Namsos kommune
Nåavmesjenjaelmien tjïelte

Saksframlegg

Arkivreferanse: 2026/6065-7
Saksbehandler: Sigrid Tørriseng Angen
Dato: 06.10.2026

Gjennomføringsplan omstilling 2026-2029

Utvalg	Møtedato	Saksnummer
Eldreråd	13.10.2026	20/26
Råd for personer med nedsatt funksjonsevne	13.10.2026	16/26
Utvalg for folk	15.10.2026	25/26
Utvalg for plan	14.10.2026	37/26
Formannskap	20.10.2026	66/26
Kommunestyre		
Ungdomsråd		

Kommunedirektørens innstilling

Kommunestyret tar sak om gjennomføringsplan for omstilling og beskrivelse av tiltak som skal gjennomføres til orientering, og legger til grunn at rapportering og oppfølging av omstillingsarbeidet gjøres som skissert i planen.

Kommunedirektøren bes komme tilbake i handlings- og økonomiplanen for 2027-2030 med en samlet oversikt over økonomiske effekter av planlagte tiltak, og med forslag til ytterligere innsparingstiltak som kan kompensere for reduserte tiltak innen områdene Oppvekst og opplæring og Helse og omsorg når det gjelder henholdsvis grunnskole og bemanningsplanlegging.

Hjemmel for vedtaket er:

Namsos kommunes delegeringsreglement
Politisk sak 33/26 i kommunestyret med vedtak om omstillingsplan

Dokumenter i saken

Type	Dato	Tittel	Adressat
X	05.08.2026	Delrapport pr 1.Oktober 2025 fra KS konsulent - Omstillingsplan 2026-2029	
X	05.08.2026	KS konsulent sluttrapport - Omstillingsplan 2026 - 2029	
S	08.06.2026	Omstillingsplan 2026-2029 Namsos kommune	
X	05.08.2026	Saksprotokoll Omstillingsplan 2026-2029 Namsos kommune	
S	08.09.2026	Orientering om arbeidet med gjennomføringsplan for omstilling	
I	15.09.2026	Innspill til omstillingsplan	BJØRUM BARNEHAGE AS
S	04.10.2026	Gjennomføringsplan omstilling 2026-2029	

Vedlegg

1 Gjennomføringsplan omstilling

2 Tiltaksbeskrivelser

Vedlegg

- Gjennomføringsplan
- Tiltaksbeskrivelser

Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok i sak om virksomhetsrapportering for første tertial 2024 (PS 39/24) at driftsnivået skulle reduseres med om lag 100 millioner kroner for å oppnå kommunens økonomiske måltall. Etter dette har det vært gjennomført en omfattende prosess for å komme fram til tiltak, med bistand fra KS Konsulent. Det ble lagt fram et samlet forslag til omstillingsplan til kommunestyrets møte 25. juni 2026 i PS 33/26.
Kommunestyrets vedtak i sak 33/26 legger til grunn at det er nødvendig å redusere driftsnivået og tilpasse tjenestetilbudet til endrete behov, for å sikre en langsiktig bærekraftig økonomisk drift. Kommunestyret har lagt til grunn en samlet økonomisk verdi på omstillingstiltakene på 116,7 millioner kroner. Ytterligere innsparing på 6,0 millioner kroner på sammenslåing av ungdomsskoler skal oppnås etter 2029.

Kommunestyret vedtok også at det skal lages en gjennomføringsplan for omstillingsarbeidet, som legges fram for kommunestyret i oktober 2026. Dette vedtaket følges opp gjennom denne saken om gjennomføringsplan.

Kommunedirektøren har ut fra kommunestyrets vedtak i juni revidert omstillingsplanen. Det er også gjort nærmere vurderinger og gjennomganger av de ulike tiltakene og hvordan de kan gjennomføres, og gjort vurderinger av hvilke indikatorer som skal brukes for å følge med måloppnåelsen. I dette arbeidet er det også sett på hvilket utgangspunkt det er rett å ha for

å vurdere innsparing, for eksempel når det gjelder bemanning innen helsetjenestene. Gjennomføringsplanen med oversikt over tiltak er resultatet av dette arbeidet. Gjennomføringsplanen gir en gjennomgang av organisering, medvirkning, prosess, og gevinstrealisering/ måling av resultater.

Gjennomføringsplanen må også ses i sammenheng med handlings- og økonomiplan for 2027-2030 og årsbudsjett for 2027. Beskrivelser av samlet årlig økonomisk effekt for de ulike tiltakene/ sektorene vil komme i budsjettsaken.

Kommunedirektøren ser at omstillingsplanen slik den ble lagt fram i juni 2026 har sett på kommunens driftsnivå ut fra regnskap og merforbruk 2024. Tiltak er foreslått på bakgrunn av dette driftsnivået. Dette gjør at omstillingstiltak gjennomført mellom 2024 og 2026 ikke har blitt tilstrekkelig synliggjort når det gjelder bemanningsplanlegging helse, og utfordrer når tiltaket slik det ble vedtatt i juni 2026 skal kobles til budsjett og økonomiplan 2027-2030. I praksis betyr dette at innsparing gjennomført i 2024-2026 ikke kan settes som et framtidig innsparingskrav, fordi effekten allerede er tatt ut. Dette beskrives nærmere i saken under punkt Bemanningsplanlegging helse.

Beskrivelser av hvert enkelt tiltak følger som vedlegg til saken, i tillegg til selve gjennomføringsplanen. Tiltaksbeskrivelsene gir nærmere beskrivelser av hva som skal gjøres, aktiviteter, ansvarlige, risiko, økonomiske måltall, og hvilke indikatorer vi skal følge med på framover for å se på gjennomføring. Tiltakene er merket med fargekoder for å tydeliggjøre ikke startet – planlagt/ pågår – gjennomført eller forsinket/ krever ytterligere tiltak. I rapporteringen til kommunestyret framover kan dette brukes for å gi en enkel oversikt over status for tiltakene.

Vurdering

Revidert omstillingsplan

Kommunedirektøren legger fram et revidert forslag til omstillingsplan etter nærmere vurderinger av de tiltakene som ble skissert av KS Konsulent i omstillingsplanen og vedtatt av kommunestyret.

Som beskrevet i saken om omstillingsplan som ble behandlet i juni 2026 er tiltakene i omstillingsplanen beskrevet på et overordna nivå, og det er behov for å jobbe ut nærmere detaljering av tiltakene og se hvordan de skal gjennomføres.

I det videre arbeidet etter vedtak om omstillingsplan har kommunedirektøren vurdert tiltakene nærmere, og ser at det for noen tiltak er behov for å gjøre justeringer fordi de hadde sammenheng med andre tiltak som ikke ble vedtatt. Dette gjelder særlig tiltak som er koblet til grunnskoleområdet og som i utgangspunktet forutsatte en endring i skolestrukturen for å kunne gjennomføres, slik det ble beskrevet i sak om omstillingsplan som ble behandlet i juni.

For noen andre tiltak er det behov for å beskrive forutsetningene for dem nærmere og jobbe ut nye virkemidler og innsatser for å oppnå de ønskede økonomiske målene. Dette gjelder særlig området bemanningsplanlegging innen helse.

Følgende endringer er ut fra ovenstående gjort i gjennomføringsplanen:

Oppvekst og opplæring
For område samlet ble det vedtatt en samlet omstilling på 48,4 millioner kroner. Av dette er 7,2 millioner kroner innarbeidet i økonomiplanen for 2026-2029.

Oppvekst og opplæring består av tjenesteområdene barnehage, grunnskole og Mestring og inkludering (Nav, PPT, barnevern og den nye enheten Voksenopplæring og integrering). Vedtatt omstillingsplan i Kommunestyret 25.06.26, PS 33/26, vedtok innsparing på 9 millioner kroner på barnehage, 22,75 millioner for grunnskole og 13 millioner på Mestring og inkludering og 3, 65 millioner på ufordelte tiltak.

Av de 48,4 er 7, 2 millioner kroner allerede innarbeidet i økonomiplanen for 2026-2029. Området har da samlet 41, 2 millioner kroner som skal innarbeides i økonomiplanen 2027-2030 ut fra vedtaket.

Det legges opp til at de resterende tiltakene på barnehage og mestring og inkludering i all hovedsak gjennomføres i tråd med vedtak i kommunestyret, PS 33/26.

I tillegg har Mestring og inkludering hatt tiltaksgrupper som har jobbet med, og utarbeidet, to nye omstillingstiltak for å imøtekomme total vedtatt sum for området, inkludert ufordelt innsparingskrav på en million for området.

For barnehage er vedtaket om ett hovedopptak et tiltak som krever en lengre prosess for å sikre at medvirkning og alle synspunkt er ivaretatt før en gjennomføringsplan kan vedtas. Denne planlegges som egen sak i kommunestyret.

Endringene i gjennomføringsplanen for Oppvekst og opplæring er knyttet til område grunnskole.
I PS 33/26 ble det vedtatt følgende endringer i forhold til kommunedirektørens forslag:

a) Dagens skolestruktur opprettholdes
b) Konsolidering av skoleledelse og administrasjon på tvers av skoler
c) Driftseffekt av ny, felles ungdomsskole legges inn etter år 2029

Med bakgrunn i dette ble omstillingsmålet for grunnskole redusert fra 29,25 millioner kroner til 22,75 millioner kroner. Punkt c ny ungdomsskole forutsetter en betydelig investering og må utredes nærmere for å se på samlede kapitalkostnader opp mot effektiviseringspotensialet på drift. Dette er derfor enda ikke medberegnet i gjennomføringsplanen og i beregning av måloppnåelse i planperioden 2027 – 2030.
I PS 33/26: Forslag til ny skolestruktur i Namsos kommune, ble det gjennomgående i saken beskrevet avhengighetene mellom endring av skolestruktur og mulighetsrommet for måloppnåelse for de andre omstillingstiltakene for grunnskole. Dette gjelder spesifikt følgende tiltak fra omstillingsplanen:

1. Årstimer til annet enn undervisning: 1 millioner kroner
   Årstimer til annet enn undervisning benyttes til stedsavhengige funksjoner som for eksempel teamledere, ITO-veiledere og IT-ansvarlige, hvor det hadde vært enklere med en effektivisering hvis virksomheten hadde blitt samlet på færre lokasjoner/ skolebygg.

2. Lokale funksjoner: 1,3 millioner kroner

Lokale funksjoner er økonomisk kompensasjon til ansatte som har stedsavhengige funksjoner. Færre skoler ville redusert dette behovet.

3. Særskilt språkopplæring: 1, 5 millioner kroner
   Grunnet redusert bosetting og færre elever vil grunnskolene få redusert overføring fra Voksenopplæring og Integrering på 1,5 millioner kroner. Samlet sett for grunnskole vurderes det at det vil bli for krevende å i tillegg til dette omstille for ytterligere 1, 5 millioner kroner.

4. SFO: 1 millioner kroner
   Ved opprettholdelse av dagens struktur vil dette tiltaket ikke være mulig å gjennomføre.

5. Bemanningsstyring: 300 000 kroner
   Dagens struktur med færre paralleller på hver skole gir lite handlingsrom for effektivisering av bemanning ved fravær og sammenslåing av klasser i enkelte undervisningsfag.

6. Redusert Individuell tilrettelagt undervisning (ITO): 6 millioner kroner
   I vedtatt omstillingsplan er det vedtatt en reduksjon av ITO på 6 millioner kroner. 1 million kroner av disse er overflyttet til Mestring og Inkludering.

I Namsos kommune har vi over år vedtaksfestet få antall timer til ITO, men til langt flere elever enn landsnittet uten Oslo. Gjennom en grundig utviklingsprosess, beskrevet i gjennomføringskort, vil vi på sikt kunne oppnå en reduksjon i disse vedtakene hvor det tildeles et lavt omfang av timer til mange elever. Dette omhandler i korthet utarbeidelse av et internt støttesystem på hver skole i Namsos kommune. Dette vil kunne bidra til tidligere oppdagelse og raskere og riktigere hjelp i lavere klassetrinn.

Det er også en stor risiko knyttet til dette, da dette betinger en ordinærundervisning med god nok voksentetthet.
For å kunne oppnå måloppnåelse for dette tiltaket, er det også planlagt et arbeid som ikke er beskrevet i omstillingsplanen. Dette går ut på å undersøke muligheten for et sentralisert skole- og SFO tilbud for elever med store og sammensatte behov. Dette krever god kvalitet på prosessene, slik at brukerstemmene, ny kunnskap og etiske prinsipper kommer godt fram som grunnlag for en samla vurdering av tiltaket. En egen arbeidsgruppe vil i 2027 jobbe etter administrativt mandat for å utrede dette og søke svar på om dette kan gi økt effektivisering, men ikke minst om dette vil gi et bedre tjenestetilbud for denne elevgruppen. Det må bemerkes at det er en betydelig risiko for at full måloppnåelse ikke er realistisk, og fullstendige svar kan ikke gis før arbeidsgruppen har fullført sitt arbeid.
Grunnet overstående beskrivelser vil område grunnskole ha mål om å gjennomføre en omstilling som totalt gir en driftsreduksjon på 17,65 millioner kroner. Dette gir et negativt avvik på 5,1 millioner kroner i forhold til vedtak i PS 33/26. En fremtidig driftsbesparelse på ny felles ungdomsskole er ikke medberegnet i dette.

Oppsummert er avviket et resultat av at følgende punkter ikke er medtatt i gjennomføringsplanen:

1. Årstimer til annet enn undervisning: 1 millioner kroner
2. Lokale funksjoner: 1,3 millioner kroner
3. Særskilt språkopplæring: 1,5 millioner kroner
4. SFO: 1 million kroner

5. Bemanningsstyring: 300 000 kroner

Ny sentrumsnær ungdomsskole:
Kommunestyret vedtok den 25.06.2026 i K-sak 31/2026 – Forslag til ny skolestruktur i Namsos kommune, at det skal fremmes en egen sak knyttet til ny sentrumsnær ungdomsskole ved ombygging av Namsos ungdomsskole som ny felles ungdomsskole, med mål om ferdigstillelse til skolestart høsten 2029.
Samtidig har kommunestyret bedt kommunedirektøren gjennomføre nødvendige akutte og midlertidige tilpasninger ved Høknes ungdomsskole for å sikre forsvarlig drift i ombygningsperioden.
I K-sak 45/2026 bevilget kommunestyret 0,5 millioner kroner til oppstart av prosjektet. Midlene skal benyttes til de innledende undersøkelsene og utredningene som er nødvendige for å etablere et tilstrekkelig grunnlag for videre prosjektering og politiske beslutninger. Kommunedirektøren legger til grunn kommunestyrets mål om ferdigstillelse til skolestart høsten 2029. Det vurderes at prosjektets omfang, nødvendige utredninger, prosjektering, anskaffelser og gjennomføring gjør at framdrift og tidspunkt for ferdigstillelse må vurderes nærmere. Etter dette kan det fastsettes en realistisk og gjennomførbar prosjektplan.

Framdrift og reell driftseffekt av dette tiltaket vil være avhengig av framdriften på investeringsprosjektet. Kostnader knyttet til midlertidighet ved Høknes ungdomsskole vil også bli en del av vurderingene, og det bør ut fra dette konkluderes endelig om det er hensiktsmessig å organisatorisk slå sammen ungdomsskolene fra og med høsten 2028, eller om det er mer hensiktsmessig med en kortere midlertidig sammenslåingsperiode.
Dette vil bli beskrevet i egen politisk sak når de innledende undersøkelsene er gjort.

Helse og omsorg
For helse og omsorg foreslås det ingen endringer i selve tiltakene i gjennomføringsplanen. Kommunedirektørens arbeid med planlegging av gjennomføringen av tiltak etter vedtakene i kommunestyret i juni og vurdering av hvilke indikatorer og måleparameter som skal brukes i arbeidet har likevel synliggjort et behov for å tydeliggjøre hva som allerede er gjennomført, hvilke økonomiske effekter som er realisert, og hva som gjenstår fram mot 2029 på de største områdene.

<u>Bemanningsplanlegging</u>
Bemanningsplanlegging er et sentralt tiltak i omstillingen av helse- og omsorgssektoren. Målet er å sikre at bemanningen er tilpasset tjenestebehovet og de økonomiske rammene.

Målet i omstillingsplanen når det gjelder bemanningsplanlegging er en samla innsparing på vel 19 millioner i 2027. Utfordringen ligger i at en del av den skisserte innsparingen allerede er tatt ned på tiltak som ikke lå i opprinnelig budsjettramme. Budsjettmessig innebærer ovennevnte at hvis kommunen skal oppnå innsparing tilsvarende målet på bemanningsplanlegging vil det kreves ytterligere tiltak. Kommunedirektøren vil vurdere hvordan innsparingsmålet/ beløpet kan oppnås og legge fram forslag for kommunestyret i forbindelse med behandlingen av budsjett og økonomiplan for 2027-2030 og gjennom kommende rapporteringer.

<u>Nærmere beskrivelse bemanningsplanlegging</u>
Bemanningsplanlegging har et samlet innsparingskrav i omstillingsplanen på 25 millioner kroner. KS Konsulent la til grunn et regnskapsmessig merforbruk på bemanning i

helsetjenestene på 22 millioner kroner i 2024. Dette merforbruket skyldes blant annet vedtak fra 13. februar 2020, i sak om Kommuneplanens samfunnsdel for Namsos kommune 2020–2032, om at kommunen skal ha en heltidskultur, og at deltid bare skal være en mulighet. Det ble dermed forutsatt at det skulle tilbys hele stillinger for de som ønsket det, samtidig som budsjettrammene for helsetjenestene ikke ble økt tilsvarende. Budsjettrammene tilsvarte det nivået som var nødvendig for å ha en grunnturnus som dekket nødvendig bemanning, og de hele stillingene som ble ansatt kom oppå dette. Flere av disse stillingene er i den senere tid avviklet, slik at det per august 2026 er tatt ned om lag 10 årsverk, tilsvarende om lag 9 millioner kroner. Det gjenstår om lag 4,4 årsverk av disse ekstra årsverkene som skal brukes for å redusere innleie og overtid.

Øvrige tiltak knyttet til å redusere overtid, ha en effektiv pleiefaktor, kompetanse- og oppgavedeling osv. går som planlagt, og totalt bør disse tiltakene også representere en vesentlig samlet innsparing for temaet bemanningsplanlegging som det er viktig å følge med på og sørge for gevinstrealisering av.

Bemanning tilpasset fastsatt bemanningsnorm

I det videre omstillingsarbeidet skal bemanningen også tilpasses fastsatt bemanningsnorm og tjenestenes aktivitet innenfor vedtatte økonomiske rammer. Endringene bør gjennomføres gradvis, og vil blant annet kreve justeringer i organisering, turnusplanlegging og arbeidsformer. Tjenestene skal samtidig være forsvarlige, holde god kvalitet og gjennomføre omstillingen på en god måte for ansatte og brukere.

Pleiefaktor viser forholdet mellom antall pleieårsverk og antall brukere i helse- og omsorgstjenestene. Det opprinnelige innsparingskravet ved redusert pleiefaktor er 9 millioner kroner fra 2027. Vurderingen er at hele reduksjonen ikke bør gjennomføres i løpet av ett år. En for rask reduksjon kan gi store endringer i arbeidshverdagen på kort tid, med risiko for økt belastning, motstand mot omstillingen og ytterligere økning i sykefraværet. Ved enkelte tjenestesteder bør reduksjonen derfor gjennomføres gradvis.

Samtidig arbeides det med å finne nye og mer effektive måter å løse oppgavene på. I avdelinger med særlig krevende brukergrupper vurderes blant annet hospitering i andre kommuner for å hente erfaringer med organisering, arbeidsmåter og oppgaveløsning. Parallelt pågår arbeid med endret oppgavedeling i flere avdelinger. Dette innebærer endringer i roller og arbeidsmåter og må gjennomføres på en måte som gir ansatte nødvendig trygghet og kompetanse i nye oppgaver.

I planlagte turnuser for 2027 er bemanningen så langt redusert med om lag fire årsverk. Ytterligere reduksjoner må ses i sammenheng med effekten av endret oppgavedeling, nye arbeidsmåter og utviklingen i sykefravær og tjenestebehov.

Oppsummering endringer helse

Oppsummert var den samlede innsparingsplanen for tiltaksgruppe Bemanningsplanlegging, 24,9 millioner kroner. Av dette gjelder 15,9 millioner kroner kostnader som ikke var lagt inn i vedtatt budsjett. Disse kostnadene er i hovedsak allerede redusert gjennom avvikling av merbemanning

9 mill. kroner gjelder redusert bemanningsfaktor i institusjonstjenesten. Tiltaket videreføres i økonomiplanen, men kommunedirektøren vurderer at gjennomføringen bør skje over lengre tid enn først forutsatt. Innsparingen fases derfor gradvis inn i planperioden, i takt med nødvendige endringer i organisering og bemanning. Det er også flere andre tiltak skissert i

gjennomføringsplanen som handler om bemanning, for eksempel oppgavedeling osv. som skal bidra til den samla effektiviseringen av tjenestene og som ikke er kostnadsberegnet med innsparingsmål.

Økonomistyring og infrastruktur
Det er utarbeidet et sett med gjennomføringskort for å konkretisere tiltakene i omstillingsplanen. Disse vil så langt som mulig gjenspeiles i kommunedirektørens forslag til handlings- og økonomiplan 2027–2030. Når det gjelder budsjettmessige konsekvenser av tiltak knyttet til e-handel, reduserte lisenskostnader som følge av forbedret systemoversikt og digitalisering, vil effektene innarbeides i budsjettet etter hvert som tiltakene er kartlagt og det er dokumentert hvor gevinstene oppstår. Dette vil inngå som en del av kommunens systematiske arbeid med gevinstrealisering.
Kommunedirektøren vurderer at en jevn fordeling av innsparingsmål mellom fagområdene vil være uhensiktsmessig og lite treffsikker, da potensialet for effektivisering og gevinstrealisering varierer mellom tjenesteområdene. Budsjettmessige konsekvenser vil derfor bli oppdatert fortløpende i planperioden i takt med framdrift i gjennomføringen av tiltakene og realiserte gevinster.

Kultur, samfunn og organisasjon
Det er utarbeidet egne gjennomføringskort som konkretiserer tiltakene i omstillingsplanen og beskriver mål, aktiviteter, ansvar og forventede gevinster. Arbeidsgiverpolitikken er et viktig tverrsektorielt satsingsområde i omstillingsplanen, selv om det ikke er knyttet konkrete økonomiske måltall til tiltaket. Det er utarbeidet to gjennomføringskort med prioriterte innsatser innen arbeidsgiverpolitikken:

1. **Attraktiv arbeidsgiver**
   Arbeidet skal styrke Namsos kommunes evne til å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Dagens virkemidler skal vurderes, og det skal utarbeides forslag til en revidert arbeidsgiverpolitikk som styrker kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

2. **Økt nærvær**
   Tiltaket skal bidra til økt nærvær og redusert sykefravær, slik at flere medarbeidere kan være i arbeid. Dette skal styrke tilgangen på arbeidskraft, redusere fraværskostnader og bidra til stabile tjenester og bedre ressursutnyttelse.

Miljømessig vurdering
Ingen særlig i denne saken.

