



# NYHETSREV FOR ANSATTE

Mars 2024

Nærøysund  
kommune

## Åpenhet og dialog i omstillingsprosesser



**Nærøysund kommune er midt inne i en krevende omstillingsprosess. Kommunen må redusere de årlige driftsutgifter med rundt 130 millioner kroner, noe som innebærer betydelige driftstilpasninger de neste årene. Målet er å få på plass en sunn og god økonomi som sikrer at kommunen fortsatt kan gi gode tjenester til innbyggerne, samt være en trygg og god arbeidsplass for alle som jobber i kommunen.**

Omstillingsarbeidet vil nødvendigvis medføre endringer i arbeidshverdagen for ansatte som jobber i de ulike enhetene og avdelingene i kommunen. For å oppnå de beste løsningene i forbindelse med omstillingen må vi jobbe for åpenhet og dialog mellom ledere og ansatte.

Informasjon om prosessen er viktig. Det er satt i gang en ordning med månedlige nyhetsbrev til alle ansatte. Samtidig er det et lederansvar å sørge for at alle ansatte jevnlig blir informert om prosessen på deres arbeidsplass. Vesentlig informasjon skal gis i lederlinja fra kommunalsjefene og ut til ansatte via enhetsledere og avdelingsledere. På dette området kan vi forbedre oss, og det legges til grunn at ledere i alle ledd skal skape arenaer for god informasjonsflyt på sine arbeidsplasser. Dette vil gi mulighet for dialog og mulighet for ansatte å stille spørsmål om prosessen. På den måten kan ansatte få bidra til prosessen med innspill og spørsmål.

Informasjon er arbeidsgivers ansvar, samtidig kan den enkelte ansatte selv søke informasjon om prosessen ved å

lese nyhetsbrev og gjennom samtaler med tillitsvalgte og kollegaer. Deltakelse i avdelingsmøter vil være en viktig arena for informasjon for å holde seg oppdatert på status i prosessen.

Nærøysund skal i omstillingsarbeidet ha fokus på åpenhet og samarbeid for å få en best mulig prosess i den krevende omstillingen som kommunen må gjennom. Målet er å oppnå en bærekraftig og utviklingsorientert drift tilpasset inntektene til kommunen.

Nærøysund har opp mot 100 millioner kroner mer i inntekter enn en sammenlignbar kommune, det er derfor ikke noe feil med inntektene, blant annet har vi store inntekter fra havbruksfond, og nå fremover fra vindkraft. Hovedutfordringen er at driftsnivået ligger langt over inntektene.

Omstilling oppleves ofte truende da det etablerte og stabile føles trygt. Kommunesektoren, og da spesielt Nærøysund grunnet forsterkede økonomiske utfordringer, har en krevende periode fremfor seg der det helt åpenbart vil være behov for driftstilpasninger, omstilling og økt fleksibilitet, både som følge av begrensede økonomiske rammer, rekrutteringsutfordringer og demografiendringer.

Kommunedirektøren har fått signaler på at ansatte føler seg usikker på jobben sin. Målet er å unngå oppsigelser, men å søke reduksjon i antall ansatte ved naturlig avgang og ved å bruke handlingsrommet i forhold til turnover. I dette arbeidet vil eventuell overtallighet innenfor avdelinger kunne medføre endring av arbeidssted og oppgaver for enkelte ansatte. Slike endringer skal selvsagt skje i tråd med avtaleverk der ansatte skal tilbys «annen passende stilling». Dette fordrer at vi sammen lykkes med vedtatte omstilling. Reduksjon av sykefravær vil være av stor betydning for å oppnå målsettingene.

Alle sammen har ansvar for å bidra til best mulig arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Den 21. mars ble det vedtatt en sak i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som setter stort fokus på ivaretagelse av arbeidsmiljøet i omstillingsprosesser. Det er viktig at ansatte engasjerer seg i disse prosessene. Kommunedirektøren vil bidra til at vedtaket i denne saken blir gjort kjent for de ansatte gjennom kommunikasjonsrådgiver. Ta kontakt hvis så ikke skjer.

