



GRONG[®] kommune

KRAFT I ELVER OG FOLK

ÅRSBERETNING 2022



Foto: Camilla Formo

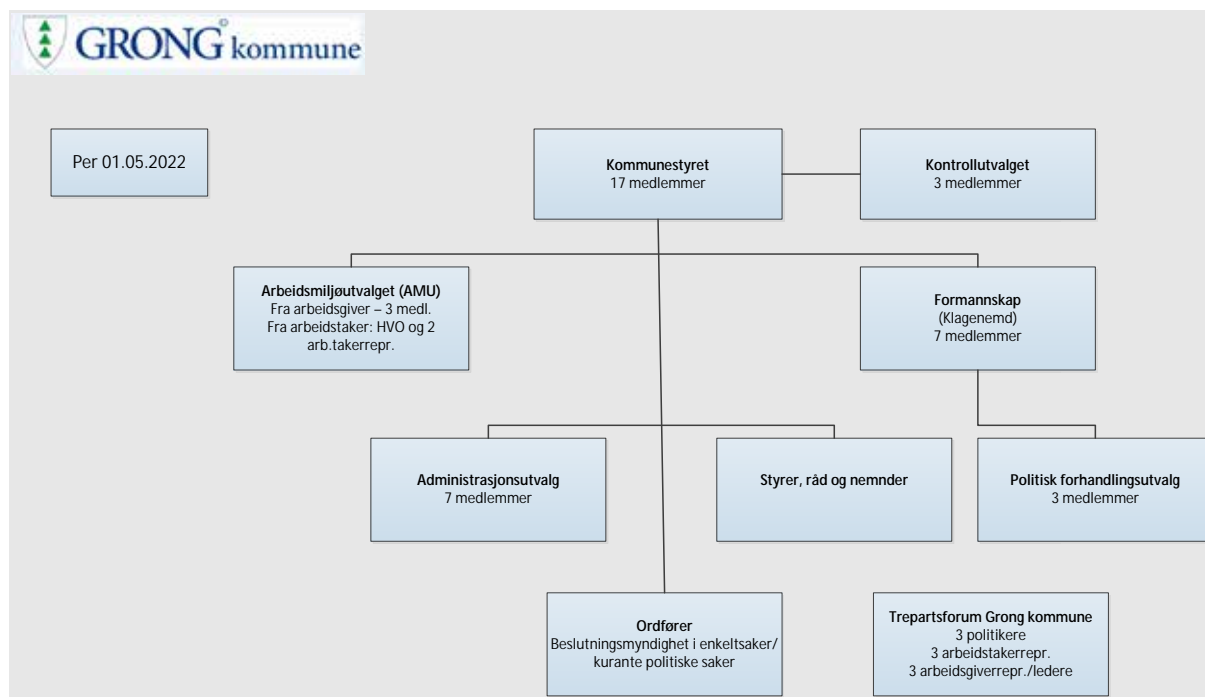
Innhold

1. Innledning.....	- 3 -
2. Analyse regnskap.....	- 6 -
2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet	- 6 -
2.2 Netto driftsresultat.....	- 6 -
2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune.....	- 7 -
2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.	- 9 -
3. Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong	- 11 -
3.1 Netto driftsresultat. Måltall 1,75%.....	- 11 -
3.2 Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%.	- 13 -
3.3 Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%.....	- 16 -
3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.....	- 18 -
4. Investeringsregnskapet	- 18 -
5. Balansen	- 20 -
6. utfordringer.....	- 21 -
7. Likestilling – tilstandsrapport og tiltak	- 28 -
8. Etikk	- 32 -
9. Diskriminering	- 33 -
9.1 Mangfold og likestilling.....	- 33 -
9.2 Seniorpolitikk	- 33 -
10. Internkontroll	- 34 -
11. Avslutning.....	- 38 -
12. DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene.	- 40 -
12.1 HMS og nærvær	- 40 -
12.2 Investeringer	- 42 -
12.3 Oppfølging politiske vedtak.	- 44 -
12.4 Utviklingstiltak for Grong kommune.....	- 50 -
12.5 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter.....	- 62 -
12.5.1 Organisering	- 62 -
12.5.2 Økonomi og drift	- 62 -
12.5.3 Nærvær/Hms.....	- 63 -
12.5.4 Internkontroll og avvik	- 63 -
12.5.5 Oppsummering status ved rapportering	- 64 -
12.6 Rammeområde 2. Oppvekst og familie.	- 66 -

12.6.1	Organisering	- 66 -
12.6.2	Økonomi og drift	- 67 -
12.6.3	Nærvær/Hms.....	- 69 -
12.6.4	Internkontroll og avvik	- 71 -
12.6.5	Oppsummering status ved rapportering.....	- 75 -
12.7	Rammeområde 3. Helse og omsorg	- 78 -
12.7.1	Organisering	- 78 -
12.7.2	Økonomi og drift	- 78 -
12.7.3	Nærvær/Hms.....	- 81 -
12.7.4	Internkontroll og avvik	- 82 -
12.7.5	Oppsummering status ved rapportering.....	- 84 -
12.8	Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning, ...	- 88 -
12.8.1	Organisering	- 88 -
12.8.2	Økonomi og drift	- 89 -
12.8.3	Nærvær/Hms.....	- 94 -
12.8.4	Vedlikehold bygg og anlegg.....	- 95 -
12.8.5	Internkontroll og avvik	- 95 -
12.8.6	Oppsummering status ved rapportering.....	- 95 -
12.9	Rammeområde 5. Kirkeformål.	- 96 -
12.10	Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter.	- 97 -
12.11	Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid	- 98 -
12.11.1	Barnevern og PPT.....	- 98 -
12.11.2	Nav Indre Namdal.	- 99 -
12.11.3	Legevaktsamarbeid.	- 100 -
12.11.4	Veterinærsamarbeid.....	- 100 -
12.11.5	Teknisk samarbeid.	- 100 -
12.11.6	Namdal Brann – og redning.	- 101 -
13.	DEL 3. Andre generelle kommentarer.....	- 102 -
13.1	Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2022.....	- 102 -
13.2	Grafisk oversikt over fordeling mellom rammeområder, samt enkelte utgiftsposter regnskap 2022.	- 103 -
13.3	Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon).....	- 104 -
13.4	Fondsoversikt	- 105 -
13.5	Finansrapportering.....	- 108 -
14	Vedlegg Årsrapport Næringsfondet Grong kommune	- 110 -
15	Vedlegg KOSTRA analyse 2022	- 110 -

1. Innledning

Politisk organisering og ledelse:



Det er opprettet et nytt samarbeidsorgan – Trepartsforum i Grong kommune, jfr. administrasjonsutvalgets sak 2/2022 i møte den 08.02.2022. Forumet skal være en felles arena for informasjon og drøfting i en åpen dialog om ulike saker som er på gang. Medlemmene gir innspill til leder i utvalget om aktuelle saker. Eksempler på saker kan være omstillings-, kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak. Videre omorganisering, konkurranseutsetting, oppfølging og implementering av nasjonale vedtatte reformer.

Det viktige med utvalgets virkeområde er medlemmene i utvalget opplever at Hovedavtalens område utvides, f.eks. gjennom behandling av saker som:

- Samarbeid om organisasjonsutvikling og involvering/ansvarliggjøring av ansatte
- Samarbeid om utprøving av ny organisering (turnus, struktur, ansvarsroller, etc)
- Samarbeid om nye tjenester, tilbud m.m.
- Samarbeid om investeringer
- Samarbeid om prioritering av eksternt samarbeid, f.eks. FoU

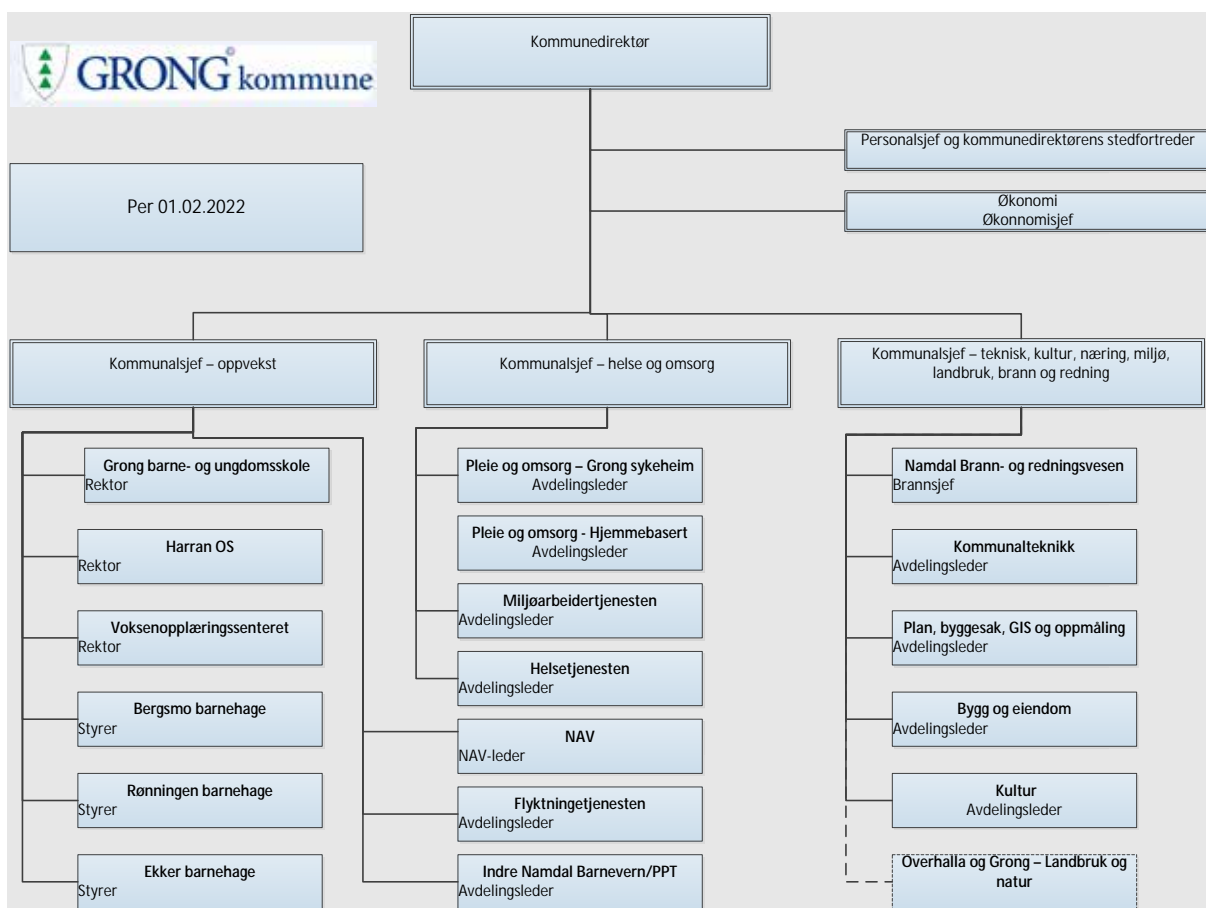
Det er per tiden ikke avhold møter i Trepartsforumet. Første møte gjennomføres mars 2023.

Administrativ organisering og ledelse:

Administrativ ledelse deles opp i følgende hovedgrupper, jfr. Hovedtariffavtalens Generelle lønns- og stillingsbestemmelser som er fastsatt lokalt for Grong kommune

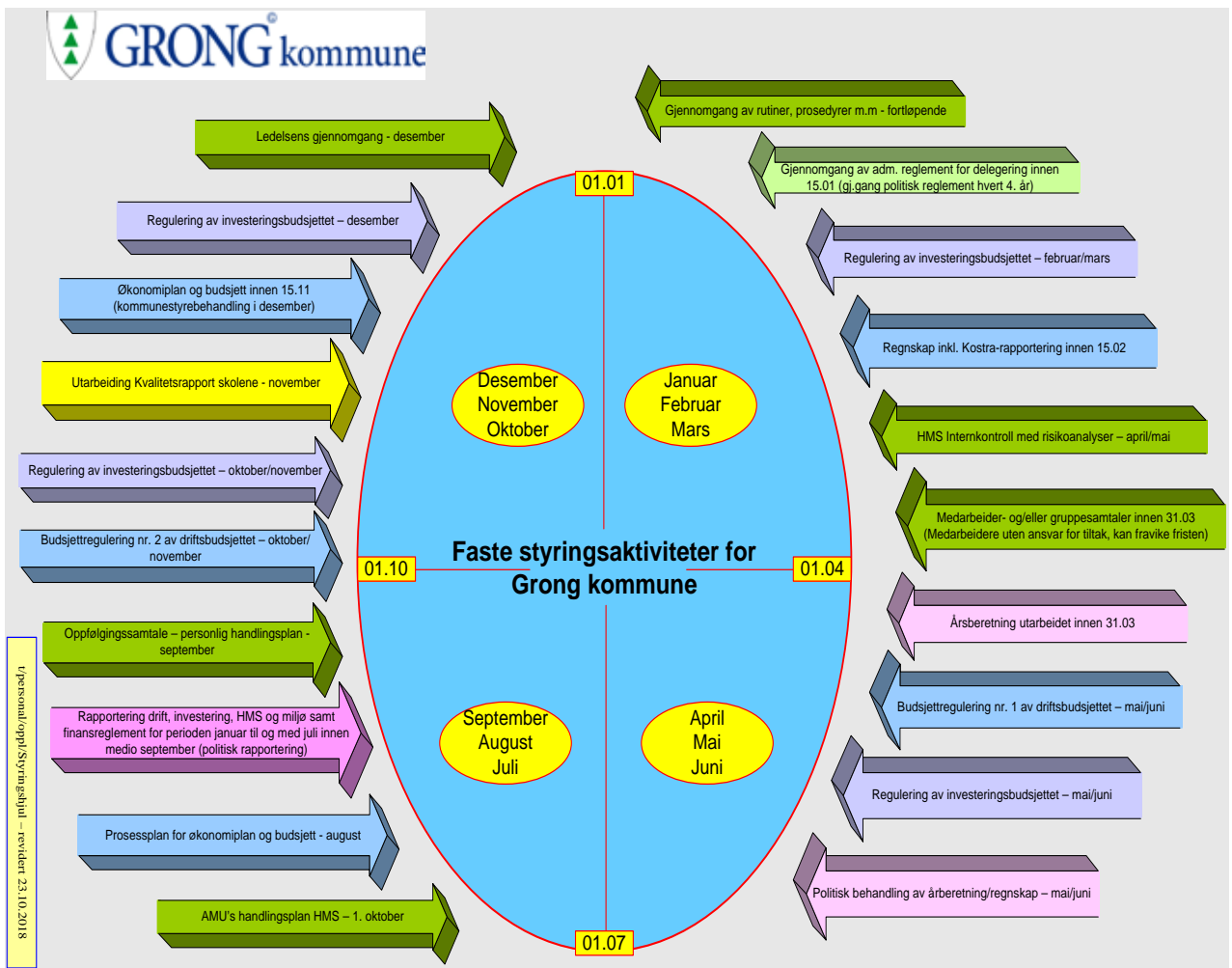
1. 3.4.1 - Toppledere (kommunedirektørens ledergruppe som forstås kommunalsjef eller ledere på tilsvarende nivå).
2. 3.4.2 - Avdelingsledere (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar)
3. 3.4.3 – Leder (ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar)
4. Øvrige stillinger med lederansvar (Andre stillinger hvor det er element av ledelse, f.eks. fagledelse (ikke delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar))

Under presenteres stillinger som framgår under pkt. 1 og 2. Stillinger nevnt under pkt. 3 (i tillegg til de som framgår av pkt. 1 og 2), presenteres nærmere på de ulike rammeområdene.



Det er definert er rekke faste styringsaktiviteter – et årshjul for ulike aktiviteter som er gjentakene år for år. Det er nå foretatt innkjøp og opplæring i en ny modul i kvalitetsstyringssystemet Compilo som vil digitalisere årshjularbeidet. Det vil si en mer automatikk i påminnelsene til de ulike aktivitetene, f.eks. dette med medarbeidersamtaler og ledelsens gjennomgang.

På neste side fremgår en oversikt over våre faste styringsaktiviteter i et årshjul.



2. Analyse regnskap

2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet

Regnskapsreglene tilsier at så lenge kommunen har frie fond så skal vi avsette til fond eller bruke av fond til resultatet er i balanse. Et eget skjema i regnskapet skal vise disposisjonene som er foretatt i samsvar med § 4-1 til § 4-4 for driftsregnskapet. Det vil si en oversikt som viser netto driftsresultat, avsetninger og bruk av fond i hht budsjett, for så å vise strykninger for å oppnå balanse i resultatet. Nærmere analyse av overskuddet vil fremkomme videre i dette dokumentet. Kommunalsjefene har også i 2022 hatt mulighet til å saldere budsjettene innenfor eget rammeområdet ved å avsette beløp til «reservert tilleggsbevilgning» på eget området i løpet av året. Tilbakemeldingen på denne tankegangen er svært positiv, det kjennes tryggere å regulere når en vet at midlene ligger på rammeområdet.

I opprinnelig budsjett for 2022 så forventet en å oppnå balanse ved å bruke 10 millioner av fond. Ved siste regulering før jul ble bruken av fond redusert til 3,5 millioner. Endelig regnskapsresultat viser bruk på 2,6 millioner for å få balanse mellom inntekter og utgifter. Selve drifta har altså bedret seg med 7,4 millioner i løpet av året. Ser en isolert på skatt og rammetilskudd så har Grong kommune mottatt 13,5 millioner mer enn opprinnelig budsjettert.

2.2 Netto driftsresultat.

Summen av alle kommunens driftsinntekter minus alle driftsutgifter, samt renteinntekter, mottatt utbytte, renteutgifter og avdrag gir netto driftsresultat. Regnskap 2022 viser et negativt resultat på i 3,6 millioner. For å komme frem til et mer reelt resultat må en her gjøre enkelte korreksjoner;

1. Kommunene mottar en del øremerkede tilskudd hvert år. Disse tilskuddene inntektsføres det året de mottas, men utgiftene til prosjektet kan ofte påløpe senere driftsår. Periodiseringen av dette skjer gjennom bruk og avsetning til bundne fond, noe som ikke blir fanget opp i netto driftsresultat. I regnskapet for 2022 så brukes det netto kr 1,8 millioner mer bunden fond. Dette inkl. utbytte fra NTE. For å få et mer reelt netto driftsresultat så må det korrigeres for dette beløpet.
2. Corona har også påvirket regnskapsresultatet i stor grad. Her er en oversikt over utbetalte midler sett opp mot ekstra utgifter rapportert for 2022.

Mottatte corona midler via rammetilskudd	kr 2.568.000,-.
Rapporterte ekstra utgifter	
inkl. tapte inntekter 1. halvår 2022	kr 596.000,-

I tillegg til disse rapporterte utgiftene så er det nok en del utgifter som ikke har blitt ført i coronaregnskapet. En kan vel anslå at kommunen har fått dekket sine ekstra utgifter i 2022 også.

Korrigert driftsresultat når en tar høyde for bundne fond (tilskudd som er bundet opp mot spesielle prosjekter og som ikke kan brukes fritt) er som følger;

Negativt netto driftsresultat jfr. regnskapet	3.562.650,-
Korrigert bunden fond	1.774.355,-
Korrigert negativt netto driftsresultat	1.788.295,-

I tillegg brukes det 806.361,- av driftsmidler til finansiering egenkapitalinnskudd klp i investering, slik at totalt bruk av fritt fond blir på 2,6 millioner for 2022.

Ordinær drift i 2022 viser i realiteten et underskudd og bruk av fond på 2,6 millioner. Dvs. vi bruker mer i driftsutgifter, renter og avdrag enn hva vi får inn som inntekter til ordinære drift.

2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune

Beskrivelse	Henvisning noter	Regnskap 2022	Budsjett 2022 rev	Budsjett 2022 oppr	Regnskap 2021
Rammetilskudd		-126 963 759	-120 403 000	-113 816 000	-117 140 664
Inntekts- og formuesskatt		-62 224 399	-63 464 000	-61 835 000	-62 438 661
Eiendomsskatt		-14 762 932	-14 659 000	-14 124 000	-14 247 246
Andre generelle driftsinntekter		-21 848 310	-20 256 000	-18 870 000	-21 526 277
SUM GENERELLE DRIFTSINNTEKTER	1	-225 799 399	-218 782 000	-208 645 000	-215 352 848
Sum bevilgninger drift, netto	1,8,11,12,13, 14	208 588 423	204 816 000	198 442 000	198 846 985
Avskrivninger	3	24 800 533	24 415 000	23 585 000	23 078 682
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER		233 388 956	229 231 000	222 027 000	221 925 667
BRUTTO DRIFTSRESULTAT		7 589 557	10 449 000	13 382 000	6 572 819
Renteinntekter		-2 265 804	-1 669 000	-1 369 000	-1 090 627
Utbytter		-3 140 280	-3 128 000	-2 350 000	-2 346 181
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler				0	
Renteutgifter		8 946 402	8 922 000	8 765 000	7 822 825
Avdrag på lån	7	17 233 308	17 290 000	17 865 000	16 123 008
NETTO FINANSUTGIFTER		20 773 626	21 415 000	22 911 000	20 509 025
Motpost avskrivninger	3	-24 800 533	-24 415 000	-23 585 000	-23 078 682
NETTO DRIFTSRESULTAT		3 562 650	7 449 000	12 708 000	4 003 161
Disponering eller dekning av netto driftsresultat:					
Bruk av tidligere års mindreforbruk					
Overføring til investering		806 361	807 000	892 000	-
Avsetninger til bundne driftsfond	10,11	11 596 477	7 387 000	6 765 000	11 955 994
Bruk av bunden driftsfond	10,11	-13 370 832	-12 171 000	-10 388 000	-9 712 061
Avsetninger til disposisjonsfond					
Bruk av disposisjonsfond		-2 594 655	-3 472 000	-9 976 000	-6 247 094
Dekning av tidligere års merforbruk					
SUM DISPONERING ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT		-3 562 650	-7 449 000	-12 707 000	-4 003 161
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR					

Sum generelle driftsinntekter viser 7 million mer enn revidert budsjett og hele 17,2 mill mer enn opprinnelig budsjett. Dette gjelder i all hovedsak økte rammetilskudd og skatteinntekter inkl. inntektsutjevning. Vi har også mottatt et høyere antall flykninger enn budsjetterte, noe som gir en større sum i integreringstilskudd enn budsjettet tilsa.

Sum bevilgninger drift netto, kommenteres under punkt 2.4

Avskrivninger. Disse har ingen resultateffekt i et kommunalt regnskap – avvik på de på utgiftssiden og inntektssiden.

Finansutgifter. Disse viser kun små avvik mellom budsjett og regnskap. Det er mottatt noe mer i renter på bankinnskudd enn budsjettet.

Netto avsetning eller bruk av bunden fond viser en del avvik i forhold til budsjett. Når det gjelder bunden midler så må de brukes eller avsettes i hht formålet med tilskuddet uavhengig av hva som er budsjettet. Avvik vil da oppstå på disse postene. Det er for eksempel mottatt flere tilskudd som ikke har blitt benyttet i 2022, som således måtte avsettes til fond. Flere av disse er ikke budsjettet. Det samme gjelder for bruken av tidligere avsatte midler til bundne fond.

Netto avsetning og bruk av disposisjonsfond. For å få regnskapet i balanse i 2022 ble det ved siste budsjettregulering vedtatt at det skulle brukes 3,5 millioner av fond for å oppnå budsjettbalanse. Ved regnskapsavslutningen viste det seg at dette var noe for høyt slik at regnskapet bruk av fritt fond ble på 2,6 mill for å oppnå balanse i regnskapet.

2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.

	Regnskap 2022	Budsjett 2022 rev	Budsjett 2022 oppr	Regnskap 2021
Sum bevilgninger drift, netto	208 588 423	204 816 000	198 441 000	198 846 985
1 Administrasjon og fellesutgifter	12 856 924	12 718 000	11 622 000	12 006 126
Netto avsetning/bruk frie fond				
Netto avsetning/bruk bunden fond	-292 911	-290 000		136 029
Renter og avdrag	551			843
Rammeområdets nettoutgifter	12 564 564	12 428 000	11 622 000	12 142 998
2 Oppvekst og familie	88 800 390	88 084 000	83 617 000	90 130 588
Netto avsetning/bruk frie fond				
Netto avsetning/bruk bunden fond	-445 095	-310 000	-50 000	-65 522
Renter og avdrag	510			208
Rammeområdets nettoutgifter	88 355 805	87 774 000	83 567 000	90 065 274
3 Helse og omsorg	85 262 336	79 589 000	75 012 000	77 195 618
Netto avsetning/bruk frie fond				
Netto avsetning/bruk bunden fond	-1 076 582	-1 793 000	-1 225 000	2 117 655
Renter og avdrag				
Rammeområdets nettoutgifter	84 185 754	77 796 000	73 787 000	79 313 273
4 Kultur, næring og utvikling	27 472 751	28 859 000	27 019 000	26 328 082
Netto avsetning/bruk frie fond	-90 000			-90 000
Netto avsetning/bruk bunden fond	-2 062 345	-2 989 000	-3 285 000	-2 449 204
Avskrivninger	-30 066	-30 000		-30 066
Renter og avdrag	157			4
Rammeområdets nettoutgifter	25 290 497	25 840 000	23 734 000	23 758 816
5 Kirkeformål	2 521 000	2 521 000	2 621 000	2 521 000
6 Politisk styring, kontroll fellesutgifter	-9 199 258	-8 155 000	-816 000	-10 109 072
7 Særregnskap	-187 333	-115 000	-117 000	-81 703
Netto avsetning/bruk frie fond				
Netto avsetning/bruk bunden fond	627 188	-83 000	-83 000	-191 987
Avskrivninger	30 066	30 000		30 066
Renter og avdrag	180 079	200 000	200 000	243 624
Rammetilskudd ført på bv.	-650 000			
Rammeområdets nettoutgifter	0	32 000	-	0
8 Rammetilskudd, kons.kraft, eiendomsskatt*	1 061 614	1 315 000	-517 000	856 346

Dette skjemaet viser resultat pr. rammeområdet. Mer utfyllende kommentarer gis under hvert rammeområde. Sum øverste linje viser et avvik på kr 3,8 millioner. Det er tilsvarende avvik som fremkommer på linje 6. i bevilgningsoversikt drift.

Rammeområdet 1: Området viser et overforbruk inkl. netto fond på kr 136'. Dette skyldes små overskridelser på lønn inkl. pensjon og arbeidsgiveravgift, samt 30' mer i utg. til IN-lønn enn budsjettet. I tillegg er det brukt nesten 50' på konsulenter i forbindelse med utredninger selvkost, konsesjonskraft og kraftverksbeskatning. Dette var ikke budsjettet.

Rammeområde 2: Området viser et merforbruk inkl. netto fond på kr 581'. GBU viser en overskridelse på 1,1 million, mens undervisning Harran viser en innsparing på i overkant av 500'. Voksenopplæringen viser besparelse på 570'. Barnehagene gir samlet en besparelse på nesten 400'. Sosialhjelpsbudsjettet inkl kvalifiseringsordningen gir en overskridelse på 1,8 millioner. Barnevern viser en besparelse på 1,6 millioner.

Lønn inkl. sosiale utgifter minus sykelønns- og fødselspengerefusjoner gir for GBU et avvik på 1,5 millioner, slik at overskridelsen ligger på disse kontiene. For barnehagene samlet finnes det største avviket på refusjon sykepenger som er lagt høyere enn budsjettet. Når det gjelder sosialhjelp så er utbetalingene til tilskudd livsopphold og boutgifter blitt langt større enn budsjettet. Når det gjelder barnevern så viser det seg at det er brukt mindre tid på Grong kommune jfr. fordeling etter tidsforbruk, enn det som var budsjettet. I tillegg ser vi at det er brukt mindre på kjøp av tjenester fra Bufetat enn budsjettet.

Rammeområde 3: Området viser et overforbruk inkl. netto fond på 6,4 millioner. De største overskridelsene ligger på GHO kr 3,1 mill, legekantoret 1 mill og dialysen kr 650'. Ansvarene for kjøkken og hjemmehjelp viser innsparinger. Eller så er det mindre avvik på øvrige ansvar de aller fleste med merforbruk.

De største avvikene på sykeheimen gjelder innkjøp fra vikarbyrå, mindre innbetalt på vederlag for opphold på institusjon og mindre ref. sykepenger.

Når det gjelder legekantoret så kommer det største avviket på kjøp av tjenester, bla innleie av vikarer.

Avviket på ansvaret for dialyse gjelder inngått avtale i forhold til refusjon fra helseforetaket.

Rammeområde 4: Området viser en innsparing inkl. netto fond på kr 550'. Den største innsparingen har vi på eiendomsdrift kommunehuset, mens størst merforbruk fremkommer på eiendomsdrift GHO. Utover dette så viser en flere ansvar både mindre innsparinger, mens andre viser mindre overforbruk. For områdene kart og deling samt byggesaksbehandling er fjorårets avsetning til selvkostfond brukt opp i 2022. Når det gjelder renovasjon og slamtømming så går disse ansvarene med underskudd i 2022, noe som må tas inn senere år.

Rammeområde 6. Politisk styring og kontroll: Området viser en merinntekt på kr 1.050'. Dette gjelder i hovedsak redusert arbeidsgiveravgift av tilbakeført premiefond KLP. Denne summen ble ikke budsjettet. I tillegg er det små innsparinger på kommunestyret, formannskapet og kontrollutvalget.

3. Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong.

3.1 Netto driftsresultat. Måltall 1,75%.

Begrepet "netto driftsresultat" måles som **netto driftsresultat i prosent av netto driftsinntekter**.

Netto driftsresultat i kroner finnes i tabellen "Økonomisk oversikt drift" i "det tynne" regnskapsheftet som inneholder obligatoriske oversikter.

Et sammendrag av "Økonomisk oversikt drift" framstår slik for året 2022: (Beløp i hele 1000 kr)

Økonomisk oversikt	Regnskap 2022	Revidert budsjett 2022	Oppr budsjett 2022	Regnskap 2021
Sum driftsinntekter	-362 043	-346 507	-331 416	-350 261
Sum driftsutgifter	369 633	356 896	344 798	356 834
A. Brutto driftsresultat	7 590	10 389	13 382	6 573
Sum eksterne finansinntekter (renteinntekter og mottatte avdrag)	-5 405	-4 797	-3 719	-3 436
Sum eksterne finansutgifter (renter, avdrag, utlån)	26 179	26 212	26 630	23 946
B. Resultat eksterne finanstransaksjoner	20 774	21 415	22 911	20 509
C. Motpost avskrivninger	-24 800	-24 415	-23 585	-23 078
D. Netto driftsresultat (A+B+C)	3 563	7 389	12 708	4 003
Netto driftsresultat i prosent av sum driftsinntekter:	-0,98%	-2,13%	-3,83%	-1,14%
E. Bruk av avsetninger (tidligere overskudd og fond)	-15 966	-15 643	-20 364	-15 959
F. Sum avsetninger, inkl. overført til inv.regnskapet	12 402	8 194	7 657	11 956

Teknisk beregningsutvalgs anbefaling for netto driftsresultat er 1,75% for kommuner.

Det er dette resultatmålet som best uttrykker utviklingen i kommunenes økonomi over tid. Som en ser av tabellen ovenfor så ligger Grong kommunen på -0,98 % for 2022 noe som er langt under måltallet.

I opprinnelig budsjett for 2022 lå det an til en prosent på -3,83% og i regulert budsjett -2,13%. Regnskapet viser at vi har økt både inntektene og utgiftene sett i forhold til revidert budsjett.

Økte inntekter gjelder i all hovedsak økt rammetilskudd og skatteinntekter inkl. utjevning. I tillegg er det mottatt et større beløp enn budsjettert i integreringstilskudd.

Videre så er det mottatt mer i sykepengerefusjon enn budsjettert. Det er mottatt ikke budsjetterte spillemidler som skal utbetales til andre, pluss flere ulike tilskudd som ikke er budsjettert. Deler av disse tilskuddene er avsatt til bunden fond for bruk senere år.

Økte utgifter fordeler seg som følger;

Lønn inkl sosiale utgifter – merforbruk på 5,3 millioner. Av et totalt budsjett på 209.000.000 så er dette et avvik på 2,5 %. En ser at det på enkelte ansvar er store avvik mellom regnskap og revidert budsjett også når en tar hensyn til sykelønn og fødselspenge refusjoner.

Kjøp av varer og tjenester, viser et overforbruk på 2,7 mill. Avviket gjelder i all hovedsak;

*Fellesutg. Skoler og voksenopplæring – kurs ikke budsjettet – 745'. Mottar tilskudd til dette.

*Innleie sykeheimen overskridelse kr 1 million.

*Større utgifter legekantoret ca 1 million.

*Kjøp tomt i våryggen for videresalg, ikke budsjettet kr 670'.

*Større utg. enn budsjettet på kommunale veier med kr 800'.

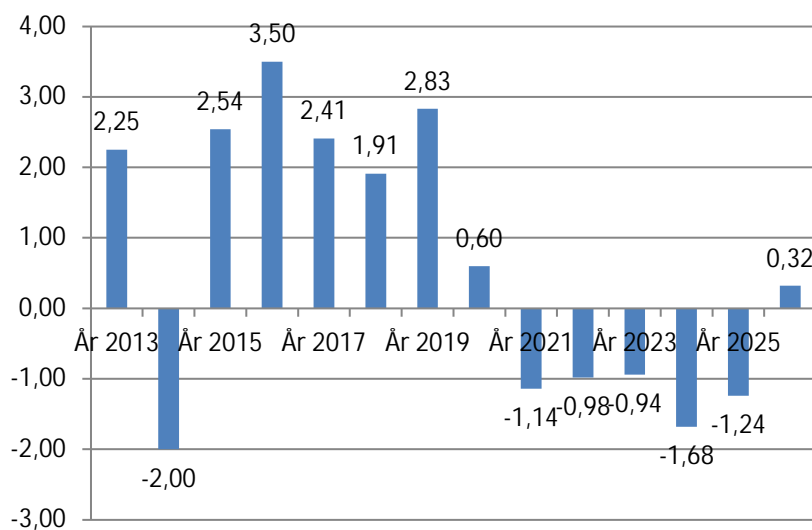
*Mindre utgifter barnevern 1,5'

Overføringer til andre, viser en overskridelse på 4,4 millioner. I all hovedsak gjelder videre utbetalinger av spillemidler 1,2 mill, sosialhjelp 1,5 mill og nav andre kommuner 1 mill.

Nærmere kommentarer til dette gis under det enkelte rammeområdet under del to – Årsberetninger for rammeområdene.

Netto driftsresultat ble negativt på kr 3,6 millioner.

Netto driftsresultat har de senere årene utviklet seg slik, inkl. forventninger fremover jfr. økonomiplanen:



Kommunens måltall er satt til 1,75%, noen vi ikke klarte i 2022.

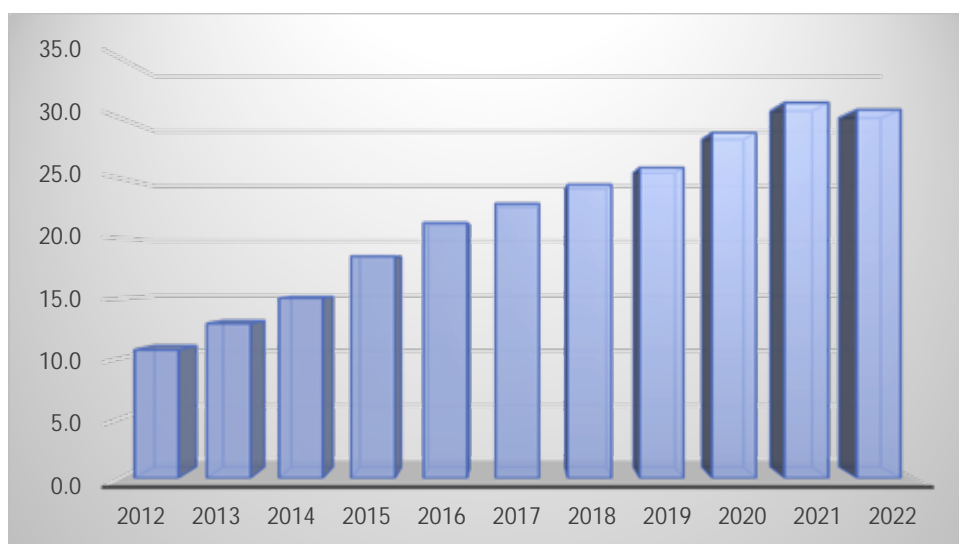
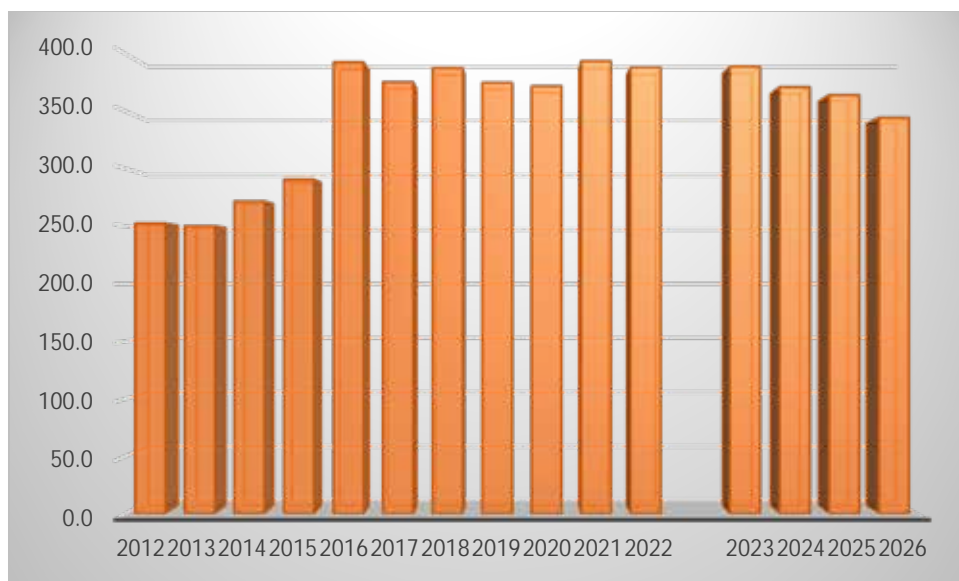
For å oppnå et resultat på 1,75% så skulle netto driftsresultat vært forbedret med omkring 10 millioner i regnskap 2022.

3.2 Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%.