Namsos kommune
Nåavmesjenjaelmien tjïelte

Gjennomføringsplan

Omstilling 2026-2029

Gjennomføringsplan med tiltaksoversikt

Til kommunestyret oktober 2026

Sammen skaper vi muligheter

.....1
Omstilling 2026-2029 1
Gjennomføringsplan med tiltaksoversikt 1
Innholdsfortegnelse 1
Innledning og bakgrunn 3
Status/ mandat 3
Overordna målsettinger 4
Samla oversikt over innsparing 5
Utfordringsbildet og økonomiske måltall 5
Gjennomføring 6
Hva inneholder denne planen 6
Prinsipper for omstilling 7
Generell organisering og innramming av arbeidet 8
Involvering og medvirkning 8
Organisasjonskart for omstillingsarbeidet 9
Informasjon om omstillingsarbeidet framover 9
Måling av gjennomføring og resultater 9
Årshjul for budsjettarbeid 10
Rapportering og evaluering 10
Faktorer som er vesentlige for å lykkes i det videre arbeidet 11
Gjennomføring av hvert tiltak 12
Konsekvenser for bemanning 12
Samlet oversikt bemanningskonsekvenser 14
Revidert omstillingsplan 15
Revidert omstillingsplan 15
Oppvekst og opplæring 15
Helse og omsorg 18
Økonomistyring og infrastruktur 20
Kultur, samfunn og organisasjon 20

Generelle tiltak 21
Digitalisering 21

Foto: Steinar Johansen

Innledning og bakgrunn

Status/ mandat

Kommunestyret vedtok i sak om virksomhetsrapportering for første tertial 2024 (PS 39/24) at driftsnivået skulle reduseres med om lag 100 millioner kroner for å oppnå kommunens økonomiske måltall. Etter dette har det vært gjennomført en omfattende prosess for å komme fram til tiltak, med bistand fra KS Konsulent. Det ble lagt fram et samlet forslag til omstillingsplan til kommunestyrets møte 25. juni 2026 i PS 33/26.

Kommunestyrets vedtak i sak 33/26 legger til grunn at det er nødvendig å redusere driftsnivået og tilpasse tjenestetilbudet til endrete behov, for å sikre en langsiktig bærekraftig økonomisk drift. Kommunestyret legger til grunn en samlet økonomisk

verdi på omstillingstiltakene på 116,7 millioner kroner. Ytterligere innsparing på 6,0 millioner kroner på sammenslåing av ungdomsskoler skal oppnås etter 2029. Kommunestyret vedtok også at det skal lages en gjennomføringsplan for omstillingsarbeidet, som legges fram for kommunestyret i oktober 2026.

Kommunedirektøren har ut fra kommunestyrets vedtak i juni revidert omstillingsplanen. Gjennomføringsplanen med oversikt over tiltak er resultatet av dette arbeidet. Gjennomføringsplanen gir en gjennomgang av organisering, medvirkning, prosess, og gevinstrealisering/ måling av resultater.
Gjennomføringsplanen må også ses i sammenheng med handlings- og økonomiplan for 2027-2030 og årsbudsjett for 2027.

Overordna målsettinger

En kommune som Namsos kommune er en stor organisasjon med et stort samla driftsbudsjett og mange aktiviteter og tjenester. De finansielle måltallene er et netto driftsresultat på minimum to prosent av brutto driftsinntekter, et disposisjonsfond på minimum 10 prosent av brutto driftsinntekter, og en netto lånegjeld på maksimum 80 prosent av brutto driftsinntekter.

Måltallene er ikke bare tekniske indikatorer – de beskriver evnen kommunen har til å håndtere framtidige utfordringer uten omfattende kutt i tjenestene. En sunn kommuneøkonomi gir rom for å bygge reserver for å håndtere uforutsette hendelser, rom for framtidige investeringer, tjenesteutvikling og politiske satsinger.

De samla målsettingene for kommuneøkonomien i Namsos kommune er en økonomiplan som oppfyller kriteriene i forhold til netto driftsresultat, disposisjonsfond og gjeldsgrad.
Følgende økonomiske måltall skal legges til grunn i budsjett og økonomiplan i henhold til økonomireglementet (2019):

Økonomiske måltall			
Netto driftsresultat i % av driftsinntekter	< 1,75 %	1,75 % - 2 %	>2 %
Disposisjonsfond i % av driftsinntekter	< 5 %	5 % -10 %	>10 %
Netto lånegjeld i % av driftsinntekter	> 80 %	75 % - 80 %	< 75 %

Netto driftsresultat for 2025 ble -0,5 % av netto driftsinntekter.
Disposisjonsfond i prosent av brutto driftsinntekter per 2025 er 8,6 %, og netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter er 87,5 % per 2025.

Ingen av måltallene oppfylles dermed ved starten av planperioden, og omstillingsarbeidet har som målsetting å bedre dette gjennom økonomiplanperioden.

Gjennomføringsplanen med tiltak er en del av dette arbeidet, men må kombineres med god styring og kontroll på drifta totalt sett.

Tiltakene slik de var skissert i omstillingsplanen fra KS konsulent er på et overordna nivå. Det videre arbeidet med denne gjennomføringsplanen skal bidra til konkretisering og tydeliggjøring av gjennomføringen av tiltakene. Det må også være rom for justering av kursen og tiltakene underveis i perioden, og å legge til nye tiltak.

Omstillingen bør i tillegg til økonomiske mål om redusert driftsnivå legge til grunn en generell målsetting om å bruke offentlige midler på en mest mulig effektiv og smart måte, og forvalte offentlige midler nøysomt og klokt.

Samla oversikt over innsparing

Gjennomføringsplanen legges fram for politisk behandling før årsbudsjett for 2027 og økonomiplan for 2027-2030. Sentrale elementer fra gjennomføringsplanen vil være et vedlegg eller et kapittel i handlings- og økonomiplanen, og effektbeskrivelsene vil legges fram i endelig versjon i forslag til handlings- og økonomiplan for 2027-2030, og kan følge som del av rapporteringer til kommunestyret gjennom året og i årsrapportene framover.

I budsjett og rapportering skal planlagt/ oppnådd effekt av innsparing per fagområde for det enkelte år fra 2026 til 2030 synliggjøres på en enkel og visuell måte. Målet er at kommunestyret skal få en oversikt over de ulike sektorene i kommunen og hvilke innsparingsmål som er knyttet til hver sektor. Denne oversikten skal gi overordna styringsinformasjon til kommunestyret om status for omstillingsarbeidet.

Utfordringsbildet og økonomiske måltall

Budsjett for 2026 og økonomiplan for 2026-2029 la KS Konsulent sitt forslag til omstillingsplan til grunn. Kommunestyrets vedtak i juni 2026 gjorde noen endringer i omstillingsplanen som har gjort det nødvendig å lage en revidert versjon av planen for å ta inn effekten av vedtakene.

Blant annet er det nødvendig å se på hvordan demografikonsekvensene med flere eldre og færre barn håndteres ut fra vedtak om ingen endringer i skolestruktur, i og med at endret skolestruktur og reduserte inntekter til grunnskole lå inne som en premiss for budsjett for 2026 og økonomiplan 2026-2029. Med dagens skolestruktur er det ikke forsvarlig å gjennomføre kutt i driftsbudsjett for grunnskole for å håndtere demografiendringer og forutsatte sparetiltak fullt ut. Det vil derfor være nødvendig å lete også etter andre tiltak som kan ivareta noe av innsparingskravet som opprinnelig lå på grunnskole.

For å få en realistisk budsjettering og økonomiplan for kommende periode er det nødvendig å legge til grunn økte behov innen helse og omsorg. Selv om helsetjenestene skal gjennom omfattende omstillingstiltak i henhold til omstillingsplanen, er det også slik at det i budsjett for 2026 og økonomiplan for 2026-2029 er forutsatt at helse parallelt med omstillingen har vekst i tjenestene på grunn av flere eldre, slik at helse også skal få tilført midler og få økt rammene sine ut fra dette. Den samla omstillingen «på bunnlinja» for helsesektoren er derfor ikke like stor, sjøl om omstillingstiltakene er på 45 millioner kroner, og det er nødvendig å finne innsparingstiltak som svarer til kostnadene knyttet til demografiendringene innen helsesektoren. I rapportering for første halvår 2026 ligger det an til et merforbruk blant annet i helsesektoren, og det er også i tillegg nødvendig å jobbe gjennom året for å få ned dette merforbruket.

Samlet økonomisk effekt av tiltakene slik de nå ligger vil beskrives nærmere i forslag til handlings- og økonomiplan for 2027-2030 og årsbudsjett for 2027. Nøkkelinformasjon fra gjennomføringsplanen vil være et eget kapittel eller vedlegg til handlings- og økonomiplanen.

Følgende tema blir ut fra ovenstående sentrale for økonomiplanleggingen for kommende år:

- Realistisk budsjettering ut fra vekst i helsetjenestenes behov parallelt med arbeid med omstilling
- Vurderinger av årlige målsettinger for omstillingsarbeidet i lys av de økonomiske måltallene våre
- Behov for ytterligere tiltak for omstilling, blant annet fordi det vurderes som svært vanskelig å legge demografikostnadene på skoledrift alene
- Kontinuerlig stram økonomistyring med fokus på kostnadskontroll og drift innenfor budsjettrammene, og fokus på tiltak for å redusere merforbruk i 2026
- Fullt fokus på alle områder som er vedtatt som en del av omstillingsplan 2026-2029 for å sikre størst mulig økonomisk effekt og gevinst fra 2027 og framover
- Vurdering av økonomiske konsekvenser av vedtatte investeringer som helsehus, ny ungdomsskole, hall på Bangsund mm.

Gjennomføring

Hva inneholder denne planen

Planen beskriver hvilke prinsipper og overordnete føringer som skal være sentrale for det videre omstillingsarbeidet. Planen beskriver også organiseringen av arbeidet generelt og for det enkelte tiltak, og gir en samlet oversikt over gevinstene som realiseres.

Tiltakene slik de er skissert i omstillingsplanen er på et ganske overordnet nivå. Gjennomføringsplanen konkretiserer og operasjonaliserer de ulike tiltakene og konkret hva som skal gjennomføres. Det legges også en tydelig tidslinje og milepæler for de ulike tiltakene, og beskrives hvordan arbeidet er organisert og hvem som deltar. Hvert tiltak skal ha tydelige indikatorer på måloppnåelse, og risiko knyttet til tiltaket skal beskrives.

Omstillingsplanen fra KS Konsulent skisserer flere tiltak som har konsekvenser for bemanning, uten at dette er samlet. Det legges derfor inn et eget kapittel i gjennomføringsplanen som skisserer dette for de ulike sektorene og tjenestene som er omfattet. Det følger også en beskrivelse av hva som ligger i revidert omstillingsplan.

Tiltak som allerede ligger inne i økonomiplanen for 2026 er kun kort omtalt.

Prinsipper for omstilling

I KS Konsulent sin omstillingsplan ble det lagt til grunn noen føringer for omstillingsarbeidet, blant annet når det gjelder tidspunkt for gjennomføring av tiltak, og hvilke typer tiltak som skulle prioriteres (KS Konsulent *Omstillingsplan* s. 4 og 18). Samtidig er tiltakene slik de er skissert i omstillingsplanen på et forholdsvis overordna nivå, og det kan derfor være grunner til å endre eller justere på tiltak underveis.

I tillegg til dette er det viktig for eksempel å peke på ivaretakelse av medvirkning og partssamarbeid.

Ut fra dette legges følgende prinsipper og føringer til grunn for gjennomføring av omstilling i Namsos kommune:

1. Tiltak med vesentlig kostnadsbesparende effekt, og områder som kan gi økte inntekter skal prioriteres. Effekten kan oppnås gjennom å redusere kostnader i drift, eller redusere framtidige finanskostnader gjennom å endre planlagte investeringer. Investeringer som gir varige innsparinger på drift skal vurderes særskilt.

2. Tiltak som har økonomisk effekt som kan oppnås tidlig, skal prioriteres.

3. Tiltak som har sammenheng med hverandre eller er avhengige av hverandre koordineres.

4. Hvis forslag til tiltak tas ut, endres eller reduseres, skal andre tiltak foreslås slik at samla innsparing oppnås i løpet av planperioden.

5. Omstillingsarbeidet kommer i tillegg til den ordinære økonomistyringen, som blant annet innebærer å tilpasse tjenesteproduksjonen til samfunnsmessige endringer,

som for eksempel endringer i demografi. Det kan ikke forutsettes som en hovedregel at merforbruk grunnet demografi dekkes gjennom framtidige omstillingstiltak i den aktuelle sektoren alene, slik at omstilling bør ses på på tvers.

6. Kommunedirektøren rapporterer på status for omstillingen gjennom tertial- og årsrapportering. Hvis rapporteringen viser at vedtatte tiltak ikke har økonomisk effekt som forventet, skal kommunedirektøren legge fram forslag til kompenserende tiltak i første påfølgende rapportering.

7. Omstillingen skal gjennomføres slik at prosessene sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og godt partssamarbeid.

8. Det er et lederansvar å legge til rette for gode prosesser i arbeidet framover, og alle ansatte har også et ansvar for å oppsøke informasjon og sette seg inn i de prosessene som pågår.

9. Hvis tiltak innebærer bemanningsreduksjon skal kommunens rutiner inkludert vedtatt tilleggsrutine for dette følges, og det skal tilstrebes å finne annet passende arbeid i Namsos kommune gjennom omplassering.

10. I omstillingsperioden praktiseres en restriktiv bemanningspolitikk, og alle nytilsettinger skal vurderes nøye.

Generell organisering og innramming av arbeidet

Det legges til grunn at det er nødvendig med en prosjektorganisering for å følge opp det videre omstillingsarbeidet tett. Kommunedirektørens ledergruppe er styringsgruppe for omstillingsarbeidet, og vil ha det på agendaen på ukentlige møter.

Involvering og medvirkning

I omstillingsprosesser som medfører endring i medarbeidernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for tilstrekkelig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljølovens § 4-2 (3). Dette innebærer at planer må vurderes i lys av arbeidsmiljømessige konsekvenser og det kan være nødvendig å utarbeide risikovurderinger og konsekvensanalyser.

Det vurderes som hensiktsmessig å i størst mulig grad følge etablerte arenaer og strukturer for involvering i det videre arbeidet.

Kommunedirektøren har foreslått høstens møteplaner med ledere og tillitsvalgte slik at det skal være mulig å bruke etablerte arenaer for dialog i forkant av politisk behandling, for å sikre best mulig forankring.

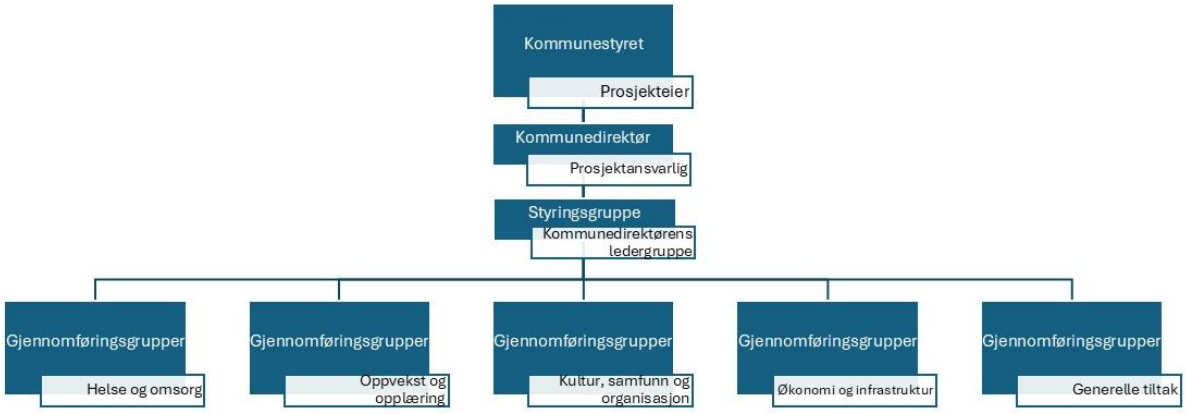
Møter i partssammensatt utvalg (PSU) er også lagt opp slik at forslag til gjennomføringsplan kan drøftes der før politisk behandling i oktober. Det tas sikte på å følge tilsvarende struktur for kommende års arbeid.

Medvirkning og forankring må også evalueres jevnlig, og opplegget justeres ved behov.

I de enkelte gjennomføringsgruppene for de ulike tiltakene vil deltakelse fra ulike interesser vurderes ut fra behov, og drøftes med tillitsvalgte.

I utgangspunktet foreslås det at vi følger de vanlige partssamarbeidene og bruker de etablerte arenaene for dialog og drøfting av aktuelle tema. Denne vurderingen er gjort på basis av hva som er hensiktsmessig og mulig å gjøre ut fra tilgjengelige ressurser for tillitsvalgte. Det kan tenkes unntak på noen områder hvor tillitsvalgte vurderer at det er av særlig stor betydning å være med. Hvis det er ønskelig med større grad av deltakelse er dette sjølsagt velkomment.

Organisasjonskart for omstillingsarbeidet



Informasjon om omstillingsarbeidet framover

Det foreslås å bruke etablerte kanaler for informasjon om gjennomføring av omstillingsplanen. Dette er blant annet kommunens intranett og kommunens hjemmesider, ledermøter med alle lederne i kommunen og tillitsvalgtsforum. Opptak fra informasjon i ledermøter kan deles på intranettet.

Måling av gjennomføring og resultater

Hvert tiltak må ha noen parameter/ indikatorer for å vurdere gjennomføring og resultater. Dette vil måtte settes for hvert tiltak, siden tiltakene er ulike i konkretisering og omfang slik de er skissert i omstillingsplanen.

Flere tiltak innebærer en varig driftsendring på ulike områder, og er slik sett ikke noe vi blir «ferdige med». Det legges derfor en tidsplan for gjennomføringen av omstillingen fram til tiltak er ferdig implementert og i drift.

Aktuelle indikatorer kan være knyttet til økonomisk effekt i kroner, avvik fra budsjettmål, framdrift mot milepæler og tilgjengelig statistikk, for eksempel knyttet til vikarbruk og innleie, omfang av tildeling av tjenester, sykefravær mm.

Årshjul for budsjettarbeid

Kommunedirektøren legger opp et løp høsten 2026 med et budsjettseminar i september for kommunestyret. Her vil fokus være både på informasjon og felles kunnskapsgrunnlag, informasjon om kommuneøkonomi generelt, og samhandling i budsjettprosessene mellom politikk og administrasjon.

På basis av innspill fra kommunestyret utarbeides forslag til årshjul for budsjettarbeidet som et eget kapittel i Handlings- og økonomiplanen for 2027-2030. Årshjulet skal synliggjøre de faste aktivitetene for kommunestyrets medvirkning og muligheter for å komme med innspill og føringer, faste rapporteringer på økonomistatus gjennom året, og nasjonale milepæler gjennom året som kommuneproposisjon og statsbudsjett.

Målet for kommende år vil være at kommunestyret involveres tidlig og kontinuerlig i budsjettarbeidet gjennom aktiviteter som budsjettseminar, rammekonferanse, rapporteringer mm. Kommunestyret skal kunne sette retning og prioritere, ikke bare gjennom endelig budsjettvedtak, men også gjennom de prosessene som går gjennom året.

Sentrale aktiviteter i tillegg til ordinær rapportering på økonomi gjennom tertial-, halvårs- og årsrapportering vil være:

1. **Rammekonferanse i juni**
2. **Budsjettseminar i september**
3. **Budsjetthøring/dialogmøte i november før endelig behandling**

Gjennomføringsplanen vil fremmes som politisk sak i oktober, og budsjettet for 2027 med økonomiplan 2027-2030 i november.

Rapportering og evaluering

Det legges opp til å følge det vanlige årshjulet for økonomirapportering også for gjennomføringen av omstillingstiltakene, slik at det rapporteres til kommunestyret ved første tertial, halvårsrapportering, tredje tertial og i årsrapport.

Dersom det blir endringer i tiltak, vil også dette korrigeres og synliggjøres i rapporteringen.

Gjennomføringsplanen med tallfestede innsparingskrav vil følge som et kapittel i de årlige budsjettdokumentene og legges inn i Framsikt, som er kommunens verktøy for rapportering og økonomiplanlegging.

Faktorer som er vesentlige for å lykkes i det videre arbeidet

Det er flere forhold som vil spille inn for å lykkes i det videre arbeidet, og gjennomføringsplanen har et innhold som skal svare ut disse. Blant annet er det vesentlig med tydelig politisk forankring, som skal sikres gjennom økonomirapportering og årshjul for budsjettarbeid.

Et tydelig lederansvar er en ubetinget forutsetning for å lykkes med omfattende omstilling. Dette skal sikres gjennom organiseringen som er valgt for arbeidet, med forankring i kommunedirektørens ledergruppe, og en tydelig organisering for hvert tiltak, forankret i de ulike sektorenes ledergrupper og strukturer. Det er et mål at alle ansatte er godt kjent med tiltak som skal gjennomføres, og at det har vært god involvering i planleggingen både fra ansatte og tillitsvalgte er også en vesentlig forutsetning for å få til god gjennomføring. Det er et lederansvar å legge til rette for gode prosesser i arbeidet framover, og alle ansatte har også et ansvar for å oppsøke informasjon og sette seg inn i de prosessene som pågår.

Tilstrekkelig kapasitet i organisasjonen til å gjennomføre omfattende omstillingsarbeid er vesentlig. Dette må sikres i hver enkelt sektor, som gjennom vurderingene av hvert tiltak og samlet tiltaksportefølje for egen sektor må vurdere hvor omfattende tiltak det er mulig å gjennomføre samtidig, og legge tidsplanen etter det.

God medvirkning fra ansatte er helt sentralt i arbeidet, og forsøkt hensyntatt gjennom å følge rutinene for partssamarbeid, og at tidsplanen for videre arbeid skal sikre tidlig og god involvering fra tillitsvalgte i arbeidet.

Systematisk rapportering er et annet forhold som er av stor betydning for å følge opp og sikre at vi er på rett vei. Dette skal ivaretas gjennom årshjul for økonomirapportering og budsjettarbeid, og gjennom samlet oversikt over tiltaksstatus for kommunestyret.

God og tett oppfølging og forankring i kommunedirektørens ledergruppe skal sørge for tidlig håndtering av avvik. Prinsipper for gjennomføring av planen skal sikre at avvik håndteres og følges opp med forslag til endringer eller nye tiltak.

Det skal sikres en god og tydelig sammenheng mellom gjennomføringsplanen for omstillingen og økonomiplan både gjennom system for rapportering og ved at gjennomføringsplanen blir et eget kapittel i handlings- og økonomiplanen.

Gjennomføring av hvert tiltak

For hvert tiltak beskrives følgende:

- Konkretisering av tiltaket – hva innebærer det?
- Hva skal gjøres – hva innebærer tiltaket av konkrete handlinger og aktiviteter?
- Tidslinje/ milepæler – når skal tiltaket gjennomføres?
- Organisering – hvem deltar i gjennomføringsgruppene
- Indikatorer på måloppnåelse – hvordan måler vi effekt av tiltaket?
- Hvem er ansvarlig
- Risiko knyttet til tiltaket. Det er mange tiltak i omstillingsplanen, og flere er beskrevet på et overordna nivå. I KS Konsulents omstillingsplan er tiltakene beskrevet i en trafikklysmodell, hvor tiltakene er i kategori rød, gul eller grønn. De røde tiltakene er de mest usikre, og i omstillingsplanen er det også mange av disse. Det må derfor legges til grunn en usikkerhet, og at noen tiltak ikke kommer til å levere den effekten som er forutsatt i utgangspunktet. I gjennomføringen må det derfor vurderes hvilke konkrete utfordringer tiltaket innebærer, hvilke risikoer tiltaket har, og de ulike prosjektgruppene må konkret vurdere hvordan risikoen kan reduseres og hva som skal til for å få tiltaket gjennomført.
- Status – vil følge tiltaket og rapporteringen: Bruk av trafikklys for å fortelle om tiltaket er i rute, om det er risiko for avvik, eller vesentlige avvik

Tiltakene er ulike i omfang og størrelse, og behov for detaljering og konkretisering. For de ulike tiltakene vurderer hvert kommunalsjefområde behovet for mer omfattende detaljering av planleggingen og egne prosjektplaner.