Det å tilpasse seg omstillingsbehovene gir også store muligheter for utvikling av arbeidsplassen og tjenestene kommunen skal levere. I dette vil ressurspersoner blant ansatte kunne ha en ledende rolle. Kommunedirektøren ønsker at vi i denne prosessen skal få frem talenter som ser mulighetene og utviklingspotensialet. I ansettelsesvilkårene er en ansatt i Nærøysund kommune, og omstillingen vil kunne medføre endret arbeidssted. Det vil i den forbindelse bli gjennomført en kartlegging av ansatte mht. kompetanse og fleksibilitet.

Hvis ansatte føler at informasjon og dialog ikke fungerer som forutsatt bes det om at en bringer dette videre, fortrinnsvis i linja, og eventuelt gjennom tillitsvalgte. Er det overordnede enkelttema eller problemstillinger som omhandler omstillingen, og som ansatte ønsker besvart, kan dette spilles inn skriftlig til kommunikasjonsrådgiver Morten Wengstad, noe som da vil søkes besvart i påfølgende nyhetsbrev.

**Karl-Anton Swensen**  
**Kommunedirektør**

# Arbeidsmiljøutvalgets vedtak om ivaretagelse av arbeidsmiljøet i omstillingsprosesser

**Kommunestyrets budsjettvedtak i desember 2023 medfører at omstillingsbehovet i Nærøysund kommune er stort. Dette vil kunne medføre stor uro og usikkerhet i organisasjonen, som også kan gå utover arbeidsmiljøet. Derfor har Arbeidsmiljøutvalget vedtatt en liste med tiltak for å ivareta arbeidsmiljøet i omstillingsprosessene. Punktene i vedtaket skal slås opp på alle enheter og avdelinger.**

## **Arbeidsmiljøutvalget vedtok:**

- Ledere bruker reglement for omstilling og endring i omstillingsprosessene.
- Den enkelte leder legger til rette for at ansatte får nok og riktig informasjon. Dette gjennom personalmøter og HMS – grupper.
- Ledere involverer HMS – grupper og ansatte i endringer, med formål om medvirkning fra ansatte.
- Partene i HMS – gruppene bringer inn aktuelle saker som skal avklares i partssamarbeidet, og avklarer og legger plan for hvordan man involverer og legger til rette for ansattes medvirkning.
- Ledere sikrer at ansatte involveres og medvirker i prosesser som gjelder egen arbeidsplass.
- Ledere bruker kommunikasjonsplanen i møter mellom partene i Nærøysund kommune. Dette for å avklare informasjonsbehov og hvordan man informerer i organisasjonen.
- Ledere skal informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved omorganiseringer/omstilling.
- Ledere involverer verneombudet under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Bedriftshelsetjenesten deltar i AMU og gir råd og veiledning i forhold til løpende kartlegging av arbeidsmiljøet
- I etterkant av gjennomført omstilling gjør leder sammen med HMS-gruppen en evaluering der bl.a. oppgavefordeling, arbeidsmiljø og organisering internt kartlegges, og følges opp med nødvendige tiltak.
- Kommunedirektøren påser at man får ut informasjon til alle ansatte



*Fra arbeidsmiljøutvalgets møte 21. mars*

# Første trepartssamarbeidsmøte

I forkant av administrasjonsutvalget tirsdag 19. april ble det første trepartssamarbeidsmøtet i Nærøysund gjennomført. Dette er en arena hvor tillitsvalgte, verneombud, administrasjonen og politikerne sammen kan jobbe med de utfordringsbildene som dukker opp i omstillingsprosessen.



*HR-sjef Jens Reidar Husby holdt innlegg på det første trepartssamarbeidsmøtet*

Det nye trepartssamarbeidet er etablert etter at Regionssekretær Edvin Helland fra Fagforbundet hadde et innlegg på forrige møte i administrasjonsutvalget i Nærøysund. Han oppfordret til å etablere et slikt forum og kom med innspill til hvordan det kan gjøres.

