetanseplan, men ingen plan som sikrer innleie av vikarer og det er ikke tilrettelagt for fri under kompetanseheving. Barnevernleder har endret organisering av tjenesten så det er i dag to teamledere og tiltaksteam er slått sammen med omsorgsteamet.

Nestlederfunksjon blir fjernet etter 1. september og teamledere blir delegert mer ansvar.

Økonomi og drift.

Som følge av barnevernsreformen har kommunen fått fullt ansvar med å finansiere tiltak knyttet til barn som har tiltak utenfor hjemmet. I tillegg må kommunen i større grad betale full pris på tjenester utført av det statlige barnevernet, med noen unntak.

Barnevernstjenesten vil i 2023 få et anslått merforbruk på 10 mill. forutsatt at det overføres øremerkede inntekter knyttet til barnevernsreformen i kommunens ramme, samt at kommunen tilgode-sees med skjønnsmidler knyttet en svært ressurs-krevende bruker.

Funksjon 24400 Barnevernkontoret har i 2. tertial et merforbruk på 1,1 mill.

Med tanke på fastlønn så har tjenesten ikke besatt alle stillinger. Svangerskapsvikariat har ikke vært besatt i 1. tertial og heller ikke i 2. tertial. Dette innbefatter 200% stilling.

Tjenesten har 17,4 årsverk. Pr nå i 2. tertial mangler tjenesten 400% stilling, 2 faste stillinger og 200 % svangerskapsvikariat.

Overskridelser på barnevernkontoret omhandler innleie av konsulent og totalkostnadene rundt innleie fra Barnevernkompetanse. Målet er faste tilsetninger innen 1. november og oppsigelse av denne avtalen på konsulent. Kostnader pr 01.09.23

på innleie av konsulent fra Barnevernkompetanse er 234 0292kr pr. mnd.

Pr 11.09.23 er utlyst teamlederstilling besatt, men ikke resterende stillinger.

Funksjon 25100 Barneverntiltak i familien har et merforbruk på 1,4 mill.

Det er her et overforbruk og det er budsjettert for lite med henhold til opphold på familiesenter slik tilstandsbilde i Ytre Namdal for tiden er. Det har vært et behov for å kjøpe plass på familiesenter blant annet knyttet til nyfødte, der det har vært bekymring for omsorgen.

I forhold til kjøp av tjenester fra staten er det utfordrende å redusere da opphold på familiesenter er et tiltak for å hindre plassering.

I tillegg omhandler overforbruket om innleie av sakkyndige psykologer.

Funksjon 25200 Barneverntiltak utenfor familien

Overskridelsene omhandler utgifter til institusjoner og fosterhjem. Nærøysund kommune har et høyt antall plasserte barn, men i andre tertial ble tre barn bli flyttet tilbake til biologisk hjem. En ungdom skal flytte ut fra institusjon og over på hybel.

Barneverntjenesten har ansvaret for alle kostnader. Kommunen har per i dag 43 barn og unge som er plassert utenfor hjemmet. Av disse er ingen plassert i 2023. Det har også vært et stort fokus på at barna skal bosettes i Trøndelag, noe de aller fleste gjør i dag. Det vil redusere tidsbruk og kostnader på reising og oppfølging, samt at det er lettere for barna å få samvær med sine foreldre.

Det er per i dag fem ungdommer på institusjon og dette har store økonomiske konsekvenser for barnevernstjenesten. Egenandelen per måned er 175000 kr pr barn. I tillegg kommer utgifter til samvær, klær og andre utgifter.

I tillegg har kommunen hatt en uforutsett utgift til en klient bosatt på institusjon, som nå er ute av barnevernet. I perioden fram til bosetting kostet denne klienten 700 000 kr pr. måned, og det er søkt skjønnsmidler for å få dekket utgiftene.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det har vært to 100% sykemeldinger siden mars 2023. I tillegg har det vært et korttidsfravær som påvirker drift. Dette omhandler egen sykdom til ansatte, men også syke barn. Totalt er fraværspersenten på 9,5 % til og med 31.08.23.

Kontinuitet i drift er i stor utfordring ved sykefravær og barneverntjenesten har ikke vikarer inne når noen er ute i sykemelding. Dette fører til fristbrudd, manglende tiltaksarbeid og manglende oppfølging av barn plassert utenfor hjemmet.

Arbeidsoppgaver til de sykemeldte har leder fordelt til de gjenværende ansatte.

Oppsummert kan fravær bety at barn ikke får den hjelpen de skal ha.

Barnevernleder følger opp sykemeldte i tråd med kommunens retningslinjer og det jobbes kontinuerlig for å forebygge både korttidsfraværet og langtidsfravær.

Det er utbedret i samarbeid med ansatte oppgaver som kan gjøres for å forebygge fravær og så oppgaver som kan brukes i tilrettelegging.

Hjemmekontor har vært et tiltak for å forebygge fravær og dette er et tiltak som det vil jobbes videre med.

Alle HMS møter i år er gjennomført som planlagt hver måned. Årsplanen oppdateres etter HMS-møtene og følges opp hver måned hvis det er noen oppfølgingsfrister vi har satt i enkelte saker. Referatene fra HMS-møtene sendes ut på epost til ansatte for å jobbe med implementering.

Tjenesten jobber med å forbedre måten vi forholder oss til avvik, samt håndtering av avvikene.

HMS-arbeidet føres inn på Elements og er tilgjengelig for alle som har bruker på element. Hovedverneombud, HR, kommunalsjef og kommunaldirektør kan inn og følge med at arbeidet utføres.

Vi følger HMS-årshjulet konsekvent. Denne måneden er vi i forkant for å være forberedt på neste måneds tema (retningslinje for varsling er sendt ut til ansatte og de er opplyst om at det vil være tema på neste HMS).

HMS møte har gitt tilbakemelding på at barnevernleder er god på å bringe inn om det er noen som blir sykemeldt og/eller trenger tilrettelegging for å drøfte med HMS møte hvordan dette vil påvirke resten av tjenesten og evt hvilke tiltak som kan og bør settes inn.

Det er stort fokus på internkontroll og tjenesten arbeider kontinuerlig for å følge opp rutiner som er vedtatt.

For å lukke avvik jobbes det med:

- Sykefraværsforebygging - det er laget arbeidslister med arbeidsoppgaver som alle kan gjøre for å forebygge sykefravær, men også oppgaver som kan gjøres under sykefravær
- Det jobbes med god opplæring og oppfølging
- Det jobbes med å strukturere og organisere kontaktpersoners hverdag gjennom arbeidsplaner og saksveiledning
- Det jobbes med arbeidstid- bærekraftig bemanning
- Det jobbes med samarbeidende instanser i forhold til å lukke avvik på fristbrud

Særlige tilsynssaker i perioden kommenteres her:

- Stikkprøvetilsyn 3. – 6. okt. - oppfølging etter det landsomfattende tilsynet på undersøkelse 2022.
- Tilsvaret er sendt til Statsforvalteren og gjennomgått på møte i juli.

Tilsyn ungdom ettervern. Ettervern avsluttet i juli, ikke fått svar på tilsyn fra Statsforvalteren

10.6 Helsestasjon

Organisasjon

Helsestasjonstjenesten har hatt et hektisk og driftsmessig utfordrende også i 2.tertial. Et stort antall flyknninger både i slutten fjoråret, og i inneværende år har medført mye arbeid med opprettelse av journal, helsesamtaler til hver enkelt og henvisninger til videre helseoppfølging.

Tjenesten har også fulgt opp enhetens satsningsområde både på BAPP – kurs for barn i alderen 7–12 år, og COS-P-kurs i 1.tertial, i tillegg til at en ser en gledelig økning i andel ungdom som benytter seg av HFU (Helsestasjon for ungdom). I tillegg vil det i september startes opp med svangerskapsgrupper, og fredagskaffe for gravide. Alle disse oppgavene er oppgaver som kommer i tillegg til ordinære oppgaver ved helsestasjonstjenesten og som til nå tas over eget budsjett. Både BAPP og Cos-P for 2.halvår er under planlegging med oppstart medio oktober.

Helsestasjonstjenesten hadde et utfordrende 1.tertial med bakgrunn i rekrutteringsutfordringer og høyt sykefravær. Sykefravær er i 2.tertial er fortsatt høyt, med er gledelig på vei ned. Tjenesten har vært heldig og fått rekruttert inn en helsesykepleierstudent, som er tilsatt i fast stilling fra 1.august. Hun er mastergradstudent, og har 50% aktiv tjeneste og 50% studier i 1 år. I studiepermisjonen er stillingen besatt av sykepleier med videreutdanning.

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

Familieveiledningstjenesten har over tid vært utfordrende, så også i 2.tertial, hvor vår familieveileder er langtidsfraværene, og vi har vår andre familieveileder under utdanning, og som også

trenger veiledning. Etterspørselen etter tjenesten er økende, og tjenesten har derfor leid inn kompetanse på området også i 2.tertial, og vil også komme til å gjøre dette videre, innenfor eksisterende budsjettramme.

Mangel på helsesykepleier grunnet vakanse og sykefravær, har dessverre medført redusert tilbud ute på skolene, spesielt gjelder dette for avdeling Kolvereid sine skoler i 1.tertial. Fra 1.august er dette i bedring, med bakgrunn i nevnte tilsetting, og dette vil komme oppfølging i skolehelsetjenesten til gode utover høsten.

Tjenesten ligger under norm for tilstedeværelse i skolehelsetjenesten, og en ser at behovet er økende. Tjenesten jobber med å se på løsninger for dette, som kan medføre økt/endret økonomisk behov frem mot budsjett 2024.

Å rekruttere helsesykepleiere er svært utfordrende, og selv ved gjentatte utlysninger har tjenesten ikke lyktes med å rekruttere helsesykepleierkompetanse. Tjenesten og også kommunen har mange flinke sykepleiere som gjerne vil både jobbe i tjenesten og ta kompetanse, men antall skoleplasser er redusert til fordel for master. Kommunen har derfor både hatt dialog med studiesteder, departement uten å komme noe nærmere endret opptakskrav, distriktskvote eller prioritert inntak som løsning. Tjenesten har hatt dialog med Namdal studiesenter, og meldt inn behov for desentralisert videreutdanning som helsesykepleier.

Nærøysund har de siste to åra hatt gode fødselstall med 130 fødte i 2021, og 112 i 2022. For 2023 ligger en an med tanke på antall terminer til å komme på samme nivå som for 2022, med 116 planlagte terminer. 2.tertial har vært hektisk for jordmortjenesten, og en ser videre en høy konsentrasjon av terminer i siste kvartal. Så langt er det i år født 88 nye innbyggere i Nærøysund.

Helsestasjonstjenesten har i strategisk kompetanseplan, prioritert kompetansetiltak høyt for 2023. Derfor har både veiledning, fagdager med både ambulansetjenesten, HNT og webinarer, stått



på programmet 1.tertial. Dette er også prioritert i 2. tertial, og vil bli gjennomført utover høsten i år. Tjenesten har i juni arrangert lokale fagdager, på områdene prevensjon/prevensjonsveiledning og seksuelle overgrep. Konferansen ble arrangert på NORVEG i juni, og hadde til sammen 100 deltakere fra hele fylket påmeldt, og hvor kommunens egne ansatte i tillegg fikk oppdatert viktige ferdigheter og kunnskap på området. Tilbakemeldingene på

konferansen var udelt positive, og tilbakemeldingene på at dette ble muliggjort lokalt i Ytre Namdal var svært gode, noe som gjør dette også aktuelt å satse på i 2024. Konferansen er i hovedsak selvfinansierende, og vil også inngå i tjenestens egne kompetansemidler.

Økonomi og drift

Liste: Ansvar - Funksjon - Inntekter/Utgifter - Konto	Regnskap	Budsjett i...	Forbruk i %
ALLE	7 497 207,07	5 745 581,28	130,49
210 Helsestasjon	7 497 207,07	5 745 581,28	130,49
23201 Helsestasjon avd. K	3 143 714,86	2 460 541,90	127,77
23202 Helsestasjon avd. R	2 119 728,50	2 574 650,80	82,33
23210 Jordmortjenesten	2 233 763,71	710 388,58	314,44

Regnskapsrapport for 2.tertial, viser et negativt totalt avvik på kr 1.751.626.-. Avviket mellom helsestasjonstjenestens avdelinger, på kr 228.251,- skyldes at en i løpet av 2.tertial har byttet om på stillinger mellom avdelingene, dette gjelder fast-lønnsinnplassering, men også sykelønnsrefusjoner, pensjonsbelastning osv. Økonomisk er dette undre endring nå hos lønnskontoet og vil være korrigert internt i forkant av rapportering 3.tertial. Totalt negativt avvik jordmortjenesten for 2.tertial, på kr 1.631.738,- skyldes manglende periodisering av refusjon for beredskapstjeneste jordmor, refusjon fra andre kommuner og fra HELFO. I tillegg belastes også en prosjektstilling tjenesten og refusjonen for denne er ikke periodisert.

Refusjonskrav for 2022 til HNT, knyttet til følge og beredskapstjeneste for jordmor, ble grunnet en feil i innrapportering, 189.000,- mindre enn bokført i regnskap for 2022, og vil dermed belastes årets regnskap.

Utskiftingsplan for IT – utstyr, har vært praktisert forskjellig i våre to opprinnelige kommuner. Dette har medført utstyrsforskjeller, som har gjort flerbruk av kontor krevende. Tjenesten har derfor vært nødt

til å investere noe i IT – utstyr, for å gjøre tjenesten kontor - uavhengig i større grad, noe som igjen medfører merforbruk på inventar/utstyr.

Høye fødselstall, kombinert med utfordringer knyttet til barseltid, har medført behov for utstyr, for å unngå innleggelser. Nødvendig utstyr medfører merforbruk på inventar/utstyr, utover budsjettramme.

Tjenestens samlede driftsregnskap er på rapporteringstidspunkt i balanse.

Sykefravær

Helsestasjonstjenesten har til og med 2.tertial et totalt sykefravær på 13,4 %, fordelt på 0,9 % korttidsfravær, under 16 dager, og 12,4% langtidsfravær, over 16 dager. Tjenesten har få ansatte og god oversikt og god dialog med de ansatte, med fokus på nærvær og har god oversikt over årsak til fraværet 2.tertial. Langtidssykefraværet 2.tertial er høyt, og de sykemeldte følges opp jevnlig i forhold til dette. Det er grunn til å tro at sykefraværet vil gå ned i 3.tertial.

HMS og internkontroll

Helsestasjonstjenesten avholder månedlige HMS-møter, i partssamarbeidet i tråd med kommunens plan for HMS-arbeid. Tjenesten følger HMS-årshjulet, og har blant annet gjennomført medarbeidersamtaler, gjennomgang og kartlegging av fjorårets arbeidsmiljøundersøkelse, har gjennomført vernevern på begge avdelinger, og har hatt kompetanseheving på området sykefraværsoppfølging, AKAN, varsling 2.tertial.

Vold/trussel er tema for neste felles personalmøte, og tjenestens HMS – plan vil bli revidert i etterkant av dette, for 2.halvår 2023.