Konsekvenser for bemanning

KS Konsulents omstillingsplan bygger på at en betydelig del av innsparingen Namsos kommune skal oppnå skal komme gjennom blant annet redusert bemanningsbehov, mer effektiv bruk av personell, endret oppgavedeling, standardisering, reduksjon av lederstillinger, nedbemanning i enkelte tjenester, redusert behov for vikarer og overtid, og strukturendringer.

KS Konsulent skriver eksplisitt at omstillingen innebærer «reduksjon i bemanning» og at kommunen må redusere behovet for årsverk for å møte framtidig mangel på arbeidskraft. Samtidig inneholder ikke omstillingsplanen en samlet oversikt over konsekvenser for bemanning. Det vurderes derfor som hensiktsmessig å ta konsekvenser for bemanning inn som et eget kapittel i gjennomføringsplanen, for å belyse og tydeliggjøre samlede konsekvenser av omstillingen.

Viktige prinsipper for det videre arbeidet er god informasjon og medvirkning gjennom partssamarbeid og drøftinger, og bruk av etablerte rutiner for omstillingsarbeid når det har konsekvenser for bemanning.

Kommunestyret i Namsos kommune vedtok å opprettholde dagens skolestruktur, men samtidig å forsere samling av ungdomsskolene i sentrum. Noen av forutsetningene knyttet til endringer i bemanning er derfor annerledes i gjennomføringsplanen enn i forslaget til omstillingsplan fra KS Konsulent. Likevel er det flere av tiltakene som allerede er gjennomført og de gjenværende tiltakene som er knyttet til endringer i bemanning. Kommunestyret gjorde også vedtak om nye tiltak, som for eksempel samling av administrative funksjoner på skole, som har bemanningsmessige konsekvenser.

Det er også slik at for flere av tiltakene vil konkretiseringene det jobbes med nå i gjennomføringsplanen kunne innebære en tydeliggjøring av eventuelle konsekvenser for bemanning. Oversikten under her vil derfor være dynamisk og endres i planperioden.

De største grepene knyttet til bemanning ligger innen Helse og omsorg. Tiltaksgruppen som jobbet med bemanningsplanlegging beskriver blant annet standardisering av pleiefaktor, ny oppgavedeling, reduksjon i overtid, bortfall av bruk av vikarbyrå, bedre utnyttelse av heltidsressurser og mer fleksibel bruk av personell som noen av grepene.

I beskrivelsen av tiltak knyttet til bemanning i Helse og omsorg vises det til heltidsprosjektet som har vært gjennomført i Namsos kommune. Dette prosjektet har gitt om lag 19 årsverk ut over budsjettert grunnbemanning i institusjon. Noen av disse årsverkene er tatt ned, og øvrige skal brukes mer strategisk for å redusere bruk av vikarer og bruk av overtid. Se nærmere omtale under tema bemanningsplanlegging. På grunn av forventet vekst i behovene for tjenester innen helse framover medfører ikke disse tiltakene nødvendigvis nedgang i antall ansatte innen pleie- og omsorgstjenestene. Men lykkes tiltakene som forutsatt vil innsparing vises for eksempel gjennom reduserte vikarutgifter og redusert bruk av innleie gjennom byrå, som vil være tydelige indikatorer i denne sammenhengen.

I tillegg til denne oversikten skjer det endringer i tjenestene og bemanningen på grunn av demografiendringer mm, for eksempel når det gjelder antall lærerårsverk.

Samlet oversikt bemanningskonsekvenser

Sektor/ tjeneste	**Tiltak**	**Forventet effekt årsverk** (årstall i parentes)
Helse og omsorg	Pleiefaktor Heltidskultur Lederstillinger Miljørettet helsevern	10,5 årsverk (2027/2028) 10 årsverk (2025/2026) 2 årsverk (2025) 0,2 årsverk (2025)
Oppvekst og opplæring	Lederstillinger	2 (2025)
Grunnskole	Strukturendringer - Ny ungdomsskole - Konsolidering skoleledelse og adminstrasjon	1 årsverk 2026 1 årsverk 2027 2 årsverk 2028
Barnehage	Reduksjon drift og bemanning	2-3 (2026-2029)
PPT	Reduksjon drift og bemanning	1-2 (2028-2029)
Barnevern	Reduksjon bemanning	3 (2027-2028-2029)
Voksenopplæring og integrering	Reduksjon bemanning	2 (2026)
Kommunedirektør og stab	Lederstillinger Reduksjon	2 (2025-2026) 2,5 (2025)
Kultur, samfunn og organisasjon	Lederstillinger Endringer Innbyggertorg og dokumentsenter	1 (2025) *)
Økonomi og infrastruktur	Lederstillinger	1 (2025)
Sum		**Om lag 42 årsverk**

*) Vurderes nærmere og rapporteres i senere rapporteringer

Revidert omstillingsplan

Revidert omstillingsplan

Kommunedirektøren legger fram et revidert forslag til omstillingsplan gjennom denne gjennomføringsplanen etter nærmere vurderinger av de tiltakene som ble skissert av KS Konsulent i omstillingsplanen og vedtatt av kommunestyret.

Som beskrevet i saken om omstillingsplan som ble behandlet i juni 2026 er tiltakene i omstillingsplanen beskrevet på et overordna nivå, og det er behov for å jobbe ut nærmere detaljering av tiltakene og se hvordan de skal gjennomføres.

I det videre arbeidet etter vedtak om omstillingsplan har kommunedirektøren vurdert tiltakene nærmere, og ser at det for noen tiltak er behov for å gjøre justeringer fordi de hadde sammenheng med andre tiltak som ikke ble vedtatt. Dette gjelder særlig tiltak som er koblet til grunnskoleområdet og som i utgangspunktet forutsatte en endring i skolestrukturen for å kunne gjennomføres, slik det ble beskrevet i sak om omstillingsplan som ble behandlet i juni.

For noen andre tiltak er det behov for å beskrive forutsetningene for dem nærmere og jobbe ut nye virkemidler og innsatser for å oppnå de ønskede økonomiske målene. Dette gjelder særlig området bemanningsplanlegging innen helse.

Følgende endringer er ut fra ovenstående gjort i gjennomføringsplanen:

Oppvekst og opplæring

For område samlet ble det vedtatt en samlet omstilling på 48,4 millioner kroner. Av dette er 7,2 millioner kroner innarbeidet i økonomiplanen for 2026-2029.

Oppvekst og opplæring består av tjenesteområdene barnehage, grunnskole og Mestring og inkludering (Nav, PPT, barnevern og den nye enheten Voksenopplæring og integrering). Vedtatt omstillingsplan i Kommunestyret 25.06.26, PS 33/26, vedtok innsparing på 9 millioner kroner på barnehage, 22,75 millioner for grunnskole og 13 millioner på Mestring og inkludering og 3, 65 millioner på ufordelte tiltak.

Av de 48,4 er 7, 2 millioner kroner allerede innarbeidet i økonomiplanen for 2026-2029. Området har da samlet 41, 2 millioner kroner som skal innarbeides i økonomiplanen 2027-2030 ut fra vedtaket.

Det legges opp til at de resterende tiltakene på barnehage og mestring og inkludering i all hovedsak gjennomføres i tråd med vedtak i kommunestyret, PS 33/26.

I tillegg har Mestring og inkludering hatt tiltaksgrupper som har jobbet med, og utarbeidet, to nye omstillingstiltak for å imøtekomme total vedtatt sum for området, inkludert ufordelt innsparingskrav på en million for området.

For barnehage er vedtaket om ett hovedopptak et tiltak som krever en lengre prosess for å sikre at medvirkning og alle synspunkt er ivaretatt før en gjennomføringsplan kan vedtas. Denne planlegges som egen sak i kommunestyret.

Endringene i gjennomføringsplanen for Oppvekst og opplæring er knyttet til område grunnskole.
I PS 33/26 ble det vedtatt følgende endringer i forhold til kommunedirektørens forslag:

a) Dagens skolestruktur opprettholdes
b) Konsolidering av skoleledelse og administrasjon på tvers av skoler
c) Driftseffekt av ny, felles ungdomsskole legges inn etter år 2029

Med bakgrunn i dette ble omstillingsmålet for grunnskole redusert fra 29,25 millioner kroner til 22,75 millioner kroner. Punkt c ny ungdomsskole forutsetter en betydelig investering og må utredes nærmere for å se på samlede kapitalkostnader opp mot effektiviseringspotensialet på drift. Dette er derfor enda ikke medberegnet i gjennomføringsplanen og i beregning av måloppnåelse i planperioden 2027 – 2030.
I PS 33/26: Forslag til ny skolestruktur i Namsos kommune, ble det gjennomgående i saken beskrevet avhengighetene mellom endring av skolestruktur og mulighetsrommet for måloppnåelse for de andre omstillingstiltakene for grunnskole. Dette gjelder spesifikt følgende tiltak fra omstillingsplanen:

1. Årstimer til annet enn undervisning: 1 millioner kroner

Årstimer til annet enn undervisning benyttes til stedsavhengige funksjoner som for eksempel teamledere, ITO-veiledere og IT-ansvarlige, hvor det hadde vært enklere med en effektivisering hvis virksomheten hadde blitt samlet på færre lokasjoner/ skolebygg.

2. Lokale funksjoner: 1,3 millioner kroner

Lokale funksjoner er økonomisk kompensasjon til ansatte som har stedsavhengige funksjoner. Færre skoler ville redusert dette behovet.

3. Særskilt språkopplæring: 1, 5 millioner kroner

Grunnet redusert bosetting og færre elever vil grunnskolene få redusert overføring fra Voksenopplæring og Integrering på 1,5 millioner kroner. Samlet sett for grunnskole vurderes det at det vil bli for krevende å i tillegg til dette omstille for ytterligere 1, 5 millioner kroner.

4. SFO: 1 millioner kroner

Ved opprettholdelse av dagens struktur vil dette tiltaket ikke være mulig å gjennomføre.

5. Bemanningsstyring: 300 000 kroner

Dagens struktur med færre paralleller på hver skole gir lite handlingsrom for effektivisering av bemanning ved fravær og sammenslåing av klasser i enkelte undervisningsfag.

6. Redusert Individuell tilrettelagt undervisning (ITO): 6 millioner kroner

I vedtatt omstillingsplan er det vedtatt en reduksjon av ITO på 6 millioner kroner. 1 million kroner av disse er overflyttet til Mestring og Inkludering.

I Namsos kommune har vi over år vedtaksfestet få antall timer til ITO, men til langt flere elever enn landsnittet uten Oslo. Gjennom en grundig utviklingsprosess, beskrevet i gjennomføringskort, vil vi på sikt kunne oppnå en reduksjon i disse vedtakene hvor det tildeles et lavt omfang av timer til mange elever. Dette omhandler i korthet utarbeidelse av et internt støttesystem på hver skole i Namsos kommune. Dette vil kunne bidra til tidligere oppdagelse og raskere og riktigere hjelp i lavere klassetrinn.
Det er også en stor risiko knyttet til dette, da dette betinger en ordinærundervisning med god nok voksentetthet.
For å kunne oppnå måloppnåelse for dette tiltaket, er det også planlagt et arbeid som ikke er beskrevet i omstillingsplanen. Dette går ut på å undersøke muligheten for et sentralisert skole- og SFO tilbud for elever med store og sammensatte behov. Dette krever god kvalitet på prosessene, slik at brukerstemmene, ny kunnskap og etiske prinsipper kommer godt fram som grunnlag for en samla vurdering av tiltaket. En egen arbeidsgruppe vil i 2027 jobbe etter administrativt mandat for å utrede dette og søke svar på om dette kan gi økt effektivisering, men ikke minst om dette vil gi et bedre tjenestetilbud for denne elevgruppen.

Det må bemerkes at det er en betydelig risiko for at full måloppnåelse ikke er realistisk, og fullstendige svar kan ikke gis før arbeidsgruppen har fullført sitt arbeid.

Grunnet overstående beskrivelser vil område grunnskole ha mål om å gjennomføre en omstilling som totalt gir en driftsreduksjon på 17,65 millioner kroner. Dette gir et negativt avvik på 5,1 millioner kroner i forhold til vedtak i PS 33/26. En fremtidig driftsbesparelse på ny felles ungdomsskole er ikke medberegnet i dette.

Oppsummert er avviket et resultat av at følgende punkter ikke er medtatt i gjennomføringsplanen:

1. Årstimer til annet enn undervisning: 1 millioner kroner
2. Lokale funksjoner: 1,3 millioner kroner
3. Særskilt språkopplæring: 1,5 millioner kroner
4. SFO: 1 million kroner
5. Bemanningsstyring: 300 000 kroner

Ny sentrumsnær ungdomsskole:
Kommunestyret vedtok den 25.06.2026 i K-sak 31/2026 – Forslag til ny skolestruktur i Namsos kommune, at det skal fremmes en egen sak knyttet til ny sentrumsnær

ungdomsskole ved ombygging av Namsos ungdomsskole som ny felles ungdomsskole, med mål om ferdigstillelse til skolestart høsten 2029. Samtidig har kommunestyret bedt kommunedirektøren gjennomføre nødvendige akutte og midlertidige tilpasninger ved Høknes ungdomsskole for å sikre forsvarlig drift i ombygningsperioden.

I K-sak 45/2026 bevilget kommunestyret 0,5 millioner kroner til oppstart av prosjektet. Midlene skal benyttes til de innledende undersøkelsene og utredningene som er nødvendige for å etablere et tilstrekkelig grunnlag for videre prosjektering og politiske beslutninger. Kommunedirektøren legger til grunn kommunestyrets mål om ferdigstillelse til skolestart høsten 2029. Det vurderes at prosjektets omfang, nødvendige utredninger, prosjektering, anskaffelser og gjennomføring gjør at framdrift og tidspunkt for ferdigstillelse må vurderes nærmere. Etter dette kan det fastsettes en realistisk og gjennomførbar prosjektplan.

Framdrift og reell driftseffekt av dette tiltaket vil være avhengig av framdriften på investeringsprosjektet. Kostnader knyttet til midlertidighet ved Høknes ungdomsskole vil også bli en del av vurderingene, og det bør ut fra dette konkluderes endelig om det er hensiktsmessig å organisatorisk slå sammen ungdomsskolene fra og med høsten 2028, eller om det er mer hensiktsmessig med en kortere midlertidig sammenslåingsperiode. Dette vil bli beskrevet i egen politisk sak når de innledende undersøkelsene er gjort.

Helse og omsorg

For helse og omsorg foreslås det ingen endringer i selve tiltakene i gjennomføringsplanen. Kommunedirektørens arbeid med planlegging av gjennomføringen av tiltak etter vedtakene i kommunestyret i juni og vurdering av hvilke indikatorer og måleparameter som skal brukes i arbeidet har likevel synliggjort et behov for å tydeliggjøre hva som allerede er gjennomført, hvilke økonomiske effekter som er realisert, og hva som gjenstår fram mot 2029 på de største områdene.

Bemanningsplanlegging

Bemanningsplanlegging er et sentralt tiltak i omstillingen av helse- og omsorgssektoren. Målet er å sikre at bemanningen er tilpasset tjenestebehovet og de økonomiske rammene.

Målet i omstillingsplanen når det gjelder bemanningsplanlegging er en samla innsparing på vel 19 millioner i 2027. Utfordringen ligger i at en del av den skisserte innsparingen allerede er tatt ned på tiltak som ikke lå i opprinnelig budsjettramme. Budsjettmessig innebærer ovennevnte at hvis kommunen skal oppnå innsparing tilsvarende målet på bemanningsplanlegging vil det kreves ytterligere tiltak. Kommunedirektøren vil vurdere hvordan innsparingsmålet/ beløpet kan oppnås og legge fram forslag for kommunestyret i forbindelse med behandlingen av budsjett og økonomiplan for 2027-2030 og gjennom kommende rapporteringer.

Nærmere beskrivelse bemanningsplanlegging

Bemanningsplanlegging har et samlet innsparingskrav i omstillingsplanen på 25 millioner kroner. KS Konsulent la til grunn et regnskapsmessig merforbruk på bemanning i helsetjenestene på 22 millioner kroner i 2024. Dette merforbruket skyldes blant annet vedtak fra 13. februar 2020, i sak om Kommuneplanens samfunnsdel for Namsos kommune 2020–2032, om at kommunen skal ha en heltidskultur, og at deltid bare skal være en mulighet. Det ble dermed forutsatt at det skulle tilbys hele stillinger for de som ønsket det, samtidig som budsjettrammene for helsetjenestene ikke ble økt tilsvarende. Budsjettrammene tilsvarte det nivået som var nødvendig for å ha en grunnturnus som dekket nødvendig bemanning, og de hele stillingene som ble ansatt kom oppå dette. Flere av disse stillingene er i den senere tid avviklet, slik at det per august 2026 er tatt ned om lag 10 årsverk, tilsvarende om lag 9 millioner kroner. Det gjenstår om lag 4,4 årsverk av disse ekstra årsverkene som skal brukes for å redusere innleie og overtid.

Øvrige tiltak knyttet til å redusere overtid, ha en effektiv pleiefaktor, kompetanse- og oppgavedeling osv. går som planlagt, og totalt bør disse tiltakene også representere en vesentlig samlet innsparing for temaet bemanningsplanlegging som det er viktig å følge med på og sørge for gevinstrealisering av.

Bemanning tilpasset fastsatt bemanningsnorm

I det videre omstillingsarbeidet skal bemanningen også tilpasses fastsatt bemanningsnorm og tjenestenes aktivitet innenfor vedtatte økonomiske rammer. Endringene bør gjennomføres gradvis, og vil blant annet kreve justeringer i organisering, turnusplanlegging og arbeidsformer. Tjenestene skal samtidig være forsvarlige, holde god kvalitet og gjennomføre omstillingen på en god måte for ansatte og brukere.

Pleiefaktor viser forholdet mellom antall pleieårsverk og antall brukere i helse- og omsorgstjenestene. Det opprinnelige innsparingskravet ved redusert pleiefaktor er 9 millioner kroner fra 2027. Vurderingen er at hele reduksjonen ikke bør gjennomføres i løpet av ett år. En for rask reduksjon kan gi store endringer i arbeidshverdagen på kort tid, med risiko for økt belastning, motstand mot omstillingen og ytterligere økning i sykefraværet. Ved enkelte tjenestesteder bør reduksjonen derfor gjennomføres gradvis.

Samtidig arbeides det med å finne nye og mer effektive måter å løse oppgavene på. I avdelinger med særlig krevende brukergrupper vurderes blant annet hospitering i andre kommuner for å hente erfaringer med organisering, arbeidsmåter og oppgaveløsning. Parallelt pågår arbeid med endret oppgavedeling i flere avdelinger. Dette innebærer endringer i roller og arbeidsmåter og må gjennomføres på en måte som gir ansatte nødvendig trygghet og kompetanse i nye oppgaver.

I planlagte turnuser for 2027 er bemanningen så langt redusert med om lag fire årsverk. Ytterligere reduksjoner må ses i sammenheng med effekten av endret oppgavedeling, nye arbeidsmåter og utviklingen i sykefravær og tjenestebehov.

Oppsummering endringer helse

Oppsummert var den samlede innsparingsplanen for tiltaksgruppe Bemanningsplanlegging, 24,9 millioner kroner. Av dette gjelder 15,9 millioner kroner kostnader som ikke var lagt inn i vedtatt budsjett. Disse kostnadene er i hovedsak allerede redusert gjennom avvikling av merbemanning.

9 mill. kroner gjelder redusert bemanningsfaktor i institusjonstjenesten. Tiltaket videreføres i økonomiplanen, men kommunedirektøren vurderer at gjennomføringen bør skje over lengre tid enn først forutsatt. Innsparingen fases derfor gradvis inn i planperioden, i takt med nødvendige endringer i organisering og bemanning. Det er også flere andre tiltak skissert i gjennomføringsplanen som handler om bemanning, for eksempel oppgavedeling osv. som skal bidra til den samla effektiviseringen av tjenestene og som ikke er kostnadsberegnet med innsparingsmål.

Økonomistyring og infrastruktur

Det er utarbeidet et sett med gjennomføringskort for å konkretisere tiltakene i omstillingsplanen. Disse vil så langt som mulig gjenspeiles i kommunedirektørens forslag til handlings- og økonomiplan 2027–2030. Når det gjelder budsjettmessige konsekvenser av tiltak knyttet til e-handel, reduserte lisenskostnader som følge av forbedret systemoversikt og digitalisering, vil effektene innarbeides i budsjettet etter hvert som tiltakene er kartlagt og det er dokumentert hvor gevinstene oppstår. Dette vil inngå som en del av kommunens systematiske arbeid med gevinstrealisering.

Kommunedirektøren vurderer at en jevn fordeling av innsparingsmål mellom fagområdene vil være uhensiktsmessig og lite treffsikker, da potensialet for effektivisering og gevinstrealisering varierer mellom tjenesteområdene. Budsjettmessige konsekvenser vil derfor bli oppdatert fortløpende i planperioden i takt med framdrift i gjennomføringen av tiltakene og realiserte gevinster.

Kultur, samfunn og organisasjon

Det er utarbeidet egne gjennomføringskort som konkretiserer tiltakene i omstillingsplanen og beskriver mål, aktiviteter, ansvar og forventede gevinster. Arbeidsgiverpolitikken er et viktig tverrsektorielt satsingsområde i omstillingsplanen, selv om det ikke er knyttet konkrete økonomiske måltall til tiltaket. Det er utarbeidet to gjennomføringskort med prioriterte innsatser innen arbeidsgiverpolitikken:

1. **Attraktiv arbeidsgiver**
   Arbeidet skal styrke Namsos kommunes evne til å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Dagens virkemidler skal vurderes, og det skal utarbeides forslag til en revidert arbeidsgiverpolitikk som styrker kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

2. **Økt nærvær**
   Tiltaket skal bidra til økt nærvær og redusert sykefravær, slik at flere medarbeidere kan være i arbeid. Dette skal styrke tilgangen på arbeidskraft, redusere fraværskostnader og bidra til stabile tjenester og bedre ressursutnyttelse.

Generelle tiltak

Flere tiltak går på tvers mellom sektorer, og tas inn som egne punkter avslutningsvis i gjennomføringsplanen. Arbeidsgiverpolitikken er omtalt under punktet Kultur, samfunn og organisasjon som har ansvar for personalpolitikken i kommunen.

Digitalisering
Flere tiltak innen digitalisering ligger også inne på de ulike sektorene, for eksempel bruk av velferdsteknologi, innsparingstiltak knyttet til IKT og drift mm. I tillegg er det viktig å se på digitalisering samlet og på tvers i organisasjonen og hva vi kan hente ut av gevinster på dette feltet, og det er derfor tatt med som et eget punkt under generelle tiltak også for å vise fram digitaliseringsarbeidet samlet.

Hovedoverskrifter her er knyttet til tema som kunstig intelligens i turnus- og ressursplanlegging, automatisering av saksbehandling, digitale selvbetjeningsløsninger, velferdsteknologi, analyseverktøy for økonomi og styring mm.