Trepartssamarbeidsmøtene skal gjennomføres i forkant av møtene i administrasjonsutvalget. De tillitsvalgte og politikerne som sitter i administrasjonsutvalget deltar også i trepartsmøtene. I tillegg deltar hovedverneombudet og administrasjonen ved kommunedirektørens ledelse.

Trepartssamarbeidsmøtene er ikke et formelt organ som skal drive drøfting eller fatte vedtak. Det kommer i tillegg til andre formelle arena som HTV-forum, Administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg. Tanken er at dette skal være en møteplass der de ulike partene skal kunne snakke sammen og komme med innspill til omstillingsprosessen som er i gang.

Med bakgrunn i innspill fra Edvin Helland skal hvert møte inneholde noen faste punkter. Dette omfatter blant annet en positiv runde for å trekke fram hva som er bra av det som er gjort siden forrige møte. Det skal også settes av tid til å informere om hendelser og diskutere saker fra ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Dette gir alle parter en mulighet til å få innsyn i hva som foregår i forbindelse med omstillingen.

Etter første møte innen trepartssamarbeidet kom det gode tilbakemeldinger fra deltakerne. Det var gode diskusjoner over bordet, og flere av deltakerne mente at det var fint å få høre hvordan de andre tenker om omstillingen, og håpet er at dette skal bidra til mer åpenhet i prosessen.

---

## Sykefraværet øker

**Administrasjonsutvalget i Nærøysund fikk i sitt møte 19. mars framlagt sykefraværstallene for årets to første måneder. Den viser at samtidig som korttidsfraværet går litt ned øker langtidsfraværet. Nå skal arbeidet med å få ned sykefraværet intensiveres.**

Totalt var sykefraværet i Nærøysund på 10,9 prosent i januar og februar 2024. Til sammenligning var tallet for 2023 9,6 prosent. Det er spesielt innenfor langtidsfravær det er en økning. I år var langtidsfraværet på 8,2 prosent. Det er en økning på 1,4 prosentpoeng fra året før. Korttidsfraværet i 2023 var på 2,8, mens det i år var på 2,7. Dermed var det en liten nedgang på dette området.

Sykefraværstallene skapte god debatt i administrasjonsutvalget, og arbeidet med å få ned sykefraværet skal intensiveres. Det skal bli økt fokus på oppfølging av enheter og avdelingers arbeid med inkluderende arbeidsliv (IA) og sykefravær rutiner. Med oppstart rett etter påske skal HR-avdelingen involvere samtlige ledere, verneombud og tillitsvalgte i en gjennomgang av sykefravær rutiner, samt rettigheter og plikter i det forebyggende og oppfølgende sykefravær.

# Nå blir det færre kommunale biler

**Som følge av budsjettvedtaket i kommunestyret i desember skal antallet kommunale biler ned i 2024. I mars og april skal en god del biler fases ut. Det betyr nye rutiner for bilbruk.**

Nå i mars og april avsluttes leasingavtalene for en god del kommunale biler. I tillegg legges en del kommunale biler ut for salg. Dette gjøres for å få ned antallet biler og dermed bilkostnadene i kommunen.



Reduksjon av biler skal også stimulere til endret arbeidsmåte, og mer effektiv utnyttelse av ressursene. Målet er å redusere bilkjøringen gjennom bedre organisering av oppgaver og transport.

Tjenester som er avhengig av biler, som blant annet hjemmetjenesten skal ha tilgang på like mange biler fra før. Noen biler overføres fra andre tjenesteområder, enkelte leasingavtaler forlenges.

Det skal nå gjennomføres en dreining fra personlige biler til funksjonsbiler på alle områder. Alle bilene skal være i mest mulig effektiv bruk. De ansatte i de fleste kommunale tjenester må benytte seg en av felles bilpool administrert gjennom servicekontoret. Innenfor noen tjenester blir det fortsatt egne ordninger.

