



**GRONG**<sup>®</sup> kommune

KRAFT I ELVER OG FOLK

---

# ÅRSBERETNING 2025



## Innhold

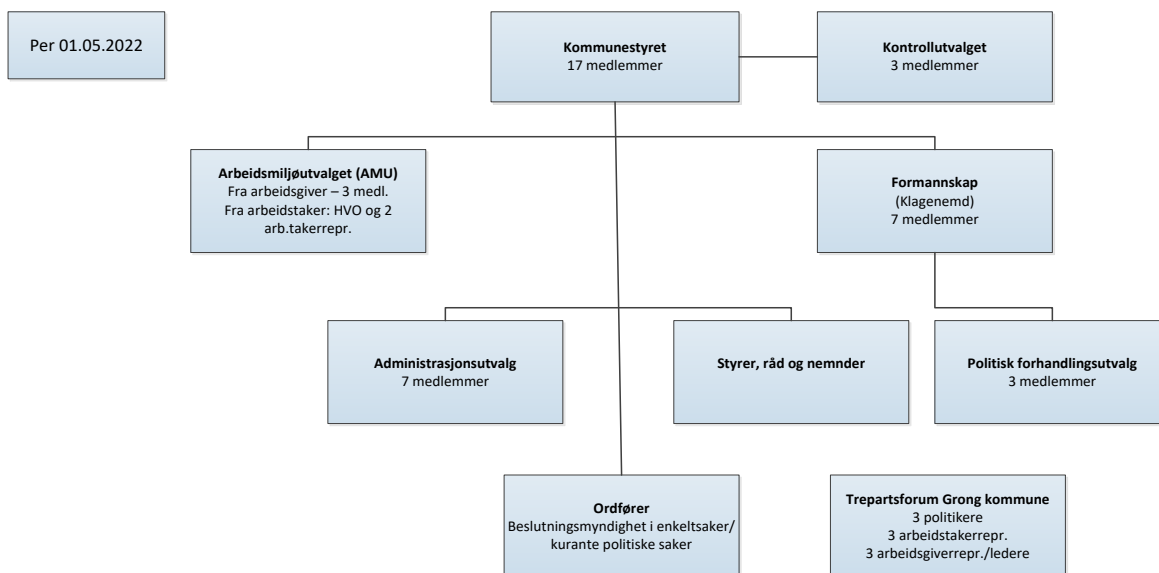
1.	Innledning.....	5
2.	Analyse regnskap.....	8
2.1	Regnskapsresultat Driftsregnskapet .....	8
2.2	Netto driftsresultat. ....	8
2.3	Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune .....	9
2.4	Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.....	12
3.	Økonomiske måltall vedtatt av kommunestyret i Grong .....	15
3.1	Netto driftsresultat. Måltall 1,75%. ....	15
3.2	Lånegjeld i prosent av driftsinntekter. Måltall ikke over 120%. ....	17
3.3	Disposisjonsfond i prosent av driftsinntektene. Måltall 7,5%. ....	20
3.4	Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%. ....	23
4.	Investeringsregnskapet .....	23
5.	Balansen .....	25
6.	Utfordringer.....	26
7.	Likestilling – tilstandsrapport og tiltak .....	32
8.	Etikk .....	36
9.	Diskriminering .....	36
9.1	Mangfold og likestilling .....	36
9.2	Seniorpolitikk .....	36
10.	Internkontroll .....	37
11	Avslutning .....	40
12	DEL 2. Handlingsplaner, arbeidsgiverpolitikk, årsberetninger for rammeområdene. ....	42
12.1	HMS, Nærvær og personvern .....	42
12.2	Investeringer .....	45
13	Oppfølging politiske vedtak.....	47
14	Utviklingstiltak for Grong kommune .....	53
15	Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter .....	71
15.1	Organisering.....	71
15.2	Økonomi og drift .....	71
15.3	Nærvær/HMS.....	72
15.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud .....	72
15.5	Internkontroll og avvik.....	72
15.6	Prosjekter .....	73

15.7	Oppsummering status ved rapportering .....	74
16	Rammeområde 2. Oppvekst og familie.....	75
16.1	Organisering.....	75
16.2	Økonomi og drift.....	75
16.3	Nærvær/Hms .....	78
16.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	81
16.5	Internkontroll og avvik.....	81
16.6	Prosjekter .....	86
16.7	Oppsummering status ved rapportering .....	87
17	Rammeområde 3. Helse og omsorg .....	89
17.1	Organisering.....	89
17.2	Økonomi og drift.....	89
17.3	Nærvær/Hms .....	91
17.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	92
17.5	Internkontroll og avvik.....	93
17.6	Prosjekter .....	95
17.7	Oppsummering status ved rapportering .....	97
18	Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk/infrastruktur, kultur, Namdal brann- og redning.....	103
18.1	Organisering.....	103
18.2	Økonomi og drift.....	104
18.3	Nærvær/Hms .....	110
18.4	Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud.....	110
18.5	Vedlikehold bygg og anlegg .....	111
18.6	Internkontroll og avvik.....	111
18.7	Prosjekter .....	111
18.8	Oppsummering status ved rapportering .....	112
19	Rammeområde 5. Kirkeformål .....	113
20	Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter.....	113
21	Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid.....	115
21.1	Barnevern og PPT.....	115
21.2	Nav Indre Namdal .....	117
21.3	Legevaktsamarbeid .....	119
21.4	Veterinærsamarbeid .....	119
21.5	Teknisk samarbeid .....	119
21.6	Namdal Brann – og redning .....	120

22	DEL 3 - Andre generelle kommentarer.....	121
22.1	Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2025.....	121
22.2	Grafisk oversikt - fordeling mellom rammeområder.....	123
22.3	Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon).....	124
22.4	Fondsoversikt.....	125
22.5	Finansrapportering.....	128
23	Oversikt over tabeller og figurer.....	131
24	Vedlegg.....	133
	Næringsfondet Årsmelding 2025.....	133
	Årsrapport IN BV og PPT 2025.....	133
	Årsmelding NBRV 2025.....	133
	Årsmelding Grong menighetsråd 2025.....	133
	Kontrollutvalgets årsmelding 2025.....	133
	KOSTRA analyse 2025.....	133
	Årsmelding IN lønn 2025.....	133

## 1. Innledning

### Politisk organisering og ledelse:



Figur 1 - Politisk organisering i Grong kommune

Grong kommune har et 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.

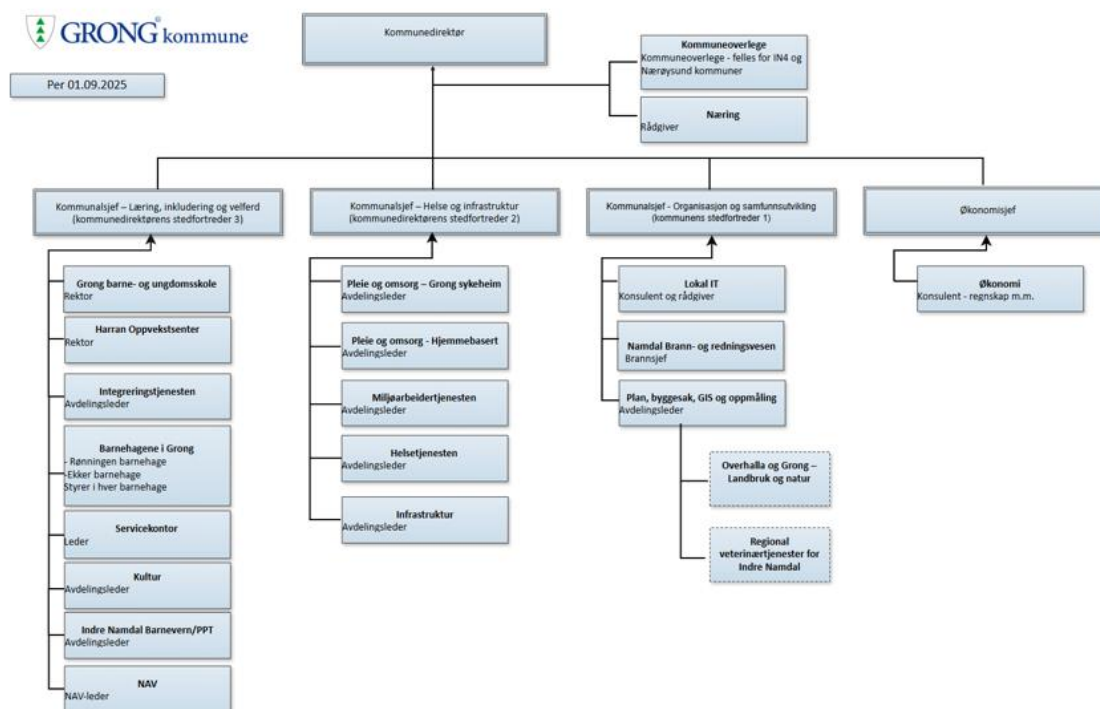
Det er avholdt et møte i Trepartsforum i 2025 - 11.11.2025.

### 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.



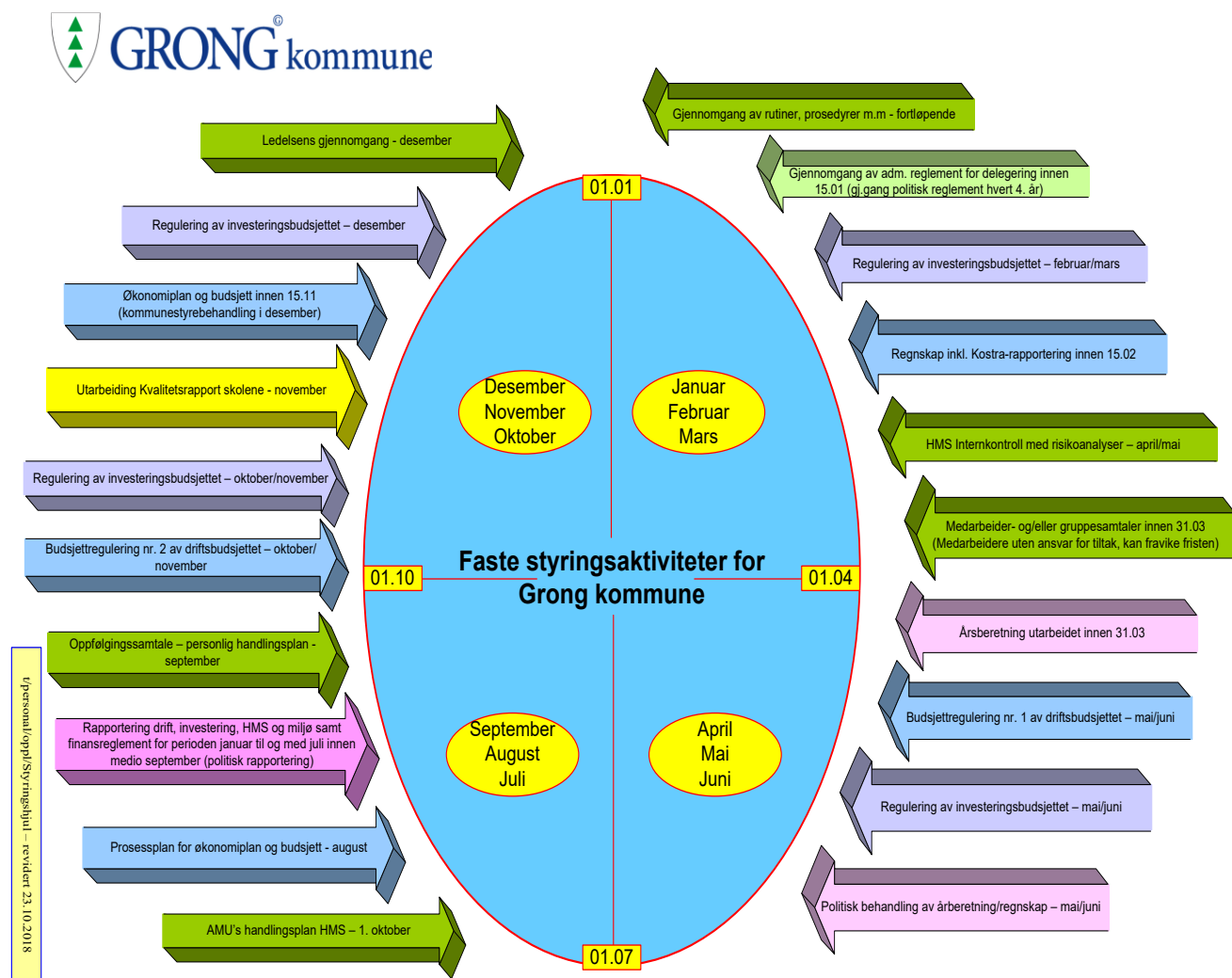
Figur 2 - Administrativ organisering i Grong kommune

Fra og med 01.09.2025 er det foretatt en reduksjon av antall kommunalsjefer fra 4 til 3 kommunalsjefer (inkl. personal- og organisasjonssjef). Kommunalsjef for teknisk m.m. har fratrukket grunnnet alderspensjon og ansvarsområdene er fordelt på øvrige 3 kommunalsjefer (inkl. personal- og organisasjonssjef). I tillegg er det foretatt en ny omfordeling av ansvarsområder og laget nye stillingsbetegnelser.

Vi viderefører de økonomiske rammeområdene for å få kontinuitet når en sammenligner den økonomiske utviklingen på rammeområdene over tid. Det betyr at kommunalsjefene kan få ansvar innenfor alle definerte økonomiske rammeområder.

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

Under presenteres en skjematisk oversikt over våre faste styringsaktiviteter i et årshjul.



Figur 3 - Årshjul Grong kommune

## 2. Analyse regnskap

### 2.1 Regnskapsresultat Driftsregnskapet

Driftsregnskapet 2025 er gjort opp i balanse. 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 ihht budsjett, for så å vise strykninger for å oppnå balanse i resultatet. (Se pkt. 1.7.1 i regnskapsdokumentet.) Nærmere analyse av regnskapsresultat vil fremkomme videre i dette dokumentet.

I opprinnelig budsjett for 2025 så forventet en å oppnå balanse ved å bruke kr 6,19 mill. av fond. Ved regulering gjennom året ble bruken av fond redusert til kr 4,60 mill. Regnskapet viser at for å gå i balanse ved årsslutt, kunne vi sette av 5,75 mill. til disposisjonsfond i stedet for å bruke av fond. I tillegg har vi i 2025 satt av kr 1,23 mill. til disposisjonsfond fra bundne fond. Vi ser at det er forholdsvis stort avvik mellom reell bruk/avsetning og stipulert bruk av fond. Dette har flere årsaker, bl.a. økning i skatteinntekter siste tertial, redusert netto finanskostnader ifht budsjettet, samt at rammene har arbeidet bra med kostnadsbesparing ute i organisasjonen. En vil komme nærmere inn på dette videre i dette dokumentet.

### 2.2 Netto driftsresultat.

Summen av alle kommunens driftsinntekter minus alle driftsutgifter, samt renteinntekter, mottatt utbytte, renteutgifter og avdrag gir netto driftsresultat. Regnskap 2025 viser et netto driftsresultat på kr 9,16 millioner. For å komme frem til et mer reelt resultat må en her gjøre enkelte korreksjoner;

#### Korrigerer for bruk og avsetning bundne driftsfond:

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 2025 avsettes det netto kr 2,18 millioner til bunden fond. (Avsetning kr 16,76 mill. – bruk kr 14,58 mill.) Dette inkl. avsatt utbytte fra NTE. For å få et mer reelt netto driftsresultat må det korrigeres for dette beløpet/netto avsetningen.

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;

Netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr 9 160 819
<u>Korrigert netto avsetning bundet fond</u>	<u>Kr - 2 182 456</u>
<b>Korrigert netto driftsresultat</b>	<b>kr 6 978 363</b> (1,57 % av driftsinnt.)
Avsetning til disposisjonsfond	kr 6 978 362
Bruk av disposisjonsfond	kr 0
<u>Nto avsetning til dispfond 2025</u>	<u>kr 6 978 362</u>

Korrigert for premieavvik pensjon

Når vi leser regnskapet bør vi også ta hensyn til inntektsført **PREMIEAVVIK** pensjon. Inntektsført premieavvik er pensjonspremie som allerede er betalt, og tilfører ikke kommunen ekstra penger å bruke på andre «ting». Beløpet for 2025 er kr 3,4 mill., som *ikke* er belastet driftsregnskapet i 2025, men skal belaste/utgiftsføres over de 7 neste årene. (Balansen viser at Grong kommune har akkumulert premieavvik (inkl. arbeidsgiveravgift (aga) på kr 35,8 mill. pr 31.12.2025, som skal utgiftsføres de 7 kommende årene.) (Se note 1 og 10 i årsregnskapet).

Videre er det amortisert/kostnadsført for tidligere års premieavvik i årets regnskap med kr 8,6 mill. Det er i 2025 kostnadsført mer enn det er inntektsført i premieavvik. Dette gir et redusert akkumulert premieavvik i balansen

Korrigerer vi netto driftsresultat også med premieavviket og amortisert premieavvik:

Negativt netto driftsresultat jfr. regnskapet	Kr + 9 160 819
Korrigert netto avsetning bundet fond	Kr - 2 182 456
Korrigert for premieavvik 2025 (bet. ikke utg. ført)	kr - 3 404 263
<u>Korrigert for amortisert premieavvik (bet. tidligere år)</u>	<u>kr + 8 587 253</u>
<b>Korrigert netto driftsresultat</b>	<b>kr +12 161 354</b>

Kommuneregnskapet er som hovedregel finansielt orientert (se note 1 til offentlig regnskap).

Metoden for premieavvik avviker fra dette prinsippet og det er dette vi korrigerer netto driftsresultat for her. For 2025 var pensjonskostnaden høyere enn det vi betalte i pensjonspremie (pga bruk av premiefond), og dermed er det kostnadsført mer enn det er inntektsført i premieavvik. Dette gjør at **korrigert netto driftsresultat er positivt kr 12,16 mill. Årets netto driftsresultat viser at likviditeten har bedret seg i 2025, men forbedring er faktisk større enn det som direkte kommer fram av driftsregnskapet.**

Til informasjon: I 2025 mottok Grong kommune kr 22,6 mill. i integreringstilskudd for bosatte flyktninger, midlene er frie og er tatt inn i tjenesteproduksjonen/driften. (Note 18 til regnskapet)

Mer om nøkkeltallet netto driftsresultat se kap. 3

### 2.3 Bevilgningsoversikt – drift Grong kommune

*Tabell 1 - Bevilgningsoversikt drift (Skjema 1A)*

	Note	Regnskap 2025	Reg.budsjett 2025	Oppr.budsjett 2025	Regnskap 2024
Bevilgningsoversikt - drift (regnskap)					
1 Rammetilskudd *	18	-150 087 799	-154 021 000	-148 492 000	-141 038 275
2 Inntekts- og formueskatt	18	-76 145 914	-75 922 000	-77 284 000	-67 482 916
3 Eiendomsskatt		-15 037 470	-14 909 000	-14 909 000	-15 661 558
4 Andre generelle driftsinntekter *	18	-29 185 175	-22 801 800	-19 774 800	-31 143 824
<b>5 Sum generelle driftsinntekter</b>		<b>-270 456 358</b>	<b>-267 653 800</b>	<b>-260 459 800</b>	<b>-255 326 573</b>
<b>6 Sum bevilgninger drift, netto</b>		<b>233 473 089</b>	<b>241 599 339</b>	<b>234 828 085</b>	<b>227 631 567</b>
7 Avskrivninger	4	25 546 248	25 763 819	25 763 819	24 706 698
<b>8 Sum netto driftsutgifter</b>		<b>259 019 337</b>	<b>267 363 158</b>	<b>260 591 904</b>	<b>252 338 265</b>
<b>9 Brutto driftsresultat</b>		<b>-11 437 021</b>	<b>-290 642</b>	<b>132 104</b>	<b>-2 988 308</b>

10 Renteinntekter		-5 084 130	-4 294 000	-3 494 000	-4 545 323
11 Utbytter		-5 807 504	-5 807 504	-3 066 000	-4 382 590
12 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler		0	0	0	0
13 Renteutgifter *	7,8,9	20 693 936	21 533 790	20 233 790	19 755 325
14 Avdrag på lån *	9	18 020 148	18 724 800	20 024 800	18 616 196
<b>15 Netto finansutgifter</b>		<b>27 822 450</b>	<b>30 157 086</b>	<b>33 698 590</b>	<b>29 443 608</b>
16 Motpost avskrivninger		-25 546 248	-25 763 805	-25 763 805	-24 706 698
<b>17 Netto driftsresultat</b>		<b>-9 160 819</b>	<b>4 102 639</b>	<b>8 066 889</b>	<b>1 748 602</b>
Disponering eller dekning av netto driftsresultat					
18 Overføring til investering		0	0	0	0
19 Avsetninger til bundne driftsfond	12,13	16 758 836	13 211 835	11 169 159	14 708 653
20 Bruk av bundne driftsfond	12,13	-14 576 380	-14 377 532	-13 044 793	-11 607 219
21 Avsetninger til disposisjonsfond	18	6 978 362	1 665 239	0	1 184 867
22 Bruk av disposisjonsfond	18	0	-4 602 181	-6 191 255	-6 034 901
23 Dekning av tidligere års merforbruk		0	0	0	0
<b>24 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>		<b>9 160 819</b>	<b>-4 102 639</b>	<b>-8 066 889</b>	<b>-1 748 601</b>
25 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		0	0	0	1

\* Det fremkommer noen avvik mellom bevilgningsoversikt drift (skjema 1A) og økonomisk oversikt drift. Det er avvik på følgende linjer i Skjema 1A: linje 1 Rammetilskudd, 4 Andre generelle driftsinntekter, 13 renteutgifter og 14 Avdrag på lån. Årsaken til avvikene er inntekter og kostnader som er ført direkte på de ulike rammeområdene og som da er hensyntatt i «linje 6» (skal kun tas med på rammene og trekkes ut fra 1. leddsopstillingen ihht veileder til budsjett- og regnskapsforskriften). På ramme 3 er det bokført 800' i rammetilskudd og 322' i statstilskudd, mens det på ramme 7 er bokført kr 59 200 i rentekostnader og kr 252 400 i avdrag på lån. Dette er ikke hensyntatt i budsjettet, så man finner ikke de samme differansene der.

**Sum generelle driftsinntekter viser 2,8 million mer inntekter enn budsjett.**

Rammetilskudd inkl. inntektsutjevning, skatteinntekter og naturressursskatt må sees samlet: Her har budsjetteringen blitt noe «skjev» i forhold til regnskapsføringen. Se også note 18 i regnskapet. (Naturressursskatten er andel av de totale skatteinntektene, men står i regnskapet på egen konto – inkludert i linje 4 over her.) Totaldifferansen på disse postene skyldes hovedsakelig at kommunen fikk tilført mer skatteinntekter siste tertial enn prognosen var pr 2. tertial.

	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
18000 Rammetilskudd	-150 087 799	-154 021 000	-3 933 201
18700 Inntekts- og formuesskatt	-76 145 914	-75 922 000	223 914
18772 Naturressursskatt	-4 836 829	0	4 836 829
Sum mer inntekter	-231 070 542	-229 943 000	1 127 542

Det er mottatt kr 110 700 mer i konsesjonsavgift, som i sin helhet settes av på næringsfondet. Eiendomsskatt, kr 128 000 mer i inntekter enn budsjettet. Det ble i 2019/2020 gjennomført ny taksering av alle kommunens eiendommer. Kommunen har ut fra dette forholdsvis nye takster og skattlegger ut fra høyest lovlige promillesatser. 7 promille på næring og 4 promille på boliger og hytter.

	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
18771 konsesjonsavg	-700 698	-590 000	110 698
3 Eiendomsskatt	-15 037 470	-14 909 000	128 470

Mottatt kr 1,44 mill. mer i statstilskudd. I hovedsak tilskudd flyktninger. Hvor mange som bosettes, om de er enslig, alder og på hvilket tidspunkt de bosettes gir oss utfordringer i forhold til budsjettering av både inntekter og utgifter.

	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
Tilskudd flyktninger inkl mindreårige	-22 586 567	-21 411 800	1 174 767
Rentekomp fra Husbanken	-1 061 083	-800 000	261 083
Sum mer inntekter			1 435 850

**Sum bevilgninger drift netto**, kommenteres nærmere under punkt 2.4

Rammeområdene - linje 6 – viser et **mindreforbruk på kr 8,1 mill.**

**Avskrivninger.** Disse har ingen resultat effekt i et kommunalt regnskap. (Avskrivningene har betydning for beregning av anleggenes verdi i balansen, og følgelig beregning av minimumsavdraget. Da offentlige regnskap er finansielt orientert, kan en kanskje forenklet si at avdraget i drift erstatter/gjenspeiler avskrivningen i et privat regnskap.)

**Finansutgifter og -inntekter.** Vi har vært noe forsiktige i budsjettering av renteinntekter og renteutgifter, netto avvik mindreforbruk kr 1,6 mill. I tillegg er det, på grunn av en misforståelse, innbetalt kr 700' mindre i avdrag på lån enn budsjettet - avdraget tilfredstiller likevel krav til minimumsavdrag. Totalt er netto avvik på finans et mindreforbruk på 2,3 mill. (For mer om lån og avdrag på lån viser vi til note 8 og 9 i regnskapet.)

	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik
10 Renteinntekter	-5 084 130	-4 294 000	790 130
13 Renteutgifter	20 693 936	21 533 790	839 854
14 Avdrag på lån	18 020 148	18 724 800	704 652
Sum mindre kostnad/mer inntekt			2 334 636

**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 ihht 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 er blitt benyttet i 2025, 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.** Det var i regulert budsjett, budsjettert med netto bruk kr 2,9 mill. av disposisjonsfond. I stedet kan vi avsette netto kr 6 978 362 til disposisjonsfond i 2025, som er kr 9,9 mill. mer i netto avsetning enn regulert budsjett.

## 2.4 Detaljert oppstilling pkt. 6 i bevilgningsoversikt drift.

**Tabell 2 - Detaljert oversikt linje 6 (skjema 1B)**

	Regnskap 2025	Reg.budsjett 2025	Oppr. budsjett 2025	Regnskap 2024
<b>Til fordeling fra bevilgningsoversikt drift, netto</b>	<b>233 473 089</b>	<b>241 599 339</b>	<b>234 828 085</b>	<b>227 631 567</b>
<b>1 -Adm og fellesutg - netto driftsramme ("linje 6")</b>	<b>13 734 263</b>	<b>13 846 609</b>	<b>13 474 121</b>	<b>13 547 574</b>
Bruk av bundet driftsfond (-)				-280 112
Avsetning bundet driftsfond (+)	2 966			0
Forsinkelsesrenter				294
Sum netto driftutgift -legg inn netto rammen	13 737 229	13 846 609	13 474 121	13 267 756
<b>2 - Oppvekst og familie - netto driftsramme ("linje 6")</b>	<b>90 109 098</b>	<b>92 062 090</b>	<b>89 099 937</b>	<b>90 359 998</b>
18100 Statstilskudd				-41 175
Bruk av bundet driftsfond (-)	-376 408	-298 000	-50 000	-60 716
Avsetning bundet driftsfond (+)	523 193			452 324
Sum netto driftutgift	90 255 883	91 764 090	89 049 937	90 710 431
<b>3 - Helse og omsorg - netto driftsramme ("linje 6")</b>	<b>101 789 964</b>	<b>102 506 357</b>	<b>95 943 584</b>	<b>106 977 673</b>
18000 Rammetilskudd				-700 000
Bruk av bundet driftsfond	-787 194	-723 000	-723 000	-154 233
Avsetning bundet driftsfond	492 290	60 000	65 000	1 007 761
Sum netto driftutgift	101 495 060	101 843 357	95 285 584	107 131 201
<b>4 - Kultur, næring og utvikling - netto driftsramme ("linje 6")</b>	<b>21 608 345</b>	<b>27 407 704</b>	<b>25 668 172</b>	<b>25 239 374</b>
+Renteutgifter (forsinkelsesrenter)				67
Avskrivninger (-)		-30 052	-30 052	-30 066
Bruk av bundet driftsfond (-)	-8 201 008	-8 999 603	-9 140 103	-7 916 861
Avsetning bundet driftsfond (+)	8 138 312	6 595 605	7 696 359	8 318 693
Sum netto driftutgift	21 545 649	24 973 654	24 194 376	25 611 207
<b>5 - Kirkeformål - netto driftsramme ("lik linje 6")</b>	<b>2 321 000</b>	<b>2 321 000</b>	<b>2 321 000</b>	<b>2 359 342</b>
<b>6 - Politisk styring, kontroll, fellesutg - netto driftsramme ("lik linje 6")</b>	<b>3 224 893</b>	<b>3 375 992</b>	<b>9 541 684</b>	<b>-8 475 373</b>
Sum netto driftutgift	3 224 893	3 375 992	9 541 684	-8 475 373
<b>7 - Særregnskap</b>	<b>381 454</b>	<b>-290 897</b>	<b>-290 897</b>	<b>83 435</b>
+Renteutgifter		81 000	81 000	40 000
Avdrag på lån		267 000	267 000	179 400

Avskrivninger		30 066	30 066	30 066
Bruk av bundet driftsfond	-1 185 530	-330 690	-330 690	-357 298
Avsetning bundet driftsfond	804 077	242 800	242 800	24 400
Sum netto driftutgift	1	-721	-721	3
8 - Rammetilskudd, kons.kraft, eiendomsskatt	304 072	370 484	-929 516	-1 287 951
9 - renter avdrag, finanstransaksjoner	0	0	0	-1 172 506

**Dette skjemaet viser resultat pr. rammeområdet. Mer utfyllende kommentarer gis under hvert rammeområde (fra kap. 15 og utover). Øverste linje viser tilsvarende som kommer frem på linje 6. i bevilgningsoversikt drift, og sum dette regnskapsskjemaet. (Små avvik skyldes avrundinger.)**

**Kommentarene under her er knyttet til rammeområdets nettoutgifter (etter bruk og avsetning bundne fond), regnskap sett opp mot regulert budsjett:**

**Tabell 3 - Nettoutgifter på de ulike rammeområdene - avvik regnskap og budsjett**

	Regnskap	Budsjett	Avvik
1 -Adm og fellesutg - netto driftsutgift	13 737 229	13 846 609	109 380
2 - Oppvekst og familie - netto driftsutgift	90 255 883	91 764 090	1 508 207
3 - Helse og omsorg - netto driftsutgift	101 495 060	101 843 357	348 297
4 - Kultur, næring og utvikling - netto driftsutgift	21 545 649	24 973 654	3 428 005
5 - Kirkeformål - netto driftsramme netto driftsutgift	2 321 000	2 321 000	0
6 - Politisk styring, kontroll, fellesutg - netto driftsutgift	3 224 893	3 375 992	151 099
7 - Særregnskap	1	-721	-722
<b>Sum netto driftsutgift (etter nto bruk bundet fond)</b>			<b>5 544 266</b>

**Kommenterer her kun rammeområder med større avvik fra budsjett.**

**Ramme 2 Oppvekst og familie, mindreforbruk på kr 1 508 207,-**

Ramme 2 hadde etter budsjettregulering pr 30.4.2025 et generelt innsparing/omstillingsmål på kr 1 537 000.-. I KST vedtak i juni fikk Ramme 2 overført 2,5 millioner for lønnsoppgjøret. Etter budsjettregulering 2/25 hadde ramme 2 et mindreforbruk på 649 000.- Omstillingsmålet så da ut til å nås, lå an til 1.8 mill. i mindreforbruk pr 31.12.2025. Det var beskrevet en del usikkerhetsmomenter i budsjettregulering 2/25, regnskapet viser nå et mindreforbruk på kr 1.5 millioner. Mindreforbruket skyldes hovedsakelig økt refusjon sykelønn, ikke vikar innleie, nedleggelse av Bergsmo Barnehage, seint tidspunkt for bosetting av flyktninger og dermed mindre utgifter. Innkjøpsstopp har gjort at avdelingene har vurdert grundig evt innkjøp. Avvik kommenteres under hvert ansvar, se kap 16.

**Ramme 3 Helse, mindreforbruk på kr. 348 297,-**

Mindre interne avvik kommenteres under hvert ansvar, se kap 16.

**Ramme 4 Infrastruktur, kultur, næring og utvikling, mindreforbruk kr 3,4 mill., 13,7%.**

Det var ved 2. tertial 2025 stipulert at rammeområdet lå an til et mindreforbruk på 1,5 mill. Dette ble avsatt til tilleggsbevilgninger. Mange store engangsbeløp fra forsikringsoppgjør og tilskuddsutbetalinger bidro positivt. Resultatet er delt som i tabellen under, forklart i detalj under Ramme 4 seksjonen (kap 18).

<b>Mer og mindreforbruk Ramme 4 fordelt på område</b>		
Fellesansvar	-kr	33 094,00
Næring	-kr	22 707,00
Kulturansvarene	-kr	406 851,00
Infrastruktur	-kr	1 499 239,00
Jordbruk, plan- og byggesak	-kr	550 205,00
Brann- og redning	kr	40 636,00
Ubrukt tilleggsbevilgning	-kr	1 261 555,00
Motpost avskrivinger	kr	305 006,00
SUM	-kr	3 428 009,00

**Selvkostområdene 2025**, se note 13 i regnskapet.

Vann og avløp er av kommunestyret bestemt at skal gå til selvkost. Renovasjon og slam er et lovpålagte selvkostområder. I tillegg driftes fjernvarmen som ett selvkostprosjekt.

Underskudd på selvkostområdene må dekkes inn ved økte gebyrer og priser til innbyggerne.

Overskudd skal settes av på fond. Ved å bygge opp fond lager vi en buffer mot skarpe økninger i avgiften ved uforutsette utgifter. På vann og avløpsiden er selv små driftsutbedringer svært kostbare. Fond er nødvendig som en støtdemper i driftsøkonomien så vi unngår større hopp i avgiften. Nytt EU direktiv for avløp kan slå ut i økte investeringer i de kommende årene. I tillegg skal det investeres i pumpestasjoner og utbedring av nettet for å få ned forurensningsgraden.

Fondene har god beholdning og dette påvirker fastsetting av gebyrene i årene som kommer. 2025 hadde beskjedne endringer for å la prisveksten ta igjen gebyrnivået. Det er utfordrende å redusere fondsbeholdningen uten skarpe endringer i gebyrene. Avdeling infrastruktur som har ansvaret for 5 av de 8 fondene i tabellen under jobber mot en fondsbalanse over tid på 20% av inntektene på ansvaret.

**Tabell 4 - Utdrag av note 13**

	Resultat 2025					Balansen 2025	
	Inntekter	Kostnader	Over(+)/underskudd (-)	Årets dekningsgrad i % <sup>1)</sup>	Vedtatt dekningsgrad i %	Avsetn(+)/bruk av (-) selvkostfond	Selvkostfond/fremførbart underskudd pr. 31.12 <sup>2)</sup>
Renovasjon	7 191 483	6 741 225	450 258	106,7 %	100,0 %	450 258	-1 480 541
Slam	1 234 101	996 944	237 157	123,8 %	100,0 %	237 157	-138 017
Vann	5 826 545	5 368 421	458 124	108,5 %	0,0 %	458 124	-2 091 754
Avløp	6 882 783	6 929 640	-46 857	99,3 %	0,0 %	-46 857	-2 010 293
Feiing	598 336	582 977	15 359	102,6 %	0,0 %	15 359	-551 410
Kart og oppmåling	462 319	561 238	-98 919	82,4 %	0,0 %	0	0
Plan- og byggesak 4)	586 046	1 490 202	-904 156	39,3 %	0,0 %	0	0
Fjernvarmeanlegg	3 510 056	3 278 145	231 911	107,1 %	0,0 %	231 911	-237 106

**Ramme 6, fellesutg., pensjon mm. Mindreforbruk kr 151 099,-**

Kun mindre avvik.

### 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 driftsinntekter**. Netto driftsresultat i kroner finnes i tabellen "Økonomisk oversikt drift" i regnskapsheftet som inneholder obligatoriske oversikter.

Et sammendrag av "Økonomisk oversikt drift" framstår slik for året 2025:

Tabell 5 - Sammendrag av "økonomisk oversikt drift"

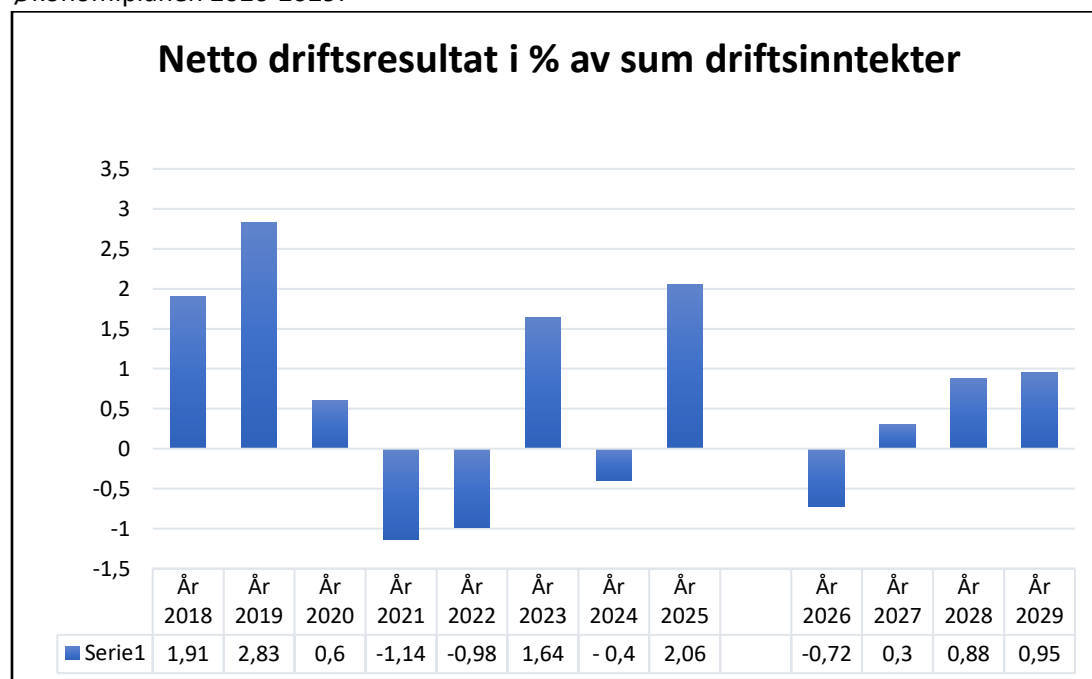
Sammendrag "økonomisk oversikt"	2025			2024
	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
Sum driftsinntekter	-444 322 564	-429 667 792	-412 442 129	-432 244 417
Sum driftsutgifter	432 573 269	429 377 150	412 574 233	429 256 109
<b>A - Brutto driftsresultat</b>	<b>-11 749 295</b>	<b>-290 642</b>	<b>132 104</b>	<b>-2 988 308</b>
Sum eksterne finansinntekter (renteinntekter, mottatte avdrag, utbytte)	-10 891 634	-10 101 504	-6 560 000	-8 927 913
Sum eksterne finansutgifter (renter, avdrag, utlån)	39 026 358	40 258 590	40 258 590	38 371 521
<b>B - Resultat eksterne finanstransaksjoner</b>	<b>28 134 724</b>	<b>30 157 086</b>	<b>33 698 590</b>	<b>29 443 608</b>
C - Motpost avskrivninger	-25 546 248	-25 763 805	-25 763 805	-24 706 698
<b>D - Netto driftsresultat (A+B+C)</b>	<b>-9 160 819</b>	<b>4 102 639</b>	<b>8 066 889</b>	<b>1 748 601</b>
Netto driftsresultat i % av sum driftsinntekter	2,06 %	-0,95 %	-1,96 %	-0,40 %
E - Bruk og avsetninger (tidligere overskudd og fond)	-14 576 380	-18 979 713	-19 236 048	-17 642 120
F - Sum avsetninger, inkl. overført til inv. Regnskapet.	23 737 198	14 877 074	11 169 159	15 893 519
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>9 160 819</b>	<b>-4 102 639</b>	<b>-8 066 889</b>	<b>-1 748 601</b>

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 kommune for 2025 på 2,06%, som er over anbefalt nivå. Dette er en stor forbedring i måltall fra både foregående år og budsjett 2025 (-0,4% i 2024 og -0,95% budsjett 2025). En må tilbake til 2019 for å finne sist gang Grong kommune var over anbefalt måltall for netto driftsresultat. Se også omtale «korrigert netto driftsresultat» i kapitel 2.2.

I opprinnelig budsjett for 2025 lå det an til en prosent på -1,96% og i regulert budsjett -0,95%. Vi budsjetterte med stort bruk av disposisjonsfond for å få budsjettet i balanse. Regnskapet viser at vi har økt både inntektene og utgiftene sett i forhold til revidert budsjett, men større økning i inntekter, slik at vi totalt sett kommer ut en god del bedre enn budsjettet.

**Kommunens måltall er satt til 1,75%, i 2025 ble netto driftsresultat 2,06%. Netto driftsresultat ble positivt kr 9,16 millioner. (Viktig tilleggsinformasjon se kap. 2.2)**

Netto driftsresultat har de senere årene utviklet seg slik, inkl. forventninger fremover jfr. Økonomiplanen 2026-2029:



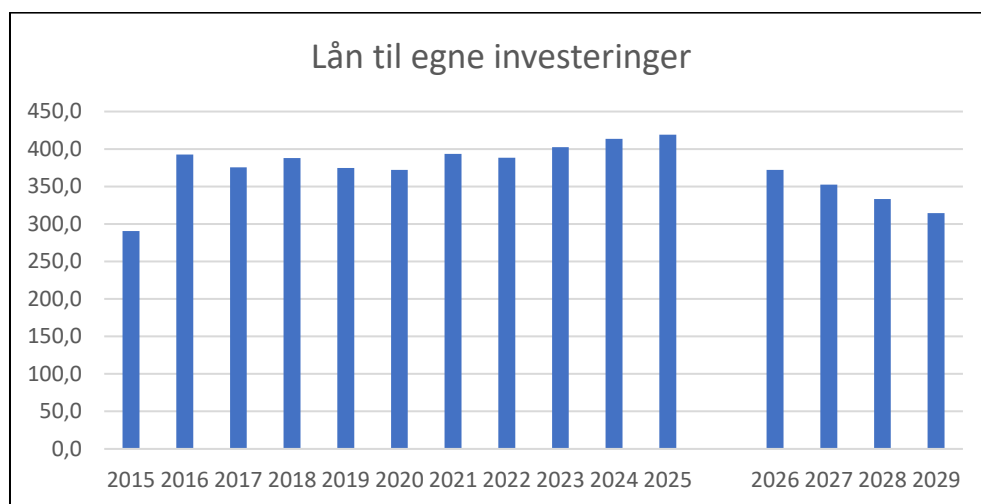
Figur 4 - Utvikling netto driftsresultat 2018 - 2025, samt budsjetterte tall 2026 - 2029

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

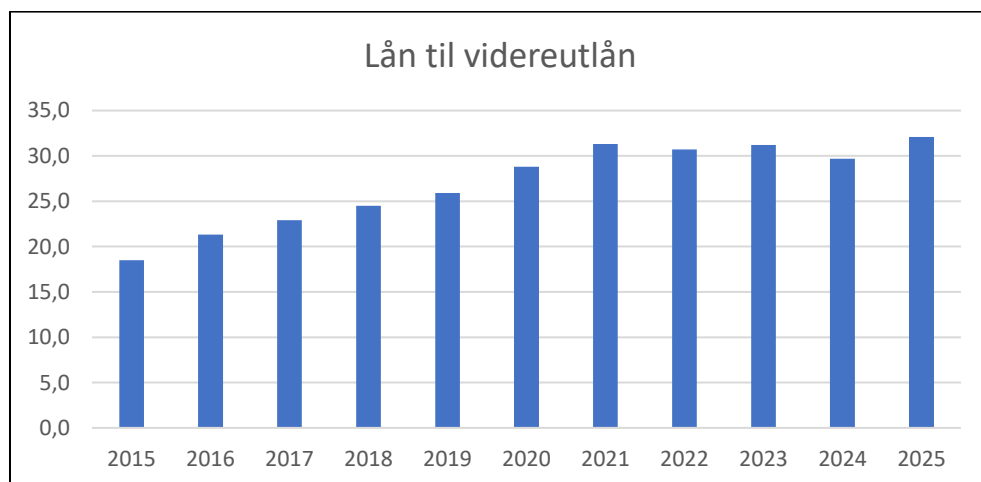
#### **Utvikling i lånegjeld:**

Kommunens lånegjeld har ligget på kr 372 – 419 mill. fra 2016. Rundt 2015-2017 skyldes en stor del av økningen i låneopptaket utbyggingen 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. I 2023 økte gjelden i hovedsak ang. anskaffelse av blålysbygg og i 2024 er det i hovedsak renovering helsefløy og overtakelse av Grong boligstiftelse som står for gjeldsøkningen. I 2025 ble renoveringen av helsefløya ferdigstilt, og denne står for hoveddelen av gjeldsøkningen dette året.

Diagrammene nedenfor viser utviklingen, fordelt på "vanlige kommunale lån" og etableringslån for videre utlån. Utvikling i lånegjeld inneholder også gjeldsutvikling fremover jfr. Økonomiplanen (2026-2029).