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

Tjenesten har i 2.tertial ikke hatt tilsyn eller tilsynsaker registrert. En klagesak er registrert og er under behandling.

10.7 PPT

Organisasjon

Trøndelag fylkeskommune har hatt et samarbeid med Nærøysund og Leka kommuner, om en gjennomgående PP-tjeneste i det 13-årige skoleløpet. Fylkeskommunen har etter fylkessammenslåingen hatt fokus på å etablere en egen tjeneste, og Ytre Namdal var i 2022, den siste regionen i Trøndelag, som hadde et samarbeid på tvers av grunnskole og videregående. Oppsigelse av avtalen kom i januar 2023, med virkningsdato 1. august 2023.

Dette har ført til et bortfall av en budsjettert inntekt på 300 000 kr fra 1. august og ut 2023. Den ansatte som i deler av stillingen har hatt ansvar for å følge opp elever i videregående skole, har videreført sin stilling som helhet i PPT, og vedkommende har fått oppgaver innenfor barnehage og grunnskole-feltet. Dette med bakgrunn i antall henvisninger og kapasitetsbehov i tjenesten.

Økonomi og drift

PPT har et overforbruk på 1,1 millioner per 2. tertial, som delvis vil dekkes opp av refusjon fra fylkeskommunen og Leka kommune, i tråd med budsjett. Samtidig vil oppsigelse av avtalen med fylkeskommunen medføre en tapt inntekt på 300 000 fra 1.august og ut 2023, noe som gjør at PPT vil styre mot et merforbruk på ca. 400 000 kr.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet på PPT er på 7,7 % en nedgang fra 13,1 % i 1. tertial.

HMS-møter gjennomføres i henhold til planen, der fagansvarlig for kontoret har ansvar, sammen med tillitsvalgt og verneombud. PPT arbeider kontinuerlig med å etablere god internkontroll og forhindre fristbrudd knyttet til henvisninger som kommer til tjenesten.

10.8 Kommunalsjefens oppsummering

	Regnskap 2023	Per.b(end) 2023	Avvik(per.) 0
200 Oppvekst og familie - kommunalsjef	68.358	57.339	11.019
210 Helsestasjon	6.427	4.980	1.447
212 Barnevernstjenesten	37.423	25.161	12.262
213 PPT	3.919	2.786	1.132
220 Austafjord skole	5.197	5.200	-3
221 Rørvik skole	40.300	33.778	6.522
222 Foldereid oppvekstsenter	4.182	3.942	240
223 Grøvik oppvekstsenter	3.340	3.232	108
226 Kolvareid skole	29.730	27.121	2.609
228 Nærøysundets skole	9.546	9.488	58
230 Heimen barnehage	781	1.854	-1.073
231 Tårnet barnehage	4.442	4.273	169
233 Kolvareid barnehage	10.384	8.547	1.837
235 Austafjord barnehage	1.464	1.394	70
239 Værum barnehage	1.288	1.223	65
240 Mås	21.096	22.217	-1.121
250 Kultur	9.562	9.452	110
TOTALT	257.438	221.987	35.451

Organisasjon

Det er gjennomført få overordnede organisatoriske endringer i Oppvekst og familie i 2. tertial.

Styrking av familieteamet er beskrevet under kommunalsjefens område, der en medarbeider er overflyttet for å styrke lavterskeltilbudet i kommune, rettet mot barn og familier.

Alle spesialpedagogene som arbeider med barn med særskilte utfordringer i barnehagene i Nærøysund er også samlet i et felles team, for å kunne arbeide systemrettet mot barnehagene, framfor å arbeide individrettet som de har gjort tidligere. Spesialpedagogisk hjelp på Rørvik var tidligere organisert av Rørvik skole. Fra 1. august har Rørvik skole kun ansvar for grunnskoletilbudet, mens spesialpedagogene nå benyttes i alle barnehagene i Nærøysund, og fordeles gjerne ut fra hvilken kompetanse de har i forhold til barnas utfordringer. Målet med det systemrettede arbeidet er å øke kompetansen hos de ansatte i

barnehagene, slik at de blir i stand til å ivareta barn med spesielle behov innenfor det

allmennpedagogiske tilbudet i barnehagen.

På denne måten inkluderes barna fra de er små, og de tilretteleggingene som gjøres i det ordinære tilbudet, vil ivareta langt flere barn enn bare de med særskilte behov. Samarbeidet mellom spesialpedagogene og PPT er tett, og kommunen mottar veiledning av Dronning Mauds Minne Høyskole og Stat.ped.

Barneverntjenesten er med i en veiledningsordning i regi Bufdir. og Rørvik skole er med i Oppfølgingsordningen i regi Udir. og statsforvalteren. Målet er at veiledningen skal bidra til utvikling av tjenesten både organisatorisk og kvalitetsmessig. Begge veiledningene følges opp av kommunalsjefen og det gjennomføres mellomarbeid mellom samlingene.

Med Oppfølgingsordningen rettet mot Rørvik skole, følger det også kompetansemidler som kan brukes til kompetansehevede tiltak for ansatte på skolen.

Innenfor de kommunale barnehagene opplever både Gravvik, Kolvereid, Heimen og Tårnet barnehager en økning i søknad og barnetall. Spesielt på Kolvereid er det et stort trykk på barnehageplasser, og det er for tiden ingen ledige plasser, hverken i kommunal eller privat barnehage på Kolvereid. Dette har betydning for bosetting av flyktninger, og medfører at familier med barnehagebarn ikke kan bosettes på Kolvereid, selv om det er tilgjengelig bolig for familien der. I Værum barnehage er det ni barn, mens det i Foldereid og Austafjord barnehager nå er kun seks barnehagebarn.

De kommunale grunnskolen har også opplevd økning i barnetallet, og på MAKS er det nå godt over hundre deltakere i tillegg til at kommunen bidra med lærerkrefter til en nyopprettet kombinasjonsklasse på YNVS for ungdom i alderen 16–24 år med fluktbakgrunn. Det har medført stor etterspørsel etter lærere, og det i vår var det krevende å rekruttere inn ansatte med riktig kompetanse på de ulike grunnskolene.

De ulike enhetene i Oppvekst og familie er geografisk spredt rundt om i kommunen og har derfor etablert faste samarbeidsforum, for å samarbeide om systemrettet arbeid innenfor barnehageområdet, grunnskolene og knyttet til barn og unge.

Alle barnehagestyrerne i kommunen møtes jevnlig i styrernetttverk, mens skolelederne møtes i skoleledernetttverket. I tillegg gjennomføres enhetsledermøter ca. en gang i måneden der en har fokus på tverrfaglig arbeid og tiltak, sykefravær, økonomi og generelt personalbehandling.

Økonomi og drift

De aller fleste enhetslederne innenfor Oppvekst og familie har god budsjettkontroll og god styring på den økonomiske driften på sin enhet.

Enkelte barnehager og skoler har mottatt mange flyktninger som de gjennom året har rigget et skole- eller barnehage tilbud til. Dette er beskrevet i egen reguleringssak og for Rørvik, Kolvereid og Foldereid skole er det nødvendig å styrke budsjettet for å

kunne tilsette lærere som kan undervise i norsk som andrespråk og gi tospråklig fagopplæring. Til sammen tilføres Rørvik og Kolvereid 3 mill., mens Foldereid tilføres 350 000 kr. i tillegg har det vært nødvendig å finansiere en midlertidig avdeling i Kolvereid barnehage, i tillegg til språkassistenter i Tårnet barnehage, som til sammen har tatt imot 24 barn i 2022/2023.

Reguleringen knyttet til flyktninger vil medføre at de fleste av disse enhetene styrer mot balanse, bortsett fra Rørvik skole, som trolig vil få et merforbruk i 2023.

Innenfor kommunalsjefens område er mange inntekter foreløpig ikke inntektsført, og bruk av disp. fond på 3 mill. knyttet til kjøp av lærebøker er ikke overført. Samtidig vil kommunalsjefens område ansvar 200 få et merforbruk på 2,7 mill. Det knyttes til manglende budsjett for refusjon foreldrebetaling på 1 mill., 0,5 mill. til private barnehager, og 1,2 mill. til styrke tiltak i barnehagene, spesielt rettet mot barn som er syke eller har medfødte syndrom som gjør at de må ha tilsyn av ekstraassistenter som kommunen må finansiere. Dette er uforutsette utgifter som det er krevende å budsjettere for, og som det på sikt er ønskelig å opparbeide en buffer for å kunne ivareta.

Barnevernstjenesten vil komme ut med et merforbruk på ca. 10 mill. i 2023, forutsatt at øremerkede tilskudd inntektsføres, samt at kommunen innvilges skjønnsmidler for å finansiere en svært ressurskrevende bruker. Dette er regulert inn i budsjett for 2023 i egen reguleringssak. Hovedårsaken til merforbruket er bortfall av statlig refusjon som ble vedtatt gjennom endring i lovverket i Oppvekstreformen. Den statlige refusjonen av tiltak utenfor familien ble fjernet og kommunen fikk heller økt rammeoverføringen for å ivareta barn i fosterhjem og på institusjoner. For Nærøysund har dette medført et betydelig merforbruk, fordi det ikke har vært mulig å flytte disse barna hjem på så kort sikt.

Samtidig er ingen barn flyttet i fosterhjem i 2023, og greier kommunen å videreføre arbeidet med å utnytte familie og nettverk slik at barn med behov

for omsorgsvedtak, kan vokse opp i Nærøysund, så vil utgiftene reduseres på sikt.

Barnevernstjenesten er også i gang med ulike tiltak knyttet til intern organisering og arbeidsform som:

- Omorganisering av tjenesten til to teamledere, for å styrke fagkompetansen i hvert team, og gi mulighet til å bruke bemanningen mer bærekraftig rettet mot tiltak i og utenfor familien. Fagområdet undersøkelsen er organisert i eget team. En tettere oppfølging av teamledere vil bidra til å styrke troen på egen kompetanse i tjenesten, som igjen kan redusere bruken av innleide konsulenter.
- All ressursbruk knyttet til kjøp av tjenester hos private leverandører skal alltid gjennom beslutningsmøte.
- Det skal lages arbeidsplan for hver arbeidstaker på oppfølging av klienter, som omfatter organisering av reiser. Bruk av overtid krever at plan skal lages og reiser godkjennes. Reiser skal alltid avklares med teamleder og leder
- Tilsynsførerordning må på plass og tjenesten må fakturere andre kommuner for dette.
- Avslutte konsulent og erstatte vedkommende med faste tilsatte.
- Bruke digitale løsninger som telefon og teams i oppfølging av fosterhjem for å forebygge brudd i fosterhjemmet og være god nok emosjonell støtte til fosterforeldrene.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det gjennomsnittlige sykefraværet i Oppvekst og familie har vært høyt i 2023, derfor har fokuset på sykefraværsoppfølging og tiltak for å forebygge sykefravær, vært tema på alle enhetsledermøtene i år. I første tertial var det en gjennomsnittlig sykefraværspersent på 10,6 %, samtidig som det var stor variasjon i fraværet på de ulike enhetene, der flere enheter lå på 7,5 % eller lavere, mens enkelte var oppe i 20 % fravær. Samtidig er det viktig å ikke se seg blind på selve persenttallet på de ulike enhetene, ettersom tjenester med få ansatte vil få en høy fraværspersent, hvis en person er langtids-sykemeldt.

Allerede i mai, juni var det mulig å se en reduksjon i fraværet, og i 2. tertial er gjennomsnittsfraværet i oppvekst og familie redusert til 8,3%, noe som er svært positivt. Det vil derfor være viktig å fortsette å holde fokus på sykefraværet fordi det bidrar til å redusere arbeidsbelastningen for alle arbeidstakere, samtidig som brukere opplever både økt kontinuitet og kvalitet, når de ansatte med kompetanse, er på jobb.

Fra 1. juli ble det innført en ny forskrift for miljø og helse i barnehager, skoler og skolefritidsordninger. Kommunen har i 2022 og 2023 hatt en gjennomgang av alle enheter i forhold til forskrift om miljørettet helsevern, en forskrift som erstattes av den nye. Mange barnehager og skoler er godkjent, og vil derfor ikke ha behov for godkjenning etter ny forskrift. Samtidig gjenstår disse barnehagene og skole- ne, og disse vil omfattes av den nye forskriften:

- Austafjord barnehage (mangler radonmålinger samt noen justeringer på ventilasjonsanlegg og ROS analyse)
- Austafjord skole (mangler lysmålinger og noen deler av internkontroll bl.a. egne ROS analyse)
- Rørvik skole (mangler ved radonmålinger og inneklimate/ventilasjon, der er arbeidet i gang)
- Nærøysundet skole (høye CO2 verdier, SFO har store utfordringer med inneklimate og støy fra ventilasjonsanlegget der og kan ikke godkjennes som den er; i den grad Fjellvang skal brukes som idrettshall mangler det godkjenning der)
- Kolvereid barnehage mangler radonmålinger særlig i den nyere delen hvor det aldri er målt
- Værum barnehage har ikke ventilasjonsanlegg og gjentatte ganger dårlige inneklimatemålinger og kan ikke godkjennes uten at dette blir løst

Som kjent kan ikke radonmålinger gjennomføres på vår/sommerhalvåret, og må måles fra oktober og i vinterhalvåret.

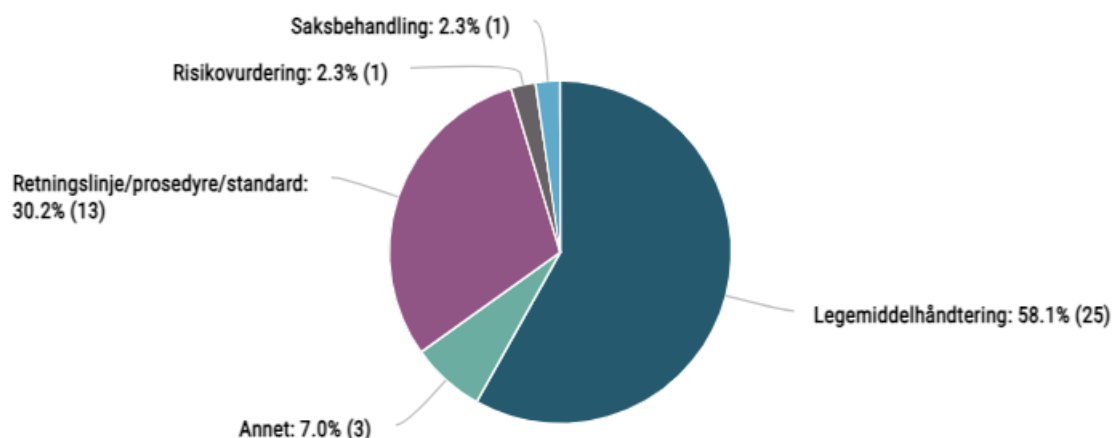
Kommunalsjef arbeider nå med å få på plass en internkontroll i forhold til forskriften, slik at enhetsledere systematisk følger opp målinger som skal gjennomføres.