De første leasingbilene skal leveres inn 27. mars. Så fra denne datoen blir det færre biler tilgjengelig og flere biler blir flyttet til andre områder. Fra den 30. april skal trinn 1 av omorganiseringen av bilparken være gjennomført. En del eldre kommunale biler skal legges ut for salg i løpet av april. IT-tjenesten, Teknisk, barnevernet og flere områder innen helse er blant områdene som må redusere antall biler. Noen av bilene overføres til bilpoolen.

Fra 1. april etableres det bilpool som ansatte i de tjenestene som ikke har egne ordninger må benytte for å booke kommunale biler. Det vil være totalt rundt 10 biler som er med i bilpoolen. Disse vil fordeles mellom hentested på kommunehusene på Rørvik og Kolvereid. Bilpoolen vil bestå av både varebiler og personbiler. Bilene bookes gjennom Outlook og alle må informere om hvor man skal og hvor mange som skal være med.

Dette må man gjøre fordi dersom det blir knapphet på biler vil servicekontoret gå inn og omfordele biler basert på følgende prioriteringer:

- Kommunedirektøren/ordfører
- Lengde på tur (Eks. tur til Steinkjer prioriteres foran tur til Rørvik/Kolvereid)
- Antall passasjerer (3 passasjerer prioriteres foran bare sjåfør)
- Antall passasjerer og kjørelengde vil også legges til grunn for omfordeling av biltype. (Eks. fra stor personbil til varebil)

## Elektronisk kjørebok

Alle biler har og vil ha ABAX kjørebok og alle turer skal ha registrert sjåfør.

Fører registreres via appen Abax driver. Løsningen er tilgjengelig på telefon, nettbrett og PC. Appen finner du på App Store eller Google Play: Søk etter Abax Driver og installer denne.

Det er viktig at du tar den bilen du har leid og ikke en annen bil. Hvis bilen du har leid ikke er på plass, så ta kontakt med Servicekontoret så sjekker de det opp. Tar du en annen bil enn den du har leid kan det få konsekvenser for en annen person.

Har du noen spørsmål i forbindelse med booking av bil er det bare å ta kontakt med Servicekontoret så hjelper de deg gjerne

# Fortsatt store budsjettutfordringer

**Tirsdag 19. mars hadde kommunedirektør Karl-Anton Swensen en gjennomgang av den økonomiske situasjonen for representantene i formannskapet. Oversikten viser at til tross for gjennomføring av en rekke tiltak så vil budsjettutfordringene i kommunen være stor, både i år og kommende år.**



– Dagens drift med opprettholdelse av alle skoler og barnehager og doble funksjoner innen helse og velferd koster. Dersom kommunen ikke innfører strukturelle tiltak og vedtak gjør det at vi må «pine ned driften». Det er ikke mulig å gjøre dette uten at det merkes, var den klare beskjeden fra kommunedirektøren til politikerne i formannskapet. Han la til at det er en potensiell innsparing gjennom endring.

Noen av budsjettutfordringene kan løses med innstramninger, ansettelsesstopp og omfordeling av midler. Men det er ikke nok. Det jobbes med salg av FriskHus-bygget på Kolvereid og den kommunale eiendommen i Grytbogen. Dette vil bidra litt med tanke på kapitalkostnader.

Havbruksinntektene som Nærøysund får i år og de kommende årene skulle blitt satt på fond, men slik det ser ut nå så må inntektene brukes i ordinær drift.

I tillegg ligger det an til at kommunen bruker opp alt av disposisjonsfond i løpet av 2026 med dagens drift. Det kan føre kommunen inn på ROBEK. Som ROBEK-kommune blir kommunens handlingsrom begrenset betraktelig.

Kommunedirektøren ba formannschaftsmedlemmene om å tenke over situasjonen og stilte spørsmål om de var enig i virkelighetsbildet, noe de svarte bekræftende på. Ordfører Amund Hellesø sa at det er bekymringsfullt at alle ekstraintekter kommunen får går inn i daglig drift. Derfor må det ses på tjenestnivået i kommunen, samtidig som man skal jobbe for å unngå oppsigelser.