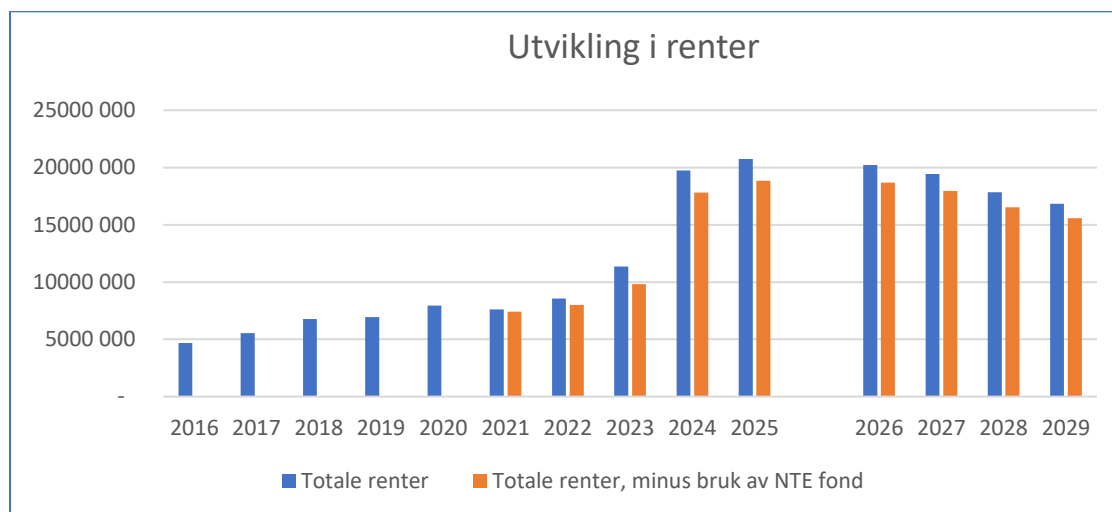
*Figur 5 - Lån til egne investeringer*



*Figur 6 - Lån til videreutlån*

**Utvikling i ordinære renter og avdrag i perioden 2016-2025, inkl. budsjetterte avdrag og renter i perioden 2026 – 2029:**

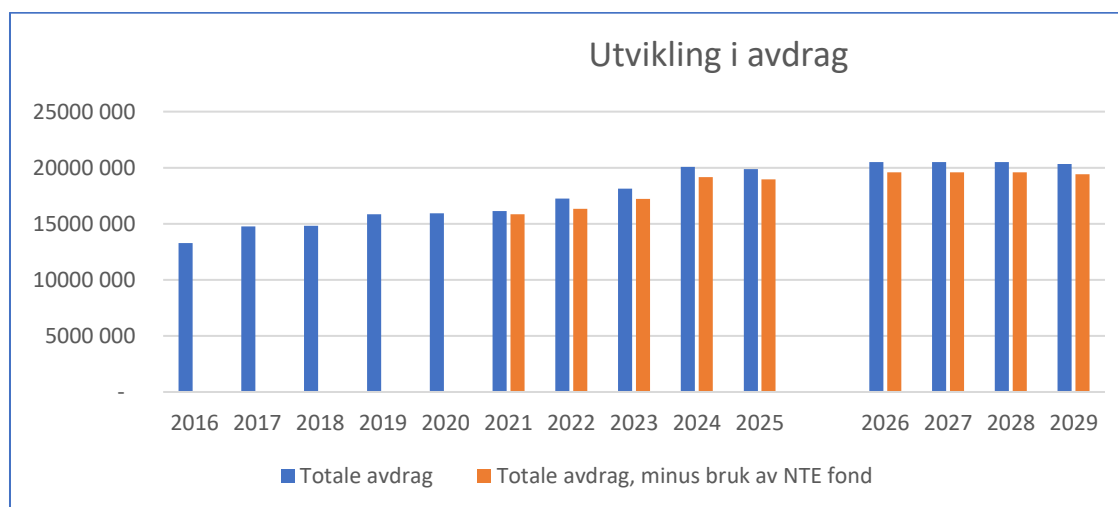
Kommunens (brutto) utgifter til renter og avdrag på lån har de siste årene utviklet seg slik for kommunens ordinære lånegjeld. (Renter innlån til videreutlån er inkludert.)



Figur 7 - Utvikling i renter 2016 - 2025, samt budsjettert rente 2026 - 2029

*Kommentar til utvikling rente:* Norges Banks styringsrente økte til 4,5% i desember 2023 og forble uendret helt til juni 2025, da den ble satt ned til 4,25%. I september 2025 ble styringsrenten satt ned ytterligere til 4,00% og har ligget uendret siden da. Vi hadde i 2023 lav fastrente og merket ikke like mye til renteøkningen. Fastrenteavtalen utgikk fra medio januar 2024. Fastrenten knyttet til lån som pr 31.12.2023 var på kr 281,7 mill. økte fra 2,2% til 4,5% fra medio januar 2024. Rentekostnaden økte fra kr 11,7 mill. i 2023 til kr 19,7 mill. i 2024. Ingen store endringer i rentekostnaden i 2025, men en liten økning som skyldes nytt låneopptak våren 2025.

Vi bandt også renten på nye låneopptak som ble gjort i 2023 og 2025. Øvrig rente er flytene, og ligger pr. nå litt over det vi bandt renten til fra medio januar 2024. (Da markedet antok at vi var på en rentetopp, ble renta bundet kun for 2 år og vi har i medio januar 2026 inngått ny fastrenteavtale på 4,37% for de samme lånene). Viser for øvrig til note 7 og 8 i regnskapet. Utviklingen fra 2026 er hentet fra økonomiplan 2026-2029, og forutsetter en rentenedgang og lavere låneopptak i perioden.



Figur 8 - Utvikling i avdrag 2016 - 2025, samt budsjetterte avdrag 2026 - 2029

## 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**

<b>Forholdet mellom betalte avdrag om minimumsavdrag</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Sum avskrivninger i året	<b>25 546 248</b>	<b>24 706 698</b>
Sum lånegjeld pr. 1.1.	<b>413 659 122</b>	<b>402 298 468</b>
Avskrivbare anleggsmidler pr. 1.1.	<b>605 381 584</b>	<b>589 606 794</b>
Beregnet minimumsavdrag	<b>17 455 831</b>	<b>16 857 789</b>
Utgiftsførte avdrag i driftsregnskapet	<b>18 272 548</b>	<b>18 616 196</b>
Avvik	<b>816 717</b>	<b>1 758 407</b>

Vi har for både 2024 og 2025 betalt mer i avdrag enn hva lovens minimumskrav tilsier. (Se også note 9 i regnskapet)

## 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

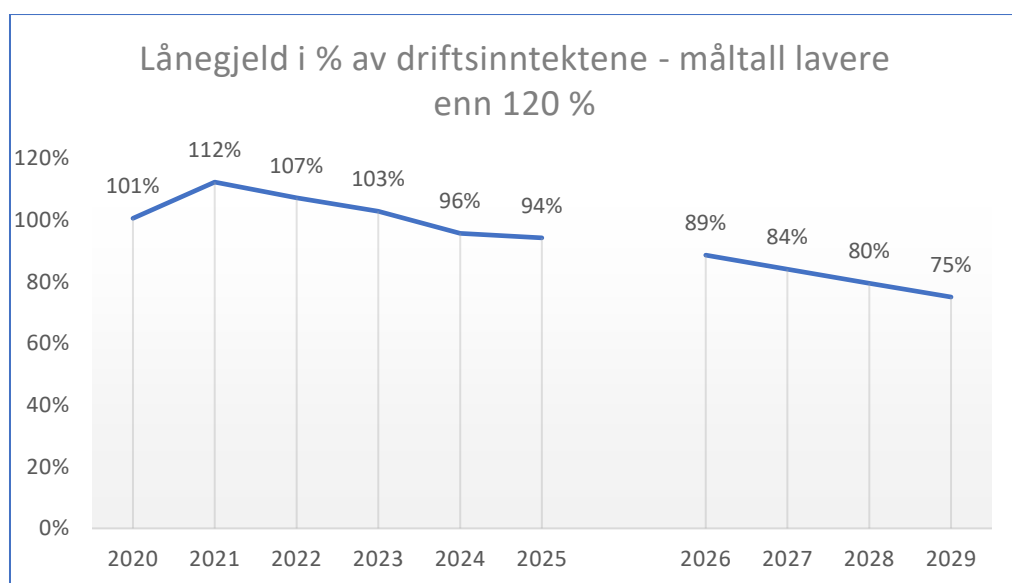
Tabellen nedenfor er utarbeidet med basis i avskrivninger som er utgiftsført i 2025, og som fanger opp de **regnskapsførte beløp til investeringer i 2024**. Unntak fra «prinsippet»: Da anskaffelsen av helsebygg i 2024-2025 er av en viss størrelse, har vi villet synliggjøre dette i tabellen under. Avskrivningen på dette bygget starter i 2026 (Bygget ble ferdig i 2025).

**Tabell 6 - Oversikt type investeringer med tilhørende lånebeløp basert på avskrivninger 2025**

	<b>Avskrivning</b>	<b>%</b>	<b>Lån fordelt i kronebeløp</b>
Lån div IKT utstyr/programvare	36 750	0,14	559 658
Lån VAR områdene	3 470 687	13,6	52 854 360
Lån Utleieboliger	1 877 524	7,3	28 592 428
Lån Skoler og barnehager	4 950 704	19,4	75 393 241
Lån Omsorgsboliger	1 166 012	4,6	17 756 950
Lån Sykeheim	3 358 962	13,1	51 152 938
Lån kommunehuset	1 433 265	5,6	21 826 899
Lån Gronghall og andre kultur og idrettsanlegg inkl KUBEN	4 281 108	16,8	65 196 107
Lån Utleieboliger enslige mindreårige	344 639	1,3	5 248 429
Lån vei, grønt, gatelys	1 421 563	5,6	21 648 684
Lån fjernvarme	714 326	2,8	10 878 315

Lån leiligheter funksjonsh	304 604	1,2	4 638 744
Lån brannvesen inkl blålysbygg 23	1 535 794	6,0	23 388 288
Diverse	650 310	2,5	9 903 433
Helsefløy 2024-2025		NY	30 000 000
	<b>25 546 248</b>	<b>100</b>	<b>419 038 474</b>

**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 2025 (her er lån til videreutlån holdt utenfor). Med planlagte investeringer, jfr. Økonomiplanen, vil vi holder oss innenfor måltallet i hele perioden. (Ligger ikke så mange planlagte investeringer inne i økonomiplanen pr nå.)



Figur 9 - Lånegjeld i prosent av driftsinntektene

### 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.

Tabell 7 - Fondsoversikt utvalgte fond

Fond:	Beholdning 01.01.2025	Avsetninger	Bruk av fond	Beholdning 31.12.2025
<b>Bundne driftsfond</b>				
Selvkostfond	5 012 871	8 235 327	- 6 739 078	6 509 120
Næringsfond INR	211 182	-	- 211 182	-
Næringsfond staten	2 715 544	825 581	- 1 017 904	2 523 221
Boligtilskudd etablering og tilpassing	954 052	-	-	954 052
Gavefond	353 537	112 732	- 56 389	409 880

NTE fond 50%	2 060 983	3 573 654	- 2 801 000	2 833 637
NTE fond 30%	6 534 488	2 149 177	-	8 683 665
NTE tilskudd fiskefond	927 500	-	- 10 706	916 794
Bjørgan løypefond	460 000	-	- 120 000	340 000
Tilskudd veterinærordningen	415 199	-	- 415 067	132
Flykningetilskudd	565 870	-	- 565 870	-
Øvrige bundne driftsfond	5 639 552	1 862 366	- 2 639 184	4 862 734
<b>Sum bundne driftsfond</b>	<b>25 850 778</b>	<b>16 758 837</b>	<b>- 14 576 380</b>	<b>28 033 235</b>
<b>Bundne investeringsfond (se note 13)</b>	<b>2 662 000</b>	<b>1 623 998</b>	<b>-</b>	<b>4 285 998</b>
<b>Ubundne investeringsfond</b>	<b>1 337 329</b>	<b>491 443</b>	<b>- 1 395 476</b>	<b>433 296</b>
<b>Disposisjonsfond, ubundne driftsfond:</b>				
"Fritt" disposisjonsfond	24 751 489	6 978 362		31 729 851
Småskadefond	100 000			100 000
Rentereguleringsfond	0		-	-
Avvikling likviditetsreserve - regnskapsteknisk	3 262 995			3 262 995
Premieavviksfond - pensjon 1)	18 353 743			18 353 743
Gusli skog fondet	0		-	-
Dispfond boligstiftelsen	1 184 867	-		1 184 867
<b>Sum disposisjonsfond, ubundne driftsfond</b>	<b>47 653 094</b>	<b>6 978 362</b>	<b>0</b>	<b>54 631 456</b>

<b>Driftsinntekter</b>	<b>432 244 417</b>			<b>444 322 564</b>
<b>Disposisjonsfond i % av driftsinntektene</b>	<b>11,02 %</b>			<b>12,30 %</b>
<b>"Korrigert" disposisjonsfond:</b>				
1) Reelt premieavvik (Se balanseregnskap)	-40 985 319			-35 802 266
«Korrigert» disp.fond - redusert med reelt premieavvik og likv.reserve	<b>3 404 780</b>			<b>15 566 195</b>
<b>"Korrigert" disposisjonsfond i % av driftsinntekter</b>	<b>0,79 %</b>			<b>3,50 %</b>

Kommunens bundne driftsfond på 28,03 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 videreutlån eller til nye videreutlån (Startlån).

Det frie disposisjonsfondet ble redusert i 2021 og 2022, da kommunen hadde negativt netto driftsresultat. I 2023 ble dette fondet tilført kr 4,6 mill., ved positivt netto driftsresultat. For 2024 måtte vi saldere regnskapet med netto bruk av disposisjonsfond kr 4,85 mill, mens vi for 2025 kunne tilføre fondet 6,98 mill, der 5,7 mill skyldes positivt netto driftsresultat. Pr. 31.12.2025 er bokført saldo på disposisjonsfondet kr 54,6 millioner.

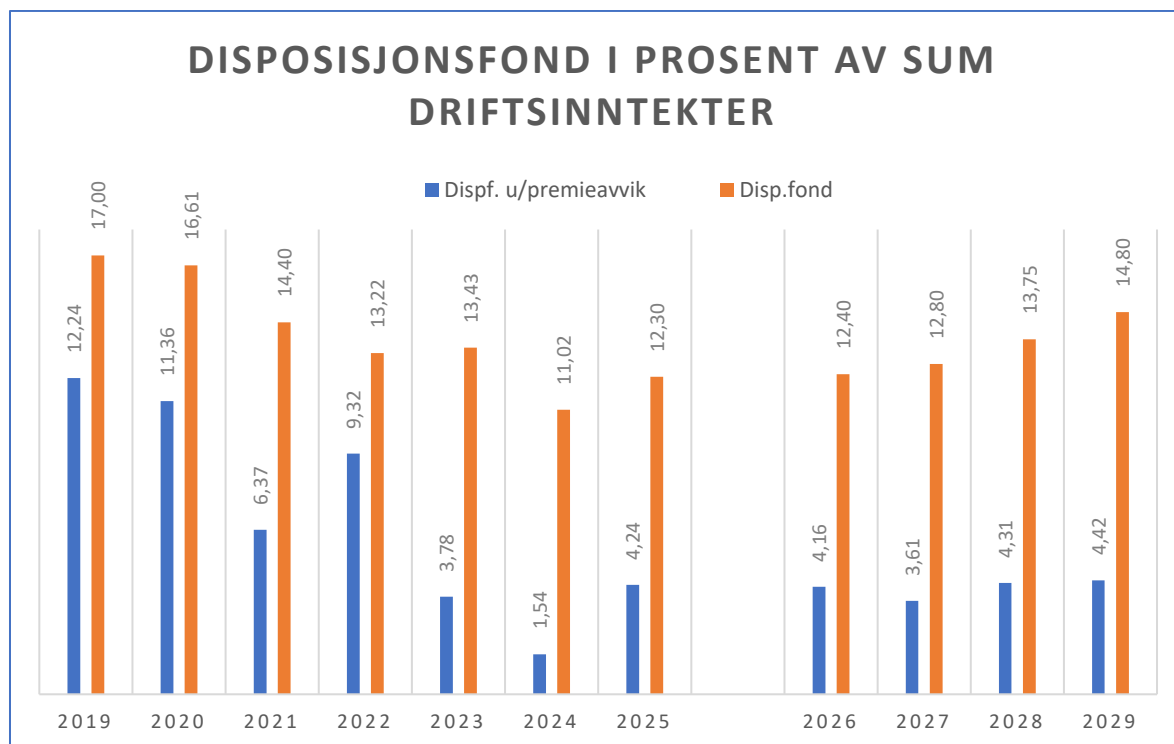
Holder vi avvikling likviditetsreserve kr 3,3 mill. og reelt premieavvik kr 35,8 mill. utenfor, da dette er regnskapstekniske fond uten penger, har vi et «korrigert» disposisjonsfond på kr 15,6 mill. ved utgangen av 2025.

I et notat fra KS fremgår følgende; Det er lagt til grunn at et disposisjonsfond korrigert for regnskapsmessig mer-/mindreforbruk på under 5 pst av driftsinntektene er en indikasjon på

begrenset økonomisk handlefrihet. Disposisjonsfond på mellom 5 og 8 pst av inntektene representerer moderat økonomisk handlefrihet, mens disposisjonsfond over 8 pst representerer større grad av økonomisk handlefrihet. Grong kommune ligger i dag på 12,3% når vi inkluderer premieavviksfondet. **Vedtatt måltall for Grong kommune er her på 7,5%.**

Måltallet er innfridd, mens disposisjonsfond korrigert for premieavvik og likviditetsreserve kanskje viser et mer reelt bilde. **Vi har mindre faktisk «buffer» og store deler av våre midler er bundet opp, og er lite likvide.**

En nærmere oversikt over de ulike fondene finnes under kapitel 22.4



Figur 10 - Utvikling i disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2019 – 2029 inkl. forventning jfr. Økonomiplan 2026 – 2029.

I tabellen under her er det brukt regnskapsført premieavvik, for budsjett 2026-2029 er det hentet tall fra KLPs prognose. (Forenklet ikke tatt med SPK, da det er små tall.)

	Regnskap	Budsjett	Budsjett	Budsjett	Budsjett
	2025	2026	2027	2028	2029
Disposisjonsfond	54 631 456	52 044 170	53 657 796	57 683 421	61 990 148
Premieavvik - andel av disp fondet	35 802 266	34 579 671	38 508 975	39 585 792	43 497 841
<b>Disposisjonsfond uten premieavvik</b>	<b>18 829 190</b>	<b>17 464 499</b>	<b>15 148 821</b>	<b>18 097 629</b>	<b>18 492 307</b>
Driftsinntekter	444 322 564	419 745 814	419 311 572	419 449 102	418 835 187
	4,24 %	4,16 %	3,61 %	4,31 %	4,42 %

### 3.4 Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene. Måltall 15%.

Arbeidskapital er definert som omløpsmidler (kasse, bank, kortsiktige fordringer) minus kortsiktig gjeld, og sier noe om likviditeten. Premieavviket holdes utenfor. Arbeidskapitalen uten premieavvik, utgjør kr 58,1 mill. i 2025 og er på 13,07 % sett i forhold til driftsinntekter. Dette er en oppgang fra i fjor, og **signaliserer forbedring av likviditet. Vi er fremdeles litt under måltallet, men utvikler oss i riktig retning.**

Tabell 8 - Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene

	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Omløpsmidler	153 172 560	138 622 570	139 209 745
Kortsiktig gjeld	-59 307 958	-59 324 598	-55 183 911
Premieavvik	-35 802 266	-40 985 319	-37 737 512
<b>Arb.kapital u/premieavvik</b>	<b>58 062 336</b>	<b>38 312 653</b>	<b>46 288 322</b>
Driftsinntekter	444 322 564	432 244 417	391 072 223
<b>Arb.kap. i % av driftsinntektene</b>	<b>13,07 %</b>	<b>8,86 %</b>	<b>11,84 %</b>

## 4. Investeringsregnskapet

Tabell 9 - Bevilgningsoversikt investering (skjema 2A)

	Note	Regnskap 2025	Reg. budsjett 2025	Oppr. budsjett 2025	Regnskap 2024
1 Investeringer i varige driftsmidler	4	29 994 491	28 106 000	26 050 000	42 333 704
2 Tilskudd til andres investeringer		446 000	360 000	554 000	671 000
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper		1 395 476	1 395 476	950 000	927 432
4 Utlån av egne midler		0	0	0	0
5 Avdrag på lån	9	0	15 348 100	0	4 093 280
<b>6 Sum investeringsutgifter</b>		<b>31 835 967</b>	<b>45 209 576</b>	<b>27 554 000</b>	<b>48 025 417</b>
7 Kompensasjon for merverdiavgift		-5 497 922	-4 793 200	-4 230 000	-3 971 509
8 Tilskudd fra andre		-5 987 140	0	0	-5 700 568
9 Salg av varige driftsmidler	4	-544 573	-1 500 000	-1 000 000	-2 915 097
10 Salg av finansielle anleggsmidler		0	0	0	0
11 Utdeling fra selskaper		0	0	0	0
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler	6,11	-60 370	0	0	-57 950
13 Bruk av lån	8,9	-18 841 929	-39 020 900	-22 374 000	-37 080 453
<b>14 Sum investeringsinntekter</b>		<b>-30 931 934</b>	<b>-45 314 100</b>	<b>-27 604 000</b>	<b>-49 725 577</b>
15 Videreutlån	6/9	4 124 126	8 850 000	4 000 000	2 344 300
16 Bruk av lån til videreutlån	6	-4 124 126	-6 250 000	-4 000 000	-2 344 300
17 Avdrag på lån til videreutlån	6	1 608 083	1 250 000	1 250 000	1 465 044
18 Mottatte avdrag på videreutlån	6	-3 232 081	-1 250 000	-1 250 000	-2 140 245
<b>19 Netto utgifter videreutlån</b>	<b>9,12</b>	<b>-1 623 998</b>	<b>2 600 000</b>	<b>0</b>	<b>-675 201</b>

20 Overføring fra drift		0	0	0	0
21 Avsetninger til bundne investeringsfond	9,12	1 623 998	0	0	675 201
22 Bruk av bundne investeringsfond		0	-2 600 000	0	0
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond		491 443	1 500 000	1 000 000	1 130 518
24 Bruk av ubundet investeringsfond		-1 395 476	-1 395 476	-950 000	0
25 Dekning av tidligere års udekket beløp		0	0	0	569 643
<b>26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>		<b>719 965</b>	<b>-2 495 476</b>	<b>50 000</b>	<b>2 375 362</b>
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)		0	0	0	0

Investeringsregnskapet 2025 er oppgjort i balanse.

Investeringsregnskapet viser noen avvik mellom regnskapsførte utgifter og revidert budsjett for 2025. *Pkt 5 avdrag på lån kr 15,3 mill.* Dette gjelder refinansiering av gjeld, som feilaktig ble budsjettregulert som nedbetaling av avdrag ved bruk av lånemidler i investeringsregnskapet, mens det ved refinansiering kun er snakk om balanseføring (Jf. note 9 i regnskapet). Dette forklarer også avvik punkt 13 Bruk av lån. *Punkt 8, tilskudd fra andre kr 5,99 mill.*, hvorav 3,57 mill. gjelder mottatte spillemidler i 2025 (basseng, kunstgress og belysning Gronghallen). Resterende kr 2,42 mill. gjelder tilskudd mottatt i 2025 vedr sprinkling Helsehus og renovering boliger. *Punkt 9 Salg av driftsmidler* - her har vi ikke fått solgt boligen det var budsjettert med, samt at oppgjøret for salg Bergsmo skole ble noe lavere enn budsjettert.

*Pkt 2 tilskudd til andres investeringer* gjelder i hovedsak investering kirkebygg kr 360 000.

Bruk av lån til egne investeringer er innenfor budsjettert bruk. Når det gjelder bruk av lån til videreutlån, er det kun brukt det som er behov. Avsetning og bruk av bundne investeringsfond, gjelder mottatte ekstraordinære avdrag videreutlån som vi skal benytte til nedbetaling av våre innlån til videreutlån eller nye utlån i 2026.

Vi har i 2025 brukt av frie midler i investeringsregnskapet (salg av driftsmidler) til finansiering av egenkapitalinnskuddet i KLP, samt kjøp av andeler i Indre Namdal Legetjenester KO.

## 5. Balansen

Tabell 10 - Oversikt Balanse

	2025	2024
<b>A. Anleggsmidler</b>		
Faste eiendommer og anlegg	618 092 515	612 092 663
Utstyr, maskiner og transportmidler	13 552 956	15 218 236
Aksjer og andeler	49 527 697	48 148 918
Utlån	24 451 525	23 638 371
Pensjonsmidler	595 649 083	519 882 904
<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>1 301 273 776</b>	<b>1 218 981 092</b>
<b>B. Omløpsmidler</b>		
Bankinnskudd og kontanter	84 198 061	63 414 261
Kundefordringer	31 083 302	30 568 995
Andre kortsiktige fordringer	2 088 931	3 653 995
Premieavvik	35 802 266	40 985 319
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>153 172 561</b>	<b>138 622 570</b>
<b>SUM EIENDELER</b>	<b>1 454 446 337</b>	<b>1 357 603 662</b>
<b>C. Egenkapital</b>		
Disposisjonsfond	-54 631 456	-47 653 094
Bundne driftsfond	-28 033 235	-25 850 778
Ubundet investeringsfond	- 433 296	- 1 337 329
Bundne investeringsfond	-4 285 999	-2 662 001
Udekket beløp i investeringsregnskapet		
Kapitalkonto	-248 611 549	-255 666 950
Prinsippendringer som påvirker arbeidskapitalen drift	2 971 775	2 971 775
<b>Sum egenkapital</b>	<b>-333 023 760</b>	<b>-330 198 377</b>
<b>D. Langsiktig gjeld</b>		
Gjeld til kredittinstitusjoner	-451 147 576	-443 376 307
Pensjonsforpliktelse	-610 967 043	-524 704 382
<b>Sum langsiktig gjeld</b>	<b>-1 062 114 619</b>	<b>-968 080 689</b>
<b>E. Kortsiktig gjeld</b>		
Leverandørgjeld	-12 130 487	-15 035 222
Annen kortsiktig gjeld	-47 177 471	-44 289 376
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>-59 307 958</b>	<b>-59 324 598</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>	<b>-1 454 446 337</b>	<b>-1 357 603 664</b>

Endring i aksjer og andeler gjelder egenkapitalinnskudd KLP, andeler Indre Namdal Legetjenester KO, og små endringer beholdning Gusli skog.

Både kortsiktige fordringer og gjeld er endret fra 2024 til 2025, noe som er helt naturlig. Premieavviket er redusert fra 2024 til 2025, og er nå på kr 35,8 mill. Dette vil medføre en redusert utgiftsføring (ifht beregnet ved samme tidspunkt i fjor) ved amortiseringen over de kommende 7 årene. (Betalt pensjonspremie var lavere enn pensjonsselskapenes beregnede pensjonskostnad i 2025. Differansen kalles premieavvik, og i 2025 fikk vi et negativt premieavvik, som da vil inntektsføres over de 7 neste årene.) I 2023 og 2024 var det høy pris- og lønnsvekst, som gjorde at innbetalt premie ble veldig mye høyere enn årskostnaden. I 2025 fikk vi stor avkastning fra KLP, som ble tilført premiefondet. Vi valgte da å bruke store deler av dette til å dekke årets pensjonspremie, og følgelig ble innbetalt premie lavere enn beregnet pensjonskostnad. Pensjonsselskapene regulerer/tar høyde for framtidige pensjoner.

## 6. utfordringer

Grong kommune står foran en periode med betydelige strukturelle, økonomiske og demografiske endringer som påvirker muligheten til å levere bærekraftige tjenester. Dette kapitlet beskriver de mest sentrale utfordringene

### Rekruttering, kompetanse og nærvær

For Grong kommune er både økonomi og rekruttering av fagpersonell den største utfordringen i fremtiden.

Rekruttering av fagpersonell vil være en utfordring, uansett om en har en god eller dårlig økonomi, og denne utfordringen vil bare forsterke seg med tiden fremover. Dette viser både [NOU 2020:15](#) og [NOU 2023:4](#).

Selv om det her er mest snakk om hovedutfordringen innen helse, pleie og omsorg, trekkes det også fram at det er et generelt personellbehov som vi i dag og fremover ikke vil klare å dekke hvis vi fortsetter med de samme løsningene som i dag.

I Grong er hovedutfordringen å rekruttere til vikariater og andre korte fravær. Med en lavere nærværsprosent versus snittet i KS områdene, er det en utfordring som ledere sliter med å løse i sin hverdag. Vi sliter periodevis med fast tilsetning også, og har sett utfordringer på enkelte yrkesgrupper over tid. Vi har i stor grad klart å rekruttere, men det tar en del tid og gir både ekstra belastning på andre og økte kostnader på drifta før det kommer i orden.



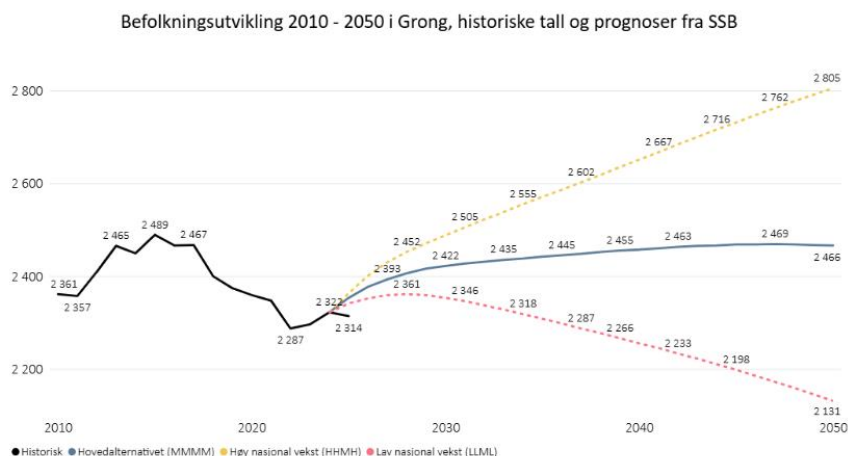
Vi ser også at tilsetningslengden blir kortere, så det vil være en utfordring som blir med oss helt til vi får en mer nasjonal løsning.

Vi må fortsette arbeidet med å øke nærværet gjennom gode strukturer og systemer. I tillegg vil vi videreføre arbeidet med heltidskultur og satse på god oppgavefordeling. Vi må finne gode løsninger, der tilgjengelig arbeidskraft i mange former kan benyttes til forebygging og tjenesteproduksjon. Men dette vil trolig ikke være tilstrekkelig alene. Øke samskaping med nabokommuner om felles

fagmiljøer, tjenester og rekrutteringsarbeid, kan være den faktoren som gir størst effekt på kontinuerlig drift.

### Demografisk utvikling

I de senere årene har nedgangen stagnert, men hovedårsaken til dette, er en stor økning i bosetting av flyktninger de siste årene. Selv med denne faktoren, og gode fødselstall i 2025, ble det en nedgang i folketallet det siste året.



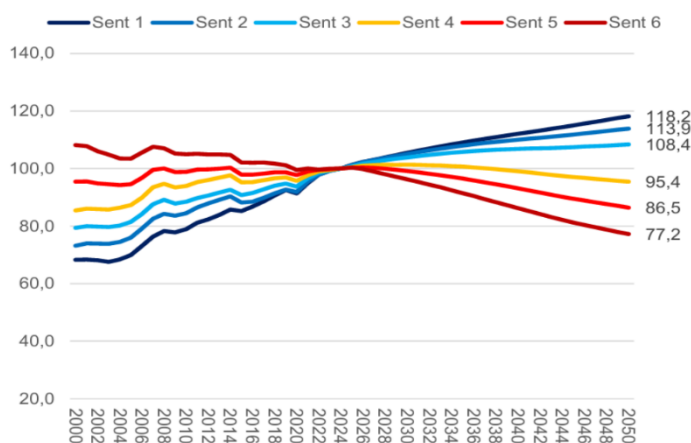
Et annet element som vi må ha med, er om SSB sine prognoser er nok treffsikre på små kommuner i distriktene. Ifølge Telemarksforskning er tallene for befolkningsutvikling i de minste distriktskommunene for optimistiske. De mener at det er mer sannsynlig med en reduksjon.

Figur 11 - Befolkningsutvikling fra Trøndelag i tall

Slik vi ser det i dag, tror vi dessverre at Telemarksforskning sine antagelser stemmer for Grong.

Telemarksforskningen sier bl.a. at vi i sentralitetsgruppe 5 vil miste 1 av 7 sysselsatte innen 2050 - jfr tabellen som viser en fremskriving og tilbakeskriving av antall sysselsatte etter sentralitetsgruppe (er indeksert slik at nivået i 2024 = 100).

Samtidig kan endringer gjøre at dette ikke blir riktig. Næringsetablering i eller i nærheten vil kunne snu dette, og trender i samfunnet kan snu noe av det. Men uansett er det, og vil det være en nasjonal utfordring, slik at konkurransen bare vil bli forsterket mellom arbeidsgivere.

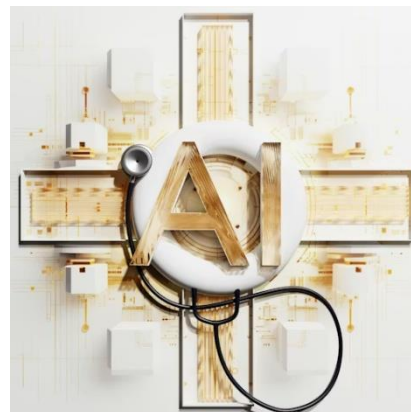


Figur 12 Fremskriving og tilbakeskriving av antall sysselsatte etter sentralitet

Gjennom samarbeidsprosjektet bygdevekst, kan vi sammen satse med de riktige tiltakene slik at vi kan få et brudd i trenden og skape tilflytting og bosetting. Her vil samarbeid med næringslivet være viktig fremover. Fortsatt er arbeidsplasser eller nærhet til disse den største faktoren for tilflytting, hvis en trekker fra bosetting av flyktninger. Da er det litt bekymringsfullt at ungdommer mener det er små sjanser for karriere i indre Namdal i fremtiden. Vi har eksisterende næringslivs som trenger arbeidskraft, og når en tenker på gruvedrift og annen næringsetablering i nærområdene, så er det noe her som skaper en ubalanse.

### Tjenesteendring og behov for ny arbeidsform

Det vil ikke være mulig å opprettholde framtidig tjenesteproduksjon med dagens arbeidsformer. Økte krav til dokumentasjon, kompleksitet og kvalitet krever større bruk av teknologi, digitalisering og smartere arbeidsprosesser. Kommunen har allerede satt i gang arbeid med LEAN, velferdsteknologi og kunstig intelligens.



Tidligere år har kommunedirektøren kommentert viktigheten av å kunne prioritere godt. Vi må bli bedre til å skille mellom Må, Bør og Kan. Dette høres enklere ut enn hva det er i realiteten. I dette ligger det også hva som forventes av både innhold, måte og omfang av produksjonen.

En faktor som har fått mye større oppmerksomhet den siste tiden, er kommunekommisjonen sitt arbeid. KS er tydelig på vegne av kommune på at den detaljstyring og detaljkontroll som har utviklet seg over mange år, gir kommunene mindre rom for å kunne gjøre gode prioriteringer og effektive løsninger.

Det er store forhåpninger til dette arbeidet, og selv om det allerede har skapt noen diskusjoner om hva som er riktig eller ikke, så er det et håp om at kommunene som både samfunn og arbeidsgiver får gjennomslag for endring.

### Økonomisk bærekraft og handlingsrom

I 2025 viser regnskapet at vi gikk med positivt netto resultat. I stedet for bruk av fond som har vært realiteten over noen år, kan vi nå sette av drøye 5,5 millioner på driftsfondet. Avsetning på fond er i regnskapet noe høyere, men det skyldes omfordeling fra bundne fond som ikke er i bruk eller som driftsmidler er benyttet for iverksettelse av tiltak.

Det som vi har hatt litt utfordring med, er at noen avdelinger går med underforbruk, mens andre får overforbruk. Etter regulering i 2025, viser resultatet nå at alle sektorer holder seg innenfor tildelt ramme. I tillegg er det forventede resultater på de områdene som har størst underforbruk. Dette er gode signaler for regnskap 2026, da det var til dels store forskyvinger i budsjettet som utgjorde en viss usikkerhet.

Det er jobbet godt på avdelingene, og det er dyktige personer her som gjør gode kostnadsvurderinger, og ikke minst ser etter potensialer for videre reduksjon på utgifter. I tillegg har vi fått økte inntekter på blant annet skatt og andre faktorer som vi ikke kan med sikkerhet videreføre som sikkert fremover. Til det er rammefaktorene i dagens samfunn for ustabile.



For vi kan ikke si at resultatet for 2025 vil gi det samme for 2026.

Allerede ved budsjettarbeidet så vi økte kostnader på barnevern tilsvarende 2-3 millioner. Dette er ikke på grunn av tiltak, men statlige endringer. I tillegg vil konsesjonskraft inntektene reduseres med en drøyt million, og med det har store deler av overskudd 2025 forsvunnet før vi startet 2026.

Over tid har vi hatt strenge restriksjoner på både kjøp og innleie. Dette har gitt resultater, men er ikke

bærekraftig over tid. Bytte ødelagt utstyr, kurs og annen kompetansehevende tiltak, og ikke minst vedlikehold.

Derfor må vi fortsatt gjøre gode prioriteringer på må, bør og kan tjenester. Vi må videreføre omstillingsarbeidet og sikre at gevinster hentes ut både direkte og gjennom endring av arbeidsprosesser. Vi må fortsatt drøfte oss frem til strukturendringer som kan gi oss bedre handlingsrom på både økonomi og personellressurser, og forvalte dette klokt i hverdagshandlinger.

Dette er ikke en særegen situasjon som bare Grong kommune står i. Vi ser at de siste årene, så har driftsresultatene til mange kommuner vært negative og/ eller vært i en negativ trend. I hovedsak har kostnadene økt uforholdsmessig mye, forventningene til oppgaveløsning har økt og ikke vært finansiert fullt ut, samtidig som detaljstyringen over hvordan det skal løses har bare fortsatt i samme linje som før.

I tillegg blir også kommunene som har gjeld, rammet av renteøkningen de siste årene. Renteøkningen er ikke del av det store kostnadsbildet som staten vurderer når de ser på overføringene til kommunene.

Renter; renteutviklingen er høyst usikker. Kommunens samlede lånegjeld pr 31.12.25 er på kr 451,1 mill. Av dette gjelder kr 32,1 mill. lån til videreutlån. Kr 350,8 mill. er lån med fastrenteavtaler, der store deler av fastrenteavtalene går ut i januar 2026. Renteutgiftene i 2025 ble budsjettet til kr 21,5 mill., regnskapet viser kr 20,8 mill., 780' lavere enn budsjett.



Det vi kan tenke over er at gjelden øker - vi betaler mindre i avdrag enn vi tar opp i nye lån til investeringer. Som følge av dette vil avdrag og renteutgifter økes framover, og det reduserer midler til øvrig drift. For eksempel er bygging av ny barnehage i planleggingsfasen der kostnadsrammen kan komme opp rundt 100. mill. Hvis kommunen skal ta opp nytt lån på 100 mill., vil det, med en rentesats på 4,5%, gi en økt rentekostnad på 4,5 mill. som må dekkes over drift.

Renteutviklingen framover er usikker i en urolig verden. Det var meldt at vi kunne forvente 1-2 rentenedsettelse i 2026, men prognoser i mars 26 antyder nå ingen endring i styringsrenten, evt en mulig renteoppgang i stedet pga uventet høy inflasjon. Som erfaring viser, vil en renteendring være avhengig av både lønnsoppgjør, fortsatt prisvekst og stabiliteten i verdensmarkedet ellers.

For ytterligere informasjon om lån og renter viser vi til kap. 21. finansrapporteringen.

Konsesjonskraft, og individuell selvkost er en utfordring. I 2023 fikk vi kr 3,8 mill. og i 2024 1,4 mill. i netto inntekt på salg av konsesjonskraft. I 2022 tapte vi 1 million kroner på salget.

I opprinnelig budsjett for 2025 var det lagt inn en nettoinntekt på kraftsalg på 1 million. Selvkostprisen var ikke kjent på budsjetteringstidspunktet. Vi regnet med at NTEs selvkost ved utbedringen av Nedre Fiskumfoss ville få konsekvenser for Grong kommune, så denne ble satt lik salgsprisen i opprinnelig budsjett. Da selvkostberegningen for 2025 var klar, viste det seg at selvkosten for både Øvre og Nedre Fiskumfoss ble over 50 øre per kilowatt time, som er godt over salgsprisen vi fikk for 2025. Dette ga et reelt tap på kraftsalget på ca 200' i 2025. For 2026 er det budsjettet med et reelt tap på 1,3 mill på kraftsalget, da vi ikke oppnådde like god salgspris for 2026 som vi fikk i 2025. Det har vært jobbet en stund opp mot NTE/regjeringen ang selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget. Vi har endelig blitt hørt og Energidepartementet har i januar 2026 kommet med et høringsnotat om avvikling av dagens todelte prisfastsettelse for konsesjonskraft og innføre en felles ED-pris for alle kraftverk i stedet. Dersom denne blir vedtatt, vil det, forutsatt at salgsprisen ikke stuper, sikre at vi vil tjene på kraftsalget vårt fremover og ikke gå med reelle tap.

Pensjon og premieavvik er også en utfordring. Kommunal Landspensjonskasse tar hånd om kommunens pensjoner. Vi mottar premieprognoser på pensjonsutgifter flere ganger i året. For opprinnelig budsjett 2025, ble prognose premiekostnad fra september 2024 benyttet (fra regnskapsåret 2025 har vi budsjettert med pensjonskostnad og ikke betalt premie slik som tidligere år). Pensjonskostnaden blir vanligvis lik opprinnelig budsjettert kostnad, men det kom en justering i år bl.a. pga ny AFP-ordning, så budsjett 2025 ble regulert i forhold til nye prognoser høsten 2025. Mens pensjonskostnaden normalt holder seg forholdsvis stabil, varierer premien og følgelig premieavviket mer.

Innbetalt premie (inkl bruk premiefond)	Kan avvike stort
-Netto pensjonskostnad	Rimelig fast
= Premieavviket	Følgelig avviker denne stort..

I regnskapet er det *pensjonskostnaden* som utgiftsføres og ikke det vi betaler i premie. Premien påvirkes mye av «reguleringspremien», som er stor i år med høy lønnsvekst. Da skal nåværende og kommende pensjoner reguleres opp, og dette må tas hensyn til i premien som betales. Innbetalt premie påvirkes også av evt bruk av premiefond. Premiefondsbruken trekkes direkte av på fakturaen som skal betales. Verken reguleringspremien eller bruk av premiefond påvirker regnskapsresultatet direkte i det året den betales/brukes, men utgiften, evt inntekten, kommer fordelt over de neste 7 årene jfr. amortisering av premieavviket. (For 2025 er amortiseringen kr 8,2 mill. i drift.) Dersom innbetalt premie er høyere enn pensjonskostnaden, merkes dette likviditetsmessig, vi betaler hele regningen, så pengene er brukt, selv om utgiften fordeles i driftsregnskapet de kommende 7 årene. I 2025 var innbetalt premie lavere enn kostnaden pga bruk av premiefond. Dette ga en positiv likviditetseffekt i 2025.

Pr 31.12.2025 viser balanseregnskapet akkumulert premieavvik kr 35,8 mill. (Da dette ennå ikke er belastet driftsregnskapet, er det heller ikke belastet disposisjonsfondet. Dvs. at kr 35,8 mill. av disposisjonsfondet er «brukte penger» («monopolpenger»).

Tabell 11 - Sammensetning pensjonskostnad

(Beløp uten arbeidsgiveravgift)	Regnskap 2025	Budsjett 2025	Avvik		Regnskap 2024
10900 Pensjonspr KLP	39 317 774	25 653 752	-13 664 022	Fordelt alle ansvar	31 006 676
10901 Bruk av premiefond	-18 863 644	0	18 863 644	Ansvar 6800	-8 004 352
10902 Pensjonspr SPK	2 310 403	2 660 834	350 431	Fordelt alle ansvar	2 831 159
10903 Premeieavvik	-3 239 010	-11 243 472	-8 004 462	Ansvar 6800	-10 132 750
10904 Amortisering	8 170 555	11 243 472	3 072 917	Ansvar 6800	7 042 644
10905 AFP andel av premie	538 418	750 000	211 582	Fordelt flere ansvar	824 186
10907 Tilskudd sikringsordning	94 419	0	-94 419	Fordelt flere ansvar	0
<b>Kostnad pensjon</b>	<b>28 328 915</b>	<b>29 064 586</b>	<b>735 671</b>	<b>Netto økt innt./red kostnad</b>	<b>23 567 563</b>

Dette er da landskapet kommunen skal orientere seg i. Vi skal balansere disse utfordringene opp imot daglig drift og utvikling som er helt nødvendig for å sikre daglig drift.

Og det er akkurat dette med utvikling som kanskje blir den største bekymringen når rammene og ressursene blir så knappe som de er i dag. Drift vil få automatisk et større fokus, da det er dette vi i hovedsak blir målt opp imot. Enten i forhold til hvordan vi ligger an økonomisk, eller hvordan vi drifter på våre tjenester.



Men klarer vi ikke å skape utvikling vil heller ikke dagens situasjon blir vesentlig endret. Til det har Norge som stat for mange områder det må satses på i fremtiden. For eksempel er beredskap blitt et begrep som vi alle nå tar inn over oss i mye større grad enn de siste årene. Og det er noe som både stat, kommuner og den enkelte innbygger må ha med seg når en planlegger for fremtiden. Med andre ord vil nye oppgaver og forpliktelser tilkomme den allerede store oppgaveporteføljen.

Derfor må vi jobbe med utvikling også, ikke bare gjennom ord og ønsker, men i konkrete handlinger i hverdagen.

## 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 Årsberetningen. 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 %.