Utvikling i lånegjeld 2012 – 2022:

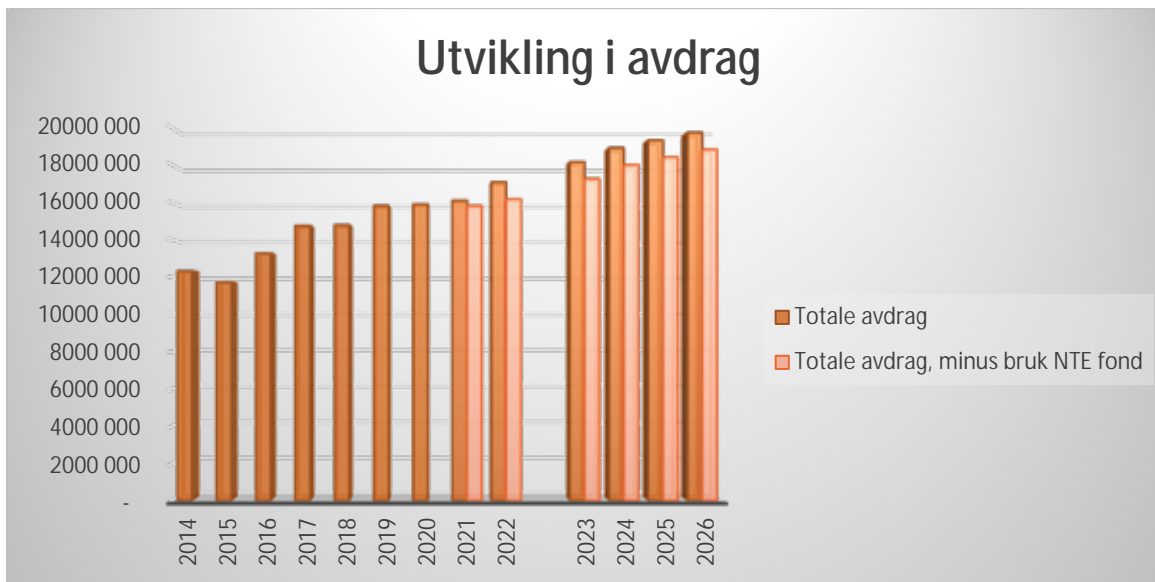
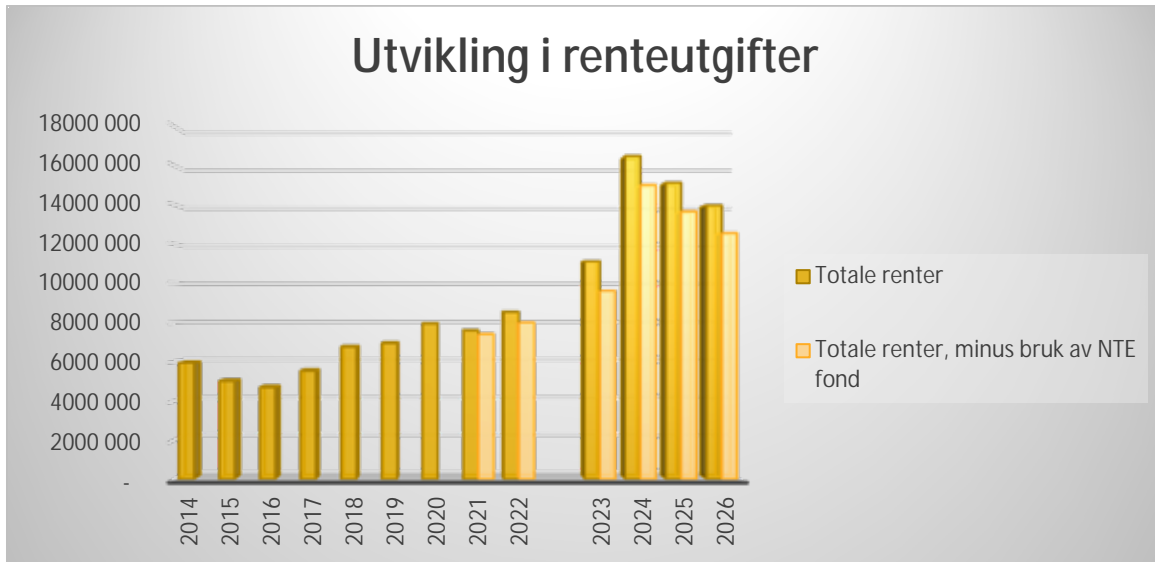
Kommunens lånegjeld har holdt seg stabil de siste årene. Det har totalt sett vært en økning f.o.m 2015 og frem til i dag. En stor del av økningen skyldes låneopptaket utbyggingen på GBU og regionalt kulturbygg. I tillegg kan nevnes låneopptak til velferdsprosjekt, sikringstiltak elveforbygging og diverse ENØK tiltak, VAR områdene inkl. vannverk Bjørgan, Grong næringspark, renovering deler av kommunehuset, bassenget, kunstgress pluss en rekke mindre prosjekter.

Diagrammene nedenfor viser utviklingen, fordelt på "vanlige kommunale lån" og etableringslån for videre utlån. Utvikling i lånegjeld inneholder også gjeldsutvikling fremover jfr. økonomiplanen.



Utvikling i ordinære renter og avdrag i perioden 2014-2022, inkl. budsjetterte avdrag i perioden 2023 – 2026:

Kommunens (brutto) utgifter til renter og avdrag på lån har de siste årene utviklet seg slik for kommunens ordinære lånegjeld. Innlån til videreutlån er holdt utenfor.



Minimumsavdrag

Kommunelovens § 14-18 sier som følger; Kommunen skal betale årlige avdrag som samlet skal være minst lik størrelsen på kommunens avskrivninger i regnskapsåret, justert for forholdet mellom størrelsen på lånegjelden og størrelsen på kommunens avskrivbare anleggsmidler.

Beregning gjøres ved hjelp av følgende formel:

Sum årets avskrivninger x Lånegjeld pr. 1/1 i regnskapsåret

Bokførte avskrivbare anleggsmidler pr. 1/1 i regnskapsåret

<i>Forholdet mellom betalte avdrag om minimumsavdrag</i>	2022	2021
Sum avskrivninger i året	22 891 093	21 905 499
Sum lånegjeld pr. 1.1.	393 554 266	372 077 274
Avskrivbare anleggsmidler pr. 1.1.	576 570 414	554 743 461
Beregnet minimumsavdrag	15 624 956	14 714 550
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	17 233 308	15 923 709
Avvik	1 608 352	1 209 159

Vi har for både 2021 og 2022 betalt mer i avdrag enn hva lovens minimumskrav tilsier.

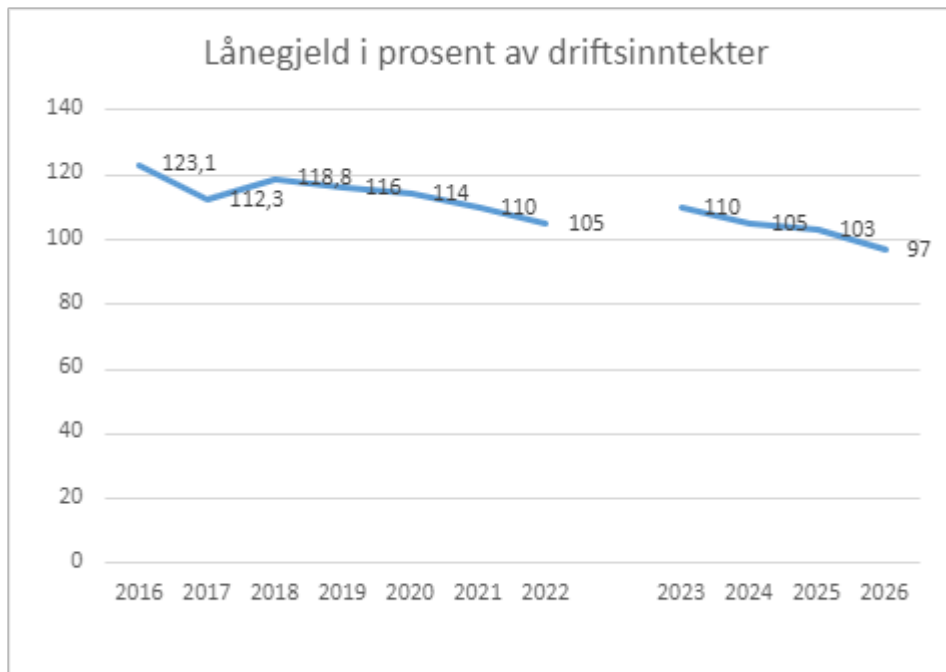
Hvilke investeringer er det tatt opp lån til?

Dette kan synliggjøres gjennom en oppstilling som viser hvilke investeringer som til enhver tid avskrives. De aller fleste investeringer vil i stor grad være lånefinansiert, og avskrivning står i forhold til objektenes levetid, som til en viss grad er sammenlignbart med lånenes løpetid

Tabellen nedenfor er utarbeidet med basis i avskrivninger som vil bli utgiftsført i 2022, og som fanger opp de regnskapsførte beløp til investeringer i 2021.

	Avskrivning	%	Lån fordelt i kronebeløp
Lån div IKT utstyr	385 239,00	1,7	6 535 134
Lån VAR områdene	3 115 424,00	13,6	52 849 568
Lån Utleieboliger	1 187 716,00	5,2	20 148 229
Lån Skoler og barnehager	5 178 332,00	22,6	87 844 419
Lån Omsorgsboliger	1 188 135,00	5,2	20 155 337
Lån Sykeheim	3 365 859,00	14,7	57 097 909
Lån kommunehuset	1 392 783,00	6,1	23 626 954
Lån Gronghall og andre kultur og idrettsanlegg inkl KUBEN	2 845 807,00	12,4	48 275 827
Lån Utleieboliger enslige mindreårige	401 109,00	1,8	6 804 351
Lån vei, grønt, gatelys	1 429 044,00	6,2	24 242 080
Lån fjernvarme	714 326,00	3,1	12 117 715
Lån leiligheter funksjonsh	304 603,00	1,3	5 167 238
Lån brannvesen	565 110,00	2,5	9 586 438
Lån Bjørgan	299 919,00	1,3	5 087 779
Diverse	517 688,00	2,3	8 781 979
	22 891 094,00	100	388 320 958

Lånegjeld i prosent av driftsinntektene er benyttet som kommunens måltall i forhold til gjeld. Dette måltallet skal som sagt ikke skal overstige 120%. Vi holder oss fint innenfor dette ved utgangen av 2022. Med planlagte investeringer jfr. Økonomiplanene så ser vi holder oss innenfor måltallet i hele perioden.



3.3 Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%.

Kommunen har ulike typer fond. Vi har fond som tilhører drift og vi har fond som tilhører investering. Vi har fond som er bundet opp mot bestemte formål og vi har fond som er frie og kan benyttes til hva enn kommunestyret måtte ønske.

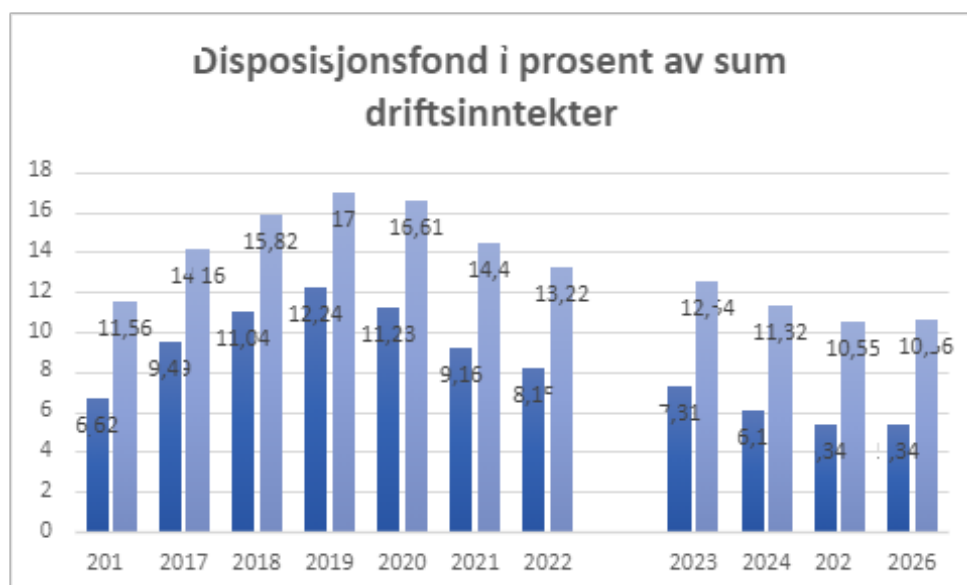
Fondsoversikt.

Fond	01.01.2021	Avsetning	Bruk	31.12.2021
Bundne driftsfond	23 627 984	11 596 477	13 370 832	21 853 629
<i>*50% andel Nte fond</i>	3 718 958	1 655 425	2 409 000	2 965 383
<i>*30% andel Nte fond</i>	2 763 395	993 256		3 756 651
<i>*NTE fiskefond</i>	1 000 000			1 000 000
<i>*Bjergan løypefond</i>	460 000			460 000
<i>*Selvkostfond</i>	3 583 870	6 089 643	5 947 831	3 725 682
<i>*Næringsfond INR</i>	509 399	13 794	111 300	411 893
<i>*Næringsfond staten</i>	3 137 031	672 048	1 544 757	2 264 322
<i>*Driftstilskudd etablering og tilpasning</i>	1 096 536	18 306	160 790	954 052
<i>* Ulike gavekonti</i>	323 654	216 235	154 539	385 350

Ubundet investeringsfond	1 900 163	53 648	1 760 000	193 811
Bundet investeringsfond	729 191	1 617 384	729 191	1 617 384
Ubunden driftsfond;				
<i>Disposisjonsfond</i>	20 375 417	5 604 291	2 504 655	23 475 053
<i>Småskadefond</i>	100 000			100 000
<i>Rentereguleringsfond</i>	2 565 156			2 565 156
<i>Pensjons - likviditetsfond</i>	18 353 743			18 353 743
<i>Disposisjonsfond - flyktninger</i>	5 594 000		5 594 000	0
<i>Gusli skog fondet</i>	190 000		90 000	100 000

Kommunens bundne driftsfond på 21,9 millioner er midler vi har mottatt fra andre og som er øremerket brukt til bestemte formål. I dette inngår selvkostfond vann, avløp osv. Dette er altså ikke penger vi fritt kan bruke til det vi måtte ønske. Vi har også bundet investeringsfond som består av avsatte midler som skal benyttes til nedbetaling av gjeld.

Utvikling i disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2016 – 2026 inkl. forventning jfr. Økonomiplan 2022 – 2026.



Mørk blå er fond uten pensjonsfondet (premieavviksfondet som vi selv har «merket som bundet»). Lys blå er disposisjonsfond inkl. pensjonsfondet.

Det frie disposisjonsfondet har det siste året blitt redusert. Dette er ved utgangen av 2022 på kr 44,6 millioner (holder da avviking likviditetsreserve kr 3,3 mill utenfor da dette er et rent regnskapsteknisk fond uten penger). Tar vi ut også likviditetsfondet premieavvik gjenstår det et fritt fond på ca 26,2 millioner.

I et notat fra KS så fremgår følgende; Det er lagt til grunn at et disposisjonsfond korrigert for regnskapsmessig mer-/mindreforbruk på under 5 pst av driftsinntektene er en indikasjon av på begrenset økonomisk handlefrihet. Korrigert disposisjonsfond på mellom 5 og 8 pst av inntektene

representerer moderat økonomisk handlefrihet, mens korrigert disposisjonsfond over 8 pst representerer større grad av økonomisk handlefrihet. Grong kommune ligger i dag godt over 8% når vi inkluderer premieavviksfondet. *Vedtatt måltall for Grong kommune er her på 7,5%.*

En nærmere oversikt over de ulike fondene finnes under kapitel 13.4.

3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.

Arbeidskapital er definert som omløpsmidler (kasse, bank, kortsiktige fordringer) minus kortsiktig gjeld. Premieavviket holdes også utenfor. Arbeidskapitalen utgjør kr 81,3 mill i 2022 og er på 18,56 % sett i forhold til driftsinntekter. Dette er en liten økning fra i fjor.

4. Investeringsregnskapet

Investeringsregnskapet viser balanse i 2022.

	Regnskap 2022	Budsjett 2022 rev	Budsjett 2022 oppr	Regnskap 2021
Investeringer i varige driftsmidler	24 803 924	28 515 000	27 550 000	49 111 361
Tilskudd til andres investeringer	86 000			214 671
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	806 361	807 000	892 000	761 877
Utlån av egne midler				
Avdrag på lån	729 191	730 000	0	2 578 645
Sum investeringsutgifter	26 425 476	30 052 000	28 442 000	52 666 554
Kompensasjon for merverdiavgift	-2 555 153	-3 482 000	-5 170 000	-7 922 306
Tilskudd fra andre	-1 327 750	-700 000	-200 000	-8 524 933
Salg av varige driftsmidler	-1 865 158	-1 300 000	-4 940 000	-2 843 935
Salg av finansielle anleggsmidler	-2 859			-246 376
Utdeling fra selskaper				
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-53 648	-54 000		-51 560
Bruk av lån	-17 385 504	-21 273 000	-17 240 000	-33 821 000
Sum investeringsinntekter	-23 190 072	-26 809 000	-27 550 000	-53 410 110
Videreutlån	1 922 789	1 000 000	4 000 000	4 744 794
Bruk av lån til videreutlån	-1 922 789	-1 000 000	-4 000 000	-4 744 794
Avdrag på lån til videreutlån	1 792 988	19 000 000	1 250 000	1 831 787
Mottatte avdrag på videreutlån	-3 410 373	-19 000 000	-1 250 000	-2 560 979

Netto utgifter videreutlån	-1 617 385	0	0	-729 191
Overføring fra drift	-806 361	-807 000	-892 000	0
Avsetning til bundne investeringsfond	1 617 385			729 191
Bruk av bundne investeringsfond	-729 191	-730 000		-1 025 643
Avsetning til ubundet investeringsfond	60 148	54 000		1 769 198
Bruk av ubundet investeringsfond	-1 760 000	-1 760 000		
Dekning av tidlige års udekket beløp				
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-1 618 019	-3 243 000	-892 000	1 472 747
Fremført til inndekning i senere år(udekket beløp)	0	0	0	0

Investeringsregnskapet viser en del avvik mellom regnskapsførte utgifter og revidert budsjett for 2022 på enkelte prosjekt. Dette er vanskelig å treffe helt når investeringsprosjektene går over flere år.

Tilskudd fra andre gjelder tilskudd og dugnad vedr. båtbyggerverkstedet, tilskudd til kunstgressbanen, tilskudd til ladestasjon el-biler og tilskudd til stiprosjekt Namsen.

Det er i år solgt eiendommer for nesten 1,9 millioner.

Bruk av lån er litt mindre enn budsjettert, da det ikke var behov for hele beløpet for å gå i balanse. Når det gjelder lån til videre utlån (startlån) så ble det opprinnelig budsjettert med utlån på 4 mill. Vi så i løpet av året at utlånene ikke ville bli så store og regulerte ned beløpet til 1 million. Det viste seg så at det ble innvilget et stort lån på slutten av året slik at budsjettet ble overskredet. Nytt låneopptak til videreutlån i 2022 var på 2 mill som gikk til finansiering av disse utlånene.

Avsetning og bruk av bundne investeringsfond gjelder mottatte ekstraordinære avdrag videreutlån som vi skal benyttet til nedbetaling av våre innlån til videreutlån.

Bruk av ubundne investeringsfond, gjelder avsatte midler i 2021 til del finansiering av kunstgressbanen.

Overføring fra drift gjelder finansiering av egenkapitalinnskudd KLP.

5. Balansen

(Tall i 1000)

Balansen	Regnskap 2022	Regnskap 2021
<i>Faste eiendommer og anlegg</i>	581 293	583 059
<i>Utstyr, maskiner og anlegg</i>	18 690	17 177
<i>Utlån</i>	22 863	24 403
<i>Aksjer og andeler</i>	46 306	45 612
<i>Pensjonsmidler</i>	447 958	439 506
<i>Anleggsmidler</i>	1 117 108	1 109 758
<i>Kortsiktige fordringer</i>	31 919	32 169
<i>Premieavvik</i>	14 112	28 125
<i>Kasse, bank</i>	82 187	84 113
<i>Omløpsmidler</i>	128 218	144 407
SUM EIENDELER	1 245 326	1 254 165
<i>Disposisjonsfond</i>	47 857	50 452
<i>Bundet driftsfond</i>	21 854	23 628
<i>Ubundne driftsfond</i>	207	1 907
<i>Bundne investeringsfond</i>	1 617	729
<i>Regnskapsmessig mindre forbruk</i>	0	0
<i>Udekket investeringsregnskapet</i>	0	0
<i>Kapitalkonto</i>	247 474	265 747
<i>Endring i regnskapsprinsipp</i>	-2 972	-2 972
<i>Egenkapital</i>	316 037	339 491
<i>Pensjonsforpliktelser</i>	463 313	437 242
<i>Andre lån</i>	419 054	424 810
<i>Langsiktig gjeld</i>	882 367	862 052
<i>Annen kortsiktig gjeld</i>	46 921	52 622
<i>Kortsiktig gjeld</i>	46 921	52 622
SUM GJELD OG EGENKAPITAL	1 245 326	1 254 165

Endring i aksjer og andeler gjelder egenkapitalinnskudd KLP, liten endring Gusli skog samt avvikling av Grong eiendom as.

Både kortsiktige fordringer og gjeld er endret fra 2021 til 2022, noe som er helt naturlig. Premieavviket er redusert mye fra 2021 til 2022. Dette skyldes bruk av premiefondet KLP. Dette vil medføre en redusert utgiftsføring ved amortiseringen over de kommende 7 årene.

6. Utfordringer

For Grong kommune vil både økonomi og rekruttering av fagpersonell bli den største utfordringen i nær fremtid.

Vi ser at selv med et år som 2022, med en god del ekstra bevilgninger på ulike områder, så må det brukes av fond for å ha et regnskap i balanse. Vi må bruke 2,6 millioner av oppsparte midler for å klare dette, og det er ikke bærekraftig selv med kort tidshorisont.

Vi har budsjettert med langt større bruk av fond, så resultatet er ut ifra budsjett 2022 et godt resultat. Samtidig ser vi at utgiftene på flere områder er langt større enn hva budsjetttrammene var i utgangspunktet. Hadde vi klart en drift innenfor rammene, så hadde resultatet i år gitt overskudd og avsetning til fond i stede.

I denne meldingen er overforbruk forklart på avdelingsnivå, så redegjørelse for hvorfor er forholdsvis forståelig. En stor utfordring er at vi ikke har vært gode nok til å rapportere underveis på prognose for årsresultatet. Siste reguleringen var i november og det er for store avvik mellom det tidspunktet og resultatet for 2022.

Derfor er det iverksatt tiltak på sektornivå for å sikre at dette blir bedre gjennomført i 2023. Dette innebærer ledersamling med dette som tema, jevnere rapportering på enkelte sektorer og ikke minst plan for opplæring der dette er meldt som behov. Vi ser blant annet at forståelsen for systemet mellom budsjettering, regnskapsrapporter og reguleringer, er vanskelig for enkelte.

I tillegg kartlegges det muligheter for andre rapporteringssystemer som gjør forståelsen og bestillingen bedre.



Men det løser ikke rammetildelingen og de utfordringer det gir. De ekstra midlene som kom i 2022, er midler vi ikke kan forvente å få fremover. Koronatilskudd vet vi ikke vil komme, og tilskudd for å dekke de økte utgiftene på oppvekstreform er usikre. I tillegg ser vi at den økonomiske situasjonen i Norge er på vei til å snu med økte renter og flere bedrifter som har vanskeligere forhold. Det tror vi vil påvirke skatteinntekten og derav kan de gode tallene vi hadde siste år snu til å kanskje

bli lavere enn prognosene. Alt dette utgjør mange millioner, og det må vi ha med når vi vurderer den økonomiske situasjonen.

I tillegg har vi fått midler for bosetting av flyktninger, men her påløper det også en klar økning i utgifter, noe som vil også bli mer merkbart med tiden. At bosettingen kom såpass sent på året, gav derav økte inntekter og ikke så store utgifter for 2022, men utgiftene vil øke med tiden.

Så er det en usikkerhet på lønnsoppgjøret i 2023. Det er et mellomoppgjør, men med stor inflasjon, økte utgifter og klare krav om reell lønnsvekst, må vi være forberedt på ett lønnsoppgjør som kan påvirke resultatet for 2023. Dette er noe som i utgangspunktet den enkelte sektoren må ta som ett av innsparingselementene, men blir det på mellom 5-6% vil det få store konsekvenser for driftsnivået.

I tillegg ser vi at Norges bank fortsetter å heve renten, og analytikere spår høy rente minimum ut 2024. Med våre lån som har utgått fastrenteavtale, samt nye investeringer, vil det påvirke rammene for våre ressurser med flere millioner. Samtidig må det gjøres investeringer for å sikre både forsvarlig

drift i et lengre perspektiv, innfri krav i lov og avtaleverk som blålysbygget, men også for å effektivisere slik at med tid vil det være lønnsomt økonomisk med slike investeringer. I nær fremtid omhandler det ombygging av helsefløy, IKT systemer særlig innen helse og omsorg, men også utviklingsprosjekter som sentrumsutvikling.

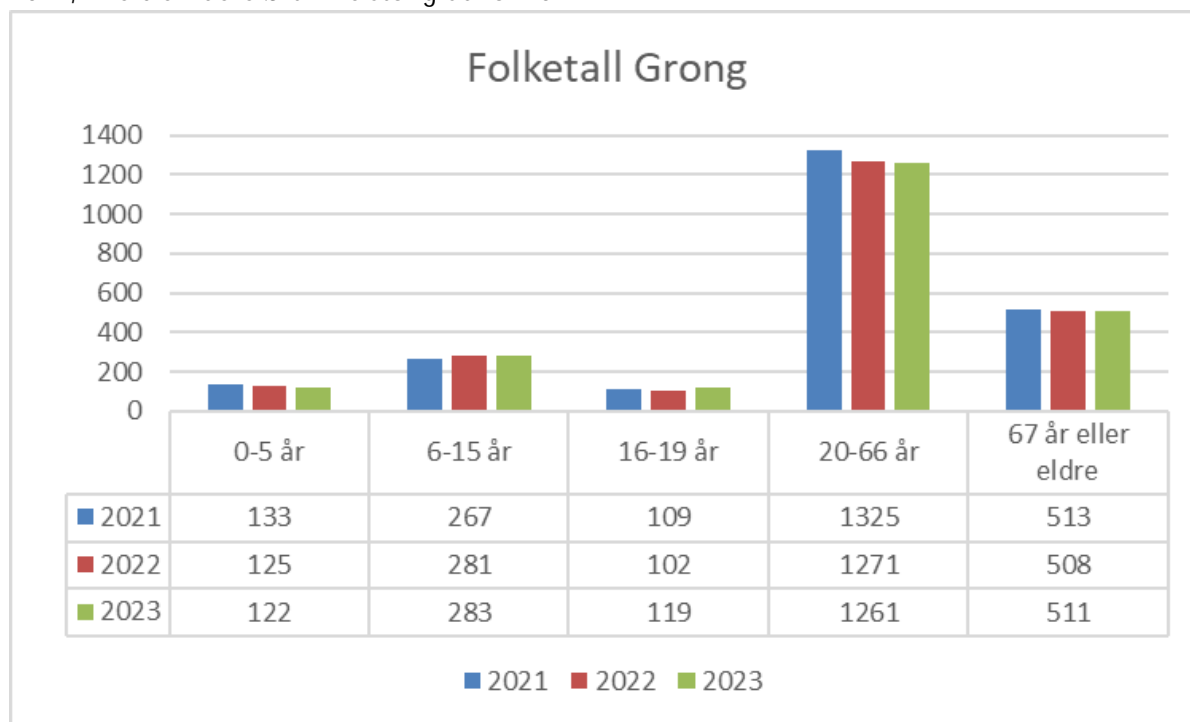
Vi må derav iverksette tiltak, slik at vi er best mulig rustet for å imøtekomme disse økonomiske utfordringene. Administrasjonen må få identifisert avvik mellom regnskap og budsjett så tidlig som mulig og finne/iverksette konkrete og effektive tiltak sammen med politisk nivå så tidlig som mulig, slik at en også får effekter før avvikene blir for store.

Så vil dette også medføre valg som ikke er ønskelige, og vil også avstedkomme reaksjoner blant innbyggere. Særlig tror jeg at det vil komme i grenselandet mellom lovpålagte tjenester og tjenester som er forebyggende eller av kategorier som skaper boglede. Dette er vanskelige valg, da flere «ikke lovpålagte oppgaver» vet vi vil gi effekter over tid. Eller sagt på en annen måte, en kan spare seg til fant. Men når en står i valget mellom å ikke kunne innfri lovpålagte tjenester og andre oppgaver, er det egentlig ikke noe valg. En kan ikke nekte tjenester til innbyggere og andre med lovmessige rettigheter med begrunnelse i økonomi/budsjett. Da må det dessverre gå ut over andre områder som omhandler ikkepålagte oppgaver.

Da kommer vi over til et tema som ofte kommer opp i diskusjoner rundt dette tema. Reduksjon av slike tjenester vil føre til fraflytting og færre innbyggere.

Da en stor del av rammetildelingen er baser på innbyggertall og demografi pr 1. juli året før, påvirker dette direkte og raskt å budsjettpremissene.

Befolkningsutviklingen førte til et fall fra 2347 beboere januar 2021 til 2287 i januar 2022. I januar 2023 har det stabilisert seg, og vi fikk en økning fra 2287 til 2296 beboere i januar 2023. Det har i all hovedsak sammenheng med 32 bosettinger, men også at den negative netto flyttingen som skjedde i 2021, ikke ble videreført i like stor grad for 2022.



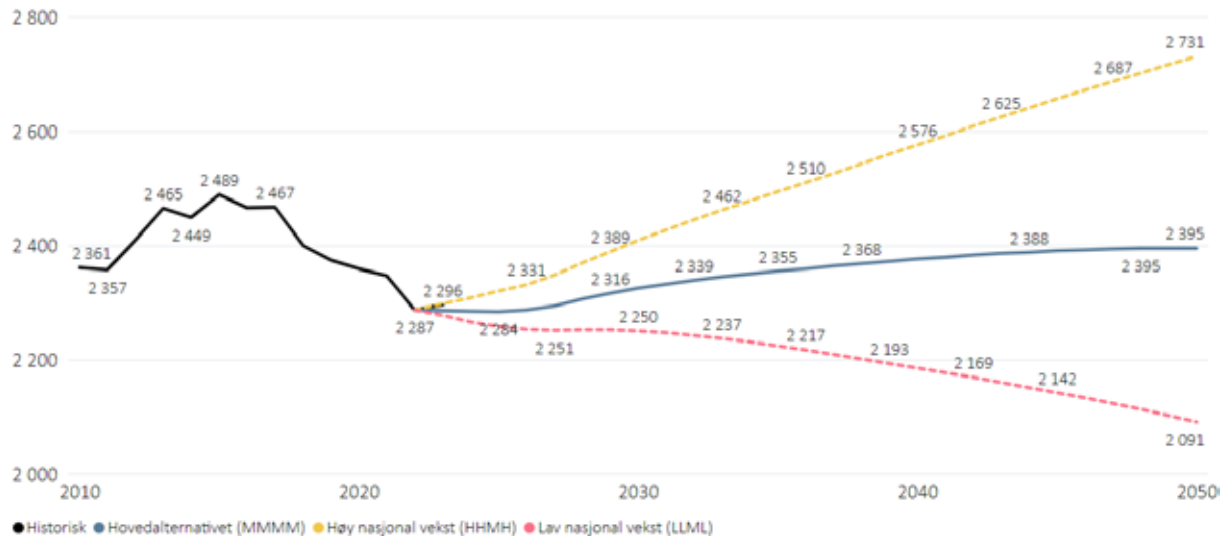
I 2021 hadde vi 22 fødte med tilhørighet til Grong, mens i 2022 falt tallet til 17. Gjennom de 6 siste årene har det vært 4 år med 12-19 fødsler, og to år med 22-25 fødsler. Det gir et snitt på litt over 18 fødsler, og ligger da noe lavere enn snittet administrasjonen har benyttet tidligere i forhold til

vurdering av tjenestebehov frem i tid.

Befolkningsutviklingen over tid har uansett vært redusert, og da særlig fra tiden med stort omfang av bosetting, men også før den tid. Fra 2010 har nedgangen vært på 2,8%, mens fra 2015 har det vært en nedgang på 7,8%.

Det å spå fremtiden er utfordrende, men når en sammenstiller prognoser fra SSB med historiske tall og utviklingstrekk, kan er se klarere nær fremtid.

Utvikling av befolkningen i Grong, historiske tall og prognoser fra SSB



Historikk viser et litt bedre resultat enn prognose på barn og unge under 22 år, samt en litt lavere vekst på innbyggere over 67 år. Om det er nok til å endre fremskrevne tall er usikkert i et lengre perspektiv, da det henger sammen med flere faktorer. Vi ser en mindre nedgang i ungdomsalder, men på den andre siden er fødselstallene lave og andel i barnehagealder er synkende. I forhold til eldre over 80 år er veksten litt lavere enn prognosert, men da alle prognoser uansett alternativ viser en klar økning deri nær fremtid, vil behovsprofilen fortsatt være slik at vi må forberede oss på mer ressursbruk i denne sektoren versus andre sektorer.

I tillegg ser en at innbyggere i yrkesaktiv alder følger prognose på lav vekst, noe som understøtter utfordringen med rekruttering til alle arbeidsoppgavene i en kommune.

Dette er ikke bare Grong som opplever, men de aller fleste mindre og mellomstore kommuner i distriktsnorge. Store kommuner med de tilbud som ligger der er pr i dag vinnere av den demografiske utviklingen.

Det gjør at vi står i en stor konkurranse om både hoder og hender. I tillegg er det lav arbeidsledighet som forsterker denne situasjonen, og som også gjør at store kommuner har rekrutteringsutfordringer på mange områder. I tillegg konkurrerer vi om de samme menneskene med både private og andre offentlige instanser. Om det er helseforetak, fylkeskommune/statsforvalter eller private aktører som trenger dyktige ingeniører og planleggere.

I Grong ser vi allerede denne utfordringen, og da særlig innenfor enkelte kompetansesstillinger. Vi har mangler fortsatt på teknisk side, sykepleiere, sosionomer, leger etc.

Det utfordrer oss ikke bare i forhold til tjenesteproduksjon, men også økonomisk. Vi har tjenester som er såpass grunnleggende at vi bare MÅ ha personell inn.

Det fører til kostbare ordninger med vikarinleie og utfordringer med å planlegge tilstrekkelig drift og tjenestetilbud over tid.

I tillegg har vi vært nødt til å redusere tjenesteomfanget. Dette være seg f.eks redusert åpningstid i

barnehage, forlenget saksbehandlingstid på NAV eller utsettelse av programmer på flyktningetjenesten når en ikke klarer å skaffe vikarer.

Så vet jeg at det etterspørres hva som gjøres. Eksempelvis har barnevern hatt en overkapasitet på en liten ressurs, slik at ved lengre permisjoner etc så opprettholdes drifta uten ekstra innleie. Det var en kalkulert risiko vi tok sammen med alle kommunene i ordningen, og de har i dag med ellers stabil drift, gjort at vi har en langt bedre produksjon enn hva vi kunne ha hatt med de fravær som har vært. Samtidig er dette gjort på flere avdelinger. På barnehage og skole har vi en bemanning som ligger over normkrav. Men når fraværet eller behovene er større enn dette, så gir det uansett slike utfordringer som vi har opplevd.

Enda mer av det samme vil heller ikke gi de samme resultatene. Forskning har vist til at noe økning i grunnbemanning er positivt, men å bare øke på med mer gir til slutt en motsatt effekt.

I tillegg må en da også ha med at disse også må rekrutteres, og som sagt er konkurransen sterkt da dette er på flere områder en nasjonal utfordring. Vi ser også at krav til lønn og andre godtgjøringer for stillinger i flere tilfeller blir såpass store at vi ikke kan gå inn på slike avtaler.

Høye kostnader sammen med begrensede ressurser i mindre kommuner gjør også at vi er sårbare på områder med enkeltpersoner/enkeltplasseringer som utfører viktige tjenester. Vi er ikke store nok til å ha god nok redundans i ressurser på områder som personal, økonomi, plan osv. Her er vi nødt til å finne samarbeidsmetoder med andre som gir mindre sårbarhet, men også gode modeller som gir gevinster for alle som deltar.

På våren 2023 vil det bli lagt fram en rapport der en har gjort en vurdering av sårbarheter i drifta på de ulike sektorene. Dette er en start på et større fokus på bruk av ROS som internkontroll, men også som et kommunikasjonsverktøy mellom politikk og administrasjon når budsjettpremisser skal legges.

Hvordan en kan styrke seg i denne konkurransen er vanskelig å finne gode løsninger på.

Dette har Bygdevekst tatt inn i seg.

Grong kommune har fått bli med i dette i et enhetlig samarbeid med de andre kommunene i indre Namdal. Der skal vi finne løsninger som vi vil prøve ut, og vi vil så få til forpliktende avtaler med staten slik at de kan bli med å tilrettelegge i form av ulike ressurser.

Det er søkt om deltagelse med bakgrunn i fire utfordringsområder:

- Folk – rekruttering
- Boliger
- Kommune som utviklingsaktør
- Forsøkskommuneordning

Dette har krevd og vil kreve en del jobbing, men vi både tror og håper at dette kan være en verktøykasse som bedrer utviklingen og kanskje kan gi oss en svak vekstrate over tid. Da kan utviklingen som vi se runder kanskje snu eller i det minste stabilisere seg.

Folkevekst i Grong i perioden 1998K1 til 2022K4



I tillegg er det jobbet parallelt med andre prosjekter som like gjerne kun vært del av dette. Blant annet «Hei, kom hit, bli her» sammen med Overhalla og Høylandet, og pendlerkontor her i Grong. I forbindelse med pendlerkontor er det også inngått et samarbeid om et forskningsprosjekt der Grong kommune er prosjekteier, men i tett samarbeid med Åfjord kommune og regionrådet på Fosen og i Namdal. Der er Nord Universitet prosjektleder og har sammen med SINTEF oppgave i selve forskningen. Trøndelag fylkeskommune er også deltager gjennom kompetanse, men også på tilskuddssiden gjennom Forskningsfondet.

I tillegg har Ordfører og næringskonsulent opprettet struktur for tett kontakt med lokalt næringsliv for å bedre utnytte ressurser og bistå hverandre for å skape bedre utvikling.

Sammen med plan og utvikling er dette bare noe av de utviklingstiltak en gjør for å skape vekst og aktivitet. I tillegg kommer alle utviklingstiltak ute i avdelingene som både bedrer og effektiviserer tjenester.

I dette kan det også ligge muligheter for en enklere og mer effektiv drift av kommunene.

Oppgaveporteføljens omfang sammen med tilgjengelig ressurstilgang både i dag og for fremtiden, gjør at behov for mer effektive tjenester er helt nødvendige.

I tillegg ser vi at krav til kommunene på for eksempel internkontroll, men også tjenesteproduksjon gjennom ulike tilsyn, setter større krav til både systemer og omfang. Eksempelvis mener en å se at fordelene med en mindre kommune på områder som oversikt, enklere kommunikasjonslinjer og fleksibilitet, overskygges av krav som er de samme til store bykommuner som Grong. Når også lovverk setter begrensninger på hvordan en skal kunne løse utfordringene i fellesskap med andre kommuner, blir dette for stor grad av detaljstyring av kommuner som i prinsippet skal ha mulighet til stor grad av selvstyre.

Gjennom et frikommuneforsøk, kan en få kanskje testet ut enklere og bedre måter å drifte på både som enkeltkommune og i samskaping med andre kommuner. Selvsagt innenfor de rettmessige krav innbyggere og andre har til tjenester, men mer basert på tillit mellom kommuner og stat på hvordan dette løses.

Her kan prosjektet en jobber med om felles legetjeneste i indre Namdal og muligheter for å utvikle mer samskaping med helseforetaket være en arena der en kan få dette testet ut.

Samtidig må en også jobbe internt i kommunal tjenesteproduksjon for å effektivisere og bli bedre samtidig på kvalitet.

Det er ikke tvil om at i et visst omfang er digitalisering løsningen, men endring i tjenesteproduksjon og prioritering må gjennomføres i et større omfang enn hva



digitalisering kan bidra med på alle områder. I tillegg ser vi også en utvikling av priser på slike tjenester som øker i takt med etterspørsel. På lisenser vi vi at det er en stor økning bare de siste årene. Da er det viktig at slike anskaffelser også gir gevinster, og ikke minst at disse gevinstene hentes ut i en planmessig struktur.

Fortsatt er vi for ofte på «kjekt å ha» løsninger som kan gi gevinster, men for dårlige til å hente disse ut i full skala. En må vurdere om anskaffelsen kan gi gevinster og om en kan og er klar for å gjøre de grep som må til for å realisere disse. Da må en ha evnen til å ta vanskelige grep som påvirker både arbeidshverdag og kanskje også menneskelige ressurser.

I tillegg bruker en for lite ressurser til kartlegging av behov og behovsvurdering av produktene. Hvilke behov har vi, og dekkes disse av tilbudte produkt? Er systemene tilstrekkelig fleksible og tilpasset vårt behov? Kan de ulike produktene samhandle og kommunisere på en slik måte at det gir effektiv drift og ikke bare genererer meroppgaver på grunn av dårlig integrasjon? Hvordan er arkitekturen med tanke på opplæringsbehov – intuitivt og selvforklarende eller stort og intrikat med stort opplæringsbehov? Er organisasjonen klar til endring og utvikle arbeidsprosesser slik at effektene kan hentes ut?

Gjør de ikke dette kan det bli dårlige løsninger, og vi trenger ikke gå lengre enn til et regionalt prosjekt innen helse og omsorg før en kan se at selv store aktører finner denne øvelsen vanskelig.