11.0 Helse og velferd



Sykefravær, HMS og internkontroll

Avvik Kvalitet i tjenesten fom 01.01.2023 tom 01.09.2023

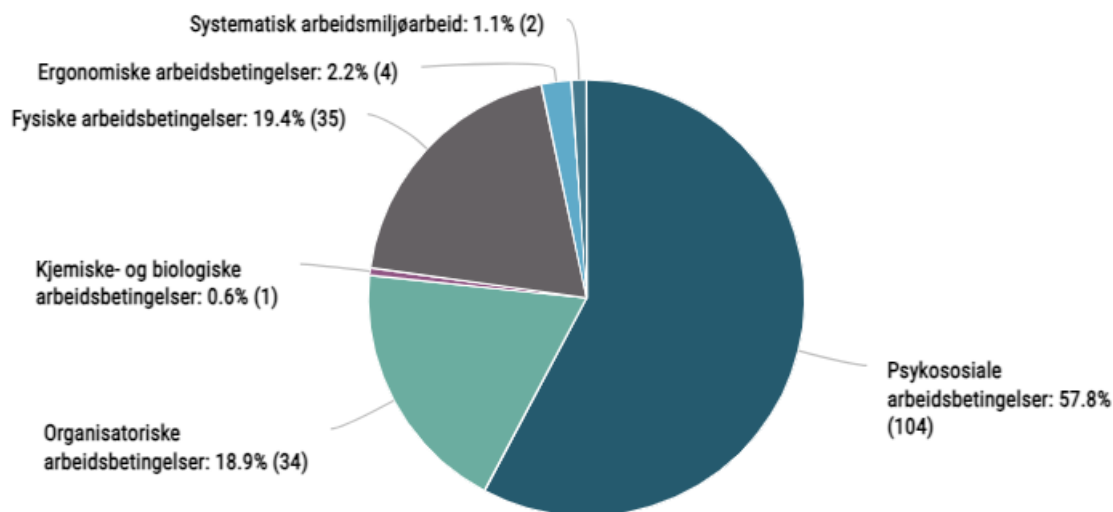


Infeksjonskontrollprogram for Helse, institusjon, hjemmebaserte tjenester, legevakt og legekantor er utarbeidet og godkjent fra Statsforvalter.

I dette ligger også rutine for avdelingskjøkken
Rutine ved blodtransfusjon i kommunehelse- 'tjenesten er godkjent i Kvalitetsutvalget.

Det jobbes nå med rutine ProAct (tidlig oppdagelse av forverret tilstand og kommunikasjonen med legehelsestjenesten)

Det jobbes kontinuerlig med implementering og intern kontroll



Sykefravær	Funksjon	kort-tid	Langtid	årsverk
300 kommunalsjef, rådgiver og stabsleder og enhetsledere		0,00%	9,20 %	8

11.1 Stab

Staben består av Brukerkontor, Ressursstyring og 2 Hovedkjøkken.

Brukerkontor:

- Tildeling av tjenester i henhold til helse - og omsorgsloven
- Koordinerende enhet
- Vederlagsberegning
- Vedtak av egenandeler
- Tildeling av tekniske hjelpemidler
- Ledsagerbevis
- TT kort

Ressursstyring:

- Administrasjon av alle turnuser i pleie og omsorgstjenestene, innleie, arbeidsavtaler mv.

Hovedkjøkken:

- Rørvik
- Kolvereid

Brukerkontor og ressursstyring	Årsverk	Ansatte
Administrasjon	1,0	1
Brukerkontor	7,3	8
Ressurscenter	4,5	5
Kjøkken Kolvereid	4,0	4
Kjøkken Rørvik	6,8	9
Totalt:	23,6	27

Økonomi og drift

Ansvar 310 har et mindreforbruk på kr 1.584.927,- Dette skyldes vakante stillinger, periodisering av ressurskrevende tjenester på til sammen kr. 1 333 334,- for funksjonene 25411 og 25413, i tillegg til økt refusjon sykepenger og ikke utgifter til sykevikar i samme periode.

Brukerkontoret har hittil i år behandlet totalt 1279 saker:

- 1121 saker er innvilget
- 28 saker er avslått
- 13 klagesaker
- 130 saker er avsluttet uten behandling.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet har vært på 11,6 % i perioden. Staben består av enheter med få ansatte, slik at langtidsfravær gir stort utslag på sykemeldingsprosenten. Alle sykemeldte følges opp jevnlig med sykefraværsoppfølging. Det gjennomføres månedlige HMS møter ved kjøkken og brukerkontor/ ressurscenter.

11.2 Helse og mestring

Organisasjon

- Friskliv
- Legetjenesten
- Legevakt
- Dialysestasjon
- Fysioterapi
- Ergoterapi
- Hukommelsesteam
- Hverdagsmestring- og helseteam
- Namdal rehabilitering
- Dagsentertilbud hjemmeboende demente
- Aktivitører
- Krisesenter
- Steam



 Namdal Rehabilitering
Høylandet



*Rehabilitering med
glint i øyet*

Helse og mestring, spesifiser:	årsverk	ansatte	
Administrasjon	1,0	1	Enhetsleder Jenny Dolmen
Fysio/ergo og hverdagsmestring	8,2	9	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
Friskliv	2,0	2	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
Fysioterapi Driftstilskudd	6,0	7	Jenny Dolmen, avd.leder Lillian Hatland
Dialysen	2,8	6	Jenny Dolmen
Aktivitører	2,6	3	Jenny Dolmen
Dagsenter for demente m/hukommelsesteam	2,6	8	Jenny Dolmen
Legekantoret Rørvik m/LIS 1 og legevakt	13,0	13	Jenny Dolmen
Legekantoret Kolvereid m/LIS 1 og legevakt	13,0	13	Jenny Dolmen

Økonomi og drift

Prosentvis forbruk andre tertial skal være på ca. 66,66 %. Enheten Helse og mestring har et forbruk på 79%.

Frisklivssentral 23300 viser et forbruk på 51%.

Årsak til underforbruk er at 100 % stilling i vakanse fra 01.04.23.

Dagtilbud/aktivitet for demente 23400 viser et forbruk på 48%.

Årsak til underforbruk er vakanser i stillinger med til sammen 80 % stilling. For tiden driftes bare et dagsenter dette på grunn av at det er lav interesse/ lite tilgang på brukere. Dette er forsvarlig da det er ledig kapasitet. Ansatte er midlertidig flyttet slik at de jobber samme på et dagsenter.

Administrasjon 24100 viser et forbruk på 62 % - OK.

Legekantoret Rørvik 24101 viser et forbruk på 95 %.

Årsaken til det store overforbruket er innleie av legevikarer. Dette pga at det har vært 5 hele stillinger ledig pga permisjoner og vakanser. Det er hittil i år brukt 4,5 millioner – et overforbruk på 3,5 mill. Ved samme drift vil dette medføre et forbruk på kr 13 mill. ved utgangen av 23. Økt innleie av vikarer fører også til økt kostnad på husleie, noe som medfører et underskudd ved utgangen av året på ca 500 000,-.

Når det gjelder inntekt på brukerbetaling så viser

dette en økt inntekt med kr 209 468,-. ref fra Helfo ligger over budsjett med kr 140 803,-.

Legekantoret Kolvereid 24102 viser et forbruk på 72 %.

Også denne avdelingen har et overforbruk pga innleie av legevikarer. Det er 2 hele stillinger i vakanse ved kontoret. Det er hittil brukt 1 mill over budsjett. Ved samme bruk av vikarer vil det ved utgangen av året mangle 3 mill. ved dette kontoret. Når det gjelder brukerbetaling og ref. fra Helfo så har vi et inntektsstap på kr 202 864,-.

Fysioterapi kommunal 24103 viser et forbruk på 78 %.

Årsaken er manglende inntekter fra ressurskrevende tjenester. Dette inntektsføres senere på året.

Fysioterapi driftsavtale 24104 viser forbruk på 66 % - OK.

Namdal rehabilitering 24106 viser et forbruk på 34% - OK.

Dialyse Rørvik 24107 – OK dette området refunderes i sin helhet Helse Nord-Trøndelag ved Sykehuset Levanger.

Krisenter/kriseteam 24200 viser et forbruk på 86 % - OK.

Årsak betalt for hele året. Her mangler det bare utbetaling av godtgjørelse for medlemmer i kriseteamet.

Aktivitører 25310 viser et forbruk på 46 %

Steam Arbeidssentral 27300 viser et forbruk på 75 %

Årsak faktura feil kontert på funksjon 27301. Dette er rettet opp ved budsjettendringen.

Det er innledet arbeid med Ytre Namdal vekst om ytterligere utvikling av tiltak for ungdom for å forhindre utenforskap, og det arbeides mot å søke eksterne midler for dette i 2024.

Ytre Namdal vekst 27301 viser et forbruk på 105 %

Årsak feil kontering av faktura skulle vært belastet på funksjon 27300.

Forslag til innsparingstiltak for ansvar 320

Tiltak som er iverksatt:

- 100 % stilling som vikar ved friskliv settes i vakanse.
- 80 % stilling ved dagsenter for demente settes i vakanse.
- 50 % stilling som aktivitør settes i vakanse.

Tiltak som kan utredes

- Utrede muligheten for endring av legetjenesten – evt ett kontor.

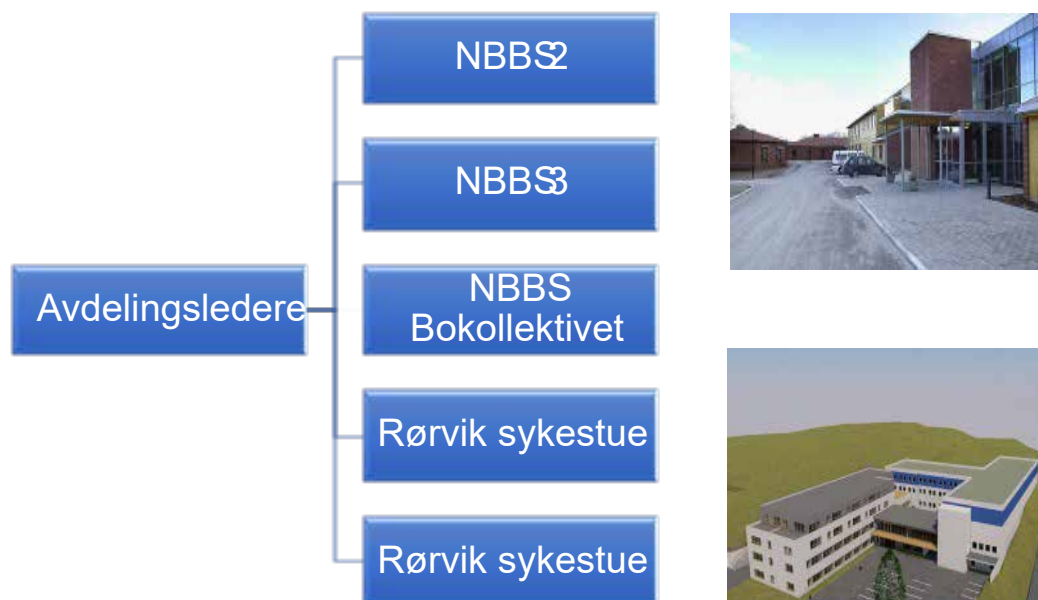
Sykefravær, HMS og internkontroll

Det er i avdelingen 65 ansatte og det totale sykefraværet er:

	funksjon	kortid	langtid
Frisklivssentral	23300	0 %	8,4 %
Dagtilbud demente	23400	0,1 %	17,9 %
Administrasjon	24100	0 %	0 %
Legekontor Rørvik	24101	1,5 %	16,0 %
Legekontor Kolvereid	24102	0,7 %	1,5 %
Fysioterapi kommunal	24103	2,0 %	3,7 %
Fysioterapi driftsavtale	24104	0,5 %	2,0 %
Dialyse	24107	2,8 %	25,5 %
Aktivitører	25310	1,1 %	28,2 %
Totalt		0,9 %	4,8 %

11.3 Institusjon

Organisasjon



Det er ingen endringer i organisasjonen. Nærøy bo- og behandlingssenter har 44 aktive plasser og Rørvik sykestue har 42 plasser.

Det har vært 290 inn- og utskrivninger i denne perioden. Beleggsprosenten har vært på 92 %.

Heldøgns omsorg, spesifiser:	Årsverk	Ansatte
Administrasjon	1,0	1
NBBS		
2 etg	17,0	23
1 etg.	20,0	30
natt NBBS	9	12
Bokollektivet for Demente	20,5	24
Rørvik sykestue		
2 etg	18,0	23
3 etg	24,0	34
Rørvik sykestue natt	14,0	20
Vestbo	10,0	18

Økonomi og drift

Avvik ca 19,5 mill i merforbruk

Det er budsjettert med for lite fastlønn på institusjonstjenesten, spesielt på NBBS bokollektiv, hvor dette alene utgjør 11 mill. I tillegg tilkommer sosiale kostnader. Det er stort forbruk innleie, og mye overtidsbruk. Det er arbeidet over tid med å gi ansatte heltidsstillinger, og i lys av dette skaper merarbeid 100 % overtid. Denne kostnaden blir ekstra utfordrende å redusere ved at vikartilgangen er utfordrende. Det er lite tilgang til vikarer utover fast ansatte. For å klare å gi forsvarlige tjenester har det vært nødvendig å supplere med vikarbyrå også i tertial 2. Dette er det ikke budsjettert med. Arbeidet etter tilsyn fra Statsforvalteren og arbeidstilsyn, arbeidsmiljøkartlegginger og møtevirksomhet, opplæring og kursing i forbindelse med dette har medført en stor kostnad pga. økt fravær i avdelingene og økt vikarbehov. Det har vært et betydelig arbeid og mye møtevirksomhet.

Tiltak:

Redusere innleie og planlegge/prioritere arbeidsoppgaver ut fra redusert bemanning

Unngå 100% overtid

Sykefravær, HMS og internkontroll

Det gjennomføres månedlige HMS-møter i henhold til plan for begge sykehjemmene. HMS-gruppene er også med på et prosjekt gjennom KS, tjenestestyrte bemanningsplanlegging. Her jobbes det med heltid og gode turnusordninger for ansatte. Arbeidsmiljøkartleggingen som ble gjennomført i kommunen i høst har HMS-gruppene jobbet godt med, og valgt ut områder som det jobbes videre med i avdelingen. Arbeidet med forbedringsområder i etterkant av arbeidsmiljøkartleggingen startes opp i partsammensatt arbeidsgruppe nå medio september og vil jobbe med å utvikle disse utover 2.halvår.

Sykefravær:	Funksjon	Korttid	Langtid	Totalt
NBBS 1 og 2	25301,25302	1,5	10,7	12,2
Bokollektiv	25311	3,3	0,7	4
NBBS natt	25312	4,3	9,7	14,1
Rørvik sykestue 2 og 3	25303, 25304	2,4	3,3	5,7
Vestbo	25313	2,4	0	2,4
Rørvik sykestue natt	25314	1,7	0,1	1,8
Sum utvalg		2,4	5,5	7,8

Det er gjennomført Proact-kurs som er systematisk klinisk observasjonskompetanse, for alle ansatte på begge sykehjemmene. Det er økende grad av pasienter med kroniske og sammensatte sykdomstilstander og funksjonssvikt som blir behandlet i institusjon. Dette forutsetter økt faglig observasjons- og medisinsk faglig kompetanse.