Foto: Steinar Johansen

Sammen skaper vi muligheter

E-post:
postmottak@namsos.kommune.no

Tlf. sentralbord:
74 21 71 00

Postadresse:
Stavarvegen 2, 7856 JØA

Besøksadresse:
Abel Margrethe Meyers gt 12, Namsos (Samfunnshuset)

Hjemmeside:
namsos.kommune.no

Oppvekst og opplæring

Tiltaksbeskrivelse *Bruk av assistenter og annet personale*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Redusere bruken av fagarbeidere og annet personale i grunnskolen. Dette begrunnes i at bruken av fagarbeidere skal i større grad hjemles i Opplæringsloven § 11-4, Personlig assistanse

Økonomisk måltall:
3 millioner kroner

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Ansatte arbeider i tråd med intensjonen i lovverket • Flere av årsverkene er hjemlet i vedtak • Riktig hjelp til behovene elevene har • Bedre oppgavefordeling mellom lærere og fagarbeidere • Økt mestring hos elevene	• Forankring i partsgrupper • Videreføring og sammenheng med arbeidet beskrevet i gjennomføringskort for ITO i grunnskolen • Kompetanseheving for alle ansatte • Jobbe systematisk og i takt på kommunenivå og skolenivå
Nøkkelindikatorer: • Flere årsverk fagarbeidere knyttet til vedtak etter lovhjemmel i Opplæringsloven §11-4 • Antall årsverk fagarbeidere og annet personale i egen systematikk fra 2020	**Ansvar:** • Kommunalsjef • Rektorer • Leder PPT • ITO-veiledere • Ansatte

Risiko:	**Ressursbehov:**
• For liten grunnressurs i skolene som sikrer en inkluderende undervisning • Ved redusert bruk av fagarbeidere i skole, kan det bli utfordrende å drifte SFO. Dette grunnet at fagarbeiderne har kombinertstillinger i skole og SFO.	• Skolene må sikres tilstrekkelig ressurser slik at flere elever ivaretas innenfor ordinærundervisning og i felleskapet.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Status, evaluering og gevinstinnhenting del 1	Q2 2027	
Videre arbeid med helhetlig prosess ITO og personlig assistanse	Q4 2027	
Ny etablert praksis og måloppnåelse	Q4 2028	

Tiltaksbeskrivelse

Lisenser i grunnskolen

Status:

Pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Systematisere, prioritere og kvalitetessikre alle lisenser i grunnskolen. Målet er å sikre at alle grunnskoler har lik tilgang til lisenser som er kvalitetssikret. Lisenser planlegges på kommunalt nivå i stedet for på hver enkelt skole.

Økonomisk måltall:
300 000 kroner

Gevinstmål:
- Like muligheter til alle elever
- God kontroll på personvern

Hovedaktiviteter:
- Forankring i partsgrupper
- Gjennomgang av alle fakturaer
- Utsjekk i forhold til behov
- Helhetlig system innen 01.06.2027

Nøkkelindikatorer:
- Årlig kostnad på lisenser
- Systemoversikt på kommunalt nivå

Ansvar:
- Kommunalsjef
- Sekretær grunnskole

Risiko:
Ingen risiko

Ressursbehov:
- Sekretær grunnskole får delegert ansvar for oppfølging og vedlikehold

Milepæl	Frist	Status
Helhetlig system på plass	Q2 2027	

Tiltaksbeskrivelse *Konsolidering av skoleledelse og administrasjon på tvers av skoler*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Kommunestyret har vedtatt en konsolidering av skoleledelse og administrasjon på tvers av skoler. Effekt i 2029 er 3,5 millioner kroner.

Økonomisk måltall:
3, 5 millioner kroner

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Konsolidering av skolenes administrative støttesystem vil gi like tjenester til alle skoler. • Økt kvalitet på administrative tjenester i skolen • Lik praksis i Namsosskolen	• Forankring i partsgrupper • Workshops med skoleledere for å finne løsninger vi ikke ser i dag • Tegne fremtidsbilde der administrativt støttesystem er ressurseffektivt og sikrer lik kvalitet til alle skoler • Involvering, medvirkning og partssamarbeid
Nøkkelindikatorer: • Reduserte årsverkskostnader • Reduserte avvik i personalmeldinger og fakturautfylling	**Ansvar:** • Kommunalsjef • Rektorer • Skolesekretærer

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Lite tilstedeværende ledelse kan være en risiko for arbeidsmiljø og god oppfølging av ansatte, elever og foresatte. • Krevende med et tett og godt samarbeid med andre instanser • Overbelastning på avdelingsledere og assisterende rektorer • Overbelastning hos rektorer og skolesekretærer • Omdømme og rekrutering	• Opplæringskostnader • Reisegodtgjørelse • Tilstrekkelig kapasitet HR-avdeling

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	Informasjon i rektorgruppen
Kartlegging og workshops	Q1 2027	
Ny organisering administrativt støttesystem	Q3 2027	
Konsolidering skoleledelse Namdalseid- og Statland skole	Q2 2026	
Konsolidering skoleledelse Namsos ungdomsskole og Høknes ungdomsskole	Q2 2028	
Konsolidering skoleledelse	Q2 2028	

Tiltaksbeskrivelse Sentralisert SFO- og skoletilbud for elever med store og sammensatte behov	**Status:** **Ikke startet**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Undersøke potensialet for et sentralisert SFO- og skoletilbud for elever med store og sammensatte behov

Økonomisk måltall:
Økonomisk måltall tallfestes etter gjennomføringsgruppen har levert på sitt mandat.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Helhetlig tilbud i gruppe med riktig kvalitet • Tverrfaglig kompetansemiljø for ansatte • Fysisk miljø som er tilpasset elevgruppen • Ressurseffektivt • Robust arbeidsmiljø som sikrer kvalitet ved fravær, men også robusthet i forhold til emosjonelle belastninger	• Forankring i partsgruppe • Opprette arbeidsgruppe • Utarbeide mandat og tidsplan • Brukermedvirkning • Ansattemedvirkning • Kunnskap- og erfaringsinnhenting
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:** • Kommunalsjef • Arbeidsgruppe • Rektorer • ITO-veiledere • SFO-ledere

Risiko: • Kartlegges i arbeidsgruppe	**Ressursbehov:** • Kartlegges i arbeidsgruppe

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q1 2027	
Oppstart arbeidsgruppe	Q1 2027	
Leveranse fra arbeidsgruppe	Q4 2027	
Politisk sak	Q1 2028	
Eventuell innføring	Q3 2028	

Tiltaksbeskrivelse *Ny felles ungdomsskole i Namsos sentrum*	**Status:** **Pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Namsos ungdomsskole rehabiliteres slik at de to sentrumsungdomsskolene kan slås sammen til en ny skole. Dette sikrer stabile elevtall og en bærekraftig skole for ansatte og elever.

Økonomisk måltall:
Reduksjon i driftskostnader er beregnet til 6 millioner kroner.

Tiltaket må ses i sammenheng med utredningen av byggets evne til å tilpasses til et effektivt skolebygg med rominndeling som sikrer god klasseutnyttelse.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Mer moderne skole og finere lokaler for elever og ansatte • Bedre fysisk arbeidsmiljø for elever og ansatte • Økt profesjonsfelleskap for ansatte • Robust elevmiljø som sikrer gode relasjoner • Effektiv skoledrift	• Utrede byggets evne til å rehabiliteres • Utrede kostnader knyttet til midlertidig løsning ved Høknes U under ombyggingsperiode. • Høy grad av medvirkning fra elever, ansatte og foresatte • Prosess knyttet til sammenslåing av skolekultur

	• Fokus på å etablere en ny skole – ikke utvide den ene
Nøkkelindikatorer: • Sum bruk av årsverk ved sammenslått ungdomsskole	**Ansvar:** • Kommunedirektør • Kommunalsjef Oppvekst og opplæring • Eiendomsavdeling • Kommuneoverlege • Rektorer • Representanter fra foreldreutvalg og elevråd

Risiko: • Høy kostnad knyttet til rehabilitering • Byggets evne hindrer rehabilitering til et fremtidig skolebehov (pedagogisk) • Framdrift på gevinst driftsbesparelse er avhengig av framdrift på investeringsprosjektet	**Ressursbehov:** • Administrativ kapasitet til utredning og prosessarbeid • Midlertidig løsning utløser ressursbehov • Riktig kompetanse tilgjengelig i prosessen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Prosessarbeid organisatorisk sammenslåing	Q1 27 - Q2 28	
Rehabilitering	Q3 27 – Q2 29	
Ny felles ungdomsskole	Q3 29	

Tiltaksbeskrivelse *Gjennomgang av driftsposter*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Gjennomgang av alle driftsposter i Oppvekst og opplæring for å se på mulige innsparingsmuligheter

Økonomisk måltall:
1 million kroner

Gevinstmål: • Budsjettrammer justeres etter regnskap.	**Hovedaktiviteter:** • Forankring i partsgrupper

• Riktig kontering og samlet større budsjettkontroll	• Leder og Controller foretar en helhetlig gjennomgang av driftspostene. • Budsjettet justeres ned der det er mindreforbruk eller budsjettposter som ikke blir benyttet.
Nøkkelindikatorer: • Ramme driftsbudsjett per enhet • Overforbruk på enkelt- og samlet	**Ansvar:** • Kommunalsjef • Alle ledere med budsjettansvar i Oppvekst og opplæring

Risiko: • Allerede gjort justeringer som gjør det vanskelig å oppnå ønsket effekt	**Ressursbehov:** • Tid må settes av i hele ledergruppen • Controller må prioritere gjennomgang og kompetanseheving til ledere

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Ferdigstillelse og måloppnåelse	Q4 2028	

Tiltaksbeskrivelse *Individuell tilrettelagt undervisning (ITO) i grunnskolen*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Gi et kvalitativt og kostnadseffektivt tilbud til elever som har rett til individuell tilrettelagt undervisning, samt sikre at flere elever blir ivaretatt i ordinærundervisning.

Økonomisk måltall:
5,35 millioner kroner

Gevinstmål: • Flere elever opplever inkludering og et forsvarlig utbytte av opplæringa • PPT kan jobbe mer systemrettet og forebyggende • Reduksjon i andel elever i grunnskolen som mottar ITO • Reduserte kostnader ITO	**Hovedaktiviteter:** • Forankring i partsgrupper • Fortsette arbeidet mellom PPT, rektorer og ITO-veiledere. Dette ble startet våren 2026. • Se på alternativ organisering av ITO på tvers av skoler - nivå 3-elever, se eget gjennomføringskort

• Bedre forståelse for skille mellom ITO og TPO Bedre tidlig innsats overfor brukere • Redusert bruk av alternativ opplæringsarena. • Mer praktisk læring tjener elever som faller utenfor teoritung skole- mindre frafall og utenforskap på sikt. • Gode rutiner og etablerte støttesystem internt på hver skole. Utnyttelse av interne ressurser. • Timeplanlegging som gir en fleksibel pott, som kan brukes som kollegaveiledning. • Kompetanseheving – Pedagogisk forum • Bedre overgang barnehage – skole – u-skole- vgs. • Hindre at det må gjøres vedtak om ITO på grunn av manglende implementering og opplæring av ansatte og elever. Dette skal ivaretas av oppl.l §11-5	• Kompetanseheving og fortsette fokuset på inkluderende undervisning i alle skoler. • Prioritere tidlig innsats på 1.-4. trinn • Elever får intensiv hjelp når de trenger det- Ingen bruk av ITO før intensive perioder er utprøvd. • Det skal etableres tydeligere kriterier når skolen, ved rektor skal be om sakkyndig vurdering • Mer praktisk undervisning • Etablere interne støttesystem (ISS) som støtte til læreres ivaretagelse av elev(er). • En dynamisk timeplan. Noen timer kan brukes fleksibelt (ambulerende lærer) - ledelse legger føringer på dette (ses i sammenheng med internt støttesystem). • Utnytte kompetansen internt og på tvers av skolene/erfaringsdeling • Vurdere felles ITO-veiledere for flere skoler som sikrer kompetanse og lik kvalitet på alle skoler. Pedagogisk forum via eksternt støttesystem (eks Matematikk kurs med PPT) • Rutiner for overganger utarbeides og legges tilgjengelig for ansatte.
Nøkkelindikatorer: • Andel elever som mottar spesialundervisning, KOSTRA 12222 • Årstimer til ITO per elev, KOSTRA 12285 • Resultat Nasjonale prøver 5,8 9. trinn • Utvikling andel lærerårsverk som benyttes til spesialundervisning fra 2020 i egen oversikt	**Ansvar:** • Kommunalsjef • Rektorer, leder PPT og ITO-veiledere • Controller i forhold til Kostra-analyse

Risiko: • Skolenes handlingsrom blir for begrenset grunnet lite ressurser. • Utålmodighet i administrativ- og politisk organisering med tanke på å	**Ressursbehov:** • Økt lærertetthet for å sikre god ordinærundervisning • Kompetanseheving for ansatte igjennom oppstartet prosess mellom skole og PPT

se rask effekt. Det er viktig å holde fokus over tid. • Høy turn-over av lærere og ledere • Opprettholdelse av dagens skolestruktur gir mindre fleksibilitet til dynamisk gruppeundervisning etter behov.	• Tilstrekkelig rammetimer slik at skolene kan ha dynamiske timeplaner

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Prioritering i budsjettarbeid	Q3 2027	
Implementeringsarbeid	2028	
Ny og etablert praksis	Q1 2029	

Tiltaksbeskrivelse

Rest til fordeling

Status:

Ikke startet

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
I omstillingsplanen ble det ikke funnet tiltak for det totale måltallet på 66 millioner kroner. Det resterende beløpet på 3,64 millioner kroner ble vedtatt fordelt mellom grunnskole, barnehage og mestring og inkludering. Det er ikke identifisert tiltak knyttet opp mot dette beløpet.

Økonomisk måltall:
3,64 millioner kroner.

Gevinstmål: • Ukjent på nåværende tidspunkt, men vil først kunne realiseres i etterkant av arbeidet med de andre tiltakene innenfor Oppvekst og opplæring.	**Hovedaktiviteter:** • Se alternative og nye løsninger underveis i omstillingsprosessen.
Nøkkelindikatorer: • Oppfølging av andre omstillingstiltak • Regnskap for hvert år i kommende periode	**Ansvar:** • Kommunalsjef Oppvekst og opplæring

Risiko: • Uidentifiserte tiltak i omstillingsplanen kan bli utfordrende koble til konkrete tiltak senere. Dette kan med størst sannsynlighet realiseres mot slutten	**Ressursbehov:** • Ingen kjente ressursbehov

av perioden, etter at andre tiltak på fagområdet er realisert.	

Milepæl	Frist	Status
Oppstart	Q1 2029	

Tiltaksbeskrivelse *Nedbemanning i barneverntjenesten*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Det skal spares inn på stillinger på bakgrunn av redusert aktivitet i tjenesten. Det er mindre barn i målgruppen ifølge SSB. Det jobbes forebyggende i barnehage og skole gjennom BTI, barnehage og skolelag, noe som kan gi utslag i form av mindre aktivitet i tjenesten. Tiltaket innsparing av stillinger skal gjennomføres ved naturlig avgang på ansatte. Ønsket effekt er sparing av penger uten at dette går utover forsvarligheten av kapasiteten til å ivareta barn og familier.

Økonomisk måltall:
En stilling er antatt å gi en innsparing på 850 tusen kroner. Vi har lagt inn innsparing på 1 stilling hvert år fra og med 2027-2029 i økonomiperioden. Til sammen vil dette gi en total innsparing på 2,55 millioner kroner.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Vi har en bærekraftig bemanning tilpasset tjenestens behov. • Vi har reduserte lønnskostnader. • Vi har en mer effektiv oppgaveløsning. • Vi prioriterer de lovpålagte oppgavene. • Vi har en forsvarlig kvalitet. • Namsos kommune har balanse i økonomien og kan prioritere de lovpålagte tjenestene.	• Benytter naturlige avganger. • Kartlegger bemanning, saksmengde og arbeidsbelastning. • Bruke internkontroll aktivt for å kontrollere at praksisen er forsvarlig. • Evaluere konsekvensene dette har for arbeidsmiljøet. • Delta i forebyggende arbeid. • Jobbe kontinuerlig med rutiner og oppgaveløsning. • Vurdere organisering og oppgavefordeling.
Nøkkelindikatorer: • Internkontroll. • Pulsmåling. • Avvik. • Klagesaker. • Tiltaksbudsjettet.	**Ansvar:** • Barnevernsleder. • Gjennomføringsgruppa bestående av barnevernsleder, teamledere og tillitsvalgte.

• Fristbrudd. • Sykefravær. • Turnover.	

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Oppgavemengden reduseres ikke selv om antall innbyggere i målgruppen reduseres. • Arbeidsbelastningen blir for høy på ansatte som gir økt sykefravær og turnover. • At det ikke blir jobbet godt nok med de sakene vi allerede har, som på sikt vil kunne føre til mer kostbare tiltak. • Økte fristbrudd. • Barn og familier ikke får den hjelpen de trenger til riktig tid. • Mindre tid og ressurser til å delta i forebyggende arbeid. • Nedgang i kvaliteten i tjenesten. • Uforsvarlig drift. • Oppsigelser blant ansatte grunnet for høy belastning. • Høyt sykefravær hindrer gjennomføring av tiltaket. • Rekrutteringsutfordringer.	

Milepæl	Frist	Status
Nedbemanning 2027	Q1 2027	Påstartet
Nedbemanning 2028	Q4 2027	Planlagt
Nedbemanning 2029	2029	

Tiltaksbeskrivelse	**Status:**
• *Driftsendring PPT* • *Bemanningsreduksjon PPT*	**Driftsendring: pågår** **Bemanningsreduksjon: Ikke startet**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Redusere driftsutgifter i tråd med kommunens økonomiske situasjon på både kort og lang sikt.

Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) skal være kompatibel med den kommende demografien. Det vil bli færre barn i barnehage og skole i Namsos i årene som kommer, og man skulle tro at PPT fikk færre henvisninger av den grunn. Allikevel viser PPT sin statistikk at antall barn som henvises PPT er relativt stabilt, ca. 400 barn. Målet er at PPT skal levere gode kvalitative tjenester for våre mottakere og det vil derfor være behov for en endring i PPT sin praksis og samarbeid med barnehager og skoler når man skal nedbemanne i tjenesten.
Formålet med hovedaktivitet frem til 2029 vil derfor være å samarbeide med oppvekstledelse og enhetsledelse om forebyggende tiltak, både individrettet og systemrettet, for å redusere ITO (grunnskolen har eget tiltakskort hvor bl. a PPT sin rolle blir beskrevet; Individuelt tilrettelagt opplæring).

PPT yter tjenester også til Namsos opplæringssenter. Behovet for bistand fra PPT fremover vil for denne gruppen være noe usikkert. Dette henger sammen med verdenssituasjonen og antall flyktninger som kommer til Namsos.

Økonomisk måltall:
PPT skal redusere drift med ca. 1,3 millioner kroner fra 01.01.2029 (dette utgjør 10% av det totale driftsbudsjettet pr. 2026)

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
Tydeliggjøring av PPT sitt mandat når det gjelder både individ – og systemrettet arbeid	Utarbeide veiledningskontrakter ved systemarbeid slik at forløp i PPT ikke blir lengre enn nødvendig. Avslutte saksoppfølging etter forvaltningsarbeidet er ferdigstilt og det ikke er behov for systematisk og kontinuerlig veiledning. Ved behov utarbeides veiledningsplan.
Ingen fristbrudd/lovbrudd på arbeid med sakkyndige vurderinger.	Effektivisere arbeidsprosesser og saksflyt når det gjelder utarbeidelse sakkyndige vurderinger Gjennomføre skriveperioder. Det medfører at PPT ikke vil være tilgjengelig for barnehager og skoler i disse ukene. Per i dag har PPT 4 skriveuker i året.
Tydeliggjøre forventningsavklaringer mellom barnehage, skole og PPT – eks. bruk av teamkontrakter.	Utarbeide teamkontrakter med barnehager og skoler (Start Smart). Øke gruppetilbud og samtidig redusere individuelle tilbud for både barn, elever og voksne. Delta i tverrfaglige forum eks. barnehage – og skolelag.

	Delta i skolenes interne støttesystem. Delta i barnehagenes interne støttesystem der dette er etablert.
Bidra til å redusere kommunens samlede driftsutgifter.	Reduksjon i drift/ bemanning; kan medføre ca. 2 stillinger (1,3 millioner kroner)
Redusere behovet for omfattende og individuelle tiltak for barn, elev og voksen.	Dreie PPT sitt arbeid mot mer forebyggende systemarbeid og organisasjonsoppfølging. Mindre individrettet arbeid og mer fokus på grupper.
Nøkkelindikatorer: • Visma Flyt PPT sin statistikk vil kunne gi konkret og målbar indikator på vårt arbeid. • Avviksrapporter fra kvalitetssystemet viser fristbrudd.	**Ansvar:** • Overordnet ansvar ligger til Leder mestring og inkludering. • PPT- leder. • Teamledere, verneombud, tillitsvalgt.

Risiko: • Økt saksbehandlingstid. • Ventelister. • Fristbrudd på sakkyndige vurderinger. • Mindre forebyggende arbeid på individnivå. • PPT må i større grad prioritere hvem som får hjelp. • Mindre fysisk tilstedeværelse fra PPT i barnehager og skoler. • Ansatte i barnehager og skoler vil få reduksjon i tilbud om veiledning og kompetanseheving fra PPT. Ansatte i barnehager og skoler kan oppleve dette som økt belastning. • Ved nedbemanning vil PPT miste kompetanse i tjenesten. • Tap av kompetanse vil gi økt sårbarhet med tanke på spisskompetanse, eks. utredningskompetanse, fagkompetanse på spesifikke områder (eks. autisme, psykisk helse, ADHD, språkvansker). • Tap av kompetanse vil gå ut over PPT sine forutsetninger for å innfri mandatet.	**Ressursbehov:** • Kontoret har høy og bred kompetanse pr. i dag, ved nedbemanning vil PPT få behov for at gjenværende ansatte får etter – og videreutdanning for å kompensere for mistet kompetanse. • Digitale løsninger for å avlaste kapasiteten til ansatte eks. • KI – funksjon i Visma Flyt. • Behov for innleie eller kjøp av tjenester ved lengre sykefravær eller for manglende kompetanse. • Støtte fra HR, BHT og tillitsvalgte for å sikre en god og korrekt nedbemanningsprosess.

• Redusert behandlingstilbud for barn og voksne. • Usikkerhet og frykt blant ansatte, fare for økt sykefravær, mistrivsel. • Dårligere arbeidsmiljø, man blir usikker på om man kan miste jobben sin. • Ved manglende kompetanse og kapasitet, er det en risiko for at vi må kjøpe tjenester fra andre. • Økt belastning for andre tjenester (eks. Helsestasjon, FuT, kommunepsykolog) – Dette gjelder særlig henvendelser fra innbyggere som ønsker viderehenvisning til spesialisthelsetjenesten, men som ikke har funksjonsfall i barnehage eller skole, eksempelvis ønsket kartlegging/utredning for å avdekke om kriterier for ADHD-utredning er tilstede.	

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Forberede nedbemanning med HR	Q2 2028	

Tiltaksbeskrivelse ***Namdalsløftet*** *Målrettet innsats med å få sosialhjelpsmottakere som arbeidstakere i Namsos kommune.*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Formålet med Namdalsløftet er å redusere utenforskap ved å få flere flyktninger og innbyggere raskere over i aktivitet, kvalifisering og arbeid. Gjennom denne systematiske satsingen skal kommunen sikre fremtidig arbeidskraft til kjerneoppgavene, samtidig som innbyggerne blir selvforsørget og opplever mestring.

Økonomisk måltall: 1 million kroner.

Gevinstmål: • Flere kommer i arbeid. • Kommunen vil spare penger ved å gi muligheten til å komme i lønnet arbeid og derfor unngå å bruke store summer på sosialhjelp. • Mennesker utenfor arbeidslivet blir en ressurs. • Virksomhetene får økt arbeidskraft og annen kompetanse. • Deltagerne blir skattebetalere fremfor sosialhjelpsmottakere og derfor en ekstra ressurs til kommunen.	**Hovedaktiviteter:** • Oppfølgere i Nav tar kontakt med kommunen om arbeidsplass. • Nav tilbyr lønnstilskudd. • Nav og arbeidsplass følger opp i tiltaksperioden.
Nøkkelindikatorer: • Tall på hvor mange som får fast arbeid etter bruk av tiltaket. • Se reduserte utgifter til økonomisk sosialhjelp.	**Ansvar:** • Nav-leder.