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

*Tabell 12 - Ansatte fordelt på kjønn og stillingsstørrelse pr ansatt*

		Årstall					
		2023		2024		2025	
Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	75	18,8	80	19,8	82	21,2
	Kvinner	34	11,5	41	13,2	43	14,6
	Menn	41	39,4	39	41,9	39	41,9
25 - 49,9%	Kvinner og menn	25	6,3	34	8,4	23	5,9
	Kvinner	17	5,7	28	9,0	19	6,5
	Menn	8	7,7	6	6,5	4	4,3
50 - 74,9%	Kvinner og menn	49	12,3	49	12,1	43	11,1

	Kvinner	45	15,2	44	14,1	39	13,3
	Menn	4	3,8	5	5,4	4	4,3

75 - 99,9%	Kvinner og menn	73	18,3	72	17,8	62	16,0
	Kvinner	67	22,6	63	20,3	54	18,4
	Menn	6	5,8	9	9,7	8	8,6

100%	Kvinner og menn	178	44,5	169	41,8	177	45,7
	Kvinner	133	44,9	135	43,4	139	47,3
	Menn	45	43,3	34	36,6	38	40,9

Tabell 13 - Oversikt over heltid og deltid i Grong kommune pr 01.12.2025

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger			Ansatte			
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennom- snittlig størrelse på stilling	Andel av ansatte i sektoren	Stillings- størrelse per ansatt	Ansatte	Års- verk
Alle	Alle	451		60%		70%	387	272
	Deltid	288	64%	38%	54%	45%	210	94
	Heltid	163	36%	100%	46%	100%	177	177
Administrasjon	Alle	24		77%		77%	24	19
13	Deltid	9	38%	40%	38%	40%	9	4
	Heltid	15	63%	100%	63%	100%	15	15
Undervisning	Alle	101		67%		77%	87	67
	Deltid	63	62%	47%	54%	58%	47	27
	Heltid	38	38%	100%	46%	100%	40	40
Barnehager	Alle	54		67%		77%	47	36
	Deltid	31	57%	42%	47%	50%	22	11
	Heltid	23	43%	100%	53%	100%	25	25
Helse/pleie/om sorg	Alle	164		62%		68%	149	101
	Deltid	115	70%	44%	65%	51%	97	49
	Heltid	49	30%	100%	35%	100%	52	52
Samferdsel og teknikk	Alle	8		91%		91%	8	7
	Deltid	2	25%	62%	25%	62%	2	1
	Heltid	6	75%	100%	75%	100%	6	6

Annet	Alle	100		41%		45%	92	41
	Deltid	68	68%	13%	65%	15%	60	9
	Heltid	32	32%	100%	35%	101%	32	32

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. Det er et høyt antall ansatte innenfor gruppen av ansatte med 0 -24,9 % stilling - totalt 82 ansatte. Grong kommune er vertskommune for Indre Namdal Brann- og Redningsvesen og brannkonstablene har ca 1 % stilling og utgjør ca 50 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. 1.12.2023, 1.12.2024 og 1.12.2025:

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

Tabell 14 - Lønnskartlegging

	Årstall					
	2023		2024		2025	
Justert for	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	89,9	90,9	89,6	91,4	91,6	92,5
Alder	89,9	90,9	89,6	91,4	91,6	92,5
<b>Stillingsgruppe</b>	<b>98,4</b>	<b>100,7</b>	<b>93,8</b>	<b>96,3</b>	<b>93,7</b>	<b>94,8</b>
<b>Stillingskode</b>	<b>100,6</b>	<b>100,2</b>	<b>99,3</b>	<b>97,8</b>	<b>98,8</b>	<b>97,2</b>
Utdanning	112,9	97,0	104,0	95,1	104,1	93,9

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 kjønnslikestilling.

### **Lokale analyser, tiltak og rapporter:**

I 2024 ble 10-faktor medarbeiderundersøkelse gjennomført for alle ansatte i Grong kommune. 10-faktorundersøkelser gjennomføres hvert 2. år og vil bli gjennomført på nytt i 2026. 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. Mer utfyllende informasjon på overordnet nivå, presenteres også under del 2.

Organisasjonskulturen synliggjøres i Verdiplakat for Grong kommune – Sånn gjør vi det i Grong kommune. Innfasing av nye verdier blant alle ansatte i Grong kommune er et kontinuerlig arbeid.

Verdiplakat for Grong kommune med tittelen "Sånn gjør vi det i Grong kommune!". Plakaten er delt inn i tre søyler med følgende verdier:

- 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 framsnakker 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 2025, Handlingsplan for 2025, er det utarbeidet en plan for 2025 for oppfølging av arbeidet med organisasjonskultur og 10-faktor medarbeiderundersøkelsen. Følgende tiltak skal ha fokus også i 2025, totalt for Grong kommune, avdelingsvis og på individnivå:

1. **Verdiplakaten – Sånn gjør vi det i Grong kommune.** Konkrete utviklingsområder/ tiltak defineres på hver enkelt avdeling og for hver enkelt ansatt (gjennom medarbeidersamtaler).
2. **10-FAKTOR (2024).** 10-faktor-undersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på utviklingsområder for avdelingene i 2025. Konkrete utviklingsområder/tiltak defineres på hver enkelt avdeling
3. **Medarbeidersamtaler** gjennomføres innen 01.04.2025

Felles for punkt 1 og 2 inkluderer bruk av lokale **samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud eller egne avdelingsmøter med alle ansatte.**

## 8. Etikk

Nye etiske retningslinjer er vedtatt (2026). 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. Rutiner for varsling er under vurdering, særlig muligheten for et tilrettelagt digitalt varslingssystem inkludert muligheten for digital anonym varsling.

Jfr. Handlingsplanen for 2025 er fortsatt målet å 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 ble avsluttet i 2022, men arbeidet med å bygge ny kultur i organisasjonen har et lengre tidsperspektiv (3-5 år). Det konkrete arbeidet og resultater, vil komme frem under de ulike ansvar.

## 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 gjeldende 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 kommer frem 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

I 2023 ble det utarbeidet en ny Policy for internkontroll i Grong kommune. Formålet med Grong kommune sin policy for internkontroll er å gi overordnede føringer og prinsipper for arbeidet med å etablere, gjennomføre, forbedre og følge opp internkontrollen, samt tydeliggjøre roller og ansvar knyttet til dette arbeidet.

Policyen gir en overordnet beskrivelse av Grong kommunes internkontrollsystem. Videre beskrives det hvilke overordnede føringer og prinsipper som gjelder for virksomhetens styrings- og kontrollmiljø og informasjon- og kommunikasjon, samt hvordan virksomheten skal innrettes for å oppnå en strukturert, enhetlig og helhetlig tilnærming til internkontroll.

Virksomhetens internkontrollsystem er utformet for å ivareta Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) kap. 25 sitt krav til internkontroll, herunder å understøtte målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og overholdelse av lover og regler. Kommunenes omfang og variasjon av tjenester tilsier at det må gjøres en sektor- og avdelingsvis vurdering av virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold når omfang og innhold av internkontroll skal fastsettes. Policyen gir en overordnet beskrivelse av internkontrollen satt i system, tilpasset Grong kommune sin størrelse og aktivitet.

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

- o Dokumentasjonsbasen. Alle rutiner og prosedyrer, strategiske, styrende sektorovergrepene planer/dokumenter. Grong kommune har høsten 2023 ferdigstilt en egen overordnet Policy for internkontroll.
- o Avvikssystem. System for å avdekke avvik. Viktig at alle ansatte melder avvik fra lover/forskrifter og egne prosedyrer samt andre uønska hendelser. Inkluderer også varslings 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
- o GDPR – personvern. Avvik på personvernbestemmelsene meldes i vår avvikssystem og følges opp på vanlig måte.
- o Årshjul og ROS. 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. I 2024 la administrasjonen fram et ROS bilde av drift for sektorene, som ble lagt frem for kommunestyret i mai 2024 og 2025. Arbeidet er i gang for å kunne legge fram tilsvarende informasjon i mai 2026.

For å få dette systemet mer naturlig inn i ordinært årshjul, legges det opp til å implementere dette området i større grad opp mot ny rutine for rapportering og risikovurdering.

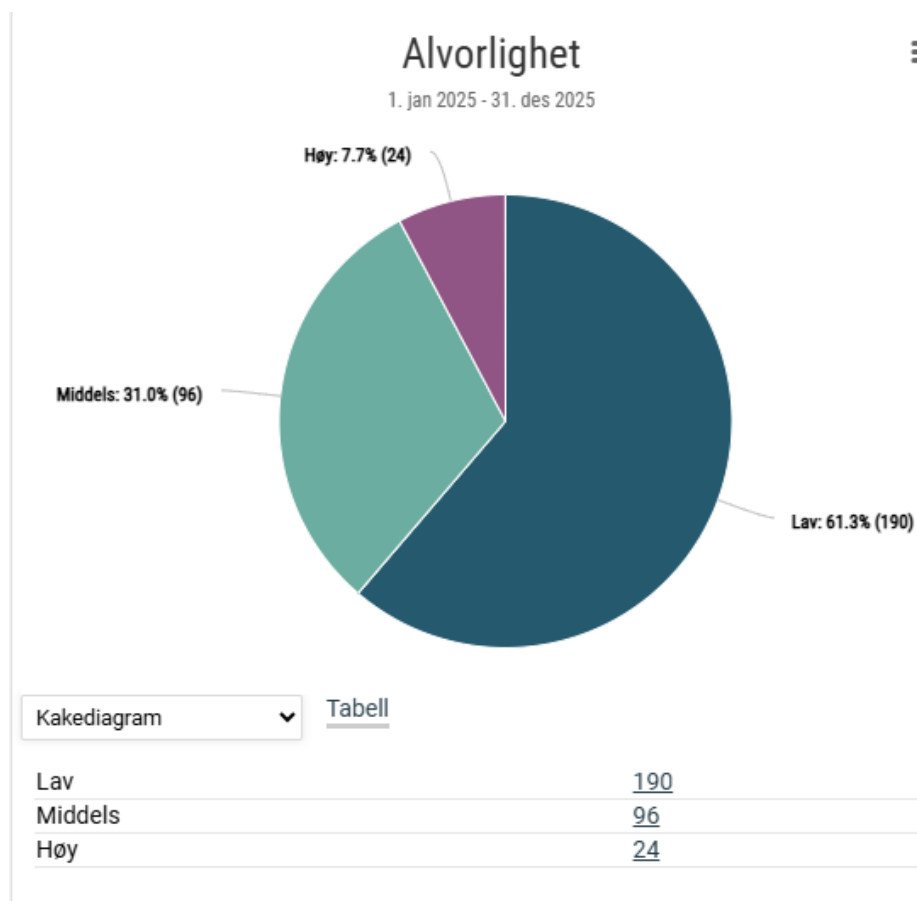
Lokale samarbeidsmøter har avvik og behandling av disse som et obligatorisk punkt som skal gjennomgås. Det presiseres i rutinen at informasjonssikkerhet og personvern skal nevnes der spesifikt slik at det minner deltagerne på en slik gjennomgang.

Dette danner igjen grunnlag for tertialrapportering som da skal rapportere ut på valgte områder. For å sikre søkelys på dette med informasjonssikkerhet, skal personvernombudet ha sitt eget avsnitt i tertialrapportene. Disse rapportene vil da være grunnlag for årsmelding, der årsmeldingen er oppbygd rundt samme mal som tertialrapportene. Så vil samme syklus gjentas, slik at vi får en kontinuerlig prosess rundt dette i større grad.

**Avvik:**

Avvikt er en måte å utvikle våre tjenester på. Ved å rapportere om avvik, 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.

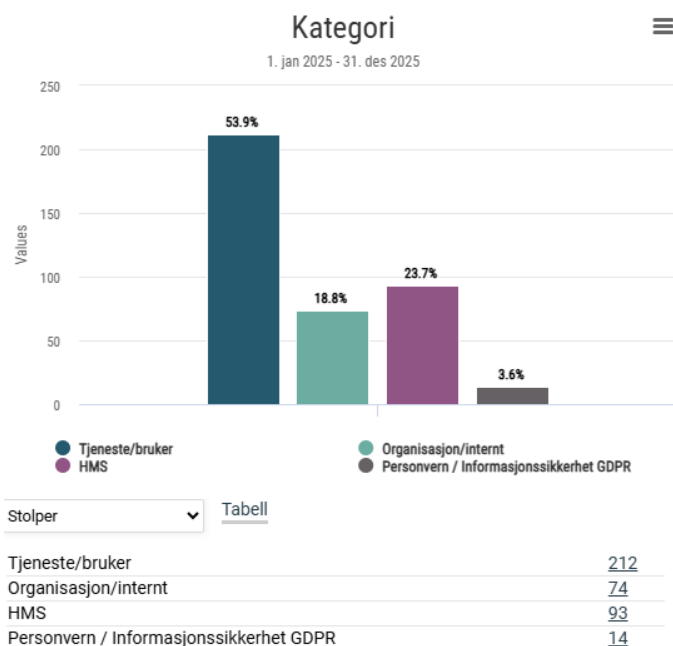
Ser vi på innmeldte avvik for 2025 for hele Grong kommune, var det totalt innmeldt 310 (249 i 2024) avvik, fordelt på ulike alvorlighetsgrader.



**Figur 13 - Avvik og alvorlighetsgrad**

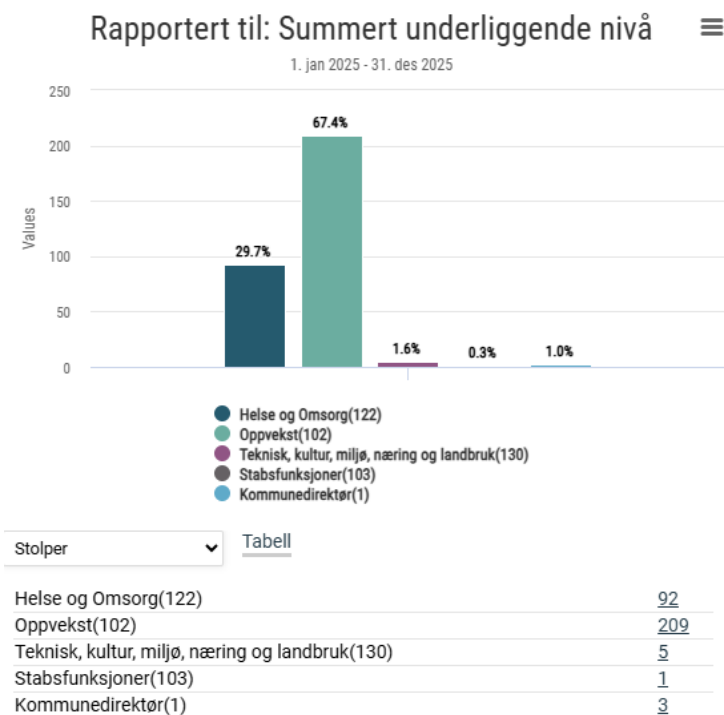
Totalt 190 (henholdsvis 31 og 106 i 2023 og 2024) med lav alvorlighetsgrad, 96 (henholdsvis 72 og 113 i 2023 og 2024) med middels alvorlighetsgrad og 24 (henholdsvis 20 og 30 i 2023 og 2024) med høy alvorlighetsgrad. Som tallene viser, er det en betydelig økning av avvik fra 2023 til 2024 – fra 123 i 2023 og 249 i 2024. Tallene for 2025 viser en ytterligere økning av antall avvik. Avvik handler hele tiden om å utvikle en åpen organisasjonskultur og bruke avvikene konstruktivt til kontinuerlig utvikling og forbedring av organisasjonen. Grong kommune ønsker avvik og økningen fra 2023 til 2025 er bra.

Avvikene kommenteres på hvert enkelt rammeområde og avdeling.



**Figur 14 - Avvik og kategori**

Avvikene fordeles henholdsvis på 212 (henholdsvis 77 og 142 avvik i 2023 og 2024) på tjeneste/bruker, 74 (henholdsvis 46 og 88 avvik i 2023 og 2024) på HMS, 93 (henholdsvis 39 og 68 avvik i 2023 og 2024) på organisasjon/internt, 14 (henholdsvis 7 og 16 avvik i 2023 og 2024) på personvern/informasjonssikkerhet GDPR. Avvikene er merket av i totalt 393 kategorier. Differansen mellom 310 (alvorlighetsgrad) og 393 (kategorier), oppstår med bakgrunn i muligheten for å krysse av at et avvik i flere kategorier.



**Figur 15 - Avvik rapportert til de ulike rammeområdene**

4 avvik (henholdsvis 6 og 6 avvik i 2023 og 2024) er registrert innenfor ramme 1, 209 (henholdsvis 48 og 133 avvik i 2023 og 2024) er registret innenfor ramme 2, 92 (henholdsvis 67 og 103 avvik i 2023 og 2024)

2024) er registrert innenfor ramme 3 og 5 (henholdsvis 2 og 7 avvik i 2023 og 2024) er registret innenfor ramme 4.

Tidligere har det vært mest avvik innenfor ramme 3, men ser nå en økning innenfor ramme 2. Avvikene vil bli kommentert nærmere på de ulike rammeområdene.

## 11 Avslutning.

Administrasjonen viderefører årsberetningen sitt innhold og oppbygning. Dette er et levende produkt som kan tilpasses de behov som er i forhold til å få en god oversikt over kommunens status hvert år. Gjennom årsberetningen ønsker vi å vise et bilde av aktivitetsnivået, regnskap, og oppfølging av faste kontrollpunkter gjennom året.

Årsberetningen for 2025 viser et år preget av høy aktivitet, tydelige prioriteringer og et betydelig behov for kontinuerlig omstilling. Kommunen leverer gode tjenester innenfor stadig strammere rammer, samtidig som vi møter både økonomiske, demografiske og kompetansemessige utfordringer som forsterker behovet for nytenkning og samarbeid på tvers av sektorer.

### Økonomisk resultat

Regnskapet for 2025 viser et positivt netto driftsresultat, og kommunen har styrket disposisjonsfondet. Dette skjer i en tid der driftskostnadene øker og flere av de statlige rammebetingelsene er i sterk endring. Resultatene skyldes både økte inntekter – blant annet knyttet til flyktningtilskudd og renteinntekter – og målrettet innsats ute i avdelingene gjennom kostnadsreduksjoner, omstillingsarbeid og god budsjettkontroll.

Samtidig viser analysene at mye av forbedringen ikke er varig. Flere deler av organisasjonen står i vedvarende press, og det økonomiske handlingsrommet er mindre enn tallene isolert kan tyde på. Et betydelig premieavvik og høye bundne fondsmidler gjør at den reelle likviditetsmessige bufferen er lavere enn ønskelig.

### Tjenestene og organisasjonen

Til tross for krevende rammer leveres det bredt og godt på tjenesteområdene. Avdelingene rapporterer om høy aktivitet, gode fagmiljøer og økt bruk av teknologi og nye arbeidsformer. Flere utviklingstiltak er påbegynt eller videreført, og omstillinger knyttet til organisering, digitalisering og tjenestestruktur gir tydelige effekter.

Samtidig utfordres vi av rekrutteringsbehov – både i helse og oppvekst – og vedvarende høyt sykefravær på enkelte områder. Arbeidet med nærvær, kompetanseutvikling, organisasjonskultur og bedre bruk av heltidskultur vil være avgjørende framover.

### Demografi og samfunnsutvikling

Den langsiktige demografiske utviklingen, kombinert med konkurransen om arbeidskraft og svingende prognoser for befolkningsvekst, peker på behovet for fortsatt strategisk satsing på tilflytting, næringsutvikling og gode lokalsamfunn. Samarbeidet gjennom Bygdevekst, regional samordning og næringslivets engasjement blir viktige faktorer for å snu trender og sikre framtidig kapasitet i tjenestene.

### Veien videre

2025 viser at Grong kommune har både vilje og evne til å tilpasse seg. Resultatene understreker at

det arbeides godt i hele organisasjonen, og at det er stor forståelse for nødvendige prioriteringer. Likevel går vi inn i 2026 med en tydelig erkjennelse av at utfordringsbildet ikke blir mindre – verken økonomisk, faglig eller demografisk.

For å opprettholde kvaliteten i tjenestene og sikre bærekraftig utvikling, må kommunen fortsatt:


- styrke omstillingsarbeidet og sikre varige effektiviseringseffekter
- prioritere lovpålagte tjenester tydeligere, og vurdere omfanget av øvrige tjenester
- utvikle tjenestene gjennom økt digitalisering, oppgavedeling og smartere arbeidsprosesser
- jobbe målrettet med rekruttering, heltidskultur, nærvær og
- videreutvikle samarbeid med nabokommuner og regionalt næringsliv

Til tross for stramme rammer viser året at Grong kommune har et robust fundament i form av dyktige medarbeidere, kompetente ledere og et godt samarbeid mellom administrasjon, ansatte og politisk nivå. Dette gir grunn til optimisme – og trygghet for at vi fortsatt vil kunne levere gode tjenester til innbyggerne også i møte med krevende tider.

En stor takk rettes til alle ansatte, ledere og folkevalgte som har bidratt gjennom året. Med høyt arbeidspress og store krav har dere vist profesjonalitet, ansvarlighet og et sterkt engasjement for innbyggerne våre. Resultatene vi legger fram for 2025 er et direkte resultat av innsatsen dere legger ned hver dag.

**Tusen takk for innsatsen i 2025.**

Grong, 25. mars 2026

  
Bjørn Ståle Aalberg  
Kommunedirektør



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

### 12.1 HMS, Nærvær og personvern

#### 12.1.1 Nærværsutvikling:

Grong kommune har følgende målsettinger for vårt nærværsarbeid:

1. Bygge et godt omdømme for Grong kommune som organisasjon og arbeidssted.
  - 1.1. Skape et godt arbeidsmiljø som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.
  - 1.2. Skape en kultur for utvikling, innovasjon, raushet, initiativ og engasjement.
  - 1.3. Etablere mestrende medarbeidere og helsefremmende arbeidsplasser.
2. Skape større nærvær, gjennomsnittlig 95 % for hele organisasjonen.

Nærværsutviklingen i perioden 2022 – 2025, er som følger:

2021 90,5 % (egenmeldt – 1,9 % og legemeldt – 7,6 %)  
 2022 89,1 % (egenmeldt – 2,8 % og legemeldt – 8,1 %)  
 2023 89,6 % (egenmeldt – 1,7 % og legemeldt – 8,9 %)  
 2024 87,3 % (egenmeldt – 1,5 % og legemeldt – 11,2 %)  
 2025 88,4 % (egenmeldt - 1,7 % og legemeldt - 9,9)

Nærværet i Grong kommune har over tid vært på omtrentlig samme nivå, jfr. tabell over. Tall for 2025 viser nødvendigheten av fortsatt søkelys på nærværsarbeidet i 2026.

KS utarbeider kontinuerlig statistikker som vi kan bruke som sammenlikningsgrunnlag. Tall for kommunesektoren som gjelder både egen- og legemeldt, viser henholdsvis 8,85 % sykefravær (nærvær på 91,15 %) for 2023, 8,87 % (nærvær på 91,13 %) for 2024 og 9,2 % (nærvær 90,8 %) til og med 2. kvartal 2025. Sammenlignbare tall fra Grong kommune (til og med andre kvartal 2025), tilsier et sykefravær på 10,4 % (nærvær på 89,2 %).

*Tabell 15 - Egen- og legemeldt sykefravær i alt, etter sektor. 1. kvartal 2025 – 2. kvartal 2024 (ikke sesongjusterte tall)*

	2024				2025			
	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
<b>Alle sektorer</b>	7,4	6,8	5,9	7,0	7,4	6,4		
<b>Privat sektor og off. eide foretak</b>	6,7	6,1	5,5	6,3	6,7	5,8		
<b>Kommuneforvaltn. (komm. og fylkesk.)</b>	9,9	9,1	7,4	9,1	9,8	8,6		
<b>Statsforvaltningen</b>	7,2	6,6	5,9	6,8	7,2	6,3		

Særskilte satsninger for reduksjon av sykefravær, utover handlingsplanene beskrevet i budsjettokument og kommentert i årsmeldingen, har AMU valgt å prioritere all ressursbruk til bedriftshelsetjeneste på ulike avdelinger innenfor ramme 2.

I tillegg har vi deltatt i en pilot, med hjelp av midler fra Bygdevekst, med utvikling av et sykefraværsoppfølgingssystem. Systemet (Preppio) er bygd slik at lederne og ansatte får hjelp

gjennom hele prosessen. Ledere og ansatte får korte forklaringer og praktiske tips underveis – små “minikurs” i hva de skal være oppmerksomme på. I malene ligger det nå egne spørsmål som gjør det enkelt å vurdere og dokumentere også de psykososiale forholdene som loven krever. Her slipper leder å huske alt selv. Det betyr at Grong kommune kan være trygg på at dokumentasjonen er på plass, at lovkravene følges, og at ansatte får en god og ryddig oppfølging. Dette er en pilot som går videre i 2026 og som enda ikke er helt tilpasset oss og krever fortsatt noen tilpasninger.

På de ulike avdelingene arbeides det med ulike tiltak, jfr. Handlingsplan 2025. Avdelingene kommenterer deres arbeid innenfor hvert rammeområde. På overordnet nivå gis følgende kommentarer her:

## 10-FAKTOR

10-FAKTOR-undersøkelsen omfatter, som navnet tilsier, ti spesielt utvalgte faktorer (eller variabler), som hver måles med noen få måleindikatorer. 10-FAKTOR er en utviklingsorientert medarbeiderundersøkelse, og de ti faktorene er valgt ut basert på flere kriterier. De to viktigste kriteriene er at faktorene er dokumentert viktige og samtidig mulig å utvikle.

Hva måler vi? De ti faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, rolleklarhet, autonomi, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.

Det er viktig å være oppmerksom på at navnene på faktorene ikke brukes i selve spørreskjemaet. Der brukes kun utvalgte og godt kvalitetssikrede måleindikatorer for hver av faktorene, slik at feilkilder ved målingen skal være mest mulig redusert. Medarbeiderne behøver ikke kjenne til de ti faktorene og bør heller ikke få noen «innføring» i undersøkelsen før de skal svare. Det er mer avgjørende at de som skal bruke undersøkelsen til utviklingsarbeid, har god innsikt i hva de ulike faktorene reflekterer, og hvordan man kan oppnå forbedringer i hver enkelt faktor.

Tabell 16 - 10-faktor for hele Grong kommune 2024

05

## 10-FAKTOR

Oversikt og sammenligning av alle faktorer  
Tabellen viser resultater for valgt enhet, organisasjonen, landssnittet for tjenestetype og landssnitt generelt.

Faktor	10-FAKTOR	Grong	Organisasjons enhet	Norge
1. Indre motivasjon	4.0	4.0	4.0	4.0
2. Mestringstro	4.1	4.1	4.1	4.1
3. Autonomi	4.1	4.1	4.1	4.1
4. Bruk av kompetanse	4.0	4.0	4.0	4.0
5. Mestringsorientert ledelse	3.8	3.8	3.8	3.8
6. Rolleklarhet	3.9	3.9	4.0	4.0
7. Relevant kompetanseutvikling	3.4	3.4	3.5	3.5
8. Flexibilitetsvilje	4.2	4.2	4.2	4.2
9. Mestringsklima	4.0	4.0	4.0	3.9
10. Prososial motivasjon	4.4	4.4	4.4	4.4

05  
10-FAKTOR, KS medarbeiderundersøkelse  
10-FAKTOR

Vi har nå resultater fra to 10-FAKTOR-undersøkelser, en gjennomført i 2022 og en i 2024. I 2024 ble det sendt ut til 431 ansatte (336 i 2023) og 188 svarte på undersøkelsen (230 i 2023). Det ga en svarprosent på 43,6 % (68,5 % i 2023).

Tall for hele Grong kommune kommer frem under kolonnen 10-FAKTOR (som i dette tilfellet er den samme for Grong). Dersom vi sammenlikner tallene for 2022 og 2024, er det en liten nedgang på faktorene 1 til og med 10, bortsett ifra faktor 7 som er på samme nivå. Nedgangen er liten og ligger stort sett innenfor intervallet 0,1 – 0,3 poeng. Kompetanseutvikling er også den faktoren som vi skårer lavest på. Vi arbeider mye med kompetanseutvikling internt i organisasjonen, men vi har lave budsjetter for ekstern kompetanseutvikling og kan kanskje sees i en slik sammenheng hvor mange verdsetter høyere det å reise på et eksternt kurs e.l. Faktor 10 Prososial motivasjon (Definisjon: Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter) er høy for både 2022 (4,7) og 2024 (4,4).

### **Brukerundersøkelser**

Bedrekommune er et verktøy for å måle opplevd kvalitet gjennom bruker-, innbygger- og medarbeiderundersøkelser. Ny utgave av «bedrekommune.no» ble klar i starten på 2024 og åpner nå for bedre muligheter for å utarbeide undersøkelser med egne spørsmål. Gjennomføring av nye brukerundersøkelser er derfor satt til høsten 2025, for å danne grunnlag for vurderinger omkring tjenestetilbud i 2026. IN Barnevern har påstartet brukerundersøkelse-barn, og tok sikte på å være ferdig høsten-25. Dette via Bedrekommune.no. Dette ble ikke prioritert gjennomført p.g.a. høyt sykefravær.

I tillegg er det gjennomført Udir sin foreldreundersøkelse i januar 2025 i barnehagene i Grong. Noe lav svarprosent, men svarene tilsier god tilfredshet i barnehagene. Elevundersøkelsen er gjennomført. Resultatene er delt med ansatte og foreldreutvalg.

#### 12.1.2 Personvern og informasjonssikkerhet

Viser her også til kapittel 10 om Internkontroll og personvernombudets beskrivelser av aktiviteter for 2025. Mye arbeid med rydding og struktur er gjennomført.

#### 12.1.3 Personvernombudet

Alle offentlige virksomheter skal utpeke et personvernombud, jf. Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og artikkel 37 i Personvernforordningen. Et personvernombud skal være rådgiver i personvernspørsmål, og skal involveres i saker som handler om behandling av personopplysninger.

Personvernombudets hovedoppgave er å informere og gi råd om de forpliktelsene Grong kommune som behandlingsansvarlig har etter personvernlovgivningen og ansatte som utfører behandlingen av personopplysninger. Personvernombudet skal svare på spørsmål og bistå alle som er registrert med personopplysninger i kommunen. Det stilles derfor naturlig nok et krav om personvernombudets uavhengighet for å unngå interessekonflikter. Personvernombudet kan for eksempel ikke være sjef for informasjonssikkerhet eller ha en lederstilling i organisasjonen.

### **Aktiviteter**

I 2025 har personvernombudet deltatt i følgende aktiviteter:

- Mottatt og lest avvik, som omhandler personvern og informasjonssikkerhet, i Compilo.

- Bistått i kommunens arkiveringsarbeid og vurderinger av krav til internkontrollsystem.
- Mottatt endringer av databehandleravtaler.
- Vært drøftingspartner ved spørsmål relatert til personvern og ved melding av avvik til Datatilsynet.
- Deltatt i digitale nettverksmøter for personvernombud i kommuner og fylkeskommuner gjennom KINS (*Foreningen kommunal informasjonssikkerhet*).

### Fokus fremover

Kommunen skal ha oversikt over alle behandlinger av personopplysninger som gjøres og inngå databehandleravtaler. Videre skal det gjøres personvernkonsekvensvurderinger (DPIA), utarbeides prosedyrer og retningslinjer (sjekklister), fordeles ansvar, gjennomføre ROS og gi nødvendig opplæring. Arbeid med personvern og informasjonssikkerhet og innfri kravene i Personvernforordningen er en kontinuerlig prosess. Alt arbeidet bidrar til at kommunen får den oversikten som er påkrevd, og at innbyggere og ansatte skal føle seg trygge på at deres personopplysninger blir tatt godt vare på i Grong kommune.

## 12.2 Investeringer

Tabell 17 - De ulike investeringsprosjektene 2025

Prosjekt-nr.	Prosjekt	Regnskap pr 31.12.2025	Budsjett 2025 inkl endring	Totalt budsjett på prosjektet	Kommentar
4115	Ballbinge GBU	126 725	0	0	Dette prosjektet er en del av prosjekt 2230 uteområde GBU - ligger der et budsjett på 125'. Ikke eget kostnadsbudsjett på prosjekt 4115, da prosjektet gir null i kostnad for kommunen - finansieres av momskomp og spillemidler.
4303	Biskoplia ApS - inv A4303	1 575 876	1 600 000	2 200 000	Første fase installert og funksjonell, del to utføres når frosten gir seg 2026.
7301	Utkjøp Ford Focus stasjonsvogn	239 000	240 000	240 000	Bilen er kjøpt ut. Ferdigstilt
7405	Indre Namdal legetjeneste KO	406 875	406 875	406 875	Etableringstilskudd til oppgavefelleskapet (investeringer i andeler i selskaper) er utbetalt. Dekket av ubundet investeringsfond
7408	Tiltak ledningsnett og pumpestasjoner 2025 A4301	347 065	350 000	600 000	347k av 600k brukt, ett prosjekt under utførelse igjen (opprettelse av kommunikasjon mellom Vårryggen VPS og Bergsmo HB)
7412	Forprosjekt Nytt renseanlegg Bjørgan.A4304	106 044	110 000	500 000	Rapport forventes rundt påske 2026.
7415	Trøahaugen ombygging/restaurering fra 3 til 2 enheter A4100	509 725	600 000	1 750 000	Første leilighet ferdigstilt februar 2026. Andre leilighet påbegynt.
7416	Restaurering trygdeboliger Sundspettringen 31, 33 og 35 A4101	831 391	832 000	832 000	Ferdigstilt Høst 2025.
7417	Ny lydmikser kultursal A4150	0	0	250 000	Er utsatt til 2026. Kulturhusdriften tok risiko på at dagens lydmikser kan være "litt

					til". De mikserne som er aktuelle for kulturhus i dag, har vært på markedet en stund, og det kan være verdt å time kjøp bedre når nye modeller presenteres.
7418	Ny feierbil A4390	726 813	750 000	750 000	Bil mottatt seinhøst 2025. Den gamle bilen ble utkjøpt av avdeling for Infrastruktur
7420	Kinoutstyr - KST 4-2025	199 984	190 000	190 000	Ferdigstilt. Kinomaskin kjøpt og overtatt av Grong kommune.
7524	Renovering hovedkjøkken GHO	73 873	74 000	1 125 000 (fra 2023)	Ramme har blitt økt noe til 2026, avventer tegninger fra leverandør før påske 2026.
7604	Salg av Bergsmo skole	-424 573	-500 000	-500 000	Settes av på ubundet inv fond - som kan brukes til KLP innskudd/dekning av etableringstilskuddet til KOet
7610	Brannverntiltak GHO gjennomføring	539 647	-	6 500 000	Utført, sluttregnskap levert
7629	Renovering basseng	-2 680 000	0		Utbetaling av spillemidler - reduserer bruk av lån
7646	Programvare bibliotek	0	50 000	200 000 (fra 2022)	Sluttført. Biblioteksystemer og programvare en anskaffet og satt i drift.
7678	Salg av boliger	0	-1 000 000		To boliger planlagt solgt Ingen fremdrift med salg av boliger, pris senket to ganger på Harran totalt 400 000,- Pris på Idrettsvegen så lav at videre utleie lønner seg foran salg. Salg av andre objekter vurderes kontinuerlig.
7682	Nye kloakkpumper Bjørgan Sør og Bergsmo A4304	0	0		Prosjektet flyttet til prosjektnr 4303
7683	Velferdsteknologi	248 540	300 000	450 000	Utstyr er innkjøpt. Da i hovedsak kamera for tilsyn.
7699	Skifte kunstgress	-743 000	0		Utbetaling av spillemidler - reduserer bruk av lån
7714	Investeringsstilskudd kirkene	360 000	360 000		Kirka har fått omdisponert deler av investeringstilskuddet til kjøp av graver m/henger og utstyr i 2025 - innkjøpt høst 2025. Resterende budsjett, kr 194' er overført til 2026 (gjerde Grong kirkegård, som vil bli utført våren 2026).
7746	Belysning Gronghallen	-144 000	0		Utbetaling av spillemidler - reduserer bruk av lån
7748	Elvekryssing Sandøla ved Farstøa - VAR	0	0		Prosjekt fullført. Sluttregnskap levert
7749	Grongs andel utstyr felles legkontor - Investering	0	0	0	Denne posten var overført fra 2024. Prosessen med oppstart av felles legetjeneste har ført til at dette beløpet er endret for 2025 og slått sammen i et etableringsbudsjett.
7752	Helsefløy 2024-2025	21 509 168	23 010 000	37 207 000 (fra 2024)	Mottatt tilskudd på 1 625 000 som har redusert årets kostnad. Ferdigstilt. Sluttregnskap levert

Sluttregnskap på investeringsprosjektene behandles i kommunestyret etter fullførte prosjekt.

### 13 Oppfølging politiske vedtak.

<b>Sak</b> <b>Sakstittel</b>	<b>Status</b>	<b>Kommentarer</b>
<b>Årsbudsjett 2025 – øk plan 2025-2028</b>		
K68/2024		
Pkt. 15 Innsparing/omstilling på ramme 2 økes fra 1.097.495 kr til 2.097.495 kr. Planlagt innsparing 2026 reduseres fra 4.451.629 kr til 3.451.629 kr. Reduserer bruk av disp.fond for 2025 med 1.000.000 kr.		Innsparingen er korrigert inn i opprinnelig budsjett ramme 2. Det rapporteres i forhold til korrigert ramme. Tilførte lønnsmidler, økt refusjon sykelønn, nedleggelse av Bergsmo barnehage og sein bosetting har sammen med god budsjettoppfølging fra avdelingslederne gjort at omstillingsmålet er nådd i 2025. Utfordringene for 2026, er at flere av årsakene ikke gir varige endringer på omstillingsmålet i 2026.
Pkt 16 Innsparing/omstilling på ramme 3 økes fra 3.822.729 kr til 4.322.729 kr. Planlagt innsparing 2026 reduseres fra 3.144.502 kr til 2.644.502 kr. Reduserer bruk av disp.fond for 2025 med 500.000 kr.		Innsparingen er korrigert inn i opprinnelig budsjett ramme 3. Det rapporteres i forhold til korrigert ramme. Tilførte lønnsmidler samt økte rammeoverføring bidrar positivt. Samtidig har økte pensjonskostnader påvirket resultatet negativt, sammen med den generelle kostnadsøkning. Summen av disse faktorene og en kontinuerlig jobb fra avdelingene på effektivisering og kostnadsreduksjoner, har resultert i et godt resultat.
Pkt 17 Grong kommune bidrar med 120.000 kr for løypekjøring Bjørgan/Heia i 2025. Dette dekkes ved bruk av det kommunale fondet for løypekjøring og/eller andre allmenntillegte formål innenfor Bjørgan-/Heiaområdet i hht avtale inngått mellom Grong kommune og Bjørgan Fritid AS. Vi ber kommunedirektøren jobbe videre med en løsning for finansiering av løypekjøring som baserer seg på egenbetaling fra brukere og eventuelt næringsliv.	Pågår	Finansieringsplaner for fremtiden koordineres av Grong Fritid i dialog med Bjørgan skisenter og kommunen. I Økonomiplan 2025-2028 står det at den kommunale andelen av finansiering for løypekjøring skiløyper Bjørgan, Heia (Geitfjellet og Kvernsjøen) utgår. Videre løypekjøring forutsetter annen finansiering. Kommunale tilskudd fordelt på mange lokale skiløyper ble fjernet fra budsjett 2025 og videre.

		Fordeling til Grong IL og Harran IL for kommunal subsidiering av strømkostnader lysløyper/lysanlegg tilknyttet skiløyper ble fjernet fra budsjett 2025 og videre.
<p>Pkt 18</p> <p>Arbeidet med oppgradering av uteområdet ved Grong barne- og ungdomsskole skal igangsettes i løpet av 2025. Investeringen prioriteres gjennomført i 2026.</p> <p>Det bevilges kr. 100.000,- til dette arbeidet i 2025. Dette dekkes ved bruk av disp.fond.</p>		<p>Regulert inn i opprinnelig budsjett på ramme 4 – A4124 Eiendomsdrift GBU – i drift.</p> <p>Området inngår i samlet stedsutviklingsplan for sentrumsområdet der det ble framlagt politisk sak november 2025.</p> <p>Det er realisert ballbinge på GBU. Ballbingen ble bygd i perioden juni – september 2025. Bingen ble bygd på dugnad av foresatte ved GBU (FAU GBU), samt noe innleide tjenester knyttet til finish grunnarbeid og lys. Prosjektet gikk i 0,- og det ble ikke benyttet noe kommunale midler i prosjektet, sett bort fra lønnsutgifter knyttet til rektor og prosjekt koordinator. De 100 000,- settes av til nye prosjekt i 2026.</p> <p>Det ble høsten 2025 søkt ut spillemidler til 3 “dansepaviljonger” som skal realiseres på samme måte som ballbingen på dugnad som et samarbeidsprosjekt med FAU GBU.</p>
<p>VERBALFORSLAGENE K68/2024</p>		
<p>1 -Kommunen har et stort behov for omstilling i økonomiplanperioden for å ha en bærekraftig økonomi. Vi ber kommunedirektøren å gi formannskapet i hvert møte en status i omstillingsarbeidet som viser tiltak og innsparing</p>	<p>Gjennomført</p>	<p>Rapportert jevnlig ut i fra rapporter og andre naturlige tema som omhandler økonomi.</p>
<p>2 - Omstilling krever at organisasjonen jobber på en ny måte. Vi ønsker at kommunedirektøren viderefører den gode jobben med «Lean» i</p>	<p>Pågår</p>	<p>Grong kommune har tegnet medlemskap i LEAN Forum Norge og har da tilgang for alle ledere til LEAN Forum Academy. Lean Forum Academy er en fleksibel og dynamisk læringsplattform,</p>

<p>organisasjonen, og søker eventuelle nye OU-midler for å realisere nye Lean-prosjekter i organisasjonen</p>		<p>hvor vi får tilgang til en verktøykasse fylt med digitale kurs, ressurser og beste praksis innen lean og kontinuerlig forbedring. Dette kan være gjennom podcaster, webinarer og presentasjoner av reelle saker. I tillegg vil vi fortsatt ha søkelys på LEAN på våre ledersamlinger ved å ta opp ulike prosjekter som er gjennomført i Grong (erfaringsdeling). Videre er det søkt og fått innvilget OU-midler og kompetansemidler for å arbeide videre med prosjekt innenfor pleie og omsorg med fokus på oppgave- og ansvarsfordeling, arbeidstidsplanlegging og årsturnus.</p>
<p>3 - Vi ber kommunedirektøren gå igjennom vertskommunesamarbeidsavtalene for å se om kostnadsfordelingene står seg i takt med utviklingen som har vært siden avtalene ble inngått.</p>	<p>Gjennomført</p>	<p>Avdelinger gjør en kartlegging på vertskommuneområder for å se på kostand gjennom samarbeid versus alene som egen kommunal drift. Fremtidsstrategi setter føringer om individuelt tilpasset fordelingsnøkkel. Kommunedirektørene har jobbet med mulig prosessmal og mal for vurdering av fordelingsnøkkel, men ikke fullført i 2025. Ved evt. vedtatt modell vil denne benyttes som del av evalueringen.</p>
<p>4 - For å kunne gi innbyggerne tilgang til gode tjenester i fremtiden, ser vi et behov for større samarbeid på tvers av kommunene i Namdalen. Vi ber kommunedirektøren jobbe sammen med de andre kommunedirektørene i Namdalen, for å finne områder hvor nye samarbeid kan etableres eller eksisterende samarbeid utvides</p>	<p>Pågår</p>	<p>Kommunedirektørene i Namdalen er utfordret på dette tema. Er drøftet i felles kom.dir.forum uten noen klare konklusjoner. Noen mener et samarbeid i Namdalen bli for lite, og vil heller avvente til større samarbeidsområder. I forhold til NAV er det gjort forsøk/setting på mulighet for større samhandling på oppgaver, og det samme er gjort vedrørende plan og areal. Det er luftet mulig samarbeid på flyktningsiden, men liten interesse fra andre kommuner i IN4 rundt et formelt samarbeid. Grong har felles kommuneoverlege med IN4 og Nærøysund. På den andre siden er vi mer splittet. Eksempelvis er kommunene ikke enhetlig i forhold til deltagelse i Innherred anskaffelser KO. Grong kommune har vedtatt at vi skal delta på dette samarbeidet.</p>

<p>5 - Kommunene har en høy andel kommunale boliger, og leier ut til innbyggere som ikke har behov for en kommunal utleiebolig. Vi ber kommunedirektøren utrede mulighetene for mer salg av kommunale boliger. Dette kan stimulere det private utleiemarkedet, men man må samtidig ha en kommunal boligportefølje som ivaretar behovene til vanskeligstilte, og eldre som ønsker å bo nært sentrumsnære tjenester</p>	<p>Pågår</p>	<p>Det er fortsatt en tomannsbolig og en leilighet som ligger ute for salg. Det er ikke mottatt noen seriøse bud, selv om prisen er redusert. Andre salgsobjekt vurderes fortløpende ved avslutning av leiekontrakter.</p>
<p>6 - Kommunen har store kostnader i forbindelse med sosialhjelp jamfør KOSTRA-tall. Vi ber kommunedirektøren utrede om kommunens kriterier for tildeling av sosialhjelp er på et korrekt nivå. Det er en forventning at kommunen kan redusere utgifter på ramme 3 i 2025 ved en gjennomgang av tildelingskriteriene. Vi ber om at det legges frem en sak for formannskapet med forslag til innsparing innen 01.04.2025.</p>	<p>Sluttført</p>	<p>Det ble lagt fram en sak fra NAV i formannskapet.</p>
<p>7 - Kommunen har for høyt sykefravær, og dette bidrar til høye kostnader og slitasje blant ansatte som er på jobb. Vi ber kommunedirektøren raskt sette inn tiltak i avdelinger med høyt sykefravær for å minimere kostnader og belastning på øvrige ansatte. Fra 2025 skal tertialrapporter inneholde tiltakene som settes inn for å redusere sykefravær. Samtidig må formannskapet holdes løpende orientert om tiltakene som iverksettes for å redusere sykefraværet frem til situasjonen er stabilisert på et akseptabelt nivå.</p> <p>Kommunedirektøren bes om å se på muligheten for etablering felles ressurs for fremtidig oppfølging av sykefravær.</p>	<p>Pågår</p>	<p><b>Oppfølging tema tiltak nr. 1:</b>  AMU behandlet en sak i møte 23.01.2025, sak 01/2025, om oppfølging av nærværet. AMU fattet da følgende vedtak:  1. halvår 2025 prioriterer AMU tiltak innenfor ramme 2 for de avdelinger som har et lavere nærvær en KS-gjennomsnitt. ANT starter opp arbeidet med å gå i dialog med avdelingsledere innenfor ramme 2 (statusmøte, hvor lokal samarbeidsgruppe involveres), med den hensikt å utarbeide avdelingsvis handlingsplaner (konkrete tiltak som også kan omfatte arbeidsmiljøkartlegging). Ramme to kan selvsagt ha enkelte felles tiltak, men også særskilte tiltak for hver enkelt avdeling. Enkelte avdelinger innenfor ramme 2 er på et akseptabelt nivå og kan velge selv om de ønsker å være med på f.eks. eventuelle fellestiltak.</p> <p>Målet med arbeidet er å redusere sykefraværet/øke nærværet, slik at det er på et akseptabelt nivå (KS-nivå), jfr. oppfølging av kommunestyrets vedtak i desember 2024.</p> <p>Som oppfølging av AMUS vedtak i møte 23.01.2025, sak 01/2025, orienterte ANT om arbeidet som er utført opp mot</p>

	<p>ramme 2 så langt, som følger: Gjennomført møte med alle aktuelle ledere innenfor ramme 2 og foretatt en gjennomgang av tjenestemenyen til ANT som grunnlag for videre drøftinger om lokale tiltak. Enkelte tiltak iverksatt, bl.a. med HMS-kartlegging og risikostyring. I tillegg er det avklart felles tiltak for enkelte avdelinger. Totalt 147 timer er benyttet innenfor ramme 2 så langt.</p> <p>Mer detaljert beskrivelse av fremdrift og tiltak kommer frem på de ulike avdelingene innenfor ramme2.</p> <p><b>Oppfølging tema tiltak nr. 2:</b> AMU behandlet også en sak i møte 13.03.2025, sak 04/2025, om oppfølging av nærværet. AMU ble da orientert om følgende:</p> <p>Det er etablert en serie med webinarer for ledere, tillitsvalgte og verneombud i perioden mars til juli 2025. Dette er 5 webinar a 30 min, en gang hver måned i regi av NAV Arbeidslivssenter. Innhold i webinar er ulike tema, som følger:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Forebygge sykefravær/ tilrettelegging</li><li>- Ekspertbistand og oppfølgingsplan</li><li>- Emosjonelle belastninger og arbeidslivets abc</li><li>- Utfordrende sykefraværs saker</li><li>- Rolleforståelse og partsmedvirkning</li></ul> <p>Den praktiske gjennomføringen er at NAV tar et faglig innlegg på 15 min og så inviteres deltakerne inn med innspill og spørsmål som alle kan ha nytte av å diskutere eller lytte til. Per tiden er det gjennomført de tre første temaene, resterende gjennomføres før ferien.</p> <p><b>Oppfølging tema tiltak nr. 3:</b></p>
--	--

		<p>Det er også under vurdering et system, jfr. kommunestyrets vedtak om muligheten for etablering av en felles ressurs for fremtidig oppfølging av sykefravær, som kan hjelpe oss ledere til å bli dyktigere på oppfølging av sykemeldte ansatte. Det er et system, SMS eller Microsoft Teams-basert løsning som sikrer god opplæring og en systematisk og effektiv sykefraværsoppfølging.</p> <p>Vi har hatt en prosess med involvering av noen ledere og vurdert systemet. Vi mener at dette systemet kan være et godt bidrag med å gjøre oppfølgingsoppgavene mer overkommelige for oss ledere, ansatte blir mer ansvarliggjort på sin rolle gjennom at de får direkte og ikke minst lik informasjon om både plikter og rettigheter.</p> <p>Ser foreløpig at et slikt system kan kvalitetssikre oppfølging av sykemeldte, lette jobben for lederne, gi lik behandling og få sykemeldte mer aktive og bevisste i egen prosess. Dette er en pilot, det vil si å være med i en testperiode på et nytt system. Systemet forankres og finansieres innenfor Bygdevekst og ble iverksatt høsten 2025 som en pilot. Vil evaluere systemet i 2026 og vurdere videreføring. Videreføring av systemet har en kostnad på ca kr 75.000,- per år.</p>
<p>8 - Medlemskapene i Konsek Trøndelag IKS og Revisjon Midt SA vurderes. Kontrollutvalgets budsjett skal gjennomgås. Ber om at kommunedirektøren legger fram en sak med ulike alternativ innen mai 2025.</p>	<p>Pågår</p>	<p>Sak fremlagt for politisk behandling, og det er konkludert med at en ikke gjør noen endringer her enda.</p>
<p>9 - Det budsjetteres med mottak av 30 flyktninger i 2025. En forutsetning er at det løses innenfor bemanningsressursene bevilget til dette arbeidet i dag.</p>	<p>Pågår</p>	<p>Vi bosatte seint på året, på grunn av utfordringer med boliger i starten av året, og seine forespørsler om bosetting. IMDI kom med redusert anmodning for 2025 fra 30 til 22 personer. Dette ut fra reduserte ankomster til Norge. Vi bosatte 21 flyktninger i 2025.</p>

10 - Det skal utredes en ny organisering av kulturområdet, for eksempel i et kommunalt driftsselskap. Målet er et bredere kulturtilbud, og muligheter for kommersiell drift av Kuben. Ny organisering beskrives i kommende kulturplan for Grong Kommune.	Pågår	Administrasjonen har utredet alternative modeller for drift, herunder også kommersiell drift, av Kulturhuset Kuben og lagt dette frem for politisk behandling. Saken ble avvist og formannskapet har vedtatt at dette ikke behandles videre. Kuben videreføres da som kommunal enhet. Videre prosess med kulturplan er startet opp med planlagt vedtak oktober 2026.
11 - Det skal gjennomføres en brukerundersøkelse av «Overhalla og Grong Natur og Landbruk» innen 1/6-25. Muligheten for en reetablering av egen tjeneste vurderes på bakgrunn av denne.	Gjennomført	Brukerundersøkelse er gjennomført. Resultatet av undersøkelsen skulle vært framstilles i en egen sak, men er utsatt til 2026.
12 - Det skal ses på muligheten til å søke ekstern finansiering til drift og vedlikehold av Gløshaug kirke.		Saken er oversendt kirkevergen for videre oppfølging.
<b>K- 52/2022</b>		
<b>Årsbudsjett 2023. Økplan 2023- 2026.</b>		
<b>Pkt. 19. Bergsmo skoles selges</b>	Ferdig	Kommunestyret har vedtatt å selge Bergsmo skole for kr. 500 000,- til Melhusen & Moe A/S. I tillegg til salgssummen skal kjøper betale alle omkostninger ved salget. Skolen er solgt.