For Grong kommune som arbeidsplass vil vi se nærmere på hverdagsinnovasjon/medarbeiderdrevet innovasjon blir et verktøy for både effektivisering, men også gi mulighet for å levere kvalitative gode tjenester samtidig med effektivisering. Vi har startet gjennom å utdanne noen endringsagenter, men vi må finne veier for videre prosess til å kunne få dette på plass som en del av organisasjonsutviklingen i lys av leder/medarbeiderutviklingsprogrammet og vår verdiplakat. Kommunedirektøren mener at vi må finne metoder for å bedre utnytte den kompetanse og de ressurser som ligger i den enkelte for å skape den sterkt nødvendige utviklingen vi trenger, og de endringsprosesser som må til for å realisere dem.

Samtidig er en klar over at endring vil skape uro, og da særlig overfor den enkelte ansatte som må kanskje endre både arbeidsmetoder, arbeidsplass og tilhørighet i organisasjonen. Det vil også utfordre hvordan ledere utøver sitt lederskap, og det vil kreve nye forventningsavklaringer på oppgave og ansvarsfordeling.

Der må den strategiske ledelsen jobbe tett med sine medarbeidere og tillitsvalgte for å kommunisere

tidlig ut behov og identifisering av utfordringer.

Samtidig må vi fortsette jobben med verdiene, og skape samt implementere kultur for samskaping i alle avdelinger. Ikke minst mellom avdelinger, særlig der begrensede ressurser gir potensialet for tilspissing av interessekonflikter og ressurskonkurranse.

Vi må også tilpasse oss de ytre rammene som påvirker vår drift. Kommunestyret har vedtatt at vi skal styrke vår innsats på å søke ut ressurser til for eksempel utviklingsprosjekter. Pr skrivende stund er ikke rekrutteringen klar, men har stor tro på at vi finner riktig kandidat her.

Bærekraftig utvikling er en rammefaktor vi har fått stor plass i kommuneplanens samfunnsdel. Del av dette er bærekraftig ressursbruk som omtalt her, men også klima og energibelastning.

I 2023 vil ferdigstilling av klima- og energiplanen ferdigstilles, og vil da gi en retning for det videre arbeidet på dette området.

Når vi snakker om ytre rammer, er det umulig å ikke tenke på det en nå ser i Ukraina og Russland sine krigshandlinger der. De utfordringer en ser der påvirker oss både praktisk, men også emosjonelt.

I 2022 mottok vi 32 bosettinger, og allerede i 2023 er det nå mottatt 15 nye.



KRAFT I ELVER OG FOLK

Det gir oss også noen utfordringer, og da særlig på boligsiden. Selv med en stor boligportefølje er dette blitt en ressursknapphet. Vi er avhengige av private hjelper oss med å finne gode alternativer der det er en god

balanse mellom praktisk løsning av hverdagen og kostnad.

I tillegg kommer disse til Grong uten noe særlig av ressurser, og de må ha dette tilført for å kunne leve anstendig. Både i form av råd/veiledning/opplæring, men også økonomiske midler. Dette ser vi påvirker både prioritering av arbeidsoppgaver slik at noen andre oppgaver må settes mer ut i tid, samt at en ser det allerede på regnskapene til noen avdelinger.

Her er vi også avhengig av at arbeidsgivere ser de ressurser som bor i disse menneskene slik at de får mulighet til å bli selvstendige Grongninger uten behov for stønad for å leve et fullt og verdig liv her i Grong.

7. Likestilling – tilstandsrapport og tiltak

For alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med over 50 (20) ansatte, gjelder en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg. Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Gjennom Grong kommunes innrapportering til KS (PAI), mottar Grong kommune en statistikkpakke hvert år.

Statistikkpakke inneholder sentrale opplysninger om lønn, fravær og sysselsetting i enkeltkommuner. Når man mottar en statistikkpakke med tall for egen kommune, kan man sammenligne egne tall med tall for alle kommuner. Statistikkpakken legges frem for arbeidstakerorganisasjonene hvert år, bl.a. som grunnlagsinformasjon i lokale forhandlinger og andre drøftinger. Det legges frem enkelte data fra statistikkpakken i Årsmeldingen. Mer detaljert informasjon er derfor tilgjengelig.

Kartlegging – tilstandsrapport, jfr. bokstav a)

Kartlegging av ufrivillig deltid

Tabell 1- Ansatte fordelt på stillingsstørrelse per ansatt og kjønn i Grong kommune. Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f.eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50 % bli tilordnet gruppen 50 - 74,9 %. Gjennom Innkjøp av modulen Visma Kompetanse vil Grong kommune i løpet av 2023, kunne innhente mer detaljerte opplysninger om ufrivillig deltid.

Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse. Tall per 01.12 i de enkelte år:

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2020		2021		2022	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	79	18,2	78	19,1	81	20,0
	Kvinner	34	11,1	37	12,5	38	12,8
	Menn	45	35,4	41	36,3	43	40,6
25 - 49,9%	Kvinner og menn	34	7,9	31	7,6	31	7,7
	Kvinner	27	8,8	24	8,1	25	8,4
	Menn	7	5,5	7	6,2	6	5,7
50 - 74,9%	Kvinner og menn	63	14,5	48	11,7	54	13,4
	Kvinner	49	16,0	40	13,5	45	15,1
	Menn	14	11,0	8	7,1	9	8,5
75 - 99,9%	Kvinner og menn	84	19,4	83	20,3	72	17,8
	Kvinner	71	23,2	70	23,6	64	21,5
	Menn	13	10,2	13	11,5	8	7,5
100%	Kvinner og menn	173	40,0	169	41,3	166	41,1
	Kvinner	125	40,8	125	42,2	126	42,3
	Menn	48	37,8	44	38,9	40	37,7

Oversikt over heltid og deltid i Grong kommune per 01.12.2022:

Sektor	Heltid/deltid	Stillinger			Gjennomsnittlig størrelse på stilling	Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren						
Alle	Alle	530		53%		69%	404	278	
	Deltid	391	74%	36%	59%	47%	237	111	
	Heltid	139	26%	100%	41%	100%	167	168	
Administrasjon	Alle	38		58%		64%	34	22	
	Deltid	27	71%	40%	65%	45%	22	10	
	Heltid	11	29%	100%	35%	100%	12	12	
Undervisning	Alle	117		61%		76%	94	72	
	Deltid	84	72%	46%	59%	59%	55	33	
	Heltid	33	28%	100%	41%	100%	39	39	
Barnehager	Alle	62		68%		74%	57	42	
	Deltid	36	58%	45%	53%	50%	30	15	
	Heltid	26	42%	100%	47%	100%	27	27	
Helse/pleie/omsorg	Alle	174		55%		64%	150	96	
	Deltid	133	76%	41%	71%	49%	107	52	
	Heltid	41	24%	100%	29%	101%	43	43	
Samferdsel og teknikk	Alle	27		25%		56%	12	7	
	Deltid	26	96%	22%	75%	42%	9	4	
	Heltid	1	4%	100%	25%	100%	3	3	
Annet	Alle	112		36%		41%	99	40	
	Deltid	85	76%	15%	71%	16%	70	11	
	Heltid	27	24%	100%	29%	100%	29	29	

En ansatt kan ha flere stillinger. Om en ansatt har stillinger i flere sektorer, vil vedkommende telles i hver av disse sektorene. Derfor kan summen av ansatte over sektorene være høyere enn antall ansatte.

Stillingsstørrelse per ansatt er antall årsverk arbeidet i sektoren, delt på antallet ansatte i sektoren. Har en person flere stillinger i sektoren, teller alle med i stillingsstørrelsen. Årsverk disse ansatte yter i en annen sektor eller annen kommune tas her ikke med i beregningen av stillingsstørrelsen.

Lønnskartlegging

Tabell 2 - tall pr. 1.12.2020, 1.12.2021 og 1.12.2022:

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn.

Justert for	Årstall					
	2020		2021		2022	
	Kvinner månedfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedfortjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	91,2	92,1	89,3	90,1	89,4	90,6
Alder	91,2	92,1	89,3	90,1	89,4	90,6
Stillingsgruppe	96,3	98,4	97,1	98,9	96,2	98,4
Stillingskode	100,0	100,1	101,9	101,2	97,7	97,5
Utdanning	94,2	95,6	97,2	96,5	92,7	93,3

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Analyse, tiltak og rapport, jfr. bokstav b) – d)

Aktivitetsplikt betyr at man skal jobbe målrettet, planmessig og aktivt med å iverksette tiltak for å oppnå likestilling og hindre diskriminering. Aktivitetsplikten skal m.a.o. fremme lovens formål, bl.a. bidra til å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne og fremme universell utforming i de virksomheter som loven omfatter. Vurderingen av risiko og hindre skal gjøres på følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv

Dette er ikke en uttømmende liste og arbeidsgiver kan gjerne vurdere andre områder. Et område som nevnes i forarbeidene som aktuelt å se på, er hvem som får tilgang til kompetansehevende tiltak.

Rapporteringsplikt er en plikt til å rapportere om de tiltakene man setter i gang, med krav om å rapportere om gjennomførte og planlagte tiltak i årsberetning eller årsbudsjett. Rapporteringsplikten hjemles i regnskapsloven og kommuneloven, på tilsvarende måte som for kjønnslikstilling.

Lokale analyser, tiltak og rapporter:

I 2022 ble 10-faktor medarbeiderundersøkelse gjennomført for alle ansatte i Grong kommune. 336 skjema ble utsendt og 230 skjema ble besvart, total svarprosent på 68,5 %. Undersøkelsen ble gjennomført på alle avdelinger og oppdelt i henhold til organisasjonsstrukturen. Resultatene er tatt ned på avdelingsnivå og skal arbeides med i henhold til handlingsplan under.

10-FAKTOR Organisasjonsenhet

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)

Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

FAKTOR	10-FAKTOR	Grong	Organisasjonsenhet
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.2	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	3.9	4.0
6. Rolleklarhet	4.2	4.2	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.4	3.7
8. Fleksibilitetsvilje	4.4	4.4	4.5
9. Mestringsklima	4.1	4.1	4.2
10. Prososial motivasjon	4.7	4.7	4.7

Kolonnen 10-Faktor er samlet resultat for hele Grong kommune. Som er lik kolonnen Grong. Organisasjonsenhet er en kolonne som viser et gjennomsnitt i KS område på kommunenivå.

Viser også til gjennomført leder- og medarbeiderutviklingsprosess – 2021 – 2022. Her ble det arbeidet med opplæring av ledere. I tillegg ble det gjennomført en prosess med å nedfelle en ny organisasjonskultur for Grong kommune. Ny organisasjonskultur synliggjøres i ny Verdiplakat for Grong kommune – Sånn gjør vi det i Grong kommune:



Sånn gjør vi det i Grong kommune!

Vi er åpne for det som er nytt

- Vi er nysgjerrige og samarbeider på tvers i en åpen organisasjon
- Vi utnytter mangfold og ulikhet til å utvikle oss
- Vi er fleksible, brukerorienterte og leter etter nye måter å gjøre ting på
- Vi kommuniserer åpent og tydelig, og med respekt

Vi gir og gjør oss fortjent til tillit

- Vi er faglig oppdatert, og innenfor våre rammer utfører jobben vår med integritet og stolthet
- Vi tør å gi og få tydelige forventninger og tilbakemeldinger
- Vi har rom for å feile, men tar ansvar for våre feil og lærer av dem
- Vi stoler nok på hverandre til at vi tør å være kritiske og utfordre

Vi er ansvarlige

- Vi tenker og handler helhetlig innenfor gjeldende rammer, til det beste for hele kommunen og de rundt oss
- Vi er lojale og framsnøkker hverandre og arbeidsplassen vår
- Vi opptrer profesjonelt i møte med brukere, innbyggere og publikum
- Vi spør om hjelp når vi trenger det, og strekker oss langt for å hjelpe hverandre

Vedtatt i administrasjonsutvalget 15.06.2022

I Årsbudsjett 2023, Handlingsplan for 2023, fremgår følgende plan for 2023/2024 for oppfølging av arbeidet med ny organisasjonskultur og 10-Faktor medarbeiderundersøkelsen:

1. Vår nye verdiplakat – Sånn gjør vi det i Grong kommune, skal prege utviklingsarbeidet i mange år og vil være verdier som Grong kommune og alle avdelinger, alle ledere og ansatte skal måles opp imot.
2. 10-faktor-undersøkelsen benyttes for å ha søkelys på rette utviklingsområder. Avdelingene foretar en analyse, som også inkluderer verdiplakaten, av hvilke områder som skal ha prioritet fremover. Analysen må ha lokal forankring på avdelingsnivå (trepartssamarbeid). I tillegg kan det være nyttig med egne avdelingsmøter (først og fremst informasjon) for å bedre forankringsarbeidet.
3. Med bakgrunn i 10-FAKTOR og verdiplakat legges avdelingsvis tiltak inn i handlingsplaner for 2023.
4. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres innen 01.04.2023 (oppstart av utviklingsarbeidet på individnivå). Mal med utgangspunkt i 10-faktor
5. Brukerundersøkelser gjennomføres i 2023 – gjennom Bedrekommune.no – april til juni 2023. Opplæring av ledere m.fl. må foretas. Resultatene av brukerundersøkelser danner et videre grunnlag for vurdering av vårt tjenestetilbud.
6. Evaluering – justering foretas høsten 2023 (da er vi også inne i normal prosess, slik at mål og tiltak kan legges inn i handlingsdelen under Årsbudsjettet for 2024).
7. Felles for ovennevnte punkter inkluderer bruk av lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Det må fortsatt arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2023

I denne sammenheng kan det trekkes frem Grong kommunes deltakelse i et eget program som omhandler kvalitet i tjenestene med hovedfokus på heltid-/deltidsutfordringene. Programmet er i regi av KS og KS Agenda og innebærer gode prosesser med mål om økt bevisstgjøring overfor ledere og ansatte hva heltid betyr for god kvalitet på Grong kommunes tjenester. Økt grad av heltid er et tverrsektorielt program som omfavner alle sektorer. Utfordringen er å skape engasjement innenfor alle sektorer for dette programmet. Programmet ble avsluttet i 2022. I forlengelsen av dette planlegges kartlegging av uønsket heltid i 2023/2024. Denne kartleggingen skal foregå gjennom kartlegging av kompetanse for alle ansatte, men også kartlegge ønske om utvidet stilling (Visma Kompetanse).

8. Etikk

Kommunestyret vedtok i mai 1996 kommunens etikkreglement. Dette ble revidert administrativt i 2009. I tillegg har Grong kommune en egen prosedyre for varsling, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser som lovfester arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i egen virksomhet, jf. AML § 2 A-1. Både etikk- og varslingssystem, er en del av introduksjonsopplæringen for alle nye ansatte i Grong kommune. De samme prosedyrer gjelder også for politikerne.

Jfr. Handlingsplanen for 2023 skal vi øke forståelsen av vår egen organisasjonskultur og kompetansen på arbeid med kultur og ikke minst peke ut retning på hvordan vi ønsker at kulturen skal utvikle seg, jfr. ny verdiplakat. Rett kultur er et viktig virkemiddel for å oppnå høy etisk standard. Lederutviklingsprogrammet avsluttes i 2022, men arbeidet med å bygge ny kultur i organisasjonen har et lengre tidsperspektiv (3-5 år).

9. Diskriminering

Diskrimineringsombudsloven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter. Videre hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. I 2011 vedtok kommunestyret ny Arbeidsgiverstrategi (k.sak 43/11), der nevnte elementer er betydelig vektlagt i kommunens målsettinger, særlig fremgår dette i kap. 7 Kompetanse og rekruttering.

9.1 Mangfold og likestilling

Et godt omdømme, bevisst markedsføring og offensiv annonsering vurderes å være viktige faktorer i rekrutteringsarbeidet. Å stimulere til utdanning innenfor kommunens fag- og tjenesteområder inngår i rekrutteringsarbeidet. Å legge til rette for sterke og utviklende fagmiljøer er av like stor betydning. Grong kommune ønsker et mangfold i organisasjonen, og kommunen ønsker kvalifiserte søkere uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming og etnisk og kulturell bakgrunn. Grong kommune markedsfører kommunen som en god arbeidsplass med spennende arbeidsoppgaver.

Tiltak:

- Rekruttering av medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn. Synliggjøre at Grong kommune ønsker søkere med fremmedkulturell bakgrunn til alle stillinger

Kontinuerlig vurdering ved hver utlysning og ansettelse.

9.2 Seniorpolitikk

Seniorpolitikk er en integrert del av den generelle arbeidsgiverstrategien. Grong kommune har ingen særskilte tiltak utover det som fremkommer av tariffavtalen eller arbeidsmiljøloven. Hovedinntrykket er at ansatte står lengre i arbeid, enten i full ordinær stilling eller i en kombinasjon av arbeid og pensjon. Planlagt og strukturert kompetanseutvikling vil være viktig for å beholde arbeidstakere lengre i arbeidslivet.

10. Internkontroll

Fra og med 2021 trådte i kraft en ny internkontrollbestemmelse, jfr. kommuneloven § 25-1. Bestemmelsen oppstiller en plikt for kommuner og fylkeskommuner til å ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Det vil si kommunens systematiske arbeid med å sikre at lov- og forskriftskrav, faglig standard og mål oppnås, og hindre feil og mangler i kommunens arbeidsprosesser. KS skisserer følgende suksessfaktorer for god internkontroll:

- Mer formalisert internkontroll
- Mer risikobasert internkontroll
- Bedre sammenheng mellom internkontroll og øvrig ledelse og styring

For å systematisere internkontrollarbeidet, benytter Grong kommune kvalitetsstyringssystemet Compilo. I Compilo er det følgende hovedelementer:

- Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergripende planer/dokumenter
- Avvikssystem. System for å avdekke avvik. Viktig at alle ansatte melder avvik fra lover/forskrifter og egne prosedyrer samt andre uønska hendelser. Inkluderer også varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg til Compilo vil det også være avvik knyttet til ulike systemer som benyttes på ulike sektor. Profil innenfor helsesektoren og Famac innenfor teknisk sektor. 7
- GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte
- Årshjul og ROS. I 2022 har Grong kommune kjøpt to tilleggsmoduler i Compilo som vil styrke vårt arbeid med internkontroll. Dette er Årshjul og ROS. Det er gjennomført opplæring på ledernivå 1. tertial 2022 og utvikling av bruken av modulene vil ha fokus resterende del av 2022. Modulen Årshjul skal gi en samlet oversikt over aktiviteter som skal gjennomføres i organisasjonen i løpet av et kalenderår. ROS gir en enkel, oversiktlig og visuell systematikk for risikoanalyse.

Avvik:

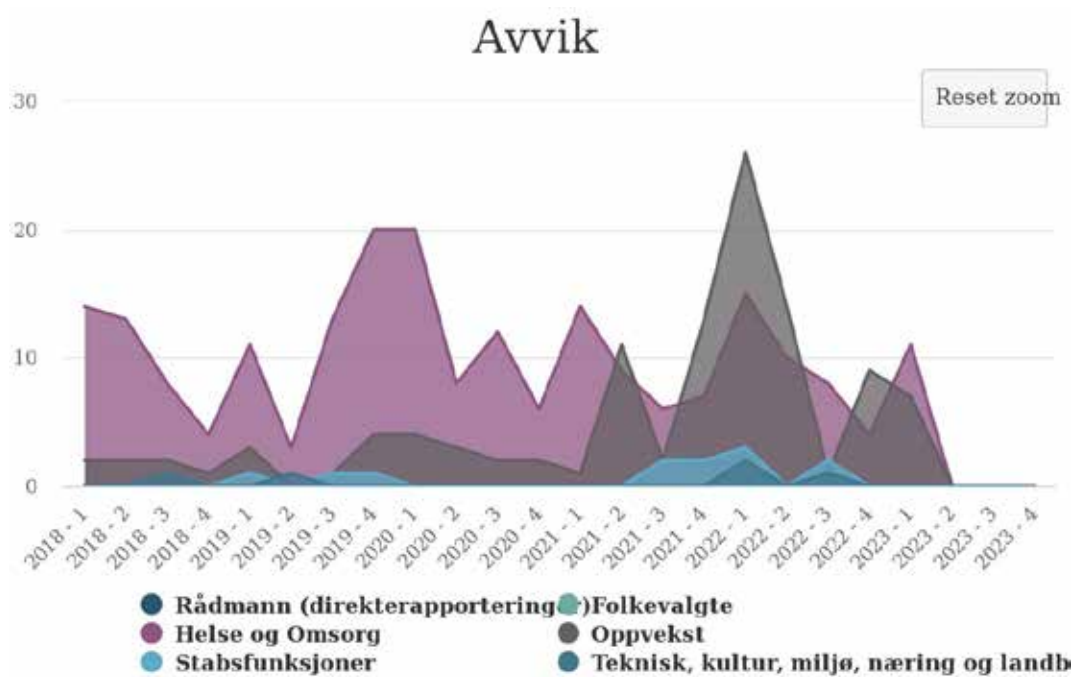
Avvik er en måte å utvikle våre tjenester på. Ved å rapportere om avvik bl.a. i Compilo, gis det innspill på områder som kan forbedres. Alvorlige avvik må håndteres raskt og kanskje må det finnes løsninger rimelig fort. Som alternativ til avvik, har vi også en løsning der alle ansatte kan fremme forslag til endring.

I Compilo er det lagt inn saksgang som gjør at dersom ikke nærmeste leder behandler meldte avvik, så blir avviket løftet oppover i systemet. Kommunens verneombud er også inne i systemet og ser på aktuelle avvik. I 2022 og 2023 har vi hatt særskilt fokus på å arbeide med risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS). Bl.a. gjennomføres ROS innenfor alle rammeområder med fokus på ulike utfordringer innenfor ordinær drift på alle avdelingene. Analysene vil lage et godt grunnlag for arbeidet med Årsbudsjett for 2024. Vi har fremdeles en vei å gå for å få utnyttet dette systemet enda bedre, bl.a. kan vi utnytte modulen årshjul bedre. Årshjul er en viktig del av internkontrollen, hvor vi lager gode oversikter og påminninger om repetitive aktiviteter.

I tillegg må det også sies at vi har flere systemer som er overlappende på avvikshåndtering, f.eks. Famac (teknisk) og Profil (helse- og omsorgstjenester). Namdal brann og redningsvesen har tatt i bruk systemet Bliksund for internkontroll på utstyr, mannskap/kompetanse og øvelser. Vi har i tillegg egne rutiner for internkontroll på andre områder som ikke omhandler økonomi, f.eks. vedrørende medikamenter. Alle slike rutiner er det enhetslederen som har ansvaret for å følge opp.

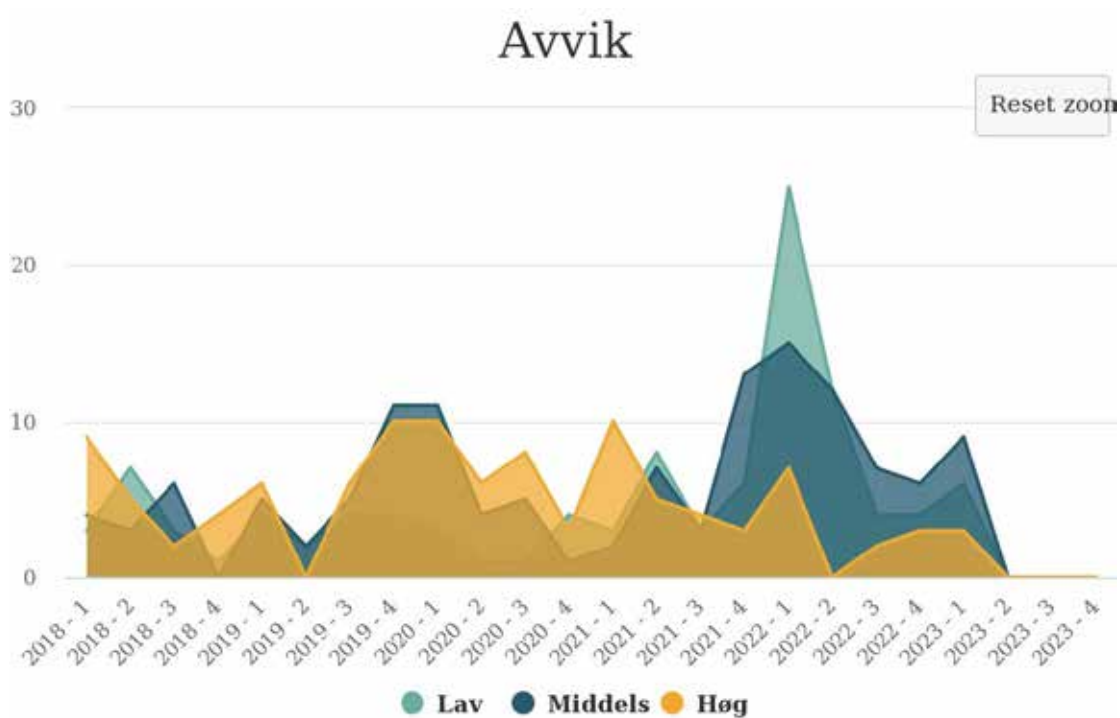
Nytt økonomisystem ble tatt i bruk f.o.m. 1.1.2017, dette har vært med på å bedre internkontrollen i forhold til økonomi. Systemet er bygd opp i forhold til at hver enkelt faktura må både attesteres og anvises, enkelte logiske kontroller i forhold til mva/mva.komp. er lagt inn og minsker feilføringer osv. I tillegg gir systemet en bedre mulighet for å se hvor fakturaene er i systemet til enhver tid slik at det skal være enklere å unngå for sein betaling. Det sendes også automatisk ut varsler til hver enkelt om at nå har vedkommende fakturaer liggende som skulle vært behandlet.

Oversikt over meldte avvik fordelt på sektorer i perioden 2018 - 2022:



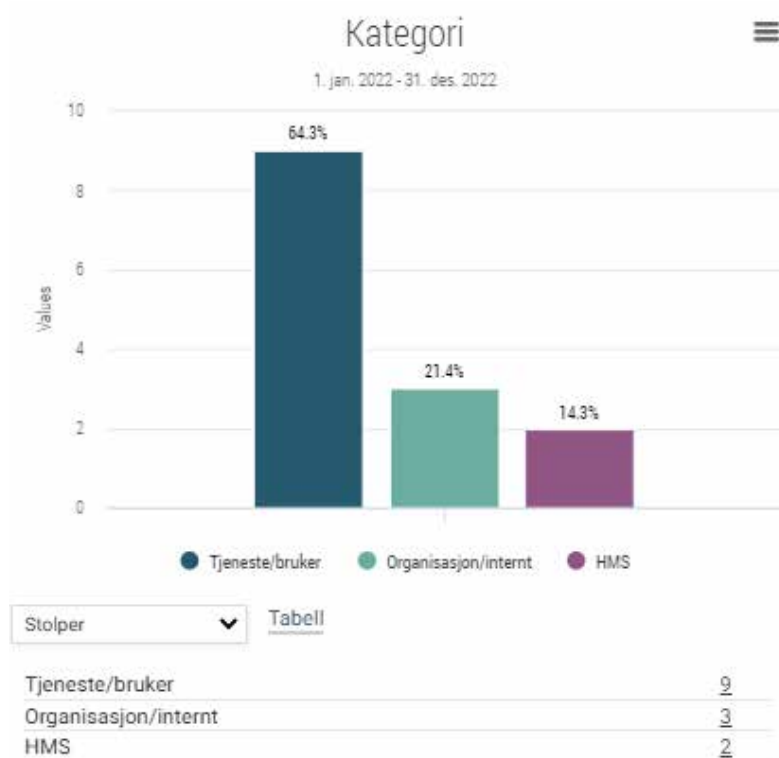
I 2022 ble det meldt totalt 108 avvik (59/57/67 avvik i 2019/2020/2021) – fremgår av totalt antall til rådmannen. Avvikene fordeler seg på henholdsvis på 44 avvik (47/46/36 i 2019/2020/2021) innenfor Helse og omsorg, 56 avvik (7/11/27 i 2019/2020/2021) innenfor Oppvekst, 3 avvik /1/0/0 i 2019/2020/2021) innenfor Teknisk m.fl og 5 avvik (3/0/3 avvik i 2019/2020/2021) innenfor Stabsfunksjoner.

Oversikt over meldte avvik fordelt på alvorlighetsgrader i perioden 2018 – 2022:

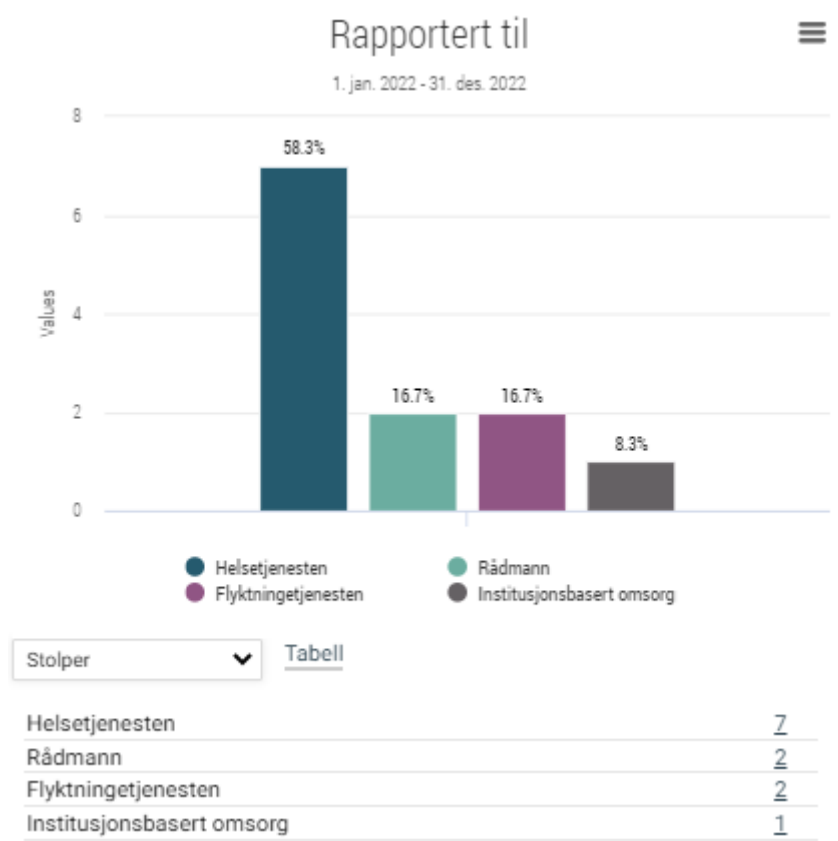


I 2022 ble henholdsvis 51 avvik med lav, 33 med middels og 24 med høg alvorlighetsgrad.

En nærmere analyse av avvikene i 2022 med høy alvorlighetsgrad viser følgende fordeling på hovedkategorier:



Videre er avvikene med høy alvorlighetsgrad rapportert til følgende enheter:



Alle avvik med høy alvorlighetsgrad er lukket. I systemet er det også mulighet for å gå inn å se på de ulike avvikene. Dette er en detaljanalyse som legges frem for Arbeidsmiljøutvalget.

Avvikene vil også bli kommentert på de ulike rammeområdene.

Kommunen har vedtatt et eget styringshjul, som skal følges i løpet av året. Dette ble sist endret i 2021. Dette er med på å holde fokus på internkontroll på mange områder ikke bare økonomi. Når det gjelder økonomi spesielt så viser styringshjulet hvilke rapporteringer som skal skje i løpet av året både i forhold til regnskap/budsjett, utviklingstiltak, hms, miljø osv. I 2022 ble styringshjulet en integrert del av kvalitetsstyringssystemet Compilo.

11. Avslutning.

Det er gledelig at forventet resultat ble bedre enn utgangspunktet for budsjett 2022. Det skyldes i stor grad inntekter som er kommet i løpet av året, og som en ikke hadde oversikt over ved budsjettarbeidets avslutning. I tillegg ser en også at det er påløpt større kostnader. Forventet reduksjon på ramme 2 er derav blitt mer utfordrende og overforbruket på ramme 3 gir nye utfordringer.

Derfor gjør ikke de økte inntektene større effekt enn hva resultatet vider. Samtidig er det jobbet godt ut i sektorer og avdelinger med å strekke de tildelte rammene så langt som mulig, og gir derav resultater. I kostravedlegget ser vi effekter på noen områder, mens utviklingen har gått motsatt retning på andre. Dette må klargjøres mer før budsjettbehandling for 2024.

Et mindre forbruk av avsatte frie fond er svært positivt med sikte på reduserte rammer og økte renter. Den økonomiske faren er derav ikke over og vi har behov for å iverksette flere tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi på lengre sikt.

I tillegg har vi tatt samfunnsansvaret og mottatt flyktninger fra både Ukraina og andre ordinære flyktninger. Ved årets start ble det budsjettet med 10, men status pr i dag er det tredoble. Dette gir oss større inntekter, men også økt arbeidsbelastning og økte utgifter.

I tillegg ser vi også at det er vanskelig å skaffe boliger til større familier, noe vi har mottatt flere av. Forslag om å kutte tilskudd for bygging av utleieboliger i statsbudsjettet gjør at det er mindre aktuelt per tiden. Vi må derav utnytte det private markedet så godt som mulig.

Den generelle arbeidsbelastningen er kommunisert i større grad til kommunedirektøren nå enn tidligere. Oppgavemengden er ikke redusert, og det legges langt større vekt på strukturelle og systemtiltak som kommunen må ta ansvar for. Dette ser en ved for eksempel statlige tilsyn. Disse oppgavene blir ofte tildelt som ekstra oppgaver til lederne, og det er ikke tvil om at oppgavemengden på både avdelingsledernivå og sektorleder er økende. Det er et godt og sterkt fokus på de direkte brukerrettede oppgavene, og kommunedirektøren opplever at ledere strekker seg for å også delta der for å lette arbeidsbyrden til ansatte.

I tillegg er det rapportert utfordringer med å rekruttere ansatte på flere stillinger.

Kommunedirektøren opplever at sektorene jobber godt med personlig rekruttering og vi håper på en god løsning innen rimelig tid. Vi kan kanskje ikke konkurrere med mange på lønn og godtgjøringer, men på interessante og viktige arbeidsoppgaver, en god arbeidsplass og fleksible løsninger for å få hverdagen til å gå opp, der skal vi være gode. Et konkret eksempel er blant annet barnevern som har klart å rekruttere på disse betingelsene.

Leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet er nå avsluttet som prosjekt, men skal nå over i en utviklingsfase. Som tidligere nevnt er det utarbeidet et verdigrunnlag som en rettesnor for å skape en ønsket utvikling. I tillegg skal det jobbes konkret med de ulike avdelinger utfordringer fremover. Kommunedirektøren har stor tro på at dette vil gi oss gode løsninger på flere utfordringer fremover, gjennom å benytte kunnskap og ressurser bedre i hele organisasjonen.

Tilbakemeldingene er gode, men samtidig er det fremkommet skepsis på om dette bare blir et nytt prosjekt som dør ut uten noen særlige resultater.

Det er nå laget en plan for oppfølging, og vi har gjennomført ansatteundersøkelser og skal ha brukerundersøkelser slik at en kan ha målepunkter for utviklingen videre. I tillegg er det viktig at en setter av ressurser til treffpunkter og gode prosesser, både med tilstrekkelig involvering og bredt engasjement.

Selv om det er en del utfordringer, satser kommunen på utvikling innen flere områder. Pr i dag er det bevilget midler til å jobbe med prosjekter som «Hei, kom hit, bli her», samhandling med frivillige, pendlerkontor/New working space og felles legetjeneste. I tillegg er vi aktive med på bygdevekst, rekruttert ny næringskonsulent og avdelingsleder på plan.

Tidligere er det også omtalt prosjekter innen helse, NAV og oppvekst.

Mye av dette vil være ledd i den totale pakken i forhold til oppvekstreformen. Den vil kreve langt større helhetlig satsning og utfordre avdelinger på tvers. I tillegg er lovgivningen nå endret på mange områder, og det tillegges kommunen enda større ansvar for både helhetlige og koordinerte tjenester. Igjen må det jobbes mer på systemnivå for å imøtekomme krav fra sentrale myndigheter.

Årsmeldingen viser et bilde med både utfordringer, men også et høyt aktivitetsnivå, og vi har nådd viktige milepæler som nytt basseng og ferdig vedtatt samfunnsplan.

Dette har vært umulig uten dyktige medarbeidere i organisasjonen. Ansatte som daglig jobber med utfordringer i direkte tjenesterettet utøvelse, ledere på alle plan som skal balansere drift og utvikling, og tillitsvalgte som viser god forståelse for organisasjonen. Sammen med politisk ledelse er dette helt essensielt for å lykkes med formålet: best mulig tjenester og arbeidsmiljø for de midler som er tilgjengelig.

Tusen takk alle sammen!

Grong, 30. mars 2023


Bjørn Ståle Aalberg
Kommunedirektør



12. DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene.

12.1 HMS og nærvær

Nærværsutvikling:

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværarbeid:

Bygge et godt omdømme for Grong kommune som organisasjon og arbeidssted.

- o Skape et godt arbeidsmiljø som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.
- o Skape en kultur for utvikling, innovasjon, raushet, initiativ og engasjement.
- o Etablere mestrende medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser.

Skape større nærvær, gjennomsnittlig 95 % for hele organisasjonen.

Nærværsutviklingen i perioden 2020 – 2022 har vært som følger:

2020 88,6 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 9,9 %)

2021 90,5 % (egenmeldt – 1,9 % og legemeldt – 7,6 %)

2022 89,1 % (egenmeldt – 2,8 % og legemeldt – 8,1 %)

Over tid ser vi at nærværet i Grong kommune er stabilt, men etter min oppfatning forholdsvis høyt, jfr. målsetting ovenfor. Målsettingen med 95 % nærvær for hele organisasjonen er av noe eldre årgang og er nok moden for en revisjon. Tall fra KS om sykefravær for kommunesektoren, viser totalt legemeldt fravær på 7,7 % for 2022 (7,25 i 2020 og 7,6 i 2021). Legger vi til vårt egenmeldte sykefravær på 2,8 % for 2022 (1,5 % i 2020 og 1,9 % i 2021), ligger Grong kommune rundt KS gjennomsnittet i perioden 2020 - 2022.

En sammenlikning av totalt fravær (legemeldt fravær) mellom Grong kommune og gjennomsnitt for kommunene (KS gjennomsnitt), gir følgende tall:

År:	Grong kommune:	KS gjennomsnitt
2020	9,9	7,25
2021	7,6	7,6
2022	8,1	7,7

Utviklingen av sykefraværet i Grong kommune for 2022 fordeles kvartalsvis som følger:

	Egenm.:	1 – 16:	> 17:	Sum:
Fravær i % 1. kv. 2022	3,5	1,1	8,3	12,9
Fravær i % 2. kv. 2022	1,8	0,7	7,5	9,7
Fravær i % 3. kv. 2022	1,3	0,3	6,4	8,0
Fravær i % 4. kv. 2022	2,3	0,5	8,5	11,3

4.kvartal og 1. kvartal har alltid vært de kvartalene med høyest sykefravær/lavest nærvær.

Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen:

Grong kommune har avsluttet vårt store prosjekt; Leder- og medarbeiderutvikling. Et stort prosjekt som har gitt alle våre ledere et stort kompetanseløft og som i tillegg også har resulterte i en ny verdiplattform for Grong kommune.

Sånn gjør vi det i Grong kommune!

- Vi er åpne for det som er nytt**
 - Vi er nysgjerrige og samarbeider på tvers i en åpen organisasjon
 - Vi utnytter mangfold og ulikhet til å utvikle oss
 - Vi er fleksible, brukerorienterte og leter etter nye måter å gjøre ting på
 - Vi kommuniserer åpent og tydelig, og med respekt
- Vi gir og gjør oss fortjent til tillit**
 - Vi er faglig oppdatert, og innenfor våre rammer utfører jobben vår med integritet og stolthet
 - Vi tør å gi og få tydelige forventninger og tilbakemeldinger
 - Vi har rom for å feile, men tar ansvar for våre feil og lærer av dem
 - Vi stoler nok på hverandre til at vi tør å være kritiske og utfordre
- Vi er ansvarlige**
 - Vi tenker og handler helheltig innenfor gjeldende rammer, til det beste for hele kommunen og de rundt oss
 - Vi er lojale og framsnakker hverandre og arbeidsplassen vår
 - Vi opptre profesjonelt i møte med brukere, innbyggere og publikum
 - Vi spør om hjelp når vi trenger det, og strekker oss langt for å hjelpe hverandre

Vedtatt i administrasjonsutvalget 15.06.2022

Vi har etablert en felles plattform for alle ansatte gjennom våre medarbeidersamlinger arrangert i september 2022. Totalt deltok ca 250 ansatte på disse samlingene. Medarbeidersamlingene danner grunnlag for videre prosesser i Grong kommune, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå.