Plan for institusjonstjenesten ble startet alt høsten 22, men ble i januar satt på pause på grunn av en ny gjennomgang av arbeidsmiljøet av en ekstern part. Status for planarbeidet vil bli gjennomgått medio september, for å skissere revidert plan for det videre arbeidet i 2.halvår 2023.

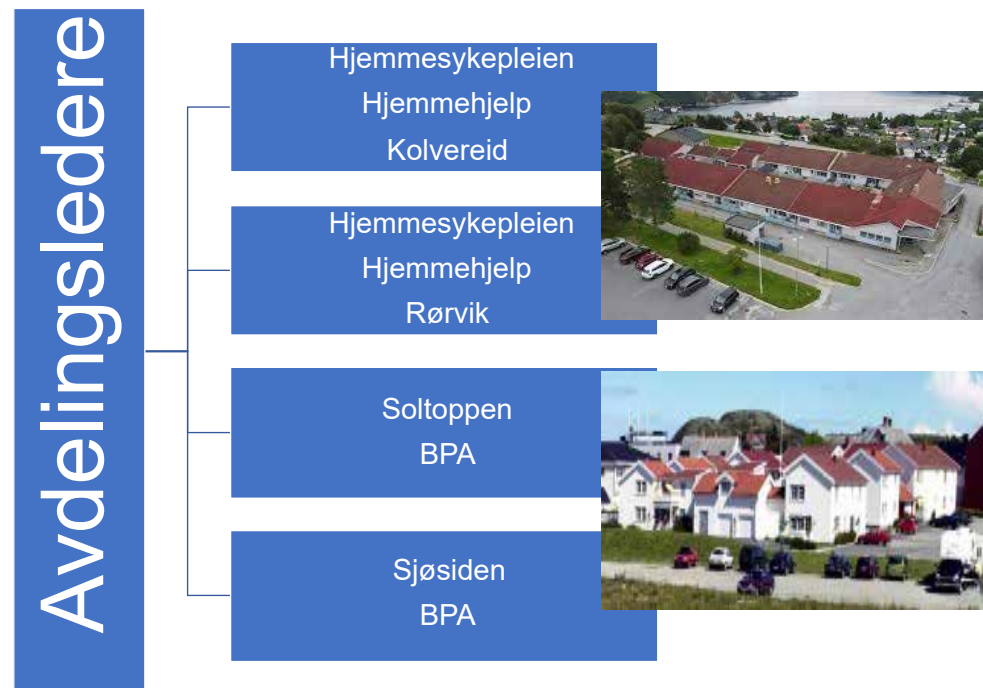
Sommerferieavviklingen er evaluert på begge insti-

tusjonene og er konkludert med at dette har gått svært bra i sommer. Arbeidet med stillingsinstrukser, lederavtaler og lederevaluering er slutført, og ligger til signering hos tjenestens ledere.

Oppgaver og ansvarsfordeling er tydeliggjort, og det vil bli fulgt opp med felles møter videre utover høsten. Møteplaner for 2.halvår vil bli koordinert. Det har i 2.tertial vært fokus på ernæringsarbeid og mat ved vår institusjon på Kolvereid. Dette følges opp videre med gjennomgang av internkontrollrutiner, og vil bli fulgt opp videre i partsamarbeid med fokus på hele ernæringskjeden, og brukermidvirkning og brukertilbakemelding.

11.4 Hjemmebaserte tjenester

Organisasjon



Tjenestene i enheten:

- Hjemmesykepleie
- Hjemmehjelp
- Avlastningstiltak
- BPA
- Støttekontakt

Organisasjon

Ingen organisasjonsmessige endringer som har påvirket driften i andre tertial.
Det er bestilt brukernær velferdsteknologi som kan gi endringer i løpet av året og årene fremover.
Dette for å sikre bærekraftighet i tjenesten

Hjemmebaserte tjenester	årsverk	antall ansatte
Enhetsleder	1	1
<i>Avd Rørvik</i>	22,69	27
<i>Avd Kolvereid</i>	21,9	29
<i>Sjøsiden</i>	14,5	17
<i>BPA</i>	4	6
<i>PB Rørvik</i>	4	6
<i>PB Kolv</i>	6,7	11
<i>Soltoppen</i>	13,2	19
Totalt	81,2	119

Aktivitet i tjenestene i 1.tertial

Helsetjenester i hjemmet	1. tertial	2.tertial
Nye vedtak i perioden	104	89
Aktive vedtak i perioden	325	333

Praktisk bistand	1. tertial	2. tertial
Nye vedtak i perioden	42	31
Aktive vedtak i perioden	224	223

Trygghetsalarm	1. tertial	2. tertial
Nye vedtak i perioden	25	19
Tjenester som er avsluttet i perioden	4	13
Aktive vedtak i perioden	210	213

Medisindispenser	1. tertial
Nye vedtak i perioden	17

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

Hukommelsesteam – brukes for deling av kunnskap i avdelingene

Velferdsteknologi – kjøpt inn elektronisk medisineringsstøtte, for å møte fremtidens tjenestebehov slik at tjenesten kan være bærekraftig også i årene som kommer.

Samarbeid med frivilligheten – opprettet demensvennlig kor i samarbeid med kultur-enheten. Det er ukentlig aktiviteter i avdelingene som frivilligheten bistår med.

Kurs – Tjenesten har egen sårsykepleier som har vært ut i avdelingene og holdt kurs for sine kollegaer. Videreføring av Pro-Act (tidlig oppdagelse av forverret tilstand). For å opprett- holde god kvalitet i tjenesten er det viktig at ansatte har godt kunnskapsnivå, det jobbes systematisk i avdelingene med dette.

Økonomi og drift

Ved utarbeidelse av turnus har ansatte fått økt sine stillinger ved å ta på seg ubesatte vakter. Det er tatt ned på vikar- og feriebudsjett over flere år, uten at fastlønn er blitt økt tilsvarende. Når ansatte får økt sin stilling ved å ta på seg vakter når kollega har ferie gir dette en økning i fastlønn som det ikke er tatt høyde for. Tjenesten har redusert antall helgevikarer uten at den lønnen er overført til fastlønn. Dette gjør at det for 2023 vil bli et overforbruk på fastlønn ca 2,9 millioner. Tjenesten var allerede i januar på minus i forhold til fastlønn, dette var også skrevet om i rapporten på 1 tertial.

Det har i løpet av 2023 påløpt ekstrakostnader på ressurskrevende tjenester, som har medført en merkostnad på 7,5 mill, dette gjør at det også er budsjettert for lite inntekt på ressurskrevende, ca 4,5 millioner.

Tjenesten har jobbet godt med turnusplanlegging og tjenestestyrtebemanning for 2023, det gjør at tjenesten bedre kan planlegge tjenestestyrt. Resultatet

av tjenestestyrerbemanning er at det ikke alltid er behov for innleie ved fravær, da vi i turnusen har en liten buffer som gjør det mer fleksibelt. Overtid slår spesielt ut på sårbare vakter, på helg, og i tjenester der det ikke er buffer i turnus. Det har vært et mindre forbruk av overtid i 2023 sammenlignet med samme periode i 2022, dette tenker vi skyldes godt arbeid med tjenestestyrer bemanningsplanlegging.

Ansatte flytter seg mer over avdelingene, også mellom Rørvik og Kolvereid. Det er jobbet frem en kultur der kompetansen i tjenesten blir brukt der det til enhver tid er behov for den.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Tjenestene har månedlige HMS møter, i henhold til plan. Det har vært fokus på sykefraværsoppfølging og hvordan unngå unødig fravær. Det totale fraværet er redusert med 3% sammenlignet med første tertial.

SYKEFRAVÆR – 01.05-31.08	Funksjon	KORT	LANG	TOTALT
Hjemmesykepleien Rørvik	25401	1,0	15,6	16,6
Praktisk bistand Rørvik	25402	1,4	4,8	5
Hjemmesykepleien Kolvereid	25403	0,3	5,4	5,7
Praktisk bistand Kolvereid	25404	2,4	19,1	21,5
Soltoppen	25406	1,4	11,9	13,3
BPA	25407	1,7	0	1,7
Sjøsiden	25409	1,1	6,6	7,8
Sum utvalg		1,2	9,2	10,4



Hjemmetjenesten tok i sommer i bruk elektronisk medisineringsstøtte

11.5 Miljøtjenesten

Organisasjon



Tjenestene i enheten:

- Bokollektiv
- Boligsosialt arbeid
- Aktivitet
- Arbeid
- BPA
- Avlastning
- Støttekontakt
- Praktisk bistand og opplæring

På dagsenteret for miljøtjenesten jobbes aktivt med å gi brukerne en aktiv hverdag, med god kvalitet i innholdet.

Dagsenteret skal være et tilgjengelig og levende sted som skal kunne brukes både på dag, kveld og helg for hele tjenesten og avlastningen med ulike aktiviteter som inspirerer til medbestemmelse, mestring og kreativitet. Det kan nevnes air-hocey, el-dart, karaoke, lage tennbriketter, nålefilting, vel- være kvelder og snekkerverksted. Det er inngått et samarbeid med kulturskolen om musikkopplæ-

ring en gang i uka, og det skal dannes ett band, der brukerne selv bestemmer navnet. Tjenesten har innført kunstterapi som gir tilbud en til to ganger i uka. Tjenesten bidrar med mandagskaffe og arrangerer bingo for alle på Rørvik aktivitetshus.

Det er og skal settes fokus på ernæring og fysisk aktivitet i tjenesten.

Tjenesten benytter seg av basseng og idrettshall, både på Rørvik og Kolvereid.

Avlastningen er nå flyttet fra Skolegata til Rørvik aktivitetshus mai 2023.

Omfanget av avlastning er under kartlegging med tanke på dimensjonering.

Økonomi og drift

Budsjett pr dato i balanse. Noe usikkerhet fortsatt knyttet til behov for avlastning og utgifter knyttet til resurskrevende brukere ut 2023. Det jobbes aktivt med å holde overtidsbruk nede.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefravær 01.01 – 01.09.2023					
Avdeling	Funksjon	kort	lang	totalt	antall ansatte
Rørvik oms.boliger	25425	2,9	8	10,9	35
Dagsenteret	25427	7,7	0	7,7	1
Kolvereid omsboliger	25424	1,2	5,3	6,6	25
Totalt		2,2	6,6	8,8	118

Avdelingsleder jobber aktivt med oppfølging av sykemeldte. Møte med arbeidslivsenteret for informasjon og oppfølging av sykefravær i avdelingene er gjennomført.

Det har i midten av 2.tertial vært oppslag i media knyttet til tjenestens arbeidsmiljø, oppfølging av brukertibud og dialog med pårørende til brukere av tjenesten.

Tjenesten tar tilbakemeldingene på alvor og har startet et arbeid i partssamarbeidet, som i dialog med tjenestens ansatte, skal jobbe med de kartlagte forhold i 2.halvår av 2023.

Avdelingsleder ved avdeling Kolvereid er fortsatt ubesatt og det jobbes videre med ny rekrutteringsprosess.

Avdelingene gjennomfører HMS-møte en gang pr måned for å sikre partssamarbeidet. På HMS-møtene blir avvik gjennomgått. Kvalitetsavvik blir tatt opp på personalmøtene. Vernerunder blir gjennomført mellom avdelingsleder og lokalt verneombud i henhold til HMS-årshjul. HMS-plan for avdelingene blir oppdatert fortløpende på HMS-møtene.

Ingen tilsynssaker pr dato 2023.



Fra dagsenteret på Rørvik aktivitetshus

11.6 Rus og psykisk helse



Tjenestene i enheten:

- Døgnbemanna bokollektiv på Kolvereid med døgnåpent dagtilbud (Funksjon 25460)
- Døgnbemanna bokollektiv på Rørvik med døgnåpent dagtilbud (Funksjon 25464)
- Boligsosialt arbeid tilbys i begge omsorgsavdelingene på Kolvereid og Rørvik
- Mestringsenheten som driver individuell og gruppebasert behandling og ulike kurstilbud.
- Kommunepsykolog / psykisk helse barn og unge – Behandling, utredning og henvisning til spesialisthelsetjenesten. Det tilbys individuell og gruppebasert behandling tilpasset barn og unges behov.

Organisasjon

Funksjon 25460 – Omsorgsenheten avd. Kolvereid

Det er egen avdelingsleder for denne enheten.

I denne enheten jobber ansatte med brukere som har alvorlige og sammensatte helseutfordringer.

Tjenesten har vedtak på 3 brukere med 2:1 og 5 brukere med 1:1 bemanning.

Omsorgsavdelingen har til sammen ca. 34 brukere med alvorlig psykisk diagnose eller ROP-brukere.

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

Funksjon 25464 – Omsorgsenheten avd. Rørvik

Det er egen avdelingsleder for denne enheten

I denne enheten jobber ansatte med brukere som har alvorlige og sammensatte helseutfordringer.

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

Omsorgsavdelingen har til sammen ca. 32 brukere med alvorlig psykisk diagnose eller ROP-brukere.

Funksjon 24160 – Mestringsenheten

Ansatte er direkte underlagt enhetsleder i rus og psykisk helse. Her jobbes det med brukere som har milde til moderate utfordringer. Behandlingsfokus er forebygging og gi redskap til ivaretagelse av egen psykiske helse.

Funksjon 24105 - Kommunepsykolog / Psykisk helse barn og unge. Ansatte er direkte underlagt enhetsleder i rus og psykisk helse.

Ansvar 360 - Rus og psykisk helse	ÅRSVERK	ANTALL ANSATTE
Administrasjon	1	1
Omsorgsavdelingen Kolvereid	34,53	49
Omsorgsavdelingen Rørvik	22,75	30
Mestringsenheten	4,2	5
Kommunepsykolog / Psykisk helse barn/unge	2,5	3
Total	64,98	88

Funksjon 23461 – Støttekontakt og avlastning rus og psykisk helse

Ingen bemerkninger

Funksjon 23463 - Aktivitetstilbud rus og psykisk helse

I denne funksjonen budsjetteres leie av Laukvika Gård, som har blitt en kjent og kjær base for tjenestens brukere

Økonomi og drift

Funksjon 25460 - konto 10100 - fastlønn er budsjettert for lavt og vil gå i minus med nesten 2,2 mill. ut året

Årsak til dette er at tjenesten måtte øke bemanning på ressurskrevende bruker fra 1:1 til 2:1 og lønnsutgiftene økte tilsvarende. Denne nødvendige økningen i bemanning ble gjort for å bedre sikkerhet for ansatte og brukere.

Funksjon 25460 konto 10101 – faste tillegg er budsjettert for lavt og vil gå i minus med ca. 0,5 mill. Denne økningen i forbruk må ses i sammenheng med økt bemanning.

Økte utgifter vil gi økt inntekt på ressurskrevende tjenester.

Avdelingen har god kontroll på overtidsbruk og holder seg innenfor budsjett.

Omsorgsenheten avdeling Kolvereid fikk i høst bevilget midler fra Husbanken, og vi kan nå endelig starte bygging av nye boliger for brukergruppen ROP-brukere. Boligene vil erstatte Halsanvegen bo-fellesskap, som skulle vært sanert for lenge siden.