Risiko: • Tiltaksbudsjett og antall plasser på lønnstilskudd, Nav stat. • Virksomhetenes kapasitet til å tilby stillinger, og gi opplæring. • Stor saksmengde til Nav øker risiko for å ikke lykkes.	**Ressursbehov** • En jobbveileder i kommunen vil øke mulighetene for å lykkes. En person som har anledning til å følge opp tett på arbeidsplassen. • Viktig at det er faste kontaktpersoner i både Nav og hos kommunen.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Gjennomføring	Q4 2026	

# Tiltaksbeskrivelse *Aktivitetsplikt for ungdom (18-30 år) som mottar økonomisk sosialhjelp*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Å få flere ungdommer over i arbeid eller arbeidsretta tiltak gjennom målrettet innsats med aktivitetsplikten for sosialhjelp.

Økonomisk måltall:
900 tusen kroner.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Flere ungdommer i arbeid • Flere ungdommer får økt motivasjon. • Færre ungdommer med behov for sosialhjelp.	• God kartlegging av ungdommer som søker sosialhjelp med fokus på aktivitet og ressurser. • Tilpasse aktiviteten til hver enkelt bruker. Noen kan ha mye arbeidsretta aktivitet, mens andre har en lengre vei å gå og trenger at veiledere er mer kreative på hvilke aktiviteter som settes. • Vurdere og iverksette reduksjon av ytelse dersom vilkår ikke følges opp og dersom dette er forsvarlig. • Loggføring av resultater og effekt. • Fortsatt godt samarbeid i ungdomsteam og med Oppfølgingstjenesten ved videregående.
Nøkkelindikatorer: • Brukerne er aktive deltakere i egen sak • Økt brukertilfredshet. • Færre har behov for sosialhjelp.	**Ansvar:** Nav-leder.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• For noen ungdommer er det ikke hensiktsmessig med aktivitetsplikt på grunn av sammensatt situasjon. Dette minsker muligheten for å lykkes. • Stor saksmengde for saksbehandlere øker risiko for å ikke følge opp tiltaket så godt som ønsket.	• Kompetanse. • Tilstrekkelig bemanning.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Gjennomføring	Fra 2027	

Tiltaksbeskrivelse *Målrettede tiltak mot risiko for å komme i utenforskap*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Å gi målrettet bistand til familier som har forhøyet risiko for å komme i utenforskap, forhindre negativ sosial arv og sikre at barna får mulighet til en trygg og god oppvekst. På sikt bidra til at barna fullfører utdanning og kommer ut i arbeidslivet. Formålet er å gi barn og familier i risiko den hjelpen de trenger uten at det skal måtte gjennom tradisjonelt saksbehandlingssystem først.

Økonomisk måltall:
530 tusen kroner
Tiltaket vil bidra til at flere barn og unge fullfører utdanning og kommer ut i arbeid. For Namsos kommune er det i dag 79,4% som gjennomfører videregående opplæring. Dette er noe under gjennomsnittet for Trøndelag.
Ved å gi bedre helhetlig bistand til familiene øker muligheten også for foreldrene til å komme ut i arbeid.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Færre familier trenger omfattende oppfølging fra barnevernstjenesten. • Flere barn kan vokse opp i sitt nærmiljø sammen med sin familie. • Målrettet og treffsikker bistand, mindre byråkrati/søknadsprosesser gjennom forenklet saksbehandling. • Tettere samarbeid.	• Tverrfaglig sammensatt gruppe som jobber målrettet og tiltaksbasert med aktuelle familier i målgruppen. • Bygges på samme metode som barnehage- og skolelag.
Nøkkelindikatorer: • Færre henlagte undersøkelsessaker i barnevern. • Færre tiltak i barneverntjenesten. • Barnets – og foreldrenes opplevelse av mestring.	**Ansvar:** • Leder Mestring og inkludering – overordnet ansvar.

Risiko:	**Ressursbehov:**
	• Ansatte med veiledningskompetanse.

• Manglende ressurser i de andre tjenestene slik at man ikke ser muligheter til å bidra med tiltak. • Det vil være behov for å synliggjøre overforbruk på andre tjenester når man bidrar "over eget budsjett". • Manglende kapasitet i tjenestene. • Utfordringer i det tverrfaglige samarbeidet. • Manglende dokumentasjonssystem.	• Kapasitet til å ta imot familiene raskt. • Omdisponering av ressurser i tjenestene. • Sikkert digitalt system for dokumentasjon.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Prosess planlegging og iverksettelse	2027-2028	
Gjennomføring og økonomisk effekt	2029-2030	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
Hjelpe barn og familier for å forebygge plassering. Dette gjør vi gjennom tverrfaglig sammensatt gruppe med økonomisk beslutningsmulighet.	***Ikke startet/planlegging pågår***

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Forhindre plassering utenfor hjemmet.
Gi barn og familier riktig hjelp til riktig tid slik at barn og familier får støtte til å håndtere utfordringer og at barnet kan bo hjemme når dette er til barnets beste. Dette vil på sikt føre til reduksjon av utgifter til fosterhjemsplassering og plassering i institusjon.

Økonomisk måltall:
2 millioner kroner

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• Flere barn kan vokse opp i sitt nærmiljø sammen med sin familie • Redusere belastning til barn og familier • Redusere plasseringer	• Vurdere alternative tiltak før situasjonen utvikler seg til behov for plassering • Et tverrfaglig sammensatt gruppe, med beslutningsmyndighet til å tilby

• Redusere kommunens utgifter til plassering og oppfølging av barn utenfor hjemmet • Frigjøre kapasitet til barneverntjenesten	mer helhetlig hjelp og bistand til barn og familier enn de mottar i dag.
Nøkkelindikatorer: • Antall barn som bor hjemme øker • Flere tiltak på lokalt nivå • Reduserer utgifter i forbindelse med plassering av barn utenfor hjemmet	**Ansvar:** • Leder Mestring og inkludering- overordnet ansvar • Barnevernleder

Risiko: • Manglende ressurser i de andre tjenestene slik at man ikke ser muligheter til å bidra med tiltak • Det vil være behov for å synliggjøre overforbruk på andre tjenester når man bidrar "over eget budsjett". • Kapasitetsutfordringer i tjenestene • Tiltaket fungerer ikke, og det fører likevel til en plassering utenfor hjemmet • Det er en risiko at barnet blir boende for lenge hjemme	**Ressursbehov:** • Omfordeling av ressurser. Eksempelvis mer avlastning, mer støttekontakt, leksehjelp, skoleskyss, tettere oppfølging og veiledning fra andre tjenester (FuT, PPT, Ungdomskontakt). Utgifter til fritidsaktiviteter, klær, mat. • Barnehageplass, plass på SFO • Kulturskoletilbud • Utstyr til fritidsaktiviteter

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Prosess planlegging og iverksettelse	2027-2028	
Gjennomføring og økonomisk effekt	2029-2030	

Tiltaksbeskrivelse *Forebygge plasseringer utenfor hjemmet*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Familiene får riktig hjelp til riktig tid på riktig nivå. Barnevernstjenesten skal styrke arbeidet med tidlig avklaring, vurdering og målrettede hjelpetiltak slik at barn og familier får riktig hjelp på riktig nivå. Når det er faglig forsvarlig, skal egne og mindre kostnadskrevende tiltak benyttes fremfor mer inngripende og kostnadskrevende tiltak. Det jobbes forebyggende i barnehage og skole gjennom BTI, barnehage og skolelag, noe som kan gi utslag i form av mindre aktivitet i tjenesten. Ønsket effekt er

sparing av penger uten at dette går utover forsvarligheten av kapasiteten til å ivareta barn og familier.

Økonomisk måltall: Dette er antatt å gi en innsparing på 1 million kroner.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Flere barn bor hjemme når dette er forsvarlig og til barnets beste. • Vi har færre akutte plasseringer. • Vi har redusert bruken av kostnadskrevende institusjonsplasser. • Vi har en overkommelig arbeidsmengde, kjenner sakene godt og er mer treffsikre i valg av tiltak. • Vi har kortere varighet på enkelte plasseringer når tilbakeføring er forsvarlig. • Vi har færre barn på ettervern • Vi jobber godt med forebyggende arbeid og tiltaksarbeid. • Vi har bedre ressursutnyttelse. • Vi har bedre tid til å jobbe med de barna og familiene som trenger oss mest. • Vi har færre innkomne bekymringsmeldinger. • Vi har lavere henleggelsesprosent på innkomne bekymringsmeldinger og undersøkelser.	• Det jobbes godt forebyggende i tjenester for barn og unge i Namsos kommune. • Øke terskelen for hvilke saker barnevernstjenesten skal jobbe med. • Økt nærvær hos ansatte i barnevernstjenesten. • Utvikle og benytte egne hjemmebaserte tiltak. • Systematisk evaluering av hjelpetiltak. • Vi utarbeider tydelige og gode planer for arbeidet vi gjør. • Vi deltar i tverrfaglig samarbeid rundt barn og familier, eksempelvis skole- og barnehagelag. • Vi vurderer alternative tiltak før kostnadskrevende plassering når dette er forsvarlig. • Vi har gode rutiner og god oversikt over antall plasseringer, og kostnadene ved disse. • Drøftingstelefon.
Nøkkelindikatorer: • Internkontroll. • Saksmengde. • Sykefravær. • Tiltaksbudsjettet. • Klagesaker. • Avvik.	**Ansvar:** • Barnevernsleder. • Gjennomføringsgruppa bestående av barnevernsleder, teamledere og tillitsvalgte.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Innsparingskrav i øvrige tjenester kan begrense muligheten til systematisk og helhetlig	• Kompetanseheving • God nok bemanning • KI i fagprogrammet

forebyggende innsats, som kan føre til økt saksmengde hos barnevernstjenesten. • Ingen reduksjon av oppgavemengden på tross av demografiutviklingen. • For høy arbeidsbelastningen som kan gi økt sykefravær og turnover. • Utilstrekkelig oppfølging av eksisterende saker kan over tid føre til en forverring av utfordringsbildet, med påfølgende behov for ytterligere ressurskrevende og kostandskrevende tiltak. • Barn og familier ikke får det hjelpen de trenger til riktig tid. • Mindre tid og ressurser til å delta i forebyggende arbeid. • Effekten av det forebyggende arbeidet blir ikke synlig før etter en lengre tidsperiode.	• Plasseringsalternativer i nærområdet

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Prosess planlegging og iverksettelse	2027-2028	
Gjennomføring og økonomisk effekt	2029-2030	

Tiltaksbeskrivelse

Helplass barnehage

Status:

Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Tilby barn i kommunale barnehager kun helplass for å effektivisere bemanningen best mulig.

Økonomisk måltall: 200.000,-
100.000 kommunale barnehager, 100.000 virkning på tilskudd private barnehager.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• Større forutsigbarhet og stabil drift	

• Utnytte driften bedre • Enklere bemanningsplanlegging	• Endre vedtekter fra å tilby 60, 80 og 100 % plass i barnehage til kun å tilby helplass. • Vedtektsendring innebærer prosess med involvering fra blant annet barn og foreldre.
Nøkkelindikatorer: • Endring i inntekt - foreldrebetaling • Personalressursene utnyttes bedre	**Ansvar:** • Barnehageeier i samarbeid med styrerne

Risiko: • Tiltaket vil ha innvirkning på få i antall, og har lite økonomisk effekt for driften	**Ressursbehov:** • Tid til forankring og prosess for vedtektsendring.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q1 2027	
Involveringsprosess	Q2 og Q3 2027	
Politisk prosess og vedtak mulig vedtektsendring	Q4 2027	
Tiltak innfridd	Q1 2029	

Tiltaksbeskrivelse *Drift barnehager*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Mer effektiv økonomisk drift.

Økonomisk måltall:

Økonomisk måltall: 200.000,-

100.000 kommunale barnehager, 100.000 virkning på tilskudd private barnehager.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• Ingen	• Gjennomgang av alle driftsposter – hva er mulig å effektivisere, redusere ytterligere på driftspostene innen tjenesteområdet.
Nøkkelindikatorer: • Redusere aktuell/e driftsposter	**Ansvar:** • Barnehageeier i samarbeid med styrere i de enkelte barnehagene

Risiko:	Ressursbehov:
• At driftspostene blir så lave at de ikke er realistiske å innfri. • Avvik – nødvendig materiell mangler • Lovbrudd	• Ingen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q3 2026	
Tiltak gjennomført	Q3 2027	

Tiltaksbeskrivelse *Tettere bemanningsnorm*	Status: Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Kommunale barnehager har hatt tettere bemanningsnorm enn hva minimumsnorm krever. Dette er en høy kostnadsdriver og målsettingen er å få bemanningsnormen så tett opptil 1:6 som mulig.

Økonomisk måltall:
Total innsparing: 2 millioner kroner
1.000.000 kommunale barnehager, 1.000.000 virkning på tilskudd private barnehager.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:

• Bedre utnyttelse av ressursene. • Ingen merkbar konsekvens for foreldre eller barn.	• Jevnlig telling av barn- voksen. • Tilstrebe fulle avdelinger ved opptak. • Tilstrebe hele stillinger.
Nøkkelindikatorer: • Antall barn og voksne harmonerer med bemanningsnorm. • Ressursbruk.	**Ansvar:** • Barnehageeier i samhandling med styrer i den enkelte barnehage

Risiko: • Demografi som vanskeliggjør målsettingen. Eksempelvis distriktsbarnehager hvor barn har rett på plass ut fra barnehageloven og hvor en avdeling ikke blir helt fylt opp, men likevel må ha bemanning for det. • Barn som slutter i løpet av året uten at plassene fylles opp • Lang åpningstid som krever tettere bemanningsnorm • Variasjoner i løpet av året • Ansatte i delt stillinger	**Ressursbehov:** • Ingen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q2 2026	
Tiltak gjennomført	Q4 2026	

Tiltaksbeskrivelse

Reduksjon styrerressurs

Status:

Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Reduksjon i ledelsesressurs i kommunale barnehager.

Økonomisk måltall:
Totalt 1,8 millioner.
900.000 kroner kommunale barnehager, 900.000 kroner virkning på tilskudd private barnehager.

Gevinstmål: • Ingen faglig gevinst på tiltaket • Kun økonomisk gevinst	**Hovedaktiviteter:** • Tiltaket kan løses på ulike måter – det kan kuttes i administrasjonsressurs

	ved de minste enhetene slik at tiltak blir innfridd • Det kan kuttes ved en enkelt enhet og ha samlet ledelse på flere barnehager • Det kan kuttes i rammen og hentes inn ved årlig organisering for området. • Andre aktuelle løsninger
Nøkkelindikatorer: • Kuttes i rammen • Iverksettes høst 2027 • Full virkning 2028	**Ansvar:** • Barnehageeier • Innspill fra styrere og ansatte på aktuelle løsninger

Risiko: • Manglende rekruttering • Slitasje på styrere som er i stillingene • Dårligere kvalitet på tjenestene • Lovbrudd i tjenestene	**Ressursbehov:** • Økt samhandling mellom enhetene • Økt støtte fra kommunens støttefunksjoner

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q2 2026	
Gjennomført	Q3 2027	

Tiltaksbeskrivelse *Pedagogisk ledere som kan erstattes med barnehagelærere*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Kommunale barnehager har tidligere ansatt alle barnehagelærere som pedagogisk ledere. Ut fra lovkravet er det tilstrekkelig med en pedagogisk leder på hver avdeling. De andre barnehagelærere som ansettes ansettes som barnehagelærer.
Øke antallet barnehagelærere og redusere antallet ped.ledere i tråd med lov og forskrift.

Økonomisk måltall:
Totalt 600.000,-
300.000 kommunale barnehager, 300.000 virkning på tilskudd private barnehager.

Gevinstmål: • Klarere skille mellom leder og barnehagelærer på avdelingen.	**Hovedaktiviteter:** • Tydelig avklaring i utlysning og intervju om hvilke/n stilling som er ledig.

• Oversiktlig for styrer, ped.ledere, barnehagelærere og andre ansatte. Det samme gjelder foreldre. • Lite eller ingen innvirkning på barn og foreldre.	• Tydelig avklaring internt om de ulike stillingsbeskrivelsene.
Nøkkelindikatorer: • 10 pedagogisk ledere erstattet med barnehagelærere innen 2029. • Oppstart 2026 – gradvis økning • Vurderes ved alle nyansettelser og ved behov for endring i stilling internt	**Ansvar:** • Tjenesteleder i samarbeid med styrer i hver enkelt barnehage.

Risiko: • I dag er det store rekrutteringsutfordringer for å få innfridd pedagognormen. Hvis aktuelle kandidater takker nei til barnehagelærer, men ja til pedagogisk leder må det vurderes. • Å ikke innfri lov og kvalitetskrav. • At ansettelsesprosesser tar lengre tid og vi mister kandidater.	**Ressursbehov:** • Ikke særlig store ressursbehov, men noe mer ressurskrevende ansettelsesprosesser.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q2 2026	
Prosess, gjennomføring	Q3 2026 – Q2 2029	
Prosess gjennomført	Q 3 2029	

Helse og omsorg

Tiltaksbeskrivelse Kompetansestyring og oppgavedeling	Status: Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:

Sikre bedre bruk av samlet kompetanse i helse- og omsorgstjenestene. Riktig kompetanse skal brukes til riktige oppgaver, slik at fagressursene utnyttes bedre, kostnadene reduseres og tjenestene fortsatt er forsvarlige og av god kvalitet.

Økonomisk måltall:
Tiltaket inngår i kommunestyrets samlede innsparingskrav på 25 mill. kroner for bemanningsplanlegging. Gevinsten skal realiseres gjennom riktigere kompetansesammensetning, systematisk oppgavedeling og redusert bruk av personell med høyere kompetanse enn oppgaven krever. Økonomisk effekt beregnes som reduksjon i lønnskostnader og kjøp av eksterne tjenester. Bidraget må ses i sammenheng med øvrige tiltak innen bemanning og heltid.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Mer riktig bruk av kompetanse på tvers av tjenestene. • Høyskoleutdannede bruker mer tid på fagoppgaver som krever deres kompetanse. • Fagarbeidere og assistenter får tydeligere oppgaver og ansvar innenfor forsvarlige rammer. • Lavere kostnader gjennom bedre oppgavedeling. • Økt robusthet ved at kompetanse kan brukes mer fleksibelt mellom avdelinger og tjenesteområder	• Kartlegge oppgaver per avdeling og vurdere hvilket kompetansenivå som kreves. • Lage prinsipper for oppgavedeling mellom høyskoleutdannede, fagarbeidere og assistenter. • Identifisere oppgaver som kan flyttes fra høyskoleutdannede til fagarbeidere eller ufaglærte der det er forsvarlig. • Utvikle opplæringsløp, sjekklister og veiledning for ansatte med lavere kompetansenivå. • Etablere rutiner for sambruk av kompetanse mellom tjenestesteder og tjenesteområder. • Vurdere ambulante team og bruk av sykepleierkompetanse på tvers av avdelinger.
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**
• Avdelinger som har kartlagt oppgaver og vurdert etter kompetansenivå. • Reduksjon i bruk av høyskolekompetanse på oppgaver som ikke krever dette. • Utvikling i overtid, innleie og vikarbruk. • Antall ansatte som har gjennomført opplæring eller sjekklister for nye oppgaver. • Grad av sambruk av kompetanse på tvers av tjenestesteder.	• Ledere og avdelingsledere har ansvar for kartlegging, gjennomføring og oppfølging i egne tjenester • Tillitsvalgte og vernetjeneste involveres i arbeidet.

• Avvik eller hendelser knyttet til oppgavedeling og kompetansebruk.	

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Uklar rolle- og ansvarsdeling kan gi usikkerhet blant ansatte. • Ansatte kan oppleve tiltaket som nedvurdering av fagkompetanse eller økt belastning. • Oppgaver kan flyttes for raskt eller uten tilstrekkelig opplæring. • Manglende ledelsesoppfølging kan føre til at gamle arbeidsmåter videreføres. • Risiko for svikt i kvalitet eller pasientsikkerhet dersom forsvarlighetsvurderinger ikke gjøres godt nok • Lykkes vi ikke med holdningsarbeid er det en risiko for å ikke lykkes	• Lederressurser til kartlegging, vurdering og oppfølging. • Fagressurser til å definere hvilke oppgaver som krever ulikt kompetansenivå. • Tid til opplæring, veiledning og innføring av nye sjekklister. • Støtte fra tillitsvalgte/vernetjeneste. • Eventuelt digitale verktøy for oversikt over kompetanse, oppgaver og bemanning

Milepæl	Frist	Status
Oppstart	Q2 2026	
Oppgaver og kompetansebehov kartlagt i avdelingene. Hvert år når ny årsturnus skrives	Årlig	
Prinsipper og prioriterte oppgaver for oppgavedeling på avdelingene	Kontinuerlig	
Piloter på modeller for sambruk og tverrgående kompetanse	Kontinuerlig	

Tiltaksbeskrivelse **Bruk av kunstig intelligens i turnusskriving**	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:

Ta i bruk KI-støtte for mer treffsikre turnuser, bedre bruk av faste ansatte og redusert overtid, innleie og manuelt arbeid. Verktøyet skal støtte ledere i planlegging ut fra tjenestebehov, kompetanse, bemanningskrav og lov-/avtaleverk.

Økonomisk måltall:
Tiltaket inngår i kommunestyrets samlede innsparingskrav på 25 mill. kroner for bemanningsplanlegging. Økonomisk effekt skal hentes ut gjennom bedre samsvar mellom bemanningsbehov og tilgjengelig personell, mer effektiv turnusplanlegging og redusert bruk av innleie, overtid og ekstravakter. Effekten inngår i samlepotten for bemanningsplanlegging og må avstemmes mot øvrige bemanningstiltak for å unngå dobbelttelling.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Mer treffsikre turnuser og bedre samsvar med tjenestebehov • Bedre bruk av faste ansatte og bevisst bruk av heltidskultur. • Redusert overtid, innleie og manuelt arbeid.	• Pilotere anskaffet KI-verktøy i utvalgte enheter høsten 2026/vår 2027 • Gi opplæring til ledere og turnusansvarlige • Dokumentere erfaringer og samordne videre utrulling med nytt turnussystem i 2027/2028
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**
• Antall turnuser med KI-støtte og tidsbruk på turnusskriving • Utvikling i overtid og innleie. • Helgedekning, kompetansesammensetning og samsvar med tjenestebehov. • Lederes vurdering av kvalitet, brukervennlighet og gevinst.	• Ledere, • Turnusansvarlige • Prosjektansvarlig turnus/KI

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Forsinket oppstart høst 2026, medfører at færre tjenestesteder kan innlemmes i pilot. • Behov for nytt turnussystem kan forsinke utrulling. • KI-forslag må kvalitetssikres faglig, arbeidsrettslig og lokalt. • Skepsis kan oppstå dersom verktøyet oppfattes som automatisert beslutning. • Krever opplæring, partssamarbeid og tydelig lederansvar	• Økonomiske midler til lisens og bruk av KI-verktøy: kr 48 900,-. Årlig lisens 12 900,- pr måned (154 800 pr. år) • Anskaffelse og innføring av nytt turnussystem må ivaretas som en del av den videre utrullingen. Kostnad er foreløpig ikke avklart. • Arbeidstid må settes av til opplæring av ledere/ansatte og turnusansvarlige, utprøving i pilot, kvalitetssikring og oppfølging.