Prosjektet ble bygd opp på full refusjon gjennom OU-midler og midler fra KLP. I ettertid viser det seg at vi får 30 % mindre enn det vi forventet å få inn i kommunekassen. Dette ga oss en utfordring økonomisk som tilsier en ikke planlagt merutgift på kr 262 500 (tilsagn kr 875 000) og kr 174 600 (tilsagn 582 000) totalt kr 437 100. Dette er utgifter som berører alle ledere og ansatte på alle avdelinger, egentlig utgifter som kan føres på alle rammeområder. Utgiftene føres imidlertid på ramme 1 og ramme 1 har dessverre ikke økonomi til å ta en slik ekstra utgift og det ble derfor søkt og innvilget ekstra midler fra kommunestyret.

Prosjektet synes å være svært verdifullt og vi har gitt våre ledere et godt fundament for veien videre. Det samme gjelder for våre ansatte, bl.a. med å få godt eierskap i hele organisasjonen for våre nye verdier. Dette er et prosjekt som vi må ha fokus på i flere år fremover og som kan gi store merverdier for Grong kommune som organisasjon, jfr. prosessbeskrivelsen i Handlingsplan 2023, Felles utviklingstiltak.

Utviklingen av ansatte, jfr. fastsatte mål og forventninger, skjer fortrinnsvis gjennom avdelingsmøte, medarbeidersamtaler og andre samtaler mellom ansatte og nærmeste leder.

I 2022 har det vært særskilt fokus på tre hovedelementer på overordnet nivå som jeg mener vil bidra til større nærvær:

1. Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen:

- o Lederutvikling inkl. utvikling av ny organisasjonskultur. Utført i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og hovedverneombud.

- o Vedtatt verdiplakat: Sånn gjør vi det i Grong kommune. Gjennomført samlinger - 2 dagers samling for alle ansatte i september, totalt 250 ansatte.
 - o Gjennomført 10-Faktor medarbeiderundersøkelse for alle ansatte – svarprosent 68 %.
 - o Videre prosess og oppfølging av ovennevnte punkter er skissert i Årsbudsjett 2023, Handlingsplan 2023, under felles utviklingstiltak.
2. **Revidering av prosedyrer for oppfølging av sykemeldte:** Nye prosedyrer er vedtatt i AMU 10.06.2022. Etter at prosedyren er vedtatt i AMU, gjennomføres følgende prosess (i samarbeid med NAV Arbeidslivstjeneste):
- o Informasjon til ledere, leger og BHT
 - o Gjennomgå med de ansatte og signeres- legges i personalmappa
 - o Kurs i «Rettigheter og plikter/sykefravær med alle ledere og ansatte (Implementering)
 - o Om nødvendig i etterkant: Lederstøtte fra NALS/innsatsteam på enheter om nødvendig.
3. **Lokalt partssamarbeid på alle avdelinger:** Foretatt oppstart av arbeidet ved vedtak i AMU 10.05.2022. Arbeidet fortsetter lokalt på hver enkelt avdeling høsten 2022.

12.2 Investeringer.

Prosjekt	Budsjett 2022 inkl. endring	Totalt budsjett på prosjektet	Kommentarer;
Utbedringer Gartland høydebasseng	500 000	500 000	Utført ved at høydebassenget er tatt ut av drift og etablert ny løsning.
Reserveledning under Sanddøla Farstøa – Formo	0	600 000	Utsettes på grunn av økte kostnader. Vurderes på nytt i økonomiplanen.
Ny pumpestasjon Litjåa	300 000	600 000	Arbeidet blir slutført i mars 2023.
Nytt autovern	250 000	250 000	Utført i henhold til plan, Nausthaugen, Spennmyrvegen og Reinsbakkane.
Kapasitetsutvidelse Formofoss/Björgan vannverk	10 300 000	15 000 000	Anlegget overtatt og satt i drift. Medfører ny vannforsyning til Björgan og Formofoss. Det gamle anlegget er satt ut av drift og vil bli nedlagt.

Brannverntiltak GHO gjennomføring	250 000	6 500 000	Entreprenører anskaffet, oppstart medio februar 23. Forventet ferdigstilling juni/juli.
Helsefløy -for prosjekt	125 000	300 000	Skisseprosjekt nærmer seg ferdig, forventet ferdigstilling medio overgangen april/mai 2023.
Automatikk ventilasjonsanlegg GBU	200 000	200 000	Ferdigstilt juli/august 2022.
Renovering basseng	7 500 000		Ferdigstilt og skolen startet bading 4 april. Åpnet for publikumsbading medio september.
Maling kommunehuset	360 000	360 000	Ferdigstilt.
Taklekkasje hovedinngang GHO	0	300 000	Pågår. Overvåkes. Investering avventes.
Programvare bibliotek	105 000	250 000	Felles anbudsprosess med de fleste kommuner i Trøndelag, koordinert gjennom Trøndelag Fylkeskommune og Deichmanske i Oslo. Prosessen var i slutfasen da Deichmanske valgte å gå ut av samarbeidet. Dette har forsinket prosessen til 2023. Foreløpig prognose er innfasing etter sommerferien.
Salg boliger 2019-2021	-1 300 000		Ravnklovegen 42 solgt. En leilighet i Sandøla panorama solgt. Pågår salg av en leilighet til i Sandøla panorama. I budsjettet var det også en leilighet i øvre Nausthaugen som skulle selges. Denne er utleid til flyktninger og salget er satt på vent.
Ny brannstasjon og blålysbygg	1 000 000	31 500 000	Arbeidet med å realisere blålysbygg pågår. Intensjonsavtale helseforetaket er på plass, bygging av ny veg og nytt vegkryss ferdig.
Taktekking/solavskjerming/maling kommunehuset	90 000		Ferdigstilt.
Skifte kunstgress	4 700 000	4 700 000	Utført.
Ladestasjon El -biler, økt ramme inkl. parkeringsplasser	1 418 000	1 418 000	Anlegget, inkludert carport for bilene til hjemmesykepleien ble

			ferdigstilt november/desember.
Utbedring NES vei	600 000	600 000	Ferdigstilt.
Tilpasning klasserom	817 000	817 000	Ferdigstilt og tatt i bruk. Prosjektet ble i hovedsak gjennomført med bruk av egen bemanning.

12.3 Oppfølging politiske vedtak.

<i>Sak</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Status</i>	<i>Kommentarer</i>
F-sak 77/21	Bærekraftsnettverket i Trøndelag - forespørsel om deltagelse	SM	Pågår	Grong kommune deltar i bærekraftsnettverket og et eget nettverk for klimatilpasning.
K 65/2021	Budsjett og økonomiplan;			
	Pkt 15 politiske saker med innsparingspotensialet og konsekvenser;			
	a)flyktningetjenesten	OA	<i>Pågår/utført</i>	Avventes - endrede forutsetninger i forhold til flyktninger
	b)voksenopplæring	OA	<i>Pågår/utført</i>	Avventes - endrede forutsetninger i forhold til flyktninger
	c)SFO	OA	<i>Utført</i>	Jfr forslag til budsjett 2023
	d)Grunnskole	OA	<i>Utført</i>	<i>Jf PwC-rapport</i>
	e)Barnehage	OA	<i>Pågår/uført</i>	Jfr forslag til budsjett 2023
	f)Sommerarbeidsplasser for ungdom	SM	<i>Utført</i>	Kom.dir avklart med formannskapet at sommerarbeidsplasser opprettholdes.
	Pkt 16 kommunens kostnader ved barnevern bør synliggjøres bedre i de økonomiske styringsdokumentene	OA		Jfr kommentar under pkt 12.6.2 - Økonomi og drift
	Pkt 17 etterlysning av hvordan effektene mellom aktørene som er lokalisert under samme tak på GBU/Kuben tas ut.	OA	<i>Utført</i>	Det er oppnådd mange synergieffekter siden åpningen av nye skole- og kulturhuslokaler. Av de viktigste nevnes konkret

				<p>samarbeid på bruk av personell mellom kulturskolen -GBU og Voksenopplæring -GBU, bedre skolebibliotek med mål om formalisert avtale og faglig utviklingsplan, tilgang og flerbruk av moderne og funksjonelle lokaler for arrangementer, aktiviteter, møter og undervisning, ett mer levende kulturhus på dagtid og en større nærhet til øvrige tjenester for voksenopplæringa.</p> <p>Økonomiske effekter oppnådd avdeling kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er over flere år innspart 0,6 årsverk i bibliotek/skolebibliotek. • Kulturskolen har erstattet en del eksternt innleie med sambruk av ansatt ved GBU. Diverse innskjerpinger i drift har medført ett mindre forbruk på ca. 100.000,- i 2022 samt at det er mulig å betjene om lag 25 flere elevplasser enn før som ellers ville medført ekstra innleie opp mot 40 %. Effekt ca. 300.000,- <p>Økonomiske effekter oppnådd GBU</p> <ul style="list-style-type: none"> • ikke avsatt egen skolebibliotekar eller eget budsjett for skolebibliotekbøker. Tas på kultur. Effekt ca. 275.000,- • Slipper innleie av dyre lyd- og lyssystemer ved forestillinger for elevrevyer/konserter/den kulturelle skolesekken etc, samt billig/gratis tilgang på fasiliteter. Effekt ca 100.000,-
--	--	--	--	--

				Økonomiske effekter oppnådd i generell drift: <ul style="list-style-type: none"> Forenkling av renhold, samt innsparinger skole, kultur, øvrig fasiliteter under samme tak har gitt en effekt.
	Pkt 18 Lønn til næringskonsulent skal ikke dekkes av kommunalt næringsfond. Det forventes at lederstrukturen på ramme gjennomgås og deler av disse effektene dekker næringskonsulentens lønn	SM	Utført	Det er redusert med 1 ingeniørstilling fra 2021, og arbeidsoppgaver er omstrukturert.
	Pkt 19 Det skal arbeides videre med etablering av et blålysbygg i Grong, med mål om oppstart vinteren 2022.	SM	Pågår	Prosjektet er startet i oktober.
	Pkt 20. Grong kommune skal fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Nærvær er avgjørende for at Grong kommune skal levere gode tjenester til innbyggerne. Nærværet er fortsatt for lavt. Det må jobbes kontinuerlig med dette der trivsel på arbeidsplassen, ansvar for egen arbeidsplass, riktige oppgaver til riktig person, kultur og holdninger fortsatt må være i fokus. Det forventes effekter av det organisasjons – og medarbeider-prosjektet det jobbes med i kommunen.	TK	Pågår	Er nærmere beskrevet i kapittelet om sykefravær/HMS/internkontroll
	Pkt 21. Det bør ses på muligheter for samhandling mellom kommunen, foreldre og frivilligheten for å finne gode og meningsfulle møteplasser for ungdom. Dette kan være ungdoms-klubben, lag, foreninger og idrett.	SM/O A	Pågår.	Ungdomsklubben er gjenåpnet etter pandemien og ansettelse fra høsten (30 %). Forsøk med ett juniortiltak (5.-7. Klasse på tirsdager) har vært en suksess og videreføres enn så lenge i håp om prosjektmidler. Juniortiltaket må evalueres fortløpende i forhold til ressurs, da tilbudet krever større voksentetthet og oppfølging. Ordinær

				<p>ungdomsklubb (13 år og opp) foregår på onsdager. Det ordinære ungdomsklubbtiltaket fungerer etter hensikten.</p> <p>Samhandling om øvrige møteplasser for ungdom med frivillighet, foreldre og kommune må sees i sammenheng med pågående kartlegging og utvikling av frivillighetens rolle og potensiale til økt innsats og samhandling. Dette pågår og bør være ett løpende tema utover neste, og kommende år. Det starter opp et prosjekt i begynnelsen av 2023, der om samhandling mellom kommunen og frivilligheten, og videreutvikling av denne er i fokus.</p>
	Pkt 22. Det skal jobbes for å få etablert et pendlerkontor som basis for flere kompetansearbeidsplasser i kommunen	SM	<i>Pågår.</i>	Søknad sendt fylkeskommunen.
	Pkt 23. Det er positivt at samhandling med andre kommuner utredes for å få et bedre fagmiljø, rekruttering og effektiv bruk av ressurser og fagkompetanse.	BSA	<i>Pågår</i>	Er bevilget midler til prosjekt felles legetjeneste, samt utvikle egen prosessmodell for utredning av nye områder. Deltagelse i felles søknad om bygdevekst. Jobbet opp mot Namsskogan kommune for utvidelse av Namdal brann og redning. Kjøp av grunnskoleplasser i VO av Namsos.
	Pkt 24. Det forventes at investeringene i nytt biblioteksystem fører til mer tilgjengelighet og selvbetjent bibliotek utover ordinær åpningstid.	SM		Selvbetjeningsautomat er nå på plass og har effektivisert særlig betjening av skoleklasser som kommer i større grupper og tilbudet til ivrige brukere. Automaten gir økt tilgjengelighet og mulighet for selvbetjening, søk etter bøker, bestilling fjernlån etc. Automaten er foreløpig integrert opp mot eksisterende system. Anskaffelse av nytt

				biblioteksystem er utsatt til 2023 som følge av utsettelse i innkjøpssamarbeidet i Trøndelag.
	Pkt 25. Grongturer	SM		Gjennomført og etablert som tilbud med turer 2022/23. Grong IL tar større eierskap og ansvar. Samhandling med frivillighet oppnådd.
	Pkt 26. Kr 15.000,- til uteområdet Harran oppvekstsenter.	SM		Skolen ble utfordret til å finne noe de mente var fornuftig investering i uteområdet. De landet på lekepluss utstyr. Utført nov/des 2022.
	Pkt 28. Elbil lader redusert budsjett	SM	Pågår	Prosjektet ble ferdigstilt og klar til bruk i desember.
	Pkt 29. Innen utgangen av 2022 utredes muligheten for, og konsekvensen av et salg av Gusli skog	SM	Utført.	Behandles politisk vinteren 2023.
	Pkt 30. Det bes om at det ses på muligheter for samhandling med andre kommuner og institusjoner på området næringsutvikling for å få mer effekt ut av ressurser og kompetanse i egen kommune og region.	SM	Pågår	Kommunedirektøren har forespurt nabokommuner om interesse for mer felles og formalisert samarbeid på dette fagområdet. Klar interesse fra Høylandet, og Lierne ser klart muligheter for dette. Overhalla mer avventende da de kjøper dette i stor grad av Skogmo. Ny næringsrådgiver er nå ansatt og dette blir ett av områdene det skal jobbes videre med.
	Pkt 31. Det skal tilstrebes utlysning av heltidsstillinger i Grong kommune. Muligheten for heltidsstillinger skal alltid vurderes når det oppstår kompetansegap på tvers av avdelinger og sektorer for å ta ut synergier av internt samarbeid.	BLTW		<i>Utlyst i perioden 01.05. - 30.09</i> 100 %: 20 80-99 %: 0 Mindre enn 80 %: 12 Kommentar til stillingsandeler mindre enn 80: 4 stillinger i brannvesen (avd. Høylandet og Overhalla), 3 stillinger som hvilende nattevakt miljøarbeidertjenesten, tilkallingsvikar skole/barnehage
K 11/2022	Kjøp av festetomt 40/22 Harran	SM	Ferdig	Eier ønsket ikke å selge.
F 12/2022	Folkevalgtes rett til godtgjøring og velferdsgoder i Grong - høring - ny	BLTW	Ferdig	F.sak 12/2022, folkevalgtes rett til godtgjøring: Sluttbehandles i kommunestyret 2. juni. Følges

	sluttbehandling skal legges frem			opp med ny behandling våren 2023.
K 16/2022	Rapport forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll	BSA	<i>Pågår</i>	Kommer egen sak på habilitet og deltagelse i ulike styrer etter bestilling i kommunestyret. Avventer egen rapport fra IKTIN IKS som vil drøfte samme tema.
K 20/2022	Rammer etableringsstøtte til flyktninger	OA	Ferdig	Vedtak sak 40/2022

12.4 Utviklingstiltak for Grong kommune.

TILTAK	GJENNOMFØRING
Felles utviklingstiltak:	
<p>Omstillingsprosjekt - økonomi: I planperioden er det lagt inn effektiviseringsmål på alle rammeområdene og det er i tillegg brukt av fond for å balansere økonomiplanen. Det må arbeides med gode, involverende og nyskapende prosesser i 2022/2023. Vi har en økonomi som gir oss litt tid til omstilling og den tiden må vi bruke godt.</p>	<p>Viser til kommentar under hvert enkelt rammeområde.</p>
<p>Kommuneplanens samfunnsdel: Viser til vedtatt planstrategi, jfr. k.sak 26/2020, der det er vedtatt at det skal foretas en revidering av kommuneplanens samfunnsdel. Slutføring er nå endret til juni 2022. Planlagt høringsperiode i februar og mars med tilhørende folkemøter.</p>	<p>Sluttbehandlet i kommunestyret 22. juni 2022, sak 30/2022.</p>
<p>Helhetlig ROS-analyse - revidering: Grong kommune vedtok i 2015 en helhetlig ROS-analyse. Opprinnelig plan var en revidering innen 2020. Revidering ble ikke gjennomført i 2020/2021. Helhetlig ROS-analyse - revidering: Grong kommune vedtok i 2015 en helhetlig ROS-analyse. Opprinnelig plan var en revidering innen 2020. Revidering ble ikke gjennomført i 2020/2021.</p>	<p>Gjort innkjøp og foretatt opplæring av ROS-modul i Compilo. Det ble foretatt en gjennomgang av helhetlig ROS i kommunedirektørens ledergruppe 29. august. Fremdriftsplan ble lagt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det ble foretatt en gjennomgang av eksisterende og nye hendelser/analyser. Det ble fastlagt hvilke hendelser som må gjennomgås på nytt. Det ble definert ledere for hver gruppe og mulige gruppemedlemmer. 2. Milepæler: Arbeid i gruppene ferdig med sin ROS-analyse - 15.12.2022. <p>Arbeid som gjenstår, er at administrasjonen utarbeider forslag til ny helhetlig ROS-analyse med tilhørende politisk behandling. Planlagt ferdigstilles i løpet av 1. halvår 2023.</p>
<p>Intern organisering og drift: Det er stor vilje til å utvikle kommunen som en god og attraktiv arbeidsplass. I den sammenheng er det mange gode interne tiltak som kan bidra til en positiv utvikling av hele organisasjonen. Med bakgrunn i øvrige felles utviklingstiltak, må antall tiltak begrenses av hensyn til kapasitet. Tiltakene er nærmere beskrevet i kapitlet om Arbeidsmiljø og utvikling av tilstedeværelse.</p>	<p>Leder- og medarbeiderutviklingsprosessen er nærmere beskrevet i kapitlet om sykefravær/HMS/internkontroll. Det er fokus på oppfølging av sykemeldte og lokalt partssamarbeid (beskrevet tidligere). I tillegg arbeides det kontinuerlig med ulike organiseringsprosesser i organisasjonen.</p>

Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester	
Videreføring av satsningen på Klart Språk (videreutvikle et klart og tydelig språk både på digitale plattformer og skriftlig kommunikasjon)	Kontinuerlig utviklingsarbeid. I 2023 vil utviklingsarbeidet ha fokus på maler innen barnevern og Flyktningetjenesten. Kulturhusetkuben.no har startet integrering av en tilgjengelighetserklæring og gå gjennom sideprofil og språk
Arbeide videre med oppdatering av arkivplanen med internkontroll.	Fullført, se https://grong.arkivplan.no/ . Arkivleder har arbeidet med og har oppnådd god forankring av arkivarbeidet i startegisk ledelse og øvrig ledelse.
Kompetanseheving innen dokumentasjonsforvaltning i hele organisasjonen	Kontinuerlig opplæring etter behov. I tillegg er det gjennomført arkivskolen for alle ansatte på Servicekontoret.
Vurdere innføring av Digihjelpen – lavterskel veiledningstilbud til personer med liten digital kompetanse	Arbeides med i mindre skala opp imot andre samarbeidsaktører som bibliotek og Frivillighetsentralen. Informasjon om ordningen vil gå ut i løpet av 1. halvår 2023.
Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie	
Fortsatt prioritere arbeidet med god klasseledelse.	Kontinuerlig jobbing på skolene Tema ved oppstart av nytt skoleår og ellers fokus på dette på teammøter/personalmøter
Voksenopplæringa skal videreføre samarbeidet med andre instanser og utvikle arbeidsrettede tiltak for deltakere som ikke skal gå videregående skole.	Har etablert en praksisdag i uka, som fungerer meget bra. Har etablerte rutiner og godt samarbeid med flyktningetjenesten. Kommer ny opplæringslov som vil endre på voksenopplæringa. Jobbes med ny midlertidig lov for Ukrainere og hvilke konsekvenser det gir for våre elever,
Fremme robuste medarbeidere i forhold til ansvarliggjøring og rettigheter og plikter i arbeidslivet gjennom ulike samlinger.	God dialog gjennom medarbeidersamtaler og individuelle samtaler. Påminning om bruk av avvikssystemet. Informasjon fra ulike etater og utvidet tverrfaglig samarbeid.
Gjennomgå rutiner avdelingsvis med de ansatte knyttet til nærværarbeid og ha spesielt fokus på dette.	Gjennomgåelse og oppfølging av IA-avtalen.
Implementere eksisterende og lage nye rutiner for barnehagene i Grong.	Kontinuerlig arbeid. Ikke fått revidert eksisterende rutiner godt nok. Nye rutiner med stadig nye moduler og fagsystem.
Grunnskolene i Grong skal jobbe med innføring av nytt læreplanverk og fagfornyelsen.	Jobbes med dette. Overordna del av læreplan har fokus i forhold til oppfølgingsordningen.
Skolene skal fortsatt delta i den nasjonale satsningen desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM)	Deltar

Skolene skal fortsatt delta i oppfølgingsordningen gjennom Statsforvalteren.	I rute i henhold til oppsatt plan. Se Gjennomføringsplan oppfølgingsordning skoleåret 2022/2023
Barnehagene skal fortsatt delta i regional kompetanseutvikling (REKOM).	Samarbeidet med barnehagene i Indre Namdal gjennom flere salinger og samarbeid med Nord Universitet ut våren 2023.
Barnehagene og GBU har gjennomført kursing/opplæring og tatt i bruk «MITT VALG». Fortsetter implementering og videreutvikling av dette.	Fortsetter implementering og videreutvikling av dette.
Barnehagene skal i samarbeid med Nord Universitet jobbe med utviklingsarbeid i barnehagen.	Barnehagene har individuell veiledning og får videre oppfølging våren 2023. Grong har vært på NU og forelest for 3.årsstudenter i forhold til praksisnært utviklingsarbeid.
Barnehagene i Grong har tatt i bruk Visma Flyt Barnehage som barnehageadministrativt system. Fortsette implementering og videreutvikling av dette.	Jobber med dette i henhold til framdriftsplan. Systemet blir bygd etter hvert og tilpassa strukturen i Grong.
Flyktningetjenesten skal i samarbeid med voksenopplæring, utvikle muligheter for en mer praksisnær læring for våre deltakere for å styrke tilknytning til arbeidsliv og muligheter i arbeidslivet i rammene av nytt lovverk for Introduksjonsprogram.	Flyktningetjenesten har en ansatt som har jobbet med næringslivet og samarbeidsparter for å skape relevante praksisplasser for deltakerne etter yrkesønske. Dette ble gjennomført med styrking fra voksenopplæringa der oppfølging av praksis er tatt inn i undervisninga. Med sterk økning i bosetting i 2022, har de fleste hatt praksisplass, men kapasitet til å følge det opp praksisbedrifter og tilgang på praksisplasser kan bli en utfordring med økning i bosetting.
Flyktningetjenesten skal jobbe med å utvikle tjenestetilbudet videre tilpasset bosattes behov for oppfølging.	Ved mer bosetting av ukrainere, har det skapt en større bredde i oppfølgingsbehov. Med to lovverk for deltakere i program, samt midlertidige lovverk for avhjelping av konsekvenser etter Covid og for personer med kollektivt opphold, krever det bred kompetanse og differensiering av tjenestetilbudet. Det er en utfordring å drive utviklingsarbeid og tilby bredden i tjenestetilbudet når vi får så mye bosetting på kort tid.
Barnevern/PPT skal jobbe med å stabilisere bemanningen, slik at alle stillingshjemler er besatt. Dette krever enda sterkere fokus fra ledelsens side.	Stabil bemanning, både på barnevern og PPT- sett bort fra en oppsigelse i august på barnevern-teamleder. Mulighet for hjemmekontor blant ansatte, bidrar til å øke stabiliteten over tid ved å redusere stress gjennom økt dokumentell effektivitet og mindre reisetid til/fra jobb.
Barnevern må vurdere ny programvare i stedet for Familia.	Oppgradering til Visma Flyt Barnevern; Gjennomført-produksjonsstart 19.desember 2022. Dette er sett i sammenheng med innføring av ny barnevernlov fra 1.1.2023.
Følge opp statens fortsatte satsing på barnevern, bl.a. i forhold til bemanning og kommunale tiltaksverktøy- dette særlig	Indre Namdal barneverntjeneste økte tiltaksarbeiderstilling fra 100% til 200% fra 1.1.21. Ressursen skal gi veiledning til barn/familier i

<p>opp mot nye krav i barnevernreform/oppvekstreform fra 1.1.2022 og ny barnevernslov fra 1.1.2023.</p>	<p>enkeltsaker etter vedtak hjemlet i lov om barneverntjenester. Dette for å kunne tilby hjelp inn i familiene, samt å forebygge evt omsorgsovertakelser.</p> <p>Barnevernreform/oppvekstreform- ble iverksatt fra januar 2022. Kommunal barneverntjeneste overtok da fra staten/styrke innsatsen også i fosterhjemsoppfølginga. Det forventes økt tiltakstilgang i kommunene jfr denne reformen, og økning i tiltaksressurs er også tenkt i forhold til dette. Det har har siden blitt jobbet med kompetanseoverføring fra staten ift overføring av oppgaver.</p> <p>Barnevern deltar i regional arbeidsgruppe som skal jobbe med plan for forebyggende arbeid for kommunene.</p> <p>En tiltaksansatt gjennomførte høsten 2022 sertifisering i sinnemestring, samt startet opp et masterløp innenfor barnevernsområdet.</p>
<p>Økt fokus på fagretta samarbeid med barnevern i Namdalen- dvs Midtre og Ytre, samt region Trøndelag for øvrig. Dette i tråd med region sin satsing knyttet til statens satsingsområder. Eks: læringsnettverk (samarbeid om bl.a. tiltaksutvikling, implementeringsstøtte ift metoder og opplæring). Fokus på å implementere og tilby omsorgspakke for fosterhjem & biologisk hjem.</p>	<p>Barnevern er i et samarbeid med Midtre og Ytre Namdal barnevern ift felles ressursbehov ift reform. Man har gjennom dette bl.a. en felles ressurs opp imot fosterhjemsoppfølging med statlige tilskuddsmidler. Det jobbes med bl.a. kompetanseoverføring fra stat til kommune når det gjelder fosterhjemsoppfølging/veiledning- dette i tråd med forventningene i reform. Pga ustabil ledersituasjonen i Midtre og Ytre Namdal barnevern, har læringsnettverket det siste året hatt mindre effekt enn hva målsettingen tilsier.</p>
<p>Barnevern skal ha økt fokus på Familieråd.</p>	<p>Dette arbeidet har vært en prioritet i 2020, 2021 og i 2022 i form av opplæring og iverksetting, og har og vil fortsatt få implementeringsstøtte fra Bufetat. Barnevern har hatt flere saker med Familieråd enn tidligere, og valgt fokus har hatt effekt. Det blitt foreslått 10- og fått samtykke til 8 Familieråd.</p>
<p>Øke forvaltningskompetanse på barnevern</p>	<p>Barnevern har jobbet med implementering av ny barnevernlov i 2022, et arbeid som må fortsette i 2023. Barnevern sin internkontroll, med bl.a faglige rutiner må revideres ut fra ny lovgivning.</p>
<p>Intern implementering av ny lovgivning barnevern fra 2023</p>	<p>Tjenestens har jobbet med implementering av ny barnevernlov i 2022, et arbeid som må fortsette i 2023. Tjenestens internkontroll, med bl.a faglige rutiner må revideres ut fra ny lovgivning.</p>
<p>PPT: Økt fokus på systemretta arbeid; bl.a. veiledning i klasserommene ift tilpasset opplæring, møter i forkant av henvisning, vurdering av spesialundervisning, fagdager for spes.ped-koordinatorene, videre forankring av prosedyrer før henvisning,</p>	<p>Tjenesten jobber kontinuerlig med å forbedre samarbeid med andre gjennom omorganisering og aktiv deltager i samskapingsprosesser</p> <p>Tjenesten omorganiserte seg fra 1. sept. 22, med inndeling i to team som har ansvar for alle enhetene i henholdsvis 2 og 3 kommuner. Økt tilstedeværelse og jobbing tettere på barna og pedagogene.</p>

utarbeidelse av utredningsplan for de ulike typer av henvisninger etc.	
PPT: Videreføre arbeidet med implementering av Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende samarbeid i alle IN-kommunene. Herunder også arbeidet med analysemodellen som verktøy og deltagelse i etterutdanning gitt av Statped med tanke på analyse av det inkluderende samarbeidet for å finne kompetansebehov i den enkelte avdeling.	PPT har gjennomført opplæring i refleksjonsverktøyet, der Høylandet er brukt som øvingskommune. Opplæringsperioden som styres av Statped og statsforvalter ble avsluttet 1.des.-22 Inkluderingsanalysen er etter dette en del av IN PPT sin verktøykasse.
Oppgradere informasjon på hjemmesiden til vertskommunen i forhold til PPT. Dette for å gjøre informasjon mer brukervennlig for foresatte og samarbeidsparter.	Hjemmesiden er ikke revidert/oppdatert siden september 2022. Skoler og barnehager har gått over til Visma sikker sak og en del av PPT sine maler er lagt inn i sikker sak. Bl.a. henvisningsskjema og forespørsel om ny sakkyndig vurdering.
PPT; Følge retningslinjer som utarbeides i forbindelse med utviklingen i Kompetanseløftet. Dette vil innebære at vi skal jobbe tettere rundt barnet, veilede praksisnært, gi og motta opplæring og bidra til forebyggende tiltak i person og systemsaker.	Tjenesten startet utprøving av ny organisering medio sep.-22. PPT har i februar-23 sendt ut en enkel spørreundersøkelse via Forms til rektorer/styrere og spedped-ansvarlige i Indre Namdal. Resultantene viser at enhetene merker en positiv endring etter organisering. Det betyr at PPT er i ferd med å oppnå satt målsetting.
NAV Indre Namdal:	
Videreføre og videreutvikle samarbeidsrutiner mellom NAV og flyktningetjenesten for å sikre overgang til arbeid etter endt introduksjonsprogram	Samarbeidsavtale er underskrevet, men på grunn av høy bosetting og ressursutfordringer, har det ikke vært kapasitet til å jobbe ytterligere med utvikling av samarbeidsrutinene. Tiltaket videreføres til 2023.
Videreutvikle vertskommunesamarbeidet om NAV Indre Namdal og partnerskapet med NAV Trøndelag	Dialogmøte med kommunene, NAV Trøndelag og Statsforvalterne ble gjennomført i februar 2022. Der ble utfordringer og muligheter for 2022 drøftet. Høsten 2022 ble det gjennomført budsjettmøter med samarbeidskommunene. I september gjennomførte Statsforvalteren tilsyn med NAV Indre Namdals ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad. Samarbeidskommunene deltok på oppsummeringsmøtet. Plan for lukking av tilsyn vil bli fulgt opp i 2023.
Iverksette og følge opp plan mot barnefattigdom, gjennom å styrke arbeidet med barnefamilier	NAV Indre Namdal fikk i 2022 innvilget prosjektmidler fra Statsforvalteren i Trøndelag for å jobbe tettere med barnefamilier (Familien i sentrum). Prosjektperioden startet opp 1. oktober 2022. I 2022 har det vært fokus på å gjøre prosjektet kjent i kommune i Indre Namdal, lage informasjon til aktuelle familier, knytte nettverk til lignende prosjekt i Trøndelag og velge kartleggings- og oppfølgingsmetodikk i prosjektet. Plan for barnefattigdom har blitt fulgt opp i NAV Indre Namdal, men på grunn av ressursutfordringer

	har det ikke blitt gjennomført oppfølgingsmøte med andre involverte avdelinger.
Styrke det tverrfaglige samarbeidet eksternt og internt	Arbeidet er igangsatt, men på grunn av ressursituasjonen har vi ikke kommet så langt som ønsket. Tiltaket videreføres i 2023.
Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd;	
Starte arbeide med å se på interkommunale samarbeidsformer innenfor helse- og omsorgssektoren.	Statsforvalteren har i møter med kommunene i Indre Namdal gitt uttrykk for bekymring omkring den enkelte kommunes robusthet når det gjelder fremtidens helse -og omsorgstjenester. Dette støttes i rapporten som er utarbeidet av Pwc, som ser på mulige fremtidige samarbeidsområder. Uavhengig av dette er det tatt initiativ til noen møter blant helselederne for å avklare grunnlaget for et samarbeid vedrørende felles legetjenester. Det er utarbeidet en prosjektplan som felles formannskapsmøte i mai ga sin tilslutning til. Det er søkt prosjektmidler fra Statsforvalteren for å komme i gang med prosjektet. Prosjektet fikk tilskuddsmidler og oppstartsmøte ble holdt i desember. Arne Bangstad er ansatt som prosjektleder.
Integrere velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune	Det jobbes med å lage rutiner som gir føringer for hvordan velferdsteknologi implementeres som en del av tjenestetilbudet. Videreutviklingen av bruken er et kontinuerlig arbeid som pågår.
Delta i forberedelser til innføring av Helseplattformen	Grong har engasjert prosjektleder for innføringen. Innføringsplanen for oppsjøskommuner er i stadig endring som følge av forsinkelser i prosjektet. Pr. i dag er tentativ innføring okt. 2025 under forutsetning av positivt politisk vedtak. Uansett deltakelse eller ikke, vil fremtiden kreve at måten det dokumenteres på endres. Dette arbeidet er vi i gang med.
Utvide og videreutvikle tilbudet om forebyggende hjemmebesøk	Tiltaket er gjennomført med hjemmebesøk/ tilbud om hjemmebesøk for alderskullet 75- år. Tiltaket ble evaluert på høsten. Erfaringene så langt er at det er vanskelig å få rekruttert personer, da det er mange som ikke føler at de har behov. Noe kan skyldes misforståelser omkring formål. Det vil derfor i 2023 bli gjennomført informasjonsrunder i egnede fora, Samt at tilbudet vil bli utvidet til å gjelde personer mellom 75 og 80 år.
Videreføring av Frisklivssentral (år 3 av 3, prosjekt)	Tiltaket er videreført, med faste Frisk i friluft-turer hver tirsdag, samt 2 runder med Frisklivstilbud til gruppe på 8-10 personer. Både teorisamlinger og treningsgruppe/ myk Yoga-gruppe
Kompetansehevende tiltak i form av nettundervisning og kurs med spesielt fokus på følgende områder videreføres:	Det har vært gjennomført en rekke kurs internt i henhold til planer og behov. På miljøarbeidertjenesten har vi kommet i gang med kurs i tegn til tale igjen som vi tenker å gjennomføre

Internkurs i behandlingsmåten kognitivterapi Tverrfaglig kompetanseheving på autismespekterforstyrrelser og andre sammensatte helseutfordringer Kompetanseheving innenfor temaet kommunikasjon til utviklingshemmede	for alle i personalgruppa min. 2 ganger i året. Ergonomi og førstehjelpskurs er gjennomført.
Videreutvikling av Helsetjenesten, med søkelys på medarbeiderskap og arbeidskultur	Avdelingen følger opplegget i resten av organisasjonen, men til dels store utskiftninger i personalgruppen på flere fagområder medfører at en del prosesser som er kjørt tidligere ikke lenger er relevante eller må oppdateres.
Bygge videre på legetjenesten som godkjent utdanningsinstitusjon Allmenmedisin (ALIS), og eventuelt søke ut midler til dette.	Det er avklart at vi per nå ikke er kvalifisert i forhold til midler til ALIS. Legene som ikke har fullført spesialisering, har deltatt på obligatorisk undervisning. Det jobbes videre med å bli ALIS-godkjent innenfor samfunnsmedisin.
Oppstart av prosjektene «Familieveileder» og «Innovasjonsarbeid for tjenester til familier med funksjonshemmede barn»	Begge prosjekter er godt i gang, med ny prosjektleder på Familieveilederprosjektet. Fokus siste tertial har vært på informasjon om tjenestene/prosjektene, samt kartlegging i brukergruppen. Begge prosjekter er nå i en fase der prosjektene spisses mot drift og resultat/produkt. Begge satsinger vil ha hovedfokus på kompetanseheving, drift og utprøving i 2023
År tre av tre med deltakelse i Trøndelagsmodellen: Prosjekt folkehelsearbeid videreføres, med «Foreldre på sidelinja».	Gjennomført etter planen og ny prosjektleder er på plass.
Lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, smittevernplan, vold i nære relasjoner og ungdomsplan, implementeres i arbeidet i Grong kommune, i utarbeidelsen av ny kompetanseplan, og i arbeidet med ny kommunal planstrategi. (Videreført fra 2020/2021)	Arbeidet har kommet godt i gang i 2022. Ferdigstilling av rullering og utarbeidelse av planverket vil skje i 2023
Utarbeidelse av helhetlig plan for forebyggende arbeid i helsetjenesten, i tråd med føringene i ny oppvekstreform. Samt iverksetting av tiltak i forhold til reformen, herunder mål om fast foreldreveiledningsstilling.	Planarbeidet nærmer seg en ferdigstilling. Vedtak og implementering er planlagt gjennomført i 2023
Kvalitetssikring av vaksinerregistrering i forhold til barnevaksinasjonsprogrammet og reisevaksiner (Helsestasjon)	Ledende helsesykepleier er i kontinuerlig dialog med leverandør av fagsystem for å kvalitetssikre vaksinerregistrering.
Kompetanseheving forkontor Legekontor: NAKOS- kurs i triagering (web-basert)	Ikke gjennomført på grunn av utskifting av 2/3 av ansatte på forkontor.
Videreføre arbeidet med arkivering og datavask i h.h.t planen.	Alle fagområder følger 10-årsplan for arbeidet.

Oppstart av prosjekt «Helhetlig lindrende behandling i hjemmet»	3 -årig prosjekt med oppstart 1.januar 2022. Satt av 60 % stilling til drift av prosjektet. Tverrfaglig samarbeid, pårørendestøtte og samarbeid med frivillige er stikkord i prosjektet. Det er blitt arbeidet godt med dette prosjektet i 2022. Det er imidlertid usikkert på om en videreføring er mulig i 2023 som følge av mangel på prosjektleder
Kompetanseheving via nettkurs NHI. Noen pålagte kurs for alle faste ansatte, ellers oppfordres ansatte til å ta andre relevante kurs.	Pågår fortløpende
Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, teknisk, brann- og redning kulturskole og ungdomsklubb.	
Bidra til å få sluttført prosess med kommuneplanens samfunnsdel og videre utvikling av Grong kommune i henhold til visjon og mål som vedtas av kommunestyret.	Kommuneplanens samfunnsdel er egengodkjent av Grong kommunestyre.
<u>Bjørgan – Heia:</u>	
I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging. Vurdere framtidsrettet løsning for eierskap til Bjørgan skisenter sammenholdt med dagens driftsavtale	Det er gjennomført befaring og oppstartsmøter for 2 nye reguleringsplaner. En plan er detaljplanlegging av nye hytteområder. Den andre gjelder tilrettelegging for campingvogner/bobiler ved langrennsstadion. Begge områder er innenfor avsatt byggeområde i kommunedelplan Bjørgan. Planene tas opp til behandling i 2023. Proessen med salg av skianlegget fra Grong kommune til Grong skisenter er sluttført ved at anlegget er solgt for kr.1 500 000. Ellers er det fortløpende dialog mot interesseparter for å bidra til fortsatt utvikling av området. Plan- og byggesaksbehandling pågår fortløpende.
Gjennomføring av utbygging vannforsyning for området Formofoss – Bjørgan.	Prosjektet er ferdigstilt.
Markedsføring av Grong næringspark og initiere kjøp og salg av areal i parken med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser.	Arbeidet med markedsføring av kommunens næringsområder er igangsatt og vil fortsette framover. Bedre markedsføring på hjemmesider.
Videre utvikling av sentrums området for å ivareta framtidige behov til innbyggerne, tilreisende og Grong videregående skole.	Ikke avsatt midler i budsjett til stedsutvikling.
Bidra til å gjennomføre strategi for bredbåndstilknytning jfr. politiske vedtak.	Kommunen har veldig god bredbånddekning med unntak av områdene Fosslund, Godejorda og Homo. Disse områdene er også omsøkt til fylket, men har så langt ikke blitt prioritert da de er små og delvis dyre områder.

Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.	Plan for friluftslivets ferdselsårer er vedtatt høsten 2022 og gir en del oppfølgingssatsinger fremover. Nye Grongturer er lagt ut og er merket og trykt på Grongtur-kort/brosjyre. Alternativ driftsform for Grongturer med større involvering av idrettslag/idrettsråd innføres. Kartlegging og vurdering/strukturering av "trimboksturer" skal arbeides med utover høsten. Avdeling kultur har dialog med organiseringene rundt skiløyper og støtter disse økonomisk gjennom avsatte kulturmidler. Rognsmoen ble prioritert krattrykdet.
Fortsatt fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av nytt sentralt driftsanlegg og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse.	Det jobbes kontinuerlig med å optimalisere bruken av SD styringen. Dette for å kunne klare å redusere energi "sløsing".
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	Pågår fortløpende. Mye planressurser brukt opp mot: -E6 Grong – Nordlandsgrense. -Reguleringsplan Namsskogan, leilighetsbygging. -Joma Gruver(meget omfattende plansak som også vil pågå framover) -Reguleringsplan Røyrvik sentrum, bolig, fritidsbolig og næringsutvikling. -Björgan, videre utvikling av tomteområder med tilhørende infrastruktur.
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen.	Prosess med Namsskogan om inntreden i samarbeidet. Positiv innstilling administrativt. Sak til kommunestyret Namsskogan vinter 23. Solgt kurs i utrykningskjøring for Namsos brannvesen samt Avinor høsten 22 samt diverse kurs i slokking og førstehjelp for kommunalt ansatte samt næringsliv.
Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.	Arbeidet er påbegynt. Må sees i sammenheng med revidering av kommune ROS for deltagende kommuner samt evt. inntreden av Namsskogan i samarbeidet. Forventes ferdigstilt 2023.
Initiere at leietakere i kommunale boenheter gis mulighet for kjøp.	Pågår fortløpende.
Fortsette strategien med salg av borettslagsleiligheter og andre utvalgte boligbygg.	Løpende vurdering over hvilke leiligheter/hus vi kan selge.
Stimulere til utvikling av nye boligprosjekt.	Pågår fortløpende. Nå er det 3 prosjekter som er spesielt aktuelle. a)Utbygging av Trøahaugen vest med 18 nye leiligheter er ferdig planlagt og bygging pågår. b)Neste byggetrinn i Sanddøla Panorama. c)Planlegging for boliger/leiligheter Formofoss pågår.
Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger: <input checked="" type="checkbox"/> Hovedplan skogsveier vedtatt 2013.	Pågår fortløpende.

<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022. <input checked="" type="checkbox"/> Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015. <input checked="" type="checkbox"/> Kommunedelplan kulturminner vedtatt 2015. <input checked="" type="checkbox"/> Klima og energiplan vedtatt 2015. Revideres i 2023. <input checked="" type="checkbox"/> Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021. <input checked="" type="checkbox"/> Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015. <input checked="" type="checkbox"/> Hovedplan avløpsbehandling vedtatt 2015. <input checked="" type="checkbox"/> Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021. <input checked="" type="checkbox"/> Boligpolitisk plan vedtatt 2016. <input checked="" type="checkbox"/> Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2020. <input checked="" type="checkbox"/> Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017. <input checked="" type="checkbox"/> Ny vegplan vedtatt i 2021 	
<p>Videreutvikling av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p>	<p>Etter to år med pandemi, har aktivitetsnivået særlig fra lokale aktører og arrangører økt. Over 50.000 personer gikk inn i kulturhuset i 2022 på om lag 40 arrangement i Symfoni Namsen, over 100 kinoforestillinger, kafetilbud, møter, konferanser, den kulturelle skolesekken, basseng, kulturskole og andre aktiviteter som for eksempel basarer, utstillinger og fiskekvelder m.m. Å være publikum er derimot en vane som krever pågående innsats på markedsføring og høy nok aktivitet som jevnlig aktualiserer arenaen i en fornuftig miks mellom smått og stort, ulike sjangre og tema, av lokal, regional og stundom av nasjonal interesse. Forestillinger har ofte en deltakelse fra andre kommuner mellom 20-40 %, særlig fra grensende kommuner, Steinkjer, Namsos og i økende grad ytre Namdal/Bindal. Under og etter pandemien har nye initiativ kunnet forberede seg på tiden etter. Eksempel på det er gjennomføring av suksessen "Musikkfestdagan i Grong" gjennom Grong Musikkforening. Også faglige instanser har igjen fysiske kurs, konferanser og publikumsåpne arrangement, men det arbeides mindre med dette av kapasitetsårsaker. Tidligere år har</p>

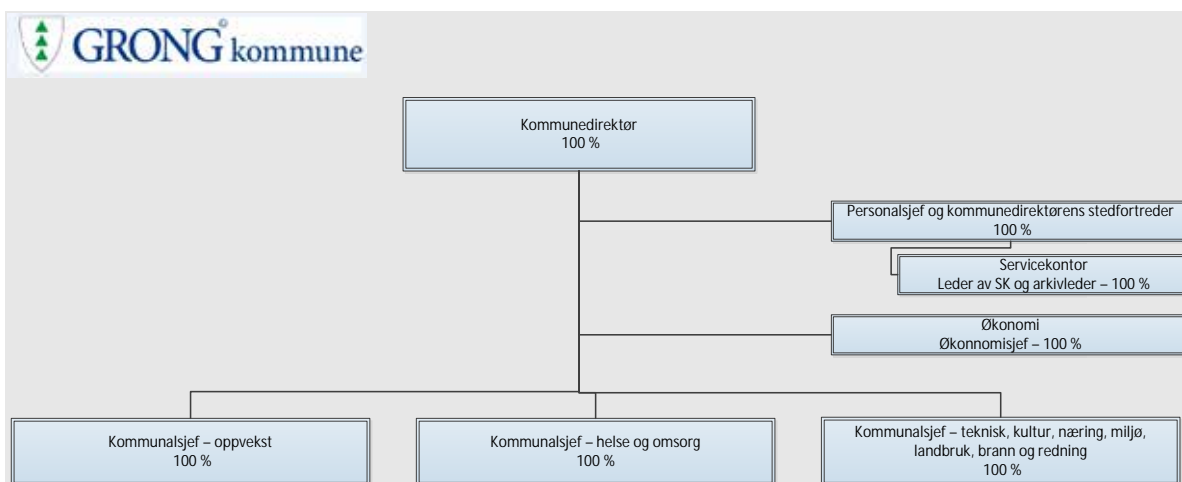
	<p>“konferansesenterfunksjonen” krevd vel så mye, om ikke mer, enn det kulturelle programmet av husets ressurser. Oppblomstringen av nytt blandakor i Kuben er svært gledelig og forhøyer den lokalproduserte kulturen i huset. En rekke sang- og musikalske organiseringer fra nabokommunene går sammen om en storkonsert på Kuben kommende vårhalvår. Grong musikkforening står som sedvanlig for en rekke ulike temakonsserter og “Musikkfestdagan i Grong” gjennomføres på nytt. Pensjonistforening, historielag, sanitetslag og andre lokale interesseforeninger benytter huset i større grad enn før pandemien. Åpninga av nytt basseng har gjort huset enda mer levende også hva angår fysisk aktivitet. Huset drives i dag i overkant aktivt i forhold til hva vi kan og bør greie, men løses i stor grad med kombinasjon av offentlige ressurser, private virksomheter og frivillighet. <i>Kubenvertene</i> har fått en mer selvstendig organisering hvor en av de frivillige tar lederskapet.</p>
<p>Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjettammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.</p>	<p>Biblioteket driver innenfor vedtatte budsjettammer og <u>er</u> styrket som en attraktiv møteplass. 6. oktober ble besøkende nummer 10.000 hittil i 2022 feiret. Ved årets slutt stod telleren på over 15.000 besøk med i gjennomsnitt ca. én bok utlånt per besøk. Dette betyr over 100 besøkende hver <u>åpningsdag som låner 100 bøker</u>. Mye av dette er fjernlån som bestilles inn og formidles, og tilbakesendes andre bibliotek i landet. Vi har underrapportert den skjønsmessige tellingen av besøkende i flere år, noe som slår negativt ut på bl.a. KOSTRA statistikk. Montering av publikumsteller i inngangen til biblioteket gir et helt nytt bilde i tillegg til at både bruken av biblioteket og utlånet faktisk har økt markant. Det er fokus på biblioteket som uavhengig møteplass samt aktiv formidling, som begge deler er nedfelt i Lov om folkebibliotek. Vi oppfyller nå også folkebibliotekloven med en ferdig utdannet biblioteksjef.</p> <p>Biblioteket har en kontinuerlig fornyelse av bokbestanden samt utvikling av nye og eksisterende tilbud. Et tilsagnsbasert prosjekt for "aktiv formidling" pågikk, noe som gir muligheter for å drive oppsøkende virksomhet utenfor biblioteket, jamfør lovkrav. Vi har også fått midler gjennom Trøndelag fylkesbibliotek til "litterære pusterom", og bibliotekaren har gjennomgått nødvendig kurs i denne metoden.</p>

	<p>På senhøsten har vi startet forarbeidene for å kunne søke ut midler i 2023 (svar avventes) for en større satsing på biblioteket som "hjertet i Kuben" og en bedre samordning av enhetene som styrer aktivitetene i huset.</p>
<p>Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.</p>	<p>Stillingen som ungdomskulturarbeider (30 %) ble besatt fra høsten av. Det er gjennomført forsøk med åpningskvelder både for det ordinære aldersgruppa (13+) og nytt tilbud, juniorklubb (5.-7. klasse). Tiltakene blir godt besøkt, men vi opplever at juniorkveldene kan bli for krevende ift. ressurs og forventning. Tiltaket vurderes opp imot muligheter, hensikt og avsatt ressurs. Det er søkt prosjektmidler i håp om å kunne utvikle tjenesten og vurdere forsøk med tilbud for ungdommer knyttet til videregående. Satsing avventes evt. positivt tilsagn på søkte prosjektmidler.</p>
<p>Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel.</p>	<p>Kulturskolen har hatt et markant oppsving fra i underkant av 60 elevplasser til nærmere 100 elevplasser dette skoleåret fordelt på et relativt likt fag- og aktivitetstilbud som foregående skoleår og uten økning av budsjetttramme. I tillegg greier kulturskolen å ta ytterligere en innsparing på 100.000,- ift. budsjett. For å få til utvikling innen rammene har kulturskolen sagt opp noen av tjenestekjøpene samtidig som med pensjonsavgang. Dette har gitt mulighet for nyrekruttering med tanke på å oppfylle mål og delmål i den kommunestyrevedtatte utviklingsplanen. Innsparingene er samlet i én tilsettelse av én større stilling (50 %) som er rekruttert fra GBU's stab av midlertidig engasjerte. Her viser vi til synergieffekt under samme tak i henhold til politisk vedtak. Vi har hatt en forsøksetablering med et helt nytt fagtilbud som heter "Rytme og ro", som avsluttes som følge av at det ikke er rom for å øke fagtilbudene utover kjernefagene.</p>
<p>Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>
<p>Gjennom bruk av digitale sakssystemer bidra til målrettet, kvalitetssikret og effektiv tjenesteproduksjon knyttet til virkemidlene i landbruket.</p>	<p>Pågår fortløpende.</p>
<p>Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.</p>	<p>Pågår fortløpende. Beskrevet nærmere i eget punkt i årsmeldinga.</p>

12.5 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter.

12.5.1 Organisering

Ramme 1 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Kommunalsjefene er plassert rent budsjetteknisk på sine respektive rammeområder. Leder av Servicekontoret og arkivleder benytter av sin 100 % stilling ca 50 % til ledelse. Her er det nok arkivledelse som det brukes mest ressurser på, bl.a. med bakgrunn i store krav fra Arkivverket og fortsatt en del restanser for å fylle disse kravene.

12.5.2 Økonomi og drift

Totalt Ramme 1	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	8 086	7 884	103%
Sykelønnsrefusjoner	-255	-157	163%
Øvrige kostnader	6 919	6 035	115%
Inntekter	-2 185	-1 334	164%

Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	ALLE	12 565	12 428	137	101,10
1000	Sentraladministrasjon	5 689	5 575	114	102,04

Hovedårsak er først og fremst avvik på fastlønn med tilhørende kontoer som pensjon og arbeidsgiveravgift. Bemanningen er i henhold til planlagte årsværk, men overskridelsen er da først og fremst begrunnet i at lønnsoppgjør per 01.05.2022 ikke er lagt inn. I henhold til regulert budsjett er det tatt inn noe, jfr. refusjoner på ca kr 80.000,- uten at det er innleid vikarer. Det er også brukt kr 70.000,- på ekstraordinære advokathonorar i 2022. Dette er knyttet opp i mot

pågående prosesser bl.a. innenfor kraftverksbeskatningen. Konto 12700 har et merforbruk på ca kr 600.000,- knyttet til eksproprieringssak. Dette beløpet har en tilsvarende inntekstskonto 17700.

1100	Fellesutgifter IKT	2 338	2 315	23	101,00
------	--------------------	-------	-------	----	--------

Ingen særskilte utfordringer i henhold til regulert budsjett. En positiv sak her er mindre utgifter til IKT – kjøp av tjenester fra IKT Indre Namdal.

1101	Fellesutgifter administrasjon	4 592	4 578	14	100,30
------	-------------------------------	-------	-------	----	--------

Hovedårsak er først og fremst avvik på fastlønn med tilhørende kontoer som pensjon og arbeidsgiveravgift. Bemanningen er i henhold til planlagte årsverk, men overskridelsen er da først og fremst begrunnet i at lønnsoppgjør per 01.05.2022 ikke er lagt inn. I henhold til regulert budsjett er det tatt inn noe, jfr. refusjoner på ca kr 160.000,-. På ansvar 1101 er det behov for å leie inn noe vikarhjelp. En positiv trend her er nedgang i frankeringsutgifter, en trend som vi har sett over tid. Det har en sammenheng med innføring av KS SvarUt og bruk av digital postkasse. I 2022 har Grong kommune 12.614 forsendelser og kun 2.217 har gått til print og da sendt per brev til mottaker. Det er bra!

1102	Kantine i kommunehuset	0	0	0	0,00
------	------------------------	---	---	---	------

Ingen særskilte kommentarer.

1202	Bevillings- og skjenkekontroll	-39	-30	-9	131,22
------	--------------------------------	-----	-----	----	--------

Ingen særskilte kommentarer.

1500	Til rådmannens disposisjon	6	10	-4	57,00
------	----------------------------	---	----	----	-------

Ingen særskilte kommentarer.

1900	Motpost avskrivninger	-20	-20	0	100,44
------	-----------------------	-----	-----	---	--------

Ingen særskilte kommentarer.

12.5.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Sentraladministrasjon	94,6	95,4	95,9	92,2	2020
	96,3	92,7	96,4	97,8	2022
	96,8	98,2	90,3	89,6	2022

3,2 % og 1,8 % sykefravær henholdsvis 1. og 2. kvartal, gir et veldig godt nærvær. Økt sykefraværet i 3. og 4. kvartal var forventet, jfr. tertialrapport. Det arbeidskontinuerlig med oppfølging- og tilretteleggingstiltak for å bedre nærværet, bl.a. innkjøp av bedre og mer ergonomisk tilpasset utstyr for den enkelte.

På overordnet sentralt nivå er det gjennomført to informasjons- og drøftingsmøter med alle arbeidstakerorganisasjonene, som følger:

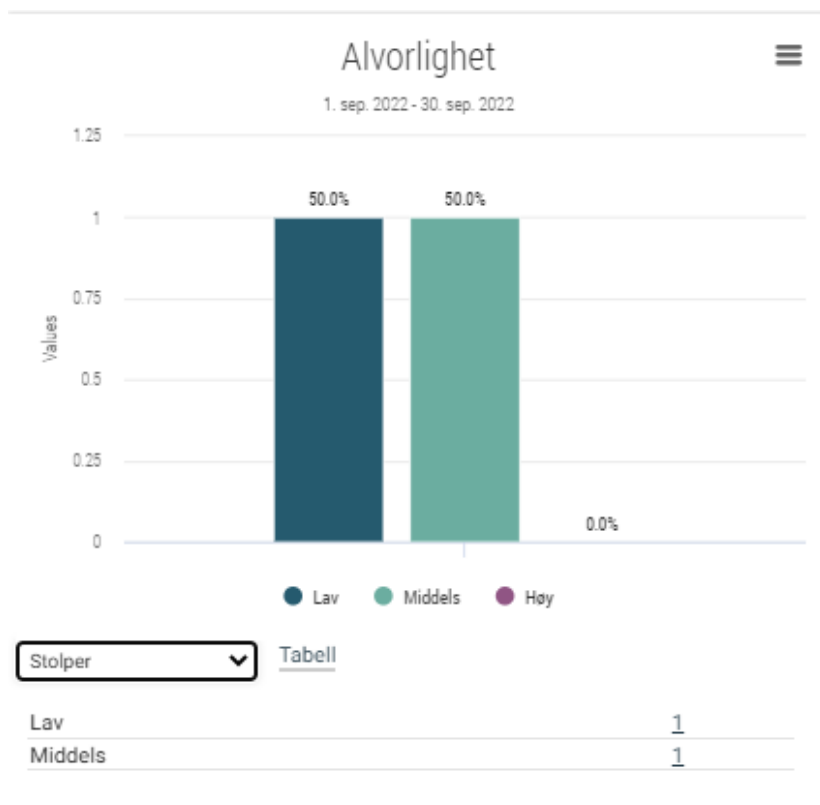
- 31.08.2022 Lokale forhandlinger 2022
- 23.11.2022 Årsbudsjett 2023, Handlingsplan 2023 og Økonomiplan for 2023 – 2026

I tillegg er det gjennomført fortløpende informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter med de ulike organisasjonene etter behov.

Videre er det avholdt et møte med alle verneombudene i Grong kommune 24.11.2022 med tema avvikssystem, årsbudsjett 2023, m.m.

12.5.4 Internkontroll og avvik

To avvik er registret i 2022 og fordeler seg på tjeneste/bruker (1 avvik) og organisasjon/internt (1 avvik). Følgende avvik er rapportert i Compilo:



Avvikene er først og fremst behov for justering av interne prosedyrer og arbeidsmåter. Avvikene er lukket.

I tillegg er det gjennomført en forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll av IKT Indre Namdal IKS. Forvaltningsrevisjonen inkluderer også Grong kommunes dokumentasjon av behandling av personopplysninger og datasikkerhet. I den sammenheng ble det også innhentet en rapport fra KS om habilitetsspørsmål knyttet til kommunedirektørens/administrasjonens deltakelse i styret for IKT Indre Namdal IKS. Viser her til kommunestyrets sak 16/2022, behandlet i møte 05.05.2022.

12.5.5 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2022

Prosessen med Årsbudsjett 2023 og økonomiplanarbeidet er planlagt, bl.a. med økonomiseminar med kommunestyret 2. juni 2022.

Avvik i forhold til budsjettpremisser

Det er normalt drift, det vil si bemanning i henhold til budsjettpremisser for 2022. Noe sykefravær har vi innenfor ramme 1 og et generelt høyt arbeidstrykk samt en generell opplevelse av å måtte nedprioritere en del utviklingsoppgaver. For 2022 var det lagt opp til et omstillingsbeløp på kr 150.000,-. Ramme 1 klarte ikke å ta inn hele omstillingsbeløpet og fikk et merforbruk på kr 137.000,-. Begrunnelsen framgår av kommentarer til tallbudsjettet. Likevel er det mange gode prosesser på gang, jfr. beskrivelser under oppfølging av handlingsplanene og sykefravær/HMS/interkontroll.

I tillegg arbeides det daglig med mye rydding i det gamle papirarkiv, et arkiv som omfatter alle fagområder. Her er det lagt ned et betydelig arbeid av alle ansatte på Servicekontoret og ulike fagpersoner på fagområdene. I mai 2022 ble det overlevert ca 25 hyllemeter til IKA Trøndelag. Dette i tillegg til det som allerede er deponert til IKA Trøndelag – 70 hyllemeter. Pris per meter er kr 300,-.

Et viktig endringssignal må være å redusere personalkostnadene for 2023 for å få bedre balansen i driften for ramme 1. En reduksjon av personalkostnader må følges opp med effektiviseringstiltak, bl.a. digitalisering og endrede arbeidsoppgaver. Ved naturlig avgang, må det foretas en nøye vurdering av behovet for nyrekruttering. I tillegg må vi være tydelige på prioritering av oppgaver.

Mulig tiltak for å nå omstillingsmål i øk.plan.

Økonomiplanen viser hvilke økonomiske utfordringer ramme 1 har for planperioden, først og fremst fra 2023. Det er lagt inn en reduksjon på kr 150.000,- i 2022. I tillegg kr 300.000,- i reduksjon fra og med 2023. For 2023 har ramme 1 ansvar for et prosjekt som gir en inntekt på kr 300.000,-. Prosjektet ivaretas av eksisterende bemanning og på den måten er innsparingsmålet for 2023 ivaretatt. I sist vedtatt økonomiplan er det for ramme 1, ikke lagt inn innsparingsmål for resten av perioden 2025 – 2026.

I arkivplansammenheng er det nå lagt planer for fullføring av arkiv- og dokumentasjonsarbeidet. Med bakgrunn i skisserte utfordringer innenfor arkiv- og dokumentasjonsarbeidet, vil en bemanningsreduksjon forsinke det planlagte arbeidet. Ved tilsyn fra Arkivverket kan det komme pålegg med korte frister med fullføring av arbeidet og da med påfølgende kostnader.

OPPSUMMERING;

De største utgiftspostene innenfor ramme 1 er personalkostnader. Mange ansatte innenfor ramme 1 (særlig ansvar 1000) får sin lønn regulert lokalt. Lønnsøkning som blir fremforhandlet og utbetalt i 2022, er ikke med i budsjettgrunnet. Lønnsøkningene er i stor grad tatt i inn ved hjelp av bl.a. sykelønnsrefusjoner.

Ramme 1 har en del felleskostnader, bl.a. ser vi at en stor ekstraordinær utgiftspost for 2022 er behov for advokatbistand. Dette er utgifter knyttet opp mot konsesjonskraft og kraftverksbeskatning.

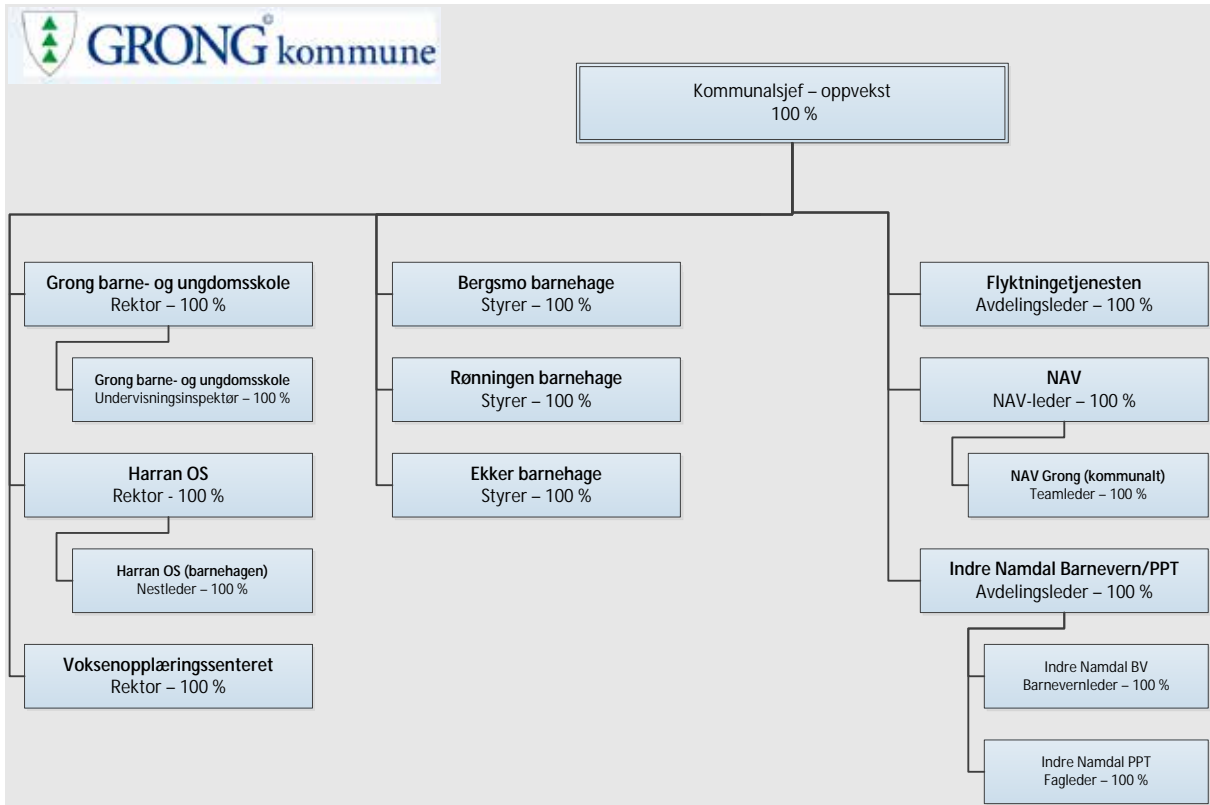
Det er foretatt et sluttoppgjør for kontoen på en frankeringsmaskin. Dette ga ca kr 60.000,-. Videre ble det arbeidet særskilt med reduksjon av lønnskostnader og ikke innleie av vikarer. Fra og med 01.07.2022 er det ikke foretatt innleie av 15 % vikarstilling. I tillegg har vi mottatt refusjoner fra NAV – ca kr 100.000,- mer enn budsjettet i forbindelse med ulike typer fravær.

Ramme 1 har søkt og fått innvilget ekstra midler på kr 437.000,- for finansiering av leder- og medarbeiderutviklingsprogrammet. Viser til behandling i kommunestyret.

12.6 Rammeområde 2. Oppvekst og familie.

12.6.1 Organisering

Ramme 2 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Alle avdelingsledere ved ramme 2 har 100% lederrolle. Men noen av avdelingslederne har avsatt tid til arbeid ut i avdeling. Rektor voksenopplæring, styrer Bergsmo og styrer Ekker har fordeling 70/30 leder/avdeling.

12.6.2 Økonomi og drift

Totalt ramme 2.	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	76 338	73 453	104%
Sykelønnsrefusjoner	-6 443	-4 813	134%
Øvrige kostnader	29 679	28 668	104%
Inntekter	-11 218	-9 534	118%

Ansvar	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %	
ALLE	88 356	87 774	582	100,66	
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	1 924	1 825	99	105,43
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT- fordeling etter 20 likt/80 folketall. Driftsansvaret for IN (ansvar 7020) hadde noe merforbruk, som skyldes bl.a. oppretting av feilført utgift av kjøp av logopedtjenester- slik at 2022 ble belastet med noe av regnskap fra 2021. I tillegg skyldes merforbruk økte pensjonskostnader ift budsjett. siden man ikke hadde riktige prosentandel ved budsjettering.					
2210	Administrasjon, fellesutgifter alle skoler	1 735	1 865	-130	93,03
Skyldes i hovedsak økt statstilskudd					
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	1 163	578	585	201,25
Relatert til ny finansieringsordning i Oppfølgingsordningen. Fikk derfor mindre tilskudd enn forventet.					
2212	MOT	141	213	-72	65,97
Underforbruk skyldes at lønn ansatt i starten av året ble ført på ansvar 2220 undervisning GBU)					
2213	Skoleskyss	1 214	1 150	64	105,53
Merforbruk skyldes etterslep fra 2021.					
2214	Fosterheimplasserte elever i andre kommuner	1 788	1 822	-34	98,16
Lite avvik – kommenteres ikke					
2215	Barn i andre kommuner	966	925	41	104,39
Lite overforbruk i forhold til økt behov for ressurser spes.ped.					
2220	Undervisning GBU	26 029	24 896	1 133	104,55
Overforbruk GBU skyldes i hovedsak fast lønn for lærere og andre ansatte. Høyt forbruk av vikarer som er satt på fast lønn, grunnet fravær. Elever med økt behov gjennom året. Samt feilføring av lønn på ansvar 2212 og 2230 (se ansvar) (140 000,-). Innsparingspotensial i forhold til vedtatt budsjett ble ikke nådd pga ressurskrevende elever gjorde det umulig å nedbemanne i forhold til målsetting om reduksjon i antall stillinger. Overforbruk på 100 000 på innkjøp av lærebøker og læremidler i hht til LK20 som skulle vært kjøpt inn 2021. Det ble gjennomført en regulering i november på 856` som ikke burde vært gjennomført.					
2223	Skolefritidsordning GBU	1 250	1 153	97	108,43
Overforbruk skyldes mindre foreldrebetaling enn budsjettet. Mindre foreldrebetaling på grunn av innføring av 12 timers gratis SFO for 1.klasse og at flere heimer etter søknad får redusert					

foreldrebetaling. Vikarutgifter grunnet sykdom/fravær som ble budsjettjustert ned for mye på høsten.					
2230	Undervisning leirskole	41	118	-77	34,57
Underforbruk skyldes at lønn ansatte (60 000) ble ført på ansvar 2220 Undervisning GBU.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	5 585	5 907	-322	94,55
Mindre forbruk skyldes mer sykelønnsrefusjon, mindre vikarutgifter pga mangel på vikarer.					
2250	Undervisning Harran	5 911	6 425	-514	91,99
Underforbruk på SPK, økt statstilskudd i forhold til studier. Litt ekstra på inntektsposter. Ellers mindreforbruk på flere poster					
2252	Barnehagedrift Harran	3 027	3 445	-418	87,87
Overskudd skyldes i hovedsak økt sykelønnsrefusjon og mindreforbruk på fastlønn.					
2253	Skolefritidsordning Harran	389	347	42	112,02
12 timers gratis SFO for 1.klasse ble innført aug 2022. Medførte redusert inntekt.					
2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	4 519	4 652	-133	97,15
Mindreforbruk gjelder i hovedsak beregning av arbeidsgivers andel pensjonssparing KLP, samt på diverse mindre drifts- og forbruksposter.					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	7 753	7 271	482	106,63
Merforbruk knyttes til lønnsutgifter på tilrettelegging for enkeltbarn.					
2400	Voksenopplæring	1 992	2 562	-570	77,77
Forklaring på mindreforbruk er at vi fikk mer tilskudd enn budsjettert, en delstilling sto vakant deler av året og at rektor har vikariert pga mangel på vikar. Mer sykepengerefusjon og egenbetaling av elever som betaler undervisninga selv, har også hjulpet i positiv retning.					
2501	Administrasjon sosialhjelp	1 892	1 625	267	116,46
Mer forbruk som følge av økte lønnskostnader (vikariat som følge av sykefravær), økte tolkeutgifter pga høy bosetting og økning i andre driftsutgifter					
2510	Økonomisk sosialhjelp	4 804	3 325	1 479	144,49
Stort merforbruk som følge av høy bosetting og økte levekostnader i samfunnet, som har medført økt brukerportefølje. En stor andel av bosettingen ble gjennomført siste halvdel av året.					
2512	Kvalifiseringsordningen	407	213	194	191,11
Merforbruk som følge av høyere deltagelse i program enn budsjettert.					
2513	Introduksjonsprogram flyktninger	4 325	4 140	185	104,46
Det ble foretatt budsjettregulering på ansvar 2513 med utgangspunkt i 20 bosatte i 2022. På slutten av året ble det bosatt mange og vi endte opp med 32 bosatte. Det er i løpet av året jobbet med å finne gode løsninger for å holde seg innenfor budsjett og spare inn midler, men med høye bosettingstall, ble det et overforbruk på 185.000,-. Dette må ses i sammenheng med de merinntekter som også kom i forbindelse med økt bosetting, som for 12 bosatte ut over 20, vil komme på ca 2.300.000,-.					
2514	Velferdsavdelingen	0	15	-15	0,00
2515	Enslige mindreårige flyktninger	635	700	-65	90,75
Det er i løpet av året tatt grep på dette budsjettområdet blant annet på boligsiden som gjør at vi sparer penger ut fra opprinnelig budsjett. Ansvar 2515 ble redusert gjennom budsjettregulering og endte på et underforbruk på 65.000,-.					
2520	Forebyggende arbeid	77	185	-108	41,43
Mindreforbruk - kommenteres ikke					
2522	Behandlingstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Mindre forbruk som følge av ingen utgifter på dette området					
2523	Rehab omsorgstiltak rusmiddelbrukere	0	11	-11	0,00
Mindre forbruk som følge av ingen utgifter på dette området					

2524	Ettervern	0	20	-20	0,00
Mindre forbruk som følge av ingen utgifter på dette området					
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	98	100	-2	98,36
2730	Barnevernstjeneste	2 896	3 822	-926	75,78
Grong sin andel av driftsbudsjett barnevern ligger regnskapsmessig under budsjett. Fordelingsnøkkel styres etter 10% likt fordelt mellom kommuner og 90% etter medgått tid. For Grong kommune er det budsjettet 50,81% og viser en faktisk medgått tid på 44,65%- altså et mindreforbruk på 6,16%. Driftsansvaret for IN (ansvar 7040) hadde også noe mindreforbruk, som skyldes bl.a. mindre tolkeutgifter, mindre lønnskostnader pga bl.a. vakansperiode /sykepenger fagledelse og lønnsdifferanser på nytilsatte. Dette til tross for store økte pensjonskostnader ift budsjett (pga at man ikke hadde riktige prosentandel ved budsjettering)					
2731	Barnevern i familien	435	457	-22	95,24
Regnskap viser et noe lavere forbruk enn forventet. Det er store variasjoner/uforutsigbarhet i utgiftene i disse tjenestene fordelt på et uforutsett antall barn gjennom året. Utfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på.					
2732	Barnevern i fosterheim	7 723	8 362	-639	92,36
Opprinnelig budsjett var på kr 6.733´. Man forventet i 2. tertial økte utgifter pga økte statlige satser jf Oppvekstreform samt endringer i lengde/behov/antall på hovedsakelig statlige tiltak (kto 13000). Budsjett ble derfor oppregulert med ca 1.6 million til kr 8.362´. Regnskap viser at behovet ikke ble så stort som forventet og man har derfor et mindre-forbruk på kr 639´ enn tenkt ved regulering i juli-22. Det skyldes mange endringer i 9 ulike statlig tiltak (9 ulike barn), derav noen med negativ effekt og andre med positiv effekt: her med et spenn fra mindreforbruk på 4´ til et merforbruk på 381´. Fakturering fra staten på disse tiltakene sendes kvartalsvis, og ofte nokså sent. Med så mange ulike tiltak samtidig, ble det utfordrende og treffe godt nok på totalresultat.					
2900	Motpost avskrivninger	-365	-366	1	99,77

12.6.3 Nærvær/Hms

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Undervisning, GBU	89,7	90,6	91,0	92,4	2020
	81,2	95,0	96,2	86,1	2021
	82,2	83,5	90,8	86,1	2022
Skolefritidsordning, GBU	92,1	97,1	98,5	99,5	2020
	90,0	91,2	88,1	83,1	2021
	85,5	85,7	94,1	89,4	2022
Barnehagedrift, Bergsmo	84,0	84,3	85,0	82,4	2020
	86,4	82,1	90,3	72,7	2021
	74,8	82,9	83,9	71,5	2022
Undervisning, Harran OS	96,0	93,5	89,9	85,1	2020
	87,5	93,0	91,3	91,8	2021
	90,1	97,0	100	99,6	2022
Barnehagedrift, Harran OS	76,6	85,5	90,6	86,0	2020
	89,1	87,5	90,5	77,0	2021
	80,5	87,9	80,9	80,1	2022
Barnehagedrift, Ekker	90,4	97,5	89,3	79,5	2020
	82,0	96,6	95,4	95,1	2021
	94,5	90,0	95,6	95,6	2022
Barnehagedrift, Rønningen	82,2	83,8	83,9	85,1	2020
	73,7	86,9	88,7	87,2	2021

	86,7	97,4	94,6	83,1	2022
Voksenopplæringen	91,1	96,0	91,1	67,3	2020
	89,4	90,1	94,3	95,3	2021
	76,9	98,6	98,8	93,8	2022
IN BV/PPT	73,1	78,8	82,4	89,8	2020
	92,7	94,6	93,1	87,3	2021
	92,9	96,3	98	93,8	2022

Lokalt partssamarbeid:

På ramme 2 er det barnehagene som har fått best struktur på dette med fast møte annenhver måned. Dette ble etablert i løpet av høsten 2022.

De andre avdelingene har jevnlig møter ledelse, tillitsvalgt og verneombud.

Det er gode erfaringer med disse møtene i forhold til god informasjonsflyt og mulighet for å finne gode samarbeidsrutiner og gode løsninger.

Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene har et lavt nærvær. GBU er med på Nærværprosjekt sammen med NAV

Arbeidslivssenter. Det blir gjennomført Arbeidslivssamling 02.11.2022 med alle ansatte på GBU.

Jevn fordeling av langtidssykemeldinger og korttidssykemeldinger. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte. Det forventes samme nivå av langtidssykemeldinger ut året, men det forventes en reduksjon i korttidsfravær. Vi har flere ansatte som studerer, og noe av fraværet er knyttet opp mot studiefravær.

Det jobbes også med å få ned antall dager enkeltfravær.

Barnevern/PPT:

Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært et økende nærvær. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre fravær pga sykdom/barns sykdom som forklares til dels i mindre stress (mindre kjøring, mer digitale treffpunkt, mer effektiv dokumentell saksbehandling pga mer ro) og selvsagt mindre risiko for smitte av generell sykdom slik som forkjølelse, omgang o.l.

Man må nok, basert på landsomfattende erfaringer i barneverntjeneste, akseptere en del utskiftninger/turn-over blant ansatte. I 2022 har avdelingen et nærværssnitt på 95,25% som er over Grong kommunes målsetting på 95%.

Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Langtidsfravær som ikke er arbeidsplassrelatert har største andelen av fraværet. Dette har endret seg i positiv retning i løpet av året, og det totale nærværet økte i løpet av 2022. Lite korttidsfravær. Det ble ikke registrert bruk av egenmeldinger verken i august eller september. Dette markeres med "Friskblomster" på pauserommet.

Vi har hatt gjennomgang av dokumentet "IA Inkluderende arbeidsliv for alle ansatte i Grong kommune" for alle ansatte. Alle har kvittert ut at de har lest og forstått innholdet i dokumentet.

Grong voksenopplæring:

Noe langtidsfravær i 1. kvartal. Pga at totalt antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når en ansatt er borte. Det er ikke arbeidsplassrelatert. Vi har også hatt en del studiepermisjoner. Ny tillitsvalgt har hatt opplæring. En ansatt er politiker og har oppgaver i forhold til det.

Bergsmo barnehage:

Alt for lave nærværstall også i 2022. Det mest er langtidsfravær, men også noe korttidsfravær. Det meste av fraværet er ikke arbeidsrelatert, men vi sliter med å få tak i vikarer og nok folk, så høy arbeidsbelastning og slitasje over tid kan nok være en medvirkende årsak i noen av fraværstilfellene.

Ekker barnehage:

Forholdsvis høyt nærvær for 2022. Mesteparten skyldes korttidsfravær (egenmeldinger). Avdelingen har i 2022 et gjennomsnittlig nærvær på nesten 94%, som er noe under Grong kommunes målsetting på 95%, men vesentlig lavere enn landsgjennomsnittet for barnehager. Det gjøres en god jobb i forhold til nærværarbeid og trivsel på arbeidsplassen. Dette er en kontinuerlig jobb som trenger fokus også fremover.