Funksjon 25464 – konto 10100 – fastlønn er feilbudsjettert og vil gå i minus med 2,6 mill. ut året. Årsaken er en nedbemanning som skjedde i slutten av 2022 da vi mistet en ressurskrevende bruker. Det ble utarbeidet en bemanningsplan, og behov for kompetanse ble registrert før nedbemanning startet. Det var en ønsket og villet strategi å heve kompetansen i tjenesten. Spesialutdanna høgskoleansatte koster mer enn assistentlønn og merkes på fastlønnsbudsjettet, men forsvares med at kompetanse trengs i en tjeneste med komplekse utfordringer. Nattevaktressurs ble også i samme periode halvert og vi estimerte fastlønn for lavt. Det er gjort budsjettreguleringer og ved årets slutt bør økt inntekt på ressurskrevende tjenester omfordeles innenfor eget ansvar slik at en kommer ut i balanse.

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

Funksjon 24160 - Mestringsenheten opplever stor etterspørsel etter behandlingssamtaler. For å møte etterspørselen skal tjenesten i større grad tilby gruppebasert behandling i stedet for individuell behandling. Her brukes KID og KIB-kurs regelmessig. Mestringsenheten bidrar i skoleklasser på videregående med undervisningsopplegg om psykisk helse. Dette er god forebyggende jobbing, og vi kommer i kontakt med et stort antall unge.

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

- Nye iverksatte tjenester i perioden (01.05.23 – 31.08.23): 102
- Antall aktive brukere i perioden (01.05.23 – 31.08.23): 151
- Tjenester avsluttet i perioden (01.05.23 – 31.08.23): 70

Funksjon 24105 – Kommunepsykolog / Psykisk helse barn og unge jobber aktivt for å forebygge psykisk uhelse. De deltar bla på BAPP-kurs og har et aktivt samarbeid med helsesykepleiere og skole.

Kommunepsykologen jobber fortrinnsvis med barn og unge, men er også en viktig bidragsyter ved å gi undervisning og veiledning til resten av hjelpeapparatet.

- Antall henviste til BUP/VOP/HABU i perioden: 12
- Antall brukere som har mottatt behandlingssamtaler: 28
- Antall henviste til kommunepsykolog i perioden: 18

Oppsummert organisasjon og drift :

Aktiviteten er høy og etterspørselen etter tjenester i rus og psykisk helse er stor, spesielt i Mestringsenheten. Vi ser en nedgang i antall henvisninger fra kommunepsykolog til spesialisthelsetjenesten. Psykisk helse barn og unge jobber med barn/unge som har mer sammensatte og alvorlige helseutfordringer, under veiledning fra kommunepsykolog, i samarbeid med helsesykepleiere og skole.

Hele ansvar 360 har lite overtidsbruk i forhold til størrelsen på tjenesten, og viser foreløpig at vi holder oss innenfor budsjett.

Behov for innleie vurderes nøye for hver eneste ledige vakt, der sikkerhet alltid må tas med i betraktningen.

Refusjon sykepenger er langt høyere enn utgift sykevikar som viser at vi har et nøkternt innleie.

Ansvar 360 vil når ressurskrevende tjenester er regulert og inntektsført innenfor eget ansvar greie å holde budsjett.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvar 360 (88 ansatte)

- Sykefravær korttid: 1,3 %
- Langtidssykefraværet: 4,7 %
- Totalt sykefravær: 6,0 %

Tjenesten opplever i ansvar 360 at det er et godt og velfungerende partsamarbeid i HMS-gruppene, og at en er omforent om mål og retning.

Sykefravær	Funksjon	korttid	Langtid	
Omsorgsenheten avd. Kolvereid	25460	1,9 %	6,6 %	
Omsorgsenheten avd. Rørvik	25464	1,6 %	2,7 %	
Mestringsenheten – Kommunepsykolog /Psykisk helse barn/unge	24160	0,0 %	0,0 %	

11.7 Komunalsjefens oppsummering

Mål og tiltak

Temaplan for institusjonsomsorg

Planarbeidet ble utsatt som følge av arbeidet med arbeidsmiljøkartleggingen i vår ved NBBS.

Vurdering av videre prosess vil skje medio september.

Temaplan for forebyggende arbeid og tidlig innsats. Planen utarbeides i samarbeid med oppvekst og familie og er tenkt å gi føringer for arbeidet med barn, unge og familier, 0 – 24 år.

Arbeidet er pågående, det jobbes med å se på koordinering og tydeliggjøring på oppgavenivå mellom linjer og enheter, med mål om ferdigstilling ved utgangen av 2023.

Prioriterte mål og tiltak for 2023

Gode liv i Nærøysund

Hovedmål 1

Nærøysund skal ha aktive innbyggere som klarer seg best mulig igjennom hele livet

- Vi skal tilrettelegge for et demensvennlig samfunn:
- Vi skal utforme helse og omsorgstjenestene slik at demente kan ha et godt og verdig liv
- Økt samhandling mellom frivilligheten og helse-tjenestene:
- Bistå frivilligheten med å søke tilskudd: Ta en aktiv rolle i å tilrettelegge for tiltak og aktiviteter i samarbeid med frivilligheten Aktivitetshuset i Rørvik ble ferdigstilt april 2023 og dagsenteret for demente har tilhold der. Samfunnskontakten har videre samarbeidet med lag og foreninger og inngått avtaler om aktivitetstilbud til alle deler av befolkningen på Aktivitetshuset.
- Vurdere organisering av dagtilbud for demente Er under arbeid, blant annet differensiering av tilbudet til yngre demente og eldre demente
- Kvalitetsutvikling - Det arbeides med systematisk kvalitetsarbeid på alle områder, kvalitetsutvalg månedlig. pasientsikkerhet og legemiddel-hånd-tering, ernæring, vold og trusler er blant annet viktige temaer
- Videreutvikle hverdagsmestringsteam og tanke-settet - Gjennomføres
- Økt fokus på ernæring og fysisk aktivitet i tjenesten - Gjennomføres
- Øke kursing og temakvelder – lærings- og mestringstilbud - Gjennomføres i noen grad
- Utrede muligheten for å etablere forebyggende hjemmebesøk - Ikke gjennomført
- Videreutvikle samarbeid med pårørende og ta en mer aktiv rolle i å opprette å bistå pårørendeforeninger med å lage rutiner i forhold til taushetsplikt, samt avholde pårørendekurs - Delvis gjennomført
- Legge til rette for at man kan bo hjemme i siste livsfase - Gjennomføres der det er mulig
- Sørge for at ansatte har kompetanse i tråd med endringer i brukergruppen - yngre brukere med lettere utviklingshemming
- Utarbeide en rus- og psykisk helsetjeneste for hele livsløpet - Kontinuerlig utviklingsarbeid
- Omsorgsboliger i rus og psykiatri på Kolvereid er planlagt med byggestart 2023. Tilsagn om tilskudd er gitt i sommer, anbudsprosess er under arbeid. Boligene vil bety et løft for tilbudet i avdeling rus og psykisk helse.
- Tydeliggjøre hukommelsesteamet sin rolle
- Styrke legetjenesten - Er under arbeid
- Utarbeide muligheten for korttids- døgnoophold for rus og psykisk helse - Gjennomføres
- Utrede muligheten for opprettelse av palliativt team - Ikke utført
- Tilrettelegge for måltidsfelleskap og matglede - Utføres
- Tilrettelegge for selvhjelpsgrupper - Utføres
- Bevisstgjøre ansatte i samarbeid med frivilligheten - Kontinuerlig arbeid
- Videreutvikle støttekontaktordningen - Ikke utført
- Utrede muligheten for at Steam kjører mat for hjemmeboende og at brukere deltar i arbeidsoppgaven - Ikke utført

Hovedmål 2**Nærøysund vil fremme gode oppvekstvilkår hos barn og unge, og utjevne sosiale forskjeller i befolkningen**

- Utrede hvilke tilbud som bør gjennomføres i skolen for å fremme psykisk helse
- Utrede fysioterapi og ergoterapi sin rolle i en tverrfaglig skolehelsetjeneste og på helsestasjon
- Utarbeide gode kartleggingsskjema for helhetlig livssituasjon innenfor NAV

Samskapende kommune**Hovedmål 1****Vi vil ha motiverte, ansvarsbevisste og profesjonelle ansatte****Tiltak**

- Utarbeide rutiner for forpliktende samarbeid mellom alle de relevante helsetjenestene - Ikke utført
- Utarbeide klare retningslinjer for rolle og oppgavefordeling mellom brukerkontor og tjenestene - Det er det arbeidet med, men ikke ferdigstilt
- Utvikle en oversikt over hvilke hjelpemidler som finnes
- Utvikle og tydeliggjøre rollen til primærkontaktene
- Sørge for at alle ansatte er kjent med sine stillingsbeskrivelser/ ansvarsbeskrivelse - Det er utarbeidet stillingsinstrukser for alle stillinger i Helse og velferd som gis ut til nyansatte og er tilgjengelig på Compilo for alle ansatte.
- Alle tjenestene skal jobbe sammen med frivilligheten

Hovedmål 2**Vi vil være en åpen og kommuniserende kommune**

- Internundervisning og fagdager for ansatte i helse og velferd
- Kompetanse - Det legges halvårlige planer om internundervisning og det utarbeides kompetanseplan årlig
- Videreutvikle kultur for tidsavgrenset og løpende refleksjon
- Langsiktig og kontinuerlig arbeid og krever trygge arbeidsmiljø.

- Heltid - Er i kontinuerlig utvikling i samarbeid med HR, TV og VO.
- Utrede og utvikle tilgjengelige og fleksible helse-tjenester med lengre åpningstider
- Lengre åpningstid vil øke tilgjengelighet for kommunens innbyggere, dette vurderes opp mot ressursbruk, behov og nyttefunksjon.

Det er ikke gjennomført endringer til nå i år

Hovedmål 3 Vi vil samarbeide for å nå målene

- Utrede mulighetene for bruk av velferds-teknologi i alle tjenester i helse.
- Medisindispensere er bestilt og tatt i bruk 1. halvår 2023 i et spennende utprøvningsprosjekt.
- Brukermedvirkning og system og rutiner for brukermedvirkning i tjenestene
- Det er gjennomført systematisk for noen avdelinger, det jobbes videre med i resterende avdelinger.
- Evaluering og organisasjonsstruktur og oppgavefordeling i avdeling helse og velferd skal startes opp i 2.halvår 2023. I første halvår har det pågått en arbeids- miljøprosess og analyse i enhet institusjon. Rapport foreligger, og det er startet opp et arbeid med lederstruktur, og oppgave ansvarsfordeling. Øvrige forbedrings-områder vil bli fordelt i arbeidsgrupper medio september, og bli jobbet med i partsamarbeidet og i dialog med ansatte i tjenesten.
- Heltidprosjektet er det arbeidet med siden februar 2020 og årsturnus er innført i alle pleie- og omsorgsavdelinger i Helse og velferd hvor det nå arbeides med forbedringer og utvikling av turnusordninger som skaper mer heltid. Det har vært jobbet med overordnet turnusavtale, som ble sluttført i starten av september. Gevinsten med heltid er gode arbeidsvilkår for ansatte og bedre kontinuitet og kvalitet i tjenestene. I en utviklingsfase er det ikke godt nok beregnet kostnadene ved innfasing av et nytt gjennomgripende turnussystem. Det har medført blant annet en økning i fastlønn, men også en reduksjon i ferievikarutgifter. Det har vært utfordrende å beregne dette, også på grunn av usikkerhet i hvor mye helgetimetallet til ansatte skal øke. Dette betinger kunnskap og

forståelse hos alle parter og at partsamarbeidet inngår avtale om helgetimetallet. Partsamarbeidet er enige om at det settes ned to arbeidsgrupper som skal jobbe med utvikling av modell og bedre forankring i ansattgruppen for alle avdelinger i 2024.

Økonomi og drift

Kommunalområde 3 har i 2.tertial jobbet inngående med en gjennomgang av budsjett for å få oversikt over økonomisk status. En gjennomgang viser et markant avvik mellom budsjett og rekneskap hittil i år. Spesielt gjelder dette fastlønn innenfor institusjonstjenesten, men også hjemmebasert omsorg, det gjelder kjøp av tjenester fra vikarbyrå for områdene hjemmebasert omsorg, institusjonstjenester og helse og mestring, legetjenester, og bruk av overtid. Avvik ved utgangen av 2.tertial og beregninger ut året viser behov for å få tilført til saman 29 mill. Dette er fremmet som budsjettreguleringssak for politisk behandling i september. Med bakgrunn i at det alene er et fastlønsavvik på ca 15 mill i opprinnelig budsjett i 2023, vil dette også forverres inn i budsjettarbeid for 2024. Fastlønn må korrigeres inn i budsjettgrunnlag for 2024, slik at kart og terreng stemmer ved inngangen av budsjettåret. Dette betyr at det må tilføres midler fra andre områder.

Denne utviklingen gir ikke en fremtidig bærekraftig økonomi for tjenesten og kan ikke fortsette. Kommunalsjefen er nødt til å ta grep for å kunne tilpasse drift og ramme for neste år og for å gi rom til utvikling av en tjeneste i vekst hvor krav og forventninger til tjenesteleveranse stadig er i utvikling.

Tiltak for snarlig oppstart vil være:

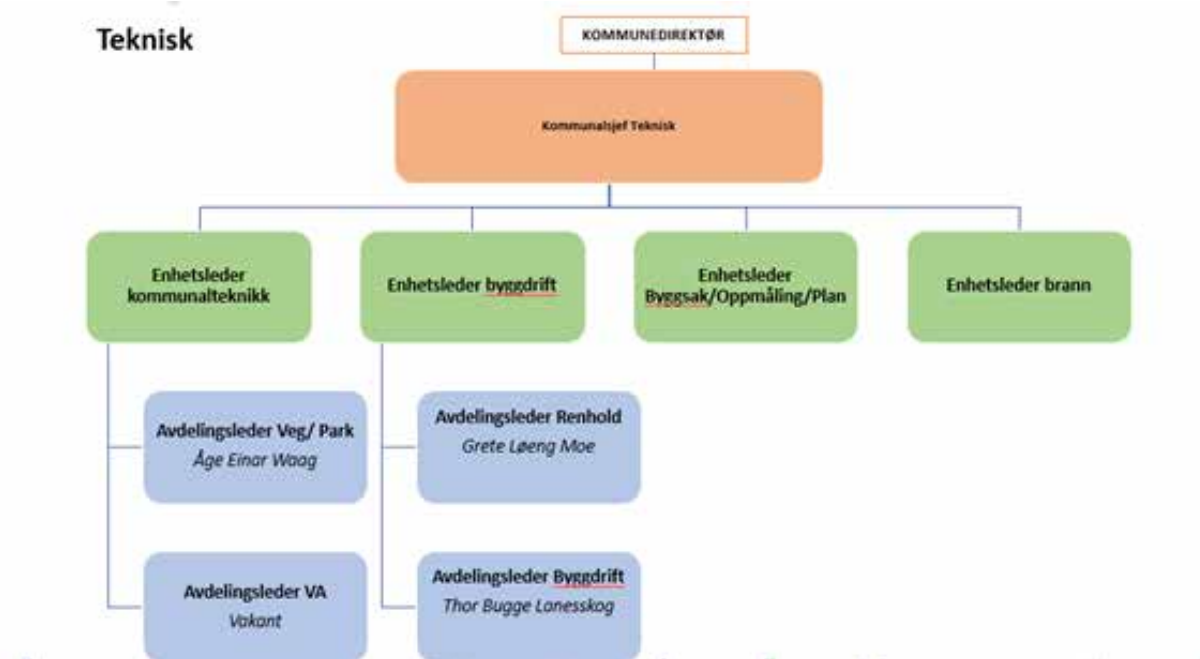
- Organisatorisk og strategisk analysekartlegging for hele helse og velferd, med praktisk fokus på dagens drift, dimensjonering og organisering,

en veivalgsanalyse som belyser fokusområder i enheter og mellom enheter, og gir strategiske anbefalinger for tjenesten videre.