Milepæl	Frist	Status
KI-verktøy anskaffet og klart for pilot	August 2026	
Pilot i utvalgte enheter og opplæring av ledere/turnusansvarlige	Høst 2026	
Evaluere pilot og vurdere gevinster	Q3 2027	
Vurdere videre utrulling med nytt turnussystem	2027/2028	
Alle ledere rapporterer på tidsbruk for utarbeidelse av årsturnus	2026/2027/2028	

Tiltaksbeskrivelse

Bevisst bruk av heltid

Status:

Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Utnytte økte stillingsprosenter bedre ved å bruke tilgjengelige ressurser mer bevisst i turnus og drift. Tiltaket skal bidra til bedre dekning av fravær og helger, og redusere behovet for innleie og ekstravakter.

Økonomisk måltall:
Tiltaket tar utgangspunkt i institusjonstjenesten. Bemanningsgrunnlaget ble fastsatt ut fra situasjonen ved oppstarten av omstillingsarbeidet høsten 2025. Da hadde tjenesten 14,52 årsverk utover vedtatt budsjettramme, blant annet som følge av satsingen på heltidskultur. Per 31.08.2026 er dette redusert til 4,4 årsverk. Reduksjonen tilsvarer om lag 9 mill. kroner i reduserte regnskapsførte kostnader, uten en tilsvarende reduksjon i budsjettrammen. De resterende 4,4 årsverkene utgjør en årlig kostnad på om lag 3,7 mill. kroner. Det arbeides videre med å tilpasse bemanningen til vedtatt ramme. Når dette er gjennomført, vil målene i omstillingsrapporten knyttet til heltidskultur og bemanning være oppfylt.

Gevinstmål:

- Økte stillingsprosenter utnyttes bedre i ordinær drift
- Ressurser omdisponeres mer målrettet til fravær og helger
- Redusert behov for innleie og ekstravakter
- Mer robust bemanning og bedre kontinuitet i tjenestene

Hovedaktiviteter:

- Kartlegge økte stillingsprosenter og tilgjengelig årsverksressurs – redusere stillinger der det er mulig ift faglig forsvarlig drift.
- Vurdere hvordan ressursene kan brukes til å dekke fravær og helgebelastning
- Omdisponere ressurser i turnus der det gir best effekt

	• Følge utviklingen på innleie, ekstravakter og bemanningsdekning
Nøkkelindikatorer: • Reduksjon i innleie og ekstravakter • Andel fravær dekket med egne ressurser • Bedre dekning av helgevakter i ordinær turnus • Utvikling i overtid og merarbeid følges opp	**Ansvar:** • Ledere • Avdelingsledere • Tillitsvalgte/verneombud involveres

Risiko: • Manglende fleksibilitet kan gjøre det vanskelig å omdisponere ressurser etter behov • Endringer i turnus kan gi motstand dersom formål og gevinst ikke er tydelig kommunisert • Behov for god medvirkning med ledere, tillitsvalgte og ansatte • Tiltaket må følges opp slik at omdisponering ikke svekker forsvarlighet eller arbeidsmiljø • Manglende utnyttelse av økt bemanning kan gi økte kostnader og redusert økonomisk gevinst.	**Ressursbehov:**

Milepæl	Frist	Status
Kartlegge økte stillingsprosenter og tilgjengelig ressurs i aktuelle enheter.	Q4 2026	
Vurdere omdisponering til dekning av fravær og helger	Kontinuerlig	
Justere turnus og omfordele ressursbruk for å sikre en best mulig bruk av kompetanse	Kontinuerlig	
Evaluere effekt på innleie, ekstravakter, helgedekning og fraværsdekning	Kontinuerlig	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
	Planlagt/pågår

Reduksjon av overtid	

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Redusere bruken av overtid gjennom tett oppfølging av turnus, bemanning og ressursbruk. Tiltaket skal bidra til bedre økonomisk kontroll, mer forutsigbar drift og lavere belastning på ansatte.

Økonomisk måltall:
Tiltaket inngår i kommunestyrets samlede innsparingskrav på 25 mill. kroner for bemanningsplanlegging. Innsparingen er beregnet med utgangspunkt i regnskapsnivået for 2024. Budsjettet for 2026 legger til grunn samlede overtidskostnader på 2,7 mill. kroner innen helse og omsorg, og denne rammen skal overholdes. Det gjenstår å dokumentere varige innsparinger på 1,6 mill. kroner. Effekten skal dokumenteres som reduksjon i overtidskostnader, korrigert for endringer i aktivitet, fravær og øvrige lønnskostnader. Gevinsten må avstemmes mot tiltak knyttet til turnus, kompetansestyring og strategisk bruk av heltid, slik at samme innsparing ikke telles flere ganger.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Redusere overtidskostnader • Bedre samsvar mellom turnus, faktisk behov og tilgjengelige ressurser • Lavere belastning på ansatte og mer bærekraftig drift	• Følge overtidsbruk tett på enhets- og avdelingsnivå • Gjennomgå turnus og ressursbruk opp mot faktisk bemanningsbehov • Identifisere årsaker til overtid, blant annet sykefravær, vakante vakter og manglende planlegging • Iverksette målrettede tiltak der overtidsbruken er høyest
Nøkkelindikatorer: • Utvikling i overtidskostnader • Antall overtidstimer per enhet/avdeling • Sammenheng mellom sykefravær og overtidsbruk	**Ansvar:** • Ledere • Avdelingsledere • Stabs-/økonomistøtte ved behov • Tillitsvalgte involveres ved endringer i turnus og arbeidsplaner

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Sykefraværet utfordrer, og kan gjøre det vanskelig å redusere overtid raskt nok	

• Stram bemanning kan gi press på forsvarlighet dersom overtid reduseres uten alternative løsninger • Endringer i turnus og ressursbruk må håndteres med god medvirkning og tydelig kommunikasjon • Redusert tilgang på arbeidskraft og nødvendig kompetanse kan begrense muligheten til å redusere overtid uten å påvirke forsvarlig drift	

Milepæl	Frist	Status
Etablere oversikt over dagens overtidsnivå og overtidskostnader per enhet/avdeling	Q1 2026	
Gjennomgå turnus, sykefravær og ressursbruk for å identifisere hovedårsaker til overtid	Q4 2026	
Iverksette målrettede tiltak i turnus og bemanningsplanlegging der overtidsbruken er høyest	Kontinuerlig	
Evaluere utvikling i overtid og overtidskostnader	Kontinuerlig	

Tiltaksbeskrivelse Ruteplanlegging i hjemmetjenesten gjennom Aidn	**Status:** **Ikke startet**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Ta i bruk ruteplanlegging i Aidn for bedre logistikk, mindre unødvendig kjøring og mer effektiv bruk av personalressurser. Tiltaket skal gi bedre sammenheng mellom vedtak, arbeidslister, bemanning og faktisk utført tjeneste.

Økonomisk måltall:
Tiltaket inngår som et digitalt virkemiddel i kommunestyrets samlede innsparingskrav på 25 mill. kroner for bemanningsplanlegging. Gevinsten skal hentes ut gjennom mindre kjøretid, bedre oppgavefordeling, redusert planleggingstid og mer direkte brukertid. Tiltaket kan også gjøre det mulig å gi tjenester til flere innbyggere innenfor

dagens samlede personell- og kostnadsramme, gjennom bedre kapasitetsutnyttelse og mer direkte brukertid.
Gevinsten føres i samlepotten for bemanningsplanlegging og må avstemmes mot øvrige tiltak i hjemmetjenesten

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Bedre logistikk, mindre kjøring og bedre utnyttelse av arbeidstid • Mer effektiv bruk av personalressurser i hjemmetjenesten • Bedre samsvar mellom vedtak, arbeidslister, bemanning og utført tjeneste • Ruteplanlegging brukes som fast styringsverktøy	• Kartlegge ruter, arbeidslister, tidsbruk og geografiske soner • Rydde grunnlagsdata: adresser, oppdrag, vedtakstid, tjenestetid og bemanning • Bruke Aidn til å planlegge rekkefølge, kjøreavstand, tidsbruk og fordeling av oppdrag • Følge opp avvik mellom tildelt, planlagt og faktisk utført tid
Nøkkelindikatorer: • Redusert kjøretid • Bedre samsvar mellom vedtakstid, planlagt tid og faktisk utført tid • Andel arbeidslister planlagt digitalt • Avvik mellom planlagt og faktisk kapasitet • Mindre overtid/ekstravakter og flere oppdrag innen ordinær arbeidstid • Redusert tilgang på arbeidskraft og nødvendig kompetanse kan begrense muligheten til å redusere overtid uten å påvirke forsvarlig drift	**Ansvar:** • Ledere hjemmetjeneste • Prosjektleder

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Mangelfulle data kan gi dårlige ruter • Ansatte kan oppleve mindre fleksibilitet eller faglig handlingsrom • Optimalisering må ikke gå foran brukerbehov, faglige vurderinger eller forsvarlighet	• Ruteplanleggingen ligger inn i anskaffelsen til nytt journalsystem. • Det må settes av leder- og medarbeiderressurser til kartlegging og kvalitetssikring av grunnlagsdata, opplæring, utprøving og oppfølging av ruteplanleggingen.

• Forutsetter opplæring, medvirkning, datakvalitet og tett lederoppfølging	

Milepæl	Frist	Status
Rydde grunnlagsdata før overgang til nytt system	Q4 2026 - Q1 2027	
Pilot/oppstart med Aidn-innføring	Q1 2027	
Evaluere kjøretid, tidsbruk og ressursutnyttelse	Q4 2027	
Bruke ruteplanleggeren i Aidn som styringsverktøy i arbeidshverdagen for bedre logistikk og mer effektiv bruk av personalressurser	2027-2029	

Tiltaksbeskrivelse **Boliger**	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Utvikle en mer helhetlig og robust organisering av bolig- og tjenestetilbudet til yngre brukere med funksjonsnedsettelse. Bemanningen skal bygge på tydeligere og mer like prinsipper per boligtype, samtidig som individuelle vedtak og behov ivaretas. Økt sambruk av personell, styrkede fagmiljø og hensiktsmessig bruk av velferdsteknologi skal gi bedre kvalitet, mindre sårbar drift og mer bærekraftig ressursbruk.

Økonomisk måltall:
Tiltakene skal gi en samlet økonomisk effekt på 0,5 mill. kroner i 2029.
Nettoeffekten må vurderes mot statlig refusjon for ressurskrevende tjenester, slik at bortfall av refusjon og risiko for dobbelttelling inngår i gevinstoppfølgingen.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Mer like og transparente prinsipper for bemanning • Mer fleksibel sambruk av personell og kompetanse på tvers av boliger • Større og mer robuste fagmiljø med mindre sårbar drift • Faglig begrunnede 1:1-tiltak og alternative løsninger der dette er forsvarlig	• Kartlegge dagens boligstruktur, bemanning, brukerbehov, vedtak og refusjonsgrunnlag • Gjennomgå 1:1-tiltak systematisk og vurdere faglig forsvarlige alternativer • Vurdere samlokalisering, hvis mulig med eksisterende boligmasser, felles personalbaser, sambruk av personell og nattressurser

• Økt bruk av velferdsteknologi og mer bærekraftig ressursutnyttelse	• Vurdere og ta i bruk velferdsteknologi der dette er forsvarlig • Involvere ansatte, tillitsvalgte, vernetjeneste, brukere og pårørende
Nøkkelindikatorer: • Antall og kostnad knyttet til 1:1-tiltak • Se på mulighet for sambruk av personell • Sykefravær, turnover og bruk av innleie/overtid • Bruk av velferdsteknologi og avvik knyttet til trygghet og forsvarlighet	**Ansvar:** • Ledere for berørte bolig- og miljøtjenester – gjennomføringsansvar • Forvaltning – gjennomgang av vedtak og dokumentasjon • Ansatte, tillitsvalgte, vernetjeneste, brukere og pårørende involveres i relevante faser

Risiko: • Endret bemanning kan svekke kvalitet eller forsvarlighet dersom individuelle behov ikke blir tilstrekkelig vurdert • Endringer i 1:1-tiltak kan skape utrygghet og gi klager dersom dialog og dokumentasjon er mangelfull • Motstand eller forsinkelser kan oppstå ved endringer i arbeidsoppgaver, arbeidstid og organisering • Spredt boligstruktur kan begrense muligheten for sambruk og felles nattressurser • Brutto innsparing kan bli redusert ved lavere refusjon for ressurskrevende tjenester • Velferdsteknologi kan gi svak effekt dersom behov, personvern, opplæring og drift ikke ivaretas • Samlokalisering kan være utfordrende med eksisterende boligmasse.	**Ressursbehov:** • Ledelseskapasitet til kartlegging, analyse, involvering og gjennomføring • Kapasitet i forvaltningen til systematisk gjennomgang av enkeltvedtak • Teknologisk og juridisk støtte ved innføring av velferdsteknologi • Tid og arenaer for medvirkning, drøfting, informasjon og oppfølging av brukere og pårørende

Milepæl	Frist	Status
Kartlegging av boligstruktur, bemanning, brukerbehov, vedtak og refusjonsgrunnlag er gjennomført	Q2 2027	

Gjennomgang av 1:1-tiltak er gjennomført, med beslutning om videreføring eller alternative løsninger	Q2 2026	
Prioriterte organisatoriske og teknologiske tiltak er iverksatt	Kontinuerlig	
Gevinster og konsekvenser for kvalitet, forsvarlighet og refusjon er evaluert	Kontinuerlig	

Tiltaksbeskrivelse **Standardisering av pleiefaktor i institusjon**	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Etablere felles bemanningsnorm ved institusjonene gjennom standardisert pleiefaktor. Skal gi likere praksis, bedre ressursstyring og turnuser tilpasset besluttet norm.

Økonomisk måltall:
Det opprinnelige innsparingskravet knyttet til reduksjon i pleiefaktor utgjør 9 millioner kroner fra 2027. Vurderingene tilsier at en full gjennomføring i løpet av ett år ikke er realistisk. Reduksjonen må derfor gjennomføres gradvis ved enkelte tjenestesteder, blant annet gjennom tilpasning av turnuser, arbeidsmåter og kompetansesammensetning. I planlagte turnuser for 2027 er bemanningen så langt redusert med om lag fire årsverk. Økonomisk effekt beregnes som netto reduksjon i lønnskostnader etter hvert som ny bemanningsnorm innføres. Gjennomføringen skal samtidig ivareta forsvarlig drift, arbeidsmiljø, fravær, beleggsgrad og eventuelle endringer i beboernes behov.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Standarisert pleiefaktor ved institusjonsavdelinger • Bedre ressursstyring • Turnuser tilpasset norm • Bedre grunnlag for prioritering og økonomistyring	• Beslutte felles prinsipper for pleiefaktor • Gjennomgå dagens bemanning, turnuser og variasjoner • Tilpasse turnuser til besluttet norm • Følge opp drift, arbeidsmiljø, sykefravær og kvalitet
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**

• Pleiefaktor fastsatt ved alle avdelinger • Turnuser justert etter norm • Redusert uønsket variasjon i bemanning • Følge utviklingen i sykefravær, overtid og ekstravakter • Kvalitet og forsvarlighet vurderes løpende	• Leder institusjon • Avdelingsledere • Tillitsvalgte/verneombud involveres

Risiko: • Motstand mot endring • Opplevelse av mindre fleksibilitet i turnus og arbeidshverdag • Mulig påvirkning på arbeidsmiljø og sykefravær • Norm kan svekke lokale tilpasninger og kvalitet • Krever medvirkning, tydelig ledelse og løpende vurdering av forsvarlighet	**Ressursbehov:**

Milepæl	Frist	Status
Få felles forståelse av pleiefaktor/bemanningsnorm etter vedtak i kommunestyret – juni 2026	Q4 2026	
Tilpasse turnuser mot norm når ny årsturnus utarbeides	Q4 2026 –Q2 2029	
Tilpasse turnuser og iverksette norm når ny årsturnus utarbeides	Q4 2026 – Q2 2029	
Fortløpende evaluere drift, sykefravær, kvalitet og ressursbruk	Kontinuerlig	

Tiltaksbeskrivelse Tildelingspraksis, forvaltning og omsorgstrapp	Status: Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Utvikle en helhetlig omsorgstrapp og en felles tildelingsmodell for hele kommunen. Tydelige kriterier, enhetlig kartlegging, presise vedtak og

systematisk revurdering skal bidra til at brukerne får riktig tjeneste på riktig nivå og til riktig tid. Terskelen for tildeling skal heves der dette er faglig og juridisk forsvarlig, slik at kommunale tjenester i større grad gis når egenmestring, forebyggende tiltak, velferdsteknologi og andre tilgjengelige ressurser ikke er tilstrekkelige. Kapasitet, kompetanse, bemanning og fysiske rammer skal dimensjoneres etter nåværende og framtidige behov.

Økonomisk måltall:
Tiltaket inngår i kommunestyrets innsparingskrav på 20 mill. kroner for tildeling og forvaltning av omsorgstjenester, satt til 2029 i budsjett- og økonomiplanen. Gevinsten skal realiseres gjennom mer enhetlig kartlegging, tydelige kriterier, riktig kapasitet og tjenestenivå, systematisk evaluering av vedtak, bedre overganger mellom tjenestene og mer hensiktsmessig bruk av personell, boliger og institusjonsplasser. Målet er at flere skal få nødvendige og forsvarlige tjenester innenfor dagens samlede ressursramme, ved at ressursene brukes riktigere og tjenestene i større grad gis på lavest effektive omsorgsnivå. Økonomisk effekt beregnes som endring i tjenestevolum, ressursbruk og kostnader. Gevinster skal avstemmes mot øvrige tiltak, slik at samme effekt ikke telles flere ganger.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Lik tildelingspraksis på tvers av kommunen • Presise vedtak med mål, varighet og revurdering • God forventningsavklaring med bruker og pårørende • Brukerne får riktig tjeneste på riktig nivå og til riktig tid • Kapasitet og kompetanse dimensjoneres i tråd med nåværende og framtidige behov • Bedre sammenheng og overgang mellom tjenestenivåene • Mer fleksibel og bærekraftig ressursbruk uten at kvalitet og forsvarlighet svekkes • Bedre styring av tjenestenivå, timer og kostnader	• Evaluering av kartleggingsverktøy som brukes før vedtak fattes • Målrettet bruk av vurderingskriterier • Ta i bruk vedtaksmal med mål, varighet og tidspunkt for revurdering • Videreutvikle rutiner for forventningsavklaringsmøter med bruker og pårørende • Utarbeide en omsorgstrapp for vår kommune • Ta i bruk verktøyene og funksjonaliteten som ligger i nytt journalsystem Aidn, og tilpasse arbeidsprosessene slik at løsningens muligheter bidrar til å nå målene for tildelingspraksis,

	dokumentasjon og styringsinformasjon • Vurdere bruk av og sammensetningen i tverrfaglige vedtaksteam • Bygge felles forståelse og kultur for lik praksis • Gjennomføre og følge opp prioriterte endringer i tildeling, kapasitet og tjenesteflyt • Vurdere om behovet kan løses helt eller delvis med teknologi før tjenester tildeles
Nøkkelindikatorer: • Antall brukere som mottar tjenester • Andel vedtak med mål, varighet og revurderingsdato • Timebruk, klager og kostnad per innbygger i pleie og omsorgstjenesten • Ventelister • Overliggerdøgn og liggetid i tidsavgrensede tilbud • Utvikling i kapasitet, bemanning, kompetanse og ressursbruk	**Ansvar:** • Ledere • Brukerkontor, • fagansvarlige • Aidn-prosjektet • Ansatte • tillitsvalgte, brukere og pårørende involveres etter behov.

Risiko: • Ulik praksis dersom kriterier ikke brukes konsekvent. • Mangelfull kartlegging, oppfølging eller forventningsavklaring kan føre til feil tjenestenivå, konflikter, flere klager og omgjøringer. • Uavklarte roller mellom forvaltning og utfører kan svekke gjennomføringen. • Framtidig behov kan bli annerledes enn indikatorene	**Ressursbehov:** • Kapasitet til kartlegging, analyse, planlegging og gjennomføring • Tverrfaglig kompetanse innen forvaltning, tjenesteutvikling, økonomi, jus, teknologi, bolig og bemanning • Ressurser til opplæring, involvering, kommunikasjon og endringsarbeid •

som er lagt til grunn for planlegging av tjenestene. • Statsforvalteren kan gi prinsipielle føringer som påvirker kommunens tildelingspraksis. • For lite involvering og informasjon kan skape motstand og utrygghet. • Vi ikke lykkes med endringsledelse, opplæring, juridisk kvalitetssikring, og tydelig lederoppfølging.	

Milepæl	Frist	Status
Mandat, organisering og prosess for tildeling og omsorgstrapp er avklart	Q2 2026	
Forberedelse til å ta i bruk nytt journalsystem og oppstart gevinstrealiseringsplan	Q4 2026	
Go live - Aidn	Q1 2027	
Vedtaksmal, forventningsavklaring, revurdering og registrering tas i bruk	Q3 2027	
Vurdere om tverrfaglige vedtaksteam skal piloteres	Q2 2027	
Plan for framtidig omsorgstrapp og dimensjonering er ferdigstilt	Q4 2027	
Første samlede evaluering av tildeling, tjenesteflyt, kapasitet, timebruk, klager og kostnader gjennomføres	Q4 2027	
Prioriterte endringer gjennomføres og modellen følges opp i ordinær drift	2028–2029	

Kultur, samfunn og organisasjon

Tiltaksbeskrivelse *Økt nærvær*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:
Styrke nærværet i organisasjonen slik at flere medarbeidere kan være aktive i arbeid, kommunen får bedre tilgang på arbeidskraft, og kostnader knyttet til fravær reduseres. Dette skal bidra til stabile tjenester og bedre ressursutnyttelse.
Økt nærvær gir flere medarbeidere mulighet til å være i arbeid, styrker kommunens tilgang på arbeidskraft og reduserer kostnader knyttet til fravær.

Økonomisk måltall:
Det er ikke fastsatt økonomiske måltall gjennom omstillingsplanen. Økt nærvær forventes å bidra til redusert merforbruk, lavere fraværskostnader og bedre ressursutnyttelse innenfor vedtatte budsjettrammer.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Økt nærvær og redusert sykefravær. • Frigjort arbeidskraft og redusert behov for vikarer, innleie og overtid. • Stabile tjenester med bedre kontinuitet og kvalitet. • Reduserte fraværskostnader og bedre ressursutnyttelse innenfor eksisterende budsjettrammer.	• Analysere nærvær, sykefravær og årsaker til fravær. • Styrke lederkompetanse og systematisk oppfølging av nærvær og sykefravær. • Utarbeide måltall for nærvær på hvert tjenestested og for kommunen samlet. • Kartlegge, gjennomføre og dele målrettede nærværstiltak og gode arbeidsmiljøpraksiser, særlig i enheter med høyt fravær. • Følge opp, rapportere og evaluere resultater.
Nøkkelindikatorer: • Nærvær (%) på tjsted • Korttidsfravær (%) • Langtidsfravær (%) • Netto kostnad sykefravær (kr) • Overtidskostnader og bruk av vikarbyrå (kr) • Frigjorte årsverk • Økonomisk gevinst (kr) • Data fra vernerunder og medarbeidserundersøkelse	**Ansvar:** • Leder HR, lønn og regnskap • HR • Hovedtillitsvalgte og Hovedverneombud Vurdere deltakelse fra NAV, NAV arbeidslivssenter (NALS) og andre kompetansemiljø.