## 14 Utviklingstiltak for Grong kommune

TILTAK – fra handlingsplan 2025	Link mot samfunnsplanens mål	Målsetting med tiltaket	Kommentar/framdrift
<b>Felles utviklingstiltak:</b>			

<p><b>Generelt omstillingsarbeid:</b> Endringer i rammebetingelsene, stram økonomi, økt lønn, pris og renter, medfører et stort og kontinuerlig fokus på behovet for omstilling, bl.a. omstilling for mer effektiv drift herunder å finne et tilpasset tjenestenivå, utnytte ressurser på tvers av rammeområdene og ha rett kompetanse på riktig sted og til riktig tid.</p>	<p>4.8</p>	<p>Bærekraftige tjenester /økonomi</p>	<p>Gjennomført orienteringsmøter med ansatte, ledere og tillitsvalgte. Utarbeidet prosessmal med frister for ulike faser.</p> <p>I tillegg er det utført en kartlegging av behov for kontorlokaler i kommunehuset for å redusere arealbehovet i formålsbygg/kommunehuset. Det medførte at ramme 4 flyttet inn på kommunehuset november/desember 2025 og lokaler ble frigjort og kan nå benyttes til andre formål (utleie av kontorlokaler). Med bakgrunn i reduksjon av antall kommunalsjefer er ny struktur satt fra 01.09.2025.</p>
<p><b>Oppfølging leder- og medarbeiderutviklingsprosess:</b> Prosjektet ble avsluttet i 2022. Følgende tiltak skal ha fokus i 2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Verdiplakaten – Sånn gjør vi det i Grong kommune.</b> Konkrete utviklingsområder/ tiltak defineres på hver enkelt avdeling og for hver enkelt ansatt (gjennom medarbeidersamtaler).</li> <li><b>10-FAKTOR (2024).</b> 10-faktorundersøkelsen benyttes som hjelpemiddel for å ha søkelys på utviklingsområder for avdelingene i 2025. Konkrete utviklingsområder/tiltak defineres på hver enkelt avdeling</li> <li><b>Medarbeidersamtaler</b> gjennomføres innen 01.04.2025</li> </ol>	<p>4.8</p>	<p>Målet for utviklingsprosessen (2022 – 2027) er å <b>skape gode arbeidsmiljøer</b>, som bidrar til trivsel, motivasjon, stolthet, kreativitet og effektivitet.</p> <p>Gjennom utviklingsarbeidet skal <b>medarbeidere bli kompetente og skal oppleve mestring i hverdagen, se seg sett og verdsatt</b> ut fra at de selvstendig bruker sin kompetanse til å gi gode tjenester.</p> <p>Prosessene skal gi bedre kvalitet, større engasjement og ansvar, økt</p>	<p>Kommentert under kap. 3 Sykefravær/HMS/internkontroll</p> <p>Ad pkt. 1 - Verdiplakat – repeteres for ansatte og gjøres kjent for nyansatte</p> <p>Ad. pkt. 2 - Oppfølging av gjennomført 10-faktor undersøkelse høsten 2024. Konkretiseres med tiltak avdelingsvis.</p> <p>Ad pkt. 4 – Medarbeidersamtaler gjennomført innen 1.4.2024 og kommenteres på hvert rammeområde.</p>

<p>Felles for punkt 1 og 2 inkluderer bruk av lokale <b>samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud eller egne avdelingsmøter med alle ansatte.</b></p>		<p>medinnflytelse og samarbeid.</p> <p>På sikt sikre at nærværet økes og holdes på et høyere nivå (enn 2024) med mål om 95 % i gjennomsnitt innen 2027 for hele organisasjonen.</p>	
<p><b>BTI-prosjektet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innføre en arbeidsmodell, som skal gi bedre tilpasset tverrfaglig innsats i august 2025.</li> <li>• Arrangere en felles tverretattlig fagdag for ansatte</li> <li>• Gi opplæring og øke kompetansen til ansatte</li> <li>• Få en bærekraftig utnyttelse av ressurser i organisasjon</li> </ul>	<p>1.5, 3.1, 4.3, 4.4</p>	<p>Styrke det helhetlige tverretattlige samarbeidet rundt gravide, barn, unge og familier i kommunen.</p>	<p>På grunn omdisponering av prosjektleder og deler av prosjektgruppa til utredning av barnehagestruktur var det lite aktivitet i prosjektet fra november 2024 til april 2025. Forsinkelsen medførte at arbeidsmodellen og BTI – veilederen (digitalt verktøy) ikke ble ferdig og kunne tas i bruk fra august 2025 som planlagt. Oppstarten ble utsatt til 1. januar 2026.</p> <p>Som et ledd i innføringen av BTI ble det gjennomført en felles fagdag for ansatte i oppvekst og helse den 29. oktober. Her ble BTI-veilederen presentert, og ansatte arbeidet i grupper på tvers for å gjøre seg kjent nivå 0 og nivå 1 i veilederen.</p> <p>Prosjektet er nå i rute, og det er klart for å ta i bruk arbeidsmodellen/BTI-veilederen fra 1. januar 2026.</p>
<p>Revidering av Etske retningslinjer for Grong kommune</p>	<p>4.3</p>	<p>Økt fokus på et viktig område for både ansatte og folkevalgt</p>	<p>Nye retningslinjer vedtatt mars 2026.</p>
<p>Revidering av Reglement for delegering</p>	<p>4.8</p>	<p>Justere slik at «kartet stemmer med terrenget»</p>	<p>Nytt reglement vedtatt mars 2026.</p>
<p>Brukerundersøkelser gjennomføres i 2025. Resultatene av brukerundersøkelser danner grunnlag for brukermøter og for nærmere analyse og justering av tjenestetilbud.</p>	<p>4.8</p>	<p>Mer brukerorienterte tjenester og større evne til tilpasning og fornyelse i hele organisasjonen.</p>	<p>IN Barnevern har påstartet brukerundersøkelse-barn, og tok sikte på å være ferdig høsten-25. Dette via Bedrekommune.no. Dette ble ikke prioritert gjennomført p.g.a. høyt sykefravær.</p>

			I tillegg er det gjennomført Udir sin foreldreundersøkelse i januar 2025 i barnehagene i Grong. Noe lav svarprosent, men svarene tilsier god tilfredshet i barnehagene. Elevundersøkelsen er gjennomført. Resultatene er delt med ansatte og foreldreutvalg.
Utarbeide ny overordnet Strategisk kompetanseplan	4.2	Økt planmessig arbeid med kompetanse for å sikre kvalifiserte medarbeidere.	Arbeidet pågår. Kartlegging av nåværende kompetanse er gjennomført (digital kartlegging). Arbeider nå med å få gode rapporter fra datagrunnlag som grunnlag for drøfting av fremtidig kompetansebehov og videre skissere plan for å fylle gapet mellom nåværende og ønsket kompetanse, både kortsiktig og mer langsiktig. Er også en del av Bygdevekst
Arbeide med bemanningstilpasning på alle rammeområder: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utarbeide bemanningsplaner (nåværende og fremtidige oppgaver/årsverk), inkl. kartlegge midlertidige ansatte og ansatte nær pensjoneringsalder</li> <li>2. Drøftinger med tillitsvalgte -hvor nedbemanning skal skje, inkl. fastsetting av kriterier</li> <li>3. håndtering av eventuelle overtallige - omplassering til annet passende arbeid/opsigelser</li> </ol>	4.8	Gjennomføre bemanningstilpasning i henhold til lover og regler	Arbeid pågår kontinuerlig og omstilling/nedbemanning har fokus når ansatte slutter eller fratrer ved aldersgrense. Se pkt. om generelt omstillingsarbeid. Vi ser en nedgang i budsjetterte årsverk, og videre nedbemanning arbeides med ovennevnte omstillingsarbeid.
<b>Internkontroll</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre at årshjul for internkontroll gjennomføres i henhold til plan for driftsROS, tertialrapportering, budsjett- og handlingsplan og årsmelding.</li> </ul>	4.3 og 4.4	Målet med internkontrollen er at brudd på regelverket forebygges, avdekkes og følges opp på en hensiktsmessig måte.	Gjennomføres i henhold til årshjul, bl.a. med revidering av driftsROS og presentasjon i formannskap som grunnlag for videre prioritering av tiltak for kommende budsjetter. Lokalt samarbeidsforum skal prioriteres og kommenteres på hvert enkelt rammeområde.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på internrevisjon av identifiserte sårbare områder på den enkelte avdeling</li> <li>• Følge opp rutiner for lokalt samarbeidsforum og rapportere på tema som ligger i rutinen. Blant annet HMS, internkontroll og økonomioppfølging</li> </ul>			
<p align="center"><b>Utviklingstiltak for rammeområdet administrasjon og fellestjenester</b></p>			
<p><b>Tiltak på servicekontoret</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• All inngående post journalføres løpende daglig. Mål: All inngående post skal journalføres hver dag. Dersom post ikke er journalført hver dag skal årsak forklares i daglig rapportering.</li> <li>• Utgående journalpost samt notater under arbeid som er opprettet av saksbehandlere skal kontrolleres ukentlig slik at vi sikrer at post blir ferdigstilt og journalført. Mål; ikke flere enn 100 journalposter med status «Reservert» (kladd).</li> <li>• Postlista på nettsiden er med på å sikre åpenhet. Post blir publisert tre dager etter journalføring for å kvalitetssikre informasjonen. Mål: ingen taushetspliktig informasjon skal publiseres.</li> <li>• Informasjonsoppdrag til Civis og nettside. Mål: informasjonsoppdrag skal utføres løpende hver dag med unntak av store endringer på nettsiden.</li> </ul>	<p>4.2/4.8</p>	<p>Målet er et levende lokaldemokrati gjennom å sikre åpenhet og innsyn (forutsetter at innbyggerne får nødvendig informasjon om kommunale forhold). Journalføring gir oversikt over saksbehandlingen og dokumentene som skapes som ledd i den. Journalført post er tilgjengelig på kommunens postliste på nettsiden.</p>	<p>Tiltak er gjennomført etter planen, alle oppgaver er ajour.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle skriftlige henvendelser til servicekontoret/postmottak skal fordeles/arkiveres hver dag.</li> </ul> <p><b>Internkontroll – felles ramme 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud – to møter per år</li> </ul>		<p>Økt fokus på tema som ligger i rutinen, bl.a. HMS, internkontroll og økonomioppfølging</p>	<p>Ikke gjennomført samarbeidsmøter i 2025.</p>
<p><b>Utviklingstiltak for rammeområdet for oppvekst og familie</b></p>			
<p><b>Felles tiltak oppvekst og familie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre, analysere og følge opp ulike brukerundersøkelser (elevundersøkelse, foreldreundersøkelse i barnehage, SFO og Ungdata 8-10 trinn og Ungdata junior 5.-7. trinn).</li> <li>Aktivt ungdomsråd i Grong.</li> <li>Utarbeide en plan/rutine for å styrke foreldresamarbeid i barnehage og grunnskole.</li> <li>Kartlegge kompetanse og fremtidige kompetansebehov.</li> <li>Utarbeide en felles kompetanseplan for oppvekst og familie.</li> </ul>	<p>3.3</p> <p>2.1, 2.3, 3.3, 5.8</p> <p>4.3</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Alle barn, unge og deres familier får styrket muligheten til å medvirke gjennom brukerundersøkelser, råd og utvalg.</p> <p>Omstilling til morgendagens tjenester.</p>	<p>Barnehagene i Grong har gjennomført Udir sin foreldreundersøkelse i januar 2025. Noe lav svarprosent, men svarene tilsier god tilfredshet i barnehagene. IN Barnevern har påstartet brukerundersøkelse-barn, og tok sikte på å være ferdig høsten-25. Dette via Bedrekommune.no. Dette ble ikke prioritert gjennomført pga høyt sykefravær. Elevundersøkelsen er gjennomført. Resultatene er delt med ansatte og foreldreutvalg.</p> <p>Valg av ungdomsråd 2025-2027 ble vedtatt i KST desember 2025.</p> <p>Plan/rutine for foreldresamarbeid i grunnskole er ikke revidert etter ny opplæringslov. Blir gjennomført i løpet av 2026.</p> <p>Kartlegging av kompetanse og fremtidig kompetansebehov er under arbeid. Ferdigstilling utsatt til 2026. Må ses i sammenheng med nytt helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehager og skoler, som trer i kraft fra 2026.</p>

<p><b>Felles tiltak grunnskolene:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide kvalitetsmelding for grunnskolene.</li> <li>• Lage en 4-årig kvalitetsutviklingsplan for grunnskolene.</li> <li>• Revidere handlingsplanen for et trygt og godt skolemiljø.</li> <li>• Analysere og sette mål for grunnskolenes forebyggende arbeid.</li> <li>• Gjennomføre elevundersøkelser</li> </ul>	<p>3.1, 4.3</p> <p>2.8, 3.1, 3.3, 4.3</p> <p>3.1, 3.3, 4.3, 4.4</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Ha oversikt over tilstanden i grunnskolene.</p> <p>Utarbeide langsiktige satsingsområder for grunnskolene.</p> <p>Sikre et trygt og godt skolemiljø.</p>	<p>Utarbeidet og tatt til orientering i KST oktober 2025..</p> <p>Ikke påbegynt.</p> <p>Revidering av handlingsplan for elevenes skolemiljø er gjennomført. Ytterligere revidering kan bli gjennomført etter tilsyn på skolemiljø.</p> <p>Gjennomføres i 2026 gjennom oppstart BTI</p> <p>Elevundersøkelsen gjennomført høsten 2025</p>
<p><b>Tiltak Grong barne- og ungdomsskole:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide en arbeidsfilosofi og praksis for temabasert og tverrfaglig undervisningsmetoder med uteskole/alternative undervisningsarenaer på alle trinn.</li> <li>• <i>Plan om temabasert og tverrfaglighet</i> implementeres i daglig drift og gjøres synlig i undervisning.</li> </ul>	<p>3.3, 4.3</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Grong barne- og ungdomsskole skal skape en felles kultur og praksis der overordnet del i LK-20, uteskole og temabasert undervisning er i fokus.</p>	<p>Kvalitetsutviklingsmålene arbeides mot gjennom felles DEKOM tiltak sammen med Nord universitet. Det arbeides kontinuerlig gjennom skoleåret på tvers av trinn/team med fokus på lesing og praktisk læring jf Stortingsmelding 34. Arbeidet ble lagt fram på en felles konferanse for grunnskolene i Grong 23.06.25.</p> <p>Plan om temabasert og tverrfaglighet ferdigstilles våren 2026. GBU gjennomførte tverrfaglig uke felles for hele skolen i juni og det vil gjennomføres årlig.</p>

<p><b>Tiltak Harran oppvekstsenter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide en praksis der overordnet del, læreplanene, bruk av lokalmiljøet og skolens særegenhet kommer tydelig frem.</li> <li>• Plan om bruk av nærmiljøet implementeres i daglig drift og gjøres synlig i undervisning.</li> <li>• Plan om bruk av nærmiljøet må revideres jf. evalueringen i kollegiet våren 2024.</li> </ul>	<p>3.3, 4.3</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b> Harran oppvekstsenter skal få LK-20 til å bli synlig del av undervisningen. Bruk av nærmiljøet skal være en naturlig del av undervisningen.</p>	<p>I samarbeid med UH-sektoren jobbes det med dette tiltaket. Startet samarbeidet høsten 2025 med Nord Universitet med to nye veiledere fra Nord Universitet. Det jobbes med tiltaket på samarbeidsmøter på skolen etter en oppsatt framdriftsplan.</p> <p>Plan om bruk av nærmiljøet følges opp i daglig drift. Planen revidert høsten 2025</p>
<p><b>Felles tiltak barnehagene:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revidere handlingsplanen for et trygt og godt barnehagemiljø.</li> <li>• Analysere og sette mål for barnehagenes forebyggende arbeid.</li> <li>• Gjennomføring av vedtaket i forhold til gjennomgang av barnehagestruktur.</li> <li>• Ha oversikt over og innsikt i tilstanden i barnehagene i Grong.</li> </ul>	<p>3.1, 3.3, 4.3, 4.4</p> <p>3.1, 3.3</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b> Sikre et trygt og godt barnehagemiljø.</p> <p>Et godt barnehage tilbud med god kvalitet og en struktur som gir størst mulighet for kontinuerlig drift i framtiden.</p> <p>Utarbeide kvalitetsmelding for barnehagene.</p>	<p>Handlingsplan for barnehagemiljø er påbegynt. Samarbeid med Bedriftshelsetjenesten (ANT) med spesielt fokus på nærværarbeid, med blant annet rettigheter og plikter og ROS-analyse er gjennomført med personalet. Dette er også tema i trepartssamarbeid.</p> <p>God oversikt gjennom arbeidet med rapport framtidens barnehagestruktur. Bergsmo barnehage ble nedlagt 14.08.25 og barn og personal er overført til Rønningen barnehage i henhold til vedtaket, juni 2025. Prosjektering av en ny felles barnehage i sentrum skal fremlegges innen utgangen av 2026.</p> <p>Kvalitetsmeldingen i 2025 ble ikke laget. Kunnskapsgrunnlag ble utarbeidet i forbindelse med helhetlig gjennomgang av framtidens barnehagestruktur.</p> <p>Arbeide med langsiktige satsningsområder er påbegynt. Tema er arbeidsmiljø.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Utarbeide langsiktige satsingsområder for barnehagene i Grong.</li> </ul>	<p>2.8, 3.1, 3.3, 4.3</p>	<p>Lage en 4-årig kvalitetsutviklingsplan for barnehagene i Grong.</p>	<p>Ekker barnehage og Rønningen barnehage har hatt tilsyn etter lov om Miljørettet helsevern i november. Harran Oppvekstsenter, avdeling barnehage gjennomfører tilsyn i første kvartal 2026.</p>
<p><b>Felles tiltak barnehagene:</b> Se barnet innenfra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bergsmo barnehage: Relasjoner sett ut ifra Se barnet innenfra.</li> <li>Ekker barnehage: Voksenrollen i friluftsbarnhagen, spisset til voksenrollen i lunsjmåltidet.</li> <li>Harran barnehage: Hvordan være en trygg voksen? Med utgangspunktet i Se barnet innenfra.</li> <li>Rønningen barnehage: Se barnet innenfra i samling.</li> </ul>	<p>3.1, 3.3, 4.3, 4.4</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b> Positiv endringskultur som gir økt kompetanse og god kvalitet i barnehagene.</p>	<p>Bergsmo: Gode refleksjonsprosesser og endring i praksis. Et prosjekt som trenger god tid, men er avsluttet.</p> <p>Ekker: Lunsjmåltidet ble videreført også høst 2025, og det er gjort en del endringer i forbindelse med måltidet. Prosjektet ble avsluttet i desember.</p> <p>Harran: Har jobbet med lunsjmåltidet. Gjort en del tiltak for å bedre praksis i forbindelse med måltidet. Dette arbeidet er avsluttet. Nytt satsingsområde er "Hele personalgruppa skal bruke "Tegn til tale" til alle barn"</p> <p>Rønningen. God prosess med refleksjoner og endring i praksis i hele personalgruppa. Startet nytt prosjekt med gjennomgang av verdier og barnehagens grunnsyn for å få en felles plattform. Nytt tema er benytte Alternativ Supplerende Kommunikasjon (ASK) som støtte i kommunikasjon med fokus på dagtavle.</p>
<p><b>Tiltak voksenopplæringen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gi god og strukturert opplæring. Elevsamtaler gjennomføres hver 6. måned eller oftere ved behov.</li> </ul>	<p>2.3, 3.3</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b> Oppnå gode læringsresultat.</p>	<p>Grong voksenopplæring sikrer god og strukturert opplæring ved at vi kartlegger elevene gjennom samtaler og ulike tester. Vi tilpasser undervisningen etter elevenes nivå. Norskprøven tilbys alle elever.</p>

<p><b>Felles tiltak voksenopplæringen og flyktingetjenesten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 felles innovasjonsdager i 2025 for å utvikle gode arbeidsrettede og utdanningsrettede løp for deltakerne</li> </ul>	<p>1.6, 2.4, 2.3, 3.3, 3.6.</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Få deltakere ut i jobb eller utdanning.</p>	<p>I første halvår 2025 ble det bestemt en sammenslåing av tjenestene. Ny leder var på plass 01.01.26. Innovasjonsdager ble ikke prioritert før ny organisering var på plass og avdelingen samlet kan jobbe med utviklingsarbeid. Tjenestene deltok på felles planleggingsdag i Indre Namdal høsten 2025</p>
<p><b>Tiltak flyktingetjenesten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle arbeidslivskurs og innhente kunnskap fra relevante aktører om innhold.</li> <li>• Gjennomføre bedriftsbesøk og vurdere å innarbeide forventningsavklaringer på hva deltakere skal mestre i praksisavtalene. Kunnskap vi innhenter skal deles med voksenopplæringa for å målrette tiltak og språklæring i fellesskap.</li> </ul>	<p>1.6, 2.4, 3.6.</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Utvikle arbeidslivskurs som tilbys deltakerne i informasjonsprogram.</p> <p>Utføre bedriftsbesøk i næringsliv og offentlige arbeidsplasser for å avklare hva deltakerne må beherske for å få jobb, slik at vi kan målrette kvalifiseringstiltak etter bransjer.</p>	<p>I 2025 hadde avdelingen sykefravær, så arbeidet med arbeidslivskurs ble ikke prioritert. Det er holdt kontakt med aktører som har hatt personer i praksis, for å etterspørre hva arbeidsgivere trenger av kompetanse og opplæring. Vi får tilbakemeldinger på at språknivå er en utfordring for at bosatte skal oppnå ansettelse. Dette jobbes det videre med videre i utviklingsarbeidet. Avdelingen deltok på felles planleggingsdag med oppvekst høsten 2025, tema BTI.</p>
<p><b>Felles tiltak flyktingetjenesten og NAV:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeidsmøter.</li> </ul>	<p>2.1, 2.4, 3.4, 3.6, 5.5</p>	<p><b>Målsetting med tiltakene:</b></p> <p>Det skal gjennomføres jevnlige møter mellom NAV og Flyktingetjenesten om deltakere, arbeidsformidling og samarbeid om sårbare familier.</p>	<p>Ny samarbeidsavtale skal utarbeides mellom NAV og kommunene som inngår i vertskommunesamarbeidet i NAV Indre Namdal. På grunn av bemanningsutfordringer er dette heller ikke gjennomført i 2025. I 2026 er det planlagt felles møte med alle flyktingetjenestene i Indre Namdal for å bli enige om like samarbeidsavtaler mellom flyktingetjenestene og Nav.</p> <p>Det er god dialog i enkelt saker for å finne løsninger for den enkelte bruker.</p>

<b>Indre Namdal barnevern og PPT:</b> Viser til vedlegg budsjettforslag PPT og barnevern for mer utfyllende beskrivelse av utviklingsmål og tiltak.			Viser til sak 2026/1123- Årsrapport IN Barnevern og PPT 2025
<b>Utviklingstiltak rammeområdet for helse, omsorg og velferd</b>			
Videreføre prosjektet felles legetjeneste IN.	2.1, 2.12	Skape gode og robuste tjenester for innbyggerne i Grong og Indre Namdal	Samarbeidsavtale og lokal forskrift for Indre Namdal legetjeneste KO er vedtatt før ferien. Det jobbes utover høsten med etablering og inngåelse av nødvendige avtaler. Oppstartsdato er satt til 01.03.2026
Integrere og videreføre velferdsteknologi som en del av tjenestetilbudet til Grong kommune	4.3, 4.8	Bruke teknologi til oppgaver som ikke krever personalressurser, for derigjennom oppnå best mulig ressursutnyttelse	Det er avsatt 300 000,- til investeringer av nytt utstyr. Anskaffelser er gjennomført. Det er i første rekke gjort innkjøp av kamerautstyr som vil hjelpe personalet med å jobbe forebyggende.
Arbeide videre med å se på fordeling av arbeidsoppgavene mellom yrkesgrupper som jobber innenfor pleie og omsorgsektoren.	4.8	Effektivisering samt å forsøke og motvirke de rekrutteringsutfordringene man står overfor.	Det har vært et krevende prosjekt. Noe av årsaken er at det medfører vesentlige endringer som må implementeres på en god måte. Videre har det vært utfordrende å få kontinuitet i prosjektledelsen. Det er søkt ut ou-midler samt at det er innvilget prosjektmidler fra Statsforvalteren. Det er på bakgrunn av dette innhentet ekstern ressurs for å få mer trykk på prosjektet. Det er lagt en prosjektplan med gjennomføring frem til mai 2026.
Videreføring av aktive prosjekter, samt søke nye prosjekter på Familiebase-området	2.1, 3.4, 3.5, 4.3	Videreutvikle tjenesten gjennom prosjektarbeid	Alle prosjektmidler som Familiebasen har søkt ut i 2025 har gått til drift eller styrking av drift av de lovpålagte tjenestene som ligger inn under avdelingen. Det er innvilget og mottatt prosjektmidler på tre prosjekter; rekrutteringsstilling helsesykepleier, tilskudd på ruskapitlet primært rettet mot familiearbeid, samt til oppbygging av lavterskel psykisk helsetjeneste til barn og unge Grong og IN4. Psykisk helsetjeneste i Familiebasen

			har også inngått samarbeid med Overhalla kommune i fht KI som verktøy i journalføring på dette området. Overhalla kommune står som søkere, men kommunene har lik innsats i prosjektet og likt fordelt prosjekttilskudd. I desember 2025 har vi fått signaler fra departement og statsforvalter at alle tilskuddsordninger vil bli lagt om i 2026.
Videreføre Foreldre på sidelinja, SIBS og COS-P	2.1, 3.4, 3.6	Styrke det forebyggende arbeidet	Foreldre på sidelinja er gjennomført i 1.og 5. klasse i vår og 8. klasse er i gang nå i høst. COS- P har per april 2025 nådd til sammen 150 barn gjennom gruppe- og individuelle løp. I høst vil gruppetilbud bli prioritert på grunn av kapasitetsutfordringer. Nytt SIBS- kurs sees opp mot IN4 samarbeidet om lavterskel psykisk helsetjeneste for barn og unge, for å sikre tilstrekkelig rekruttering, og nytt kurs planlegges til 2026
Rullering av lokale planer for habilitering og rehabilitering, rusplan, vold i nære relasjoner, implementeres i utarbeidelsen av ny kompetanseplan og sees i sammenheng med forebyggende-plan	2.1, 2.3, 2.9, 2.12, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 4.3, 4.8	Sikre oppdatert planverk som styringsdokument	Rusplan felles for IN4 og Høylandet er ferdigstilt, og felles plan mot vold i nære relasjoner er igangsatt.
Nettverksmøter/familieråd som metode i arbeid innenfor Helsetjenesten	4.8, 3.3, 3.4, 2.1,2.4,2.12	Sikre god samhandling og koordinerte tjenester innenfor fagområdet	Det er gjennomført videokonferanse med Familiehjelpa på Verdal for å dra nytte av deres erfaringer med denne type arbeid. BUFDIR tilbyr sertifisering. Tiltaket er tatt inn som en del av IN4- prosjektet for lavterskel psykisk helsehjelp til barn og unge. I tillegg har to ansatte deltatt på konferanse om nettverksarbeid og nettverksmøter, og KORUS tilbyr å komme ut i kommunene og drive opplæring. Dette planlegges til 2026
NAV Indre Namdal:			
Følge opp plan mot barnefattigdom, blant annet gjennom å re-starte prosjektet	4.5, 3.4	Styrke oppfølgingen av barnefamilier for å sikre overgang til arbeid og	Etter store bemanningsutfordringer både med rekruttering av prosjektmedarbeider, men også vakante stillinger i ordinær drift ble det etter samtaler med Statsforvalteren

«Familien i fokus» (tettere kartlegging oppfølging av barnefamilier i Indre Namdal)		aktivitet. Etablere metodikk for oppfølging av barnefamilier.	besluttet å avslutte prosjektet «Familien i sentrum». Prosjektbeskrivelse kan brukes ved ny prosjektsøknad når bemanningssituasjonen ha stabilisert seg. Ubenyttede prosjektmidler er tilbakebetalt.
Utarbeide tydelige samarbeidsrutiner og gjennomføre jevnlig samarbeidsmøter med flyktingetjenestene i Indre Namdal	2.1, 2.4, 3.4, 3.6, 5.5	Drøfting av deltagere i introduksjonsprogrammet ved behov, for å sikre overgang til arbeid og samarbeid om sårbare familier.	Det er ikke gjennomført samarbeidsmøter med flyktingetjenestene i Indre Namdal i 2025 pga ressursutfordringer på Nav. Det er plan for felles møte med alle flyktingetjenestene i løpet av våren 2026. Mål med møtet er å få etablert felles samarbeidsrutiner og plan for jevnlig møter.  Det samarbeides godt om enkelt brukere ved behov, men det er behov for et mer strukturert samarbeid.
Avklare og etablere samarbeidsarenaer med andre avdelinger i kommunen (helse, barnevern og oppvekst)	4.8	Styrke det tverrfaglige samarbeidet for å gi enda bedre tjenester til innbyggerne i Indre Namdal	Det har ikke vært mulig å gjennomføre dette tiltaket i 2025 pga ressursutfordringer på Nav. Ressursutfordringene tok seg opp høsten 2025 når fagansvarlig på området sluttet. Det er viktig å først få opp kompetansen til nyansatte og få ny fagansvarlig på plass.
<b>Internkontroll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføre samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud</li> <li>• Gjennomføre og følge opp ROS analyse for Ramme 3.</li> <li>• Redusere tid før lukking av avvik.</li> </ul>	2.5	Sikre involvering, kartlegging og oppfølging av Hms-området i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle avdelingene har gjennomført samarbeidsmøter etter oppsatt rutine. Tilbakemeldingene er at dette er nyttige møter som styrker dialogen og legger grunnlag for felles forståelse.</li> <li>• Den årlige ros-gjennomgangen viser stort sett det samme utfordringsbilde som foregående år. Bemanning utfordringer er den største utfordring for de alle fleste avdelingene. På flere områder begynner situasjonen å bli alvorlig.</li> <li>• Det må fortsatt jobbes med å få ned tiden på lukking av avvik.</li> </ul>
<b>Utviklingstiltak rammeområdet for næring, miljø, jordbruk, skogbruk, kultur, infrastruktur, brann- og redning, kulturskole og ungdomsklubb</b>			

<p><u>Bjørrgan - Heia.</u> I samarbeid med næringsliv og andre aktører bidra til videre utvikling av området som helårs reiselivsdestinasjon og tilrettelegging for ytterligere hyttebygging.</p>	<p>1.5, 1.12, 2.7</p>	<p>Målsettinger fortsatt vekst for Bjørrgan - Heia området.</p>	<p>Det pågår arbeid med 2 større reguleringsplanprosesser som etter hvert kommer til behandling i nærmeste fremtid. I tillegg er det mottatt 3 forespørsler angående fortetting i eksisterende hyttefelt på Bjørrgan.</p>
<p><u>Næringsarealer i Grong kommune.</u> -Grong næringspark: Markedsføring av ledig areal med sikte på økning i antall bedrifter og arbeidsplasser. -Øvrig næringsareal: Fortløpende markedsføring. -Videreutvikle Grong som handelssenter i samhandling med næringslivet deriblant oppfølging av stedsutviklingsprosess. -Bidra til videre utvikling av alle 3 bygdesenter.</p>	<p>1.1, 1.2, 1.3, 1.9, 1.12, 2.9, 2.11, 3.5, 4.6</p>	<p>Målsetting om økning i antall bedrifter og arbeidsplasser.</p>	<p>Fortløpende markedsføring på hjemmesiden, i møter og samtaler med næringsliv. Startet en prosess med hvordan man sammen kan styrke Grong som et sterkt og levende regionsenter. Tiltak gjennomføres i 2026. Prosjekt stedsutvikling Grong sentrum ble behandlet og vedtatt høst 2025. Noen av tiltakene kan blir igangsatt i løpet av 2026. Etablering av coworking i Medjåvolla 15. Oppgradering av Væremsfeltet gjennom prosjektet Fotefar mot nord. Går fra fysisk turistinformasjon til digitale infoskjermer på Coop Harran, Grong Hotell og Kulturhuset Kuben. Hovedvekt av aktivitet var utvikling av eksisterende bedrifter.</p>
<p><u>Friluftsliv.</u> Bidra til videre utvikling av eksisterende og nye turtraseer i samarbeid med grunneiere og lag/foreninger.</p>	<p>2.2, 3.1,</p>	<p>Mål: Bo og bli lyst.</p>	<p>Grongturene er satt i fjor og har gjennomført sitt andre år med samme opplegg. Det er få innkomne initiativ til tiltak på øvrige turstier/turmål. Turstien på Sundspeten har en del utfordringer med gjentakende skadeverk av påler/infoplakater, samt flomskader. Denne stien har fått sitt eget arrangement med gjennomføring av suksessen "Elvelys" som involverte svært mange frivillige, private og kommunale enheter. Arrangementet planlegges gjentatt.</p>
<p><u>Kommunal bygningsmasse.</u> -Gjennomføre et systematisk og planmessig vedlikehold med sikte på å opprettholde god standard og godt inneklima. - Fokus på energiøkonomisering ved å optimalisere bruken av sentralt driftsanlegg</p>	<p>2.3</p>	<p>Mål: Ut fra økonomiske forutsetninger opprettholde god standard og godt inneklima.</p>	<p>Mangler plan for vedlikehold Jobber med opprydding i interne systemer, rutiner, og dokumentbehandling. Økonomi, bemanning og organisatoriske endringer gjør det utfordrende å ligge i forkant på vedlikeholdsbehovene.</p>

og system for energioppfølging ved kommunal bygningsmasse. -Revidere hovedplan formålsbygg. Komme etter med forfalte aktiviteter og avvik i FDVU systemet.			Bedriver innhenting av data for å dokumentere status på byggene. Mye tilsynsaktivitet fra DLE, Brannvesen, og Miljørettet helsevern.
Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet innenfor fagområder på teknisk sektor.	1.3, 3.6, 4.8	Mål: Samarbeid over kommunegrensa kan bidra til bærekraftige tjenester.	Normal drift. Høylandet og Snåsa har tegnet avtale kjøp av tjenester oppmåling. Det er tatt initiativ til samarbeid faglig innen VA, ingenting er formalisert, men kontakt er opprettet gjennom fagnettverk for hele Namdalen.
<u>Namdal brann- og redningsvesen.</u> -Videre utvikling av vertskommunesamarbeidet i Namdal brann- og redningsvesen. -Revidere gjeldende brannordning med tilhørende risiko og sårbarhetsanalyse, forebyggende analyse og beredskapsanalyse.	2.10	Mål: Samarbeid over kommunegrensa bidrar til bærekraftige tjenester. Oppdatert planverk.	Det jobbes med dokumentasjon og brannordning. Satt på vent inntil felles ROS for Trøndelag er ferdigstilt gjennom brannsamarbeid Trøndelag vår 2026.
<u>Boliger og leiligheter.</u> -Oppfølging av bolig politisk plan og salg av boliger.	2.8	Mål: Salg av boliger, vil gi mer ressurser til gjenværende arealer i kommunens eie – ledd i målet om bærekraftige tjenester	Salg av tomannsbolig Harran og leilighet Sanddøla Panorama pågår. Lite interesse for objektene På tross av redusert pris. Vurderer fortløpende salg av andre objekter.
Oppfølging og iverksetting av tiltak i samsvar med vedtatte planer/strategier forutsatt økonomiske bevilgninger: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt 2022.</li> <li>• Kommuneplanens arealdel vedtatt 2015.</li> <li>• Klima og energiplan vedtatt 2023.</li> </ul>	2.6, 2.7, 2.8, 3.1, 3.5, 3.6.	Mål: Kontinuitet og overholdelse av vedtatte planer.	Arbeidet med klima og energiplan er forsinket og det blir oppstart vår 2026. Trafikksikkerhetsplan er vedtatt. Arbeidet med brannordning pågår, arbeidet må sees i sammenheng ROS Trøndelag 2027. Hovedplan Vann utarbeides Hovedplan Formålsbygg utarbeides

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hovedplan formålsbygg vedtatt 2021.</li> <li>• Hovedplan vannforsyning vedtatt 2015.</li> <li>• Hovedplan avløpsbehandling 2025.</li> <li>• Trafikksikkerhetsplan vedtatt 2021.</li> <li>• Boligpolitisk plan vedtatt 2024.</li> <li>• Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet vedtatt 2024.</li> <li>• Ny brannordning for Namdal brann- og redningsvesen vedtatt 2017.</li> <li>• Ny vegplan vedtatt i 2021.</li> <li>• Ny planstrategi for perioden 2024 - 2027</li> </ul>			
<p>Videreføring av Kulturhuset Kuben som regionalt senter for kulturtilbud og konferanseplass.</p>	<p>1.12, 2.7, 2.9, 3.1, 4.1, 4.7</p>	<p>Mål: bo- og blilyst.</p>	<p>Kubens totale besøkstall ligger på et stabilt nivå med nærmere 53.000 besøkende når alle aktiviteter er talt opp. 66 % av registrerte besøk var besøkende på et kulturarrangement, kino, i bibliotek, konferanser og lignende. 34 % av registrerte besøk gjelder øvinger, treninger, aktiviteter, kulturskole, drop-in, annet besøk osv. gjennom året.</p> <p>Regionalt senter for <u>kulturtilbud</u>: Den regionale effekten har vært markant stigende i perioden 2023-2025 når det gjelder hvor billetterte publikum kommer ifra. På større forestillinger hvor artisten ikke er en lokal aktør, er 55 % fra Indre Namdal, mens Midtre Namdal (da særlig Overhalla og Namsos) utgjør 36 %. Resterende kommer fra Ytre Namdal, Sør-Helgeland og nordlige deler av Innherred. For arrangementer hvor aktøren er lokal/regional, er selvsagt andelen egne innbyggere langt høyere.</p>

			<p>Kinobesøket tar seg noe opp høsten 2025, etter å ha vært kritisk lavt i 2024 og inngangen til 2025 og følger nasjonale trender. Det er færre besøk fra nabokommuner enn før på kino i motsetning til andre kulturarrangementer. Grong kommune har kjøpt kinoens gjeld mot eierskap i kinomaskinen og utstyret og kommunen følger økonomigrunlaget nøye.</p> <p>Regionalt senter som <u>konferanseplass</u>: Antall konferanser og møter er markant synkende etter pandemien og utgjør i 2025 6 % av den totale besøksaktiviteten. Regional funksjon oppfylles likevel godt da konferanser i all hovedsak har regionale elementer. Den største konferansen på Kuben i 2025 var gjennomføring av fylkesting (Trøndelags sommerting).</p>
Opprettholde god drift innenfor de vedtatte budsjетtrammer og styrke biblioteket som en attraktiv møteplass.	2.4, 2.9	Mål: bo- og blilyst.	Biblioteket har åpent to dager og en ettermiddag/kveld i uka, og er fortsatt svært godt besøkt. Den største utfordringen er høyt press i enkelte perioder, særlig med stort besøk fra skolen. Dette oppleves til tider krevende med dagens ressurs, som skal drifte både skolebibliotek, folkebibliotek og bistå Kuben samtidig. Grong har fått en større rolle enn tidligere i prosjektet Folkebiblioteket som kompetanseaktør. Grong har ikke fått nye midler til aktiv formidling, noe som vil begrense mulighetene for kontakt med og besøk ut i barnehagene betydelig. Tilbud med digitale arrangementer er styrket.
Videreføre og utvikle det etablerte kulturskoletilbudet i tråd med trender, tilbud og etterspørsel – innenfor gitt budsjett	1.4, 2.7, 3.1	Mål: bo- og blilyst.	Kulturskolen er inne i sitt tredje skoleår med høyt elevtall (rundt 100 plasser hvor en del enkeltelever har flere fag slik at antallet unike elever er noe lavere). Fagtilbudene er relativt like i høst som tidligere, men tilpasses trender, søknadsvolum og hvilke lærere man har i stab og har tilgang til å leie inn. Dette gjøres innenfor samme budsjетtrammer som da man var nede på rundt 60-70

			plasser som viser at man har høyere effekt av måten man driver på i dag. Avtalen med Høylandet kommune om å kjøpe tjeneste for skolekorps er sagt opp og faget utgår i regi av kulturskolen fra denne høsten av. Et i midlertidig tilbud om dans er opprettet i stedet.
Videreføre best mulig drift av ungdomsklubben.	1.4, 2.4, 4.5	Mål: bo- og billyst.	Ungdomsklubbressursen har hatt prosjektmidler som har finansiert deler av stillingen. Våren 2025 var prosjektmidler oppbrukt og ressursen er redusert til 30 % fra 50 %. Man forsøker i midlertidig å opprettholde juniorklubben (5.-7. klasse) - enn så lenge, så lenge man ser at man har kapasiteten innenfor ressursen. Ungdomsklubb (13+) vedvarer. Oppslutningen til dette tiltaket bølger gjennom årets sesonger og fra år til år, men oppleves uansett som svært viktig for den kjernen som er der stabilt. Samhandling med <i>ressursgruppe ungdom</i> og Familiebasen oppleves som grunnleggende viktig.
Bidra til at aktiviteten i landbruket økes ved god samhandling med næringa både i forhold til tilskuddsforvaltning og forvaltning av lover og regelverk.	1.10, 1.11	Bidra til at produksjonskapasiteten i landbruket videreutvikles.	Brukerundersøkelse gjennomført. Overhalla og Grong landbruk og natur arbeider med landbruksplan. I tillegg har Bygdevekst ett innsatsområde på landbruk. Der er det også gjort en kartlegging som kan brukes i det videre arbeidet.
Planlegge, fremme utbyggingssaker og gjennomføre investeringsprosjekter som er vedtatt i årsbudsjett og økonomiplan.	1.2, 1.9,	Gjennomføre investerings tiltak innenfor vedtatte budsjett rammer.	Tiltak pågår på områdene vannforsyning og avløpsbehandling. Kjøkkenet på GHO er under planlegging. Helsefløya ferdigstilt, sundspeten ombygging ferdigstilt. Ombygging Trøahaugtunet underveis. Feiebil er anskaffet.