- Rekrutteringsstrategi – Utvikle tiltak i samarbeid med tillitsvalgte, herunder helgetapp for ubekvemt arbeid, aktiv rekruttering med mål om bedre kompetansedekning på alle vakter og redusert overtidbruk.
- Oppgavefordeling mellom profesjoner for bedre bruk av fagkompetanse.
- Kompetansekartlegging som muliggjør bruk av kompetanse og smahandling på tvers av enheter.
- Prosjektgjennomgang – Vurdere om tiltak fortsatt kjøpes eksternt eller om disse kan flyttes og driftes i egen kommune
- Evaluering og strukturgjennomgang av brukerkontor, med fokus på forløp, brukarmedvirkning og utadrettet virksomhet, hvor en ønsker å styrke og gjøre tjenesten mer robust
- Evaluering og styrking av ressurscenteret, som vil få en sentral rolle i helhetlig oppfølging og disponering av personell for alle enheter videre.
- Innføre felles sentrallager, med elektronisk lagerstyringsprogram for medisinsk forbruksmateriell for drift og beredskap, med en lokasjon på Kolvereid og en på Rørvik. Dette arbeidet er alt i gang og kan bli gjennomført alt ved utløpet av 2023.
- Utvikling av kvalitetsstandards for våre tjenester i løpet av 2024 – Det er behov for tydeliggjøring og forventningsavklaringer knyttet til hva som kan og skal leveres av våre tjenester.

12.0 Teknisk

Organisering av kommunalområdet teknisk



12.1 Stab/kommunalsjef

Organisasjon

Antall ansatte/årsverk : det er totalt 4 ansatte fordelt på 4 årsverk i staben pr 01.01.23

Det er foretatt endringer i organisasjonen ved at antall årsverk i prosjektstaben er redusert med ett årsverk – fra 3 til 2. Et av de to årsverkene er pr 2. tertial vakant.

Denne stillingen vil fortsatt stå vakant i 2023.

Prosjektutvikling/ansvar er endret slik at det er mer tydelig lagt inn i linja. Det betyr at den enkelte enheten/enhetsleder har et tydelig ansvar i forhold til bestilling, utførelse og oppfølging av investeringsprosjekter.

Økonomi og drift

Det er ikke foretatt internoverføringer, samt at inntekter ikke er periodisert inn i regnskap. Ansvarsområdet er ihht budsjett.

Vedlikehold av bygninger i Grytbogen er igangsatt jf budsjett. Det blir byttet tak og reparasjon av pipe som blir gjennomført, på hovedbygningen.

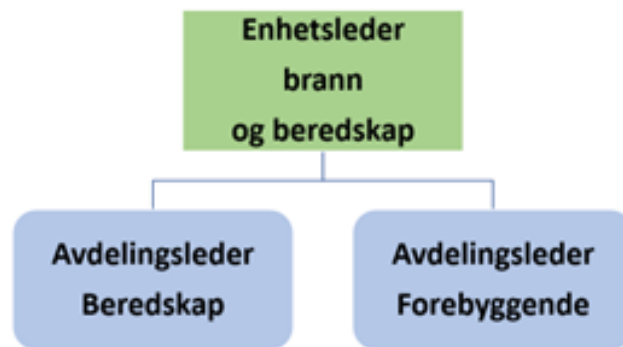
Sykefravær, HMS og internkontroll

HMS er tema på alle møter og det er ikke meldt om spesielle tiltak.

Sykefravær pr 2. tertial.

Ansvarsområde	Ant. ans.	Korttidsfravær 1-16 dager		Langtidsfravær ≥17 dgr		Totalt fravær ≥1 dgr	
		Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)
400 - Kommunalsjef	2	4	3,5	0	0	4	3,5

12.2 Brann



Organisasjon

Antall ansatte/årsverk: Det er totalt 4 faste ansatte og 51 deltidsansatte. Stilling som branningeniør (tilsyn), 50 %, står vakant.

Det har over tid vært en prosess rundt organisering av Nærøysund brannvesen. Kommunestyret har nå vedtatt at det skal driftes i egenregi.

Brannsjef og avd. leder forebyggende har sluttet. Det er konstituert brannsjef samt avdelingsleder beredskap, samme person, midlertidig ut 2023.

Stillingen som brannsjef er lyst ut to ganger, men en har ikke lyktes med å få inn søkere. Når det gjelder utlysning etter avd leder forebyggende vil dette bli sett på i løpet av høsten.

Proessen rundt innføring av ukesvakt på Rørvik jobbes det videre med. Det regnes med at igangsetting av ordningen vil skje i løpet av høsten.

Innenfor forebyggende er det kommet i gang med lovpålagte tilsyn på særskilte brannobjekt - § 13-bygg.

Økonomi og drift

Ansvar 430 har høy periodisert forbruk. Dette skyldes:

- 33900 – Poster som er avsatt til godtgjørelse til beredskap ligger inne i budsjett som nettobeløp eks avgifter.

- Eierbidraget til 110 Midt IKS er høyere enn budsjettet, samt at det regnskapsført for hele året
- Forsikringer er betalt for hele året
- Internoverføringer og inntekter er ikke periodisert inn i regnskap.

Antall utrykninger er på ca det samme som 2022. Som en følge av avgifter ikke er budsjettet vil ansvaret få et merforbruk på ca kr 1 200 000,-. Usikkerheten ligger antall og omfanget av utrykninger.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet har vært lavt og stabilt innenfor det som må forventes.

HMS og internkontroll følges opp kontinuerlig, og utvikling innenfor temaet pågår parallelt.

Det er ikke meldt inn avvik i perioden

Avviket på Rørvik brannstasjon, ref pålegg fra Arbeidstilsynet, er pr 2 tertial ikke lukket. Prosjektet er ute på anbud.

Sykefravær 2. tertial

Ansvarsområde	Ant. ans.	Korttidsfravær 1-16 dager		Langtidsfravær >=17 dgr		Totalt fravær >=1 dgr	
		Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)
430 - Brann	4	0,8	0,4	0	0	0,8	0,4

12.3 Byggdrift



Organisasjon

Antall ansatte/årsverk: Det er ved enheten 57,31 årsverk fordelt på 64 ansatte. Alle stillinger er besatt

En av enhetens driftspersonell benyttes nå i all hovedsak til arbeid innenfor energi-optimalisering, samt oppgradering på kommunens styringssystemer. Dette er en viktig jobb i forhold for å kunne ta i bruk ny teknologi og holde driftsutgifter nede.

Teknisk er nå godkjent som lærebedrift innen bygg-fag, med godkjente faglige ledere innen byggdrifter og malerfaget. Lærling innen faget «Byggdrifter» er tilsatt.

Enheten, sammen med enheten kommunalteknikk, jobber også med å legge til rette arbeidspraksis og språktrening i samarbeid med Maks og NVA.

Det er noe etterslep på avvik i FAMAC. Oppgaver prioriteres nøye. Ekstraavgifter og ressursbruk på en del hærverk i våre bygg.

Det er en utfordring å fremskaffe vikarer innenfor renhold. Det utføres salg av renholdstjenester til ambulansestasjon, prestegården Kolvereid og til Rørvik kirke.

Betalingsautomat ved og system for drukningsalarm er ikke kommet i orden ved Nærøysund arena basseng. Dette følges opp mot leverandør.

Det er stor aktivitet ved hallene og besøket/bruken er god.

Økonomi og drift

Ansaret har et høyt periodisert forbruk. Det ble etter 1. tertial innført redusert aktivitetsnivå, hvor tiltak ble vurdert opp mot HMS/liv og helse. Dette har medført noe færre innkjøp, samtidig som etterslepet blir noe høyere. Mye av behovet på våre bygg er relatert til brukernes behov, og med de rammer som er satt vil det være et avvik mellom brukernes forventninger og hva som kan utføres/anskaffes med dagens rammer. Dette avviket kan fort utvikle seg til misnøye.

Det har i perioden vært fokus på etablering og gjennomføring av interkontroll.

Internoverføring og inntekter er ikke periodisert inn i regnskap.

Innkjøp må fremdeles vurderes nøye og innkjøp/oppgaver som kan utsettes skal ikke gjennomføres.

Lønn 10100 – 10990 -

- Lønn renhold blir redusert ved uttak av ekstra innleie resten av året, ca. kr 180.000,-
- Refusjon sykepenger på kr 1.032.000,- bidrar også til et bedre resultat.
- Refusjon for kostnader til kinodrift, Kolvereid prestegård og ekstra drift på midlertidig barnehage på Kolvereid, ikke regnskapsført.

Drift 11000 – 14999

- Kontoer for renovasjon og kommunale avgifter har fremdeles et overforbruk, skyldes et større forbruk og økte priser. Forbruket er ihht aktivitet i byggene



- Større aktivitet i 2023 på våre basseng, medfører økt vannforbruk og kjemikalieforbruk, samt meget høy prisstigning på klor. Ny løsning for lokal produksjon av klor er under utredning.
- Stor aktivitet, gjennomførte driftsoppgaver innen utbedring av miljørettet helsevern, nevnes spesielt radon Rørvik skole.

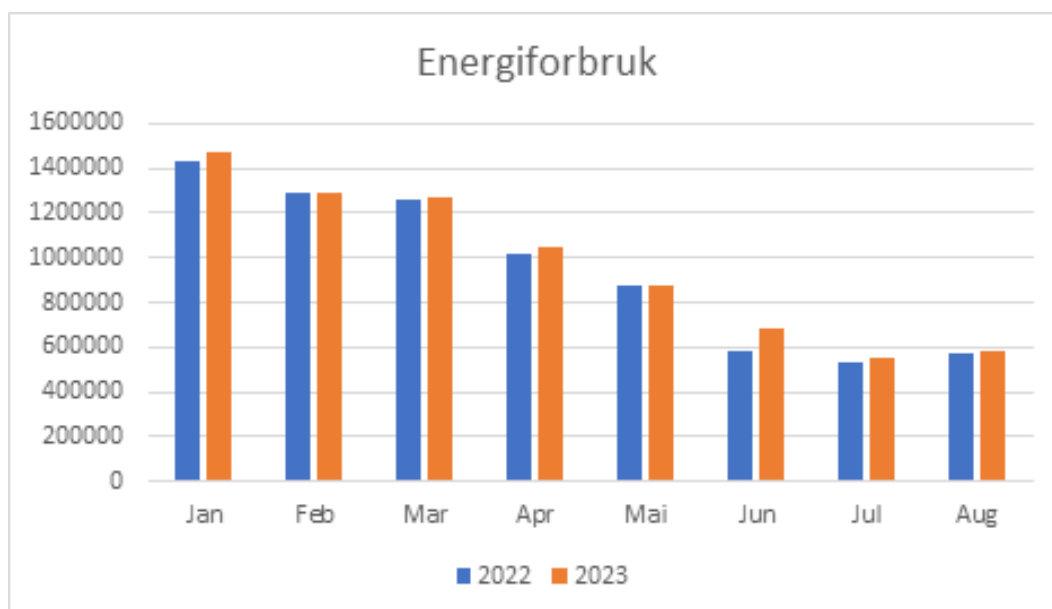
Inntekter:

Det er i hovedsak inntekter fra utleie av omsorgsboliger i institusjoner. Det er budsjettert med høy utleiefrekvens, 90 %. Status pr 31.08.23 ligger på ca 80 %. Nærøysund kommune har 145 enheter og med en utleie på 80 % tilsvarer dette ca 30 enheter som

står ledig til enhver tid. Det er brukerkontoret som fatter vedtak om leie av omsorgsboliger. Her må det ses på hva som er årsaken til at så mange er ledige, og se på hvordan en kan unngå dette.. Med denne trenden vil inntekten bli kr 1 000 000,- mindre enn budsjettert, mens utgiftene boligene fortsetter.

Energiforbruket.

Det periodiserte energiforbruket er totalt sett noe høyere enn sammenlignet med 2022. Dette skyldes høyere aktivitet i våre bygg, samt økt drift av ventilasjon i forbindelse med tiltak ved Rørvik skole. Det jobbes systematisk for å få optimalisert energiforbruket i våre bygg.



Aktivitet i idrettshallene

Bassenget på Rørvik var stengt pga av vedlikehold i ca 1 mnd i sommer.

Det er stor aktivitet i hallene, både organisert aktivitet og andre arrangementer. Utleie frekvensen er stabil, men noe lavere i sommer. Det er i perioden bli arbeidet med ungdomsklubb og etablering av E-sport rom i Nærøysund arena. Sammen med andre enheter jobbes det med opplegg rundt

- Det store BYTTEDAGEN
- Prisbok

- Dagsturhytte
- Spillemidler
- Aktiv og sosial møteplass for barnefamilier
- Videreutvikling av Bookup

Sykefravær, HMS og internkontroll

HMS: Felles HMS-plan er utarbeidet, følger årshjul.

En hendelse er meldt inn til Arbeidstilsynet og i Compilo. Rapport på hendelsen er laget og person er ikke varig skadd. Dokumenttilsyn fra Arbeidstilsynet er krevd og tilbakemelding utarbeides.

Det er meldt inn avvik på manglende lysskjerming i bassenget på Kolvereid, det er utfordrende for badevaktene å ha oversikt over besøkende når det er sol, som igjen skaper vannspeil som blir vanskelig å se gjennom.

Hørselsvern for badevakter er anskaffet, det er betydelig støy i svømmehallene under skole-svømming, og badevaktene har nå mulighet til å benytte hørselsvern som tiltak for å redusere fare for hørselsvekkelser.

Det er avdekket høye verdier av radon på Rørvik skole. I den forbindelse ble det iverksatt strakstiltak ved at radongassen ventileres bort. Det er perioden gjennomført fysiske tiltak ved skolen, samt etablert radonavsug. Det vil bli gjennomført nye målinger ved skolen i måleperioden oktober – mars.

Internkontroll: Flere prosedyrer er på plass, vi arbeider videre med etablering av beskrivelser av arbeidsoperasjoner.