Kommunedirektør Karl-Anton Swensen sier at det er potensial for innsparing på ulike områder. Nå settes det i gang reduksjon i bilparken. Det må jobbes for å få ned sykefraværet og gjøres endringer i driften for øvrig.

Formannskapet fikk også en gjennomgang av den økonomiske situasjonen så langt i år i de ulike kommunalområdene. Den viser at det fortsatt er et langt stykke å gå før man driver i balanse i forhold til 2024-budsjettet. Kommunalområdene NAV/Samhandling og Helse og velferd har de største avvikene. Innenfor NAV/Samhandling skyldes dette blant annet økte utgifter til sosialhjelp samt at det er et merforbruk på introduksjonsprogrammet for flyktninger enn det er budsjettet med. Regnskapet for årets to første måneder viser at det er brukt 14,69 millioner kroner på dette tjenestområdet. Det er over 6,5 millioner kroner mer enn budsjettet.

Helse og velferd har et merforbruk på 7,22 millioner kroner. Merforbruket gikk litt ned i februar i forhold til januar, men fortsetter man på samme kurs vil Helse og velferd få et merforbruk på rundt 43 millioner kroner i 2024, ifølge kommunalsjefens beregninger.

Innen oppvekst og familie er det et overforbruk på totalt 2,5 millioner kroner. Det settes nå ekstra fokus på de enhetene innen denne sektoren der det er størst overforbruk for å få til innsparinger. Det gjelder blant annet barnevernet og Rørvik skole, samt Foldereid oppvekstsenter og Kolvereid barnehage.

Innen teknisk er det så lagt i år et merforbruk på 5,2 millioner kroner, men innen dette tjenestområdet er det en del forsikringer, avgifter, lisenser og festeavgifter som betales for hele året i januar og februar, samt at en del inntekter ikke er periodisert inn.

Også innen sentraladministrasjonen og Service og samfunn er det et overforbruk i forhold til budsjett.

# Første fellesmøte på NAV/Samhandling



*Håvard Sørhaug, Lene Larsen, Terje Skomsvold, Sangeetha Skarstad, Rita Nordheim og Zelalem Bereke var blant deltakerne på første fellesmøte innen NAV/Samhandling etter at MAKS ble en del av dette området.*

**Fra nyttår ble MAKS og NAV samlet i ett felles kommunalområde. Fredag 8. mars var alle ansatte samlet for første gang. Ett av målene med å samle disse to områdene i et område er for å få til tettere samarbeid mellom enhetene, noe som igjen kan gi en bedre tjeneste for brukerne.**

Ved nyttår ble MAKS – Mangfolds og kvalifiseringssenteret i Nærøysund flyttet fra kommunalområdet Oppvekst og familie til NAV/Samhandling. MAKS omfatter voksenopplæringen og innvandringstjenesten i kommunen. Mange av deres brukere er også i kontakt med NAV, derfor er det et mål at de to enhetene skal jobbe tettere. Et godt samarbeid kan blant annet bidra til at flere kommer i jobb og på den måten unngår å være en del av sosialhjelpstatistikken. Både i Nærøysund og i mange andre kommuner har utgiftene til sosialstønad økt betraktelig de senere årene. Dersom godt samarbeid kan bidra til å redusere dette vil det ha en økonomisk gevinst for kommunen samtidig som det betyr mye for den som kommer ut i jobb.

Da de aller fleste av de ansatte i NAV/Samhandling var samlet på et felles møte den 8. mars var dette en god mulighet for alle å bli bedre kjent. Kommunalsjef Terje Skomsvold informerte om tjenesteområdet, samt om kommuneøkonomi og de utfordringene det er på dette området. Enhetsleder for MAKS Håvard Sørhaug informerte deres arbeid.

Totalt er det rundt 50 personer som jobber i NAV/Samhandling. Det inkluderer de statlige ansatte på NAV. I løpet av fellesmøtet ble det åpnet for innspill og diskusjoner og det kom flere gode tilbakemeldinger som kan brukes i det videre arbeidet mot en enda bedre tjeneste.