## 15 Rammeområde 1. Administrasjon og fellesutgifter

### 15.1 Organisering

Ramme 1 er organisert med en ledelsesstruktur som er godt beskrevet under kap. 1 Innledning. Kommunalsjefene er plassert, rent budsjetteknisk, på sine respektive rammeområder. I tillegg til kommunedirektøren, kommunalsjefer og økonomisjef er det inn under ramme 1 ulike fagområder som økonomi, prosjektutvikler (deles med 40 % Lierne kommune), servicekontor og lokal IT. I tillegg har vi enkelte utgifter knyttet til Bygdevekst som refunderes i sin helhet av Røyrvik kommune.

### 15.2 Økonomi og drift

Tabell 18 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 1

Totalt Ramme 1	Regnskap 2025	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	11 236 368	11 329 350	99,2 %
Sykelønnsrefusjoner	-538 060	-315 000	170,8 %
Øvrige kostnader	6 525 782	6 403 829	101,9 %
Inntekter	-3 486 857	-3 571 570	97,6 %
<b>Rammeområdets nettoutgifter</b>	<b>13 737 233</b>	<b>13 846 609</b>	<b>99,2 %</b>

Tabell 19 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 1

2025					
Ansvar		Regnskap 2025	Budsjett inkl. endring	Oppr. Budsjett	Forbruk i %
	<b>ALLE</b>	<b>13 737 229</b>	<b>13 846 609</b>	<b>13 474 121</b>	<b>99,21</b>
1000	Sentraladministrasjon og servicekontor	5 992 191	6 093 863	6 299 889	98,33
1100	Fellesutgifter IKT	2 486 045	2 473 307	2 394 944	100,52
1101	Fellesutgifter administrasjon	5 237 688	5 194 395	4 953 295	100,83
1102	Kantine i kommunehuset	0	0	0	0,00
1202	Bevillings- og skjenkekontroll	17 555	-7 000	-20 000	-250,79
1500	Til rådmannens disposisjon	3 750	10 000	10 000	37,50
1800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	82 044	-164 007	0,00

#### OPPSUMMERING;

De største utgiftspostene innenfor ramme 1 er personalkostnader. Budsjettavvik pr 31.12.2025 på ramme 1 er et mindre forbruk på ca. kr 110.000,-. I budsjettreguleringen i oktober 2025 var konklusjonen at ramme 1 var i økonomisk balanse og skulle klare å dekke inn det store lønnsoppgjøret som har vært for alle ansatte. Ansvar 1000: Prosjektleder bygdevekst, 40 % av stillingen prosjektutvikler og øvrige prosjekter er refundert som budsjettet. Ansvar 1100 Fellesutgifter IKT og ansvar 1101 Fellesutgifter administrasjon (Servicekontoret) har noe merforbruk, men det balanseres opp mot mindre forbruk på ansvar 1000. En årsak til merforbruk på ansvar 1100

er kjøp av FIDO-brikker (sikker pålogging) til alle ansatte på ca. kr 90.000,-, det vil si at kostnaden ikke er fordelt på ulike ansvar.

### 15.3 Nærvær/HMS

Tabell 20 - Nærvær for Sentraladministrasjonen fordelt per kvartal for 2023 - 2025

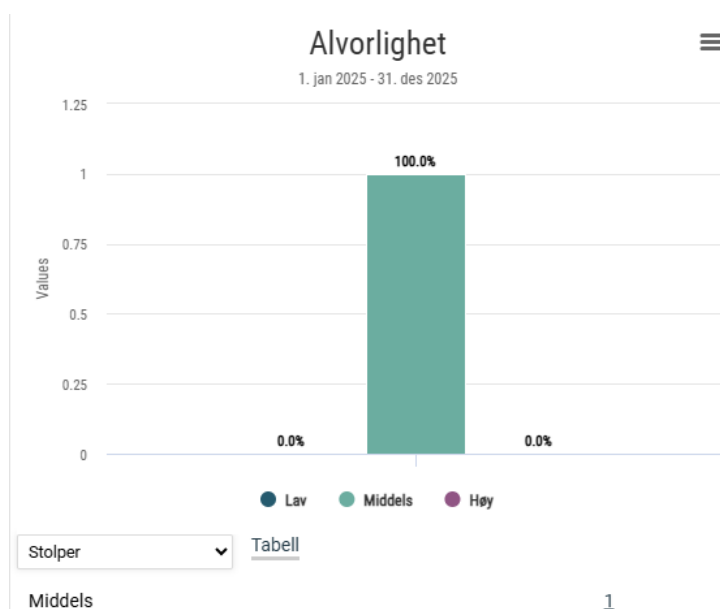
Avdeling: Sentraladministrasjon	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
	87,4	81,8	92,6	92,1	2023
	96,1	99,8	92,7	91,6	2024
	90,6	91,6	95,9	89,2	2025

Vi er kjent med utfordringsbilde innenfor ramme 1 for 2025. Med bakgrunn i utfordringsbilde i 2025, forventes en bedring av nærværstallene i 2026. Det er ikke registret arbeidsrelatert fravær, men selvsagt er alltid utfordringsbilde sammensatt.

### 15.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Det avholdes møter med tillitsvalgte og verneombud etter behov. Imidlertid erkjenner vi at også ramme 1, må formalisere møter med tillitsvalgte og verneombud i henhold til utarbeidede prosedyrer for lokalt partssamarbeid. Det er ikke gjennomført lokale samarbeidsmøter i 2025.

### 15.5 Internkontroll og avvik



Figur 16 - Avvik og alvorlighetsgrad Ramme 1

1 avvik er registret for 2025 (4 avvik i 2024) og fordeler seg på Personvern/informasjonsikkerhet GDPR (1). Avviket er sendt til Datatilsynet p.g.a. taushetsbelagt post på postlista. Avviket er lukket og tiltak iverksatt.

### **Servicekontoret:**

Servicekontoret har ansvar for ekspedisjon, sentralbord, post og arkiv, utvalgssekretær for politiske utvalg, saksbehandling i personal og skjenkesaker, nettsider og Friskus, valgarbeid i valgår, merkantil tjeneste for Indre Namdal barnevern og PPT.

Ressurs gjennom året har vært 3,4 faste stillinger, pluss 1,3 vikar/midlertidig. Servicekontoret har høyt nærvær. Ingen legemeldte sykefravær.

Servicekontoret har gode rutiner for å kvalitetssikre arkivarbeidet og rapporterer hver dag på utførte oppgaver innen arkivtjenesten. Mål om å være a-jour løpende. Det har fungert godt gjennom hele året.

Årsbudsjettet slår fast at sentraladministrasjonen skal arbeide for gode prosedyrer, rutiner og systemer som skal prege hele organisasjonen. I 2025 avsluttet vi lisensen hos arkivplan.no, og legger nå inn dokumentasjonsrutinene i internkontrollsystemet Compilo. Det vil kunne bidra til bedre internkontroll med dokumentasjonsarbeidet.

I 2025 startet servicekontoret med «tips- og triks møter» om bruk av systemer og rutiner for dette. Det skal bidra til mer effektiv bruk av elektroniske system, og tilbakemeldingene er gode.

Å sikre våre arkiver enten det er papir arkiv eller elektronisk arkiv er viktig. Avdelingene har selv et selvstendig ansvar for dette arbeidet. Flere avdelinger klarer ikke å prioritere dette godt nok pga mangel på ressurs. Servicekontoret har fulgt opp sin del av felles ryddeplan, og deponerte hos IKA-Trøndelag nærmere 30 hyllemeter papirarkiv i 2025.

#### **Andre oppgaver i 2025:**

- Arbeidet med digitaliseringsplan ble bestemt tatt inn i samarbeidet i Bygdevekst.
- Plan for ekstern kommunikasjon er utarbeidet og behandlet i ledergruppa. Saken skal orienteres om i formannskapet i februar 2026.
- Stortingsvalget 2025 - valg og forhåndstemmemottak fungerte godt.
- Årshjul og rutiner for bedre internkontroll arkiv for ledere er utarbeidet.
- Forberedelse til ny arkivlov med forskrifter er gjennomført og arkivgruppa har gjennomført ROS-analyse av arkivholdet.
- Utviklingsarbeid og effektivisering - arkivledernetverket i IN har sendt inn forslag til IKTIN om økt bruk av KI for i dokumentasjonsarbeidet.
- Omstilling - høsten 2025 har vi forberedt kontoret på reduksjon i årsverk.

Det er vedtatt ny organisering som ble gjennomført fra 01.09.2025. Servicekontoret hører nå til under kommunalsjef læring, inkludering og velferd (LIV).

### 15.6 Prosjekter

Ingen særskilte prosjekter utover det som kommer frem av handlingsplanene.

## 15.7 Oppsummering status ved rapportering

### Status planarbeid

Proessen med Årsbudsjett 2027 og økonomiplanarbeidet følger oppsett fra tidligere år, bl.a. med økonomiseminar med kommunestyret og formannskap i mai 2026.

### *Annen daglig drift*

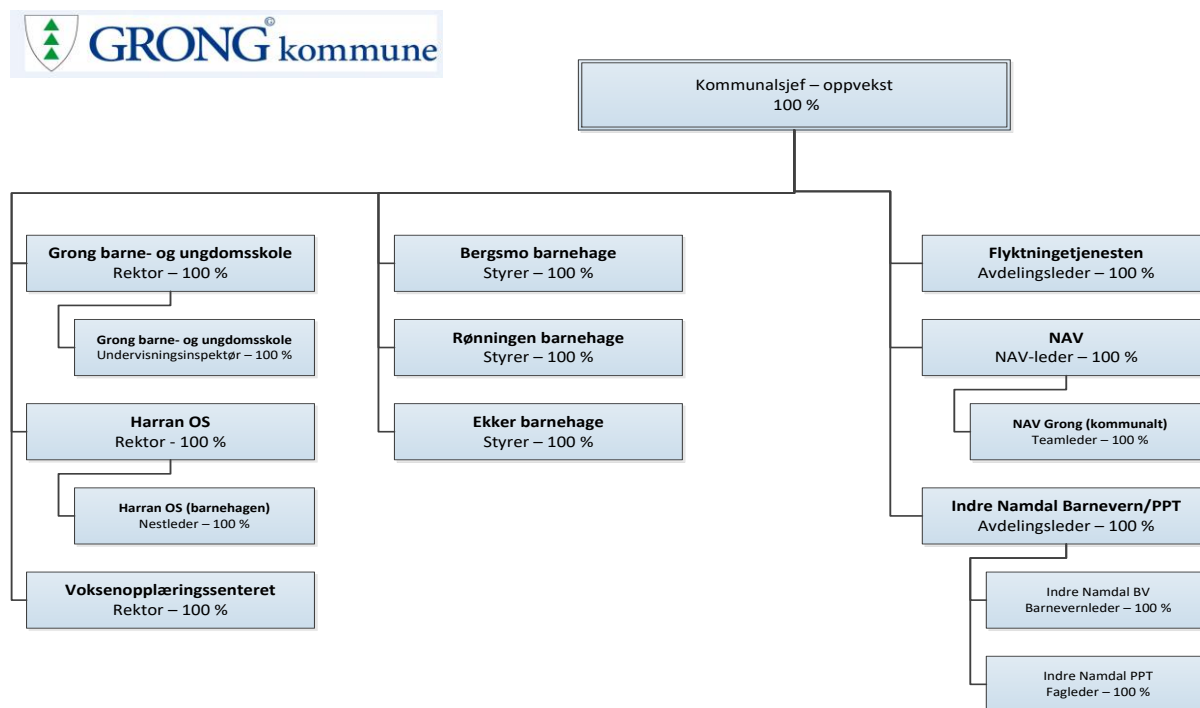
Det er tilnærmet normalt drift, det vil si høyt arbeidstrykk og en generell opplevelse av å måtte prioritere mellom oppgaver vi må, bør og kan gjøre samt nedprioritering av en del utviklingsoppgaver. En situasjon vi må lære oss å leve med, jfr. økonomisk utfordringsbilde frem mot 2027

Det er derfor fortsatt viktig benytte enhver anledning til å foreta en vurdering av muligheter for å redusere personalkostnadene fremover, men også se på alternative løsninger på generell drift, slik at balansen i driften for ramme 1 bedres. Vi har et godt utgangspunkt, jfr. økonomisk resultat i 2025 for ramme 1, men innsparingsmål tilsier kontinuerlige tiltak (kr 300.000,- i 2026). Ved naturlig avgang, må det foretas en nøye vurdering av behovet for nyrekruttering. En reduksjon av personalkostnader må følges opp med effektiviseringstiltak, bl.a. digitalisering og endrede arbeidsoppgaver.

## 16 Rammeområde 2. Oppvekst og familie

### 16.1 Organisering

Ramme 2 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Figur 17 - Ledelsesstruktur Ramme 2

Alle avdelingsledere ved ramme 2 har 100% lederrolle. Men noen av avdelingslederne har avsatt tid til arbeid ut i avdeling. Rektor voksenopplæring har en fordeling 70/30 leder/avdeling. Høst 2025 ble rektor oppgavene voksenopplæring fordelt hovedsakelig på rektor GBU. Dette i forbindelse med at det ble utlyst internt avdelingsleder for integreringstjenesten. Voksenopplæringen og flyktingtjenesten ble slått sammen som ny avdeling Integreringstjenesten fra 01.01.2026. Bergsmo og Ekker felles styrer, og med nestlederfunksjon på Bergsmo i 30%. Fra 15.08 ble Bergsmo barnehage lagt ned. Nestleder i Harran har en fordeling på 40/60 leder/avdeling.

### 16.2 Økonomi og drift

Den største utgiftsposten på rammeområdet er personalkostnader.

Tabell 21 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 2

Totalt Ramme 2	Regnskap 2025	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	79 769 155	78 294 596	101,9 %
Sykelønsrefusjoner	-7 817 293	-6 172 884	126,6 %
Øvrige kostnader	26 804 933	27 118 533	98,8 %
Inntekter	-8 500 914	-7 476 155	113,7 %
<b>Rammeområdets nettoutgifter</b>	<b>90 255 881</b>	<b>91 764 090</b>	<b>98,4 %</b>

Tabell 22 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 2

2025					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	<b>ALLE</b>	<b>90 255 883</b>	<b>91 764 090</b>	<b>1 508 207</b>	<b>98,36</b>
2100	PP-tjeneste, kommunens andel	1 892 612	2 116 000	223 388	89,44
Grong sin andel av driftsbudsjett PPT, ansvar 7020-fordeling etter 20% likt/80% folketall. Ansvar 7020 balanserte relativt godt i regnskap ift. budsjett. Økt bruk på utgift forklares opp imot tilskudd fra stat ift. Kompetanseløftet, som i all hovedsak er satt av på fond til senere bruk. Samtidig ser man økt inntekt på sykepenger, som gjør at kommune får lavere egenandel enn budsjettet.					
2210	Administrasjon, fellesutgifter alle skoler	3 092 024	2 988 729	-103 295	103,46
2211	Undervisning, fellesutgifter alle skoler	518 116	496 981	-21 135	104,25
2212	MOT	198 011	222 545	24 534	88,98
Underforbruk knyttet til mindreforbruk på kjøp av tjenester og ikke behov for innleie av vikarer ved kursing.					
2213	Skoleskyss	1 410 550	1 300 000	-110 550	108,50
Ansvaret havnet litt over den tildelte rammen i 2025. Skoleskyss er et ansvar, hvor det er vanskelig å vurdere om tildelt ramme er tilstrekkelig. Skoleskyssen i kommunen samordnes/organiseres av AtB, og kommunen betaler en egenandel (persontakst) pr. elev. Hvor mye Grong skal betale i skoleskyss avhenger av antall elever med rett til skoleskyss (avstand, individuelt tilrettelagt og kommunal skoleskyss). Det jobbes med å få bedre oversikt over kostnadsnivået, og da særlig for høsthalvåret. Erfaringsvis kommer fakturaene for høsten først i månedsskiftet oktober/november.					
2214	Fosterheimplasserte elever i andre kommuner	2 102 873	2 138 000	35 127	98,36
2215	Barn i andre kommuner	1 416 791	1 450 000	33 209	97,71
2217	Ungdomsråd	0	11 000	11 000	0,00
Ingen aktivitet i 2025					
2220	Undervisning GBU	29 340 491	29 237 734	-102 757	100,35
Ansvaret havnet 0,35% over revidert budsjett. Dette handler om et overforbruk på lønn- og funksjonstillegg lærere. Overforbruket knyttet til forbruksmateriell henger bl.a sammen med innkjøp til prosjekt Sanserom. Ansvaret har hatt merinntekter knyttet til refusjoner både på syke- og fødselspenger. Ansvaret har også fått inn prosjektmidler på Skolemiljøteam, Prosjekt Sanserom og tilskudd skoletur (Falstad) som overgår budsjett.					
2223	Skolefritidsordning GBU	2 650 434	1 946 432	-704 002	136,17
Ansvaret havnet 36,7% over budsjett. Overforbruket er knyttet til lønn og vikarlønn. Det har vært sykefravær ved SFO som har ført til mer vikarinneleie enn budsjettet. Det er merinntekter på refusjon sykepenger, men noe mindre foreldrebetaling enn budsjettet.					
2230	Undervisning leirskole	48 051	62 373	14 322	77,04
Underforbruket skyldes at lønnsutgiftene tas fra ansvar 2220, samt at det er gjennomført reduksjon av en overnatting på leirskolen som tas igjen med en dagstur i forkant av leirskolen.					
2242	Barnehagedrift Bergsmo	2 183 192	2 197 121	13 929	99,37
I henhold til budsjett. Driften ble avvirket 15.08.2025					
2250	Undervisning Harran	6 446 594	6 646 039	199 445	97,00
Flere poster med underforbruk. Ikke noen budsjettpost som utmerker seg med et stort underforbruk. Størst avvik er det på statstilskudd der det ble økt inntekt på 71 000,-					
2252	Barnehagedrift Harran	5 077 454	5 184 488	107 034	97,94
Større inntekt i forhold til refusjon fra andre (frikjøp) på 219 000 gjør at ansvar 2252 totalt går med et lite overskudd					
2253	Skolefritidsordning Harran	310 089	384 066	73 977	80,74
Overskudd skyldes økt refusjon samt små overskudd på flere utgiftsposter.					

2300	Barnehagedrift Ekker Barnehage	5 913 502	5 785 919	-127 583	102,21
Merforbruk på lønnsutgifter utover fastlønn brukt på vikarlønn, forskjøvet arbeidstid, overtidstillegg, ferie og avspasering. Fra 15.8. lønn spes.ped stilling til alle barnehagene belastes Ekker. Tilskudd toppet bemanning flyttet på fond for å benyttes i 2026. Minimalt forbruk av driftsposter.					
2301	Barnehagedrift Rønningen barnehage	7 714 117	7 545 602	-168 515	102,23
Merforbruk på lønnsutgifter utover fast lønn, som ulike permisjoner, overtid og avspasering- og ferieavvikling. Tilskudd som ikke er benyttet er flyttet til fond. Minimal forbruk av driftsposter.					
2400	Voksenopplæring	2 066 100	1 437 245	-628 855	143,75
Det er utfordrende å jobbe med budsjett pga store uforutsigbarheter på elevtall. Fastlønn og mindre statstilskudd bidrar til merforbruket.					
2513	Introduksjonsprogram flyktninger	4 667 756	5 177 423	509 667	90,16
Det ble bosatt i tråd med IMDis anmodning. Det har vært utfordringer med å finne bemanning med riktig kompetanse i perioder med få ansatte til stede. I starten av året var det lite bosetting og utgiftene ble redusert i forhold til budsjetterte beløp.					
2514	Velferdsavdelingen	0	15 000	15 000	0,00
2515	Enslige mindreårige flyktninger	0	0	0	0,00
2600	Tilskudd Namdals Folkehøgskole	65 000	100 000	35 000	65,00
2730	Barnevernstjeneste	3 350 281	3 678 000	327 719	91,09
Grong sin andel av driftsbudsjett barnevern, ansvar 7040- fordeling etter 20%likt//80% etter erfaringstall. Det bemerkes at i budsjett ble det ved en feil lagt kun fast % etter erfaringstall til grunn i egenandel mellom kommunene, uten at 20% likt ble lagt inn. I regnskap er dette lagt inn i fordelingsnøkkel/egenandelsberegning mellom kommunene. 7040 hadde et mindre forbruk på kr 231 ´, dvs. -2,52% ift. budsjett. Positivt avvik årsaks forklares hovedsakelig med lavere lønns/faktiske pensjonskostnader enn budsjettert, samt redusert noe forbruk pga. kjøpestopp. Man hadde merforbruk på tolkeutgifter, men som likevel balanseres opp imot mindreforbruk ellers på ansvaret. Det er videre lagt inn inntekt på om lag 500.000 (sykepenger) for å balansere utgift til «fastvikar»- pga. forventninger om sykmelding/vakanser/permisjoner/. «Fastvikar»-utgift balanseres i også i 2025 opp av inntekt sykepenger/vakanser - slik tiltaket er tenkt.					
2731	Barnevern tiltak - innenfor familien (F251)	1 505 741	1 706 101	200 360	88,26
Opprinnelig budsjett på kr 922 ´. Ble budsjettregulert opp med 190 ´ i mai-25. Ble ytterligere regulert opp i september til ca kr 1.7 mill. Utfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på, da antall barn og prognoserte utgifter varierer gjennom året.					
2732	Barnevern i fosterheim - utenfor familien (F252)	8 322 853	8 570 725	247 872	97,11
Opprinnelig budsjett på kr 8.500 ´. Ble budsjettregulert opp til 8.650 ´ i mai-25. Ble regulert ned i september til ca kr 8.570 ´. Utfordrende budsjett å beregne/vurdere reguleringer på, da antall barn og prognoserte utgifter varierer gjennom året.					
2800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	1 366 568	1 366 568	0,00
2900	Motpost avskrivninger	-36 750	0	36 750	0,00

## OPPSUMMERING;

**Ramme 2** –har pr 31.12.2025 et mindre forbruk på kr 1 508 207. Omstillingsmålet for 2025 ble nådd. Se tidligere forklaringer under kapitel 2.4. Det er gjort strukturendringer i 2025 i antall barnehager og voksenopplæring og flyktningetjenesten ble fra 01.01.2026 ble slått sammen til integreringstjenesten.

### 16.3 Nærvær/Hms

Flere av avdelingen har et lavere nærvær en landsgjennomsnittet KS.

Tabell 23 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 2 fordelt pr kvartal for 2022 - 2025

<b>Avdeling:</b>	<b>1. kv.</b>	<b>2. kv.</b>	<b>3. kv.</b>	<b>4. kv.</b>	<b>År:</b>
Undervisning, GBU	82,2	83,5	90,8	87,8	2022
	88,4	93,6	97,5	92,1	2023
	84,8	78,7	82,1	87,6	2024
	87,0	89,7	93,7	94,6	2025
Skolefritidsordning, GBU	85,5	85,7	94,1	89,4	2022
	87,4	87,0	99,4	90,7	2023
	76,9	68,0	82,7	90,2	2024
	82,9	85,4	84,6	87,0	2025
Barnehagedrift, Bergsmo	74,8	82,9	83,9	71,5	2022
	66,4	72,1	87,0	88,4	2023
	86,6	80,0	90,5	87,7	2024
	84,6	79,4	94,1		2025
Undervisning, Harran OS	90,1	97,0	100	99,6	2022
	96,8	96,1	96,8	96,8	2023
	98,1	95,9	96,5	92,9	2024
	90,1	95,4	96,9	99,2	2025
Barnehagedrift, Harran OS	80,5	87,9	80,9	80,1	2022
	80,3	93,0	99,8	96,7	2023
	95,9	75,5	90,2	86,2	2024
	77,8	88,8	96,2	85,8	2025
Barnehagedrift, Ekker	94,5	90,0	95,6	95,6	2022
	97,4	95,7	96,5	92,4	2023
	88,4	82,4	82,2	69,9	2024
	67,2	81,5	73,9	62,9	2025
Barnehagedrift, Rønningen	86,7	97,4	94,6	83,1	2022
	78,9	84,9	91,7	93,5	2023
	89,7	86,5	84,4	89,8	2024
	92,0	93,6	87,1	87,2	2025
Voksenopplæringen	76,9	98,6	98,8	93,8	2022
	91,8	93,0	83,6	79,6	2023
	77,8	81,7	90,0	79,1	2024
	83,8	91,2	96,9	89,2	2025
IN BV/PPT	92,9	96,3	98,0	93,8	2022
	89,6	91,4	93,3	88,7	2023
IN Barnevern	89,2	93,5	93	91,5	2024
	96,1	95	87,8	71	2025
IN PPT	94,5	96,3	97,5	91,7	2024
	83,5	76	77,1	66,4	2025

### Grong barne- og ungdomsskole (SFO og undervisning)

Avdelingene hadde en fin økning i nærvær gjennom 2025. Partsamarbeidsgruppa på GBU har hatt et økt fokus og fått kontinuerlig jobbet med nærvær og arbeidsmiljø, spesielt høsten 2025.

Oppsummert er det i 2025 flere langtidssykemeldinger og korttidssykemeldinger, og det er størst grad av sykemeldinger knyttet opp mot SFO. Sykemeldingene er ikke arbeidsplassrelaterte. Begge avdelingene har gjennom 2025 fått gjennomført avklaringer knyttet til veien videre etter sykemeldingsperiodene noe som gir utslag i økt nærværstall.

GBU har høsten 2025 spesielt sett forbedring i korttidsfravær som enkeltdager. Det har blitt en betydelig reduksjon i antall fravær på enkeltdager. Dette fører til mindre belastning på ansatte og øker kvaliteten på tjeneste som blir levert ved at planlagte opplegg gjennomføres.

Det fraværet som er på avdelingene, fører til endring i undervisning av klasser/grupper/enkeltelever. Fraværet fører også til avvik iblant annet tilbudet på spesialundervisning for barn med særskilte behov og for tilbudet til elever som har grunnleggende norskundervisning, da klasser prioriteres foran enkeltelever og grupper når ansatte mangler.

### Barnevern/PPT:

I 2025 har man på avdelingen slitt med flere samtidige langtids sykefravær, der ingen av fraværende oppgis å være arbeidsrelatert. PPT har hatt høyt fravær hele 2025, mens for barnevern har man slitt med sykefravær særlig etter sommerferien. Barnevern har også slitt med fravær på vårparten, som ikke kommer til syne i sykefraværstatistikk, men som skyldes annet type fravær, slik som permisjon o.l. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Avdelingen har hatt mer stabilitet i bemanning de siste årene sammenlignet med for noen år tilbake. Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt uttrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Hjemmekontor ble i oktober 2024 formalisert gjennom utarbeidet policy og tilhørende individuelle avtale. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/opsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner-særlig med erfaring fra kommunalt barnevern, selv om tjenesten ved siste utlysning likevel opplevde en positiv søkermasse- både i antall og bakgrunn.

### Harran Oppvekstsenter (barnehage og undervisning):

Fortsatt høyt nærvær på ansvar 2250 – undervisning.

Fravær på avd barnehage skyldes i hovedsak ikke arbeidsrelaterte sykemeldinger.

Lite bruk av egenmeldinger på begge avdelingene.

For begge avdelingene har det vært utfordrende å skaffe vikar i forbindelse med fravær.

Medarbeidersamtaler for 2025 gjennomført.

#### Grong voksenopplæring:

Har nærværstall som svinger en del gjennom året. Nærværstallene for første og siste kvartal er lave og det skyldes i hovedsak sykmeldinger. Pga av antall ansatte er lavt, blir nærvær lavt når flere ansatte er sykmeldt over tid. I tillegg til sykefravær har vi også fravær knyttet opp mot utdanning og tillitsvalgtopplæring. Voksenopplæringa er en tjeneste med stor uforutsigbarhet og stadige endringer som kan påvirke nærværstallene.

#### Bergsmo barnehage:

Fraværet kan i hovedsak tilskrives langtidssykemeldinger, som ikke er arbeidsrelaterte. Lite tilgang til vikarer fører til større belastning på de ansatte som er på jobb. De ansatte jobber løsningsorientert og er positive. Medarbeidersamtaler for 2025 gjennomført.

#### Ekker barnehage:

Stort fravær gjennom hele 2025 på Ekker barnehage. Dette skyldes i hovedsak langtidssykemeldinger som i utgangspunktet ikke er arbeidsrelaterte. At noe av sykemeldingsfraværet kan knyttet til det høye fraværet kan ikke utelukkes. Høyt fravær og lite tilgang på vikarer fører til stor slitasje på den gjenværende personalgruppa. De ansatte jobber løsningsorientert, er positive og samarbeider godt innad på barnehagen. En ansatt på utdanning som gjør at det blir noe fravær knyttet opp mot det, samt noen egenmeldingsdager. Medarbeidersamtaler for 2025 er gjennomført.

#### Rønningen barnehage

Rønningen barnehage har langtidsfravær og bruk av egenmeldingsdager som utgjør at nærværet er bare opptil 90 % over tid. I tillegg er det andre fravær som permisjoner i forhold til studie, relatert til helse, avspasering og ferieavvikling. Dette utgjør en slitasje på de ansatte pga utfordringer med å få i vikarer, merarbeid i hverdagen og organisering av arbeidsoppgaver, ustabilit i forhold til oppsatte planer, prioriteringer og veiledning og opplæring av nye ansatte. Noe av fraværet dreier seg om slitasje over tid.

Hver enkelt blir fulgt opp jevnlig med oppfølgingssamtaler og individuelle tilpasninger blir forsøkt gjennomført. De ansatte er endringsvillig og løsningsfokuseret og samarbeidet på tvers på huset er blitt mye bedre. Allikevel er det utfordrende når det er få av de faste ansatte på plass.

Medarbeidersamtaler for 2025 ble gjennomført.

#### Felles for barnehagene

Det jobbes med rekrutering og nærværjobbinger felles for barnehagene på mange fronter; Samarbeid med ANT bedriftshelsetjenesten, utlysninger, NAV - markedskontakt, trepartssamarbeid og gjennom bekjente. I tillegg har barnehagene fokus på arbeidsmiljø med målet om økt nærvær. Det vil bli økt fokus på dette framover gjennom IA-bransjeprogram barnehage, og samarbeid med ANT og Nord Universitet.



#### 16.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

Det har vært gjennomført samarbeidsmøter. Det er også gjennomført møter med tillitsvalgte i forbindelse med utlysning og rekruttering av ansatte. HTV Utdanningsforbundet og HTV Fagforbundet inviteres til avdelingsmøtene.

#### 16.5 Internkontroll og avvik

##### Grong barne- og ungdomsskole

Partssamarbeidsgruppa ved Grong barne- og ungdomsskole utarbeidet høsten 2025 en ny rutine/instruks for hvordan avvik skal meldes. Det har over år blitt meldt for lite avvik, og partsamarbeidsgruppa satte fokus på dette. Målet var å komme på korrekt nivå siste termin i 2025, slik at rutinene var godt innarbeidet ved årsskifte. Rutinen satte også fokus på hvilke avvik som skal meldes, og lage en struktur som er både gjenkjennbar og brukervennlig for skole.

Det ble i 2025 meldt 29 avvik. Det ble meldt 13 avvik de tre første kvartalene og 16 avvik siste kvartal. Disse tallene forteller at fokuset har hatt virkning og ansatte har meldt avvik.

De aller fleste avvikene omhandler HMS for elever og ansatte, og da gjennom at elever og ansatte blir utsatt for verbal trakassering (skjellsord) fra elever/medelever. Det er også avvik på mangel på individuelt tilrettelagt opplæring jf vedtak. Det gjelder flere ulike elever. Det betyr at avvikene på kort sikt ikke vil ha virkning på den helhetlige opplæringen. Tiltak er satt inn på både på gruppe -og individnivå. PPT bidrar inn i tiltakene med bl.a. veiledning til ansatte.

Målet for 2026 er å fortsatt holde fokus på den nye rutinen/instruksen slik at internkontrollen blir representativ for de faktiske forholdene.

#### 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. De siste par årene har innmeldte avvik økt sammenlignet med tidligere, noe som hovedsakelig årsaksforklares i økt bevissthet om det å melde ifra. I første tertial i 2025 har igjen avviks-melding vært aktualisert som tema i møte med ansatte, og man har sett at antall innmeldte avvik har økt- særlig ift. faglige avvik på lovpålagte oppgaver. I perioden januar til desember i 2025 er det totalt meldt inn 19 avvik fra avdeling på Compilo, herav 11 faglige avvik barnevern, 5 som omhandler fagprogram som midlertidig svikter/er nede eller der digital dialog svikter mellom fagtjenester, 3 avvik ift. praktiske låserutiner/krav ift. fysisk arbeidsmiljø. Hva gjelder innmelding på faglige avvik på barnevern- se forøvrig kommentarer under barnevern. Tiltak som settes inn er alt etter hvilken type avvik det dreier seg om. Ellers har man oppdaget utfordringer i tekniske innstillinger på Compilo hva gjelder avdelingen, som har hindret god nok flyt på avviksmeldingene i organisasjonen. Dette er nå under revidering.

#### PPT

PPT hadde i 2024 avviksmelding på fagområdet sakkyndig vurdering. Altså en saksbehandlerfrist på tre måneder etter forespørsel om sakkyndig vurdering er mottatt. I sammenheng med dette ser en også på hvorvidt PPT får tidsnok inn informasjon fra samarbeidsparter for å kunne skrive og ferdigstille sakkyndig vurdering i rett tid. PPT har i 2025 overholdt fristene for alle 5 IN-kommuner. I forbindelse med jobben med nytt internkontrollsystem for tjenesten har PPT sett på interne avvikspunkt og vurdere behov for å opprette avviksmelding på disse, men ønsker etter hvert å se mere på arbeidsflyten i tjenesten og finne flere avvikspunkt knyttet til det.

Tjenesten ser en nedgang i saker henvist før tiltak er prøvd ut og dokumentert i kommunene, og det jobbes mere i det forebyggende. Vi opplever at noen enheter (skoler og barnehager) jobber mere systematisk med tiltak, evaluering og dokumentasjon før PPT kobles på. Dette i tråd med veileder for tilpasset og individuell tilrettelagt opplæring, og tilsvarende for spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Til tross for dette ser vi en stigning i tallene selv med et synkende barnetall i kommunene.

Til sammen har tjenesten 120 (114 i 2024) saker fordelt på individ 98(93) og system 22(23) i tillegg kommer arbeidet med hjelp, støtte og veiledning i barnehage og skole som ikke registreres i VFPP. I tillegg kommer registret saksbehandling tid, stort tidsforbruk til bilkjøring, kompetanseheving og registrert møtevirksomhet.

Tjenesten har siden mars 2025 hatt et stigende sykefravær, ved utgangen av 2025 var det 210% sykefravær i tjenesten. Som et frempek kan det orienteres om at 66.66% av de ansatte i PPT er i alderen 60-64.

#### Barnevern:

Barnevern har etablert rutiner for en god praksis på egen internkontroll og opplever større grad av kontroll på det faglige arbeidet. Barnevernet ved fag og administrativ ledelse har gjennom året deltatt i lederutviklingsprogram gjennom Bufdir- i regi av Agenda Kaupang, hvor fokus har vært

internkontroll og ledelse. Det er derfor ikke foretatt en ROS- analyse i Compilo på fagsiden, men det er foretatt både en kartlegging og ROS analyse gjennom arbeidet knyttet til lederutviklingen.

I tillegg har barnevernet gjennomført et egenvurderingstilsyn på område undersøkelse gjennom hele 2025 i fbm helsetilsynets tilsyn på område barnevern. Her har man jobbet systematisk for å finne årsaker til svikt og svik i tjenesten. Arbeidet har blant annet bestått i at man har gjort analyser av hva som er rotårsaken til avvik, slik at tiltakene blir mest mulig riktig til de funn man oppdager. Det er ikke funnet større avvik, men man har likevel foretatt endringer i arbeidsrutiner og maler for at tjenestene skal bli bedre i kvalitet og mer tidsriktig.

I tillegg har det vært fokus på implementering av avviksrapportering i sanntid -fra den enkelte saksbehandler, når det oppstår brudd på; a) frist for undersøkelse, b) brudd på frist for innsending av begjæring, c) ikke utførte evalueringer av plan pr kvartal- alle fagområder.

Vi ser at tjenesten har kommet lengre i forhold til avviksrapportering, men ikke alle avvik blir rapportert av den enkelte automatisk enda Det vil derfor fortsettes med implementering både i de ulike team og for tjenesten totalt sett, da vi ser at større fokus på avviksmelding fra den enkelte er med og endrer korrigerer og endrer praksis. Tjenesten har i tillegg hatt utfordringer med oppsett av avvikshåndtering, slik at nevnte avvik har gått i loop uten mulighet for å lukke de rent teknisk.

Det gjennomføres i tillegg kvartalsvis internrapportering på de tre hovedområdene; a) undersøkelse, b) tiltak og c) omsorg.

For område undersøkelse er det rapportert for hhv 22 barn i 1. kvartal og 15 barn i 2 kvartal, 10 barn i 3. kvartal og 9 barn i 4. kvartal. Det fremgår av disse rapporteringene at det i 3 av 4 kvartal i for liten grad gjøres vurderinger av barnets beste underveis i undersøkelsen som er en systematisk svikt. Det ble foretatt endringer maler for saksbehandling i fbm internt arbeide knyttet til LandsOmfattendeTilsyn, som gjør at saksbehandlere skal bli tvunget til å ta stilling til en slik vurdering fremover. Det ble i 2. kvartal rapportert for at dette var utført i alle saker og avvik ble dermed lukket. Vi ser imidlertid at det foreligger et systematisk avvik på nytt både for 3. og 4. kvartal hva gjelder vurdering av barnets beste underveis i undersøkelse. Etter gjennomgang av funn, er rot-årsaken til funnet lagt til mangel på tid og stor arbeidsbelastning. Dette handler om redusert bemanning pga sykmeldinger/vakanser. Det forventes fremover at dette endrer seg når man får bemanningen opp igjen. ROS- analyser i tjenesten viser hvilke oppgaver som skal prioriteres og hvilke oppgaver en skal nedprioritere og det er klare forventninger om at barnevernet skal gjøre en kvalitetsmessig god og forsvarlig utredning og kanskje heller må tåle noe fristbrudd. Fagledelse vil ha fokus på at det skal gjøres en klar vurdering av barnets beste fra den enkelte ansatte underveis i alle undersøkelser.

Hva gjelder området hjelpetiltak er det rapportert for hhv 20 barn i 1. kv., 25 barn i 2 kv., 13 barn i 3.kv. og 26 barn i 4.kvartal. Det er ikke meldt om avvik knyttet til området, da evt. funn er såpass små at de ikke utgjør et systematisk avvik. Vi ser likevel at det dokumenteres i liten grad aktivitet opp mot hvordan tjenesten jobber med familieråd, men dette er ikke betegnet som et avvik i lovens forstand.

Det er for området omsorg ikke rapportert om avvik knyttet til områdene som er valgt ut å måles på.

Utover dette skal det også foretas stikkprøvekontroll knyttet til arbeidet i undersøkelser, barneverntjenestens vedtak om henleggelse av undersøkelse/ hjelpetiltak, barneverntjenestens innhenting av opplysninger i undersøkelsen, samt om styring og internkontroll. Stikkprøvekontroll for 3. og 4. kvartal er nedprioritert og ikke gjennomført på grunn av omfattende sykefravær.

Flyktingetjenesten:

Det ble meldt flere avvik på kontorlokaler i 2025. Avvik ble tatt opp i samarbeidsmøter med tillitsvalgte og verneombud. Avvikene ble fulgt opp av avdelingsleder opp mot bedriftshelsetjenesten og ledelsen. Tjenesten ble flyttet i desember 2025, til nye lokaler som er mer egnet for oppfølging av tjenestemottakere.

Grong voksenopplæring:

Fokuset på å føre avvik er videreført fra 2024. Høsten 2025 ble det utarbeidet en ny rutine på hvordan avvik skal registreres i fagsystemet. Det ga utslag i flere avviksmeldinger, men fortsatt langt fra det antallet som burde ha vært registrert. Avvikene går på kvalitet på undervisning grunnet sammenslåing av grupper. Sammenslåing av grupper er nødvendigvis ikke et avvik, da undervisningen likevel kan være av god nok kvalitet. Antallet avvik trenger derfor ikke være et bilde på kvaliteten i tjenesten.

Bergsmo barnehage:

Gjennomført vernerunde juni 2025. Det er meldt og registrert flere avvik på Compilo i 2025. Avvikene handler om bemanning, vikarinneleie, tapt plantid for pedagoger og renhold.

Det er gjennomført fem samarbeidsmøte for alle barnehagene med TV og VO i 2025.

Harran oppvekstsenter:

Det har blitt meldt flere avvik på Harran Oppvekstsenter enn det som har vært tidligere år. Avvik gjelder i hovedsak bemanning (vikarinneleie og mangel på folk) Gjelder både barnehage og skole.

Ekker barnehage:

Har blitt meldt avvik på Compilo i 2025. Avvikene gjelder manglende bemanning, vikarinneleie, tapt plantid for pedagogene og renhold.

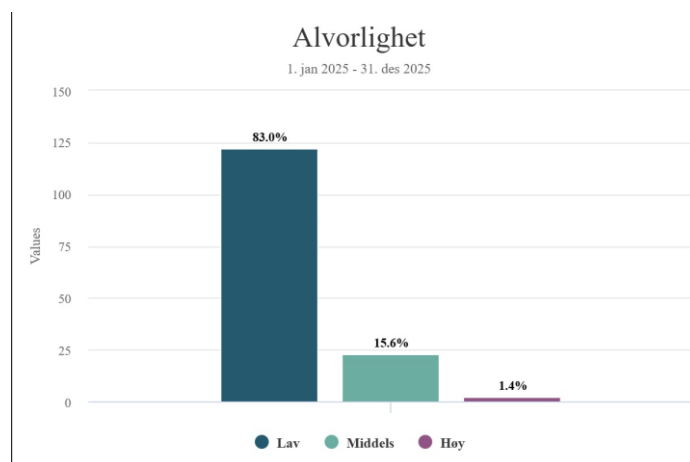
Vernerunde gjennomført juni 2025. Kommunalt tilsyn i henhold til miljørettet helsevern gjennomført i november 2025. Rapporten viser flere avvik. Arbeidet med å lukke disse avvikene vil prioriteres i første halvår i 2026.

Rønningen barnehage:

Gjennomført vernerunde våren 2025. Oppgaver og avvik blir fortløpende meldt gjennom Famac og direkte til vaktmestertjenesten. De fleste oppgaver og avvik er utført og lukket. Nytt gjerde rundt barnehagen ble ikke lukket i 2025. Rapport etter kommunalt tilsyn i henhold til miljørettet helsevern gjennomført i november 2025 viser flere avvik. Arbeidet med å lukke disse avvikene vil prioriteres i første halvår i 2026.

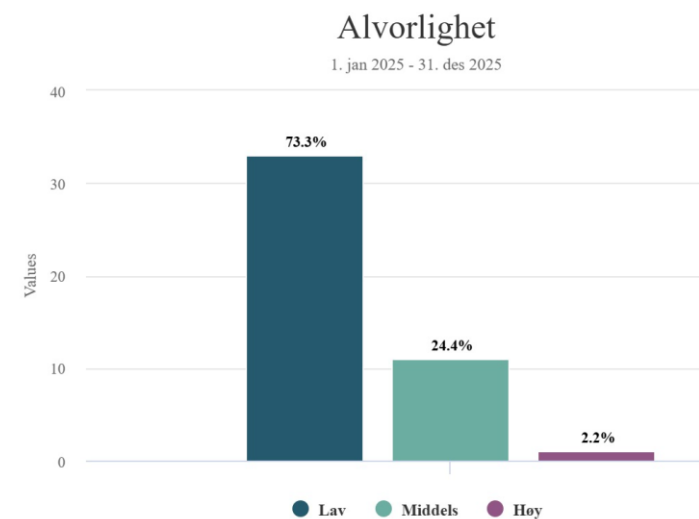
Det er meldt noe avvik i Compilo for 2025. Det går på bemanning/vikarinneleie, brudd på rutine og renhold. Det meldes fortsatt for lite avvik selv om det oppfordres jevnlig til å skrive avvik.

## Tjeneste brukere



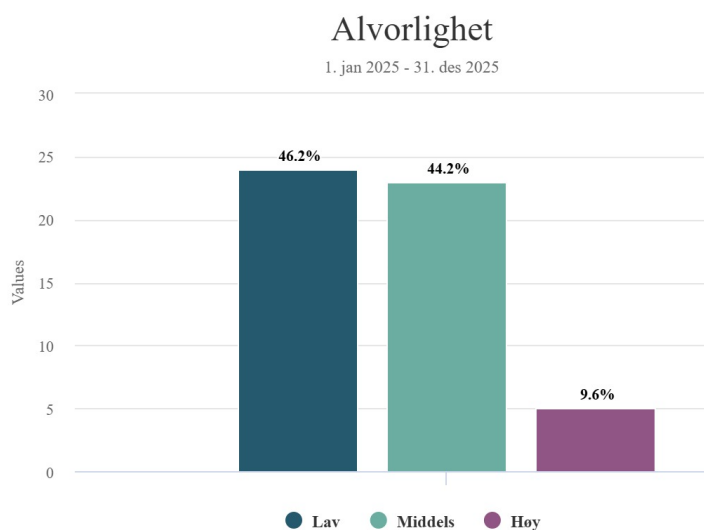
Figur 18 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Tjeneste brukere

## Organisasjon/internt



Figur 19 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Organisasjon/internt

## HMS



**Figur 20 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori HMS**

Flere avdelinger har lave nærværstall og vi ser at flere avvik kommer som følger av dette. Det vil være viktig å arbeide videre med tiltak for å øke nærværstallene. Trepertssamarbeidet vil også framover være viktig.

Ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i perioder med lave nærværstall har vært tema i avdelingsmøtene. ANT har vært prosessledere, og fokuset har vært å styrke lederrollen i dette arbeidet. Det er gjennomført en ROS analyse. Dette vil være et utviklingsprosjekt på avdelingsledermøtene også i 2026.

## 16.6 Prosjekter

### Skolemiljøteam

Grunnskolene i Grong opprettet i 2025 et Skolemiljøteam. Kommunen søkte ut, og fikk prosjektmidler fra Utdanningsdirektoratet (Udir). Prosjektet løper fra 2025 – 2027.

Skolemiljøteamet er satt med medlemmer fra begge skolene. Skoleledelse, spesialpedagogisk ansvarlig, miljøterapeut og to ressurslærere. Teamets mål er å bedre sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene ved de to grunnskolene i Grong. Skolemiljøteamet skal bidra til å forebygge og hindre utenforskap og marginalisering i kommunen. Skolemiljøteamet skal øke skolenes kapasitet til å håndtere skolemiljø saker

Teamet er i gang med arbeidet og skal bidra til å bedre skolemiljøet for elevene, samt veilede og drive opplæring av ansatte.

### Dagaktivitetstilbud (Sanserom)

Grong kommune opprettet i 2024 et "Sanserom" ved Grong barne- og ungdomsskole. Sanserommet benyttes daglig av elever ved GBU. I tillegg kan rommet benyttes av både barnehage, HOS, miljøarbeidertjenesten, sykehjem ved behov. Sanserommet er et meget godt tilbud til elever som har utfordringer av ulik art. Det kan være nevroutviklingsforstyrrelser, ufrivillig skolefravær, konsentrasjonsvansker mm. Sanserommet bidrar til en annerledes måte å fremme trivsel, læring og mestring for elevene våre. Sanserommet benyttes ikke av alle elever, men alle kan være kandidater til å benytte tilbudet i perioder.

Sanserommet kan leies ut til andre kommuner. Utleien organiseres av GBU.

### Ballbingen GBU

Grong barne- og ungdomsskole ferdigstilte høsten 2025 ny ballbinge. Ballbingen ligger på baksiden av skolen mot Namsen. Ballbingen er fullfinansiert av spillemidler og dugnadsinnsats. Prosjektet er et fellesprosjekt med FAU GBU og GBU.

Arbeidet ble gjennomført i perioden juni til september og arbeidet ble ledet av rektor GBU.

Ballbingen har blitt populær og er et godt supplement til uteområde ved skolen.

## 16.7 Oppsummering status ved rapportering

Rammeområdet har levert gode tjenester til barn, unge og familier gjennom et år preget av høyt sykefravær og krevende bemanningssituasjoner på enkelte avdelinger. Ansatte og ledere har vist stort engasjement, fleksibilitet og løsningsvilje. Dette har vært avgjørende for å opprettholde kvaliteten i tjenestene. Samtidig viser nærværstallene at flere avdelinger ligger under snittet i KS, og arbeidet med å øke nærværet må styrkes i 2026. Trepertssamarbeidet fungerer godt og er et viktig grunnlag i arbeidet med bla nærværarbeid. ANT har bistått flere avdelinger i nærværarbeidet på rammeområdet.

2025 var også et år med viktige strukturelle prosesser. I juni 2025 behandlet Kommunestyret «Helhetlig gjennomgang av barnehagestruktur i Grong kommune». Det ble vedtatt å samle barnehagene i Grong sentrum og videreføre Harran. Bergsmo barnehage ble lagt ned fra 15.08.2025. Innen 31.12.2026 skal administrasjon legge frem en ferdig skisse for gjennomføring av Sentrumsbarnehage.

En helhetlig gjennomgang av barnehagestruktur har vært både lærerikt og krevende. Administrasjonen brukte en god del tid på utredningen. I struktur prosesser er det mange faktorer som skal ivaretas og vurderes, og interessenter som skal involveres. Administrasjon opplevde et godt samarbeid med de ulike interessentene, mange hørings svar viser bla at barnehager betyr mye for mange og er viktig i barnas oppvekstmiljø. Administrasjon ferdigstilte utredningsrapporten til 1.2.2025. Formannskapet vedtok i møte i februar å sende saken på offentlig høring. I høringsperioden ble det invitert til et høringsverksted.

I arbeidet med å legge frem en ferdig skisse for Sentrumsbarnehage innen utgangen av 2026, vil erfaringer fra Helhetlig gjennomgang av barnehagestruktur være et godt grunnlag for det arbeides som skal gjøres.

Opprettelsen av integreringstjenesten fra 2026, gir også bedre forutsetninger for helhetlig bosetting og oppfølging.

Det tverretatlige samarbeidet er styrket gjennom BTI-satsingen, felles fagdager og revidert mandat og organisering av tverrfaglig team (TVT). Dette bidrar til bedre samhandling på tvers, og mer helhetlig støtte til barn, unge og familier.

Statsforvalteren gjennomførte tilsyn med Grong kommune i 2025. Tema var kommunens internkontroll for å sikre et trygt og godt skolemiljø. Tilsynet ble lukket mars 2026. Arbeidet med tilsynet har vært lærerikt, og vi har bla utarbeidet nye rutiner og revidert handlingsplanen. Skolemiljøteam er i gang med arbeidet og skal bidra til å bedre skolemiljøet for elevene. Teamet skal også veilede og drive opplæring av ansatte.

Det er ikke gjennomført møter i ungdomsrådet i 2025. Nytt ungdomsråd ble valgt i desember 2025, og det arbeides nå med å få et aktivt og engasjert ungdomsråd i 2026. Dette gjøres bla i samarbeid med Bygdevekst.

Utviklingsarbeidet i avdelingene holder høy kvalitet, men kapasitet og vikarutfordringer har gjort at enkelte tiltak må skyves noe fram i tid. Ivareta et godt arbeidsmiljø, øke nærværet, gode rekrutteringsprosesser og bedre tilgang på vikarer vil være sentralt for å lykkes videre.

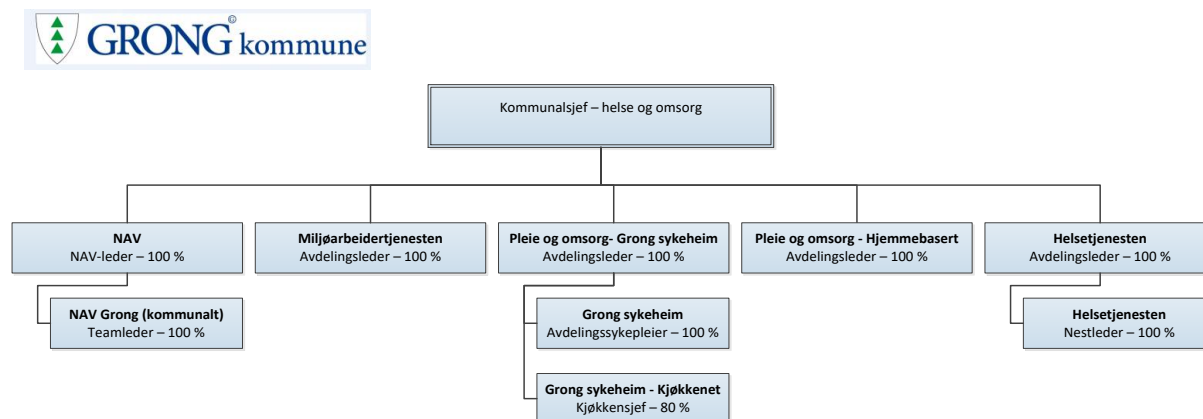
Rammeområdet står overfor flere utfordringer framover. Demografiske endringer gir fallende elevtall og økt behov for omstilling, og enkelte områder som barnevern er økonomisk krevende. Dette krever prioriteringer, og tydelig styring i årene som kommer.

Til tross for utfordringene står rammeområdet sterkt. Det er mye kompetanse i tjenestene, godt samarbeid internt og eksternt, og et felles engasjement for at barn og unge i Grong skal ha et trygt og godt oppvekstmiljø. Med fortsatt fokus på nærvær, kapasitet, samarbeid og kvalitet, ligger det godt til rette for å utvikle tjenestene med god kvalitet videre.

## 17 Rammeområde 3. Helse og omsorg

### 17.1 Organisering

Ramme 3 er organisert med følgende ledelsesstruktur:



Figur 21 - Ledelsesstruktur Ramme 3

Avdelingsleder helsetjenesten har egne fagledere på hver fagområdet. Mens avdelingslederne på miljøarbeidertjenesten, sykeheimen og hjemmebasert også har fagansvar inn i sin stilling. Avdelingssykepleier sykeheim og nestleder helsetjenesten har mest fagansvar, men også personalansvar. Kjøkkensjef har 20 % stillingsressurs til ledelse. Resterende stilling er som kokk.

### 17.2 Økonomi og drift

Tabell 24 - Budsjettforbruk hovedposter ramme 3

Totalt Ramme 3	Regnskap 2025	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	100 431 916	98 621 383	101,8 %
Sykelønnsrefusjoner	-7 636 725	-6 070 765	125,8 %
Øvrige kostnader	38 959 609	35 563 055	109,6 %
Inntekter	-30 259 733	-26 270 316	115,2 %
<b>Rammeområdets nettoutgifter</b>	<b>101 495 067</b>	<b>101 843 357</b>	<b>99,7 %</b>

Tabell 25 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 3

2025					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	ALLE	101 495 060	101 843 357	348 297	99,66
3000	Administrasjon helse og omsorg	3 046 995	3 165 907	118 912	96,24
Avviket skyldes i hovedsak økte prosjekttilskudd					
3101	Pleie og omsorg sykeheim	31 186 131	30 881 196	-304 935	100,99

På tross av økte inntekter på vederlag, har kostnadene til lønn og spesielt overtid samt generell prisstigning vært større.					
3102	Vaskeri	1 080 393	1 087 003	6 610	99,39
3103	Kjøkken	3 156 286	3 266 131	109 845	96,64
3104	Dialyse	-107 469	-24 519	82 950	438,30
3201	Hjemmesykepleie	11 729 449	11 719 438	-10 011	100,09
3202	Hjemmehjelp	856 380	851 929	-4 451	100,52
3203	Annen hjelp for eldre og funksjonshemmede	-29 610	0	29 610	0,00
3209	Frivilligsentralen	238 000	250 000	12 000	95,20
3300	Administrasjon sosialtjeneste	2 544 472	2 326 178	-218 294	109,38
Litt høyere enn budsjettert. Differanse skyldes i hovedsak økte utgifter på drift av Vertskommunesamarbeidet og fordelingsnøkkel stat og kommune.					
3302	Økonomisk sosialhjelp	7 937 222	7 330 000	-607 222	108,28
Noe høyere utgifter er budsjettert. Utdfordrende å treffe på budsjettering, da utgiftene avhender av den enkeltes behov og størrelse på familier som søker støtte.					
3303	Kvalifiseringsordningen	293 395	230 000	-63 395	127,56
Litt høyere utgift enn budsjettert. Vanskelig å budsjettere, avhenger av oppstart av den enkelte deltaker og endring av satser i løpet av året					
3304	Forebyggende tiltak	42 541	49 400	6 859	86,12
Innenfor budsjett					
3400	Legekantor	12 534 619	13 021 456	486 837	96,26
Mindreforbruket skyldes i hovedsak større refusjoner sykefravær og økte inntekter på egenandeler					
3402	Felles kommuneoverlege	256 084	317 824	61 740	80,57
Dette er første fulle året i dette samarbeidet.					
3500	Fysioterapi	1 241 728	1 509 438	267 710	82,26
Innsparing i 2025, utjevner overforbruk på andre ansvar på Helsetjenesten					
3501	Rehabilitering og forebygging	2 438 483	2 545 951	107 468	95,78
Innsparing på grunn av refusjonsordning på fysioterapeuter i kommunal stilling					
3502	Omsorgslønn, avlastning og støttekontakter	747 903	765 793	17 890	97,66
Noe mindreforbruk. Koordinerende enhet har fulgt tildelingskriteriene strengt gjennom året.					
3503	Dagtilbud	517 736	528 083	10 347	98,04
3600	Psykisk helsevern	2 819 705	2 870 144	50 439	98,24
Mindreforbruk på grunn av prosjektmidler og vakanser.					
3610	Frisk i friluft	20 191	29 000	8 809	69,62
Mindreforbruk på grunn av inntekter fra treningstilbud					
3630	Helsestasjon	1 800 349	1 621 555	-178 794	111,03

Overforbruk på grunn av innleie på vakanser og etterslep i fht tjenesten etter vakanser over tid. Dekket inn av mindreforbruk på andre ansvar i Helsetjenesten.					
3700	Avdeling for funksjonshemmede	11 037 734	11 650 233	612 499	94,74
Mindreforbruk på grunn av innstramming på innleie, samt mer inntekter på refusjon sykepenger og en høyere sum refusjon ressurskrevende enn forventet.					
3701	Forsterket tilbud utenfor bofellesskap	3 768 184	3 548 800	-219 384	106,18
Overforbruk, primært på grunn av for lav budsjettering i fht vedtatte tilbud. Utjevnet ved innsparinger på andre ansvar i Helsetjenesten					
3702	Avlastningstiltak i bolig	3 231 518	3 365 596	134 078	96,02
Mindreforbruk på grunn av refusjon barnevern, og andre innsparinger på andre kontoer f.eks. utstyr					
3800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-147 178	-147 178	0,00
3900	Motpost avskrivninger	-916 480	-916 000	480	100,05

#### OPPSUMMERING:

Ramme 3 – hadde pr 31.12.2025 et mindreforbruk på kr **348 297,-**

Dette må sies å være et meget bra resultat sett i forhold til et totalbudsjett på vel 100 mill. Og ikke minst med tanke på den store overskridelsen i 2024. Man må likevel ta høyde for at det i løpet av året er tilført midler i form av økte rammeoverføringer og lønnsmidler.

Fagområdene opplever fortsatt et meget stort trykk på tjenestene. Dette i kombinasjon med mangel på arbeidskraft gjør at tjenesteområdene jobber i en krevende hverdag.

Det er fortsatt en økning i utbetalingene for økonomisk sosialhjelp, utgiftene her varierer og er vanskelige å budsjettere.

Det har i 2025 vært stort fokus på kostnader og budsjett. Man ser at kostnadene på rammeområdet fortsatt øker. Dette skyldes flere ting. Noen hovedårsaker som kan nevnes er; Rekrutteringsvansker av arbeidskraft, økt etterspørsel av tjenester, spesielt innenfor pleie og omsorgstjenestene og avlastningstjenesten for barn.

#### 17.3 Nærvær/Hms

Tabell 26 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 3 fordelt pr kvartal for 2023 - 2025

Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Grong Sykeheim (inkl. kjøkken/vaskeri)	84,5	82,9	87,3	86,9	2023
	88,8	92,3	87,2	86,1	2024
	83,4	86,7	89,2	91,5	2025
Hjemmebasert omsorg	84,8	91,3	97,2	98,6	2023
	89,7	93,8	91,9	91,1	2024
	80,9	84,1	88,0	87,9	2025
Helsetjenesten	92,5	85,6	90,2	83,5	2023
	89,2	87,5	91,5	90,5	2024
	92,5	90,6	91,6	84,2	2025
Miljøarbeidertjenesten	89,1	89,7	95,7	87,3	2023
	89,0	89,9	87,0	79,2	2024
	82,9	87,5	81,2	82,8	2025

**Helsetjenesten:** Økende fravær gjennom året. Jevn fordeling mellom arbeidsrelatert fravær og fravær som skyldes forhold utenfor arbeidsplassen. Vi arbeider videre med følgende tiltak: Tett oppfølging av medarbeidere med langtidsfravær, og tiltak er iverksatt for å lette tilbakekomst og forebygge videre fravær. Medarbeidersamtaler gjennomført før 1.4.25. Avdelingsmøter gjennomført jevnlig. Faste møter i samarbeidsutvalg for fysioterapeuter avholdes etter planen. Lokale samhandlingsmøter gjennomføres ca hver 6. uke.

**Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri):** Det har vært en positiv utvikling på nærværet gjennom 2025. Vi startet året med høyt sykefravær, men mindre fravær utover året. Vi har en del langtidsfravær som delvis skyldes slitasjeskade over tid. Har hatt noe korttidsfravær som er knyttet til slitasje/arbeidsbelastning. Vi har mange vakante stillinger, noe som fører til ekstra belastning på faste ansatte når vi i tillegg har for lite tilgang på vikarer.

Vi har jobbet godt med oppfølging av den enkelte sykmeldte. Vi har, så langt det ha vært mulig, klart å være tett på den enkelte, både for sammen å kunne finne tiltak for å unngå sykmelding, men også for å få ansatte raskere tilbake i jobb.

**Hjemmebasert omsorg:** Langtidsfravær gjennom hele året. Dette utgjør mye i en liten avdeling. Det er i all hovedsak ikke arbeidsrelatert fravær. Bemanningen har ellers vært stabil. Det jobbes godt opp mot de sykmeldte som nå er på vei tilbake.

**Miljøarbeidertjenesten:** Vi har hatt en del langtidsfravær fra sommeren som gjør at vi har hatt et lavt nærvær lenge. Det har imidlertid blitt litt bedre på slutten av året. Det har vært fravær i flere store stillinger og noe korttidsfravær. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Medarbeidersamtaler er utført i første kvartal på 2025. Prøver å holde god kontakt med de sykemeldte for å evt tilrettelegge for jobb.

**NAV Indre Namdal:** NAV Indre Namdal har hatt noe sykefravær deler av året, spesielt siste halvår. I tillegg har det vært vakanse på stillinger, da vi har hatt flere som har sluttet i 2025 og rekruttering og opplæring tar tid. Det har derfor vært høyt trykk på de som har vært til stede.

#### 17.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

**Miljøarbeidertjenesten:** på avdelingen gjennomfører vi samarbeidsmøter hver 6. uke. Møtet tar vi før personalmøtet. Der tar vi opp temaer som arbeidsmiljø, budsjett, info om hva som rører seg. Etter møte skrives referat som legges på teams gruppe laget for samarbeidsmøtene. Leder informerer på personalmøtene hva som er tatt opp i samarbeidsmøtet.

**Helsetjenesten:** Møtene gjennomføres jevnlig, ca hver 6. uke. God deltakelse og godt engasjement fra fagside og tillitsvalgte.

**Sykeheimen og hjemmetjenesten:** Gjennomfører samarbeidsmøter ca. hver 6. uke med tillitsvalgte og verneombud. Har egen teams gruppe der referat fra møtene føres.

**NAV Indre Namdal:** Det har vært gjennomført møter ca hver 6. uke med tillitsvalgte på arbeidsplassen og verneombud (MBA-møter). Faste saker er status NAV Indre Namdal og gjensidig informasjon. Referat legges ut til alle ansatte på Teams. I tillegg er det møter med tillitsvalgte som skal kobles på i ansettelsesprosessene. Det er ett tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver,

tillitsvalgte og verneombud. Leder har i 2025 hatt mündlige «kaffe-prater» med verneombudene (1 statlig og et kommunalt), der tema har vært HMS, sikkerhet og arbeidsmiljø.

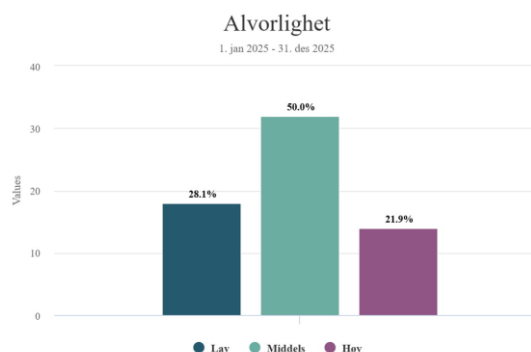
### 17.5 Internkontroll og avvik

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. Dette kan f.eks være forskjellige former for utagering, fall etc. I økende grad viser avviksstatistikken resultatet av økt press på tjenestene i kombinasjon med de utfordringene man har i forhold til rekruttering og bemanning.

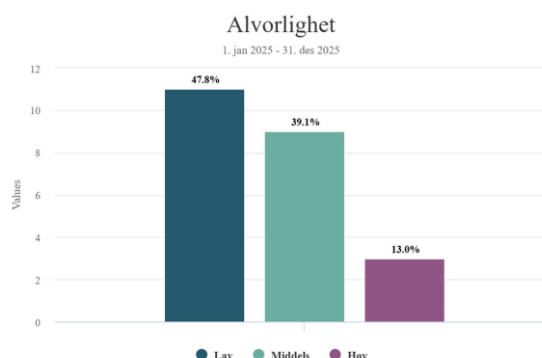
#### Følgende avvik er rapportert i Compilo:

##### Tjeneste/bruker:



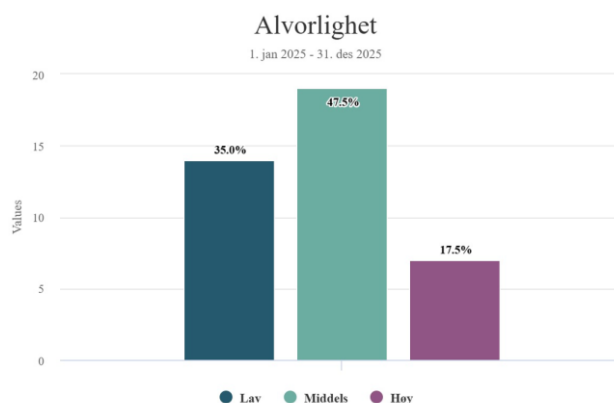
Figur 22 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Tjeneste/bruker

##### Organisasjon/internt:



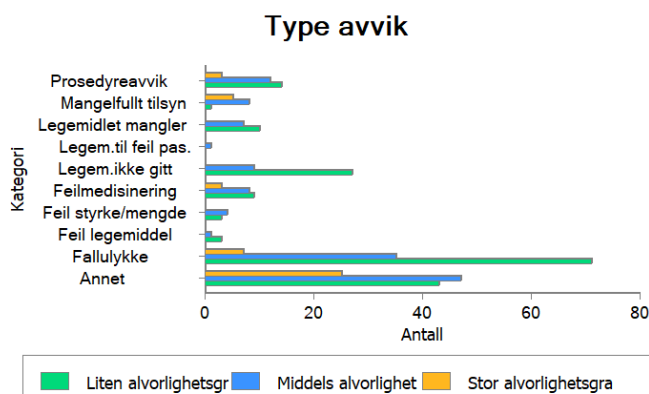
Figur 23 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Organisasjon/internt

Hms:



Figur 24 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori HMS

**Følgende avvik er registrert i fagsystemet:**



**Hjemmetjenesten:** Har gode rutiner for melding av avvik i fagsystemet profil. Mengden avvik har økt betraktelig de siste årene og mye går på fallulykker, medisinavvik og rutiner rundt medisinbehandling. Antall avvik har økt fra 2024 til 2025.

Ansatte har også blitt mer konsekvent på å melde avvik i Compilo. Vi jobber med at dette skal bli prioritert i hverdagen selv om det er hektisk og det er mange andre oppgaver som skal løses.

Det meldes også en god del avvik som går på brudd på avtalen mellom kommunen og helseforetakene. Disse avvikene meldes på eget papirskjema og blir ikke med i statistikken.

Avdelingsleder svarer ut avvik, gjennomgår avviksstatistikk med ansatte på personalmøter, og det diskuteres/utføres jevnlig ulike tiltak i hverdagen for å bedre kvalitet på tjenestene og forebygge nye avvik.

**Sykeheimen:** Alle faste ansatte er godt kjent med begge fagsystemer der avvik meldes. 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.

Vi ser en økning i antall avvik. Dette går spesielt på avvik i forbindelse med vold og trusler om vold og fall. De fleste avvik meldes fra demens avdelingen, der vi ser en stor økning i antall pasienter som krever tett oppfølging. Vi jobber tett på avdelingen for å finne tiltak for å bedre hverdagen både for pasienter og ansatte. Dette går på trygging av ansatte i håndtering av ulike situasjoner gjennom kompetanseheving og kurs i vold og trusler om vold.

**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. Vi ser en nedgang i avvik etter bytte av lokaler.

**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. Ansatte har meldt behov for dette selv.

**NAV Indre Namdal:** NAV Indre Namdal bruker både statlig og kommunalt avvikssystem. Ansatte kan melde avvik gjennom Compilo eller NAVet (Intranettet til NAV). 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. I 2025 er det gjennomført 3 sikkerhetsøvelser (vold, trusler og trussel om selvmord). Det er ikke gjennomført vernerunde i 2025, men det er plan for vernerunde i 2026. Det har vært en økning i melding av avvik. I hovedsak handler det om avvik som skjer som følge av høyt arbeidspress. Avvik som meldes følges opp og tiltak vurderes der det er mulig.

**Tilsyn:** Kommunen har som alle landets kommuner hatt tilsyn etter folkehelseloven. Tema for tilsynet var kommunens systematiske folkehelsearbeid med å fremme god psykisk helse hos barn og unge. Tilsynet besto av et spørreskjema som ble besvart.

Hjemmesykepleien har hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet, med tema muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Tilsynet avdekket ikke noen merknader eller avvik.

## 17.6 Prosjekter

**Prosjektnummer 3010:** Oppbygging og utvikling av lavterskel psykisk helsehjelp til barn og unge etter ny veileder som trådte i kraft i november 2023. Forprosjekt i 2024, hovedprosjekt i 2025-2028. Prosjektet er delt i to: en del som omhandler oppbygging og utvikling av tjenesten internt i Grong kommune, og en del som omfatter samarbeid om felles samarbeid i IN4- kommunene. Det er klare krav til at metoder og tiltak er kunnskapsbaserte. Utdrag av veilederens skal oppgaver:

Sørge for psykisk helsetjeneste til barn og unge med psykiske plager, begynnende rusproblemer eller reaksjoner på belastende livshendelser.

– Dette følger av kommunens "sørgeforansvar" i helse- og omsorgstjenesteloven §§ 31 og 32.

Sikre tverrfaglig kompetanse i den psykiske helsetjenesten, inkludert psykologkompetanse.

Kartlegge hjelpebehovet hos barn og unge som tar kontakt.

– Kartlegging skal gi grunnlag for korrekt nivå på hjelp og skal være tilstrekkelig, ikke unødvendig omfattende.

Tilby behandling og oppfølging for barn og unge med milde til moderate plager.

– Omfatter individuell behandling, familiesamtaler, grupper, veiledning m.m.

Samarbeide på individnivå for barn/unge som mottar tjenester fra flere aktører.

– Kan utløse rett til individuell plan, koordinator eller barnekoordinator.

Når det står «skal», betyr det at anbefalingen er basert på lov eller forskrift, eller når det er så klart faglig forankret at det sjelden er forsvarlig ikke å gjøre som anbefalt.

**Prosjektnummer 3638** Styrking av kommunalt rus- og psykiatriarbeid, ny ordning. Styrking av familiearbeid gjennom finansiering av familieveilederstilling og styrking av skolehelsetjeneste gjennom delfinansiering av kommunepsykologstilling. Siste år i 2025

**Prosjektnummer 3631** Styrking av helsestasjon og skolehelsetjeneste: delfinansiering av rekrutteringsstilling helsesykepleier. Videreutdanning av sykepleier, allerede ansatt i kommunen, som helsesykepleier. Prosjektet er på år 2 av 3 (forventet prosjektlengde)

### **Felles prosjekt med Overhalla kommune: KI i kommunale helsetjenester**

Kommunene skal i samarbeid kartlegge og prøve ut KI- verktøy for å lette, kvalitet-sikre og effektivisere journalføring og referatskriving i utvalgte deler av kommunenes helsetjenester. År 1 av forventet 3-årsperiode.

### **Prosjektnummer 3102 Oppgavedeling**

Oppgavedelingsprosjekt på tvers av sykeheimen og hjemmetjenesten med bistand fra PwC. Målet er å utnytte tilgjengelig bemanning og kompetanse i helse- og omsorgstjenestene mer effektivt for å møte et økt behov for tjenester i fremtiden. Det er utfordrende å rekruttere både kompetanse og ufaglært personell. Det er så langt jobbet mye med kartlegging av dagens ressurser, arbeidsfordeling, flyttbarhet av oppgaver og analyse av fremtidens behov. Man ser på struktur og hvordan det kan tilrettelegges for bedre samarbeid på tvers av tjenestene, både mtp oppgaver og bemanning/kompetanse. Det vil også bli sett på bemanningsplaner og turnus. Bistand fra PwC skal etter planen avsluttes i løpet av våren 2026.

## 17.7 Oppsummering status ved rapportering

### Helsetjenesten

Tjenesten har ved årsskiftet to langtidssykemeldinger og en permisjon på ett år. Noen stillingsprosjenter er fylt opp av vikar, men det er en vakanse på ca 1,5 stillingshjemler

Alle fagområder har stor aktivitet og det er venteliste på flere av tjenestene. Det er utfordringer med å opprettholde dagens tjenestetilbud med innsparingskrav på den ene siden og en mengde nye oppgaver på den andre siden. De prosjektmidlene avdelingen har søkt ut går i all hovedsak til drift av lovpålagte tjenester, så det er lite å hente der.

Helsetjenesten har prioritert gruppetilbud der dette er mulig, og vi har blant annet gruppetilbud på fysioterapisiden, ulike frisklivsgrupper, foreldreveiledningsgruppe, og foreldre på sidelinja til tre klassetrinn.

Nytt av 2025 er kravet om å ha likeverdige lavterskel psykiske helsetjenester til barn og unge, som vi har til de voksne. Dette er et lovkrav som vi trenger sterkere forankring til i kommunen, og som vi har klart å søke ut betydelige prosjektmidler på, både for Grong og for IN4- kommunene.

I 2025 fikk Familiebasen 144 henvisninger I tillegg til de 147 som hadde aktive tjenesten inn i 2025. Til sammen betyr dette at 291 brukere har hatt tjenester i 2025. Det er en økning på 29 personer fra 2024

Det er økning i både unge voksne, voksne og i lavterskel psykisk helsetjeneste for barn og unge. Vi når fortsatt flere kvinner enn menn, men økingen i oppfølging er ganske jevnt fordelt på kjønn. 53 av de ny- henviste er under 23 år. 10 personer har hatt Cos-P som eneste tilbud.

Oversikt over antall foreldre som mottar Cos P veiledning (og antall barn som blir indirekte berørt) 2025.

Individuelt/gruppe	Antall foreldre fra fam.	Antall barn i fam.	Antall barn med funksjons-nedsettelse
Sum gruppe	14	13	
Sum individuelt	12	22	5
Sum	26	39	5

Frisklivstrening er det kjørt både vår og høst og det har vært ca 25 personer i hver gruppe. og det er en fast gruppe på ca 30. som deltar på frisk i friluft.

Den kommunale fysioterapitjenesten hadde i løpet av 2025 ca. 30 barn fra 0-16år til fysioterapioppfølging. I tillegg har den ansvar for oppfølging av pasienter på sykehjem, og den deltar i det forebyggende arbeidet på helsestasjonen, blant annet på barseltreff og 4-års kontroller. Fysio- og ergoterapitjenesten drifter i samarbeid med hjemmesykepleien tilbudet hverdagsrehabilitering. Hverdagsrehabilitering er 6 uker med trening i brukers hjem, med treningsoppfølging 3 ganger i uka. I løpet av 2025 var det 6 stk som hadde hverdagsrehabilitering.

Vi ser en ganske betydelig nedgang i antall hjelpemidler som ble søkt ut fra NAV Hjelpemiddelsentral: 356stk i 2025. Vi hadde flere innleveringer av hjelpemidler enn i 2024. Usikkert hvorfor det er stor endring i utsøkte hjelpemidler, men det har jo vært en endring i hvem som er ansatt i stillingen. Samtidig er flere behov forsøkt dekt i kommunen fra det kommunale lageret.

Avtalefysioterapeutene hadde til sammen 267 pasienter, hvor 153stk var nye henvendelser.

I løpet av 2025 brukte kommunen 247 døgn på Namdal Rehabilitering.

Koordinerende enhet behandlet i 2025 57 saker. Kriteriene for tildeling av tjenester brukes aktivt i vurdering av alle søknader.

Helsetjenesten er fremdeles delfinansiert av prosjektmidler, og vi er avhengige av å finne bærekraftige løsninger for å sikre forsvarlig driftsnivå fremover. Ny lovpålagt lavterskel psykisk helsetjeneste til barn og unge er under oppbygging, og tjenesten er allerede delvis i drift.

Det er krevende for alle parter å til enhver tid forholde seg til midlertidighet i engasjementer og i fokus for tjenesten. Familiebasen samarbeider med de andre IN4 kommunene, samt Overhalla kommune, i prosjektarbeidet.

**Legeskontoret** flyttet inn i nye lokaler sommeren 2025. Dette har gitt de ansatte et kraftig løft i arbeidsforholdene. De nye lokalene gir grunnlag for bedre samhandling og arbeidsflyt mellom leger og hjelpepersonell.

Alle fastlegehjemlene er besatt. Dette gir forutsigbare kostnader på personellsiden, og økt stabilitet i tjenesten. Profesjonsnøytrale takster er innført sommeren 2025. Innleie av personell på forkontor er redusert for å minske merutgifter. Samtidig ser man et stort trykk på tjenesteområdet. Antall henvendelser er kraftig økende, noe som utfordrer kapasiteten.

Indre namdalskommunene Grong, Lierne, Røyrvik og Namsskogan samt Nærøysund kommune, har inngått avtale om felles kommuneoverlege. Dette ser ut til å fungere etter intensjonene.

Grong legekantor dekker en del daglegevakter for Namsskogan, Røyrvik og Lierne på grunn av legemangel i noen kommuner samt hviletid etter legevakt for legene. Dette medfører ekstrabelastning for legene i Grong, og et høyere trykk på legetjenesten i kommunen.

Det har vært jobbet intenst for å komme i mål med prosjektet "Felles legetjeneste" for Indre Namdal. Dette arbeidet har medført stor belastning på ledelsesnivå.

### **Sykeheimen (inkl. kjøkken og vaskeri)**

2025 har vært preget av vedvarende høyt press på sykehjems tjenestene. Belegget har ligget svært høyt gjennom hele året og periodevis helt opp mot full kapasitetsutnyttelse. Dette har i flere situasjoner medført at vi ikke har hatt mulighet til å ta imot pasienter med behov for avlastning, korttidsopphold eller ØHD/akutte korttidsplasser. Konsekvensene av begrenset tilgang på korttidsplasser fører til økt belastning for pårørende og risiko for at hjemmeboende pasienter får for

lite oppfølging. Det fører også til økt press på andre tjenester i kommunen og spesialisthelsetjenesten. Vi har gjennom året måtte betale for flere overliggerdøgn på sykehuset.

2025 har også vært et krevende år for ledersiden ved sykeheimen. Vi har gjennom hele året hatt fravær på ledersiden samtidig som presset på tjenestene har vært svært høyt. Dette har påvirket kapasiteten til å jobbe med andre viktige oppgaver som kvalitets og utviklingsarbeid. På grunn av fravær har ledelsen i stor grad måttet prioritere daglig drift og bemanningssituasjonen fremfor andre viktige arbeidsoppgaver. Dette har vært viktig for å sikre trygg og stabil tjenesteyting i en periode med høyt aktivitetsnivå og pasienter med komplekse behov. Til tross for situasjonen har ansatte og ledelsen sammen klart å opprettholde god drift.

Vi har per i dag mange vakante stillinger, spesielt på helg. Vi sliter med å rekruttere ansatte med fagkompetanse. Mange av vikarene vi bruker i dag er videregående elever. De fleste ønsker ikke å binde seg til å jobbe hver 3. helg. Vi har også få vikarer tilgjengelig på dagtid. De fleste vikarene er unge og har liten eller ingen erfaring. Det krever at de får god opplæring og de bruker lang tid før de er trygge i sine oppgaver. For mange faste ansatte føles dette noe utrygt og de føler på et ekstra ansvar når de er på jobb. Dette fører til økt slitasje på fast personell. Det pågående oppgavefordelingsprosjektet kan være med på å motvirke dette. Da gjennom at oppgavene blir bedre og mer riktig fordelt i forhold til kompetanse. I tillegg skaper lite tilgang på vikarer at faste ansatte går ekstra vakter, som igjen medfører overtid. Vi vet at vi i årene fremover vil få behov for flere helsefagarbeidere og sykepleiere, da flere av våre ansatte nærmer seg pensjonistalder. Vi håper at vi gjennom prosjektet "tjenestestyrt bemanning" klarer å lande på en organisering som vil gjøre oss mindre sårbare mot de utfordringene som vi vet møter oss i fremtiden.

Sommeren 2025 leide vi inn 3 sykepleiere fra vikarbyrå. Dette for å kunne sikre faglig forsvarlighet i en periode der halve arbeidsstokken er ute i ferie. Innleie via vikarbyrå fører til merutgifter og er vanskelig å ta høyde for når vi planlegger budsjettet.

Vi har gjennom året hatt fagdag med ambulansetjenesten, der vi hadde fokus på den akutte syke pasienten og samarbeidet opp mot ambulans og legetjenesten i slike hendelser. Fagdagen var nyttig, og vi planlegger en ny fagdag i 2026. Vi har også hatt en fagdag med alderspsykiatrisk team fra sykehuset Namsos, der temaet var den "utfordrende pasienten". Dette var en fagdag rettet mot de som jobbet på demensavdelingen. Faglig påfyll med godt og læringsrikt innhold.

Vi har i slutten av året 2025 kjøpt inn nattugler til bruk på demensavdelingen. Det er digitalt tilsyn som skal skape økt trygghet både for pasientene, pårørende og ansatte. Vi jobber videre med anskaffelser av velferdsteknologi for å imøtekomme fremtidens utfordringer.

### **Hjemmetjenesten (hjemmesykepleie og hjemmehjelp)**

**Hjemmesykepleien** hadde en krevende start på året med uforutsette sykmeldinger og høyt trykk på tjenestene. I kombinasjon med lite tilgang på vikarer, har dette ført til mye overtid og høy belastning på faste ansatte. Det høye trykket har vært vedvarende de siste årene vi har i perioder flere må oppdrag enn vi klarer å gjennomføre med dagens bemanning. Vi kommer da ikke utenom å leie inn ekstra bemanning, noe som også havner på faste ansatte fordi vi ikke har nok vikarer å gå på. Vikarsituasjonen bedret seg noe mot siste halvdel av året.

Det er forventet at etterspørselen etter våre tjenester vil øke i tiden fremover. Dette setter oss i en utfordrende situasjon der vi hele tiden må tenke nytt og utfordre oss selv i måten vi driver tjenestene på.

Samtidig som vi har mistet en del vikarer, så har vi lyktes med å rekruttere flere nye. Totalt sett sliter vi fortsatt med å ha nok bemanning. Dette er krevende i hverdagen og avdelingsleder bruker veldig mye tid på innleie og daglig drift. Dette er tid som heller burde vært brukt på utvikling av tjenestene.

Innføring av multidose går fremover og vi får stadig flere brukere over på multidose. Vi har det siste året økt fra 24 til 40 brukere av multidose. Disse multidosene administreres av hjemmesykepleien. Samtidig har vi fått noen brukere over på privat multidose som gjør at de ikke lenger har behov for hjelp til administrering av medisiner fra hjemmesykepleien. Vi fortsetter å jobbe kontinuerlig med dette. Arbeidet er tidkrevende fordi det ofte er feil/mangler i multidosene og vi bruke mye ressurser for å sjekke over og rette opp. Det er veldig utfordrende og få til en god kommunikasjon med legene på dette med multidoser. Det er planlagt oppstart av multidosedispensere (velferdsteknologi) i 2026 for å gjøre brukerne mer selvstendig i daglig administrering av egen medisin.

Vi har gjennomført brukermøter ca. hver 4. uke der vi evaluerer tjenestene vi gir og justerer etter hvert som behov endrer seg. Det jobbes kontinuerlig med å bli «strengere» på hvem som får tildelt tjenester og på hvilke tjenester vi tilbyr. Det brukes mer tid på å kartlegge behov før vi fatter vedtak på tjenester. Dette for å treffe med riktig tjeneste på riktig sted og til riktig tid. Vi jobber med å redusere tiltak som ikke er å regne som nødvendig helsehjelp og vi har fokus på bruken av hjelpemidler herunder velferdsteknologi, som skal hjelpe brukerne til egenmestring. Samtidig har ikke avdelingsleder nok tid til å følge opp og evaluere/endre vedtak. Ansatte kan derfor ikke jobbe ut fra vedtak slik vi egentlig skulle gjort.

Hjemmesykepleien gjennomfører hver uke samarbeidsmøter med ansatte på sykeheimen avd. Nordlyset for å sikre bedre pasientflyt rundt korttidspasienter og bedre/tryggere overganger mellom korttidsavdeling og hjemmet. Dette samarbeidet oppleves nyttig. Det er opprettet egen teams-gruppe for felles informasjonsflyt.

Hjemmesykepleien og Familiebasen har også samarbeidsmøter rundt brukere som er felles for begge tjenestene. Møtene gjennomføres en gang hver måned og oppleves nyttig for pasientsamarbeidet. Det er opprettet egen teams-gruppe for felles informasjonsflyt.

Pasientnett ble innført i 2024 og fungerer godt. Pasientnett er Apotek 1 sin plattform for elektronisk kommunikasjon med hjemmetjenestene der ansatte bl.a. kan administrer medisinbestillinger, kjøpe varer og kommunisere på vegne av pasienter tjenesten har medisinansvar for. Bruken av pasientnett har ført til bedre flyt i arbeidshverdagen. Antall telefoner og fysiske besøk på apoteket er betydelig redusert, og ansatte jobber mer effektivt med administrering av medisiner og varer til våre brukere.

Det vil i større grad være behov for å ta i bruk velferdsteknologi fremover for å avhjelpe behovet for hjelp i hjemmet. Vi har i 2026 fått avsatt midler til innkjøp og igangsetting av teknologi, noe som er nødvendig for framtidig drift av tjenestene.

**Hjemmehjelpa** har også hatt langtidsfravær, men ok tilgang på vikar. Stabilt trykk på tjenestene.

**Hjemmetjenesten** flyttet før sommeren inn i nye lokaler. Dette har vært svært positivt for trivsel og arbeidsmiljø. Lokalene fungerer godt etter våre behov.

### **Miljøarbeidertjenesten**

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. Vi hadde en prosess med flytting av avlastninga til Halgottoøkra. Det ble før jul 2024 gjennomført og tatt i bruk så har driftet dette i et år nå. Det forventes i tiden framover en økning på barn som har behov for avlastning. I D og E blokka som ligger ved bofellesskapet huses det nå forskjellige folk. Noen få er underlagt vår enhet og resten utenlandske statsborgere. I hovedbygningen på Rønningentunet har det tidligere vært fullt. Men i første halvdel av året ble det færre beboere.

Det har derfor i en del av året vært mulig å spare inn litt på innleie ettersom det ble mindre trykk på tjenesten. På slutten av året ble det klart at antall beboere og tiltak øker igjen i 2026. Det har likevel vært utfordrende med en del langtidsfravær som har gjort at det er sårbart om flere skulle bli borte fra jobb.

Det jobbes kontinuerlig for å rekruttere nye medarbeidere til både avlastning og på bofellesskapet. Det har vært og er utfordrende å få rekruttert nok folk med rette kompetanse til stillingene. Vi har jobbet kontinuerlig for å få bort uønsket deltid, noe som skaper fornøyde ansatte og en stabilitet på arbeidsplassen. Flere av de ansatte har hatt opplæring på begge avdelingene slik at en kan samarbeide på tvers av avdelingene og minske sårbarheten når det er fravær.

Vi har kommet langt med tiltak i profil og ser veldig nytten av å bruke profil på den måten. Det som er utfordrende, er å få jobbet med det kontinuerlig og utvikle det videre. Vi har likevel klart å utvikle det mer i løpet av året til å bli et verktøy der vi kan på en bedre måte holde oversikt over brukernes tiltak og hjelpebehov. Dette igjen for å vurdere og evaluere vedtakene bedre.

Vi har nå hatt multidoser en stund på avdelinga. Noen få bruker også pasientnett. Pasientnett er Apotek1 sin plattform for elektronisk kommunikasjon med hjemmetjenestene der ansatte bl.a. kan administrer medisinbestillinger, kjøpe varer og kommunisere på vegne av pasienter tjenesten har medisinansvar for. Det er i det siste vært veldig utfordrende og få til en god kommunikasjon med legene på dette med multidoser. Gjennom elektroniske meldinger mellom oss, lege og apotek skal det være enkelt å få kommunisert endringer i medisinlistene. Det er ikke alltid det kommer svar i tide for frist for endring noe som gjør at det som i utgangspunktet skulle være tidsbesparende har blitt merarbeid i det siste. Det er positivt å bruke pasientnett aktivt slik at en ikke bruker tid på unødige turer til apoteket. Dette er tidsbesparende.

**NAV Indre Namdal:** Det har gjennom hele 2025 vært høyt trykk på de sosiale tjenestene. Alle kommunene utenom Røyrvik kommune har bosatt flyktninger. Også i 2025 har vi hatt bemanningsutfordringer i Nav Indre Namdal kommunal del. I 2025 har to av de fast ansatte sluttet, deriblant fagansvarlig på området. I tillegg har vi hatt fravær som følge av permisjon og sykefravær. Vi har hatt gode og mange søkere på stillingene som har vært utlyst, så det har ikke vært utfordrende å rekruttere inn arbeidskraft. Tjenestene i Nav-kontoret er tjenester som er basert på skjønnsvurdering og nyansatte som starter opp har behov for god og tett opplæring. Dette er

tidkrevende og utfordrende når presset på tjenestene er stort. Når vi i snitt har hatt 1-2 vakante stillinger gjennom året har presset på de andre ansatte vært høyt, og fokuset har vært å klare å holde disse på jobb på tross av høy arbeidsbelastning.

Brukergruppen er sammensatt, og det er mange av brukerne som har et større oppfølgingsbehov enn det som vi klarer å tilby. Tett og godt samarbeid med andre tjenester blir stadig viktigere. Når bemanningssituasjonen blir mer stabil, vil det skape rom for mer samarbeid med andre tjenester. Spesielt viktig er det med et tett samarbeid med flyktingetjenestene i forhold til bosetting og oppfølging i, under og etter program.