Sykefravær 2. tertial

Ansvarsområde	Ant. ans.	Korttidsfravær 1-16 dager		Langtidsfravær >=17 dgr		Totalt fravær >=1 dgr	
		Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)
440 - Byggedrift	74	163,2	1,6	679	6,8	842,4	8,4

12.4 Plan og byggesak



Organisasjon

Antall stillinger/årsverk: Enheten består av 8 årsverk, hvorav en ledig/vakant. I tillegg er det to pensjoister som jobber med digitalisering av eiendomsarkiv.

I løpet av andre tertial har opplæring av ny ansatt arealplanlegger blitt prioritert. Alle stillinger bortsett fra én er nå besatt – utslipp/tilsyn/saksbehandling.

Arbeidsoppgaver med lovpålagte frister prioriteres (behandling av bygge- og delesøknader, private reguleringsplaner, oppmålingsforretninger). Derne st kommer utarbeidelse av kommunale planer (bl.a. kommuneplanens arealdel og reguleringsplaner). Andre oppgaver er fortsatt utfordrende å følge opp på en effektiv måte. Dette gjelder i hovedsak tilsynsoppgaver og eiendomsforvaltningsoppgaver. Innenfor eiendomsforvaltningen blir søknader om håndgivelse av regulerte boligtomter til privat-



personer fulgt opp fortløpende. Andre oppgaver som søknader om tilleggsareal, opprydding i eiendomsforhold/eiendomsgrenser m.m. må ofte vike for de lovpålagte oppgavene.

Tilsyn: På grunn av ubesatt stilling har enheten ikke kommet i gang med alle tilsynsoppgavene, som tilsyn med spredt avløp. Innenfor byggesak følges de mest alvorlige ulovlighetene opp iht. vedtatt tilsynsstrategi, men det er også ofte at denne typen oppgaver blir nedprioritert pga. mangel på ressurs og kapasitet.

Status prioriterte planoppgaver iht. planstrategi:

I andre tertial har arbeidet med å ferdigstille planforslaget for kommuneplanens arealdel vært første prioritet. Forslaget ble ferdig til utsending i begynnelsen av august -23, og en milepæl i arbeidet med ny KPA er nådd. Eventuelle innspill om endringer og justeringer i forslaget blir innarbeidet etter behandling i politiske utvalg og kommunestyret, før planen deretter kan sendes på høring. I juni 2023 ble reguleringsplan for gang- og sykkelveg Engasvegen sendt på høring, med høringsfrist i september. Det tas sikte på 2.gangsbehandling i løpet av høsten/vinteren.

Økonomi og drift

Inntekt avhenger av antall saker, og antall saker varierer i løpet av året. Normalt øker antall bygge-, dele-, og oppmålingssaker i sommerhalvåret. Rente- og prisstigning påvirker trolig byggeaktiviteten, for aktiviteten er lavere i sommerhalvåret 2023 (2.tertial), sammenlignet med tidligere år. Dette gir

utslag i gebyrinntektene. Totalt er det behandlet ca. 25 færre saker pr. september 2023, sammenlignet med september 2022.

Kommentarer til enkeltposter i regnskapet:

- Inntekter på Oppmåling (funksjon 30300) og Utslippssøknader etter forurensningsloven (funksjon 30210) er iht. budsjett.
- Inntekter på Plan (funksjon 30100) Byggesak (funksjon 30200) og seksjonering (funksjon 30220) er ikke iht. budsjett (ca. 450.000,- mindre i inntekt pr. 01.09. enn budsjettet)

Enheten har en stilling vakant, noe som avhjelper mindre inntekt

Resultat for 2023 vil avhenge av antall søknader resten av året.

Sykefravær, HMS og internkontroll

Avvik

Det er ikke meldt avvik i Compilo i løpet av andre tertial. Det arbeides fortsatt med og minner stadig på, viktigheten av å melde fra ved avvik.

Internkontroll.

I andre tertial er det arbeidet videre med rutiner og retningslinjer innenfor feltet Oppmåling, og de fleste rutinene innenfor dette feltet er nå lagret og publisert i Compilo. Videre er rutine for behandling av private detaljreguleringsplanforslag og rutine for behandling av akvakultursøknader gått gjennom, revidert og publisert i Compilo. Innenfor byggesak skal oppgaver og ansvar fordeles på de ansatte. Målet er at grovstruktur og de viktigste rutinene skal publiseres på Compilo innen 1.1.2024.

Sykefravær 2. tertial

Ansvarsområde	Korttidsfravær 1-16 dager			Langtidsfravær >=17 dgr		Totalt fravær >=1 dgr	
	Ant. ans.	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)
410 – Byggesak/oppmåling/plan	7	10,8	1,1	11	1,1	14,8	2,2

12.5 Kommunalteknikk



Organisasjon

Antall ansatte/årsverk. Det er ved enheten 25 årsverk fordelt på 25 ansatte.

I administrasjonen er det en stilling vakant, avd. leder VA, samt at vakant samt at en avd.leder veg/park har vært ute i sykmelding i perioden. Dette har medført at en del investeringsprosjekt har blitt forskjøvet i tid, samt andre oppgaver.

I drift er det pr 2 tertial 2 ubesatte stillinger. Den ene er lyst ut, mens den andre blir stående vakant ut året. I tillegg så har en driftsoperatør vært ute i 100% permisjon siden desember 2022 og ut hele 2. tertial. Dette har medført at oppfølging rundt vannlekkasjer ikke har vært mulig og fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

Arbeid med vaktplan for vinterberedskap er igangsatt.

Økonomi og drift

Ansvar 420:

28500 – Sør-Gjæslingen:

Velger å se funksjon 28500 opp mot årsbudsjett da sesongen der ute ble avsluttet ved utgangen av tertial 2 og det vil ikke påløpe andre kostnader enn godtgjørelse for arbeid som er utført iht. avtale med den faste håndverkeren der ute. Ser derfor ut til å havne ca 20.000,- over årsbudsjettet.

- Har overforbruk på drivstoff og leie av transport

av vann og diesel som utgjør ca 60.000,-. Ser at vi har økt transportutgifter mot tidligere år, dette på grunn av at vi ikke lengre får benytte oss av servicebåter fra oppdrettsnæringen til transport av diesel og at det er få som har kapasitet til å transportere tilstrekkelig mengde vann.

33200 - Sommervedlikehold:

- Periodemessig mindre forbruk på ca. 2,5 mill som skyldes innkjøpsstopp for å forsøke å komme i balanse totalt sett. Det eneste større innkjøpet som er gjennomført som planlagt er innkjøp av kalsium og innleie i forbindelse med utkjøring av kalsium. Ut over dette så har vi stort sett kun utført mindre utbedringer og nød reparasjoner i egenregi.

33210 – Vintervedlikehold:

- En vinter med en del runder med utfordrende føre medførte mye overtid, samt at en del sykefravær blant de som var satt opp på vaktturnus medførte ekstra utgifter til vaktgodtgjørelse. I perioden har vi fått inn de siste kostnadene fra kjøp av vedlikeholdstjenester fra sist vinter ca kr.550 000. Legges regnskap for 2022 til grunn vil kostnaden for vinterdrift siste halvdel av 2023 ha en kostnad på ca kr. 6,5 mill. Dette vil medføre en merkostnad tilsvarende ca. kr. 4 mill.

33220 – Gatelys.

- Regnskapsmessig underforbruk skyldes innstramminger på innkjøp. Samt at vi har et mindre forbruk på strøm frem til utgangen på 2 tertial. Vil pådra noen kostnader i 3 tertial i forbindelse med innkjøp av en del gatelysarmaturer og pærer som må skiftes ut.

33500 – Park. Sentrum og torg

- Har en større faktura på kjøp av gartnertjeneste og levering av blomster som ikke er belastet, tar vi med den så er resultatet tilnærmet på periodebudsjett

38100 – Idrettsanlegg

- Ligger godt under periodebudsjett for 2 tertial. Er kun dyprens og rep. av skade på dekket som er gjennomført i år. Har ikke vinterdrift på våre idrettsanlegg så selv om vi må gjennomføre noen mindre innkjøp så kommer vi godt under årsbudsjett.

Ansvar 500: Vann

- Noe lavt periodisk forbruk. Vil jevne seg ut iløpet av året.

Ansvar 510: Avløp

- Litt høyt periodisk forbruk. Vil antakelig havne litt over budsjett pga av en del tilbakeslagsaker fra avløpsnettets samt en del om utbedringsarbeid på Rørvik renseseanlegg. Vil jevne seg ut iløpet av året.

Ansvar 520: Renovasjon

- Tjenesten leveres av MNA. Ihht budsjett

Ansvar 530: Slam

- Tjenesten leveres av MNA. Ihht budsjett

Sykefravær, HMS og internkontroll

Ansvarsområde	Ant. ans.	Korttidsfravær 1-16 dager		Langtidsfravær >=17 dgr		Totalt fravær >=1 dgr	
		Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)	Ant. Dager	(%)
420 - Kommunalteknikk	11	27,6	2,4	81,8	7,1	109,4	9,4
500 - Vann	26	23,6	1,4	11,7	0,7	35,3	2,2
510 - Avløp	23	16,1	1,3	7	0,6	23	1,9
520 - Renovasjon	4	5,1	4,3	0	0	5,1	4,3
530 - Slam	4	0,3	0,5	0	0	0,3	0,5

Har hatt en positiv sykefraværsutvikling i 2 tertial. Samlet sett så har det totale sykefraværet på enheten gått ned fra 4,5 % i 1 tertial til 3,8 % i 2. tertial.

Det er fremdeles på ansvarsområde 420 – kommunalteknikk vi har en høy langtidssykefraværsprosent som er på 9,3 %. Dette forklares med at det er en som har vært 100 % sykmeldt over en lengre periode, men vedkommende er nå friskmeldt 100 %.

HMS og internkontroll.

Har gjennomført månedlige HMS møter og oppdatert HMS til plan fortløpende bortsett fra i Juli. Ser en positiv trend med tanke på å melde inn HMS avvik fra de ansatte, men opprettholder fokus på å repetere viktigheten med å melde inn avvik da vi fremdeles har et forbedringspotensial.

Er opprettet en arbeidsgruppe med prosjektleder fra kommunalteknikk som skal se på valg og innføring av felles stoffkartotek for hele organisasjonen.

Arbeid med oppbygging av internkontroll system for kommunalteknikk pågår. Strukturen som skal bygges opp i Compilo er gjennomgått i HMS gruppen. Vi vil forsøke å engasjere alle i forbindelse med oppbygging av internkontrollsystemet både enkeltvis samt i mindre grupper slik at de ulike dokumentene er forankret blant de ansatte. En god del dokumentasjon er allerede utarbeidet, men det gjenstår å få bygd opp strukturen i Compilo.

Mattilsynet gjennomføre tilsyn på Ytre Vikna vannverk og Nærøysund vannverk der tema var kontroll med hygieniske barrierer i vannbehandlingen. Vi fikk da et vedtak om å dokumentere sikker vannbehandling på ytre Vikna vannverk. Vedtaket ble

fulgt opp og plan for tiltak ble utarbeidet og oversendt Mattilsynet og vedtaket ble så lukket. Tiltak skal være fullført senest uke 4 – 2024.

Det er gjennomført 2 beredskapsøvelser i 2 tertial:

- Øvelse på berging av bevistløs person fra kum med løfteutstyr.
- Test av omkobling og drift av Nærøysund vannverk på nødstrømsaggregat.

12.6 Kommunalsjefens oppsummering

Aktiviteten er stor og det leveres godt innenfor de rammer som er satt.

Økonomi

Det er totalt sett et høyt forbruk i kommunalområdet. Dette gjelder spesielt innenfor ansvarsområdene kommunalteknikk, byggdrift og brann. Følgende tiltak har vært iverksatt i perioden:

- Ansettelse i vakante stillinger er satt på vent
 - o Avd leder VA
 - o Prosjektleder/Ingeniør
 - o Fagarbeider kommunalteknikk
 - o Rådgiver tilsyn/utslipp/miljø
 - o Tilsynspersonell brann (50%)
- Redusere innkjøp/aktivitet sommervedlikehold veg
- Redusert innkjøp/aktivitet funksjonsområde park
- Mindre lønnsutgifter ansvar 430
- Redusert innkjøp/aktivitet ansvarsområde 440

Med de tiltak som har vært iverksatt vil en klare å få redusert forventet merforbruk. Status pr 2 tertial er at det styres mot et merforbruk tilsvarende ca kr 5,1 mill.

Det kan tyde på at prisstigningen på en del varer og tjenester gjør stort utslag, dette er en stor årsak til at kommunalområdet har et høyt forbruk. Dette er bekymringsverdig med tanke på å få frem gode tjenester og godt vedlikehold av bygg og anlegg.

For å ta inn merforbruket innenfor eksisterende ramme vil ikke være mulig. Dette må ses i sammenheng med kommende bursjettreguleringssak.

En ser at det er de samme områdene som går igjen når det gjelder høyt forbruk, sammenlignet med tidligere år. Det vil være viktig at i forbindelse med budsjett og økonomiplan arbeidet at dette ikke videreføres inn i fremtidig budsjetter. Samtidig er det, nå etter 4 års drift, viktig at kommunens driftsform/kostnader og driftsnivå gjennomgås med kritisk blikk.

Organisasjon

Det har lyktes med å få ressurs innenfor arealplanlegging. Dette er viktig med tanke på det arbeidet vi er i gang med, kommunens arealdel, samt det arbeidet som vi skal i gang med rundt kommunedelplan Kolvereid, samt reguleringsplanen som skal gjennomføres i egenregi.

Det har vært viktig å få på plass en tydelig struktur og ansvarsforhold i kommunalområdet. Spesielt innenfor enhetene kommunalteknikk og byggdrift. Dette har vært noe krevende pga sykefravær, men kommunalområdet er godt i gang.

Innenfor prosjektarbeid er ansvaret nå blitt tydeliggjort i linja, slik at den enkelte enhet har det hel og fulle ansvar.

På grunn av vakanser har en måtte utsette en del prosjekter

Vi er meget godt fornøyde med at vi nå har fått vår første lærling, og at vi har lagt bedre til rette for at flere kan få både arbeidstrening og språktrening. Dette er et område som ønskes utviklet videre.

Sykefravær/HMS/Interkontroll

Det gjennomføres jevnlig HMS møter på alle avdelinger og det meldes inn mange saker i Compilo. Disse følges opp så langt det er mulig innenfor de rammer som kommunalområdet har. Det som det jobbes med og vil være fokusområde fremover, er å få på plass en bedre interkontroll. Dette er innenfor alle ansvarsområdene, men spesielt innenfor drift av bygg og anlegg.

Sykefraværet stort sett lavt. Innenfor tjenesteområdet renhold er det noe høyt. Det jobbes godt

med forebygging og oppfølging, men samtidig rapporteres inn at det er veldig krevende å få på plass sykevikarer. Noe som over tid medfører stor arbeidsbelastning på de gjenværende.

Delegerte vedtak

Det er total behandlet total 190 i andre tertial (199 saker i 1. tertial) delegerte saker innenfor kommunalområdet teknisk.

Hvorav 145 saker innenfor plan og bygningsloven (ferdigattester, igangsettelser, byggetillatelse, fradelingsaker og kurrante dispensasjonssaker), samt saker i forbindelse med håndgivelser av tomter.