	Referansegruppe: en leder fra hvert fagområde

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Manglende støtte og involvering fra ledere og ansatte. • For liten kapasitet til å følge opp og gjennomføre tiltak. • Det kan være vanskelig å finne tiltak som gir varig reduksjon i sykefraværet. • Effekten av tiltakene kan bli mindre enn forventet på grunn av bemanningsutfordringer eller manglende oppfølging.	• Kapasitet til analyse, rapportering og gevinstoppfølging. • Tid til kompetanseheving, erfaringsdeling og implementering i organisasjonen. • Eventuelle midler til ekstern bistand, verktøy og utviklingstiltak.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Kartlegging og analyse av nærvær og sykefravær. Kartlegge innsatser i andre kommuner.	Q2 2027	
Måltall for nærvær på hvert tjenestested og for kommunen samlet utarbeidet og vedtatt	Q4 2027	
Felles metodikk for nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging implementert	Q4 2027	
Målrettede tiltak i enheter med høyt fravær gjennomført	Q1 2028	
Evaluering av resultater og justering av tiltak gjennomført	Q3 2028	
Nærværsarbeidet integrert i ordinær ledelse, rapportering og virksomhetsstyring	Q4 2028	

# Tiltaksbeskrivelse *Attraktiv arbeidsgiver*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket/Krever tiltak

Formål:

For å sikre at Namsos kommune er en attraktiv arbeidsgiver også i framtiden, må arbeidsgiverpolitikken fornyes. Målet er å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere i en tid der mangel på arbeidskraft blir en av kommunens største utfordringer.

Økonomisk måltall:
Det er ikke knyttet økonomiske måltall til innsatsområdet. Behov for styrket satsing for å sikre at kommunen også i framtiden har tilgang til den kompetansen som er nødvendig for å levere gode tjenester.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Styrket attraktivitet som arbeidsgiver for nåværende og framtidige medarbeidere. • Bedre evne til å rekruttere og beholde medarbeidere med nødvendig kompetanse. • Redusert sårbarhet knyttet til mangel på kritisk kompetanse i tjenestene. • Sikret tilgang til kompetanse som understøtter kvalitet og utvikling i kommunens tjenestetilbud.	• Kartlegge og vurdere dagens arbeidsgiverpolitiske virkemidler. • Evaluere gjeldende arbeidsgiverpolitisk plattform. • Innhente relevante innspill fra organisasjonen. • Utarbeide revidert arbeidsgiverpolitisk plattform med prioriterte tiltak.
Nøkkelindikatorer: • Antall kvalifiserte søkere per utlyst stilling. • Turnover blant ansatte. • Antall studie- og kompetanseavtaler. • Resultater fra medarbeiderundersøkelsen	**Ansvar:** • Kommunalsjef • HR • Hovedtillitsvalgte, kontinuerlig vurdere om Hovedverneombud skal delta. Referansegruppe: en leder fra hvert fagområde

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Manglende forankring og involvering i organisasjonen. • Utilstrekkelig kapasitet til gjennomføring av tiltakene. • Tiltakene gir ikke ønsket effekt på rekruttering og kompetansetilgang. • Økt konkurranse om arbeidskraft reduserer kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.	• HR-ressurser til prosjektledelse og utredningsarbeid. • Bidrag fra ledere, medarbeidere og tillitsvalgte. • Administrativ kapasitet til kartlegging, analyse og dokumentutvikling. • Ressurser til forankring, kommunikasjon og implementering.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart og prosessarbeid med kommunens ledere	Q4 2026	
Kartlegging av dagens arbeidsgiverpolitiske virkemidler og eksisterende praksis gjennomført.	Q1 2027	
Evaluering av gjeldende arbeidsgiverpolitisk plattform og innhenting av innspill fra ledere, medarbeidere og tillitsvalgte	Q2 2027	
Forslag til revidert arbeidsgiverpolitisk plattform og prioriterte tiltak utarbeidet.	Q1 2028	
Politisk og administrativ behandling av revidert arbeidsgiverpolitisk plattform gjennomført.	Q2 2028	
Implementering av vedtatte tiltak igangsatt.	Q3 2028	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
Egenbetaling kulturskole – gradvis økning for å komme på nivå med Steinkjer og Stjørdal	Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:

Gradvis økning av egenbetaling til nivå Steinkjer/Stjørdal for å øke inntektene.

Økonomisk måltall:

Økt inntjening 450.000 innen 2029.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• Se økonomisk måltall. Ingen samfunnsøkonomiske, sosiale, faglige eller kvalitetsorienterte gevinster.	• Egenbetaling økes ved overgang til nytt skoleår i 26/27, 27/28, 28/29 og 29/30.

Nøkkelindikatorer: • Antall elever • Netto driftsutgifter til kommunale kulturskoler pr innbygger 6-15 år (Kostra) • Korrigerte brutto driftsutgifter til kommunale kulturskoler per elev (Kostra)	**Ansvar:** • Leder Kultur og fritid

Risiko: • Redusert reell tilgang som følge av økning i pris • Kompenserende tiltak: endring og tilpassing av friplassordning.	**Ressursbehov:** Ingen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Endring i egenbetaling	årlig, skoleår	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
Dreie undervisningen i kulturskolen mer mot grupper innen musikkfaget	Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:

Større andel av musikkundervisningen gis i gruppe for å redusere ressursbruk per elev.

Økonomisk måltall:

Innsparing 400.000 innen 2029

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Redusert kostnad pr elev • lengre undervisningstid for eleven • økt motivasjon gjennom samlæring • Lengre, men færre undervisingsøkter for lærere	• kurs og kompetanseheving ansatte • erfaringsdeling, refleksjon, utprøving • gradvis dreie praksis/endre undervisning
Nøkkelindikatorer: • økonomi • timeplaner: andel gruppeundervisning (årlig status) • medarbeidersamtaler • medarbeiderundersøkelser: gruppeundervisning	**Ansvar:** • Leder • Partsgruppe (prosess)

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Ivareta elever med særskilte behov • Ivareta elever med motivasjon for fordypning • Endringsutfordringer ifbm lange tradisjoner og rutiner • Små stillinger kan bli enda mindre og gjøre det vanskelig å rekruttere. • Kan bli utfordrende å ha ønsket effekt i mindre stillinger med flere disipliner, forskjeller i alder og nivå hos elever, og flere undervisningssteder. • Gjennomføre ROS med personalet for å avdekke andre risikofaktorer	• kompetanseheving: kurs • erfaringsdeling • tilpassede undervisningslokaler

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Medarbeiderundersøkelse gruppeundervisning	høst 2026	
Kurs/webinar kompetanseheving	vår 2027	
Arbeid i team	vår 2027	

Medarbeiderundersøkelse gruppeundervisning	vår 2027	
Timeplanlegging	juni 2027	
Medarbeiderundersøkelse gruppeundervisning	vår 2028	
Timeplanlegging	juni 2028	
Medarbeiderundersøkelse gruppeundervisning	vår 2029	
Timeplanlegging	juni 2029	

Tiltaksbeskrivelse *Endret struktur og drift av innbyggertorgene*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:

- Redusere utgifter
- Forenkling av arbeidsoppgaver
- Bedre tjenestekvalitet

Økonomisk måltall:

2026: 350 tusen

2027: 820 tusen

2028: 820 tusen

2029: 1 million

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Reduserte kostnader drift av innbyggertorg og innbyggerpunkt • Raskere saksbehandling • Mer likebehandling ved søknadsbehandling	• Utfylling av gjennomføringskort i samarbeid med partsgruppa • Oppsigelse av avtaler Innbyggerpunkt • Redusere stillingsressurs • Digitalisering, for eksempel sentralbord, enkel saksbehandling • Innkjøp av programvare. Se også til generelt tiltak om digitalisering • Videreføre og utvikle arbeidet med oppgavedeling • Kompetanseheving ansatte

	• Veiledning til innbyggere
Nøkkelindikatorer: • Økonomi, reduserte utgifter • Saksbehandlingstid • Antall klager på tjenesteleveranse • Personalressurser • Åpningstider	**Ansvar:** • Leder Innbyggertorg og frivillighet • Delaktige i prosessen: Lokal partsgruppe

Risiko: • Redusert åpningstid, dårligere tilbud til publikum, færre aktiviteter. Redusert møteplass, og innbyggertorgets intensjon uthules. • Gjensidig avhengighet innbyggertorg og bibliotek. Behov for meråpent tilbud. • Redusert bo- og blilyst, svakket fellesskap og tilhørighet til lokalsamfunnet • Redusert kapasitet, særlig i overgangsperioden, og når mange oppgaver skal utføres samtidig. (Stor oppgaveportefølje). • Mangel på tvillingkompetanse (kompetanseoverlapping mellom ansatte, slik at flere kan utføre de samme arbeidsoppgavene og redusere sårbarheten ved fravær), og mulighet for fleksibilitet • Vurdere om oppgaver som er overført fra andre tjenesteområder, føres tilbake • Mindre fleksibilitet/oppgaveoverføring mellom tjenestene i tjenesteområdet • Mindre personlig kontakt, fremmedgjøring/instrumentalisering av tjenestene	**Ressursbehov:** • Sikre tvillingskompetanse, og fleksibilitet mellom tjenesteområdene • Innkjøp av programvare ved digitalisering • Kompetanseheving ansatte • Meråpent lokale krever tilrettelegging

Milepæl	Frist	Status
Oppsigelse av avtaler med punktinnehaverne	Q2 2026	
Prosess, oppstart Partsmøte, utfylling av gjennomføringskort	Q4 2026	
Opphør Innbyggerpunkt Lund og Statland	01/2027	

Redusere stillingsressurs	01/2027	
Medarbeiderundersøkelser	09/2027	
Bruker/innbyggerundersøkelse	11/2027	
Utrede programvare digitalisert sentralbord	06/2027	
Kompetanseheving ansatte	2027	
Utrede programvare digitalisert saksbehandling	06/2028	
Kompetanseheving ansatte	2028	
Medarbeiderundersøkelser	09/2028	
Bruker/innbyggerundersøkelse	05/2029	
Medarbeiderundersøkelser	09/2028	
Kompetanseheving ansatte	2029	

Tiltaksbeskrivelse **Koordinering og effektivisering - digitale løsninger for aktiviteter**	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:

Namsos kommune benytter i dag flere ulike digitale løsninger for booking, betaling, adgangskontroll og administrasjon ved kulturarenaer, svømmehall og idrettsanlegg. Tiltaket skal kartlegge dagens systemportefølje og vurdere muligheter for samordning, integrasjon eller standardisering der dette gir gevinster.

Målet er å: Forenkle administrasjon og systemforvaltning. Gi brukerne en mer helhetlig digital opplevelse. Redusere unødvendige kostnader til lisenser og drift. Sikre bedre datagrunnlag og rapportering.

Økonomisk måltall:

- Kartlegge samlet kostnadsnivå for eksisterende lisenser og driftsavtaler.
- Identifisere potensielle besparelser gjennom samordning eller integrasjon av løsninger.
- Eventuelle økonomiske gevinster konkretiseres etter gjennomført behovs- og kostnadsanalyse.
- Mål om reduserte årlige lisenskostnader og mer effektiv ressursbruk på systemadministrasjon.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**

• Enklere administrasjon av digitale løsninger. • Mer brukervennlige tjenester for innbyggere og brukere. • Bedre oversikt over bookinger, rapportering og statistikk. • Reduksjon i dobbeltarbeid og manuelle prosesser. • Styrket digital samhandling mellom kommunale enheter.	• Kartlegge eksisterende digitale løsninger og tilhørende kostnader. • Gjennomføre behovsanalyse med berørte enheter. • Vurdere muligheter for samordning, integrasjon eller utskifting av systemer. • Identifisere mulige pilotområder (f.eks. gavekort, innlogging eller betalingsløsninger). • Utarbeide anbefaling og beslutningsgrunnlag. • Eventuelt gjennomføre pilot og evaluering.
Nøkkelindikatorer: • Antall systemer kartlagt. • Antall overlappende funksjoner identifisert. • Antall integrasjonsmuligheter vurdert. • Brukertilfredshet blant ansatte og brukere. • Administrativ tidsbruk knyttet til systemforvaltning. • Utvikling i lisens- og driftskostnader.	**Ansvar:** **Overordnet ansvar:** Leder Kulturarena og kommunalteknikk/eiendom **Deltakere:** • Ansatte Kulturarena • Ansatte vaktmestre idrettsanlegg

Risiko: • Høye implementeringskostnader. • Tap av spesialiserte funksjoner som er viktige for driften. • Motstand mot endring hos brukere. • Integrasjonsutfordringer mellom systemene. • Midlertidige driftsforstyrrelser ved overgang til nye løsninger. **Risikoreduserende tiltak** • Grundig behovsanalyse. • Trinnvis gjennomføring. • Pilotprosjekt før eventuell full implementering. • Tett involvering av brukere og ansatte.	**Ressursbehov:** • Arbeidstid til kartlegging og analyse. • Deltakelse fra ledere og systemansvarlige. • Eventuell ekstern rådgivning ved behov. • Kompetanse innen digitale systemer og anskaffelser. • Mulige investeringsmidler ved senere implementering.

• God opplæring og endringsledelse.	

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Kartlegging av eksisterende løsninger gjennomført	Q1 2027	
Behovsanalyse ferdigstilt	Q2 2027	
Eventuell pilot gjennomført og evaluert	Q4 2027	
Anbefaling og beslutningsgrunnlag levert	Q2 2028	

Tiltaksbeskrivelse **Organisering av frivillighetens bruk av kulturbygg**	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Etablere felles retningslinjer og en bærekraftig betalingsmodell for frivillighetens bruk av kommunale kulturbygg, slik at kostnader til drift, renhold og administrasjon fordeles mer rettferdig.

Økonomisk måltall:
- Øke kostnadsdekningen for drift av Samfunnshuset og andre kulturbygg.
- Dekke deler av økte kostnader til renhold, oppvarming og administrasjon gjennom brukerbetaling.
- Redusere kommunens netto subsidiering av faste øvings- og møtelokaler.
- Skape et mer forutsigbart økonomisk grunnlag for vedlikehold og oppgradering av byggene.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Lik praksis for lag og foreninger i hele kommunen. • Bedre økonomisk bærekraft for kulturbyggene. • Økt forutsigbarhet for brukere og kommune.	• Kartlegge dagens bruk og avtaler. • Utarbeide forslag til betalingsmodell. • Gjennomføre dialog med lag og foreninger. • Utarbeide felles kommunale retningslinjer.

• Bedre grunnlag for vedlikehold og videre utvikling av byggene.	• Innføre digitale løsninger for booking og fakturering. • Inngå nye avtaler med brukerne.
Nøkkelindikatorer: • Andel aktiviteter registrert gjennom bookingsystem. • Inntekter fra brukerbetaling. • Kostnadsdekning for renhold og drift. • Antall brukere/lag som benytter kulturbyggene. • Brukertilfredshet blant lag og foreninger. • Antall inngåtte avtaler etter ny modell.	**Ansvar:** **Prosjekteier:** Kulturarena **Deltakere:** • Kulturarena • Berørte kommunale virksomheter • Representanter for lag og foreninger

Risiko: **Identifiserte risikoer** • Motstand fra lag og foreninger som har vært vant til gratis bruk. • Redusert aktivitet dersom kostnadene oppleves som for høye. • Administrativt merarbeid i innføringsfasen. • Ulik oppfatning av hva som er rettferdig prismodell. • Usikkerhet knyttet til framtidig bruk og utvikling av Samfunnshuset.	**Ressursbehov:** • Administrativ kapasitet til kartlegging og dialogarbeid. • Juridisk og økonomisk vurdering av betalingsmodell. • Tilpasning eller anskaffelse av bookingsystem. • Informasjonsarbeid og opplæring. • Ressurser til utarbeidelse av nye avtaler.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Kartlegging av dagens ordninger og bruk	Q4 2026	
Dialogmøter med frivilligheten	1.-2. kvartal 2026 + Q4 2026	
Forslag til retningslinjer og betalingsmodell	Q1 2027	
Politisk behandling		
Nye avtaler inngås	Q2 2027	
Ny ordning trer i kraft	Q3/Q4 2027	

Økonomistyring og infrastruktur

Tiltaksbeskrivelse Ansatte setter opp egen telefon	Status: Ikke startet

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Redusere tidsbruken knyttet til oppsett av mobiltelefon ved å gjøre ansatte i stand til å gjennomføre mest mulig selv, med gode brukerveiledninger, lokale superbrukere og tydelige avklaringer av hva IT kan bistå med.

Økonomisk måltall:
Frigjøre om lag 180 timer per år, tilsvarende en estimert årlig økonomisk effekt på 50 000 kroner fra 2027. Effekten tas ikke ut som direkte budsjettkutt, men som frigjort tid til mer produktive arbeidsoppgaver.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• Halvere samlet tidsbruk til mobilbytte fra om lag 20 til 10 prosent av et årsverk. • Frigjøre om lag 180 timer årlig til mer produktivt arbeid. • Flere ansatte gjennomfører mobilbytte uten bistand fra IT. • Redusere behovet for fysisk oppmøte hos IT-avdelingen.	• Kartlegge dagens tidsbruk, henvendelser og typiske hjelpebehov ved mobilbytte. • Supplere og samle brukerveiledninger til en komplett og lett tilgjengelig guide. • Avklare og kommunisere hva ansatte skal gjøre selv, og hva IT kan bistå med. • Utpeke og lære opp lokale superbrukere, og følge opp effekten etter innføring.
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:** • Tiltakseier: Leder IT.

• Antall timer IT og fagområdene bruker på bistand ved mobilbytte. • Antall og andel mobilbytter som gjennomføres uten bistand fra IT. • Antall henvendelser og fysiske oppmøter knyttet til oppsett av mobiltelefon.	• Gevinstansvarlig: Leder IT, i samarbeid med ledere i berørte fagområder. • IT: Utarbeide veiledninger, avklare støtteomfang og følge opp henvendelser og tidsbruk. • Ledere i fagområdene: Utpeke superbrukere og forankre forventningen om selvbetjening. • Lokale superbrukere: Gi enkel støtte og bidra til at veiledningene tas i bruk.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Veiledningen blir for omfattende eller vanskelig å finne. Reduseres gjennom enkel struktur, testing og tydelig publisering. • Ansatte fortsetter å møte hos IT av gammel vane. Reduseres gjennom tydelig forventningsavklaring og lederforankring. • Superbrukerrollen blir personavhengig eller ikke prioritert. Reduseres ved å avklare rolle, kapasitet og stedfortreder. • Uklare grenser for bistand til private bilder og apper. Reduseres gjennom tydelige retningslinjer og kommunikasjon. • Gevinsten blir ikke dokumentert. Reduseres ved å registrere tidsbruk og antall henvendelser før og etter innføring.	• Begrenset prosjektledelse og koordinering fra IT. • Tid fra IT til å ferdigstille veiledninger og etablere måling. • Tid fra fagområdene til å utpeke og lære opp lokale superbrukere. • Tid til kommunikasjon, utprøving og oppfølging av effekten.

Milepæl	Frist	Status
Oppstart, ansvar og nullpunkt for tidsbruk avklart	Q4 2026	
Komplett brukerveiledning og forventningsavklaring ferdigstilt	Q1 2027	
Lokale superbrukere utpekt og lært opp	Q1 2027	
Full innføring og første effektmåling gjennomført	Q4 2027	

	Status:

Tiltaksbeskrivelse *Økte inntekter - selge mer tjenester gjennom samarbeidsavtaler med eksterne og andre kommuner*	**Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Økonomisk innsparing gjennom økte inntekter ved salg av tjenester.

Økonomisk måltall:
100.000 i økte inntekter

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
- Salg av tjenester for 100.000 mer i året	• Inngå avtale med helseforetaket om mottak av helikopter. • Økt salg av kurs og øvelser til eksterne
Nøkkelindikatorer: - Eget prosjektnummer på inntekter og kostnader på helikopterlandingsavtalen - Oppnåelse i budsjett 2027 med økt inntektsmål på salg av tjeneste	**Ansvar:** • Brannsjef

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Lavere volum på helikopterlandinger på dagtid en prognose. • Tilgang og kapasitet til kvalifiserte medarbeidere til å selge mer kurs/øvelser	

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Legges inn i budsjett 2027	Q4 2026	

Tiltaksbeskrivelse Justere etablerte samarbeidsavtaler brann og redning mellom kommunene for å sikre at de fortsatt er balanserte	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Innsparing igjennom å justere samarbeidsavtaler etter nye innførte kostnader

Økonomisk måltall:
Måltall: 500.000 kroner

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Endring på samarbeidsavtaler slik at kostnader til livsvarig AFP og dom i lokal nemd i særavtale fordeles igjennom samarbeidsavtaler.	• Informasjonsmøter med de tre samarbeidskommunene. • Få aksept for økt kostnad innenfor rammene av eksisterende samarbeidsavtale • Fakturere ut ny avtalt sum i juli 2027.
Nøkkelindikatorer: • Enighet med samarbeidskommunene om økning i kostnader ut over kommunal deflator.	**Ansvar:** • Brannsjef

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Samarbeidskommunene godtar ikke argumentasjonen og grunnlaget for kravet om justert sum i avtalen • Samarbeidskommune sier opp avtale.	• Ingen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Informasjonsmøte Leka kommune	Q2 2026	
Informasjonsmøte Flatanger kommune	Q4 2026	
Informasjonsmøte Bindal kommune	Q4 2026	

Fakturere ny sum	Q2 2027	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
Effekt av innføring endringer på automatiske brannalarmer. Økning av pris per objekt, endret praksis ved utløst brannalarm	**Gjennomført**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Bedret kommunal økonomi gjennom økt betaling for tjenesten direkte brannalarm til brannvesenet og omlegging til å ringe kunde før utalarmering av brannvesen mellom kl. 0800-2000.

Økonomisk måltall:
300.000
Sannsynligvis vil dette være høyere i kommunen som helhet på grunn av færre fakturaer på unødige utrykninger per år, men denne effekten fordeles på andre budsjettområder.

Gevinstmål:	Hovedaktiviteter:
• 300.000 lavere netto kostnad til 110-sentral som krever inn disse inntektene på vegne av alle kommuner i Trøndelag	• 110 har innført dette fra 01.01.2026
Nøkkelindikatorer: • Nettokostnad for kommunen på 6300-33900 – 110-sentralen	**Ansvar:** • Brannsjef

Risiko:	Ressursbehov:
• Ingen, er realisert	• Intet

Milepæl	Frist	Status
Gjennomført og innarbeidet i budsjett fra og med 2026	Q4 2025	

Tiltaksbeskrivelse *Beste praksis for drift av tjenesten- benchmarking og mer samarbeid regionalt om innkjøp brann og redning*	**Status:** **Ikke startet**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Bedret kommunal økonomi igjennom effektivisering av hvordan tjenesten løser oppgaver på ulike eksisterende områder og for å møte framtidige forventninger og utfordringer.

Økonomisk måltall:
100.000 i innsparing

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Mindreforbruk på budsjettposter i brannvesenet på 100.000 kroner	• Identifisere budsjettposter i budsjettprosess og kutte 100.000. •
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**
• Styring etter nye budsjettposter i 2027	• Brannsjef

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Relativt udefinert tiltak i tidlig fase. • Lett å ta bort 100.000 på ulike poster, etterlevelse og styring igjennom året kan bli krevende i en tid med store økninger i kostnader på mange områder	• Ingen

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart – budsjett 2027	Q4 2026	

Tiltaksbeskrivelse Digitalisering av bilagshåndtering	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Redusere feilkontering og manuelt etterarbeid ved å sentralisere bilagshåndteringen og ta i bruk smart kontering, slik at flere leverandørfakturaer er riktig kontert før de sendes til enhetene.