NAV skal bemanne 4 lokasjoner i Indre Namdal og det er ressurskrevende, det går bort mye tid i kjøring som kunne vært brukt på brukeropfølging. Samtidig ser vi at for enkelte brukergrupper er det viktig at vi er til stede i kommunene, det er også viktig for det tverrfaglige samarbeidet. For å kunne jobbe bedre med disse utfordringene er vi avhengige av en stabil bemanningssituasjon over tid.

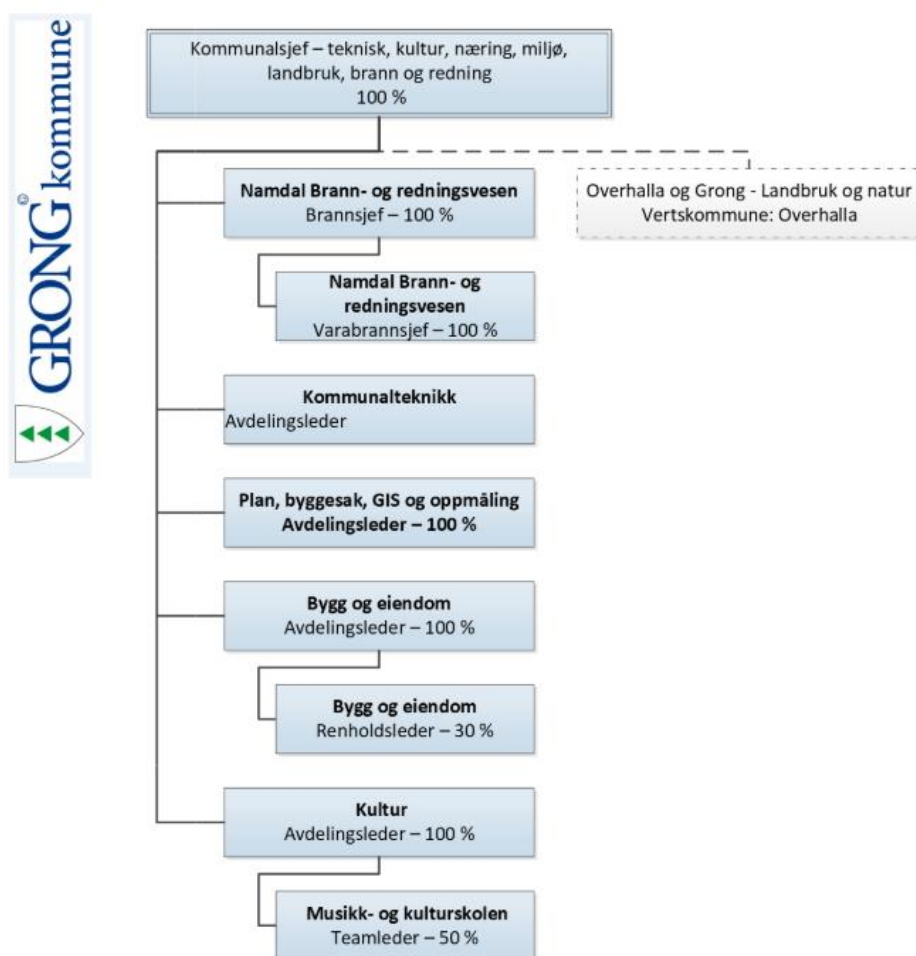
Brukerporteføljen og antall vedtak som skrives har økt betraktelig de siste årene. I 2023 ble det skrevet 1176 vedtak på de sosiale tjenestene i NAV Indre Namdal og i 2024 var dette tallet 1487 vedtak. I 2025 ble antallet 1412 vedtak. I 2023 var det 213 mottaker av sosialhjelp i Indre Namdal (119 stk i Grong), I 2024 var antall mottakere økt til 233 stk for Indre Namdal (124 stk i Grong) og i 2025 var antall søkere 229 stk (126 stk i Grong).

## 18 Rammeområde 4. Næring, miljø, jord og skog, teknisk/infrastruktur, kultur, Namdal brann- og redning.

### 18.1 Organisering

Ramme 4 er organisert med følgende ledelsesstruktur:

Kommunalteknikk og Bygg- og Eiendom er slått sammen under ny avdeling Infrastruktur fra og med 01.04.2025. Videre ble det fra og med 01.09.2025 redusert antall kommunalsjefer fra 4 til 3 og oppfølgingsansvar for ulike avdelinger innenfor ramme 4 ble omfordelt på de 3 gjenværende kommunalsjefer.



Figur 25 - Ledelsesstruktur Ramme 4

## 18.2 Økonomi og drift

Tabell 27 - Budsjetforbruk hovedposter Ramme 4

Totalt Ramme 4	Regnskap 2025	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	21 555 767	22 660 342	95,1 %
Sykelønsrefusjoner	-1 037 556	-649 388	159,8 %
Øvrige kostnader	89 727 794	88 258 753	101,7 %
Inntekter	-88 700 356	-85 296 053	104,0 %
<b>Rammeområdets nettoutgifter</b>	<b>21 545 649</b>	<b>24 973 654</b>	<b>86,3 %</b>

Tabell 28 - Budsjetforbruk ansvarsområder Ramme 4

2025					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik i NOK	Forbruk i %
	<b>ALLE</b>	<b>21 545 649</b>	<b>24 973 654</b>	<b>3 428 005</b>	<b>86,27</b>
4000	Administrasjon PEB og kommunalteknikk	1 024 207	1 057 302	33 095	96,87
Jfr. M. Budsjett. Regulert til å reflektere endring i lederstruktur 2.Tertial 2025. Ubudsjetterte pensjonskostnader lagt inn 38k. 39k mindreforbruk datakommunikasjon. Noe overforbruk på innkjøp av IT utstyr, utskiftning av PC.					
4009	Forvaltningsutgifter eiendommer ramme 4	2 614 764	2 445 670	-169 094	106,91
Gikk over på overtid og lønnsutgifter, feiebil ble kjøpt ut på dette ansvaret. Det ble brukt over budsjett på trening, opplæring, og sertifisering av staben. Dette sett som nødvendig da arbeidstrykket har vært høyt og mannskapet har manglet lovpålagte sertifiseringer og kompetanse. En stor andel nytilsatte medfører ekstra utgifter til kursing.					
4010	Boligtilskudd	363	1 000	637	36,34
Jfr.m.budsjett, ikke brukt av midler på ansvaret.					
4011	Forvaltningsutgifter bolig	576 059	495 633	-80 426	116,23
Overforbruk på lønn, lønnsmidler til nyansatte konsulenter delvis satt hit					
4100	Eiendomsdrift utleieleiligheter	-358 892	574 371	933 263	-62,48
Merinntekt på utleie til 300k kommer mest fra ompostering av leie fra ansvar 4103. Lønnsutgifter ble redusert med tilskudd fra husbanken. Mindreforbruk på innkjøp av tjenester.					
4101	Eiendomsdrift trygdeleiligheter(omsorgsboliger)	-1 030 336	-971 652	58 684	106,04
Jfr.m. budsjett, 36k mindreinntekt på utleie, mindre forbruk sikret med 108k innsparing på lønn og tjenestekjøp.					
4102	Hallgottoøkra 4A-C	-102 243	-103 700	-1 457	98,60
Jfr.m.budsjett innsparinger på strøm og kommunale avgifter nulles av overforbruk på lønn og ubudsjetterte internettkostnader (datakommunikasjon). Utbedring av brannalarmanlegg utført innenfor ramme.					
4103	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Trøahaugen	39 639	-217 000	-256 639	-18,27
Avvik skyldes at leieinntektene posteres på 4100. Ansvar skal avvikes og rulles inn under 4100 fra 2026.					
4104	Eiendomsdrift omsorgsleiligheter Sakrimoen	-143 341	-161 700	-18 359	88,65
Overforbruk på internett 14k					
4105	Eiendomsdrift omsorgsboliger NTE-bygget	-15 116	-47 116	-32 000	32,08
Meforbruk strøm, mindreforbruk fjernvarme. 48k mindreinntekt utleie p.g.a lav fyllingsgrad høst og avglemt fakturering felleskostnader, etterfaktureres i 2026.					
4106	Eiendomsdrift omsorgsboliger Åveien	17 273	-41 531	-58 804	-41,59

Mindreinntekt utleie 20k, refusjon vannskade 24k, reparasjon av varmepumpe 100k, mindreforbruk på vedlikehold for å dekke mest mulig av varmepumpe rep innenfor rammen.					
4107	Omsorgsboliger helse og omsorgstun	-1 784 788	-1 803 724	-18 936	98,95
Jfr.m.budsjett, 10k svikt i utleie og 8k i kjøp av tjenester. Lite prosentmessig avvik.					
4108	Rønningentunet - utleie	-306 519	-375 410	-68 891	81,65
Kommunale avgifter ikke budsjettert inn ført fra 4109.					
4109	Rønningentunet - avd. F	251 509	309 033	57 524	81,39
Kommunale avgifter ført på 4108.					
4111	Fjernvarmeanlegg	1 357	875	-482	155,12
Anlegget begynner å bli gammelt, dette gir seg utslag i mye reparasjon og utrykninger på alarmer. 37k brukt på overtid drifter i 2025. Merforbruk på flis, mindreforbruk på olje. Vedlikeholdskostnadene var svært høye p.g.a skader sesong 2024/25 totalt 352k i material og tjenester angående vedlikehold. På grunn av god økonomistyring har fjernvarmen avsatt 232k til selvkostfondet for å unngå at underskudd belaster resten av den kommunale driften slik at selvkost blir oppnådd. Salg av fjernvarme endte opp med inntekt på 3,5mill 400k over budsjett.					
4112	Brannstasjon	-27 271	-32 000	-4 729	85,22
Refusjon fra andre kommuner mottatt, base for sivilforsvaret er nå en liten inntektskilde/selvkost. Jfr.m.budsjett.					
4113	Blålysbygg	155 348	402 821	247 473	38,57
Underforbruk skyldes merinntekt på utleie rundt 235k, mindre forbruk på strøm 62k (ikke budsjettert rett ettersom det mangler erfaringstall på nybygget), overforbruk på 50k tjenestekjøp (rep varmeanlegg), diverse innkjøringsproblemer på nybygget med frostskaade på utendørs VVS. I 2026 blir VVS utbedret til å kunne tåle strømbrudd vinterstid, betydelig kostnad, men strengt nødvendig.					
4120	Eiendomsdrift Ekker barnehage	790 297	777 664	-12 633	101,62
4121	Eiendomsdrift Rønningen barnehage	966 710	898 812	-67 898	107,55
Overforbruk på renhold, sykdom og vikar.					
4122	Eiendomsdrift Bergsmo barnehage	349 634	444 034	94 400	78,74
Nedleggelse av barnehagen medførte innsparinger på drift, noen kostnader med rydding (kontainerleie og sommerhjelp timer).					
4123	Eiendomsdrift Harran barnehage	398 915	354 620	-44 295	112,49
Noe strøm feilpostert fra Harran skole, jfr. M . budsjett					
4124	Eiendomsdrift GBU	8 365 730	9 015 349	649 619	92,79
Mindre forbruk skyldes i stor grad forsikringsoppgjør 262k (engangssum) for vannskade ungdomsskole. Renhold har drevet godt og redusert sine utgifter betydelig. Strøm dyrere enn forventet, deler av fjernvarme regningen ompostert til 4181. Betydelige kostnader knyttet til bassengdrift.					
4125	Eiendomsdrift Grong voksenopplæring (Bergsmo Skole)	239 784	154 460	-85 324	155,24
Overforbruk grunnet utflytting fra Bergsmo Skole, kontainerleie med mer, ansvar stenges ned i 2026. Salg av skolen gjennomført.					
4126	Eiendomsdrift Harran skole	1 811 050	1 966 880	155 830	92,08
Mindreforbruk på lønn grunnet skiftende bemanning, renhold har redusert sine utgifter.					
4127	Fellesdrift GBU, Kultur og basseng	195 245	31 000	-164 245	629,82
Overforbruk er i all hovedsak knyttet til defekt hev-senk i bassenget 98k. I tillegg ble det utført termofotografering og EI-kontroll på bygget til 25k. Det er nå dokumentert at det ikke er noen TG3 feil på det elektriske anlegget, TG2 feilene fikses fortløpende. Dette overforbruket kan også ses i sammenheng med underforbruket på 4124 & 4150 som dekker samme område.					
4130	Ladestasjon kommunens EL-biler	45 665	48 000	2 335	95,14
4131	Eiendomsdrift Helse- og Omsorgstun	8 089 013	7 723 292	-365 721	104,74

<p>Store driftsutfordringer på GHO i 2025. Det var flere taklekkasjer, elektriske feil, service på SD anlegg, lekkasjer på rør fyrkjel, lekkasje på avløp inne i vegg, defekte maskiner, og høyere enn forventede kommunale avgifter og strømpriser. Dette kom i tillegg til byggeprosjektet H-fløy som skapte merkostnader i den daglige driften. Den nye H-fløyen er mer omfattende for renholderne og det har vært overforbruk på lønnsmidler. Grunnleggende overforbruk verre enn det som kommer frem i regnskap. Budsjettet reddes av engangssum 500k tilskudd for bygg av solceller.</p> <p>Meget utfordrende bygg, en god del større feil er nå rettet og det er ett håp om ett bedre år i 2026. Vaktmesterressurs på bygget er presset da han har ansvaret for utkjøring av hjelpemidler og Fjernvarmen. Trykket på helsetjenesten og indirekte bygg drift på GHO blir større og større.</p>					
4140	Eiendomsdrift kommunehus	1 828 360	1 571 163	-257 197	116,37
<p>Overforbruk delvis forårsaket av flytting av ramme 4 og omrokking av kontor plasser inne på kommunehuset. Dette medførte noe ekstrakostnader. Skifte av stikk og lys alene løp over 100 000,-. Utbedring av støyforhold og ventilasjon etter flytting kom i tillegg. Strøm og fjernvarme dyrere enn forventet. Flere pågående mindre utbedringsprosjekt på bygget, forventer drift innenfor rammene i 2026.</p>					
4150	Eiendomsdrift Kulturhuset KUBEN	1 896 130	2 050 010	153 880	92,49
Jfr.m.budsjett, noe under på energi og renhold					
4160	Eiendomsdrift utleiebygg Sundspeten	-37 571	-47 000	-9 429	79,94
Jfr.m.budsjett					
4161	Utleiebygg Lunheim	295	16 864	16 569	1,75
Jfr m budsjett, mindreforbruk på strøm, minimalt med vedlikehold i år.					
4163	Forvaltning leilighetsbygget	9 127	-20 419	-29 546	-44,70
Overforbruk på rep og vedlikehold. Spesielt elektriske komponenter.					
4165	Garasje Sagmo	1 224	1 000	-224	122,45
4167	Mediå kontor og leilighetsbygg 1. etasje	100 125	95 980	-4 145	104,32
Under på strøm, over på renhold. Jfr.m.budsjett.					
4168	Mediå kontor og leilighetsbygg - Omsorgsboliger	182 834	211 250	28 416	86,55
Jfr.m.budsjett, lavere vedlikeholdskostnader enn budsjettet.					
4169	NTE - bygget	-639 071	-656 761	-17 690	97,31
<p>Vandalisme og innbrudd førte til over 30k merkostnader, disse vil refunderes ved forsikringsoppgjør i 2026. Varmepumpe skifte til 32k, utbedring av sprinkleranlegg etter service 37k, heis ble også reparert. Store vedlikeholdskostnader som ble dekt innenfor rammen.</p>					
4170	Kommunale boligområder	-138 626	-6 000	132 626	2 310,43
Festeavgifter overbudsjettet					
4171	Andre tomteområder	246 925	253 000	6 075	97,60
4180	Gronghallen	747 031	1 383 885	636 854	53,98
<p>Stort mindreforbruk som skyldes refunderte kostnader for vannskade på bygget. Om denne refusjonen ikke hadde kommet inn ville budsjettet vist ett merforbruk. Strøm og fjernvarme dyrere enn budsjettet.</p>					
4181	Svømmehall	1 538 156	1 482 354	-55 802	103,76
<p>Dette overforbruket kan også ses i sammenheng med underforbruket på 4124 som dekker samme område. Renholds sparer inn. Fjernvarme blir nå satt på dette området for å synliggjøre kostandene med bassengdriften.</p>					
4182	Idrettsanlegg Mediå	180 918	213 000	32 082	84,94
Jfr.m.budsjett, spart på vedlikehold					
4183	Grong sports- og fritidspark	890 535	862 000	-28 535	103,31
Jfr.m.budsjett, store kostander til pærer fotballbanen og gressklipper innkjøp					
4184	Idrettsanlegg Harran	13 978	24 203	10 225	57,75

Jfr.m.budsjett, spart på vedlikehold					
4200	Byggesaksbehandling	587 519	481 327	-106 192	122,06
Omtrent som budsjettet					
4201	Arealplanlegging	315 508	712 340	396 832	44,29
Mindre utgifter enn budsjettet, da midler avsatt i eventuelle innkjøp av tjenester til kartarbeid ikke ble brukt opp i 2025.					
4202	Kart- og delingsforretning	98 919	331 336	232 417	29,85
Som følge av noe mer aktivitet enn forventet, samt økende gebyrinntekt for oppmålingstjenester og meglerpakker, endte utgiftene noe lavere enn budsjettet.					
4203	Geovekst	36 799	132 350	95 551	27,80
Lavere enn forventet, utgiftene kommer her litt ujevnt og det vil komme flere utgifter i 2026.					
4204	GIS	469 530	390 318	-79 212	120,29
Omtrent som forventet jfr. budsjett					
4300	Vannverk produksjon	4 773	8 842	4 069	53,98
Lavere enn budsjetterte utgifter, effektiv drift, lekkasjer holdes nede. Lite uforutsett vedlikehold gjør at det brukes 377k mindre enn forventet av fondet (delt selvkostfond med 4301).					
4301	Vannverk distribusjon	3 389	6 280	2 891	53,97
Høyere gebyrinntekt enn budsjettet 196k, fødselspermisjonspenger ikke budsjettet inn, lave vedlikeholdskostnader, stor avsetning til fond (delt selvkostfond med 4300) inneværende år på grunn av lavere aktivitetsnivå enn i 2024.					
4303	Kloakk og ledningsnett	2 879	5 334	2 455	53,97
Høy aktivitet på området, noe merinntekt på gebyr, resultat nær 0, minimalt brukt av selvkostfond. Avsatt 40k til fondet, balanse rett over 2mill delt med 4304.					
4304	Kloakkrenseanlegg	4 449	8 244	3 795	53,97
Høy aktivitet på området, på linje med budsjettrammene, selvkost. Delt selvkostfond med 4303, balanse: 2mill.					
4305	Slamtømming	-101 928	440	102 368	-23 188,01
Jfr.m.budsjett, noe avsetning til fond dekker tidligere underskudd. 138k på fondet.					
4308	Renovasjonsvesen	288	-708	-996	-40,64
Merinntekt på årsavgiften, 450 000 avsatt til fond. Selvkostområde påvirker ikke annen drift. 1,5 mill på fondet.					
4310	Kommunale veier	5 034 413	5 138 255	103 842	97,98
Så nært budsjett som mulig på dette område, vinter mild.					
4311	Vei- og gatelys	361 397	352 000	-9 397	102,67
Jfr.m.budsjett					
4312	Rasteplasser	-45 857	-52 875	-7 018	86,73
Jfr.m.budsjett					
4313	Grøntanlegg	717 504	650 738	-66 766	110,26
Sykelønnskavrefusjon redusert, jfr.m.budsjett, kjøp av gressklipper førtes i drift					
4314	Trafikksikkerhetstiltak	2 800	2 800	0	100,00
Jfr.m.budsjett					
4390	Feiervesen	135	-356	-491	-37,82
4391	Brannvesen	3 852 491	3 812 347	-40 144	101,05
4400	Næringsfondet	102	0	-102	0,00
4401	Næringsutvikling	442 063	453 727	11 664	97,43

4403	Andre tiltak næringsutvikling	558 853	570 000	11 147	98,04
4407	Miljø og miljøledelse	469 406	460 000	-9 406	102,04
4410	Jord- og skogbruk	1 811 085	1 941 000	129 915	93,31
4426	Grong Landbruksfond	136 161	0	-136 161	0,00
4502	Viltforvaltning	10 510	0	-10 510	0,00
4505	Vilttiltak vei og jernbane	27 528	0	-27 528	0,00
4507	Namsen vannområde	0	64 500	64 500	0,00
4700	Støtte til idrettsformål	99 645	96 000	-3 645	103,80
Dette er i hovedsak avtale om brøyting p-plass Heia, gjenstående kulturmidler til idrett, og vår andel av finansiering av langrennsanlegget på Bjørgan . Det brukes i tillegg fondsmidler for finansieringa av løypenettverket Heia- Bjørgan-Kveinnsjøen-Geitfjellet.					
4702	Kulturpris	2 990	7 000	4 010	42,71
Noe lavere forbruk enn budsjett skyldes at man har kjøpt inn de fysiske prisene tidligere år.					
4704	Friluftstiltak	57 947	70 826	12 879	81,82
Noe lavere forbruk enn budsjett skyldes få/ingen initiativ dette året som medførte utgifter annet enn faste utgifter.					
4705	Spillemidler	0	0	0	0,00
Nullet ansvar. Tidligere lønnsmidler er tidligere innspart og inngår nå i avdelingsleder kultur og prosjektutviklinger stillingen.					
4706	Ungdomsklubb	293 414	371 486	78 072	78,98
Mindreforbruk skyldes at prosjektmidler egentlig tiltenkt utstyrssentral ble overført ungdomsprosjektmidler som er inntektsført mot fritidsklubbaktivitetene.					
4707	Grong musikk- og kulturskole	1 306 446	1 245 212	-61 234	104,92
Et mindre overforbruk skyldes høyere lønnsvekst enn budsjettet, samt høyere prisvekst for kjøp av tjeneste av firma/ andre kommuner i IN					
4709	Andre kulturformål	1 023 889	1 114 893	91 004	91,84
Mindreforbruk på det generelle kulturansvaret skyldes refusjon sykelønn, ikke innleie av vikar.					
4710	Bibliotek Grong	1 093 900	1 062 663	-31 237	102,94
Treffer budsjett.					
4712	Kulturhuset Kuben	203 823	487 325	283 502	41,82
Svært høy aktivitet, gode bookinger, stang inn på mange arrangementer og langt høyere publikumsoppslutning enn forventet med en god avslutning på året gjorde at Kuben har høy inntjening i 2025. Samtidig har kulturhusdriften forholdt seg aktivt til innkjøpsbegrensningen som er pålagt. Også her var det sykelønnsrefusjon uten innleie av vikar i en periode.					
4713	Ungdommens kulturmønstring	19 000	19 000	0	100,00
Treffer budsjett.					
4714	Den kulturelle skolesekken	52 755	42 000	-10 755	125,61
Overforbruk er gjentakende. Ansvarlige har blitt bedt om å prioritere strengere.					
4720	Grong bygdamuseum	201 996	246 251	44 255	82,03
Mindreforbruk skyldes tilbakeholdenhet for innkjøp, vedlikehold og reparasjoner for å følge den pålagte innkjøpsbegrensningen.					

4800	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	1 261 555	1 261 555	0,00
4900	Motpost avskrivninger	-26 595 299	-26 900 305	-305 006	98,87

#### OPPSUMMERING:

Ramme 4 fikk pr 31.12.2025 et betydelig samlet mindre forbruk på -kr 3 428 009,- eller 14% av rammen. Dette er NETTO tall. Rammens BRUTTO utgifter er kr 111 283 561,- og inntektene er -kr 88 700 356,-. Den absolutte summen av utgifter og inntekter er dermed kr 201 021 473,-. Den totale "pengestrømmen" på Ramme 4 er høyest blant rammene i Grong Kommune.

Mindreforbruket på rammen er fordelt som følger:

Den ubrukte tilleggsbevilgningen stammer fra omorganiseringen som ble gjort i løpet av sommeren 2025 da det ble redusert med en kommunalsjef Utvikling og en avdelingsleder Bygg- og Eiendom.

Samlet sett ett godt resultat som i stor grad følger fra omorganisering av rammen og streng drift.

De spesifikke områdene forklares nærmere under:

**Plan, byggesak, GIS og oppmåling.** Totalt sett er det er samlet mindre forbruk på kr. 550 205. Dette kommer som følge av større gebyrinntekter enn budsjettert, vakanse i en byggesaksstilling i noen måneder, samt at avsatt penger til 40 % stillingsressurs på plan, ikke ble benyttet fullt ut i 2025. Også mindre utgifter enn forventet til Geovekst.

**Kulturansvarene** har et samlet mindre forbruk på kr 407.000,-. Det har vært streng budsjett disiplin på ansvarene og innkjøpsstopp er etterfulgt med effekt på flere ansvar. Sykemeldinger med refusjon uten å innleie vikar. Den største gevinsten hentes i et svært positivt år på Kulturhuset Kuben med et overskudd i forhold til budsjett på nærmere kr 300.000,- (mer publikum og flere arrangementer). Dette viser potensialet til høyere inntjening. Høyt aktivitetsnivå, har ført til en stor økning av mertid for de ansatte. Det samarbeides med frivilligheten, bl.a Kuben verter. Skal aktivitetsnivået opprettholdes, må det ses videre på organisasjonsmuligheter, sårbarhet i driften med få ansatte. Med redusert aktivitet vil også inntektene gå ned.

**Infrastruktur** har ett netto budsjett på 36,5 millioner. Resultatet er samlet sett godt med 1,5 millioner i mindre forbruk (4%). Dette kommer i på toppen av tidligere innmeldte budsjettreduksjoner i 2.regulering 2025. Det er faresignaler gjemt i tallene! Årets mindre forbruk skyldes i sin helhet engangssummer fra forsikring (1,1 mill) og tilskudd (700k) kombinert med en mild vinter. Det har vært høy aktivitet i kommunen og det merkes på drift av byggene. Byggene har vedlikeholdsetterslep og trykket på helse og omsorgsbyggene er økende.

På noen ansvar er det store overforbruk som må tas tak i. Det er særlig de største byggene i sentrum som har dratt på merkostnader, det vil si GHO (366k) og kommunehuset (257k). Noe av overforbruket skyldes påslagseffekter fra flytting av kontor plasser på kommunehuset og reovering av H-fløy på GHO. Små prosentvise avvik på drift ved de største byggene har store utslag i kroner og øre. Utgiftene har en klar sammenheng med aktivitets- og ambisjonsnivået.

Utleie har fortsatt høyt belegg og lav nedetid. Dette sikrer inntektene. Om enheter står tomme over tid vil dette ha konsekvenser for rammen.

Kvaliteten på drift av infrastrukturen i kommunen har gått opp. Vannforbruket er redusert med mer enn 30%, avvik behandles raskt, antallet forfalte aktiviteter er redusert fra over 1200 til 400. Det jobbes kontinuerlig med økt kvalitet og bedre arbeidsfordeling. Neste år blir fokuset på drift "oppdyddning"

både digitalt og fysisk. Internkontrollsystem og fysiske lager skal ryddes slik at de blir mer funksjonelle. Avdelingen er fortsatt bare 11 måneder gammel og arbeider på det første steget på 5S (LEAN) stigen; sortering. Med stabil og motivert bemanning skal det leveres bedre tjenester for hvert år som går!

**Brannvesen/feiertjenesten:** Brannvesenet endte med overforbruk på kr. 40 144,-. Skyldes i hovedsak kostnader rep/vedlikehold kjøretøy og røykdykkerutstyr. Feiertjenesten endte med underforbruk på kr 86.000,- på ansvar 7102. I hovedsak pga refusjon fødselspenger samt økte salgsinntekter. Medfører avsetning på fond.

**Næring:** Mindreforbruket på 22.000,- Normal aktivitet og ingen særskilte årsaker til resultatet.

**Jord- og skogbruk:** Samlet mindre forbruk på kr 129 915 skyldes vakanser i stillinger.

### 18.3 Nærvær/Hms

Tabell 29 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 4 fordelt pr kvartal for 2023 - 2025

19 Avdeling:	1. kv.	2. kv.	3. kv.	4. kv.	År:
Plan, byggesak, kart og GIS	96,0	93,5	95,7	2022	2023
	84,1	92,7	99,7	96,7	2024
	<b>99,4</b>	<b>98,6</b>	<b>99,4</b>	<b>98,3</b>	<b>2025</b>
Infrastruktur - bygg	87,3	86,5	91,4	89,0	2023
	83,1	77,2	73,8	71,9	2024
	<b>80,0</b>	<b>89,4</b>	<b>87,7</b>	<b>95,1</b>	<b>2025</b>
Infrastruktur - drift	81,3	98,1	97,7	99,1	2023
	99,8	97,5	93,6	92,9	2024
	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2025</b>

Sykefraværet på Infrastruktur har vært meget godt, på drift har avdelingen gått uten noe fravær i ett helt år, det vil si 4 kvartal på rad med 100% nærvær. Bygg har forbedret nærværet sitt fra et bunnivå på 71,9% siste kvartal 2024 til 95,1% siste kvartal 2025! Dette viser at ekstra lederressurs på renhold har en klar effekt. All ære til renholdsleder og staben ellers som gir avdelingen ett meget godt og motiverende arbeidsmiljø.

Innenfor fagområde Utvikling er det praktisk talt ikke fravær. Siste kvartal var nærværet over 95% på samtlige avdelinger.

Utfordringene på renhold er løst og det virker som de ansatte føler seg sett og trives på jobb. Økt renholdsleder ressurs antas å ha hatt en klar effekt.

### 18.4 Lokale samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud

På avdeling infrastruktur er målet at det gjennomføres minst en vernerunde på hvert bygg hvert år. Vernerundene er arenaen og møtepunktet for trepartssamarbeid hos avdelingen.

## 18.5 Vedlikehold bygg og anlegg

Avdeling Infrastruktur arbeider uten en vedlikeholdsplan, denne skal ferdigstilles i løpet av sommeren. Uten vedlikeholdsplanen er vedlikeholdet tilfeldig og lite målrettet. Datainnhenting som informerer prioriteringene i denne planen er i gang.

Etterslepet på vedlikehold er merkbart, men ikke overveldende. Noen bygg er i bedre stand enn først antatt ved nærmere undersøkelse.

Midler til vedlikehold er begrenset, men tilstrekkelige om det prioriteres etter Må-Bør-Kan. Noen ting som gjerne skulle vært gjort blir skyvd ut i tid. Fokuset til avdelingen er på godt grunnarbeid. Det jobbes mest med ryddige lagre, ryddige internkontrollsystemer og kompetent og stabil bemanning. Om dette grunnlaget er der kan godt informerte driftsprioriteringer tas. Det er tidkrevende arbeid som er verdt det på sikt.

Budsjettene er skrappt ned til ett nivå der større investeringer som før ville blitt tatt på rammen blir tatt med ekstrabevilgninger i løpet av året. Det meste av vedlikehold tas av staben med noe spesialisert arbeid som VVS og elektro satt ut til eksterne.

Daglig drift og langsiktig vedlikehold holder avdelingen travel, det er høy aktivitet.

## 18.6 Internkontroll og avvik

- Opplæring i FAMAC tas på vernerunder og via distribuerte instruksjonshefter. Dette jobbes det kontinuerlig med.
- Internkontrollsystemet har etterslep av gamle, aktiviteter, avvik, og tilstandsanalyser som ikke har blitt kvittert ut. Det j jobbes med opprydning.
- Det er ikke registrert kritiske avvik som ikke er løst i denne perioden.
- Det er pågående tilsynssaker på Brann, El, og Miljørettet helsevern som skjerper og forbedrer avdelingens rutiner.
- Compilo er kommunens avvikssystem og avvik derfra overføres til FAMAC for avdeling Infrastruktur. Avvik behandles og aktiviteter kvitteres ut.
- I løpet av 2025 ble det meldt 101 avvik i FAMAC, 64 avvik ble lukket, 5 forkastet og ett satt på vent.
- Per 13.03.2026 er det 1 ubehandlet avvik, 79 under behandling, 15 på vent i FAMAC.
- Per 13.03.2026 er det 453 forfalte aktiviteter i FAMAC, dette er ned fra 757 forfalte aktiviteter ved slutten av 2024.
- Det ble utført 1075 aktiviteter i løpet av 2025.
- Brukeropplæring av avdelingsledere som har tilgang i FAMAC er under oppfølging så de kan kvittere ut ved f.eks. brannøvelser. Dette gjøres ved å utarbeide en bruksanvisning som enkelt kan refereres til av de aktuelle lederne. Det vil også purres på de eldste aktivitetene som ikke har blitt kvittert.

## 18.7 Prosjekter

Ingen særskilte prosjekter utover det som kommer frem av handlingsplanene.

## 18.8 Oppsummering status ved rapportering

### Status planarbeid 2025

- Prosjekt for Stedsutvikling for Grong sentrum, med diverse tiltak ble vedtatt i 2025.
- Reguleringsplan for hyttefelt H4 og H5 på Bjørgan, forventes å komme opp til behandling i 2026.
- Oppstartsmøte for reguleringsplan for hyttefelt H3 avholdt i 2025, forventes å komme opp til behandling i 2026.
- 3 mindre forslag til fortetting på Bjørgan forventes opp til behandling i 2026.
- Arbeidet med ny brannordning oppstartet og skal sluttbehandles i 2026. Egentlig planlagt i 2025 men satt på vent i påvente av felles ROS for Trøndelag gjennom brannsamarbeid Trøndelag. Omfatter risiko og sårbarhetsanalyse, beredskapsanalyse og forebyggende analyse.
- Arbeid med hovedplan bygg planlegges ferdigstilt i løpet av sommeren 2026
- Hovedplan Vannforsyning er utsatt på ubestemt tid på grunn av høy arbeidsmengde
- Plan for spredt avløp er utsatt på ubestemt tid.
- Ny hovedplan veg er utsatt til behandling av nye kontrakter 2026.



## 19 Rammeområde 5. Kirkeformål

	Regnskap 2025	Justert budsjett	Opprinnelig budsjett
A5000 - Grong kirkelige fellesråd			
Driftstilskudd	2 321 000	2 321 000	2 321 000
Investeringsstilskudd	360 000	360 000	554 000

Det er budsjettet med et totalt tilskudd til Grong sokn på kr 2 321 000. Dette inkl. kr 46 000, som er en tjenesteytingsavtale (verdien av kommunens bistand med regnskapsføring og lønnskjøring). Tilskuddet utbetales i 12 terminer.

Det er utbetalt investeringstilskudd kr 360 000 i 2025. Opprinnelig budsjett kr 554 000, i tillegg er kr 65 000 overført fra budsjett 2024. På slutten av 2025 ble budsjettet regulert ned, med overføring til 2026 med kr 259 000.

## 20 Rammeområde 6. Politisk styring, kontroll og pensjonsutgifter

Tabell 30 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 6

Totalt Ramme 6	Regnskap 2025	Budsjett inkl endring	Forbruk i %
Personalkostnader	1 848 404	1 775 992	104,1 %
Sykelønnsrefusjoner	0	0	0,0 %
Øvrige kostnader	1 636 047	1 805 750	90,6 %
Inntekter	-259 558	-205 750	126,2 %
<b>Rammeområdets nettoutgifter</b>	<b>3 224 893</b>	<b>3 375 992</b>	<b>95,5 %</b>

Tabell 31 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 6

2025					
Ansvar		Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
	<b>ALLE</b>	<b>3 224 893</b>	<b>3 375 992</b>	<b>151 099</b>	<b>95,52</b>
6000	Ordfører og varaordfører	1 792 663	1 830 883	38 220	97,91
6010	Kommunestyre	222 168	282 610	60 442	78,61
6011	Formannskap	160 591	176 182	15 591	91,15
6030	Kontrollutvalg	341 154	365 998	24 844	93,21
6031	Eldreråd	20 597	30 306	9 709	67,96
6032	Museumsnemnd	0	9 408	9 408	0,00
6033	Bygdeboknemnd	0	3 102	3 102	0,00
6039	Andre folkevalgte organer	19 759	10 408	-9 351	189,84
6100	Administrasjonsutvalg	0	1 000	1 000	0,00
6101	Arbeidsmiljøutvalg	0	1 000	1 000	0,00
6200	Stortings- og sametingsvalg	46 080	36 530	-9 550	126,14

6201	Kommunestyre- og fylkestingsvalg	3 153	0	-3 153	0,00
6400	Tilskudd interkommunal revisjon	611 354	644 000	32 646	94,93
Diff skyldes internfordeling av revisjonskostnader til selvkostområdet					
6401	Tilskudd regnskapskontrollørdningen	7 374	0	-7 374	0,00
6800	Premieavvik KLP/STP	19 726 456	0	-19 726 456	0,00
Må sees i sammenheng med ansvar 6802 - går da i null					
6802	Premiefond og tilskudd KLP	-19 726 455	0	19 726 455	0,00
Må sees i sammenheng med ansvar 6800 - går da i null					
6900	Reservert for tilleggsbevilgninger	0	-15 435	-15 435	0,00

### OPPSUMMERING;

Små mindre forbruk over det hele, bortsett fra valg (ansvar 6200) og andre folkevalgte organer (ansvar 6039). Bakgrunnen for mer forbruk på ansvar 6200 var en faktura som kom etter budsjettreguleringen. I utgangspunktet var det budsjettert med over kr 125.000,- ved valget i 2025. Det ble spart mye på dette ansvaret, bl.a. med bakgrunn i reduserte annonsekostnader. Som alternativ ble det utvidet bruk av våre egne kanaler som bl.a. Friskus, hjemmesiden og flyers. Fortsatt høy valgdeltakelse, viser at effekten var tilfredsstillende med å gjøre det på en slik måte.

## 21 Rammeområdet 7. Vertskommunesamarbeid

### 21.1 Barnevern og PPT

Tabell 32 - Oversikt budsjettforbruk utgifter/inntekter Barnevern og PPT

2025						
Ansvar			Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Sum	0	0	0	0,00
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Utgifter	7 028 014	6 440 148	587 866	109,13
7020	PP-tjenesten i Indre Namdal	Inntekter	-7 028 014	-6 440 148	-587 866	109,13
7040	Regional barneverntjeneste	Sum	0	0	0	0,00
7040	Regional barneverntjeneste	Utgifter	8 948 858	9 179 784	-230 926	97,48
7040	Regional barneverntjeneste	Inntekter	-8 948 858	-9 179 784	230 926	97,48
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Sum	0	0	0	0,00
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Utgifter	259 126	264 000	-4 874	98,15
7041	Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal barnevern	Inntekter	-259 126	-264 000	4 874	98,15
7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Sum	0	0	0	0,00
7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Utgifter	1 624 535	1 608 179	16 356	101,02
7042	Tiltak innenfor familien Indre Namdal barnevern	Inntekter	-1 624 535	-1 608 179	-16 356	101,02
7043	Barnevernsvakt	Sum	0	0	0	0,00
7043	Barnevernsvakt	Utgifter	432 359	451 000	-18 641	95,87
7043	Barnevernsvakt	Inntekter	-432 359	-451 000	18 641	95,87

#### Kommentarer ift regnskap:

##### 7020:

Interkommunalt Pedagogisk Psykologisk tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan og Lierne. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra 20% likt/80% folketall. Ansvar 7020 balanserte relativt godt i regnskap ift. budsjett. Økt bruk på utgift forklares opp imot tilskudd fra stat ift. Kompetanseløftet, som i all hovedsak er satt av på fond til senere bruk. Samtidig ser man økt inntekt på sykepenger, som gjør at kommune får lavere egenandel enn budsjettert.

##### 7040:

Interkommunalt barnevern tjeneste der Grong er vertskommune. Innbefatter kommunene Grong, Lierne, Høylandet, Namsskogan og Røyrvik. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i

budsjett beregnes ut fra 20%likt/80% etter erfaringstall. Det bemerkes at i budsjett ble det ved en feil lagt kun fast % etter erfaringstall til grunn i egenandel mellom kommunene, uten at 20% likt ble lagt inn. I regnskap er dette lagt inn i fordelingsnøkkel/egenandelsberegning mellom kommunene. 7040 hadde et mindre forbruk på kr 231', dvs. -2,52% ift. budsjett. Positivt avvik årsaks forklares hovedsakelig med lavere lønns/faktiske pensjonskostnader enn budsjettert, samt redusert noe forbruk pga. kjøpestopp. Man hadde merforbruk på tolkeutgifter, men som likevel balanseres opp imot mindreforbruk ellers på ansvaret. Det er videre lagt inn inntekt på om lag 500.000 (sykepenger) for å balansere utgift til «fastvikar»- pga. forventninger om sykmelding/vakanser/permisjoner. "Fastvikar"- utgift balanseres i også i 2025 opp av inntekt sykepenger/vakanser - slik tiltaket er tenkt.

7041:

Tilsynsordning plasserte barn i Indre Namdal. Refusjonsbasert budsjett. Underskudd/overskudd internføres opp imot driftsansvar barnevern 7040 for å dekke adm. utgifter tilknyttet tilsynsordningen (husleie, strøm, PC, leiebil, adm. Etc.). I 2025 ble inntektsgrunnlaget mindre enn budsjettert, og måtte med kr 49' balanseres opp imot tilsvarende utgift på ansvar 7040 (kr 28' i 2024). Ansvaret/ressursen er derfor avvirket fra 2026, med mål om å kunne forvalte denne oppgaven med bemanningshjemmel som er på ansvar 7040. Dette pga. faktisk og videre prognosert nedgang i antall barn i årene fremover, og derav også redusert forventet inntekt fra andre kommuner.

7042:

Tiltak innenfor familien: 200% tiltaksstilling. Regnskap treffer godt ift. budsjett, selv om lønnskostnader ble høyere enn budsjettert. Det skyldes sykepengeinntekt. I tillegg ble det økt inntekt pga salg av tjenester tilknyttet enkeltsak i annen barneverntjeneste. Fordelingsprosenten mellom samarbeidskommunene i budsjett beregnes ut fra 20%likt/80% etter erfaringstall og balanseres opp imot kommunenes tiltaksansvar.

7043:

Barnevernvakt N-Trøndelag: Budsjettert etter folketall. Steinkjer er vertskommune. Regnskapsmessig overskudd totalt på kr omtrent 18' ift budsjett- som fordeles mellom IN-kommunene. I tillegg mottok man kreditnota på omlag kr 27' etter at regnskapsåret ble avsluttet- noe som blir ført i regnskap 2026. Ukjent årsak til mindreforbruk p.t., men kan trolig skyldes differanse mellom faktisk og budsjettert (5%) økt lønnsoppgjør, alternativt et generelt mindre forbruk enn prognosert.

#### Generelle kommentarer:

Tjenesten har gjennomført kommunemøter med IN-kommunene Namsskogan, Høylandet, Lierne og Røyrvik og Grong.

I 2025 har man på avdelingen slitt med flere samtidige langtidssykefravær, der ingen av fraværende oppgis å være arbeidsrelatert. PPT har hatt høyt fravær hele 2025, mens for barnevern har man slitt med sykefravær særlig etter sommerferien. Barnevern har også slitt med fravær på vårparten, som ikke kommer til syne i sykefraværstatistikk, men som skyldes annet type fravær, slik som permisjon o.l. Nærværet har svært mye å si for måloppnåelser/oppgaveløsning i drift.

Det er iverksatt ulike tiltak de siste årene for å oppnå mer stabilitet og høyere nærvær. Av tiltak kan særlig nevnes: effekten av innføring av hjemmekontormulighet, har vist seg å være høy. Ansatte gir sterkt uttrykk for at denne fleksibiliteten gir høyere grad av tilfredshet og motivasjon- noe som videre har betydning for rekruttering og behold av ansatte spesielt med tanke på at mange av ansatte har pendlervei. Hjemmekontor ble i oktober 2024 formalisert gjennom utarbeidet policy og tilhørende

individuelle avtale. Videre kan nevnes innføring av "fast-vikar" i barnevern som særlig sentralt som tiltak. Dette er fortsatt en viktig prioritering for å kompensere for utfordringer over år med tanke på årlige langvarige sykemeldinger, årlige vakanse-perioder pga. turn-over/oppsigelser i barneverntjenesten, samt fødselspermisjoner o.l. Denne stillingen tenkes i stedet for å kjøpe tjenester av private foretak eller forholdsmessig forsøke å skaffe vikar i slike perioder. Det er fortsatt store utfordringer innad fagmiljø barnevern i Namdalen å skaffe kompetente fagpersoner-særlig med erfaring fra kommunalt barnevern, selv om tjenesten ved siste utlysning likevel opplevde en positiv søkermasse- både i antall og bakgrunn.

Arbeidsmiljøet har blitt utfordret pga. bl.a. høyt fravær, og derav også endringsprosesser. Det er satt i gang prosesser i samarbeid med bedriftshelsetjenesten når det gjelder arbeidsmiljøkartlegging. Avdelingen har gjennomført ROS-analyser ift drift på lav bemanning, og begge fagenhetene har prioritert ut fra MÅ-BØR-KAN prinsipper sett i opp imot barnets beste, alvorlighetsgrad og forsvarlighet.

Både barnevern og PPT jobber med en del parallelle prosesser internt og sammen med andre parter (lokalt, regionalt og statlig)- når det gjelder tiltak og satsingsområder innenfor oppvekstreform og kompetanseløftet. Særlig fokus hva gjelder forebygging, er implementering av BTI (Bedre Tverrfaglig innstas)-modellen.

Enkelte kommuner har forrige år og 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.

Viser ellers til kommentarer under ramme 2.

## 21.2 Nav Indre Namdal

**Tabell 33 - Oversikt budsjettforbruk inntekter/utgifter NAV**

2025						
Ansvar			Regnskap	Budsjett inkl. endring	Avvik	Forbruk i %
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Sum	0	0	0	0,00
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Utgifter	5 888 009	6 482 214	-594 205	90,83
7200	Administrasjon NAV Indre Namdal	Inntekter	-5 888 009	-6 482 214	594 205	90,83
Underforbruk handler i hovedsak om vakante stillinger. Er ikke leid inn personer ved sykefravær.						

2025 har også vært preget av høyt trykk på tjenestene og utfordringer bemanningsmessig. Alle kommunene har hatt bosetting, unntatt Røyrvik kommune. Det har medført høyt trykk på de sosiale tjenestene i NAV, for å sikre livsopphold ved ankomst til kommunen og livsopphold fram til rett til introduksjonsstønad inntre. Jo lengre tid det tar før de starter i program jo større utgifter blir det på sosialbudsjettet. En del bosatte har ikke hatt rett på introduksjonsprogram og dette har krevd mer oppfølging fra Nav i forhold til økonomi og råd og veiledning. Tett samarbeid med og godt med ressurser på flyktningetjenestene er derfor viktig. Det er variasjoner kommunene imellom hvordan flyktningetjenesten er oppbygd og ressurser til oppfølging.