45 saker innenfor tjenesteområdet kommunalteknikk. Tilkobling vann/avløp, vannmåler, avkjørsler.



Teknisk fikk helt i slutten av 2. tertial på plass sin første lærling - Mathias Blikø. Her sammen med ordfører Amund Hellesø og faglig leder Ståle Øvereng

13.0 Kommunalsjefområde Samhandling

Organisasjon

Organisasjonsmessige forhold i tertialperioden som har påvirket driften og også gitt økonomiske endringer. Dersom det i perioden har vært prosesser i organisasjonen av relevans for tjenestene nevnes dette.

Økonomi

Regnskapet viser at ansvar 600 NAV har et overforbruk etter 2. tertial på 7 833 801,-.

Det reelle overforbruket vil ikke være like stort etter justeringer. Korrigert i forhold til tilskudd og

refusjoner knyttet opp mot ressurskrevende bruker, flyktninger fra Ukraina og refusjoner fra Bindal og Leka vil overforbruket være i rundt 4 000 000,-.

Utfordringsbildet for NAV er stort. Nedenfor vises utviklingen av antall mottakere av økonomisk sosialhjelp i Nærøysund det siste året, samt økningen av de statlige satsene for økonomisk sosialhjelp

Utvikling av antall mottakere av økonomisk sosialhjelp

År	Mottakere av Sosialhjelp i Nærøysund gjennomsnitt/mnd.	Prosentvis økning
2022	85	22 %
2023	104	

Utvikling av antall flyktninger som mottar økonomisk sosialhjelp

År	Flyktninger som mottar sosialhjelp i Nærøysund gjennomsnitt/mnd.	Prosentvis økning
2022	27	55 %
2023	42	

Med bakgrunn i økte levekostnader gjennom renteøkning og prisøkning har staten gjennom flere runder økt satsene for sosial stønad. Tabellen under

viser satsene for det siste året samt prosentvis økning av satsene fra juni 2022 frem til i dag.

Satser for økonomisk stønad:	01.06.2022	01.01.2023	01.06.2023	% Økning
Enslige	6650	6850	7550	13,53 %
Ektepar/samboerpar	11150	11450	12600	13 %
Person i bufellesskap	5600	5750	6350	13,39 %
Barn 0-5 år	3250	3350	3700	13,85 %
Barn 6-10 år	3350	3450	3800	13,43 %
Barn 11-17 år	4400	4500	4950	12,50 %

En økning i antall mottakere av økonomisk Sosialhjelp er et symptom på ikke alt fungerer slik det skal på flere områder før brukeren kommer til NAV.

- NAV Stat må opprettholde sine ressurser på lokalt NAV kontor.
- NAV må bli flinkere til å tilpasse tiltakene mht brukerens behov, samt bruke de virkemidlene vi har til rådighet.
- NAV må jobbe mere forebyggende sammen med naturlige samarbeidspartnere som lokalt næringsliv, utdanningsinstitusjoner, vekstbedrifter og flyktningetjenester
- Et av de viktigste tiltakene for å få flest mulig ut i arbeid er en tett kontakt med lokalt næringsliv. NAV har på de fleste kontorer ansatt egne markedskontakter som har som hovedoppgave å kartlegge bedriftenes behov for arbeidskraft. Dette skjer gjennom tett dialog med lokalt næringsliv.
- NAV må gjennomgå vedtakene til økonomisk sosialhjelp. Det må kvalitetssikres at sosialhjelpen er behovsprøvd og nødvendig. Langtidsmottakere av sosialhjelp må prioriteres sterkere for å få de raskere ut i ordinært arbeid, evt avklaringer om de skal inn på andre typer ytelser.

Drift:

Bemanning

NAV Nærøysund har også i 2. tertial hatt totalt 9,1 arbeidende årsverk på kommunal side, og 7,6 på statlig side. Dette inkluderer avdelingsleder og prosjektlederstilling for MAKS SKODD.

I perioden har det vært 90% permisjon i tilknytning til aap-løp, samt 60% sykemelding.

Kommunal side har hatt 1,2 årsverk for lite i perioden oktober 2022 fram til mars 2023. Dette har ført til stort arbeidspress over en lengre periode. I andre tertial har 4,9 årsverk jobbet med saksbehandling etter sosialtjenesteloven.

Gjeldsrådgiverne har vært bemannet med 2,3 årsverk i denne perioden, fra 1. august 1,8 stilling. Man har greid å ta unna saker som har ligget lenge på grunn av langtidssykefravær, og dermed fått redusert ventelisten betraktelgi

Sosiale tjenester

Økonomisk sosialhjelp

Nærøysund sosial	Mai		Juni		Juli		August	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Totalt brukere utbet	976459,35	766607,37	1314716,51	795484,71	1022611,71	836146,27	1 354 923,42	731 607,07
Totalt brukere	104	86	100	82	82	77	117	86
Utbetaling ungdom	253561,37	338451,54	434051,13	361155,92	268659,27	382303,67	497 985,13	324 882,11
Antall ungdommer	35	40	41	37	33	39	49	41
Utbetaling barnefam	439072,91	309610,15	768189,86	367383,15	477084,59	365170,23	676 114,85	275 900,61
Antall barnefam	34	28	37	24	27	23	39	28

Oversikten viser at det fortsatt er en betydelig økning i totalt antall brukere fra 2022 til 2023 også i 2. tertial. Økningen er på 22%.

Flere har ventet lenge på utbetaling av dagpenger og sykepenger. Det kan se ut som at NAV arbeid og ytelser har vedvarende problemer med saksbehandlingstiden på dagpenger, sannsynligvis pga

manglende personalressurser. I denne perioden har 1 årsverk arbeidet med oppfølging av ordinære arbeidssøkere.

Når det gjelder sykepenger, opplever vi å må vente på at arbeidsgivere sender inn inntektsmelding, og dette fører til at det går lengre tid før utbetaling av

sykepenges skjær. Det samme gjelder næringsdrivende som ikke sender informasjon. I tillegg spiller overgangen mellom sykepenges og aap også inn, da vi ofte må vente lang tid på legeerklæringer. I denne perioden har vi hatt 2 årsverk som arbeider med sykefraværsoppfølging.

Saksbehandlingstiden på arbeidsavklaringspenger har økt fra 11 uke til 15 uker. Dette fører til at flere må ha økonomisk sosialhjelp.

AAP- teamet har vært uten en hel stilling siden november 2022, og dette har ført til lengre saksbehandlingstid. Vi ser en jevn økning i aap-saker, det er økning i psykiske helseutfordringer i sakene, og det er sammensatte utfordringer. Om dette ikke var hovedproblemet til å begynne med, ser vi at psykiske utfordringer kommer fram etter hvert. Dette fører til at det tar lengre tid å avklare disse sakene.

Omdisponering av ressurs fra oppfølging av ordinære arbeidssøkere til arbeidsavklaringspenger, førte til et årsverk mindre til å arbeide med opp-

følgning av arbeidssøkere. Det betyr mindre tid til innsøking i arbeidsmarkedstiltak og oppfølging av brukere hos arbeidsgivere, som igjen fører til at flere går lengre uten inntekt, og dermed har behov for økonomisk sosialhjelp.

Flere søker om økonomisk sosialhjelp, og dette fører til noe lengre saksbehandlingstid. Prisstigningen og flere rentehevinger har ført til større behov for å søke om økonomisk sosialhjelp, og krisehjelp i påvente av neste utbetaling av lønn/ytelse. Selv om man i utgangspunktet skal ha nok inntekt, er det behov for krisehjelp. Statens veiledende satser for økonomisk sosialhjelp ble økt fra 1. juli. Dette er beskrevet under økonomi.

Kontoret har over tid hatt for lite ressurser til å jobbe målrettet med kvalifiseringsprogrammet (KVP). Med flere deltakere i kvalifiseringsprogrammet vil det bli mindre behov for økonomisk sosialhjelp. NAV Nærøysund har gjennomført egentilsyn på kvalifiseringsprogrammet og resultatet av egen-vurdering er som følger:

NAV-kontoret har funnet lovbrudd på følgende:

1. Alle som kan ha rett til kvalifiseringsprogrammet får nødvendig informasjon og hjelp til å søke.
Dette er brudd på sosialtjenesteloven § 17, 20a, 29 og 4
2. Kvalifiseringsprogrammet er individuelt tilpasset og hensiktsmessig for hver enkelt deltager.
Dette er brudd på sosialtjenesteloven § 30 og forskrift til kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad § 1 og § 4.

Tiltak for å rette opp avvikene skal være gjennomført og evaluert innen 31.10.23. Statsforvalteren ønsker også følgende:

1	Kort bekreftelse på at tiltakene er iverksatt.	01.12.2023
2	Beskrivelse av ledelsens evaluering og vurdering av om tiltakene har virket som planlagt. Herunder om det har vært behov for justeringer.	15.02.2024

NAV- kontoret har allerede satt av tidspunkt for utarbeidelse av rutiner for KVP.

Forvaltningsavtaler er ikke en lovpålagt oppgave. Pr i dag har NAV Nærøysund 17 personer som har frivillig offentlig forvaltning. Tre av disse har tvungen forvaltning, der NAV administrer økonomien. NAV Nærøysund ser at det er hensiktsmessig å ha noen personer på denne ordningen, slik at personer får hjelp til å forvalte økonomien på

en god måte, samt at det reduserer noe utbetaling av økonomisk sosialhjelp. Samtidig opplever vi at forvaltning tar mye tid og ressurser, da flere brukere har behov for tett oppfølging.

1. tertial		2. tertial	
Brukere	Utbetaling	Brukere	Utbetaling
21	816 071,08	24	999 370,67

I 2. tertial 2022 var det 24 ukrainske flyktning som mottok økonomisk sosialhjelp i Nærøysund, Leka og Bindal. I samme periode i år er det 21 ukrainske flyktninger (kr 816 071) som mottar økonomisk sosialhjelp. 15 av disse har ikke rett til deltakelse i

introduksjonsprogrammet da de er over 55 år, og mottar derfor full økonomisk sosialhjelp (husleie, strøm og livsopphold)..

Nærøysund flyktning	Mai		Juni		Juli		August	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Utbet. totalt ant brukere	755284,73	460476,91	1064377,5	524829,45	649821,21	586395,56	869190,31	603482,28
Totalt ant brukere	42	26	48	32	38	30	48	31
Utbetaling ungdom	63569,11	78760	120206,4	114362,67	44572	85534,15	871172,71	66771,63
Antall ungdommer	8	6	11	10	6	6	10	6
Utbetaling barnefam	548391,59	428765,91	674713,51	443618,36	482408,65	549451,56	555608,6	522998,37
Antall barnefam	23	21	25	22	21	26	25	20

Det totale antall flyktninger som mottar økonomisk sosialhjelp har også økt i denne perioden, totalt har det vært en økning på 55% siden 2022. Det er også

en økning i antall ungdommer som har mottatt økonomisk sosialhjelp i 2. tertial.

2023	Januar	Februar	Mars	April
Totalt antall barn	102	111	103	98
Andel barn i flyktningfamilier	48	58	53	53

Oversikten viser at det er mange barn i Nærøysund som bor i familier som mottar økonomisk sosialhjelp. På bakgrunn av overnevnte tilsyn til NAV Nærøysund etterstrebe å kartlegge barnas behov grundigere. Foreldrene får i tillegg informasjon om fritidskortet, og informeres om muligheten til å

søke om dekning av ekstra utgifter til barn som klær og annet utstyr. Barnetrygden blir ikke medregnet som inntekt, slik at foreldrene har denne inntekten til bruk for barnas beste. Når barnetrygden holdes utenfor, fører dette til økning i sosialhjelps-budsjettet.

Gjeldsrådgiving

Nærøysund, April 2023																			
Leka	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindal	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nærøysund	31	5	6	30	4	0	1	0	4	1	1	0	0	1	4	0	0	0	0
Tot. Ytre Namdal	34	5	6	33	4	0	1	0	4	1	1	0	0	1	4	0	0	0	0
Nærøysund, Mai 2023																			
Leka	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Bindal	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Nærøysund	30	2	10	22	1	1	0	0	1	0	2	0	1	2	5	0	17	0	2
Tot. Ytre Namdal	33	2	11	24	1	1	0	0	1	0	2	0	1	2	5	0	18	0	3
Nærøysund, Juni 2023																			
Leka	1	1	0	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Bindal	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Nærøysund	22	6	7	21	3	1	0	2	3	3	3	0	0	2	2	0	15	0	1
Tot. Ytre Namdal	24	8	8	24	4	2	0	2	5	4	3	0	0	2	3	0	16	0	1

I andre kvartal kom det inn 15 nye gjeldssaker. Nesten alle sakene er nivå 2 eller 3 saker. I flere saker er det fare for tvangssalg av bolig. Vi ser at flere av brukerne som har gjeldsproblemer gjennomgår livskriser som samlivsbrudd, langvarig sykdom og uførhet og arbeidsledighet. Flere av disse har heller ikke en sparekonto, slik at man ikke har en buffer i slike situasjoner. Andre har ikke kunnskap om sparing og har ikke forstått viktigheten av å kunne planlegge, og ha en buffer til økonomisk vanskelige tider.

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

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

Sykefravær, HMS og internkontroll

Sykefraværet hos NAV Nærøysund ligger på ca 8 %. Mye av dette sykefraværet kan ikke knyttes opp mot arbeidsbelastninger, men vi ser også fravær som er direkte knyttet opp mot høy arbeidsbelastning.

Det arbeides for tiden med å organisere arbeidet på en slik måte at medarbeiderne ivaretas med hensyn på arbeidsbelastning. Blant annet starter NAV kontorene et faglig samarbeid på statlig side.

14.0 Vedlegg

14.1 Startlån

I tidsrommet 01.01.2023 – 31.08.2023 er det kommet inn 54 søknader.

Det er gitt 24 avslag og det er gitt 30 tilsagn. 1 klagesak er behandlet.

Det er gitt tilsagn på kr. 15 218 000.-

Utbetalte startlån er kr. 8 241 971.-

Startlånvedtak har 3 måneders gyldighet derfor er det mer penger i gitte tilsagn enn utbetalte startlån.

I 7 tilsagn er vedtaksdato utløpt og søkerne må søke startlån på nytt. Dette har å gjøre med at finansieringsbevis fra bankene har gyldighet i et visst tidsrom (3 måneder) Det er til en viss grad opp til kommunen å forlenge vedtak utover 3 måneder. Vi synes det er greit å følge bankene der.

Alle startlånsøkere blir sjekket for usikret gjeld i Gjeldsregisteret.

Det er gitt startlån til barnefamilier der startlån dekker 15 % + omkostninger av boligkostnadene (toppfinansiering). Det er gitt tilsagn til fullfinansiering av boligkjøp til 2 familier som kun har uførepensjon som ytelse.

Det er gitt 6 startlån til utbedring av bolig.

Det er gitt 1 tilskudd på utbedring av uteområde/ bolig. (funksjonshemmet barn)



Nærøysund kommune

Postadresse:

Nærøysund kommune
Postboks 133, Sentrum,
7900 Rørvik

Kontakt:

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