*Hovedtillitsvalgt for Delta i Nærøysund Veronica Johansen hadde fått med seg Jette Dyrnes og Anita Røset som innledere på temadagen.*

## Vellykket temadag om oppgavedeling

**Tillitsvalgte og ledere innen helsesektoren i Nærøysund fikk gode innspill fra fagforeningen Delta og samtidig en god dialog seg imellom da det ble invitert til temamøte om oppgavedeling innen pleie og omsorgssektoren onsdag 28. februar.**

Delta i Nærøysund inviterte både ledere og tillitsvalgte fra pleie- og omsorgssektoren til temamøte oppgavedeling i pleie og omsorgssektoren og hvordan man kan samarbeide for å beholde og rekruttere arbeidskraften som trengs i årene framover.

Delta stilte med leder for Helsefagarbeiderforbundet Jette Dyrnes, samt regionleder i Midt, Anita Røset som innledere på temadagen. Minst like viktig ble dialogen over møtebordet. Det var med ledere fra ulike nivå og både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte fra ulike fagforeninger og gjennomgangstenen blant alle deltakerne var at dette ble et vellykket møte der dialogen var god. Man ser dette som et godt steg på veien for å finne en god løsning på det omstillingsarbeidet som er i gang i Nærøysund for å få bukt med de økonomiske utfordringene kommunen er inne i.

Kommunalsjef Helse og velferd Terje Ørnulf Korsnes sa at det er viktig at man jobbe sammen for å finne gode løsninger. Det var de øvrige lederne og tillitsvalgte enige i.

Veronica Johansen, som er hovedtillitsvalgt for Delta i Nærøysund, og den som inviterte til temamøtet var også godt fornøyd med dagen. Hun håper at dette kan bli starten på god dialog med gode diskusjoner som kan gi gode løsninger for Nærøysund.



*Dette ble en fruktbar dag med god dialog over bordene*



# Folkevalgte og tillitsvalgte fikk opplæring

Rolleforståelse og samspillet mellom politikk og administrasjon og mellom folkevalgte og innbyggere var blant temaene da alle folkevalgte og hovedtillitsvalgte i Nærøysund var invitert til folkevalgtopplæring den siste dagen i februar.



Ved starten på en ny kommunestyreperiode gjennomføres det folkevalgtopplæring for medlemmer og vara-

medlemmer i kommunestyret og andre folkevalgte råd og utvalg. Torsdag 29. februar var det klart for første samling med folkevalgtopplæring for lokalpolitikere, og denne gang var også alle hovedtillitsvalgte i Nærøysund invitert til å delta på opplæringen.

Nærøysund benytter seg av KS Folkevalgprogram i folkevalgtopplæringen og det var prosessveileder Ove Sem som ledet politikerne og de tillitsvalgte gjennom opplæringen. Sem har i tillegg til yrkesbakgrunn fra blant annet politiet vært folkevalgt både på fylkesplan i Trøndelag og i hjemkommunen Skaun.

Hovedtema på første samling var hvilke roller man har som folkevalgt og samspillet mellom politikere og administrasjonen i kommunen. Gjennom dialog i fellesskap på møtet og rundt bordene fikk både erfarne og forholdsvis ferske folkevalgte og tillitsvalgte en innføring i disse temaene i løpet av de åtte timene møtet pågikk.

Det er planlagt en ny samling med folkevalgtopplæring i løpet av høsten hvor nye tema skal gjennomgås.