I 2025 har utgiftene til sosialhjelp stabilisert seg i noen av kommunene. Grong kommune er den eneste kommunen som fortsatt har hatt høyere utgifter enn budsjettet. Utgiftene er likevel lavere

enn i 2024. Lierne, Namsskogan og Røyrvik har hatt underforbruk i 2025, med den største nedgangen i Røyrvik. Som er naturlig i og med at de ikke har bosatt noen nye i 2025.

Reduksjonen i sosialhjelp skyldes flere forhold. Noen av brukerne har kommet i jobb og blitt mer selvforsørget, men vi har også hatt brukere som har flyttet til andre kommuner som har gjort at utgiftene har blitt reduserte. I tillegg ser vi at det er fortsatt høye utgifter til tannbehandling og bilutgifter der det vurderes som nødvendig. Vi ser også at flere brukergrupper har behov for støtte til å håndtere enkelt utgifter som oppstår (reparasjoner, høye strømregninger m.m).

Bemannings situasjonen på NAV har vært utfordrende gjennom hele året også i 2025. Vi har hatt utfordringer med å rekruttere til prosjektstilling, som har bidratt til at vi har valgt i samråd med Statsforvalteren å avslutte prosjektet Familien i sentrum til vi har fått en mer stabil bemanning på de ordinære tjenestene. Vi har hatt to faste ansatte som har sluttet i 2026 (2 av 6 kommunalt ansatte). I tillegg er to av de resterende ansatte forholdsvis nye i sin stilling. Heldigvis har vi hatt mange og gode søkere på de utlyste faste stillingene, så det har ikke vært utfordrende å rekruttere. Imidlertid er hovedandelen av de som nå jobber med sosiale tjenestene i Nav Indre Namdal ny på området, og det øker presset på de to som har jobbet her en stund. En av de to som sluttet var fagansvarlig på området, som har medført tap av meget god kompetanse på området. Til tross for dette har det vært høyt nærvær i kontoret hos de resterende ansatte. Dette har hatt høy prioritet, som har gått utover det overordnede samarbeidet med andre tjenester. Det håper vi å få rettet på i 2026.

I juni ble det gjennomført dialogmøte for NAV Indre Namdal med deltagelse fra alle kommunene, Statsforvalteren og NAV Trøndelag. Tema i møtet var status siden forrige møte, tjenester til brukere og arbeidsgivere, utviklingsområder og innspill fra partene på utfordringer og muligheter. Det er ikke gjennomført eget partnerskapsmøte i 2025.

De digitale tjenestene (Digisos) fungerer fortsatt godt, men vi ser at det er flere brukere som ikke mestrer dette og har behov for manuelle tjenester. Det er ressurskrevende. Vi ser også at en del ny-bosatte har behov for tettere oppfølging enn det vi har ressurser til pr. i dag. Antall bosatte i kommunene er redusert i 2025, samtidig er det er rekruttert nye ansatte i ledige stillinger. Dette er viktig for å sikre stabilitet og nok ressurser til oppfølging av bosatte, og for å sikre overgang til arbeid etter endt introduksjonsprogram. Norsk opplæring er også viktig for at arbeidsgivere skal kunne ta imot den enkelte.

Brukerporteføljen har stabilisert seg i 2025. Det er kun Grong og Namsskogan som har hatt økning i brukerportefølje. Lierne og Røyrvik har hatt en reduksjon.

Brukerutvikling siste 4 år (antall mottakere av sosialhjelp):

	2022	2023	2024	2025
Lierne	18	26	37	33
Namsskogan	22	45	46	50
Røyrvik	7	24	26	20
Grong	100	118	124	126
<b>SUM</b>	<b>147</b>	<b>213</b>	<b>233</b>	<b>229</b>

### 21.3 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 en legehjemmel fra Røyrvik. Lierne kommune skal bidra med en legehjemmel, men har nå lege som er fritatt legevaktplikt grunnet alder. Deres andel inn i samarbeidet dekkes av LIS1. Lierne har ikke hatt LIS1 siden 1 september 2024. Så fremt Grong kommune har Lis1 leger, deltar disse 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 medisinskfaglig 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 legekantoret 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 røddalarmer også for andre kommuner på dagtid.

Det arbeides med å utvikle en avtale om pensjonsopptjening på legevakt i samarbeid med tillitsvalgt lege, personalansvarlig i Grong kommune, og leder for Indre Namdal legevakt.

### 21.4 Veterinærsamarbeid

Grong kommune har driftsansvaret for veterinærvaktsamarbeidet i Indre Namdal. Samarbeidet omfatter Grong, Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Nye kontrakter med 5 veterinærer ble signert i 2025 med en varighet for 4 år. Avtalen var oppe til behandling i formannskapetene i alle fire kommuner.

### 21.5 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.

#### Byggesak:

Grong har ansvaret for byggesaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Jevnt påfyll av byggesaker i alle tre kommuner og jevnt med trøkk. Høysesong fra påske og fremover til sommerferien. Noe lavere aktivitet med tanke på nybygging, men jevnt over et bra antall byggesaker i alle kommuner. Byggesaksbehandler gikk sluttet hos oss 1. desember og ny saksbehandler kommer på plass i mars 2026.

**Plan:**

Grong kommune har ansvaret for plansaksbehandlingen i Røyrvik og Namsskogan. Som vertskommune har det den siste tiden blitt jobbet med reguleringsplanene for Joma gruver og Røyrvik fjellandsby og Storhaugen i Røyrvik kommune, reguleringsplaner knyttet til flere E6-utbygginger og mindre bebyggelsesplaner i Namsskogan kommune, samt reguleringsplaner knyttet til Bjørgan i Grong kommune. Det jobbes også med et prosjekt knyttet til stedsutvikling for Grong sentrum. Arbeidet med ny kommuneplanens arealdel for Namsskogan kommune er også i gang og planprogrammet ble vedtatt i 2025.

**Oppmåling:**

Grong kommune har ansvaret for oppmålingsarbeidet i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Det selges også tjenester til Snåsa og Høylandet. Det er forholdsvis stabil og jevn aktivitet i alle kommunene.

**GIS:**

Grong har ansvaret for GIS-systemene eid av IKTIN. Bistår Lierne, Namsskogan, Røyrvik og Høylandet med daglig vedlikehold og drift av disse. I den daglige driften har føring i matrikkel, registrering av adkomstpunkter, luftfartshinder og adressering vært i fokus i 2025. Systemene fungerer bra i det daglige arbeidet.

**Byggetilsyn:**

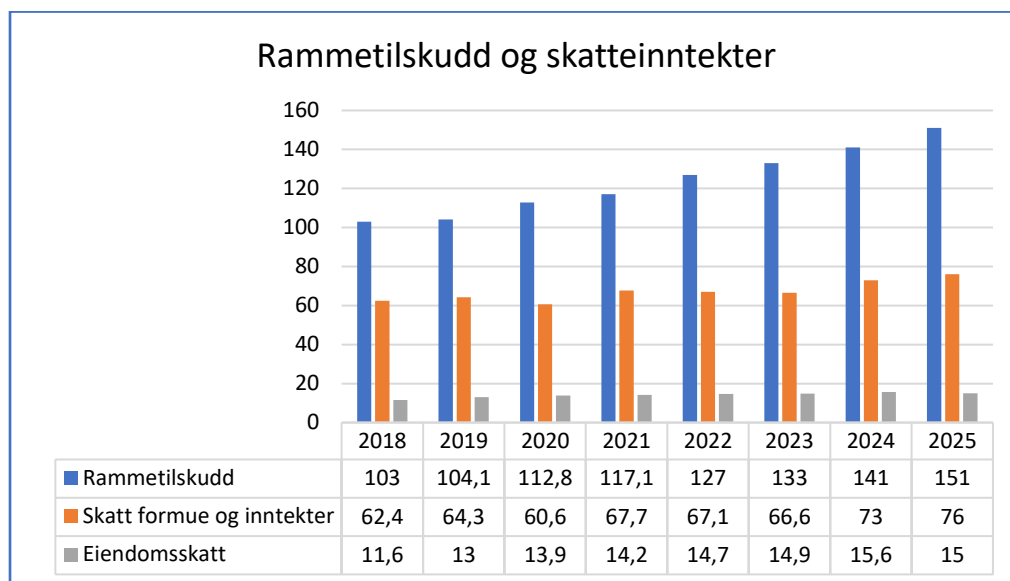
Grong har ansvaret for byggetilsyn i Lierne, Namsskogan og Røyrvik. Dette arbeidet tas med utgangspunkt i vedtatt tilsynsstrategi. Det skal i 2026 utarbeides ny tilsynsstrategi og det vil utføres tilsyn i alle kommunene.

## 21.6 Namdal Brann – og redning

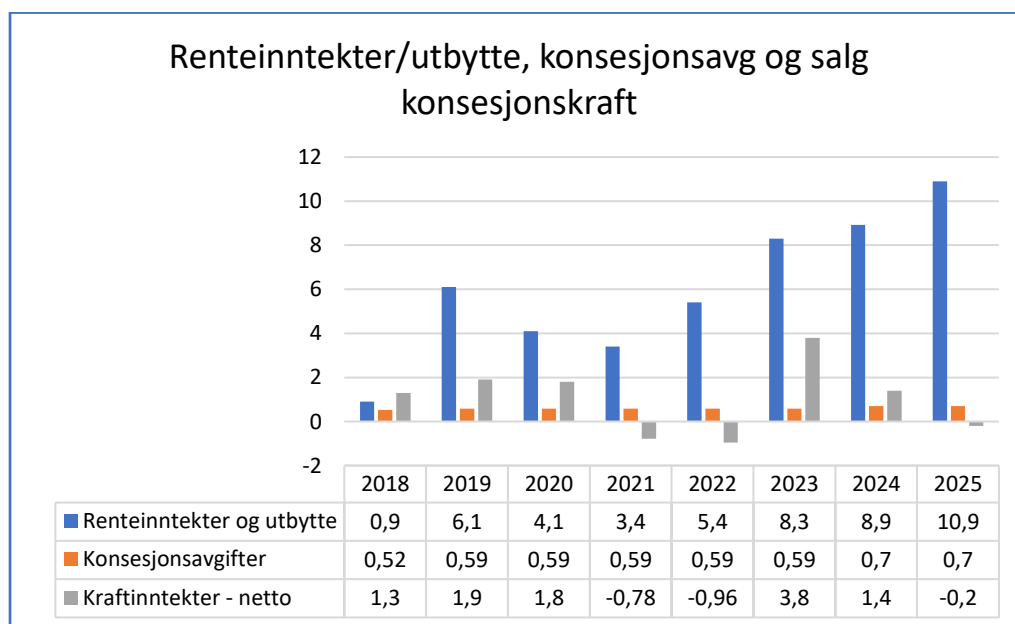
Namdal brann og redning er et samarbeid mellom kommunene Overhalla, Grong og Høylandet. Grong er vertskommune og har arbeidsgiveransvar for samtlige ansatte. 2025 har vist noenlunde samme antall hendelser som tidligere år. Forebyggende avdeling er godt i rute og følger forebyggende plan. Økonomisk underforbruk på ansvar 7100 pga økte inntekter på kurs utrykningskjøring samt refusjon Bane Nor ifm dieselutslipp og IUA aksjon Nærøysund ved oljeutslipp Njord. Noe overforbruk på ansvar 7101 mannskap/utrykninger pga aktivitet. Samlet sett et underforbruk for Grong på kr. 44.000,-

## 22 DEL 3 - Andre generelle kommentarer.

### 22.1 Grafisk oversikt over sentrale inntektsposter regnskap 2025.



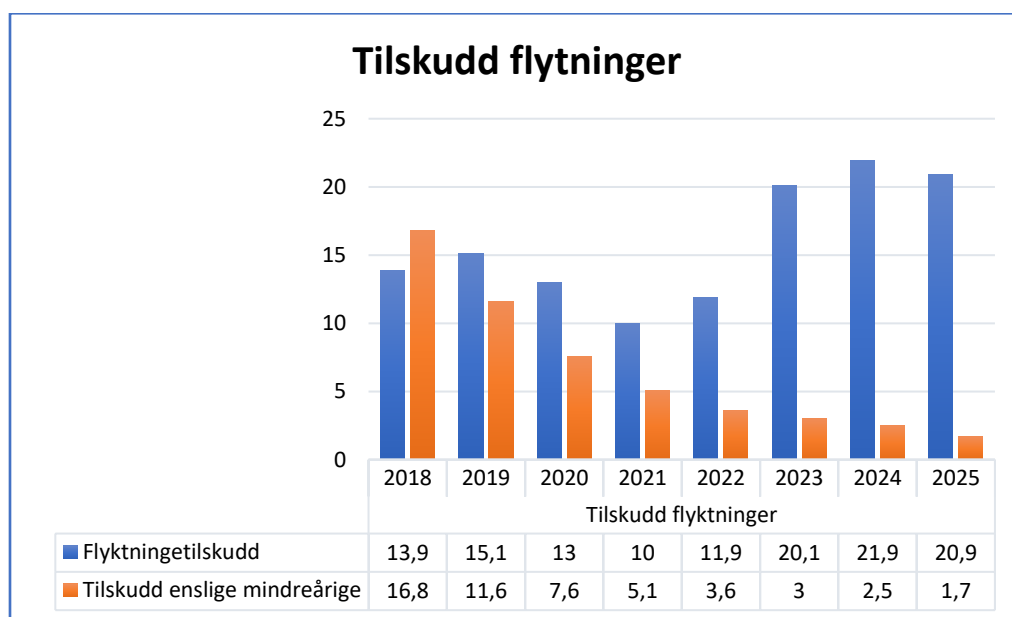
Figur 26 - Rammetilskudd og skatteinntekter 2018 - 2025



Figur 27 - Renteinntekter, utbytte, konsesjonsavgift og salg konsesjonskraft 2018 - 2025

**Konsesjonsavgift**, vist i diagrammet over her, er dels ment å gi kommunene en andel av verdiene som blir skapt ved utbyggingen og/eller reguleringen, og dels ment som en kompensasjon for skader og ulemper av allmenn karakter som ikke blir erstattet på annen måte. Konsesjonsavgiftene kan sammenlignes med miljøavgifter på andre samfunnsområder. Denne var på kr 700 698 i 2025, og settes av på næringsfond i sin helhet.

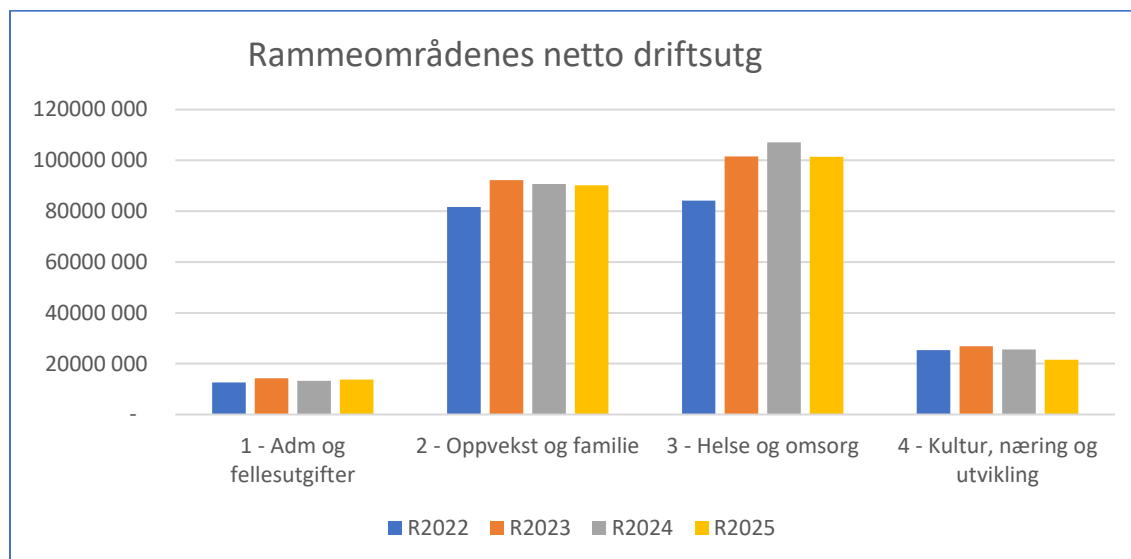
**Konsesjonskraftmidler:** For 2025 fikk vi et netto tap på kjøp og salg av konsesjonskraft på kr 200 000. I 2024 og 2023 hadde vi en netto inntekt på henholdsvis kr 1,4 mill. og kr 3,8 mill., mens vi tapte penger på salg av kraft også i 2021 og 2022, samt at det er budsjettert med tap også i 2026 pga høye selvkostsatser. Det har vært jobbet en stund opp mot NTE/regjeringen ang selvkostberegningene for å forsøke å sikre at vi ikke taper penger på kraftsalget. Vi har endelig blitt hørt og Energidepartementet har i januar 2026 kommet med et høringsnotat om avvikling av dagens todelte prisfastsettelse for konsesjonskraft og innføre en felles ED-pris for alle kraftverk i stedet for. Dersom denne blir vedtatt, vil det, forutsatt at salgsprisen ikke stuper, sikre at vi vil tjene på kraftsalget vårt fremover og ikke gå med reelle tap.



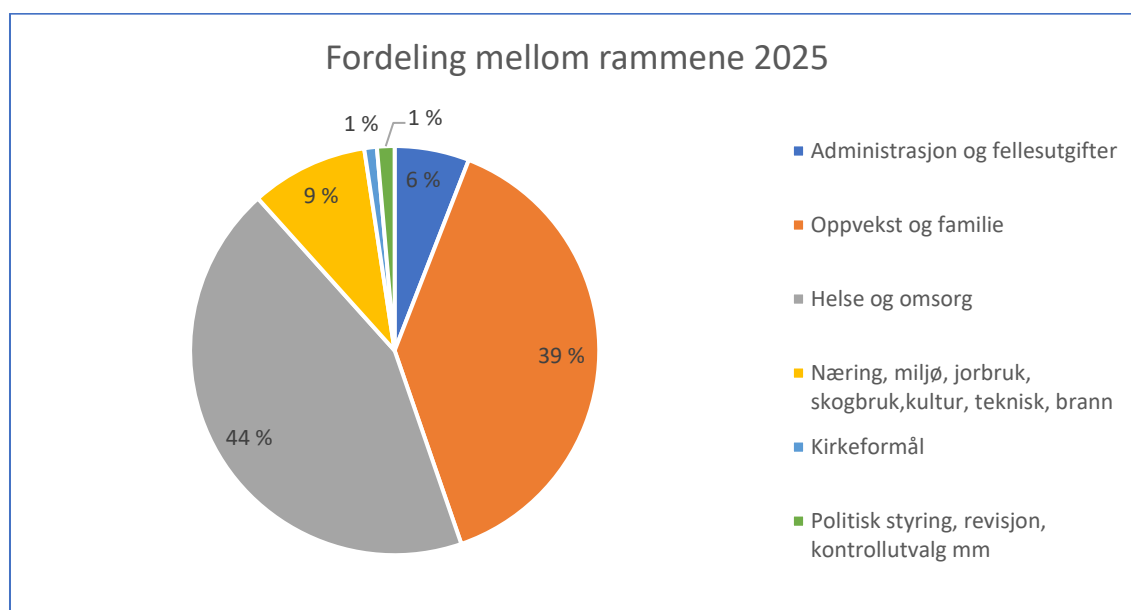
*Figur 28 - tilskudd flytninger 2018 - 2025*

I 2025 er det bosatt 21 (2025: 31) flyktninger, integreringstilskudd for disse og de som er bosatt de siste 5 år.

## 22.2 Grafisk oversikt - fordeling mellom rammeområder

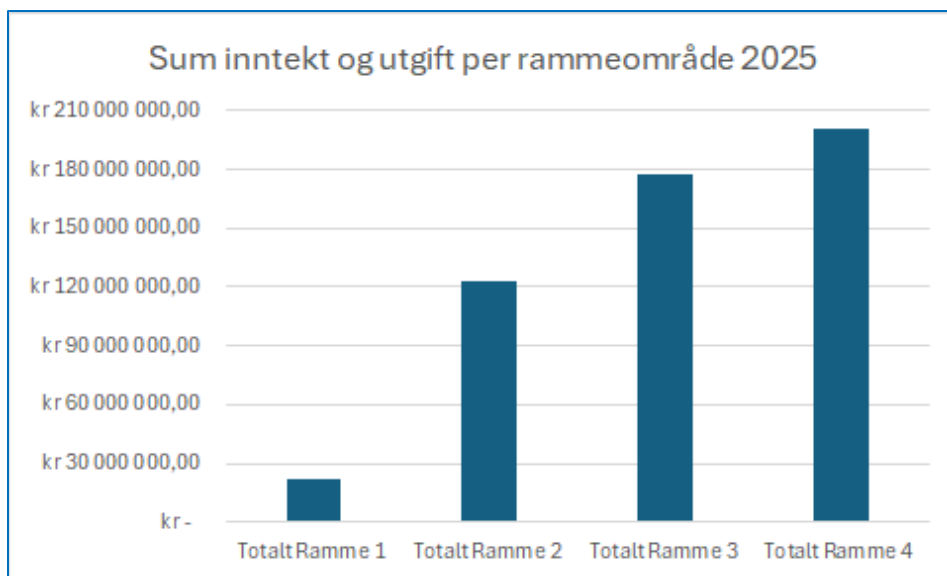


Figur 29 - Netto driftsutg rammeområde 1 - 4, 2022 - 2025



Figur 30 - Fordeling mellom rammene 2025

Det har vært noen endring mellom rammeområdene for noen år tilbake. I løpet av de siste 4 årene, er eneste endring at NAV i 2023 ble overført fra ramme 2 til ramme 3. Dette forklarer noe av økningen på ramme 3 i 2023, men ser også at ramme 2 har økt selv om NAV er flyttet til ramme 3. Siden 2023 har sammensetningen på rammeområdene vært stabil.



Figur 31 - oversikt over total "pengestrøm" 2025 rammeområde 1 - 4

Oversikt over absolutt sum av utgifter og inntekter på de ulike rammeområdene. Ser her at det er ramme 4 som har den største totale «pengestrømmen» av rammene i kommunen.

### 22.3 Totale personalkostnader (lønn og sosiale utgifter minus sykelønnsrefusjon)

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

Tabell 34 - Oversikt ulike poster innenfor lønn og sosiale utgifter 2024 og 2025

Konto		Regnskap 2025	Budsj (end) 2025	Avvik	Regnskap 2024	Buds(end) 2024	Avvik(per.)
10100-10114	Fast lønn	165 697 650	165 817 758	-120 108	157 468 008	151 963 832	5 504 176
10200-10209	Vikarlønn	13 987 079	12 817 985	1 169 094	13 164 179	10 291 007	2 873 172
10300-10302	Ekstrahjelp	3 757 139	4 068 880	-311 741	3 189 195	3 060 887	128 308
10400-10401	Overtid	4 537 926	3 008 389	1 529 537	3 816 465	2 462 571	1 353 894
10500-10540	Annen lønn	11 780 608	12 035 155	-254 547	12 981 165	10 905 919	2 075 246
10600-10608	Trekkpl godtgjøring	821 838	556 533	265 305	875 384	497 000	378 384
10700-10764	Lønn renhold	6 558 436	6 670 720	-112 284	6 885 684	6 859 264	26 420
10800-10804	Godtgjøring folkevalgte	1 605 681	1 576 290	29 391	1 518 153	1 437 609	80 544
10900-10907	Pensjonsinnskudd	28 328 915	29 064 586	-735 671	25 833 483	26 584 967	-751 484
10903-10904	Premieavvik pensjon	4 931 545	0	4 931 545	-3 090 207	-2 031 729	-1 058 478
10905	Egenandel AFP 62 - 64 år	538 418	750 000	-211 582	824 186	160 000	664 186

10950	Gruppelivs- og ulykkesforsikringspremie	696 255	523 762	172 493	678 325	478 310	200 015
10990-10994	Arbeidsgiveravgift	11 175 137	11 285 733	-110 596	10 713 095	10 647 640	65 455
	<b>Sum brutto lønn og sos utgifter</b>	<b>248 946 664</b>	<b>247 425 791</b>	<b>1 520 873</b>	<b>234 857 116</b>	<b>223 317 277</b>	<b>11 539 839</b>
17100-17101	Ref sykelønn	-18 728 872	-13 812 037	-4 916 835	-17 716 912	- 11 730 965	- 5 985 947
	<b>Sum netto lønn og sos utgifter</b>	<b>230 217 792</b>	<b>233 613 754</b>	<b>-3 395 962</b>	<b>217 140 204</b>	<b>211 586 312</b>	<b>5 553 892</b>

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

Når det gjelder lønn inkl. sosiale utgifter og refusjon sykepenger/fødselspenger så gjelder hhv. 36,7 og -1,8 million vertskommuneordningene.

Fastlønn er ca som budsjettert, mens vikarlønn er 1,2 mill. og overtid er 1,5 mill. mer enn budsjett i 2025. Samtidig har en fått 4,9 mill. mer i ref. sykelønn enn budsjettert. Netto lønn og sosiale utgifter etter fratrukk for sykepengerrefusjon er på 3,4 mill. mindre enn budsjett.

Pensjonsutgifter er vanskelig å budsjettere, varierer mye og er avhengig av mange faktorer.

## 22.4 Fondsoversikt

Tabell 35 - Fondsoversikt 2024 og 2025

Fondsoversikt	Regnskap 2024	Regnskap 2025
Konto: 25199016 Gaver ungdomsklubben	-11 075	-11 515
Konto: 25199018 Dialyse - gaver	-15 978	-16 613
Konto: 25199108 Kaffeordning ansatte	-2 037	-5 003
Konto: 25199200 Oppfølgingsordningen	-241 567	-165 036
Konto: 25199205 Den kulturelle skolesekken	-9 092	-9 092
Konto: 25199207 Boligtilskudd til etablering	-904 053	-904 053
Konto: 25199220 Matpenger flere barnehager	-125 025	-123 824
Konto: 25199223 Boligtilskudd til tilpassing	-50 000	-50 000
Konto: 25199224 Kompetanse mangfold Beem	-818	0
Konto: 25199225 Kompetanse mangfold voksenop	-2 370	0
Konto: 25199227 Kompetanse mangfold GBU 1-7	-19 665	0
Konto: 25199228 Kompetanse mangfold GBU 8-10	-83 043	0
Konto: 25199229 Svømmeopplæring harran	-95 805	-87 405
Konto: 25199230 Svømmeopplæring voksenopplær	-43 903	0
Konto: 25199231 Tilretteleggingsmidler Rønnei	-75 998	-122 387
Konto: 25199233 Tilretteleggingsmidler Ekker	-24 231	-24 231
Konto: 25199234 Kompetanseheving Voksenopplær	-63 974	-63 974
Konto: 25199235 Ekstra tilskudd bosetting A/	-187 547	-187 547
Konto: 25199237 Tilretteleggningsmidler Harr	-60 050	-60 050
Konto: 25199239 Kompetansemidler Namdal reg/	-61 735	-61 735
Konto: 25199240 Bygdemødre	-4 500	0

Konto: 25199241 Utstyrssentral - bundet fond	-299 000	-299 000
Konto: 25199242 Kompetanseheving Voksenopplæ	-227 276	0
Konto: 25199243 Utdanningsstipend ansvar 240	-132 426	-69 426
Konto: 25199244 Gave barnehager fra Grong by	-4 000	-4 000
Konto: 25199245 Dagaktivitetstilbud A2220	0	-58 496
Konto: 25199246 Toppet bemanning bhg A2300	0	-69 848
Konto: 25199247 Skolemiljøteam P2223 A2220	0	-347 860
Konto: 25199253 Tillitsreform A2210 P2253	-250 000	-250 000
Konto: 25199311 Pårørendeskole	-20 397	-20 397
Konto: 25199312 Familien i sentrum	-251 805	-251 805
Konto: 25199313 Kommunale innvandrertiltak	-63 872	0
Konto: 25199315 Videreutdanning sykepleier a	-35 824	0
Konto: 25199316 Lærekandidat Beem	-25 000	0
Konto: 25199320 Dagtilbud	-23 530	-14 450
Konto: 25199321 Aktivitetstilbud barn i AMOT	-53 500	0
Konto: 25199328 Felles legetjeneste fond - P	-461 907	-276 681
Konto: 25199329 Styrking legevaktjenesten P	-441 769	-165 682
Konto: 25199330 Helseteknologiordningen P300	-176 685	-113 859
Konto: 25199331 Oppfølging av barn og unge -	-350 000	-350 000
Konto: 25199332 Styrking helsestasjon og sko	-315 676	-211 445
Konto: 25199334 ALIS P3401 A3400	0	-25 450
Konto: 25199401 Næringsfondet (Midler fra ko	-2 715 544	-2 523 221
Konto: 25199404 Harran jord- og skogfond	-127 045	-132 101
Konto: 25199408 Kommunalt viltfond - A4503 f	-99 813	-6 832
Konto: 25199409 Markedsføringstiltak skogbru	-7 967	0
Konto: 25199410 Vilttiltak jernbane	-21 615	0
Konto: 25199412 Selvkostfond vann	-1 553 748	-2 091 754
Konto: 25199417 Selvkostfond kloakk	-1 969 935	-2 010 293
Konto: 25199418 Selvkostfond slam		-138 016
Konto: 25199419 Selvkostfond renovasjon	-976 452	-1 480 541
Konto: 25199420 Selvkostfond feiing	-512 736	-551 409
Konto: 25199422 Selvkostfond fjernvarmeanlegg	0	-237 106
Konto: 25199425 Gaver Grong bygdamuseum	-24 850	-25 839
Konto: 25199429 Den kulturelle spaserstokken	-59 411	-59 411
Konto: 25199430 Grongtur 2014 - 2015	-25 732	-25 732
Konto: 25199432 Biblioteket A4710 Shared Rea	-50 000	-50 000
Konto: 25199433 Nye Møteplasser P4704/A4706	-61 028	-61 028
Konto: 25199437 Sysselsetting skogkultur	-37 000	0
Konto: 25199441 Regional veterinærtjeneste	-132	-132
Konto: 25199443 Stimuleringstilskudd stordyr	-415 067	0
Konto: 25199444 Femten friske turer	-28 844	-28 844
Konto: 25199445 Lokalprodusert mat	-32 000	0
Konto: 25199450 Rovviltforvaltning	-250 167	-231 973
Konto: 25199451 Reservater og nasjonalpark	-46 168	-51 168
Konto: 25199452 Fremmede arter - A4510	-5 085	-5 085

Konto: 25199454 Namsen vannområde	-52 997	0
Konto: 25199459 Kartlegging friluftsområder	-4 750	0
Konto: 25199460 Bjørgan - infrastruktur/uvik	-460 000	-340 000
Konto: 25199461 NTE tilskudd fiskefond	-927 500	-916 794
Konto: 25199462 NTE Utbytte fond (50%)	-2 060 983	-2 833 637
Konto: 25199463 NTE utbyttefond - reserve (3	-6 534 488	-8 683 665
Konto: 25199464 Frifond P7423 Grong fritidsk	-14 099	-14 099
Konto: 25199723 PPT tiltaksmidler kompetanse	0	-328 395
Konto: 25199724 Tilskuddsmidler PPT	0	-182 035
Konto: 25199741 Læringsnettverk Indre, Midtr	-126 060	-83 764
Konto: 25199742 BV - Tilskuddsmidler praksis	-167 582	-167 582
Konto: 25199800 Ekstra tilskudd flyktninger	-342 494	0
Konto: 25199801 INR Regionalt næringsfond	-211 183	0
Konto: 25199803 Ekstra tilskudd flyktninger	-223 376	0
Konto: 25199804 Ekstratilskudd M (2516)	-192 160	0
Konto: 25199906 Grong sykeheim - gaver	-185 609	-236 258
Konto: 25199910 Hjemmesykepleien - gaver	-101 922	-104 541
Konto: 25199911 Avdeling for funksjonshem -	-5 419	-5 634
Konto: 25199913 Helsestasjonen - gaver	-4 684	-4 870
Konto: 25199915 Flyktning - gaver	0	-611
Sum bundne fond	-25 850 778	-28 033 234
Konto: 25399101 Ubundet investeringsfond	-1 317 829	-407 296
Konto: 25399102 Nærmiljøfond justering mva.	-19 500	-26 000
Sum Ubundne inv fond	-1 337 329	-433 296
Konto: 25599101 Ekstraordinære avdrag på vid	-2 662 001	-4 285 999
Sum bundet inv fond	-2 662 001	-4 285 999
Konto: 25699001 Disposisjonsfond - regnskaps	-24 751 488	-31 729 851
Konto: 25699002 Småskadefond	-100 000	-100 000
Konto: 25699003 Rentereguleringsfond	0	0
Konto: 25699004 Avvikling av likviditetsrese	-3 262 995	-3 262 995
Konto: 25699005 Øremerket premieavvik - pens	-18 353 743	-18 353 743
Konto: 25699009 Disposisjonsfond fra Boligst	-1 184 867	-1 184 867
Sum dispfond	-47 653 094	-54 631 456

I 2025 ble en del av de bundne driftsfondene nullet og overført til disposisjonsfondet, totalt kr 1,23 mill. (KST 43/25). Dette var fond det ikke har vært endringer på de siste årene og det ikke foreligger krav om tilbakebetaling dersom midlene brukes til andre ting. Det er også sannsynlig at aktuelle kostnader er ført direkte i drift og ikke blitt belastet de bundne fondene tidligere.

Omtale av disposisjonsfond – se kap. 3.3

## 22.5 Finansrapportering

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

Rapporten skal gi en 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:

Tabell 36 - Oversikt over plassering av kommunens likvider

Tall i tusen	31.12.2024		30.04.2025		31.08.2025		31.12.2025	
	NOK	%	NOK	%	NOK	%	NOK	%
<i>Driftslikviditet/Overskuddslikviditet</i>								
<i>Innskudd hos hovedbankforbindelse Grong Sparebank:</i>								
Konto 4448.06.00050*	38 508	69 %	35 303	45 %	24 678	43 %	32 014	42 %
Konto 4448.48.01565*	255	0 %	255	0 %	255	0 %	266	0 %
Konto 4448.16.67825*	960	2 %	195	0 %	565	1 %	819	1 %
Konto 4448.14.80008*	72	0 %	94	0 %	127	0 %	182	0 %
Konto 4448.16.47050*	4033	7 %	10 575	13 %	9 675	17 %	5 112	7 %
Konto 4448.16.86978*	147	0 %	178	0 %	221	0 %	298	0 %
Konto 4448.19.18178*	603	1 %	448	1 %	160	0 %	273	0 %
Konto 4448.18.35426 Verdikonto med 31 dagers bindingstid**	11 345	20 %	31 345	40 %	21 345	37 %	37 720	49 %
Andelskapital i pengemarkedsfond								
Direkte eie av verdipapirer								
Samlet kortsiktig likviditet(bankinnskudd)	55 923	100 %	78 393	100 %	57 026	100 %	76 686	100 %
Avkastning vår plassering		**5,22% *4,7%		**5,33% *4,58%		**4,99% *4,24%		**4,95% *4,20%

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 – pr i dag er renten på øvrige konti 4,20 % og rentebindingen 4,95 %.

### 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 2025 og risikorammene gitt i finansreglementet.

Forvaltning av kommunens lånegjeld:

Tabell 37 - Oversikt over plassering av kommunens lånegjeld

	31.12.2024		31.12.2025		Gj.sn. løpetid år
	NOK	% andel	NOK	% andel	
<b>Lån med pt. Rente</b>					
Husbanken:					
HUS-14626289-10	271 601	0,06 %	198 231	0,04 %	3
HUS-14631426-10	132 678	0,03 %	67 802	0,02 %	1
HUS-14632039-10	291 640	0,07 %	198 828	0,04 %	2
HUS-14632717-10	189 721	0,04 %	167 967	0,04 %	7
HUS-14632870-20	1 278 486	0,29 %	1 224 035	0,27 %	16
HUS-14633914-10	1 379 791	0,31 %	1 153 628	0,26 %	5
HUS-14634566-10	1 208 633	0,27 %	1 044 904	0,23 %	6
HUS-14635241-10	1 382 258	0,31 %	1 223 286	0,27 %	7
HUS-14636194-10	2 325 543	0,52 %	2 094 996	0,46 %	8
HUS-14637086-10	3 086 481	0,70 %	2 999 375	0,66 %	20
HUS-14637819-10	2 404 616	0,54 %	2 341 427	0,52 %	21
HUS-14638276-10	2 492 403	0,56 %	2 431 319	0,54 %	22
HUS-14638724-10	2 579 839	0,58 %	2 520 788	0,56 %	23
HUS-14639147-10	3 993 005	0,90 %	3 907 496	0,87 %	24
HUS-14639423-10	4 131 251	0,93 %	4 048 342	0,90 %	25
HUS-14639690-10	1 901 225	0,43 %	1 864 936	0,41 %	26
HUS-14640071-10	1 946 500	0,44 %	1 912 444	0,42 %	27
HUS-14640795-2			3 933 333	0,87 %	30
Husbanken 14639133 9	1 334 255	0,30 %	1 306 725	0,29 %	
Husbanken 14952918 2	1 551 483	0,35 %	1 373 801	0,30 %	
Husbanken 14638223 9	1 151 707	0,26 %	1 124 546	0,25 %	
Husbanken 14631775-5	1 901 693	0,43 %	1 486 740	0,33 %	
Husbanken 14633782 9	3 454 987	0,78 %	3 327 889	0,74 %	
Husbanken 14632939 6	764 937	0,17 %	733 776	0,16 %	
Husbanken 14632937 0	1 529 875	0,35 %	1 467 554	0,33 %	
Husbanken 14618126 8	1 009 350	0,23 %	878 421	0,19 %	
Husbanken 14638427 6	1 168 959	0,26 %	1 142 610	0,25 %	
Kommunalbanken:					
KBN-20190604	562 420	0,13 %	0	0,00 %	-
KBN-20200537	13 285 680	3,00 %	0	0,00 %	-
KBN-20210392	36 363 640	8,20 %	32 501 519	7,20 %	29
KLP:					
KLP - 8317.55.95328	20 607 000	4,65 %	19 522 000	4,33 %	18
<b>Lån med fast rente</b>					
KBN-20170053 *	120 437 260	27,16 %	114 260 994	25,33 %	18

KBN-20170054 *	149 672 840	33,76 %	144 230 195	31,97 %	27
KBN-20220469 **	11 040 000	2,49 %	10 560 000	2,34 %	22
KBN -20230341 ***	30 810 000	6,95 %	30 020 000	6,65 %	38
KBN-20250098 ****			8 512 500	1,89 %	40
KBN-20250503 *****			30 000 000	6,65 %	40
KLP - 83176502064 *****	13 600 000	3,07 %	13 260 000	2,94 %	39
Husbanken 14634995 6 x	2 134 551	0,48 %	2 105 170	0,47 %	
<b>Samlet langsiktig gjeld</b>	<b>443 376 308</b>	<b>100 %</b>	<b>451 147 577</b>	<b>100 %</b>	

Effektiv rentekostnad i %	KBN fast *	4,46 %	KBN fast *	4,46 %	19.01.2026
	KBN fast **	3,64 %	KBN fast **	3,64 %	22.12.2027
	KBN fast ***	4,53 %	KBN fast ***	4,53 %	28.04.2026
	KBN fast ****	4,89 %	KBN fast ****	4,89 %	21.03.2028
	KBN fast *****	4,79 %	KBN fast *****	4,79 %	21.03.2028
	KLP fast *****	4,45 %	KLP fast *****	4,45 %	25.11.2026
	Husbanken x	2,86 %	Husbanken x	2,86 %	
	KBN flytende	5,50 %	KBN flytende	5,10 %	
	KLP flytende	5,55 %	KLP flytende	4,83 %	
	Husbanken flyt	4,6-4,7%	Husbanken flyt	4,27-4,30%	
Antall løpende enkeltlån	30		29		
Største enkeltlån	149 672 840		144 230 195		

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

#### Andre opplysninger:

Det ble tatt opp lån til videreutlån i februar 2025. Ordinært lån til investeringer i 2025 ble tatt opp på våren.

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. Som oversikten viser, er åtte av lånene nå med fastrente - disse utgjør ca 78% av lånemassen pr 31.12.25. Vi har ved opptak av nye lån de siste par årene valgt å binde renten. Dette for å få en viss forutsigbarhet i et noe urolig rentemarked. Vi har nesten 353 mill. i lån med fastrente pr 31.12.25. Bare små renteendringer ville gitt store kostnadskonsekvenser i drift, f.eks vil 0,5% renteøkning på denne massen utgjøre 1,76 mill. i økte årlige rentekostnader.

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 2025 og risikorammene gitt i finansreglementet.

## 23 Oversikt over tabeller og figurer

Tabell 1 - Bevilgningsoversikt drift (Skjema 1A) .....	9
Tabell 2 - Detaljert oversikt linje 6 (skjema 1B).....	12
Tabell 3 - Nettoutgifter på de ulike rammeområdene - avvik regnskap og budsjett.....	13
Tabell 4 - Utdrag av note 13 .....	14
Tabell 5 - Sammendrag av "økonomisk oversikt drift" .....	15
Tabell 6 - Oversikt type investeringer med tilhørende lånebeløp basert på avskrivninger 2025 .....	19
Tabell 7 - Fondsoversikt utvalgte fond .....	20
Tabell 8 - Arbeidskapital i prosent av driftsinntektene .....	23
Tabell 9 - Bevilgningsoversikt investering (skjema 2A) .....	23
Tabell 10 - Oversikt Balanse .....	25
Tabell 11 - Sammensetning pensjonskostnad .....	30
Tabell 12 - Ansatte fordelt på kjønn og stillingsstørrelse pr ansatt .....	32
Tabell 13 - Oversikt over heltid og deltid i Grong kommune pr 01.12.2025.....	33
Tabell 14 - Lønnskartlegging.....	34
Tabell 15 - Egen- og legemeldt sykefravær i alt, etter sektor. 1. kvartal 2025 – 2. kvartal 2024 (ikke sesongjusterte tall).....	42
Tabell 16 - 10-faktor for hele Grong kommune 2024 .....	43
Tabell 17 - De ulike investeringsprosjektene 2025 .....	45
Tabell 18 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 1.....	71
Tabell 19 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 1 .....	71
Tabell 20 - Nærvær for Sentraladministrasjonen fordelt per kvartal for 2023 - 2025.....	72
Tabell 21 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 2.....	75
Tabell 22 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 2 .....	76
Tabell 23 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 2 fordelt pr kvartal for 2022 - 2025 .....	78
Tabell 24 - Budsjettforbruk hovedposter ramme 3.....	89
Tabell 25 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 3 .....	89
Tabell 26 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 3 fordelt pr kvartal for 2023 - 2025 .....	91
Tabell 27 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 4.....	104
Tabell 28 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 4 .....	104
Tabell 29 - Nærvær for ulike avdelinger ramme 4 fordelt pr kvartal for 2023 - 2025 .....	110
Tabell 30 - Budsjettforbruk hovedposter Ramme 6.....	113
Tabell 31 - Budsjettforbruk ansvarsområder Ramme 6 .....	113
Tabell 32 - Oversikt budsjettforbruk utgifter/inntekter Barnevern og PPT .....	115
Tabell 33 - Oversikt budsjettforbruk inntekter/utgifter NAV.....	117
Tabell 34 - Oversikt ulike poster innenfor lønn og sosiale utgifter 2024 og 2025 .....	124
Tabell 35 - Fondsoversikt 2024 og 2025.....	125
Tabell 36 - Oversikt over plassering av kommunens likvider .....	128
Tabell 37 - Oversikt over plassering av kommunens lånegjeld .....	129
Figur 1 - Politisk organisering i Grong kommune .....	5
Figur 2 - Administrativ organisering i Grong kommune .....	6
Figur 3 - Årshjul Grong kommune .....	7
Figur 4 - Utvikling netto driftsresultat 2018 - 2025, samt budsjetterte tall 2026 - 2029.....	16
Figur 5 - Lån til egne investeringer .....	17

Figur 6 - Lån til videreutlån.....	17
Figur 7 - Utvikling i renter 2016 - 2025, samt budsjettert rente 2026 - 2029.....	18
Figur 8 - Utvikling i avdrag 2016 - 2025, samt budsjetterte avdrag 2026 - 2029.....	18
Figur 9 - Lånegjeld i prosent av driftsinntektene .....	20
Figur 10 - Utvikling i disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter 2019 – 2029 inkl. forventning jfr. Økonomiplan 2026 – 2029.....	22
Figur 11 - Befolkningsutvikling fra Trøndelag i tall.....	27
Figur 12 Fremskrivning og tilbakeskriving av antall sysselsatte etter sentralitet .....	27
Figur 13 - Avvik og alvorlighetsgrad .....	38
Figur 14 - Avvik og kategori .....	39
Figur 15 - Avvik rapportert til de ulike rammeområdene .....	39
Figur 16 - Avvik og alvorlighetsgrad Ramme 1 .....	72
Figur 17 - Ledelsesstruktur Ramme 2.....	75
Figur 18 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Tjeneste brukere .....	85
Figur 19 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Organisasjon/internt .....	85
Figur 20 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori HMS .....	86
Figur 21 - Ledelsesstruktur Ramme 3.....	89
Figur 22 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Tjeneste/bruker.....	93
Figur 23 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori Organisasjon/internt .....	93
Figur 24 - Fordeling alvorlighetsgrad for avvik innenfor kategori HMS .....	94
Figur 25 - Ledelsesstruktur Ramme 4.....	103
Figur 26 - Rammetilskudd og skatteinntekter 2018 - 2025.....	121
Figur 27 - Renteinntekter, utbytte, konsesjonsavgift og salg konsesjonskraft 2018 - 2025 .....	121
Figur 28 - tilskudd flyktninger 2018 - 2025.....	122
Figur 29 - Netto driftsutg rammeområde 1 - 4, 2022 - 2025.....	123
Figur 30 - Fordeling mellom rammene 2025.....	123
Figur 31 - oversikt over total "pengestrøm" 2025 rammeområde 1 - 4 .....	124

## 24 Vedlegg

Næringsfondet Årsmelding 2025

Årsrapport IN BV og PPT 2025

Årsmelding NBRV 2025

Årsmelding Grong menighetsråd 2025

Kontrollutvalgets årsmelding 2025

KOSTRA analyse 2025

Årsmelding IN lønn 2025