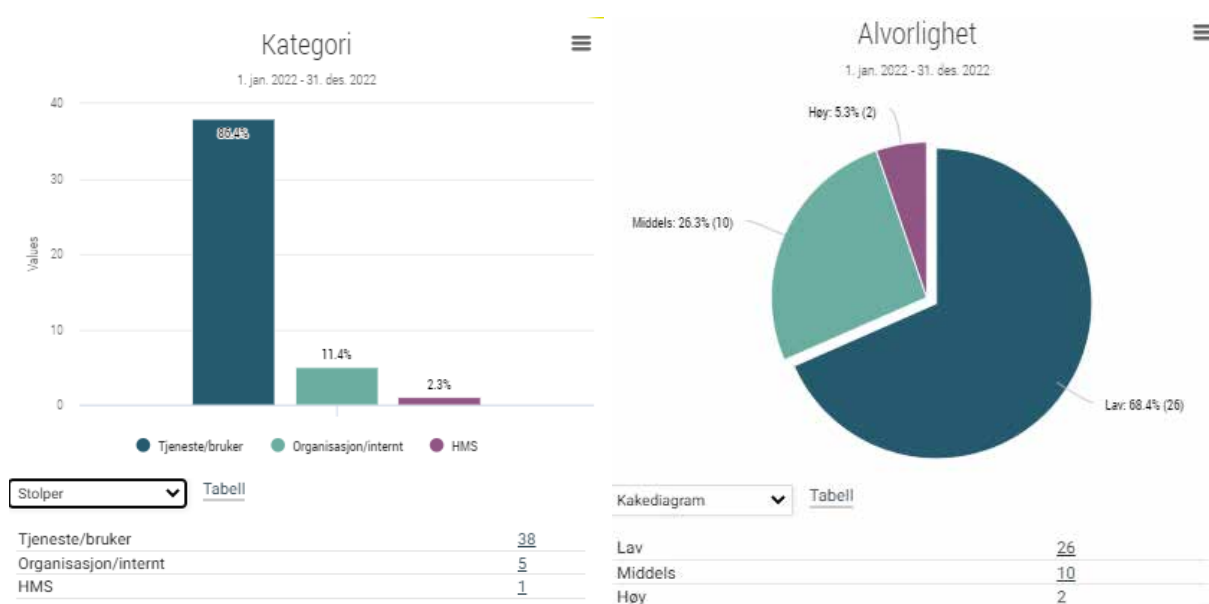
Rønningen barnehage

Betydelig bedre nærværstall i 2. og 3. kvartal, opp mot 97,4. 1. og 4. kvartal er på samme nivå som tidligere, ned til 83,1. Det er gjennomført medarbeidersamtaler og individuelle oppfølgingsamtaler med tilrettelegginger og IA-avtalen er gjennomgått. Det gjennomføres samarbeidsmøter jevnlig med VO og TV. Vi hadde 100% svarprosent på 10-faktoren som gir oss gode tilbakemeldinger. Fraværet er i utgangspunktet ikke arbeidsrelatert, men av individuelle årsaker. Noe av fraværet 1.kvartal kan relateres til covid. I tillegg har arbeidsbelastningen over tid vært stor på grunn av utfordringer med å få i vikarer i forhold til fraværet. Dette medfører mer slitasje på de ansatte og kan påvirke helsetilstand hos den enkelte. Deler av bygget fremstår som slitt etter 30 års drift. Det påvirker både renhold- og vaktmestertjenesten.

NAV Indre Namdal

Det har vært høyt sykefravær i 2022 og det har vært utfordrende å skaffe vikarer. Fraværet har ikke vært arbeidsrelatert. Ved utgangen av 2022 har sykefraværet bedret seg.

12.6.4 Internkontroll og avvik



Grong barne- og ungdomsskole

Avdelingen har gjennom siste skoleår jobbet med å melde avvik gjennom Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Vi har ikke lyktes fullt ut med dette enda, men har fokus på området. Det er i hovedsak to kategorier det meldes avvik på. 1. Ikke gjennomført spesialundervisning grunnet fravær blant ansatte. 2. Vold mot elever og ansatte. Eksempelvis to elever som slås i skolegården og det blir synlige blåmerker og/eller sår, evt ansatt som blir slått av elev der det blir blåmerker/sår.

Grunnskolene i Grong gikk fra 01.08.22 over til digitalt elevarkiv gjennom Visma Sikker Sak. Det jobbes med rutiner i forhold til innføring og oppstart.

Barnevern/PPT:

Avdelingen har i noen år jobbet med å få kultur på å melde evt HMS-avvik via Compilo der hver enkelt ansatt har ansvar selv. Dette har vært gjentatte tema både i personalmøter og i medarbeidersamtaler de siste årene. Ansatte har meldt opp slike avvik via Compilo disse årene. Likevel er det nok viktig å ha dette som et tema jevnlig for å sikre at rapportering skjer fra ansatte når det er riktig.

PPT har besluttet å vurdere avviksmelding på følgende fagområde: sakkyndig vurdering. Her ønsker man å følge opp hvorvidt PPT får tidsnok inn informasjon fra samarbeidsparter for å kunne skrive sakkyndig vurdering rettidig, samt PPTs egen interne frist på ferdigstilling av sakkyndige vurderinger. PPT har i 2022 i all hovedsak overholdt fristene her og har 2 fristbrudd på ferdigstilling av sakkyndig vurdering.

Barnevern:

Nasjonalt tilsyn: Statsforvalteren i Trøndelag gjennomførte nasjonalt tilsyn i september 2020 på undersøkelsessaker i barneverntjenesten. Tjenesten fikk 3 avvik. Plan for lukking av avvik ble utarbeidet og sendt Statsforvalteren i juli 2021, og avviket ble lukket av Statsforvalteren i september 2021. Plan for lukking av avvik konkluderte med at flere av lovbruddene var rettet opp før denne ble skrevet, samt at øvrige lovbrudd skulle rettes opp innen 1.oktober 2021. Tjenesten har lukket avvikene som planlagt, og har i tillegg brukt planen svært aktivt i eget utviklings/-forbedringsarbeid og har således blitt gjennomgått internt i flere omganger (27.9-21, 25.10.21,17.1.22 og 2.5.22).

Kvartalsvis internrapportering: Barneverntjenesten har det siste året kommet godt i gang med å rapportere evt. kvartalsvis faglige avvik via Compilo. Fokusområdene er bl.a. plukket ut opp imot Statsforvalters nasjonale tilsyn og internrapporteringen er basert på kontaktpersonenes egenrapportering i hver enkelt sak- samt stikkprøver av faglig ledelse.

Barnevern hadde utfordringer 2 halvår med å kunne måle kvartalsavvik. Dette fordi det var sykmelding og vakanse på både barnevernleder og teamleder. Kvartalsvis egenvurdering ble derfor i denne perioden bortprioritert. Fra 2023 vil denne egenvurderingen bli gjenopptatt, siden fagledelse er mindre vakant. Man må derfor i årsmelding bruke tall fra sist egenvurdering:

For 2.kvartal er det rapportert om dokumentasjon i enkeltsak er tilstrekkelig på følgende områder/nøkkeltall:

1. Oppfølging av barn under omsorg: omsorgsplan, årlig gjennomgåelse av fosterhjemskontrakter, oppfølgingsbesøk i fosterhjem, samtaler med barn i fosterhjem og tilsynsbesøk i fosterhjem.
2. Undersøkelsessaker: ferdigstilt undersøkelsesplan med tydelige avklaringer på innhold, faglige vurderinger underveis i undersøkelsesperioden, endringer fra undersøkelsesplan, barnets mening i undersøkelsesrapport, hvilke opplysninger parter gis underveis i undersøkelsen, om man snakker med barnet om innhold i

- bekymringsmelding og barnets vurdering av innholdet, barnets beste- vurderinger underveis i undersøkelsen, midtveisvurdering og vurderinger av alle samtaler med partene og innkommet informasjon.
3. Vedtak om henleggelse av undersøkelse/vedtak om hjelpetiltak: barnets synspunkt på egen situasjon, barnets mening om konklusjon av undersøkelse og valg av tiltak, barnets beste-vurderinger, tilstrekkelig angitt omfang av tiltak og om undersøkelsen er henlagt med bekymring.
 4. Hjelpetiltakssaker: aktiv tiltaksplan, ferdigstilt evaluering, barnets beste-vurderinger i siste vedtak og om omfang av tiltak i vedtak tilstrekkelig beskrevet

For 2.kvartal har tjenesten avvik oppsummert slik:

Det ble vurdert at det ikke var behov for å melde inn avvik på Compilo for tilbakelagt andre kvartal. Dette begrunnes med at det ikke ble funnet systematiske eller gjentakende avvik på noen områder, hverken hva gjelder undersøkelsessaker, tiltakssaker eller omsorgssaker.

Halvårsrapportering: Gjennom ekstern halvårsrapportering til Statsforvalter, kan man trekke ut noen nøkkeltall fra fristbrudd meldinger/undersøkelser, om barn i tiltak har lovpålagt planer og evalueringer av disse, samt om barn i plasseringstiltak har fått lovpålagte oppfølgingsbesøk og tilsynsbesøk. Tall fra 2. halvår gir alle områder en score på grønt område- dvs under 15% avvik. Gul score er 15-25% avvik og rød score er over 25% avvik (ref Statsforvalter tjenestebarmeter).

Vurdering fra Statsforvalter: 26.08.22 hadde tjenesten dialogmøte med Statsforvalter som vurderer Indre Namdal med moderat risiko (gul). Dette med bakgrunn i følgende;

Kompetanse og forhold som påvirker kvalitet:

- Ø Turn-over (7 av 11 har jobbet under 2 år, jf. kartlegging mars 2022)
- Ø Rekruttering av ønsket kompetanse (4 av 11 er barnevern- eller sosialfaglig)
- Ø Sårbarhet i forbindelse med økt faglig og økonomisk ansvar ved ikrafttredelse av oppvekstreformen/barnevernsreformen
 - Bredder i hjelpetiltakene
 - Kompetansekrav (se kulepunkt over, samt ingen med master på nåværende tidspunkt)
- Ø Læringsnettverk – har ikke fungert etter intensjonen. Ikke etablert samarbeid som har ført til tiltaksutvikling ut over felles fosterhjemssressurs
- Ø Indre Namdal er forespurt og har takket ja til deltakelse i kompetanseprogrammet Tjenestestøtteprogrammet. Indre Namdal tilbys og gjennomfører dette for andre gang.
- Ø Rapporteringstall:
 - Rapporteringen for siste halvår viser positiv utvikling i Indre Namdal på flere områder; antall fristbrudd, barn med tiltaksplan og oppfølgingsbesøk i fosterhjem. Fristbrudd er fortsatt på 16,6 %, noe som er over gjennomsnittet i Trøndelag (15,1%).
 - Statsforvalter har merket seg at antall meldinger og antall barn med hjelpetiltak har gått ned. Samtidig har antall undersøkelser som henlegges blitt redusert. Det *kan* være et tegn på at de sakene som kommer inn har høy alvorlighetsgrad og krever tiltak fra barneverntjenesten. Det er viktig at årsaker og sammenheng tas opp til drøfting internt i kommunen og i samarbeidskommunene i fortsettelsen.
- Ø Tilsyn:
 - Landsomfattende tilsyn 2020 avdekket lovbrudd – lovbruddene lukket og tilsynet avsluttet
 - Hendelsesbaserte tilsyn – flere lovbrudd i samme sak

Videre plan for internkontrollarbeid barnevern:

For 2023 endres systemet rundt rapportering til Statsforvalter og SSB, noe som vil føre til at eksterne kan hente ut data daglig selv fra det nyoppretta nasjonale barnevernregisteret. Dette fordi barnevern gikk over til ny programvare Visma Flyt Barnevern 19.12.22. Ny barnevernlov ble også iverksatt fra 1.1.2023. Disse to faktorene betyr derfor at kommunene må et ØKT fokus på intern rapportering fremover for å sikre god internkontroll på barnevernsområdet, i mangel av stopp-punkt grunnet krav om periodevis ekstern rapportering. Man har som mål for 2023 at hele internkontrollsystemet på barnevern gjennomgås og beskrives på nytt i Compilo.

Flyktingetjenesten:

Det er lenge siden Flyktingeområdet har hatt tilsyn fra Statsforvalteren. Vi jobber med avvik og Compilo og tar opp temaet jevnlig i kontormøter. På grunn av stort arbeidspress og økning i bosatte, har vi kjente avvik på tidsfrister i oppstart på program og tjenestelevering. Det jobbes med dette, men økt bosetting i 2023 kan gjøre det krevende å lukke avvikene.

Grong voksenopplæring:

Det jobbes kontinuerlig med forbedringsarbeid, og det jobbes med kulturen for å skrive avvik. Det er meldt 3 avvik i 2022, et går på bygningsteknisk og de to andre er på administrasjon. Avvikene er lukket.

Det ble startet opp et arbeid med ROS-analyse for ramme 2. Skolene lager en felles analyse, og arbeidet ferdigstilles i 2023.

Har startet opp partssamarbeidet mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgt.

Bergsmo barnehage:

Det ble gjennomført vernerunde i juni 2022. Dårlig vedlikehold over år gjør at de samme merknadene/avvikene kom opp også denne gangen. Det registreres lite avvik på Compilo og i Famac. Det er jevnlig møter med TV og VO om aktuelle saker. Har gjennomført en teoretisk og en varslet brannøvelse.

Ekker barnehage:

Har gjennomført brannøvelser. Både en teoretisk øvelse og en varslet brannøvelse. Gjennomført vernerunde i juni 2022. Lite avviksregistreringer både i famac og på compilo. Bør fortsatt ha fokus på avviksregistrering. Har som resten av barnehagene, innført fagsystemet Visma flyt sikker sak. Viktig at gode rutiner og opplæring gjøres grundig.

Rønningen barnehage:

Melder fortløpende avvik og oppgaver gjennom Famac. Det er få avvik og oppgaver som blir lukket. Gjennomført vernerunde juni 2022. Det er lite gjort mellom de årlige vernerundene. Alle avvik/oppgaver fra vernerunden er lagt i Famac. Lite avvik blir registrert i Compilo. Har kontinuerlig informasjon til ansatte om å benytte seg av avvikssystemet. Rutiner som ligger i compilo trenger revidering. Har jevnlig møter med TV og VO om aktuelle saker. Har hatt brannvernuke og gjennomført brannøvelse. Har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte våren 2022.

NAV Indre Namdal:

NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. Ansatte kan melde avvik ved bruke av et enkelt avviksskjema som sendes til leder, eller melde direkte gjennom ASYS (statlig system) og Compilo. Det er behov for jevnlig påminning om å melde avvik, da det meldes lite avvik.

Det skal meldes avvik på alle områder (vold og trusler, mobbing og trakassering, skader på personer/utstyr, ulykker, fysiske-, psykiske- og organisatoriske forhold). Avviksrutiner gjennomgås med ansatte en gang i året, jfr. lokal IA/HMS-plan. Det er gjennomført 4 øvelser i forhold til rutiner på vold og trusler i 2022.

I september 2022 gjennomførte Statsforvalteren tilsyn med NAV Indre Namdals ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad. Tilsynet avdekket svikt i internkontrollsystemet. Med bakgrunn i dette skal det i 2023 gjennomføres tiltak for å lukke avviket og styrke internkontrollsystemet i NAV Indre Namdal. Dette blir gjort i tett samarbeid med Statsforvalteren.

12.6.5 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2022

Arbeidet med forebyggende plan er godt i gang. Ansatte i ramme 2 deltar i dette arbeidet. Planen ble ikke klar for vedtak i 2022. Videre har det vært arbeidet med revideringer av forskrifter, bla forskrift for skolekretsgrenser. Vedtekter for barnehager og SFO ble revidert våren 2022.

Avvik i forhold til budsjettpremisser

En opplever at det på enkelte avdelinger har vært et krevende år, hva gjelder fravær og mangel på vikarer. Dette gjelder spesielt i barnehage og skole, men også i andre avdelinger. Det har vært jobbet godt fra avdelingsledere, med å skaffe vikarer, uten at en har lyktes helt. Dette medfører naturlig nok at arbeidspresset blir enda større, noe som er uheldig over tid.

Det rapporteres fra flere avdelinger, at en har barn som krever mye ressurser. Dette kan bli og til tider være krevende for den enkelte avdeling å håndtere, hva gjelder både personell og økonomi. Det har vært jobbet mye med arkiv ved enkelte avdelinger og det er gjort en god jobb her. Videre har en jobbet med videre utvikling og bruk av fagsystem(Visma) for barnehage og skole. Fra 01.08.22 er barnemappene og elevmappene fullelektroniske.

Det oppleves fortsatt ett godt og konstruktivt samarbeidet i Indre Namdal, hva gjelder både vertskommunesamarbeid, men også samarbeid i ulike nettverk for avdelingene i ramme2.

Mulig tiltak for å nå omstillingsmål i øk.plan.

Som økonomiplanen viser, så skal ramme 2 spare inn betydelig i årets budsjett og videre i planperioden. Analyser som er gjennomført bla av KS, viser at Grong kommune har stor ressursbruk på skole, sammenlignet med andre kommuner.

Høsten 2021 ble det i samarbeid med PwC gjennomført en analyse over ressursbruk i skole/SFO. Lærertetthet basert på tall rapportert i GSI-rapporteringen viser at Grong kommune fra skoleåret 2021/2022 til skoleåret 2022/2023 har redusert bemanning i grunnskolene med totalt 5,1 årsverk.

Det er en nedgang i barnetall i 2022 sammenlignet med tidligere år. Det er nødvendig å tilpasse drifta til endringen. Nytt i 2022 er at grunnbemanningen og forventet behov for barnehageplasser settes for kommende barnehageår (fra 15.08) i forbindelse med hovedopptaket i mars. Det tas utgangspunkt i barn i barnehage pr. opptaket, erfaringstall bosetting, erfaringstall innflytting, fødselstall og barn som har en rettighet etter barnehageloven § 16 når bemanningen settes. Det er

vanskelig å sette et tall på innsparing så langt, men for de barnehagene som går med en overkapasitet i grunnbemanningen vil behovet for vikarinneleie reduseres tilsvarende i perioden det er ledig kapasitet. Denne bemanningen kan brukes til å dekke opp korttidsfravær og sykdom innenfor den til enhver tid gjeldende bemanningsnorm. Innsparingseffektene av tiltaket kan evalueres bedre etter tiltaket har vært gjennomført over lengre tid. Andre foreslåtte tiltak for å tilpasse barnehagedriften til nedgangen, som struktur og åpningstid er foreslått å arbeide videre med i budsjettet for 2023.

Grong voksenopplæring har solgt tjenester (norskopplæring) til Namsskogan kommune våren 2022. På grunn av nedgang i antall elever i grunnskoleopplæring for voksne, har kommunen fra august 2022 kjøpt tjenester om grunnskoleopplæring for voksne fra Namsos voksenopplæring. Det har medført en innsparing på ca 250 000 kr. På grunn av økt bosetting har voksenopplæringa mottatt mer tilskudd enn budsjettet for 2022. Tiltross for økt bosetting og større behov for norskopplæring har en løst dette innenfor opprinnelig tildelt ramme. Det har også vært arbeidet med å utvide tilbudsporteføljen og på denne måten kunne selge tjenester til andre aktører utenat voksenopplæringa har lyktes med dette i 2022.

I forbindelse med innføring av ny barnevernsreform, også kalt oppvekstreformen, og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis ønsket en å se på hvordan dette påvirket ressursbruken fremover.

- Intensjonen med oppvekstreformen er å arbeide forebyggende, slik at en hindrer omsorgssvikt. Forebyggende arbeid, som hindrer omsorgssvikt vil gi gevinster, først og fremst for de barna og familiene det gjelder. Tidlig innsats og tiltak som er godt tilpasset barns, unges og deres familiers behov, er først og fremst en investering i innbyggernes velferd. Arbeidet må også ses på som en investering som kan spare kommunen for mer inngripende og kostbare tiltak senere. Arbeidet med oppvekstreformen er i startgropa. I 2022 ble arbeidet med å en forebyggende plan, som skal vise hvordan kommunen arbeider for å motvirke omsorgssvikt og adferdsvansker, startet. Kommunen vil arbeide videre med å systematisere og konkretisere tidlig innsats og tiltak til de som trenger det. Det er altfor tidlig nå å si noe om hvordan det vil påvirke ressursbruken på barnevern på sikt.
- Kompetanseløftet skal være et varig kompetanseløft på det spesialpedagogiske feltet, og skal bidra til at de som arbeider tett på barna og elevene har tilstrekkelig kompetanse for å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, også de barna og elevene med behov for særskilt tilrettelegging. PPT ble med kurset i inkluderingsanalysemetodikk høsten 2022. De vil tilby kommunene i Indre Namdal etter tur å kartlegge og analysere barnehagene og skolene i 2023 og 2024. Barnehagene og skolene i Grong vil få tilbud om å delta på inkluderingsanalysen i 2024. Fra 2025 skal kompetanseløftet være en innarbeidet måte å arbeide på for kommunene. Videre vil også kompetanseløftet påvirke PPTs oppgaver og fokus fremover. Det er altfor tidlig å si noe om hvordan det vil påvirke ressursbruken i PPT.

OPPSUMMERING;

I opprinnelig budsjett for 2022 så lå det inn en forventning om en generell innsparing på 3,2 millioner. Det var ved budsjettidspunktet ikke klart hvilke tiltak som skulle settes inn for å nå dette målet. I tillegg lå det inne konkrete innsparingsmål på bla. GBU, voksenopplæringen og flyktningetjenesten.

Det ble gjennomført en budsjettregulering på rammeområdet i starten av november 2022. På dette tidspunktet så det ut til å bli en økning på utgifter til barnevern på 1,6 millioner. Selve reguleringen la opp til å hente inn økningen på barnevern pluss nesten 1 million av forventet innsparings beløp. Midlene ble hentet inn ved bla. en reduksjon på GBU, på Bergsmo og Ekker barnehage, SFO GBU, voksenopplæringen og flyktningetjenesten. Hadde det ikke vært for forventet økning på barnevern så hadde det manglet kun 700' for å være i mål i forhold til forventet generelt omstillingsbeløp på dette tidspunktet.

Flyktningetjenesten har tross mer bosetting enn budsjettert, jobbet gjennom året for å spare penger der vi kan på begge budsjettområdene. Vi har søkt ut tilskudd der det har vært mulig for å få ekstern finansiering. Med så mye bosetting, bør sparetiltak ses i sammenheng med innkomne tilskudd til bosetting, slik at vi har nok rammer til å levere tjenester.

Grong voksenopplæring startet høsten 2022 å kjøpe tjenester for grunnskole for voksne, i Namsos. Dette var ikke i budsjettet. Selv om vi betaler egenandel pr mnd pr elev, ble dette er billigere løsning enn å kjøre tilbudet selv. Det har også vært en delstilling som har stått vakant deler av året, pga usikkerhet ift permisjon. På grunn av mangel på vikar, har rektor undervist mye på høsthalvåret. Dette ble gjort innenfor ordinær stilling. Bosetting økte utover høsten 2022, noe som utløste mer tilskudd enn budsjettert.

Ekker barnehage hadde mindre barnetall enn budsjettert siste halvår 2022, derav mindre lønnsutgifter. Ellers nøkternt forbruk på de fleste postene.

Bergsmo barnehage hadde mindre barneantall på høsten 2022 enn på våren 2022. Derfor noe mindre lønnsutgifter, samt at det har vært høyt sykefravær og vanskelig å skaffe vikarer som har gitt mer i sykkelønnsrefusjon enn hva man har hatt i vikarutgifter.

Det ble videre søkt om tilleggsbevilgning på restbeløpet på 2,3 millioner.

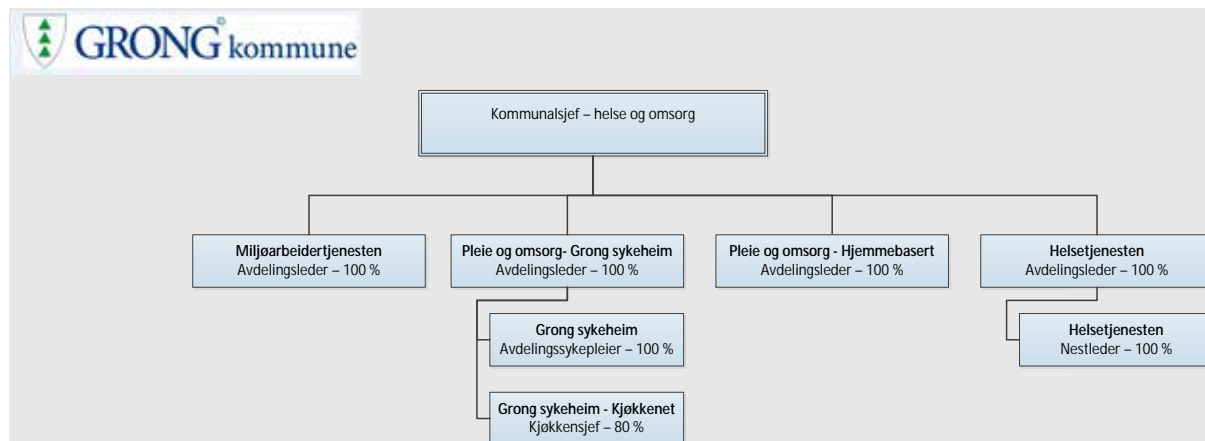
Regnskapet viser overskridelse på 1,5 millioner på sosialhjelpsansvaret. Stort merforbruk som følge av høy bosetting og økte levekostnader i samfunnet, som har medført økt brukerportefølje. En stor andel av bosettingen ble gjennomført siste halvdel av året.

I tillegg så viser regnskapet at GBU hadde et merforbruk på 1,1 million. Det ble regulert med 856` i november, denne reguleringen burde ikke vært gjennomført. Hvis man ikke hadde gjennomført denne reguleringen, samt fått flyttet lønn MOT og leirskole på riktig ansvar, hadde undervisning GBU hatt et overforbruk på ca 100`.

12.7 Rammeområde 3. Helse og omsorg.

12.7.1 Organisering

Ramme 3 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Avdelingsleder helsetjenesten har egne fagledere på hver fagområdet. Som en midlertidig ordning i påvente av prosjektet «Felles legetjeneste» har man organisert legetjenesten med egen avdelingsleder. Dette er gjort i form av at fagleder/nestleder helsetjenesten midlertidig er engasjert som avdelingsleder. Avdelingslederne på miljøarbeidertjenesten, sykeheimen og hjemmebasert har også fagansvar inn i sin stilling. Avdelingssykepleier sykeheim har mest fagansvar, men også noe personalansvar. Kjøkkensjef har 20 % stillingsressurs til ledelse. Resterende stilling er som kokk.

12.7.2 Økonomi og drift

Totalt ramme 3.	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	86 928	84 837	102%
Sykelønnsrefusjoner	-4 350	-4 300	101%
Øvrige kostander	24 573	20 779	118%
Inntekter	-22 967	-23 520	98%

Ansvar	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
ALLE	84 186	77 796	6 390	108,21
3000 Administrasjon helse og omsorg	1 309	1 196	113	109,44
Manglende fakturering medfører at ansvaret går med minus i 2022. Dette vil i stedet komme inn i 2023.				
3101 Pleie og omsorg sykeheim	33 804	30 661	3 143	110,25

Utgifter: Sykeheimen hadde et høyt overforbruk på timelønn faste stillinger. Ser vi samlet på lønn faste stillinger og timelønn faste stillinger er det et overforbruk på ca. kr. 900 000. Det er i hovedsak lønnsøkninger som man ikke har klart å ta innenfor egen ramme.

Vi har også i 2022 måttet bruke vikarbyrå for å dekke opp med sykepleiere. Vi har hatt en sykepleier store deler av året og i tillegg to sykepleiere i sommer, uke 26-34. Dette har ført til overforbruk på kjøp av andre tjenester på ca. 1 million. 1 av sykepleierne fra vikarbyrå jobbet i hjemmesykepleien i ukene 30-33- dette er også ført på sykeheimen.

Inntekter: Vi har siden sommeren av hatt flere ledige langtidsrom ved sykeheimen. Dette har ført til lavere inntekter på vederlag for fast plass institusjon, enn forventet, ca. kr. 800 000,-. Refusjon sykepenger har vi hatt en vesentlig mindre inntekt enn forventet, ca. 1 million. Samtidig har vi hatt mindre utgifter på vikarlønn sykdom på ca. kr. 400 000. Total kr. 600 000 mindre enn forventet.

3102	Vaskeri	1 033	1 022	11	101,12
------	---------	-------	-------	----	--------

Noe høyere utgifter på lønn enn forventet. Merforbruk på renholdsartikler og vaskemidler skyldes delvis prisøkning. Mindre salgsinntekter enn forventet.

3103	Kjøkken	3 168	3 424	-256	92,52
------	---------	-------	-------	------	-------

Utgifter: Overforbruk skyldes langtidsfravær, liten avdeling gjør store utslag. Overskrider posten vikarlønn sykdom med kr 130 000,-. Noe merforbruk på matvarer, på grunn av prisøkning. Mindre enn forventet- kr. 80 000.

Inntekter: Salg av matvarer førte til en inntekt på kr 150 000 mer enn forventet. Refusjon sykepenger kr 178 000 mer enn forventet.

3104	Dialyse	664	12	652	5 529,77
------	---------	-----	----	-----	----------

En uenighet i forhold til faktureringsgrunnlag førte til flere forhandlingsrunder med helseforetaket og resulterte i et frivillig forlik. Dette resulterte i et tap av inntekter ut ifra budsjett.

3201	Hjemmesykepleie	9 201	8 921	280	103,14
------	-----------------	-------	-------	-----	--------

Utgifter: Hjemmesykepleien har brukt mye penger på vikarlønn. Vi har hatt en del sykdom og kursvirksomhet ut over det som var beregnet. Et overforbruk i vikarlønn ferie kan delvis skyldes bruk av 6. ferieuke. Under posten annen lønn ligger en del opplæringsvakter som følge av nyansettelse, både faste og vikarer. Det er i perioder stort trykk på tjenester og lite tilgang på vikarer har beløpet for overtidstillegg blitt større enn forventet. Vi har også brukt en del ekstra penger på lønn i forbindelse med korona-avtalen. Utgiftene på drivstoff har økt som følge av en betydelig økning i drivstoffpriser i 2022.

Inntekter: På grunn av sykdom har vi fått en større sum i refusjon sykepenger en antatt. Vi har også fått refundert penger fra fylkeskommunen for ansatt som har deltatt i prøvenemdsarbeid.

3202	Hjemmehjelp	840	1 153	-313	72,83
------	-------------	-----	-------	------	-------

Hjemmehjelpstjenesten har delvis vært redusert som følge av mangel på personell. Vi har hatt langtidsfravær noe som gitt større utgifter til vikarlønn sykdom, men også større inntekter for refusjon sykepenger.

3209	Frivilligsentralen	250	260	-10	96,15
------	--------------------	-----	-----	-----	-------

3400	Legekantor	10 477	9 450	1 027	110,87
------	------------	--------	-------	-------	--------

Utgifter: Legekantoret har et overforbruk på ca. 1 million i 2022, som hovedsakelig skyldes innleie av leger og forkantors- personell. I 2022 hadde vi stor turnover på personell, med til sammen 4 ansatte som byttet jobb og to langtidsvakanser på grunn av sykdom. Innleie og bruk av vikarbyrå har medført en utgift på ca. 900 000, samt at det også har medført økte utgifter til bolig for vikarer samt til transport. En annen utgiftspost er en nesten tredobling av utgifter til tolk, dette som en direkte følge av økt trykk på bosetting. Regnskapet viser også økte medisins-/ materiell- utgifter knyttet til økt aktivitet på legevakt både på dagtid og kveld. Grong kommunes andel i utgift til felles legevakt har også økt med 265 000 i 2022. Det har vært en vesentlig økning av kostnader knyttet til lisenser/brukerstøtteavtaler Dette dreier seg i hovedsak om en dobling av lisenskostnader knyttet til journalsystemet på legekantor. **Inntekter:** Noe økt inntekt i forbindelse med sykepengererefusjon, men mindre inntjening enn ønskelig.

3500	Fysioterapi	1 510	1 306	204	115,65
Utgifter: Endret organisering medfører en midlertidig økning av utgifter til driftstilskudd til privatpraktiserende fysioterapeut.					
3501	Rehabilitering og forebygging	2 076	2 048	28	101,36
Lite overforbruk, hovedsakelig på grunn av inntektstap i forbindelse med at avtale om salg av ergoterapitjeneste til en nabokommune ikke gikk igjennom.					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	548	632	-84	86,65
Noe mindreforbruk, hovedsakelig knyttet til at avlastningstjenester i større grad ble gitt innenfor kommunalt tilbud og ikke hos privatpersoner. Større bruk av avlastningsbolig som følge av endrede behov.					
3503	Dagtilbud	417	520	-103	80,11
Noe mindreforbruk knyttet til vakanse tidlig på året					
3600	Psykisk helsevern	3 920	3 421	499	114,59
Utgifter; overforbruk på lønnspostene. Dette er knyttet til en mottatte tilskuddsmidler i forbindelse med prosjekt foreldreveiledning. I løpet av året fikk vi beskjed om at dette ikke ble videreført. Dette medførte at en forventet inntekt på 800 000,- uteble. En slik omstilling medførte at vi ble påført ekstra lønnsutgifter i en overgangsfase. Andre midler ble søkt ut i etterkant av dette, men kunne bare delvis anvendes på grunn av at de ble søkt ut sent i året. Rest av dette prosjekttilskuddet er satt på fond for bruk i 2023.					
3610	Frisk i friluft	9	26	-17	34,06
Mindreforbruk knyttet til at en del utgifter er ført på ansvar 3600 på grunn av teknisk løsning i visma employee (kjøreutgifter og refusjon av utlegg).					
3630	Helsestasjon	785	686	99	114,43
Merforbruk er knyttet til tap av inntekt på salg av medisiner, samt bortfall av refusjon for fødselspenger knyttet til oppsigelse av stilling.					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	9 653	9 214	439	104,77
Vi hadde et merforbruk på flere kontoer, mye ble tatt inn på andre steder men ikke alt. Vi hadde større kostnader på for eksempel helge- og høytid i fjor ettersom vi hadde flere i permisjon og sykmelding som har også utbetalt disse tilleggene. På vikarlønn ferie, overtid og ekstrahjelp har vi vært nødt til å bruke mer på grunn av at det er beboere som har trengt mer hjelp i en lang periode. Når vi byttet inn bilen var det store kostnader på reparasjon. Ellers har vi også sett nå at en skal regulere budsjettet litt oftere slik at ikke disse avvikene blir så store.					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	3 798	3 560	238	106,68
Gjelder kjøp av Bpa - tjenester					
3702	Avlastningstiltak i bolig	1 640	1 129	511	145,24
Vært et overforbruk på vikarlønn ferie. Dette fordi vi de siste to årene har vært i en oppstartsfase på avlastninga slik at vi ikke har hatt faste ansatte som har tatt ferie. Det har derfor vært vanskelig å beregne denne kontoen. Ellers har denne avdelinga vært i vekst helt siden 2021 på grunn av økt behov for avlastning. Derfor har det også ført til et merforbruk på lønn generelt.					
3800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	60	-60	0,00
3900	Motpost avskrivninger	-916	-916	0	100,05

12.7.3 Nærvær/Hms

Avdeling	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Grong Sykeheim inkl. kjøkken/vask	85,2	85,7	87,5	84,7	2020
	82,6	83,7	89,3	92,6	2021
	88,1	92,6	93,2	90,7	2022
Hjemmebasert omsorg	75,0	88,8	87,9	81,5	2020
	95,1	94,5	83,1	89,7	2021
	84,6	88,4	81,6	80,7	2022
Helsetjenesten	89,5	97,6	98,8	96,9	2020
	89,8	92,5	94,7	91,6	2021
	84,6	85,5	87,8	80,0	2022
Miljøarbeidertjenesten	84,0	88,4	89,5	97,6	2020
	88,0	89,2	99,6	88,6	2021
	91,2	92,7	96,1	94,0	2022

Helsetjenesten Nedgang i nærvær i siste kvartal 2022. Noe knyttet til kronisk sykdom hos enkeltpersoner, men også fravær knyttet til høy arbeidsbelastning. En del korttidsfravær i forbindelse med syke barn.

Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri) Har hatt en nedgang i nærværet siste del av 2022. Dette skyldes flere langtidssykmeldinger og en periode med covid i oktober/november blant ansatte. Vi har også flere ansatte med små barn og da det har vært en del virusinfeksjoner i barnehage/skole har dette også påvirket fraværet. Inntrykket er at nedgangen i nærværet ikke er arbeidsrelatert.

Hjemmebasert omsorg har hatt en nedgang i nærværet i løpet av året. Vi hadde noe langtidsfravær mot slutten av året som utgjør en del på statistikken da avdelingen er liten. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

Miljøarbeidertjenesten har hatt en nedgang i nærværet siste kvartal. Det skyldes mer langtidsfravær og en del mer korttidsfravær enn i 3. kvartal.

Lokalt partssamarbeid

Avdelingene har gjennomført samarbeidsmøter mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Møtehyppigheten er satt til et møte annenhver måned. Det har vært noen utfordringer i starten med å finne møtetidspunkt som passer. Det var i starten derfor noe varierende oppmøte. Men dette har bedret seg, og alle parter ser nytte i å ha jevnlig møter. Erfaringene så langt er at det har vært lite saker som blir meldt inn i forkant, men også dette har blitt bedre etter som strukturen har satt seg. De generelle erfaringene er at møtene gir en bedre informasjonsflyt og at viktige avklaringer kan gjøres raskt. Alt i alt er inntrykket så langt at strukturerte og jevnlig møtepunkter fører til et tettere samarbeid til alles beste.

12.7.4 Internkontroll og avvik

Avvikssystemet i Compilo brukes av alle fagområdene innenfor rammeområdet. I tillegg behandles avvik meldt inn fra eksterne samarbeidsparter samt fra privatpersoner i saksbehandlingsprogrammet Elements som omhandler legetjenesten. Fagsystemet Profil har et eget avvikssystem hvor pasientrelaterte avvik registreres. Avvik behandles og følges opp fortløpende. Avvik blir først behandlet på aktuelt nivå med nødvendige tiltak. Alle avvik blir gjennomgått 1 gang i året ved ledelsens gjennomgang.

Statistikken viser at de fleste avvik som blir meldte omhandler oppfølging og behandling av brukere. Forskjellige former for utagering, fall og legemidler som nektes inntatt.

Følgende avvik er rapportert i Compilo i 2022:

Tjeneste/bruker:



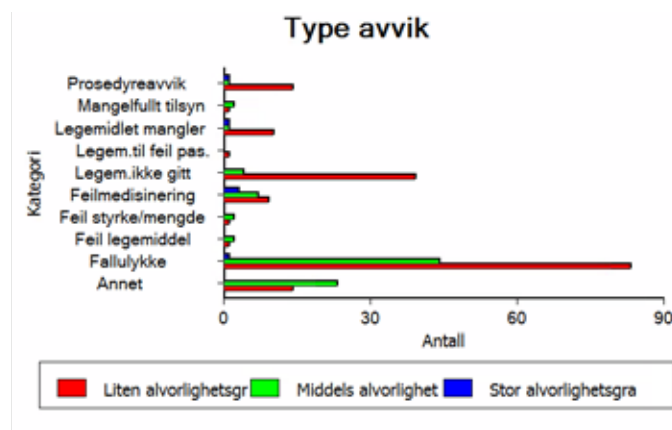
Organisasjon/internt:



Hms:



Følgende avvik er registrert i fagsystemet i 2022:



Hjemmetjenesten: Har blitt flinkere på å melde avvik både i Compilo og profil. De har blitt bedre kjent med fagsystemet Compilo og fått større forståelse for hvorfor det er viktig å melde avvik. Meldes fortsatt mest avvik i profil.

Sykeheimen: Alle faste ansatte er godt kjent med begge fagsystemer der avvik meldes. Det har tatt tid, men de har nå god forståelse for hvor de forskjellige avvik skal meldes. Har hatt avvik som tema på avdelingsmøter. Vi har også gode rutiner for oppfølging av rutiner som blir meldt.