Økonomisk måltall:
Realisere en samlet besparelse tilsvarende ett årsverk innen utgangen av 2029, anslått til 800 000 kroner. Av dette er 400 000 kroner allerede lagt inn i budsjett, mens ytterligere 400 000 kroner forventes realisert gjennom tiltaket.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Redusere antall feilkonteringer og tiden som brukes på retting og etterarbeid. • Sørge for at flest mulig leverandørfakturaer er ferdig kontert før de sendes til enhetene. • Samle konteringskompetanse hos færre medarbeidere og oppnå mer ensartet praksis. • Frigjøre kapasitet tilsvarende ett årsverk innen utgangen av 2029.	• Etablere felles virksomhetsstøtte for kontering av fakturaer, attestasjon av personalmeldinger og tilfeldige utfaktureringer. • Avklare organisering, roller, arbeidsflyt og overføring av oppgaver fra enhetene. • Tiltre tilgjengelig avtale og konfigurere smart kontering basert på tidligere bokføringer. • Innføre løsningen gradvis, følge opp kvaliteten på forslagene og justere profiler og arbeidsprosesser.
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**
• Antall og andel leverandørfakturaer som er ferdig kontert før utsending til enhetene. • Antall feilkonteringer og korrigeringer per periode. • Tidsbruk på manuell kontering, kontroll og retting.	• Tiltakseier: Leder for HR, lønn og regnskap. • Gevinstansvarlig: Leder for HR, lønn og regnskap. • Felles virksomhetsstøtte: Utføre kontering, følge opp avvik og utvikle kompetanse og systemprofiler.

• Realisert økonomisk effekt og frigjort kapasitet målt mot målet om ett årsverk.	• Ledere i enhetene: Forankre ny arbeidsdeling og bidra i overgang og gevinstuttak.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Smart kontering gir feil forslag eller lav treffsikkerhet. Reduseres gjennom gradvis innføring, kontroll og løpende justering av profiler. • Ny arbeidsdeling er ikke tilstrekkelig forankret. Reduseres gjennom tydelige roller, lederforankring og god kommunikasjon. • Omorganisering og tap av oppgaver skaper motstand. Reduseres gjennom involvering, kompetansetiltak og planlagt omdisponering. • Gevinsten tas ut for tidlig eller blir ikke dokumentert. Reduseres ved å etablere nullpunkt og følge utviklingen over tid.	• Ressursbehov på om lag tre årsverk i felles virksomhetsstøtte, med tilsvarende reduksjon av desentraliserte oppgaver. • Tid til kartlegging, organisering, opplæring og overføring av oppgaver. • Kapasitet til konfigurering, testing og videreutvikling av smart kontering og systemprofiler. • Avtalen kan etter foreløpig vurdering tas i bruk uten nevneverdig kostnadsøkning.

Milepæl	Frist	Status
Organisering, ansvar, arbeidsflyt og nullpunkt for feil og tidsbruk avklart	Q4 2026	
Avtale for smart kontering avklart og løsning konfigurert for pilot	Q1 2027	
Pilot gjennomført, treffsikkerhet evaluert og profiler justert	Q2 2027	
Gradvis innføring gjennomført og ny arbeidsdeling satt i drift	Q4 2027	
Full effektmåling gjennomført og gevinst tilsvarende ett årsverk dokumentert	Q4 2029	

Tiltaksbeskrivelse *Innføring av E-handelsløsning*	**Status:**
	Ikke startet

	Namsos kommune har opsjon på kjøp av E-handelsløsning gjennom ny ERP-avtale.

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Kjøp av varer og tjenester i drift - investeringer ikke medregnet - utgjør cirka 250 mill. kroner (men varierende) per år fra ca. 1 500 ulike leverandører.

Manglende oversikt over avtaler gjør at vi ikke alltid kjøper riktige produkter til riktig pris, og fra riktig leverandør. Vellykket innføring av en E-handelsløsning kan gjøre at rammeavtaler på sentrale varer og tjenester blir kjent for alle som skal gjøre innkjøp.

Økonomisk måltall:
Estimert økt økonomisk handlingsrom etter fullført implementering:
2028: 400 tusen
2029: 500 tusen
2030: 600 tusen

Gevinstmål: • Avtalelojalitet – vi handler automatisk riktig vare til riktig pris • Reduserer risiko for å bryte anskaffelseslovverk • Vi unngår å handle produkter som ikke er avtaleprodukter	**Hovedaktiviteter:** • Utløse opsjon på anskaffelsen • Planlegge innføringsløp. • Bygge kompetanse på E-handel • Nye avtaler må implementeres etter hvert som de inngås • Informasjon og opplæring internt i organisasjonen
Nøkkelindikatorer: • Det handles varer og tjenester i stort omfang, og det er store variasjoner fra år til år, og i tillegg er det prisøkninger på mye av det som handles. Det gjør det vanskelig å måle effekten av tiltaket.	**Ansvar:** • Kommunalsjef Økonomistyring og infrastruktur • Ledere nivå 2 har ansvar for å følge opp at løsningen brukes i sine enheter.

Risiko: • Løsningen tas ikke i bruk i stor nok grad, på grunn av manglende forankring eller opplæring.	**Ressursbehov:** • Innkjøp av selve løsningen • Kursing og opplæring av ansatte som skal benytte løsningen. • Lisenskostnader for løsningen • Teknisk bistand fra IT

Milepæl	Frist	Status
Utløse opsjon	Q4 2027	
Opplæring	Q1	
Innføring	Q2	
Implementering av eksisterende avtaler		

Tiltaksbeskrivelse

Felles løsning for infoskjerm

Status:

Planlagt/pågår

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Kommunen kjøper i dag en løsning for infoskjerm fra ekstern leverandør. Tiltaket skal etablere én felles løsning utviklet på IT-avdelingen, som så langt som mulig dekker de samme behovene som dagens løsning.

Økonomisk måltall:
Mål om 50 tusen kroner i årlig økonomisk effekt. Effekten skal komme gjennom utfasing av dagens løsning med følgende reduserte lisenskostnader. Faktisk effekt og tidspunkt kvalitetssikres etter kartlegging av dagens avtaler, kostnader og oppsigelsesfrister.

Gevinstmål:
- Én felles og forvaltet løsning for infoskjerm.
- Reduserte lisenskostnader.

Hovedaktiviteter:
- Kartlegge skjermer, løsninger, bruksområder, avtaler, kostnader og behov.
- Avklare om egenutviklet løsning dekker dagens behov.
- Gjennomføre pilot og nødvendig opplæring.
- Rulle ut egenutviklet løsning og si opp dagens løsning

Nøkkelindikatorer:
- Antall infoskjermløsninger som kommunen betaler for før og etter tiltaket.
- Årlige lisens- og driftskostnader før og etter tiltaket.

Ansvar:
- Tiltakseier: Avklares og besluttes.
- Gevinstansvarlig: Leder for området der kostnadsreduksjonen skal tas ut.
- IT: Teknisk kartlegging, krav, sikkerhet og forvaltning.
- Kommunikasjon: Krav til innhold, publisering og redaksjonelle roller.

	• Berørte tjenesteområder: Behov, lokal innføring og avvikling av dagens løsninger.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Ufullstendig oversikt over skjermer, avtaler og kostnader. Reduseres gjennom felles kartlegging og kvalitetssikring. • Felles løsning dekker ikke alle behov. Reduseres gjennom behovskartlegging og pilot. • Gamle løsninger videreføres parallelt. Reduseres gjennom tydelige beslutninger og plan for utfasing. • Uklart eierskap til løsning og innhold. Reduseres ved å fastsette systemeier og redaksjonelle roller. • Gevinsten kommer senere enn planlagt på grunn av bindingstid og oppsigelsesfrister. Reduseres gjennom tidlig avtalegjennomgang.	• Prosjektledelse og koordinering. • Ressurser fra IT, kommunikasjon, innkjøp, økonomi og berørte tjenesteområder. • Teknisk kompetanse til kartlegging, testing, sikkerhet og utrulling. • Tid til behovsavklaring, pilot, opplæring og innholdsarbeid.

Milepæl	Frist	Status
Prosess og oppstart	Q4 2026	Ikke startet
Kartlegging og nullpunkt ferdigstilt	Q1 2027	Ikke startet
Krav, målbildet og løsning besluttet	Q2 2027	Ikke startet
Pilot og forvaltningsmodell gjennomført	Q3 2027	Ikke startet
Utrulling og plan for utfasing iverksatt	Q4 2027	Ikke startet

Tiltaksbeskrivelse Økt utnyttelse av automatisk tilgangsstyring	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Utnytte kommunens eksisterende løsning for automatisk tilgangsstyring i flere systemer og prosesser enn i dag. Flere tilganger skal opprettes, endres og fjernes automatisk med utgangspunkt i personalmeldinger og opplysninger i HR-systemet.

Dette skal redusere manuelt arbeid, korte ned behandlingstiden og styrke kvalitet og sikkerhet ved nyansettelser, rolleendringer og avslutning av arbeidsforhold.

Økonomisk måltall: Frigjøre kapasitet tilsvarende om lag et halvt årsverk i 2028 og ett årsverk i 2029. Estimert frigjort tid tilsvarende 350 000 kroner i 2028 og 700 000 kroner i 2029.

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Redusere tidsbruk på manuell opprettelse, endring og fjerning av brukertilganger. • Sikre raskere og riktigere tilgang ved nyansettelser og rolleendringer. • Redusere bruk av interne og eksterne ressurser til tilgangsstyring og support. • Frigjøre kapasitet til mer brukernære tjenester, om lag et halvt årsverk i 2028 og ett årsverk i 2029.	• Kartlegge systemer og tilganger som fortsatt håndteres manuelt. • Prioritere systemer og brukergrupper der automatikk gir størst gevinst. • Kontinuerlig forbedring av koblingen mellom HR-systemet, eAdm og prioriterte fagsystemer. • Standardisere roller, tilgangsregler og arbeidsflyt, og supplere eksisterende løsning med nødvendige integrasjoner.
Nøkkelindikatorer:	**Ansvar:**
• Antall og andel systemer og brukergrupper som benytter eadm for automatisk tilgangsstyring. • Antall manuelle opprettelser, endringer og avslutninger per periode. • Tidsbruk på manuell tilgangsstyring og antall supporthenvendelser knyttet til manglende eller feil tilgang. • Dokumentert frigjort kapasitet og økonomisk effekt sammenlignet med fastsatt nullpunkt.	• Tiltakseier: Kommunalsjef for økonomistyring og infrastruktur. • Gevinstansvarlig: Leder for IT-avdelingen. • HR: Sikre korrekte personalmeldinger og bidra til at ansatt- og rolledata kan utløse riktig tilgang. • Fagområdene og systemansvarlige: Beskrive tilgangsbehov, kvalitetssikre roller og delta i testing og innføring.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Feil eller mangelfulle personal- og rolledata gir feil tilgang. Reduseres med datakvalitet, tydelige roller og kontrollrutiner. • Enkelte systemer kan ha begrenset støtte for dagens løsning eller kreve tilpasninger. Reduseres gjennom prioritering etter gevinst og trinnvis utvidelse. • Uklart ansvar mellom fagområdene, HR og IT forsinker arbeidet. Reduseres ved	• Kapasitet fra HR, IT, fagområdene og systemansvarlige til kartlegging, standardisering, konfigurering, testing og innføring. • Midler til nødvendige integrasjoner og tilpasninger i systemer som ikke kan kobles direkte til dagens løsning. • Teknisk kapasitet til konfigurering og eventuell egenutvikling der dette er mest hensiktsmessig.

å plassere eierskap og beslutte felles arbeidsflyt. • Automatisering gir utilsiktet for brede eller manglende tilganger. Reduseres med testing, logging, tilgangskontroll og gradvis produksjonssetting.	• Tid til gevinstmåling, dokumentasjon og oppfølging av manuell tidsbruk og supportbehov.

Milepæl	Frist	Status
Dagens bruk av løsningen, manuelt restarbeid, nullpunkt og prioriterte systemer er kartlagt, blant annet ny EPJ-løsning	Q4 2026	Pågår
Oppsett av automatikk i tilgangsstyring for ny EPJ	Q1 2027	Ikke startet
Måling av manuell brukeroppretting og avslutning med formål om å finne ut hvor automatikk har størst effekt.	Q2 2027	Ikke startet
Realisere automatisk brukerhåndtering i identifiserte systemer	Q3 2028 – Q4 2029	Ikke startet
Måle effekt – vurdere om frigjort kapasitet tilsvarende målet er realisert.	Q4 2029	Ikke startet

Tiltaksbeskrivelse *Redusere arealet i Namdalseid kommunehus*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Namdalseid kommunehus har et omfattende vedlikeholdsetterslep. Dette omfatter spesielt de eldste kontorfløyene fra 1976/77. Kontorfløyene har i dag 8 ansatte med faste kontorplasser i tillegg til gjestekontorer. Kontorfløyene har ikke vært fullt benyttet siden 2020. Fløyene har ikke ventilasjon, eldre vindu og en taklekkasje i den eldste fløyen.
De 2 øvrige fløyer i bygget «Mellombygget» og Samfunnshuset har og store vedlikeholdsbehov. Disse fløyer benyttes mest i dag. Kostnader for akutt utbedring av disse er stipulert til 5,4-7,1 million av takstmann og tiltak bør gjennomføres i løpet av kort tid (1-5 år).
Ved å flytte bruken av bygget ut av det gamle kontorbygget – og utnytte bruken av arealet bedre – vil en kunne utnytte ledig areal i de «beste byggene» og redusere oppvarmingskostnader og et betydelig fremtidig vedlikeholdsbehov i kontorfløy.

Økonomisk måltall:

Det er stipulert en mulig besparelse på energi-, renholds- og driftskostnader, samt unngåtte akutte vedlikeholdstiltak for inntil 1 mill. kroner.

Gevinstmål: Namsos kommune skal disponere, utvikle og investere i Mellombygget og Samfunnshuset i Gløttvegen 2 og 6, basert på dagens bruk, framtidige tjeneste- og arealbehov, slik at nødvendige investeringer gjennomføres i bygg som understøtter kommunens langsiktige mål og funksjonsbehov.	**Hovedaktiviteter:** • Kartlegging av dagens bruk (Nåsituasjon). • Analyse av fremtidig behov (varighet/andre løsninger lokalt mv.). • Spesifisering av fremtidige behov (funksjoner) som skal løses i arbeidet. • Valg av løsningskonsept. • Investeringsstrategi. • En *kommunal virksomhetsundersøkelse (KVU)* for å kartlegge behov.
Nøkkelindikatorer: • Reduksjon av arealbruk. • Reduksjon av energikostnader. • Reduksjon av renholds-kostnader. • Unngåtte akutte vedlikeholdskostnader (usikkert måleparameter)	**Ansvar:** • Kommunalteknikk og Eiendom er prosessleder. • Ledere og ansatte i bygget må bidra i kartlegging av behov og muligheter; Plan, bygg og areal, Økonomi, Innbyggertorg/sentralbord + bibliotek, Kulturarena (Samfunnshus) og Kommunalteknikk og Eiendom.
Risiko: • Utfordring knyttet til nødvendig endring for å gjennomføre tiltaket. • Manglende beslutning og langsiktig strategi.	**Ressursbehov:** • Tilstandsrapport er mottatt i sept. 2026. • Prosjektledelse og gjennomføring av undersøkelse. • Kostnad tilstandsrapport; 100 tusen.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q4 2026	
Definere prosjekt-/gevinstmål og beslutte videre fremgangsmåte	Q4 2026	
Kommunal virksomhetsundersøkelse for å kartlegge behov	Q1 2027	
Resultat av undersøkelse, behov for bygningsmessige tilpasninger og investeringsplan	Q2 2027	

Tiltaksbeskrivelse	Status:
	Planlagt/pågår Arbeidet med strategi, styringsprinsipper,

Systematisk digitalisering og gevinstrealisering *Etablere en felles retning, tydelig styring og en praktisk arbeidsform for å identifisere, prioritere, gjennomføre og måle digitaliseringstiltak på tvers av kommunens fagområder.*	prioriteringskriterier og måling må forankres og settes i system.

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Kommunen utnytter ikke det digitale mulighetsrommet fullt ut. Tiltaket skal gi en felles retning og en enkel, systematisk arbeidsform som sikrer at behov kartlegges, tiltak prioriteres etter forventet nytte og risiko, og gevinster måles. Målet er mer effektive arbeidsprosesser, bedre tjenester, høyere kvalitet og sikkerhet samt økt økonomisk handlingsrom.

Økonomisk måltall:
Tiltaket skal legge grunnlaget for dokumenterte innsparinger og kostnadsreduksjoner gjennom prioriterte digitaliseringstiltak. Rapporten tallfester ikke en egen gevinst for det overordnede tiltaket. Økonomisk effekt fastsettes for hvert deltiltak etter kartlegging av utgangspunkt, kostnad og forventet gevinst.

Gevinstmål:
• Vedtatt og forankret digitaliseringsstrategi med tydelige styringsprinsipper.
• Felles metode for å kartlegge, vurdere og prioritere behov.
• Identifisere fem tiltak med dokumentert effekt på tidsbruk, kvalitet, sikkerhet eller brukertilfredshet.
• Bedre prioritering av ressursbruk
	Hovedaktiviteter:
	• Utarbeide og forankre digitaliseringsstrategi, styringsprinsipper og prioriteringskriterier.
	• Avklare ansvar, organisering og kapasitet
	• Utarbeide maler for:
	  ○ Innmelding av behov
	  ○ Prioritering av tiltak
	  ○ Oppfølging av prosessen
	  ○ Gevinstoppfølging
	• Følge vedtatt plan og prosess for digitalisering. Kontinuerlig evaluering og forbedring.

Nøkkelindikatorer: • Strategi og styringsprinsipper og prioriteringskriterier er vedtatt og tatt i bruk.	**Ansvar:** • Hilde M.L Pettersen-Bromseth og Simen Sørvig (Leder IT) lager utkast til strategi og maler

• Ansvar, roller og beslutningsmyndighet for digitaliseringsarbeidet er avklart og dokumentert. • Felles maler for innmelding, vurdering, prioritering og gevinstoppfølging er utarbeidet og brukes i alle nye digitaliseringstiltak. • Antall innmeldte behov som er vurdert etter den vedtatte prioriteringsmodellen. • Andel prioriterte tiltak som har definert utgangspunkt, gevinstmål, ansvarlig gevinsteier og plan for måling før oppstart. • Dokumentert økonomisk gevinst og frigjort arbeidstid fra gjennomførte tiltak.	• Kommunedirektørens ledergruppe gir innspill til utkastene og foreslått organisering. • Kommunedirektørens ledergruppe utpeker et digtaliseringsråd som kan prioritere på tvers av fagområder • Leder IT vurderer måloppnåelse • I drift: Fagområdene eier behov og gevinster. IT-avdelingen er strategisk og teknisk samarbeidspartner.

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Manglende forankring, uklart mandat eller uavklart ansvar kan hindre at systematikken blir etablert og tatt i bruk. • Manglende kapasitet kan føre til at utviklingsarbeid nedprioriteres til fordel for daglig drift. • En for omfattende arbeidsform kan føre til at fagområdene ikke bruker systematikken i praksis. • Mangelfullt datagrunnlag, svakt gevinstansvar eller manglende oppfølging kan føre til feil prioriteringer og at forventede gevinster ikke realiseres.	• Kapasitet og kompetanse til koordinering og utvikling av maler – kan løses i dagens organisering • Diskusjon og anbefaling om videre arbeid fra kommunedirektørens ledergruppe • Digitaliseringsråd • Gjøre systematikken kjent

Milepæl	Frist	Status
Utvikle strategi og maler	Q4 2026	
Etablere digitaliseringsråd	Q1 2027	
Gjøre systematikken kjent	Q1 2027	
Åpne for innmelding av tiltak og behov	Q2 2027	
Måle, rapportere og justere tiltak og arbeidsform	Årlig fra Q2 2027	

Tiltaksbeskrivelse *Etablering og komplettering av systemoversikt*	**Status:** **Planlagt/pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Redusere lisenskostnader. Kommunen brukte cirka 32 millioner kroner på ulike lisenser i 2025. Vi har ikke hatt en komplett oversikt over alle systemer tidligere, og det er rimelig å anta at det i oversikten finnes systemer som dekker samme behov, ikke brukes fullt ut eller ikke er nødvendige for å levere tjenester.

Økonomisk måltall:
Estimert økt økonomisk handlingsrom etter fullført implementering:
2027: 500 tusen
2028: 700 tusen
2029: 800 tusen

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Reduserte lisenskostnader • Redusert antall systemer i porteføljen sammenlignet med før tiltaket innføres	• Legge inn systemer i oversikten • Knytte systemeier til hvert enkelt system • Vurdere nødvendigheten av system per fagområde • Si opp unødvendige avtaler
Nøkkelindikatorer: • Ta ut en oversikt over systemene per 2026, sjekke mot oversikt som tas ut ett år senere.	**Ansvar:** • Koordinator: Leder IT • Ledere på fagområdene har ansvar for vurdering av sine porteføljer og si opp unødvendige avtaler. Endringer meldes til IT for oppdatering av systemoversikten

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Ufullstendig oversikt • Ansvar følges ikke opp • Systemer avvikles uten at konsekvenser er godt nok vurdert • Uklare systemeierroller • Oppgaven prioriteres ikke	• IT-avdelingen for vedlikehold av systemoversikten • Systemeiere hva som brukes og hvilke avtaler som kan avsluttes på eget område.

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q1 2027	
Forløpende gjennomgang med fokus på gevinstrealisering		
Realisert gevinst	2029	

Tiltaksbeskrivelse *Økte salgs- og gebyrinntekter innen plan, bygg og areal*	**Status:** **Planlagt/Pågår**

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
Øke inntekter både gjennom tjenestesalg og gebyrinntekter innen plan, bygg og areal (PBA). Omstillingsplan legger opp til gevinstrealisering fra 2028, men det er et mål å oppnå gevinster med økt salg allerede fra 2027.

Økonomisk måltall:
2027: 400.000
2028: 600.000
2029: 600.000
2030: 600.000

Gevinstmål:	**Hovedaktiviteter:**
• Økte inntekter gjennom økt salg av tjenester innen PBA	• Justere opp gebyrer for å harmonisere gebyrnivå med andre kommuner • Salg av tjenester til nabokommuner i regionen
Nøkkelindikatorer: • Inngå avtale med nabokommuner • Utvikling av gebyrinntekter i regnskapet	**Ansvar:** • Leder PBA • Gebyrer: Fagansvarlige plan, byggesak • Tjenestesalg: Fagansvarlig kart og oppmåling

Risiko:	**Ressursbehov:**
• Økt rente kan redusere antall byggesaker vi får til behandling	• Tiltaket planlegges gjennomført ved bruk av interne ressurser.

• Tjenestesalg lar seg ikke gjennomføre • Begrenset etterspørsel.	

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q1 2027	
Rapportering økonomi juli 2027		
Rapportering økonomi oktober 2027		
Oppnådd gevinstmål	2028	

Tiltaksbeskrivelse

Kirkestruktur – reduserte kostnader

Status:

Ikke startet

Ikke startet	Planlagt/pågår	Gjennomført	Forsinket / Krever tiltak

Formål:
I omstillingsplanen til Namsos kommune lå det en anbefaling om at kommunen skal ta ta initiativ til at kirkelig fellesråd ser på muligheten for en mer bærekraftig kirkestruktur og varsler lavere bevilgning siste året i økonomiplanperioden. Da vil fellesrådet ha tid til nødvendige prosesser. Anbefalingen ble vedtatt i kommunestyret.

Økonomisk måltall:
1,5 millioner kroner i 2029.

Gevinstmål: • Reduserte kostnader på kirkebygg	**Hovedaktiviteter:** • Dialog med kirkelig fellesråd om tiltaket tidlig, slik at det kan utredes og vurderes nærmere fram mot 2029.
Nøkkelindikatorer: • Regnskapstall på kostnader kirkebygg.	**Ansvar:** • Kommunedirektøren

Risiko: • Kirkebygg er nært knyttet til folks identitet og stedstilhørighet, og det kan være vanskelig å endre på status for en kirke.	**Ressursbehov:** • Ingen spesifikke

Milepæl	Frist	Status
Prosess, oppstart	Q1 2027	
Dialog med kirkelig fellesråd		