## Politiske møter i april 2024

Disse møtene i politiske råd og utvalg er berammet i tiden framover:

**Onsdag 3. april:** Ungdomsrådet

**Torsdag 11. april:** Råd for personer med funksjonsnedsettelse

**Torsdag 18. april:** Formannskapet

**Onsdag 24. april:** Arbeidsmiljøutvalget

**Onsdag 24. april:** Utvalg for næring og natur

**Torsdag 25. april:** Kommunestyret

**Fredag 26. april:** Ungdomsrådet

Møteinnkalling og sakliste legges på kommunens hjemmeside rundt en uke før møtet. Se mer ved å trykke på lenken under:

[https://prod01.elementscloud.no/publikum/921785410\\_PROD-921785410/Dmb/2024/2](https://prod01.elementscloud.no/publikum/921785410_PROD-921785410/Dmb/2024/2)

# Tar i bruk VR-briller til opplæring

Helse og velferd har gått til innkjøp av 5 VR-briller som skal brukes til kompetanseheving blant ansatte. Disse brillene blir satt i et årshjul for kompetanseheving i de ulike tjenestene slik at alle skal få mulighet til å kunne få benytte dem i løpet av arbeidstiden.

Mange ansatte innen Helse og velferd har deltatt på heldagskurs i ferdighetstrening og simulering av ulike risikosituasjoner ved forverret somatisk tilstand tidligere. VR-brillene vil kunne bidra til å opprettholde og vedlikeholde denne treningen, noe som er nødvendig for å kunne yte gode helsetjenester til rett tid til rett pasient.

Samtidig er det flere kurspakker i brillene som er relevante for de ulike situasjonene som ansatte må håndtere i hverdagen. Det er tre ulike kurspakker som kommunen har gått til innkjøp av hvor brillene kan benyttes. Det er:

- Pasientundersøkelsen med ABCDE, NEWS2 og ISBAR
- Håndtering av vold og trusler
- Førstehjelp med LHR.

Det finnes superbrukere på hver avdeling som har fått opplæring i fellesskap fra firmaet som selger kurspakkene, og på bildet ser vi Sandra fra hjemmetjenesten og Arna fra institusjon som er inne hver sin brille og gjør vurderinger på samme pasient. Det å kunne jobbe sammen i brillene på tvers av avdelingene uten å måtte fysisk møtes er noe vi skal jobbe for få til i perioder, utover den treningen som gjøres individuelt av hver enkelt ansatt. Det å møtes i brillene på tvers av avdelingene skaper rom for felles refleksjon, samhold og kunnskapsutvikling. Ansatte som har prøvd brillene gir tilbakemelding på at de ulike kurspakkene er veldig gode, og en artig måte å tilegne seg mer kunnskap på i hverdagen uten at det går utover det pasientrettede arbeidet de skal gjennomføre.



# Arbeidet med ny brannstasjon er i gang

Grunnarbeidet og fundamenteringen til den nye brannstasjonen på Rørvik er satt i gang.

Det er firmaet Birger Pedersen AS som har entreprisen på bygget. Målet er at bygget skal være klar til bruk i oktober i år.



# Tenk informasjonssikkerhet og personvern

KS har satt i gang en gang en ny kampanje om informasjonssikkerhet og personvern for ansatte i kommuner og fylkeskommuner. Målet med prosjektet er å utløse en «refleks» hos ansatte som gjør at sikkerhet er noe som faller helt naturlig i den digitaliserte hverdagen. I nyhetsbrevene fra Nærøysund kommune framover vil vi ta for oss de ulike temaene.

For hvert tema som tas opp følger det med to videoer. En som tar for seg en problemstilling, mens en annen som tar for seg tips og mulige løsninger på utfordringene.

## Månedens tema: Passord



Sterke passord er viktig for å hindre at uvedkommende får tilgang på informasjon fra din PC eller mobiltelefon. Sjekk om ditt passord er i risikozonen og ikke bruk de samme passordene privat som på jobb.

[Månedens oppmerksomhetsfilm kan du se her](#)

[Månedens fagfilm kan du se her](#)



### PASSORD

- Jeg skal sjekke passordene mine på "Have i been pwned".
- Jeg skal umiddelbart endre passordet mitt på min jobb-bruker slik at det ikke er likt det jeg bruker privat.
- Jeg skal umiddelbart bytte passord i jobbrelaterte systemer til sterkere passord.

Personvern betyr mye for folk. Sammen kan vi styrke det.