Samhandlingsavvik som blir meldt blir ikke registrert i våre fagsystemer. Det meldes en god del avvik som går på brudd på avtalen mellom kommunen og helseforetakene. Disse avvikene registreres i Profil, på pasienten og ikke under avvik.

Helsetjenesten: Alle ansatte er kjent med bruk av avvikssystem på Compilo. I tillegg meldes samhandlingsavvik opp mot 2.-linjetjenester via Elements. Alle avvik behandles fortløpende, og skjer stort sett innenfor tidsfristene. Det er forskjell på fagområdene i forhold til mengde avvik som meldes, noe som både handler om hvilke oppgaver hvert fagområde utfører og om kulturforskjeller mellom fagområdene.

Miljøarbeidertjenesten:

Ansatte har blitt mer bevisst på at det er viktig å melde avvik fordi da kan en se på hvordan en skal jobbe med det som er utfordringen. Vi har fortsatt en vei å gå for å få brukt det enda mer. Ansatte er mer vant til å bruke profil for å melde avvik på medisiner og lignende, men er mer ukjent på Compilo. Må ha en bedre gjennomgang på dette feltet.

Tilsyn: Arbeidstilsynet har hatt tilsyn på område psykisk helse. Vi hadde digitalt tilsyn der hensikten var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel og skjelettplager, og psykiske plager. Vi fikk et pålegg som går på manuelt arbeid; -informasjon og opplæring, dette pålegget fikk vi lukket.

12.7.5 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2022

Arbeidet med Forebyggende plan for Grong kommune er godt i gang. Målet er å ha planen klar for behandling vår 2023.

Det har videre blitt jobbet med planen «Leve hele Livet». Planen ble vedtatt høsten 2022.

Avvik i forhold til budsjettpremiser

Helsetjenesten er fremdeles preget av stort trykk på alle fagområder.

Tjenesten har 6 prosjekter som er i ulike faser, og dette medfører en opplevelse av midlertidighet i deler av tjenesten, samt uforutsigbarhet knyttet til videreføring av prosjekter. De aller fleste prosjekter er fra innvilgende myndighet forventet å gradvis bli en del av kommunens faste drift. Dette samsvarer ikke nødvendigvis med avsatte midler/satsing fra politisk side. Oppvekstreformen medfører også en periode med «dobbel» utgift, der tjenester på et fagområde ikke kan bygges ned, før tilsvarende tjeneste er bygd opp og ivaretatt av andre (som for eksempel foreldreveiledning). Familiebasen er et fagområde med mange ansatte med stor kompetanse, og utsalg av tjenester til andre kommuner og finansiering via prosjektmidler gjør at kommunen kan ha en tjeneste som er større og sterkere enn andre sammenlignbare kommuner.

Helsetjenesten har opplevd ytterligere trykk i 2022, på grunn av økt sykefravær (se pkt. 9.3.). I krysningen mellom å holde utgiftene nede, høyt trykk på tjenestene og stadig nye oppgaver, ser vi at totalbelastningen i perioder kan bli så stor at det går ut over nærværet. I tillegg har tjenesten i andre tertial hatt store utskiftninger i ansatte- gruppen, der til sammen 6 ansatte har gått ut av tjenesten (både interne bytter av jobb, oppsigelser av helseårsaker samt overgang til jobb i andre kommuner). Dette skaper både mye ekstra arbeid i fht rekruttering/ innleie av vikarer, samt medfører økte utgifter (blant annet fordi man er tvunget til å anvende byrå for å sikre forsvarlig drift). Ustabilitet i fastlegetilgangen i Indre Namdal ellers, samt prosjekt felles legetjeneste, skaper også en del merarbeid.

Sykeheimen hadde frem til i sommer høyt trykk på tjenestene, men har siden da opplevd mindre pågang. Dette gjelder spesielt på sykeheimen. Vi har ledige langtidsplasser på alle avdelingene og trykket på ØHD og korttidsplasser er også mindre enn det har vært de senere år. Vi tilstreber mindre innleie og flytting av personell for å utnytte ressursene best mulig og med tanke på innsparing.

Hjemmetjenesten har stabilt trykk på tjenestene, men avdelingen har vært preget av mangel på fagpersonell. Flere har sluttet, enten på grunn av nådd pensjonsalder eller oppsigelser av

andre grunner. Det har tatt tid å få nye på plass, med mye vikar innleie, noe som har ført til usikkerhet og ekstra belastning på de faste ansatte. I hjemmesykepleien brukes det fortsatt mye ressurser til opplegging av dosetter til brukere av hjemmebaserte tjenester. Bruken av multidoser har ikke økt som følge av lite stabilitet på legekantoret

Vi startet i oktober med pårørendeskole, kurs for pårørende til demente. Prosjektet ble ledet av demenskoordinator. Kurset er på 15 timer fordelt på 5 dager. Stor interesse og mange deltakere.

3 sykepleiere har i høst gjennomført ProAct kurs, "tidlig oppdagelse og rask respons ved forverret somatisk tilstand". Sykepleierne som har gjennomført kurset blir instruktører og skal kurse både sykepleiere og helsefagarbeidere innen pleie og omsorg.

På **miljøarbeidertjenesten** har det vært en del endringer i forhold til avlastninga. Her har vi fått ordnet faste stillinger i et bedre system enn tidligere. Det har gjort til at det har blitt mer stabilt til barna som er der. Det er fortsatt en stor utfordring i forhold til rekruttering av nye medarbeidere til både avlastning og på bofellesskapet. Særlig avlastninga er utfordrende pga. at det er for det meste ettermiddager, netter og helger som skal dekkes opp, ikke minst små stillingsprosenter. På bofellesskapet har vi klart å få flere opp i 100 % stillinger, noe som skaper en stabilitet på boligen. Jobber nå videre med å se på hvordan en kan samarbeide om personalet mellom avlastning og boligen. Mye av boligmassen ble bygd med tanke på enslige mindreårige flyktninger. Dette er en boligmasse som ikke umiddelbart er tilpasset brukergruppen avlastningstiltak for barn og unge. Tiltak som kan gjøre at man får en bedre tilpasset løsning for denne gruppen bør utredes. De har vært en økning av avlastning siden i høst og det forventes enda mer.

Mulig tiltak for å nå omstillingsmål i øk.plan.

Helse og omsorgstjenesten har vært gjennomgått en rekke ganger de siste årene med tanke på å se på organiseringen og effektivitet. Kostratallene viser at ramme 3 driver effektivt sammenlignet med andre kommuner i samme gruppe. Samtidig viser statistikken at antall eldre vil øke mye i årene fremover.

Dette sammen med de økonomiske utfordringene som kommunen står ovenfor utfordrer tjenesten i å tenke nytt.

I forhold til innbyggertallet og sammenlignet med andre kommuner har vi forholdsvis mange plasser på sykeheimen. Omstillingsprosjektet som ble gjennomført høsten 2018 ga klare anbefalinger om å ha større fokus på at brukere av tjenestene vil bo i egen bolig lengst mulig. Det har som konsekvens av dette blitt omdisponert 4 sykeheimsrom til omsorgsboliger. Hvorvidt ytterligere omdisponering skal gjøres må utredes nærmere, ikke minst sett i relasjon til den forventede økningen i antall eldre.

Det vil være viktig å sette av ressurser til å utvikle tjenestene og bruken av ny teknologi for å møte fremtidens utfordringer. Både når det gjelder det forventede eldrebølgen, og nye behandlingsmåter og oppgaveoverføringer fra 2. til 1. linjetjenesten.

Det igangsatte ledelse og medarbeiderutviklingsprosjektet som er igangsatt har blant annet som mål og gjøre den enkelte medarbeider bedre i stand til å jobbe selvstendig. Reduserte budsjetter

medfører større press på de ansatte, og ikke minst ledere. Ansvarliggjorte medarbeidere vil derfor være et viktig element for helse og omsorgstjenestene for å møte fremtidens utfordringer.

Statsforvalteren har i møte med kommunene i Indre Namdal uttrykt noe bekymring vedrørende den enkelte kommunes robusthet når det gjelder leveranse av fremtidige helse og omsorgstjenester. De peker da spesielt på de forventede rekrutteringsutfordringene og befolkningssammensetningen som man ser komme. Dette sammen med økte forventninger og oppgaveoverføringer som skjer mellom tjenestenivåene.

Mangel på fagkompetanse vil utfordre tjenestene i økende grad i årene fremover. I den forbindelse vil det i 2023 bli igangsatt et arbeid med å se på oppgavefordeling mellom yrkesgruppene på sykeheimen. Den økende utfordringen med bl.a. å få tilsatt sykepleiere tilsier at man må se på hvilke oppgaver som må utføres av sykepleier, og hva kan andre yrkesgrupper gjøre. Dette vil kunne medføre at man i fremtiden vil se en annen fordeling og behov for de forskjellige yrkesgrupper. Og det vil også kunne medføre at man ser en økning av andre/ nye yrkesgrupper som kan bidra innenfor tjenesteområde.

Med bakgrunn i dette er det blitt igangsatt en dialog på fagnivå for å se på mulige samarbeidsområder og -former mellom IN 4 kommunene. Det er allerede etablert en felles legevaksordning på kveld, natt og helg, samt felles kommuneoverlege.

På sikt kan det bli aktuelt å se på opprettelse av en felles legetjeneste. Fastlegeordningen er allerede under press på nasjonalt nivå. Man ser videre at rekruttering av leger er spesielt vanskelig i små kommuner uten et litt større fagmiljø. Andre tjenester kan også inngå i et mulig fremtidig samarbeid, da ut ifra kommunenes behov. Her kan nevnes øhd-rom, psykiatri som eksempel.

Helse og omsorgstjenestene vil uten tvil bli presset som følge av befolkningssammensetningen i fremtiden. Sett i sammenheng med både de økonomiske rammebetingelsene og faglige kravene som stilles, vil et samarbeid på enkeltområder komme innbyggeren til gode.

OPPSUMMERING:

Vi ser en økende tendens til at byrå må brukes for å dekke behovet for fagkompetanse, blant annet på sommeren. Dette gjelder spesielt for sykepleierkompetanse. Samtidig ser vi at utfordringene med å få faste ansatte leger medfører økte kostnader. Mangelen på fagkompetanse samt økt trykk på tjenestene avlastningstiltak for barn og unge medfører at man må utrede andre og nye måter å yte enkelte tjenester på. Som kommentert tidligere i årsmeldingen vil en mulig løsning være å se på oppgavefordeling innenfor pleie og omsorgstjenestene. 2023 vil bli brukt til dette.

Det siste halve året har det vært et stort frafall ved sykeheimen. Dette påvirker inntektssiden i stor grad i 2022. Tjenesten vurderer fortløpende situasjonen og mulige tiltak. Det er allerede iverksatt tiltak i forhold til redusert innleie og samarbeid om personell. Erfaringsmessig vil situasjonen normalisere seg etter en tid.

For å sikre bærekraftige tjenester i årene fremover vil forskjellige former for samarbeid og endringer i organisasjonen tvinge seg frem. Dette kan være aktuelt både internt i kommunen og mellom kommuner også samarbeidsområder mellom kommune og helseforetak kan bli aktuelt å se på. Et første steg i denne retningen vil være å lykkes med prosjektet felles legetjeneste mellom de fire IN-kommunene. Her vil det også være aktuelt å se på felles løsninger mellom kommunene og Helseforetak, spesielt innenfor den akuttmedisinske kjede.

Å lykkes med oppvekstreformen og den forebyggende plan vil være svært viktig for å sikre en effektiv bruk av ressursene i det forebyggende arbeide blant barn og unge, og deres familier. Med de økonomiske utsiktene som kommunen står i vil dette være svært viktig. Dette da vi ser at dette er et område som har et voksende behov og er blitt tydeligere rettighetsfestet.

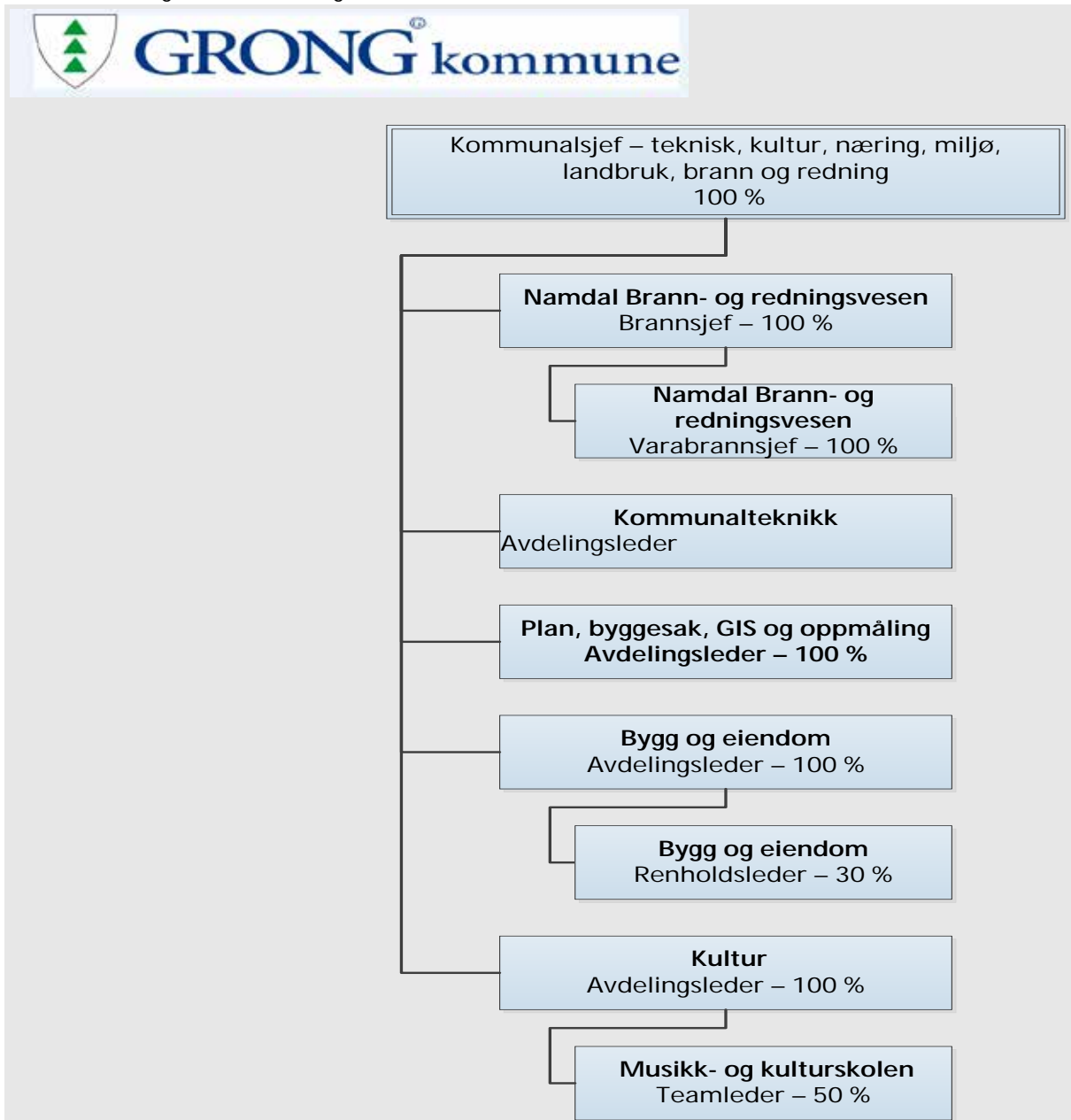
Det økonomiske resultatet for Ramme 3 er ikke tilfredsstillende for 2022. Avvikene kan forklares enkeltvis, men det er iverksatt skjerpede rutiner for å sikre bedre statusrapporteringer underveis, slik at mulige tiltak og korrigeringer kan gjøres.

Lønns- og prisstigningen har vært større enn normalt spesielt det siste året. Og ser ut til å fortsette. I helse og omsorgssektoren er personell den viktigste ressursen. Hvis man ser alle faktorene som mangel på personell, fagkompetanse, lønns- og prisvekst sammen med forventede økninger i antall personer med hjelpebehov sammen, så vil også de kommende årene bli utfordrende.

12.8 Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk, kultur, Namdal brann- og redning.

12.8.1 Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Rådgiver næringsutvikling er også underlagt ansvarsområdet for ramme 4 – utvikling.

Ressurser brukt til ledelse:

Brannsjef: 20 %

Avd.leder kommunalteknikk: 10 %

Avd.leder plan, byggesak, GIS og oppmåling: 15 %

Avd.leder bygg og eiendom: 30 %

Avd.leder kultur: 30 %

12.8.2 Økonomi og drift

	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
Personalkostnader	20 950	20 756	101%
Sykelønnsrefusjoner	-726	-92	789%
Øvrige kostnader	80 137	75 213	107%
Inntekter	-75 071	-70 037	107%

Ansvar	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
ALLE	25 290	25 840	-550	97,87
4000 Administrasjon PEB og kommunalteknikk	1 075	995	80	108,05
Lønnsbudsjettet for lavt budsjettert og endring i utgifter datakommunikasjon pga. flytting til nye kontorer.				
4008 Byggeledelse	36	4	32	899,02
Manglende inntektsføring mot prosjekt.				
4009 Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	2 063	1 816	247	113,59
Ansvaret viser budsjettoverskridelse, dette grunnet høyere lønnsutgifter enn først budsjettert. Dette kan begrunnes med manglende budsjettering av økte lønnskostnader og tillegg.				
4010 Boligtilskudd	0	63	-63	0,00
Besparelse på kr. 63 000 fordi utgifter er dekt opp av bundet driftsfond.				
4011 Forvaltningsutgifter bolig	549	554	-5	99,15
Ansvaret er etter oppsatt budsjett.				
4100 Eiendomsdrift utleieleiligheter	68	-23	91	-296,22
Ansvaret viser en overskridelse på kr 91.000,- Dette skyldes:				
<ul style="list-style-type: none"> · manglende fordeling av lønnskostnader vedr.sommerhjelp på kr 87.000,-, · samt tap på fordring på kr 42.000,-. 				
Med fordeling av kostnadene for sommerhjelp og høyere utleiebelegg enn budsjettert ender vi med en reel overskridelse på overkant av kr 4.000,-.				
4101 Eiendomsdrift trygdeleiligheter	151	216	-65	69,74
Ansvaret viser en innsparing på kr 65.000,- Dette grunnet manglende fordeling vedr.sommerhjelp samt redusert behov for vedlikehold og service i 2022.				
4102 Hallgottoøkra 4A-C	276	385	-109	71,66
Ansvaret viser en innsparing på kr 109.000,- Dette er noe misvisende, flere av kostnadene ble ført på ansvar 4100 utleieleiligheter. Ansvar 4102 ble ila 2022 samkjørt med 4100 siden det ikke er noen grunn til å beholde dette ansvaret for seg selv, da begge ansvarene berammer ordinære utleieleiligheter.				
4103 Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøahaugen	-70	-73	3	95,26
Noe lavere leieinntekter grunnet ledigang av leiligheter. Ellers som forventet etter budsjett.				
4104 Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-20	-35	15	56,37
Noe merforbruk på ansvaret, dette grunnet noe ledigang av leilighet.				
4105 Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	269	74	195	363,13
Ansvaret har et merforbruk, grunnet:				

	<ul style="list-style-type: none"> • inngåelse avtale om skadedyrbekjempelse • økning av kommunale avgifter • innkjøp av hvitevarer pga slittasje/skade • bytte av sirkulasjonspumpe for varme. • Redusert utleie, grunnet svikt i etterspørsel og avvente flyktningsituasjon. 				
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	32	-5	37	-638,74
	Grunnet vannskade ved 2 av leilighetene i Åveien, ble det et merforbruk på dette ansvaret. Vannskadene dekkes av forsikringen, men dette utløste 2 egenandeler a kr 50.000,- .				
4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-1 400	-1 605	205	87,23
	Redusert leieinntekt grunnet lediggang av leiligheter.				
4108	Rønningentunet - utleie	-159	-132	-27	120,21
	Ansvaret viser til en besparelse på kr 27.000,- Dette grunnet reduserte utgifter, samt noe høyre leieinntekt en det som ble budsjettet.				
4109	Rønningentunet - avd. F	323	317	6	101,77
	Noe overforbruk på noen poster, men reduksjon av andre gjør at totalen ender omtrent som budsjettet.				
4111	Fjernvarmeanlegg	0	5	-5	0,00
	Overskudd satt på bundet driftsfond. Dette for å ha dekning av uforutsette utgifter.				
4112	Brannstasjon	0	0	0	0,00
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	638	685	-47	93,13
	Etter forventet budsjett				
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	744	840	-96	88,52
	Totalt under budsjett, men grunnet vannskade ble det noe overforbruk vedr.vedlikehold. Det er også et høyt overforbruk på forbruksmateriell.				
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	429	579	-150	74,02
	Under budsjett, dette grunnet redusert vedlikeholdsbehov i perioden. Det er også ikke ført lønnskostnader på dette bygget, da disse er ført på ansvar 4125 Voksenopplæring. Så innsparingen er i realiteten på 60.000,-				
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	284	348	-64	81,47
	Ansvaret ligger under budsjett, dette grunnet mindre utgift til husleie enn det som ble budsjettet.				
4124	Eiendomsdrift GBU	8 252	8 441	-189	97,76
	Ansvaret ligger totalt sett noe under budsjett, dette grunnet at vi løser de fleste vedlikeholds oppgavene med egen bemanning.				
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring	735	559	176	131,47
	Ansvaret ligger overbudsjett, dette grunnet manglende fordeling av lønnskostnadene.				
4126	Eiendomsdrift Harran skole	1 426	1 594	-168	89,48
	Ansvaret ligger totalt sett under budsjett. Det ble i 2022 byttet brannvarslingsanlegg grunnet avvik fra tidligere. Brannvarslingsanlegget er nå godkjent for mange år fremover. Det er også forberedt for utskifting av overvannskum med avløp, da dette har vist seg å være et problemområde med frost. Merforbruk på noen poster, dette er hentet igjen på andre poster.				
4131	Eiendomsdrift helse og omsorgstun	8 258	7 303	955	113,08
	Ansvaret ligger i overkant av 10% over budsjett, dette grunnet feil i fordelingen mellom ansvarsene. Der lønnskostnader for andre ansvar er belastet dette ansvaret, dette er følger av feil i personalmeldingene. samt problemer med ventilasjonsanlegg, heis og belysning. Det er også erstattet en del maskiner pga uforutsette komplikasjoner.				
4140	Eiendomsdrift kommunehus	1 251	1 706	-455	73,34

Ansvaret gis et feil inntrykk av overskudd grunnet manglende fordeling/feilføring av lønnskostnader (renhold). Mindre forbruk kan begrunnes med at vedlikeholdskostnader er holdt nede, og at vintervedlikeholdet knyttet til ansvaret ble noe lavere enn forventet i 2022.					
4150	Eiendomsdrift kulturhuset KUBEN	2 060	2 115	-55	97,40
Ansvaret totalt sett er etter budsjett. Overforbruk på noen poster, men dette er løst med å redusere på andre poster.					
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-57	-48	-9	117,93
Ansvaret ligger noe under budsjett.					
4161	Utleiebygg Lunheim	0	3	-3	0,00
Ansvaret ligger etter budsjett. Det ble i 2022 montert ny belysning i garasje/verksted.					
4162	Grong boligstiftelse	11	0	11	0,00
4163	Forvaltning leilighetsbygget	1	1	0	121,07
4165	Garasje Sagmo	2	6	-4	36,18
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	0	13	-13	1,91
Ansvaret har noe overforbruk på noen poster, dette løst med å redusere på andre poster.					
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	144	203	-59	70,76
Innsparing på ansvaret begrunnes med redusert utgift til husleie.					
4169	NTE - bygget	-1 026	-847	-179	121,18
Innsparing grunnet mindre forbruk på samtlige poster.					
4170	Kommunale boligområder	61	112	-51	54,52
4171	Andre tomteområder	116	115	1	100,59
4180	Gronghallen	937	1 096	-159	85,51
Mindre forbruk grunnet redusert forbruk av strøm og fjernvarme.					
4181	Svømmehall	602	564	38	106,78
Ansvaret har et overforbruk på underkant av kr 40,000. Dette grunnet feil beregning av fjernvarme behovet vedr. bassenget. Overskridelsen på lønnsposten grunnet ansettelse av 2 stk badevakter, dette er hentet inn med billettinntekter av publikumsbading.					
4182	Idrettsanlegg Mediå	205	196	9	104,79
I hovedsak etter budsjett.					
4183	Grong sports- og fritidspark	398	511	-113	77,91
Besparelse skyldes reduserte utgifter og fordeling med ansvar grøntområder.					
4184	Idrettsanlegg Harran	32	52	-20	60,74
Redusert forbruk grunnet, mindre behov for vedlikehold av utstyr og bygning i 2022.					
4200	Byggesaksbehandling	103	233	-130	44,33
Besparelsen skyldes økt oppdragsmengde og økte inntekter.					
4201	Arealplanlegging	640	695	-55	92,13
Besparelsen skyldes mindre utgifter, blant annet ubesatt stilling					
4202	Kart- og delingsforretning	18	236	-218	7,42
Besparelsen skyldes økt oppdragsmengde og økte inntekter.					
4203	Geovekst	196	230	-34	85,06
Lavere kostnader til Statens kartverk.					
4204	GIS	389	399	-10	97,62
I tråd med budsjett.					
4215	Bredbåndsutbygging	958	960	-2	99,79
I tråd med budsjett.					
4300	Vannverk produksjon	0	-164	164	0,00

Ansvaret drives innenfor selvkost og finansieres av avgifter og bruk av avsatt fond.					
4301	Vannverk distribusjon	0	6	-6	0,00
Ansvaret drives innenfor selvkost og finansieres av avgifter og bruk av avsatt fond.					
4303	Kloakk og ledningsnett	0	184	-184	0,00
Ansvaret drives innenfor selvkost og finansieres av avgifter og bruk av avsatt fond.					
4304	Kloakkrenseseanlegg	0	-43	43	0,00
Ansvaret drives innenfor selvkost og finansieres av avgifter og bruk av avsatt fond.					
4305	Slamtømming	132	3	129	4 395,19
Økte utgifter fra Midtre Namdal avfallsselskap er bakgrunn for økte kostnader. Behov for å øke slamavgifta.					
4308	Renovasjonsvesen	84	4	80	2 106,04
Regnskapet viser at renovasjonsavgifta er satt noe lavt.					
4310	Kommunale veier	5 756	4 979	777	115,61
Økte kostnader til både sommer og vinterdrift. Regnskapet viser at det er avsatt for lite penger til drift av vegnettet innenfor forsvarlige rammer.					
4311	Vei- og gatelys	386	353	33	109,24
Økte kostnader med reparasjon og vedlikehold lysarmaturer.					
4312	Rasteplasser	-19	-8	-11	233,71
I tråd med budsjett.					
4313	Grøntanlegg	694	616	78	112,71
Overskridelsen må ses i sammenheng med besparelse Grong spots og fritidspark.					
4314	Trafikksikkerhetstiltak	0	3	-3	0,00
I tråd med budsjett.					
4315	Bjørgan skisenter AS	103	0	103	0,00
Økt forbruk skyldes periodisering mellom 2021 og 2022.					
4390	Feiervesen	0	1	-1	0,00
I tråd med budsjett.					
4391	Brannvesen	3 080	3 161	-81	97,45
Mindre forbruk i hovedsak pga redusert kjøp i samarbeidet. (Nedgang i hendelser)					
4400	Næringsfondet	0	0	0	0,00
Forbruk 2022: 650 150,-					
4401	Næringsutvikling	713	1 027	-314	69,45
Besparelse som skyldes vakanse i stilling og redusert tilskuddsutbetaling.					
4403	Andre tiltak næringsutvikling	561	696	-135	80,65
Noe reduksjon i tilskudd.					
4407	Miljø og miljøledelse	380	768	-388	49,44
Reduserte kostnader må ses i sammenheng med ansvar 4410.					
4410	Jord- og skogbruk	1 618	1 357	261	119,26
Økte kostnader må ses i sammenheng med 4407.					
4500	Rovviltforvaltning	0	0	0	0,00
Fondsbruk derfor netto i null.					
4502	Viltforvaltning	0	0	0	0,00
Fondsbruk derfor netto i null.					
4503	Fallvilt	0	0	0	0,00
Fondsbruk derfor netto i null.					
4505	Vilttiltak vei og jernbane	0	0	0	0,00

Fondsbruk derfor netto i null.					
4507	Namsen vannområde	0	0	0	0,00
Fondsbruk derfor netto i null. Gammelt fond fordelt ut på deltakerkommunen i 2022.					
4509	Reservater og Nasjonalpark	0	0	0	0,00
Fondsbruk derfor netto i null.					
4510	Bekjempelse av fremmede arter	5	0	5	0,00
4511	Grong ettersøksring	11	0	11	0,00
4700	Støtte til idrettsformål (kulturmidler)	212	166	46	127,72
Ansvaret viser ett merforbruk på 46.000, - Dette skyldes at Grong skisenter fakturerte Grong kommune over avtalt beløp for finansiering.					
4701	Bygdebok	-1	0	-1	0,00
Ingen avvik					
4702	Kulturpris	5	6	-1	89,50
Ingen avvik					
4703	Sang- og musikkråd (kulturmidler)	30	30	0	100,00
Ingen avvik					
4704	Friluftstiltak	17	48	-31	34,55
Ansvaret viser en inntjening på 31.000, -. Kostnader for prosjekter ble mindre enn antatt, samt at inntjening ble bedre for eksempel Grong-turer.					
4705	Spillemidler	58	64	-6	90,29
Ingen avvik					
4706	Ungdomsklubb	268	302	-34	88,68
Ansvaret viser en inntjening på 34.000, - som skyldes at det ikke ble gjort ansettelse før juni dette året, samt at ungdomsklubben var stengt som følge av pandemien langt ute i 2. kvartal.					
4707	Grong musikk- og kulturskole	1 101	1 210	-109	91,02
Ansvaret viser en inntjening på kr. 109.000, - som er nokså imponerende med tanke på en markant økning i elevtall på om lag 60 % i forhold til året før. Inntjening skyldes både økt inntekt på elevavgifter, samt administrative grep for en mer effektiv ordning av lærerressurser og effektivisering av selve undervisningstilbudet i enkelte fag. (for eksempel to elever per undervisningstime i enkelte fag/nivå).					
4708	Annet barne- og ungdomsarbeid (kulturmidler)	32	30	2	106,67
Ingen avvik					
4709	Andre kulturformål (administrasjon og kulturmidler)	892	938	-46	95,06
Ansvaret viser en inntjening på kr. 46.000, - som skyldes streng budsjett disiplin, samt litt tilbakeholdenhet for bruk av "de frie kulturmidlene". Prosjekter og satsinger i kommunen i skjæringspunktet kommune/frivillighet som søker støtte ble færre inn i pandemien og i utgangen av denne.					
4710	Bibliotek Grong	914	900	14	101,51
Ingen avvik					
4712	Kulturhuset Kuben	255	400	-145	63,77
Ansvaret viser en inntjening på kr. 145.000, -. Dette skyldes høy aktivitet, fokus på gode avtaler med høyest mulig inntjening innenfor regelverk og minst mulig risiko og innsats for å få publikum tilbake på arenaen etter pandemien. En god del av leieinntektene går ikke inn her (men på byggdrift). Om vi regner med disse kan vi nå si at kulturhusdriften er tilnærmet ett "nullbudsjett" som dekker inn all aktivitet, investeringer, lønnsmidler kulturvaktmester og annet. På den annen side kostnadsføres ikke teknisk drift som renhold, ordinær vaktmester, strøm og kapitalkostnader lån på dette ansvaret som da blir stående igjen som den reelle utgiften for drift av bygget. Resultatet for dette kulturansvaret henger i all hovedsak sammen med hvor stor innsats og hvor godt huset og aktivitetene gjennomføres og organiseres. Mindre innsats vil gi mindre inntekt, større risikoer for publikumsfall og kostnadene ligger der.					

4713	Ungdommens kulturmønstring	0	8	-8	0,00
UKM-deltakelse på regionmønstring ble ikke prioritert som følge av pandemien og lavere interesse for konseptet. Det ble heller ikke satset på ett større lokalt arrangement, men ble i stedet samordnet med en kulturskolekonsert, hvor det ble åpnet for at også andre bidrag kunne delta utover kulturskolens planlagte opptredener.					
4714	Den kulturelle skolesekken	38	38	0	100,00
Ingen avvik					
4720	Grong bygdamuseum	362	314	48	115,27
Bygdemuseet viser ett merforbruk på kr. 48.000, -. Dette skyldes at man mot slutten av året så at de fleste kulturansvarerne ellers styrte mot en betydelig innsparing, og de øvrige styrte mot vedtatte budsjettmidler. Man så da her rom for å gjøre ett prekært vedlikeholdstiltak for å forberede nye takrenner på Bergsmolåna, samt oppgradere kjøkkenutstyr/serveringsutstyr i kjøkken/møterom.					
4900	Motpost avskrivninger	-23 399	-23 013	-386	101,68

12.8.3 Nærvær/Hms

<i>Avdeling:</i>	<i>1. kv.</i>	<i>2. kv.</i>	<i>3. kv.</i>	<i>4. kv.</i>	<i>År:</i>
Teknisk seksjon (inkl. byggesak, kart og GIS)	91,5	88,3	98,5	99,4	2020
	87,3	89,4	93,5	90,0	2021
	91,9	96,0	93,5	95,7	2022
Eiendomsforvaltning	89,5	84,4	88,4	91,6	2020
	88,6	91,2	97,5	93,4	2021
	88,2	88,0	92,2	86,8	2022
Driftsavdelingen	89,2	81,9	59,0	88,0	2020
	97,5	95,9	94,9	93,0	2021
	94,6	92,5	99,2	89,8	2022

Teknisk seksjon har noe langtidsfravær grunnet kronisk sykdom. Ellers er nærværet relativt høyt.

12.8.4 Vedlikehold bygg og anlegg

Løpende vurdering av prioritering av vedlikeholdet. Begrenset med midler til vedlikehold gjør at det må prioriteres stramt. Av konkrete behov for tiltak nevnes:

- Ved Rønningen barnehage oppsto det en vannlekkasje med følgeskader. Dette grunnet materialtretthet i røranlegget. Det ble utbedret vannskade med dekning av forsikring. Det ble også gjennomført utbedringer på det resterende røranlegget, da det er spørsmål om tid før det oppstår ny lekkasje. Dette ble løst i egenregi med bruk av egen bemanning.
- Brannvarsling Harran skole defekt.
Ved Harran skole ble det byttet brannvarslingsanlegg da dette ikke lenger var mulig å reparere, dette grunnet at den type anlegg som var installert har utgått av produksjon. Nytt brannvarslingsanlegg installert oktober/november 2022.
- Overvannssystem utvendig ved barnehagen i Harran. Overvannssystemet fryser til stadighet, dette grunnet lav dybde og dårlig isolering. Tiltak ikke igangsatt grunnet frostens inntog. Tiltak gjennomføres våren 2023
- Ved Åveien oppsto det i siste kvartal av 2022 vannskade ved to av badene der. Skaden ble meldt til KLP og ble dekket av forsikringen.

Ellers fortløpende vedlikehold som gjennomføres i egenregi av vaktmestergruppen.

12.8.5 Internkontroll og avvik

Opplæring av internkontroll og teknisk avvismelding/behandling for byggene gjennom famac FDV system er startet med flere avdelinger. Ferdig gjennomgang siste halvdel av 2022.

Systemet skal samspille med internkontrollsystemet i compilo.

Gjennomgang av bruken av famac med avdelingene ble gjennomført siste del av 2022. Det ble gjennomgått mulighetene til kommunikasjon med driftsavdelingen vedr. avvik, IK og driftsutfordringer (oppgaver)

Det er viktig at vi kontinuerlig kjører korte opplæringssekvenser, slik at vi kan utnytte mulighetene i programmet. Dette vil medføre bedre effektivisering av ressursbruken.

Det er ikke registrert kritiske avvik i denne perioden.

12.8.6 Oppsummering status ved rapportering

Status planarbeid 2022

- Plan for friluftslivets ferdselsårer ble vedtatt i 2022.
- Klima og energiplan, i prosess, og forventes vedtatt vinter 2023.
- Kommuneplanens samfunnsdel - vedtatt
- Reguleringsplan E6 Fjerdingsgen - Grøndalselv, vedtatt april 2022.
- Prosess med reguleringsplan Formofoss 24/7 pågår.
- Prosess med reguleringsplaner Bjørgan pågår.

Avvik i forhold til budsjettpremisser

Ingen vesentlige avvik.

Mulig tiltak for å nå omstillingsmål i øk.plan.

Innenfor ramme 4 var det satt et omstillingsbehov på kr. 365 000. I tillegg ble det ikke vedtatt å finansiere 50 % av stillinga til næringsrådgiver med bruk av næringsfondet slik at samlet omstillingsbeløp i 2022 var kr. 665 000.

Dette ble dekt inn på følgende måte:

- a) Redusert bemanning med 100 % stillingsressurs på ingeniørsida kr. 531 000.
- b) Reduksjon på kultursida kr. 134 000.

OPPSUMMERING;

Summert viser regnskapet at ramme 4, Utvikling, har en netto besparelse på kr. 549 503.

Dette er et veldig godt sluttresultat.

Deler av drifta er påvirket av ytre forhold som vær og vind og uforutsatte hendelser på bygg og anlegg. Dette gjenspeiles tydelig på ansvar kommunale veger hvor det er en samlet overskridelse på kr.778 000. Dette indikerer at vegansvaret har for lavt budsjett for å takle varierende driftsforhold.

På bygningsmassen viser en samlet oversikt i regnskapet at budsjettet er tilnærmet i balanse. Noe som er veldig bra da det har vært en del uforutsatte hendelser som har krevd finansiering.

På kultursida er det en samlet en innsparing på kr. 271.000, - i forhold til budsjett. Dette kommer i tillegg til at kultursida har bidratt med over kr. 100 000 til inndekning av pålagte innsparingskrav.

Innsparingene er oppnådd som følge av høy aktivitet og driftsgrep for å effektivisere enhetene.

Namdals brann og redningsvesen har et underforbruk som bl.a. skyldes mindre akutte hendelser enn vanlig og inntjeningsevne på kursing.

Innenfor forvaltningssida, plan, byggesak GIS, kart/oppmåling og næringsutvikling viser budsjettet at utgiftssida er under kontroll. Samtidig har aktiviteten vært relativt høy med mange saker og dette har gitt økte inntekter på byggesak og kart/oppmåling.

12.9 Rammeområde 5. Kirkeformål.

Det er budsjettetert med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2.521.000,-. Dette inkl. kr 46.000,- som er en tjenesteyttingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i 6 terminer.

12.10 Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter.

Ansvar	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %	
ALLE	-9 199	-8 155	-1 044	112,81	
6000	Ordfører og varaordfører	1 633	1 575	58	103,69
6010	Kommunestyre	164	235	-71	69,98
6011	Formannskap	130	189	-59	68,93
6030	Kontrollutvalg	252	319	-67	78,92
6031	Eldreråd	8	10	-2	80,95
6032	Museumsnemnd	6	9	-3	66,25
6033	Bygdeboknemnd	0	7	-7	0,00
6039	Andre folkevalgte organer	13	15	-2	88,00
6100	Administrasjonsutvalg	0	1	-1	0,00
6101	Arbeidsmiljøutvalg	1	1	0	125,00
6201	Kommunestyre- og fylkestingsvalg	3	0	3	0,00
6300	Tilskudd politiske organisasjoner	50	37	13	134,47
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	529	537	-8	98,42
6401	Tilskudd regnskapskontrollørordningen	5	0	5	0,00
6800	Premieavvik KLP/STP	14 014	13 836	178	101,28
6802	Premiefond og tilskudd KLP	-26 007	-24 926	-1 081	104,34

OPPSUMMERING;

Forbruk innenfor ansvarene 6000 – 6401 gir et mindre forbruk på kr 140.000,-.

Det er i 2022 mottatt/brukt kr 24,9 millioner i premiefond KLP. Dette beløpet inkluderer bruk av ekstraordinær tilbakeføring av premiereserver på i overkant av 16 millioner fra 2021. Bruken av premiefondet påvirker premieavviket slik at det i 2022 ble utgiftsført kr 14 mill i premieavvik og amortisering av premieavvik fra tidligere år.

Avviket mellom budsjett og regnskap på ansvar 6802 premiefond og tilskudd KLP skyldes avglemt budsjettering av redusert arbeidsgiveravgift vedr. bruk av premiefond.

12.11 Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

12.11.1 Barnevern og PPT.

Tjenesten har gjennomført kommunemøter med Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik. Man hadde planlagt tilsvarende for Grong i november, noe som ble først gjennomført i februar 2023. Kommunene er så langt svært fornøyd med tjenesteleveransen og samarbeidet-både hva gjelder enkeltsaker og systemarbeid. Man er enige med noen kommuner om at man har litt å gå på hva gjelder å komme skikkelig i gang igjen med systematiske tverrfaglige møter som initieres av kommunene selv.

Avdelingen hadde i 2020 et totalt snitt-fravær i underkant av 20%. Det har vært utfordrende å jobbe med siden det i all hovedsak ikke er arbeidsrelatert fravær. I 2021 og 2022 har det i snitt stadig vært et økende nærvær. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift. Man har gjennom erfaringene av Covid-19 med bl.a. hjemmearbeid, erfart mindre fravær PGA sykdom/barns sykdom som forklares til dels i mindre stress (mindre kjøring, mer digitale treffpunkt, mer effektiv dokumentell saksbehandling PGA mer ro) og selvsagt mindre risiko for smitte av generell sykdom slik som forkjølelse, omgang o.l. Man må nok, basert på landsomfattende erfaringer i barneverntjeneste, akseptere en del utskiftninger/turn-over blant ansatte. I 2022 har avdelingen et nærværssnitt på 95,25% som er over Grong kommunes målsetting på 95%.

Via gjennomførte medarbeidersamtaler, personalmøter, medledelses-møter, dialogmøter internt med tillitsvalgt/verneombud, samt anonym kartlegging blant ansatte på barnevern- kommer det frem at ansatte trives godt på jobb og at det er et godt arbeidsmiljø på de to fagenhetene og på avdelingen generelt. Avdelingen var under et stort media-fokus vårene/sommeren 2022, som tok en del tid og energi.

Avdelingen flyttet inn i kommunehuset i hhv juni (PPT) og september (BV), noe avdelingen er svært fornøyd med. Dette kan bidra til å utvikle nye modeller for samarbeid med øvrige hjelpeinstanser i kommunen jf mål i oppvekstreformen - siden alle disse tjenesten nå blir samlokalisert på kommunehuset (NAV, Familiebasen, Flyktingetjenesten). I tillegg er avdelingen i mer i fysisk nærhet med Servicekontoret- som er en viktig del av arbeidsflyten i tjenesten.

Avdelingen har gjennomført flere rydde-dager i historisk papirarkiv, med mål om at de ulike serien kan deponeres, dette ihht arkivplan.

Avdelingen gjennomførte 10-faktor undersøkelse i 2022, med full svarprosent. Avdelingen scorer over snitt (både hva gjelder Grong kommune og fagspesifikt nasjonalt snitt) på alle 10 målområder- noe som er svært gledelig! Det jobbes p.t. videre med utvalg av nye utviklingsmål for budsjettår 2024- med bakgrunn i denne undersøkelsen, Grong kommunes verdiplakat, samt avdelingens fagspesifikke utviklingsmål. Disse tre faktorene er med i gjennomføringen av medarbeidersamtalene i 1.kvartal 2023.

I forbindelse med Oppvekstreformen har avdelingen bidratt inn i utarbeidelse av kommunenes forebyggende plan via bl.a. felles Interkommunal/regional arbeidsgruppe. Alle kommuner, bortsett fra Grong, ferdigstilte sine forebyggende-planer innen utgangen av 2022. Den regionale arbeidsgruppa har i utgangspunktet teams-møter hver måned og jobber med en del parallelle prosesser internt og sammen med andre parter (lokalt, regionalt og statlig)- hva gjelder tiltak og satsingsområder innenfor oppvekstreform og kompetanseløftet.

Barnevern har oppgradert til ny programvare fra Visma Familia til Visma Flyt barnevern 19.12.2022, og videre vil Generell sak bli påstartet første kvartal 2023. Dette skjer parallelt med ny barnevernlov fra 1.1.2023.

Enkelte kommuner har inneværende år opplevd effekten av økte egenandeler i barnevernstiltak fra Staten, og budsjettregulering PGA økte kostnader har vært nødvendig. Dette utfordrer våre små kommuner særlig i årene fremover.

Det utarbeides egen årsrapport fra avdelingen, som sendes alle 5 kommuner årlig innen 10.mars. Kommunene kan hente nødvendig informasjon fra denne i sine årsmeldinger.

12.11.2 Nav Indre Namdal.

Grong kommune er vertskommune for samarbeidet om NAV Indre Namdal. Der er gjennomført et dialogmøte i februar, der samarbeidskommunene deltok sammen med Statsforvalter og NAV Trøndelag. I september ble det gjennomført budsjettmøte for 2023. Vertskommunesamarbeidet fungerer bra, men det har vært høyt trykk i 2022 som følge av høy bosetting i kommunene. Det er blant annet medført økte utbetalinger av sosialhjelp i alle kommunene i tillegg til høyt trykk på tjenesten.

NAV Indre Namdal har hatt en del sykefravær i 2022 som har påvirket tjenesten. Det har vært utfordrende å få inn vikarer, som har medført at vi har hatt vakanse i perioder av året. Det har påvirket tjenesten både med tanke på tilgjengelighet i alle kommunene og i arbeidsmengde. De digitale tjenestene (Digisos) fungerer godt, men vi ser at det er brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester.

Den økte bosettingen i alle kommunene har også utfordret tjenestene. Selv om NAV prøver å delta i bosettingsmøter har vi liten innflytelse på nå bosettingen skjer, og kan derfor risikere at flere kommuner bosetter samtidig. De bosettes skal sikres livsopphold når de kommer og det krever tid til å fatte vedtak og vurdere behov. Vi opplever å ha et godt samarbeid med flyktningetjenestene i kommunene, men har fortsatt behov for tettere samarbeid.

NAV har bidratt inn i kommunene om Oppvekstreformen. Vi har deltatt i den felles interkommunale arbeidsgruppen, slik at bidraget derifra kan tas inn i den enkeltes kommunes plan.

Første oktober startet vi opp prosjektet «Familiene i sentrum». Prosjektet skal bidra til tettere oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal for å sikre overgang til arbeid og aktivitet. I 2022 har fokuset vært informasjon om prosjektet i tverrfaglige nettverk i kommunene, finne god kartleggingsmetodikk og vurdere aktuelle deltagerne i prosjektet. Deltakerne har startet opp i 2023.

I september ble det gjennomført tilsyn på de sosiale tjenestene. Tema for tilsynet var hvordan NAV ivaretar barnas behov ved søknad om økonomisk stønad. NAV Indre Namdal fikk avvik på tre av de fire områder som ble undersøkt: kartlegging, vedtak og internkontroll. Det ble ikke funnet avvik på oppfølging av brukere. Oppfølging etter tilsynet og lukking av avvik er gjort i 2022 og vil også følges opp i 2023 i tett dialog med Statsforvalteren.

12.11.3 Legevaktsamarbeid.

Grong kommune er vertskommune for samarbeid om legevakt i tidsrommet 15.30- 08.00 på hverdager, samt alle helg- og helligdager. Indre Namdal legevakt har vært i drift siden 01.01.2021. Tjenesten består av egen fastlønnet legevakslege i 75% stilling, 3 legehjemler dekket av leger fra Grong, en legehjemmel dekket av lege fra Namsskogan og to legehjemler dekket av leger fra Lierne. Vi har til enhver tid to LIS1- leger som deltar i vaktordningen. I tillegg har vi faste vikarer som tar legevakter som er vakante og som leies inn i forbindelse med ferie-avvikling og høytider. Det er knyttet 20% stillingshjemmel administrativ lederressurs til legevakten samt 5% stilling som medisinsk faglig ansvarlig lege. Administrering av tjenesten genererer i perioder betydelig mer enn 20% stillingsressurs, dette spesielt i de perioder hvor det er sykefravær blant legene i nabokommunene og legevaktledelsen må beordre eller leie inn eksterne leger. Fravær etter legevakt (utløses hvis lege har vært aktivert i tidsrommet 23.00-08.00 og ikke har fått minst 8 timer hvile etter aktivering) har medført at Legekontoret i Grong har fått flere anmodninger om å overta daglegevakt for nabokommuner. Samarbeidskommunene har vært i dialog og har gjort avtaler for å løse dette, da det har medført en betydelig merbelastning for Grong- legene å skulle håndtere alle rødalarmen også for andre kommuner på dagtid. Vakanser i tre av deltakerkommunene gjør at vi er helt avhengig av våre gode legevaks- vikarer for å få tjenesten forsvarlig bemannet til enhver tid. Arbeidet med å utrede felles legetjeneste i IN er startet, og vil forhåpentligvis bidra til å finne løsninger på sikt. Imidlertid vil perioden frem til dette er avklart være belastende både for ansatte og for administrasjon/ ledelse.

12.11.4 Veterinærsamarbeid.

Grong kommune er vertskommune for veterinærvaktsamarbeidet i Indre Namdal. Samarbeidet omfatter Grong, Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Arbeidet går som normalt og fungerer godt. Nye avtaler på plass fra 01.01.2021, og disse gjelder til 31.12.2024.

12.11.5 Teknisk samarbeid.

Grong kommune er vertskommune for Lierne, Namsskogan og Røyrvik innenfor fagområdene plan-, byggesak, GIS, oppmåling og byggetilsyn. Samarbeidet fungerer godt og det er jevnt over mange saker innenfor alle fagområder. Vi har over tid bygd komplementære ferdigheter og har klart å levere tjenestene innenfor lovpålagte tidsfrister. Økonomisk klarer vi som tidligere år å holde oss innenfor budsjettets rammer.

Byggesak:

Grong har nå ansvaret for byggesaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Mange saker i disse to kommunene i 2022, i tillegg til Grong.

Plan:

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune jobbes det for tiden med reguleringsplan for Joma gruver og reguleringsplan Heggeli i Røyrvik kommune. Har i inneværende år fått vedtatt reguleringsplan for Tunnsjødal industriområde (datasenter) og Tronestunet i Namsskogan og reguleringsplan for Børgefjellsenteret vest i Røyrvik.

Oppmåling:

Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik, samtidig som vi selger denne tjenesten etter medgått tid til Høylandet og Snåsa. Mange saker meldt inn i 2022, og oppmålingsingeniøren har ved inngangen til vinteren utført mye. Vi har også solgt tjenester til Overhalla.

GIS:

Grong har ansvaret for GIS-systemene eid av IKTIN. Bistår Lierne, Namsskogan, Røyrvik og Høylandet med drift av disse. Systemene fungerer bra i det daglige arbeidet. Gis-line planregister er i 2022 erstattet av arealplaner.no. Dette er en videreutvikling av planregistermodulen som kommunene har brukt tidligere.

Byggetilsyn:

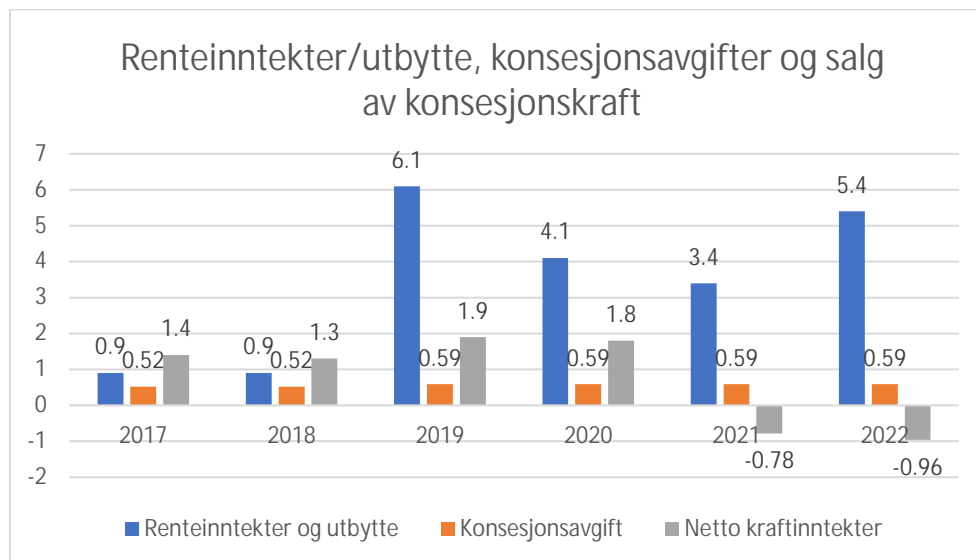
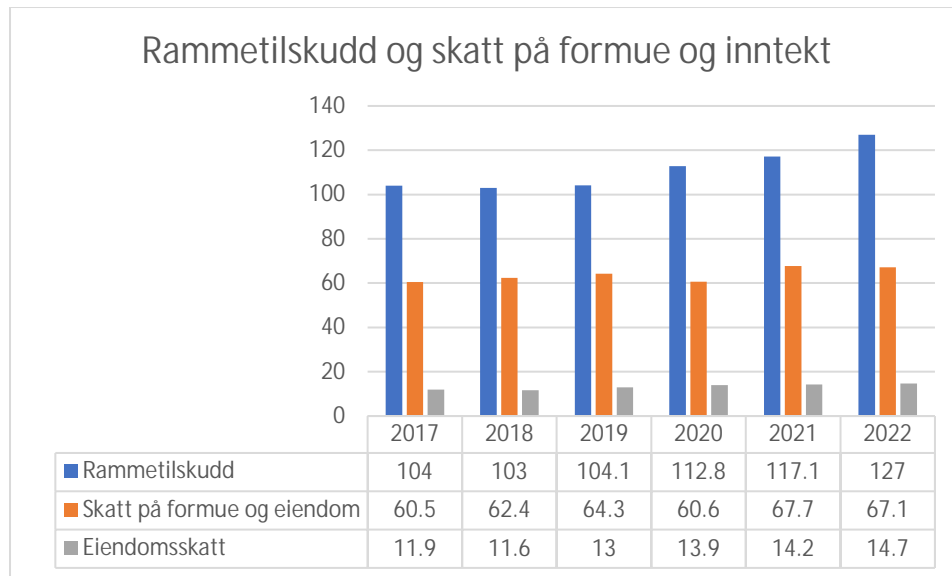
Grong har ansvaret for byggetilsyn i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det er utarbeidet ny tilsynsstrategi og denne er sendt kommunene. Fokusområder er i år brann, avfallshåndtering, plassering av tiltak, selvbyggeransvar og produktokumentasjon på byggeplass, samt de sentrale føringene som omfatter innredning av hybler og grunnforhold. Har gjennomført befaringer i Grong, og meldt tilsyn i to saker. Grong vil foreta tilsyn i både Namsskogan og Røyrvik i løpet av høsten. For Lierne er Grong avhengig av at det meldes inn tilsynsobjekter fra byggesakskontoret i Lierne. Vil bli gjennomført tilsyn også her om det meldes inn.

12.11.6 Namdal Brann – og redning.

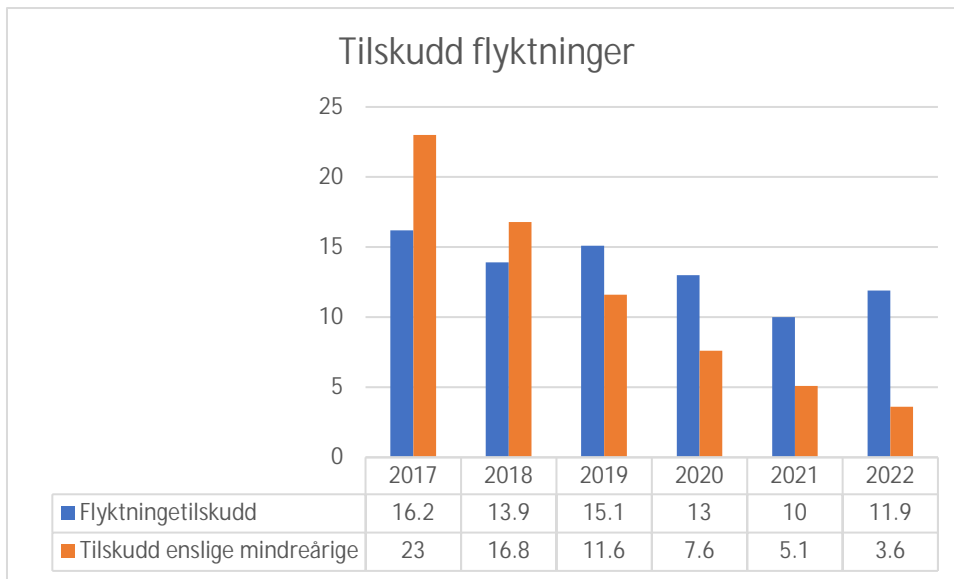
Namdal brann og redning er et samarbeid mellom kommunene Overhalla, Grong og Høylandet. Grong er vertskommune og har arbeidsgiveransvar for samtlige ansatte. 2022 har vist en nedgang i antall hendelser sammenlignet med tidligere år. Dessverre hadde vi 2 alvorlige dødsulykker dette året. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. Det er også blitt jobbet med etableringen av nytt Blålysbygg og bygging ble iverksatt før jul. Det er også jobbet opp mot Namsskogan for mulig inntreden i samarbeidet. Endelig avgjørelse i løpet av vinter 2023.

13. DEL 3. Andre generelle kommentarer.

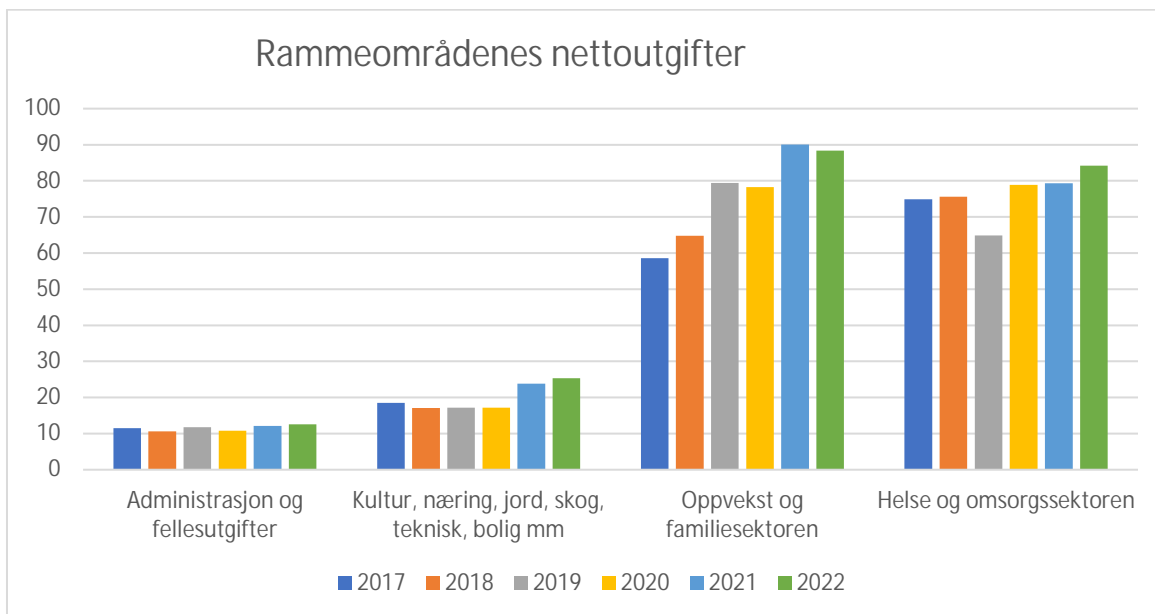
13.1 Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2022.



Merk at netto kraftinntekter er negativet i både 2021 og 2022. Altså vi taper på salg av kraft. Dette har med svært høye selvkostsatser på vårt kjøp av kraft fra NTE.

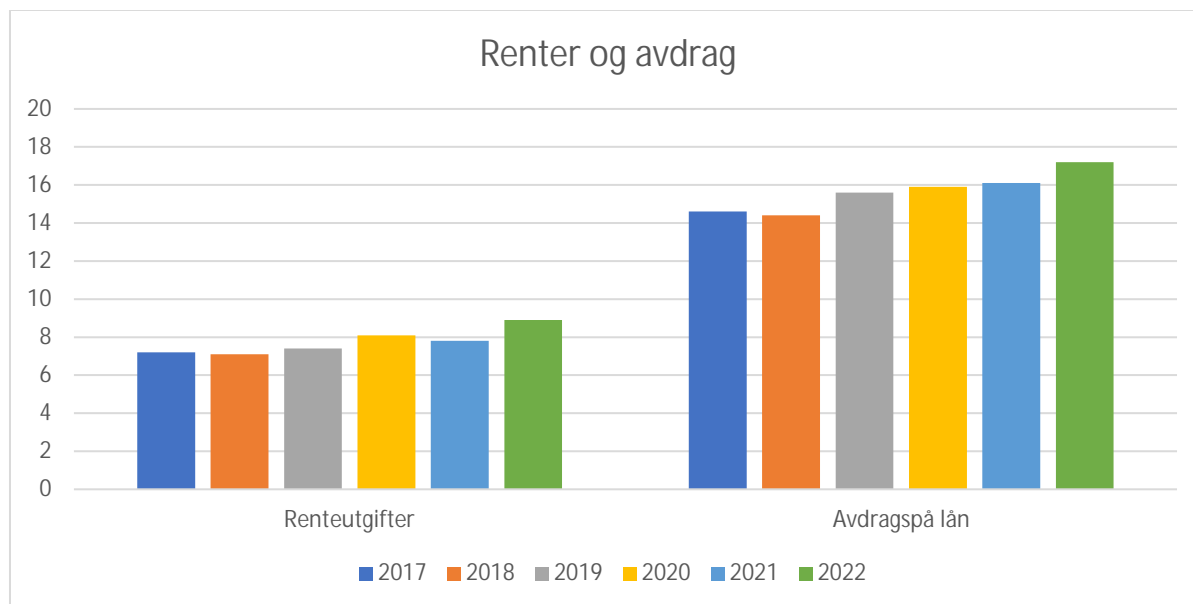


13.2 Grafisk oversikt over fordeling mellom rammeområder, samt enkelte utgiftsposter regnskap 2022.



Økningen på helse og omsorg fra 2019 til 2020 skyldes endring i føring av tilskudd enslige mindreårige. Dette tilskuddet reduserte tidligere netto utgift på rammeområdet, mens det nå er flyttet og ikke lenger inngår i ramme 3. Dette utgjorde kr 11,5 mill i 2019. Videre så er det fra 2020 til 2021 en del endringer mellom rammeområdene. Husleie på bla. GHO var i 2020 utgiftsført på ramme 3, mens den fom. 2021 føres på ramme 4. Dette utgjør 6,7 mill. Denne endringer medfører en økning på ramme 4 med en tilsvarende reduksjon på ramme 3.

Det har også vært endringer mellom ramme 2 og 3. Ramme 2 overtok ansvarsområdet Enslige mindreårige i 2021. Dette ga økte utgifter på omkring 1 million på ramme, noe som ble tilsvarende redusert på ramme 3. Det er for 2022 ingen spesielle endringer mellom rammeområdene som kan forklare endringene fra 2021 til 2022.



Renteutgiftene har økt noe i 2022. Dette har sammenheng med økte renter på de lånene som vi ikke har låst opp mot fastrente.

13.3 Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykkelønnsrefusjon)

Den største utgiften i kommuneregnskapet er lønn og sosiale utgifter, og resultatet for denne del av utgiftene vises nedenfor.

Konti	2020			2021			2022		
	Regulert budsjett	Regnskap	Avvik	Regulert budsjett	Regnskap	Avvik	Regulert budsjett	Regnskap	Avvik
10100-10114 Fast lønn	142 795	143 072	277	140 646	145 113	4 467	142 564	146 258	3 694
10200-10209 Vikarlønn	12 121	13 514	1 393	12 217	14 148	1 930	10 825	11 793	968
10300-10302 Ekstrahjelp	1 696	1 858	162	1 257	1 301	44	2 293	3 056	763
10400-10401 Overtid	1 571	1 496	-75	1 545	1 729	184	1 424	1 530	106
10500-10541 Annen lønn	12 503	12 772	269	10 875	10 874	-1	10 254	10 577	323
10600-10608 Trekkpliktig godtgj.	334	434	100	311	408	97	356	406	50
10700- Lønn renhold	4 929	4 678	-251	5 519	5 096	-423	5 958	5 688	-270
10800-10809 Godtgj. folkevalgte	1 251	1 180	-71	1 290	1 276	-14	1 359	1 266	-93

10900-10902, 906	Pensjonsinnskudd	19 937	17 692	-2 245	30 195	28 468	-1 727	6 108	6 165	57
10903-10904	Premieavvik pensjon	-811	402	1 213	-9 462	-9 700	-238	13 164	13 334	170
10905	Egenandel AFP 62 - 64 år	81	68	-13	60	304	244	35	599	564
10950	Gruppelivs- og ulykkesforsikring	431	496	65	417	561	145	415	595	180
10990-10999	Arbeidsgiveravgift	9 179	7 798	-1 381	9 531	9 581	50	10 628	9 613	-1 014
	Sum brutto kostnader	206 017	205 460	-555	204 401	209 159	4 758	205 383	210 880	5 498
17100-17101	Refusjon sykelønn	-10 717	-16 119	-5 402	-10 121	-11 427	-1 306	-10 378	-13 078	-2 700
	Summer netto resultat	195 300	189 341	-5 959	194 280	197 732	3 452	195 005	197 802	2 798

Introduksjonsstøtte (konto 10898 og 10899) er ikke inkludert i oversikten.

Når det gjelder lønn inkl. sosiale utgifter og ref. sykepenger/fødselspenger så gjelder hhv. 31,3 og 1,3 million vertskommuneordningene. Avviket på fastlønn på 3,7 millioner er for høyt.

Pensjonsutgifter er vanskelig å budsjettere, men samlet sett så traff det bra i 2022.

Avviket på arbeidsgiveravgift gjelder som nevnt tidligere avglemt budsjettering ved bruk av premiefond klp.

13.4 Fondsoversikt

FONDSOVERSIKT		Regnskap 2020	Regnskap 2021	Regnskap 2022
25199016	Gaver ungdomsklubben	0	-10	-10
25199018	Dialyse - gaver	-11	-15	-15
25199106	Kommunereformen IN	-150	-90	0
25199108	Kaffeordning ansatte	-14	-10	-7
25199109	Samhandlig ledere og medarbeidere KLP	0	-200	0
25199200	Oppfølgingsordningen	0	-200	-320
25199205	Den kulturelle skolesekken	-7	-32	-9
25199207	Boligtilskudd til etablering	-1 171	-1 047	-904
25199223	Boligtilskudd til tilpassing	-50	-50	-50
25199224	Kompetanse mangfold Beem	-1	-1	-1
25199225	Kompetanse mangfold voksenopplæringen	-2	-2	-2
25199227	Kompetanse mangfold GBU 1-7	-20	-20	-20
25199228	Kompetanse mangfold GBU 8-10	-83	-83	-83
25199229	Svømmeopplæring harran	-34	-81	-96
25199230	Svømmeopplæring voksenopplæringen	-68	-68	-44
25199233	Tilretteleggingsmidler Ekker barnehage	-22	-22	-22
25199234	Kompetanseheving Voksenopplæring	-79	-64	-64
25199235	Ekstra tilskudd bosetting A/F	-298	-463	-463
25199236	FM tilskudd dig hjemmeundervisning	-119	0	0
25199237	Tilretteleggningsmidler Harran	-25	-25	-25

25199238	Voksenopplæringa tilskudd høyere utdanning	0	-123	0
25199239	Kompetansemidler Namdal reg/vo	0	-118	-62
25199240	Bygdemødre	0	-5	-5
25199301	Helhetlig lindrende behandling	0	-625	-625
25199302	Lokale opplæringstiltak for BPA-ordningen	-2	0	0
25199303	Foreldrestøttende tiltak	0	-388	0
25199304	Folkehelsearbeid	0	-143	-79
25199305	Korona - ROP	0	-360	0
25199306	Kompetansebank	-10	0	0
25199307	Kompetansemidler ramme 3	-25	0	-25
25199308	Innovasjon til støtte og avlastning	0	-638	0
25199309	Demensomsorgens ABC	-3	0	0
25199311	Pårørendeskole	0	0	-20
25199312	Familien i sentrum	0	0	-645
25199313	Kommunale innvandrertiltak	-64	-64	-64
25199315	Videreutdanning sykepleier avd. F	-46	-36	-36
25199316	Lærekandidat Beem	-25	-25	-25
25199317	Tegn til tale	0	0	-50
25199320	Dagtilbud	-24	-24	-24
25199321	Aktivitetstilbud barn i AMOT	-54	-54	-54
25199324	Sterk sammen	-300	-250	0
25199326	FM Gutter i oppdrift	-41	-41	-41
25199327	Kommunalt rusarbeid avsatt i 2022	0	0	-475
25199401	Næringsfondet (staten)	-1 160	-915	-2 264
25199402	Næringsfondet (konsesjonsavgifter)	-2 135	-2 222	0
25199404	Harran jord- og skogfond	-198	-201	-118
25199408	Kommunalt viltfond	-281	-294	-151
25199409	Markedsføringstiltak skogbruksplan	-8	-8	-8
25199410	Vilttiltak jernbane	-31	-31	-12
25199412	Selvkostfond vann	-1 654	-1 428	-2 095
25199417	Selvkostfond kloakk	-2 269	-1 258	-704
25199418	Selvkostfond slam	-2	0	0
25199419	Selvkostfond renovasjon	-555	-375	-7
25199420	Selvkostfond feiing	-385	-348	-356
25199422	Selvkostfond fjernvarmeanlegg	-2	0	-563
25199423	Selvkostfond byggesaksbehandling	0	-108	0
25199424	Selvkostfond Kart- og deling	0	-66	0
25199425	Gaver Grong bygdamuseum	-22	-22	-23
25199429	Den kulturelle spaserstokken	-59	-59	-59
25199430	Grongtur 2014 - 2015	-26	-26	-26
25199431	Gamle stedsnavn	-170	-56	-53
25199437	Sysselsetting skogkultur	-37	-37	-37
25199441	Regional veterinærtjeneste	-12	0	-13
25199443	Stimuleringstilskudd stordyrsveterinær	-694	-633	-565
25199444	Femten friske turer	-49	-29	-29

25199445	Lokalprodusert mat	-32	-32	-32
25199450	Rowiltforvaltning	-141	-141	-234
25199451	Reservater og nasjonalpark	-52	-52	-50
25199454	Namsen vannområde	-267	-267	-53
25199459	Kartlegging friluftsområder	-5	-5	-5
25199460	Bjørgan - løypefond	-150	-460	-460
25199461	NTE tilskudd fiskefond	-1 000	-1 000	-1 000
25199462	NTE Utbytte fond	-3 304	-3 719	-2 965
25199463	NTE utbyttefond - reserve (30%)	-2 064	-2 763	-3 757
25199720	PPT rest tilskudd mider N-T 2017	-44	-44	-44
25199721	Kompetansemidler PPT 2022	0	0	-100
25199740	Tilskudd drift barnevern kompetansesatsing 2017/2018	-24	0	0
25199741	Visitias: Indre, Midtre og Ytre Namdal barnevern	-151	-151	-151
25199742	Barnevernfaglig videreutdanninge 2018	-68	0	0
25199743	Tjenestestøtteprogrammet 2023	0	0	-50
25199800	Ekstra tilskudd flyktninger 2020	-847	-719	-342
25199801	INR Regionalt næringsfond	-528	-509	-412
25199803	Ekstra tilskudd flyktninger 2022	0	0	-223
25199804	Ekstratilskudd M(2516)	0	0	-192
25199906	Grong sykeheim - gaver	-129	-157	-235
25199910	Hjemmesykepleien - gaver	-44	-81	-93
25199911	Avdeling for funksjonshem - gaver	-34	-34	-5
25199913	Helsestasjonen - gaver	-4	-4	-4
SUM BUNDNE DRIFTSFOND		-21 384	-23 628	-21 854
25399101	Ubundet investeringsfond	-137	-1 900	-194
25399102	Nærmiljøfond justering mva. Bjørgan	0	-7	-13
SUM UBUNDNE INVESTERINGSFOND		-137	-1 907	-207
25599101	Ekstraordinære avdrag på lån	-179	-729	-1 617
25599102	Coronamidler	-847	0	0
SUM BUNDNE INVESTERINGSFOND		-1 026	-729	-1 617
25699001	Disposisjonsfond - regnskapsoverskudd	-26 213	-20 375	-23 475
25699002	Småskadefond	-100	-100	-100
25699003	Rentereguleringsfond	-2 565	-2 565	-2 565
25699004	Avvikling av likviditetsreserven	-3 263	-3 263	-3 263
25699005	Øremerket premieavvik - pensjon	-18 354	-18 354	-18 354
25699006	Utviklingsfond landbruk	0	0	0
25699007	Disposisjonsfond flyktninger	-5 594	-5 594	0
25699008	Gusli skog fondet	-600	-190	-100
25699106	Gronghuva	-1	-1	0
25699301	Hørselsfremmede tiltak GSA	-10	-10	0
SUM DISPOSISJONSFOND		-56 699	-50 452	-47 857

13.5 Finansrapportering

Finansreglementet legger opp til en rapportering til kommunestyret pr. 30.4, 31.8 og 31.12.

Rapporten skal gi et bilde status for forvaltningen av ledig likviditet og andre midler beregnet for driftsformål, samt status for gjeldsforvaltningen. Rapporten ved årets utgang skal vise utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året.

Forvaltning av kommunens likviditet:

Tall i tusen	31.12.2021		30.04.2022		30.08.2022		31.12.2022	
	NOK	Pros- sent	NOK	Pros- ent	NOK	Pros- ent	NOK	Pros- ent
<i>Driftslikviditet/Overskudds- likviditet</i>								
<i>Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:</i>								
Konto 4448.06.00050*	39 940	51,7	29 591	44,3	20 573	34,6	38 059	50,3
Konto 4448.48.01565*	8 606	11,1	8 606	12,9	8 606	14,5	8 814	11,7
Konto 4448.16.67825*	773	1,0	729	1,1	1 030	1,7	104	0,1
Konto 4448.14.80008*	97	0,1	421	0,6	719	1,2	74	0,1
Konto 4448.16.47050*	1 038	1,3	701	1,0	1 869	3,1	1 106	1,5
Konto 4448.16.86978*	188	0,2	188	0,3	47	0,1	104	0,1
Konto 4448.19.18178*	146	0,2	108	0,2	191	0,3	151	0,2
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	26 457	34,3	26 457	39,3	26 457	44,5	27 193	36,0
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	77 246	100	66 801	100	59 492	100	75 605	100
Avkastning vår plassering		**1,87% *0,95%		**2,01% *1,66%		**3,65 *3,25		**4,01 *3,61

Det er ikke gjort beregninger for å splitte likviditeten i driftslikviditet og annen overskuddslikviditet da dette synes unødvendig. Alle kommunens midler er satt inn på ulike bankkonti i kommunens hovedbankforbindelse. De bankkonti som fremgår av oversikten ovenfor inneholder ikke skattetrekkkonti. Vi benytter en verdikonto med 31 dagers bindingstid for å få bedret rentevilkårene på våre innskudd.

Andre opplysninger:

All likviditet er plassert i ordinære bankinnskudd. Vi har ingen plassering i andre former for aktiva som pengemarkedsfond osv.

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2022 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

Tall i tusen	31.12.2021		30.04.2022		31.08.2022		31.12.2022		Løp e- tid
	NOK	%	NOK	%	NOK	%	NOK	%	
Lån med pt. rente:									
Lån nr:									
<i>KNB 20090363</i>	895	0,2	895	0,2	895	0,2			5
<i>KNB 20190604</i>	7 801	1,8	7 801	1,9	7 606	1,8	5 876	1,4	19
<i>KNB 20200537</i>	14 571	3,4	14 571	3,5	14 357	3,5	14 143	3,4	33
<i>KNB 20210392</i>	40 000	9,4	39 394	9,4	39 394	9,5	38 788	9,3	32
<i>KNB 20220469</i>							12 000	2,9	
<i>KLP Banken AS</i>	23 862	5,6	23 862	5,7	23 320	5,7	22 777	5,4	21
<i>Husbanken 146327176</i>	1 056	0,2	1 008	0,2	1 008	0,2	232	0,1	10
<i>Husbanken 146328703</i>	1 458	0,3	1 423	0,3	1 406	0,3	1 389	0,3	19
<i>Husbanken 146345665</i>	1 694	0,	1 608	0,4	1 608	0,4	1 524	0,4	9
<i>Husbanken 146352414</i>	1 851	0,4	1 851	0,4	1 767	0,4	1 686	0,4	10
<i>Husbanken 146361944</i>	3 010	0,7	3 010	0,7	2 887	0,7	2 767	0,7	24
<i>Husbanken 146370861</i>	3 386	0,8	3 324	0,8	3 324	0,8	3 265	0,8	11
<i>Husbanken 14637819</i>	2 624	0,6	2 533	0,6	2 533	0,6	2 535	0,6	24
<i>Husbanken 146320395</i>	561	0,1	515	0,1	469	0,1	469	0,1	5
<i>Husbanken 146314265</i>	317	0,1	317	0,1	286	0,1	255	0,1	4
<i>Husbanken 146262894</i>	482	0,1	482	0,1	446	0,1	411	0,1	6
<i>Husbanken 146339141</i>	2 044	0,5	1 928	0,5	1 928	0,5	1 814	0,4	8
<i>Husbanken 146382762</i>	2 707	0,6	2 707	0,6	2 707	0,7	2 619	0,6	26
<i>Husbanken 14638724</i>	2 790	0,7	2 744	0,7	2 744	0,7	2 703	0,6	27
<i>Husbanken 14639147</i>	4 301	1,0	4 234	1,0	4 234	1,0	4 172	1,0	28
<i>Husbanken 14639423 4</i>	4 433	1,0	4 367	1,0	4 367	1,1	4 306	1,0	29
<i>Husbanken 14639690</i>					2 000	0,5	1 974	0,5	
Lån med fast rente:									
Lån nr:									
<i>KNB 20170053</i>	138 966	32,7	135 878	32,5	132 790	32,2	132 790	31,7	21
<i>KNB 20170054</i>	166 001	39,1	163 279	39,1	160 558	38,9	160 558	38,3	29
Samlet langsiktig gjeld	424 810	100	417 731	100	412 634	100	419 054	100	
Effektiv rentekostnad i prosent	2,18% KNB fast 1,50% KNB flyt 2,055% KLP fast 0,719% Husb		2,18% KNB fast 2,0% KNB flyt 1,95% KLP flyt 0,897% Husb		2,18% KNB fast 3,05% KNB flyt 3,7 % KLP flyt 1,385% Husb		2,18% KNB fast 3,9% KNB flyt 3,95 % KLP flyt 2,406% Husb		
Antall løpende enkeltlån		22		22		23		23	
Største enkeltlån		166 001		163 279		160 558		160 558	

Kolonne for % viser det enkelte låns andel av samlet lånegjeld, og ikke rentesatsen.

Andre opplysninger:

Innlån til videreutlån på kr 2 millioner ble tatt opp i april 2022. Ordinært lån til investeringer i 2022 ble tatt opp i desember.

Kommunens finansreglement tilsier at adm. kan foreta vurderinger av hvorvidt en skal binde lånene til fast rente eller om en skal la de stå på flytende rente.

Kommunen har samlet sine innlån til investeringer i 7 ulike lån. Av disse er 93,6 mill lån med løpende rente. Rentesatsen er pr. i dag på nesten 4%. Videre har vi to lån i Kommunalbanken på totalt kr 294 millioner. Disse er bundet til fastrente ut 2023 på 2,17%.

Det er ikke inngått finansielle leasing avtaler i perioden. Det er heller ikke inngått fremtidige renteavtaler (FRA) eller rentebytteavtaler (SWAP) i perioden.

Kommunens innlån til videreutlån har alle flytende rente pr. i dag.

Det finnes ingen avvik mellom faktisk forvaltning 2022 og risikorammene gitt i finansreglementet.

14 Vedlegg Årsrapport Næringsfondet Grong kommune

15 Vedlegg KOSTRA analyse 2022